Q&A

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS
特集:公正証書の効力
労務:育児休業からの復帰
法務:保証契約のリスク

経営者の知恵袋

Vol.88

経営者の知恵袋Q＆Aとは？

この経営者の知恵袋Ｑ＆Ａは、中小企業様約26,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。

※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。
※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

INDEX

■制度

特　　集	公正証書の効力	・・・・・・・・ 01

■人事労務等

労働基準法	年次有給休暇の買い取り	・・・・・・・・ 06
労働基準法	育児休業からの復帰	・・・・・・・・ 07
労働基準法	割増賃金と手当	・・・・・・・・ 11
労働基準法	過払い賃金の清算	・・・・・・・・ 12

■法務

民　　法	保証契約のリスク	・・・・・・・・ 13
旅館業法	民泊の適法性	・・・・・・・・ 14
会 社 法	株主総会議事録の必要性	・・・・・・・・ 15

ー特 集ー 01
公正証書の効力

● 質問

　契約内容を文書化するものとして、契約書以外に公正証書というものがあると聞きました。契約書と公正証書は何が違うのでしょうか。

　また、公正証書があると会社にとってメリットがあるとも聞きます。具体的にはどういったことなのでしょうか。

● 回答

　公正証書には契約書にはない効力があります。以下の解説をご確認ください。

● 概要

　契約書とは、契約内容を明確に残すために契約当事者が作成する書面です。

　公正証書とは、「私人（個人又は会社その他の法人）からの嘱託により、公証人がその権限に基づいて作成する公文書」とされています。

　この定義も示しているように、公正証書は契約内容を書面化する際に用いられることもありますが、それだけに限られません。

　例えば、遺言を公正証書で残したり、離婚に関する慰謝料の支払いについて公正証書を作成することもあります。

　公正証書の種類には、次の3つがあります。

①　契約に関する公正証書
②　単独行為に関する公正証書
③　事実実験公正証書

　このうち、①の「契約に関する公正証書」の機能は契約書と似通ったものとなります。

　ご質問にある公正証書も、「契約に関する公正証書」を指します。そのため、以下では契約に関する公正証書についてご説明し、適宜契約書との違いをご案内いたします。

公正証書の作成手順

契約に関する公正証書のおおまかな作成手順は以下の通りです（公証役場ごとに少しずつ異なる部分があります）。

① 当事者での話し合いにより契約内容を決める。
② 公証役場に連絡し、公証人との面談日を決める。
③ 必要書類を用意し、公証役場で公証人と面談する。
④ 公正証書の作成日時を決める。
⑤ 公証人が公正証書の準備をする。
⑥ 公正証書の作成日に契約当事者本人が揃って公証役場に行く。
⑦ 公証人の面前で公正証書の内容を確認し、間違いがなければ必要事項を記載して公正証書を完成させる。
⑧ 手数料を支払う。

このように、契約に関する公正証書は「当事者双方が合意した内容を公証人に伝え、公証人がそれを書面にすること」で作られます。委任状を用いることも可能ですが、その場合は手続きが煩雑になりますし、そもそも契約の相手方の代理人になることはできません。

当事者一人だけで公正証書を完成させることはできませんので、可能な限り当事者が揃って公証役場に赴くことが、スムーズに正確な公正証書を作成するポイントとなります。

作成費用

公正証書の作成には手数料がかかります。

この手数料は政府が決めており、「法律行為に関する証書作成の手数料」「法律行為でない事実に関する証書作成の手数料」等、いくつかの区分に分かれています。

契約に関する公正証書は「法律行為に関する証書」となり、手数料は次ページの表の通りです。

表にある「目的価額」とは、その行為によって得られる一方の利益、相手からみれば、その行為により負担する不利益ないし義務を金銭で評価したものです。

例えば、3,000万円で土地を売買する契約の場合、売買代金（3,000万円）と土地の価格との合計が「目的価額」ということになります。

しかし、売買契約のように当事者の一方のみが金銭の給付を行う場合は、給付する金銭額の2倍を目的価額とすると決められています。そのため、この事例においては6,000万円が目的価額となり、手数料は43,000円となります。

手数料の計算には上記以外にもルールがありますので、作成の際には公証役場にあらかじめ手数料を確認することが肝要です。

目的価額	手数料
100万円以下	5，000円
100万円を超え200万円以下	7，000円
200万円を超え500万円以下	11，000円
500万円を超え1000万円以下	17，000円
1000万円を超え3000万円以下	23，000円
3000万円を超え5000万円以下	29，000円
5000万円を超え1億円以下	43，000円
1億円を超え3億円以下	43，000円に5，000万円までごとに13，000円を加算
3億円を超え10億円以下	95，000円に5，000万円までごとに11，000円を加算
10億円を超える場合	249，000円に5，000万円までごとに8，000円を加算

公正証書の特徴

前述の通り、公正証書の作成には手数料がかかります。また、合意内容は当事者間である程度まとめる必要がありますので、契約書作成にかかる手間の大きな削減とはならないこともあります。

そうであるにもかかわらず公正証書が利用されるのは、公正証書に以下のような特徴があるからです。

① 証拠力が高い
② 執行力をもたせることができる
③ 紛失の危険性が低い

以下でそれぞれの特徴を詳しくみていきます。

証拠力

契約書を作成する主な目的は、「契約内容の明確化」と「後日の紛争の予防」です。しかし、それらは契約書を作成していれば必ず達成できるわけではなく、紛争が生じてしまうことがあります。

紛争が生じた場合、契約書は紛争解決のための証拠として機能することになります。特に、裁判になれば契約書が立証の中心となり、大きな役割を果たすことになります。

その際、契約書が信用できないものだったとすれば、契約書の証拠としての価値が揺らいでしまいます。例えば、契約後に契約書を偽造して自己に有利に書き換えられていた場合、どちらの契約書が正しいかについて争いが生じます。偽造が見抜かれずにそのまま通用してしまうことはほとんどないと考えられますが、可能性がないわけではありません。

公正証書は公証役場で公証人の関与のもと作成される公文書であり、作成手続も比較的厳格です。そのため、偽造のおそれは基本的にありません。

仮に、相手方が自分の手元にある公正証書を偽造したとしても、公正証書の原本は公証役場に保管されていますから、照らし合わせることで偽造を簡単に判別することができます。

このような理由から、一般的に公正証書は証拠力が高いとされています。

● 執行力

（1）執行力と債務名義

「執行力」とは、権利の内容を強制的に実現する効力のことをいいます。

権利の内容を強制的に実現するための主な方法が「強制執行」という制度です。

強制執行制度を利用することで、債務者の財産を売却してその売却代金から支払いを受けたり、債務者の持っている債権を差し押さえたりすることができます。

強制執行制度の利用には「債務名義」と呼ばれる文書が必要です。どのような文書が債務名義となるかは法律で決まっており、最も典型的な債務名義が「（確定）判決」です。

契約に関する公正証書も、一定の要件を満たすことで債務名義となり、強制執行を利用するための文書とすることができます。

（2）公正証書に執行力をもたせる方法

契約に関する公正証書をただ作成しただけでは債務名義とはなりません。つまり、公正証書に執行力がないということになります。

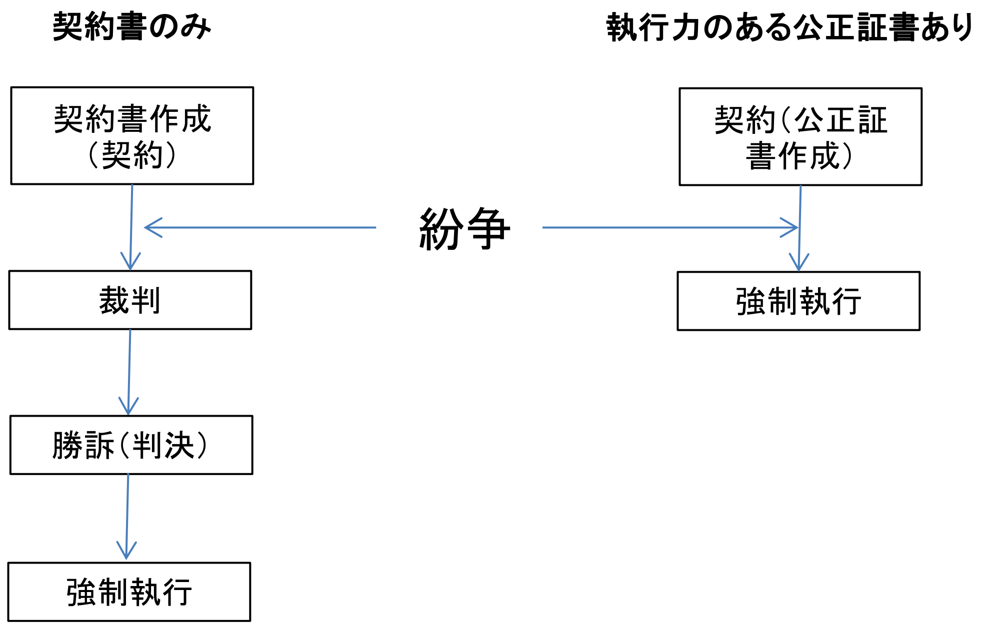
契約に関する公正証書に執行力をもたせるためには、公正証書中に「直ちに強制執行を受けることを承諾する」旨の記載（執行受諾文言）をしなければなりません。執行受諾文言がある公正証書のみが債務名義となり、強制執行の手続きにおいて利用することができます。

（3）まとめ

通常の契約書には執行力をもたせることができません。そのため、契約書があったとしても、相手と争いになれば、裁判を提起し判決を得て強制執行に進むという手続きを踏む必要があります。

これに対し、執行力のある公正証書が手元にあれば、裁判手続きを経ずに強制執行制度を利用することができます。そのため、裁判にかかる時間と費用を節約できます。加えて、契約相手にとってプレッシャーを与えるという実際上の効果も期待できます。

執行力は通常の契約書にはない公正証書最大の特徴ですので、うまく活用することで債権回収が容易になるというメリットがあります。



公正証書の保管

契約に関する公正証書の原本は、公証役場で20年間保管されます。そのため、紛失の危険性が低く、自社で契約書を保管する場合と比べて安全だといえます。

まとめ

契約に関して（執行力のある）公正証書を作成しておけば、紛争予防、債権回収にとって大きなメリットとなります。その意味で、可能な限り作成しておくことが望ましい文書だといえます。

契約に関する公正証書は契約の相手方と協力しなければ作成できないものですが、公正証書の作成を相手方に要求することで「信用していない」という態度を示すことになってしまいかねません。

また、公正証書作成に関して意見が合わなければ契約締結が遅れる、あるいは契約締結自体がなくなってしまうという事態も考えられます。特に、自社だけに執行力のある公正証書の作成は、契約の相手方にとってメリットがないため、交渉がまとまらないということは十分に考えられます。

相手との関係性、取引の重要性、与信等の事情も考慮したうえで、公正証書の作成を検討することが肝要です。

― 労働基準法 ―
年次有給休暇の買い取り

06

質問

ホームページ上で「年次有給休暇の買い取り」をうたっている企業があります。
こういうことは適法にできるものでしょうか。

回答

年次有給休暇の買い取りは原則として違法です。詳細は解説をご確認ください。

解説

年次有給休暇の趣旨は、従業員に休日を取らせ、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障することです。そのため、年次有給休暇をお金にかえて休暇を取らないこととなる「買取制度」は、原則として認められません。

ただし、例外的に、年次有給休暇の買い取りが認められることがあります。

それは、年次有給休暇を取得できず結果的に未消化となった日数を買い取る場合です。これには「①退職時に未消化で残っている場合」と「②時効によって権利が消滅した場合」があります。

①退職時に未消化で残っている場合

退職する人について、退職時に未消化である年次有給休暇を買い取ることは差し支えないとされています。退職後は年次有給休暇の権利を行使することができないためです。

②時効によって権利が消滅した場合

年次有給休暇の権利は2年間で時効により消滅します。従業員が取得しないまま時効によって消滅した年次有給休暇を買い取ることも違法ではないとされています。

ただし、こちらについては、①の場合よりも注意が必要です。

というのも、年次有給休暇を買い取ってくれる制度があるために、従業員が年次有給休暇を意図的に取得しないようになり、結果として年次有給休暇の取得を妨げる可能性があるためです。

年次有給休暇は実際に休暇を取ることを趣旨としているものですので、買取制度を設けることにより年次有給休暇を取得すること自体を抑制してしまっては、本末転倒ということになってしまいます。

①についても、本来の年次有給休暇の趣旨からすれば疑問があるため、年次有給休暇の買い取りは制度化せずに、例外的な扱いとされることをおすすめいたします。

― 労働基準法 ―

育児休業からの復帰

07

● 質問

この度、育児休業から復帰する従業員がいます。当社としては育児休業前の部署（営業部）に復帰してもらう予定だったのですが、本人から別の部署（業務部）に異動したいとの申し出がありました。

業務部も人員が足りていないため、異動の申し出に応じようと思うのですが、部署異動を行うと育児休業前よりも賃金が低くなってしまいます。当社は営業に重きをおいており、営業部の賃金水準が他の部署よりも高くなるように設定しているためです。

このような人事異動をおこなってもいいのでしょうか。

● 回答

賃金が下がることも含めて従業員と合意にいたれば違法とはなりません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

（1）育児休業

原則として子供が1歳になるまで育児休業を取得することができます。

育児休業は私傷病の休職と異なり、復帰とその時期があらかじめ決定されており、労働能力の低下もないことが一般的です。

そのため、育児休業前のポストや職務に戻ることが私傷病休職と比べて想定しやすく、容易といえます。厚生労働省の指針においても、原職に復帰させることへの配慮が求められています。

（2）不利益な取り扱いの禁止

育児介護休業法は、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と定めています。

ここで挙げられている解雇以外に、厚生労働省の指針が不利益取扱いとなる例を示しています。

【次ページに続きます。】

この指針の中には、

・ 不利益な配置の変更を行うこと

※原職または原職相当職に復帰できないことを含む

・ 減給をすること

が不利益な取扱いの例として挙げられています。

（3）部署異動の可否

育児休業においては、以上のように原職に復帰してもらうことが基本となっています。しかし、すべての場合において原職に復帰させなければならないというわけではありません。「不利益な」異動が禁止されているのみです。

不利益かどうかはケースバイケースですが、少なくとも、本人が希望した部署に異動させることが不利益と判断されることはないと考えられます。もっとも、本人が希望したということを「申告書」のような形で書面に残しておくことが、人事管理上も、後々のトラブルを避けるうえでも肝要です。

（4）賃金引き下げの可否

部署異動自体が違法ではなくても、それに伴って賃金が下がることまで許容されるわけではありません。

基本給と手当では考え方が異なりますので、それぞれご説明します。

・基本給

育児休業からの復帰に限らず、部署異動を理由に会社が一方的に基本給を引き下げることは違法となる可能性が非常に高いといえます。

【次ページに続きます】

賃金（基本給）を従業員の経験、能力に従って決定している場合、部署が変わっても基本的にそれらは低下することがありません。経験や能力を明確に「成果」で評価して賃金を決めているような場合には、部署異動に伴って低下することはあり得ますが、例えば「勤続年数」や「過去の成績」といったものは低下せずに積み重なっていくものです。

そのため、一般的な賃金決定の仕組みにおいては、「基本給が下がる」という事態は基本的に想定されていないといえます。

賃金に関するこのような考え方からすれば、基本給の引き下げが認められる場合は非常に限定されることとなります。

ご質問にある部署異動のみでは、通常、引き下げは許容されないでしょうし、育児休業に関する不利益な取扱いとみられる危険性もあります。

・手当

手当については基本給とは異なり、手当の支給要件を満たしているかどうかで支給されるか否かが決まることが一般的です。

そのため、異動により手当の支給要件を満たさなくなった場合には不支給としても違法ではないと考えられます。例えば、「営業手当は営業部の従業員に支給する」という支給要件だとすれば、業務部に異動したことによって営業手当が不支給となったとしても問題はありません。

もっとも、そのような異動が（ご質問の場合とは異なり）会社の業務命令で行われる場合、手当を含めた総支給額の減少が従業員にとっては不利益となるため、異動の正当性が厳格に問われることに留意しなければなりません。

（5）合意による賃金引き下げの可否

以上は、部署異動に伴っていわば「自動的に」賃金が引き下がる場合に生じ得る問題です。では、従業員が賃金引き下げにまで同意している場合はどうでしょうか。

賃金も労働契約の内容ですので、当事者（会社と従業員個人）の合意のもと変更することが可能です。ただし、引き下げの場合、従業員が真に同意したかどうかがかなり厳格に判断される傾向にあります。

【次ページに続きます】

裁判例では、「同意が従業員の自由意思に基づく明確なものである必要がある」とされています。

そのため、賃金の引き下げについての同意を書面で残しておくことだけではなく、説明や話し合いの過程にも気を配り、従業員が自由に正確な判断ができるような情報を提供することが求められます。

ここでの賃金とは主に「基本給」を想定していますが、仮に基本給に変動がなく、手当のみが変わる場合でも同じように慎重に対応することが望ましいといえます。

（6）まとめ

結論としては、部署異動も賃金の引き下げも従業員の同意があれば可能ということになります。ただし、同意については慎重に吟味する必要があり、特に賃金の引き下げについては、「従業員の自由意思に基づく明確なもの」といえるかどうかを検討しなければなりません。

ご質問の場合でも、「部署異動の希望」がすなわち「賃金引き下げにも同意している」ということにはならないと思われます。なぜ異動を希望するのか、原職復帰はできないかなど、従業員側の意向を入念に確認することが必要です。

あわせて、異動により賃金を引き下げる必要があると考えるならば、賃金が引き下がることおよびその理由、引き下げに同意しなければならないわけではないことなどを説明したうえで、賃金引き下げの同意をとることが求められます。

育児休業からの復帰は女性の活躍推進という政府の方針からしても非常に重要な場面となります。今後、この場面をめぐって法制度自体が動いていく可能性も高いと思われます。他方、従業員をどこにどう配置するのかは会社の人事権の範囲であり、原則として会社に広い裁量が認められているものです。

この両者のバランスをどのようにとり、法制度化されていくのかはまだまだ不透明ですが、現在においても慎重な対応が求められることは間違いがありません。

会社と従業員双方が納得のうえで原職に復帰させることができればほとんど問題となることはないと思われますが、産前休業と育児休業とでの1年以上のブランクは大きく、原職復帰が困難な場合も考えられます。また、今回のご質問のように、従業員本人がなんらかの理由で異動を希望する（原職復帰を望まない）ということも考えられます。

休業中の人員補充や仕事の割り振りの見直し、復帰の際の配置など、妊娠・出産・育児に関する会社の負担は決して軽くはありません。しかし、それらの負担は会社が負うべきものとして制度が整備されていますし、世の中的にも動いています。

人材を最大限に活用することが企業運営において重要性を増してきているといえます。

ー 労働基準法 ー
割増賃金と手当

11

● 質 問

当社では基本給のほかに、「通勤手当」、「家族手当」、「役職手当」を支給しています。
割増賃金の計算の際、手当は含まなくても構わないということを聞いたことがあるのですが、具体的に教えてください。

● 回 答

割増賃金の計算から除外できる手当は限定されています。

● 解 説

（1）基本給と手当

労働基準法には「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」 と定められています。

そのため、労働基準法上は基本給も手当も同じく「賃金」であり、割増賃金の計算上は原則として同じ扱いということになります。

（2）除外できる賃金

ただし、労働基準法には「割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。」という定めもあります。この、厚生労働省令で定める賃金とは、「①別居手当」、「②子女教育手当」、「③住宅手当」、「④臨時に支払われた賃金」、「⑤一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」をいいます。これらは限定的に示されたものとされており、これら以外の手当は割増賃金の計算から除外することはできません。

また、名称としてはこれらの手当となっていても、全員一律に支給されているような場合は割増賃金計算の基礎としなければなりません。

例えば、ご質問にある家族手当は割増賃金の計算に含めなくても構いませんが、扶養家族の人数に関係なく支給される内容となっていれば除外できません。同じく通勤手当も、通勤距離や通勤に要する実費に応じて支払われるものでなければ除外することはできません。

除外できる手当は従業員への福利厚生的要素のある手当ですので、支給要件を整えることで働きやすい会社ともなり、有効に活用することが企業運営にとって利益となります。

― 労働基準法 ―
過払い賃金の清算

12

● 質問

先月の給与計算を誤ってしまい、10,000円多く給与を支給してしまいました。
この10,000円を次回支給する給与から引いて支払いたいのですが、可能でしょうか。

● 回答

過払いを清算するための相殺は認められています。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

（1）全額払いの原則

労働基準法において、賃金はその全額を支払わなければならないと定められています。

この全額払いの原則には例外（例えば、社会保険料や税金など天引きすることが法的に認められている場合）がありますが、例外に該当しない限り給与から控除することは認められていません。

このことは、会社が従業員に対して債権を有する場合も同じだと考えられています。

例えば、従業員が会社からお金を借りている場合、会社は従業員に返還を請求することができます（貸金返還請求権といいます）。この貸金返還請求権と、会社が従業員に対して負っている給与支払義務（従業員からみれば賃金を請求する権利）とを相殺処理することができれば、手続きも簡易であり確実です。

しかし、全額払いの原則があるため、このような処理は通常認められていません。

（2）給与の過払いの場合

ご質問の場合も、状況としては同じです。賃金の過払いですので、会社は従業員に対して返還を請求することができます（不当利得返還請求権といいます）。このような場合には、（1）の例とは異なり、相殺処理をしても構わないとされています。

①過払いが不可避的に生じること、②賃金と関係のない債権（先の例でいえば貸金返還請求権）の場合とは異なり、実際上全額が払われていること、がその理由とされています。

そのため、払いすぎた賃金を次回の賃金から控除する処理に問題はありませんが、念のため、従業員に連絡のうえで処理することをおすすめいたします。

ー民　法　ー
保証契約のリスク

13

●　質問

従業員に頼まれ、従業員の借金の保証を会社がすることになりました。

「保証はしてもらうが形だけのもので、実際に保証はしない」という念書を従業員とは結んでいるのですが、このような念書がリスクヘッジになりますか。

●　回答

念書によってリスクヘッジをすることは困難です。詳細は解説をご確認ください。

●　解説

（1）保証契約

従業員の借金は、従業員と金銭を貸した人との消費貸借契約です。貴社はこの消費貸借契約から生じる、従業員の返済義務を保証していることになります。この保証が「保証契約」であり、貴社と金銭を貸した人との間の契約です。

このように、保証契約自体には債権者（金銭を貸した人）と保証人（貴社）しか登場せず、債務者（従業員）は出てきません。

（2）保証から生じるリスク

保証契約は債務者の義務を代わって実行するものです。ご質問の場合ですと、従業員が借金を返済できない場合に貴社が代わって返済することとなります。

保証契約は、債権者（金銭を貸した人）と保証人（貴社）との契約ですので、保証人（貴社）と債務者（従業員）との間のみで取り決めたことは債権者（金銭を貸した人）に対して法的な効力をもちません。ご質問の念書も同様で、この念書があったとしても貴社の保証義務がなくなることはありません。債権者は貴社に対して返済を請求することができてしまいます。

その請求に応じ、貴社が借金を返済した場合、貴社は従業員に対して返済した額を請求することができます（求償といいます）。そのため、誰が誰に請求するかが変わっただけで(債権者⇒債務者から保証人⇒債務者となる）、権利の総量自体は変わっていません。

しかし、従業員が返済をしなかったために貴社が返済しているのですから、貴社が従業員に求償したとしても支払いは期待できません。結局、回収できずに終わる可能性が高いと考えられます。そうなると、保証というのは結局、債務者に資力がない場合のリスクを肩代わりするものだといえます。

この保証のリスクはあらかじめの対策がほとんどできませんので、保証を引き受ける際には慎重に検討することが必要です。

― 旅館業法 ―
民泊の適法性

14

● 質 問

当社の社長が保有する物件で、現在使われていないスペースがあります。

ここを改装し民泊を始めようと考えているのですが、現状、民泊のほとんどは違法状態だと聞きます。民泊について概要を教えてください。

● 回 答

下記解説をご参考ください。

● 解 説

現在、民泊に法令上の定義はありません。

一般的に、民泊とは民家に人を泊めることですが、当初は無償で行われていました。しかし、現在よく使われる民泊という言葉には、宿泊料を受け取るといった意味合いが含まれています。 このように、「宿泊料を受けて人を宿泊させる営業」に当たる場合、原則的に旅館業法上の許可が必要となります。

ここでいう「営業」とは、「社会性をもって反復継続されているもの」と定義されます。「社会性をもって」とは、社会通念上、個人生活上の行為として行われる範囲を超えるものです。このことから、知人・友人を無償で宿泊させる場合は、旅館業法上の許可は不要と考えられます。

一方、インターネット等を利用して、広く宿泊者の募集を行い、繰り返し人を宿泊させ得る状態は、まさに「社会性をもって反復継続されているもの」の典型例であり、宿泊料とみなされるものを受け取る場合は旅館業の許可を受ける必要があります。なお、「宿泊料」とは名目だけではなく、実質的に寝具や部屋の使用料とみなされる休憩料や寝具賃貸料、寝具等のクリーニング代、光熱水道費、室内清掃費等が含まれます。

現状では「特区民泊(国家戦略特区として指定され、民泊条例が制定された地域のみで行う民泊)」もしくは「農家民泊」、あるいは「イベント民泊」というスポット的な形式でしか適法に行うことができません。今後の法整備が待たれるところです。

ー 会社法 ー
株主総会議事録の必要性

15

● 質 問

当社は社長がその株式の100パーセントを保有しており、取締役会はありません。
この度、取締役に対する報酬を増額したのですが、株主総会議事録を残さなければならないのでしょうか。

● 回答

株主総会の議事についてはすべて議事録を作成しなければなりません。
詳細は解説をご確認ください。

● 解 説

増額を含めた役員報酬の決定は株主総会が行います（会社法第361条）。ご質問の場合でも、株主総会を開催し、報酬増額の決議をしなければなりません。

次に、株主総会の議事については、法定の事項を内容とする議事録を作成しなければなりません。
また、議事録は、株主総会の日から本店に10年間、支店にはその写しを5年間備え置かなければならず、株主および会社債権者は「株式会社の営業時間内はいつでも」議事録の閲覧または謄写の請求が可能です。
親会社社員も「その権利を行使するため必要があるときは、裁判所の許可を得て」議事録の閲覧または謄写の請求が可能とされております（会社法第318条）。

このように、株主総会の議事録は単なる自社内での記録にとどまらず、第三者に対する情報開示の役割も兼ねています。そのようなことから、会社法は株主総会議事録の作成を義務付けており、議事録の虚偽記載などには、100万円以下の過料といった罰則も設けられています。

実際上、株主総会の議事録の不備で罰則まで適用されることは多くはないと考えられます。特に、ご質問の場合は社長が100パーセントの株式を保有している（社長以外に株主はいない）状況のため、決議自体が無効となることもなく、ともすれば議事録も不要と考えられがちです。
しかし、会社法上、株主総会やその議事録は非常に重要なものとして位置づけられています。また、登記手続や税務署対応などで株主総会議事録が必要となることもあります。
以上から、株主総会議事録の作成を習慣化することが肝要といえます。

＜経営者の知恵袋 Q&A　Vol.88＞　２０１７年4月発行

編集・発行　株式会社エフアンドエム
〒564-0063　大阪府吹田市江坂町1－23－38　F&Mビル
TEL：06－6339－7167
FAX：06－6339－7212

©2017 by F&M CO.、LTD.