A large, blue, stylized graphic consisting of the letters 'Q', '&', and 'A' arranged vertically. The 'Q' is at the top, followed by the ampersand '&', and the 'A' at the bottom. The letters are thick and have a modern, sans-serif feel.

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:民法改正(消滅時効)

労務:長時間労働の是正(働き方改革)

法務:賃金債権の差押え

経営者の知恵袋

Vol.97

# 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。

## ■ 制度

---

特	集	民法改正(消滅時効)	.....	01
---	---	------------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

労働基準法	長時間労働の是正(働き方改革)	.....	11
-------	-----------------	-------	----

## ■ 法務

---

民事執行法	貸金債権の差押え	.....	14
会社法	株主総会の決議事項	.....	15

## — 特集 —

## 民法改正（消滅時効）

01

## ● 質問

改正された民法の施行が約1年半後に迫っていますが、当社では具体的な改正内容を把握できていません。大規模な改正なので、じっくりと取り組んでいきたいと思っているのですが、まずは影響が大きく、かつ難解な消滅時効の改正について教えてください。

## ● 回答

消滅時効については現行法が大幅に改正され、整理されました。

## ● 概要

「消滅時効」とは、ある権利が一定期間行使されない場合に、その権利を消滅させる制度のことです。制度の意義としては、①長期間存在した状態の存続、②長期間権利を行使しなかった者を保護しない、③長期間経過後に自らの権利を証明する困難を緩和する、といったものが挙げられています。

消滅時効が問題となる典型的な権利は「債権」です。現行の民法は、債権が消滅時効にかかる期間を原則10年としています。しかし、その原則には実に多くの例外があり、消滅時効の制度を難解にしていました（次ページに現行民法での代表的な消滅時効の種類を掲載しています）。加えて、この例外には、原則と区別する明確な理由がないのではないかという疑問も呈されていました。

また、実務的にも、債権ごとに時効期間を確認する必要があったり、どのパターンに該当するか不明確で判断がつきにくかったりと、管理の手間が生じていました。

このような問題を解決するため、例外規定を廃止し、できる限り時効期間の統一化・単純化を図るべきであるとの考え方が主流となっていました。また、併せて、原則的な時効期間を何年とするかについての議論も行われました。

以上のような経緯のもと議論が重ねられ、改正作業が進んでいきました。

本特集では、まず現行民法の規定を解説し、その後、それが改正によってどのように変化したのかを説明いたします。なお、時効が適用される権利にはいくつか種類がありますが、基本的には債権を想定して解説しています。

## 主な債権の消滅時効 （現行法）

	起算点	時効期間	具体例	争いがある例
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の貸金債権	
職業別	権利を行使することができる時から	3年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師、助産師又は薬剤師の診療債権</li> <li>・工事の設計、施工又は監理を業とする者の工事に関する債権</li> </ul>	柔道整復師の報酬
		2年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・弁護士、弁護士法人又は公証人の職務に関する債権</li> <li>・卸売商人又は小売商人が売却した産物又は商品の代価に係る債権</li> </ul>	税理士、司法書士の報酬
		1年	宿泊料、飲食料	
不法行為	被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時	3年		
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権	



## ● 現行の消滅時効

先述のように、消滅時効は、一定期間権利行使をしなかった場合にその権利を消滅させる制度です。権利を行使される側（債権でいえば債務者）からすれば「幸運」にも思える制度ですが、権利を行使する側（債権でいえば債権者）にとっては非常に恐ろしい制度です。

ある日を境に権利が消滅してしまうわけですので、時効期間はどこからスタートするのか（起算点）、時効期間は何年か、時効期間の経過以外に権利が消滅する条件はないのか、時効期間はいったん進み始めると一時停止したりリセットされたりしないのか等、様々な懸念点があります。そこで、まずはこれらの点について現行民法がどのように規定しているのかを見ていきたいと思います。

### （1）起算点

民法第166条第1項は『消滅時効は、権利を行使することができる時から進行する。』と定めており、時効の起算点は「権利を行使することができる時」であることが分かります。

この時点は権利の具体的内容によって変わりますが、例えば貸金返還請求権（貸した金銭の返還を求める債権）であれば、基本的に返済期日です。

また、不法行為（故意・過失によって他人の権利を侵害すること）による損害賠償請求権では、「被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時」です。これは民法第724条が『不法行為による損害賠償の請求権は、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないときは、時効によって消滅する。』と定めているからです。

このように、時効期間がどこからスタートするのかについても現行の民法ではいろいろな箇所に規定があり、わかりにくいものとなっています。

### （2）時効期間

一定期間権利行使をしなかったことで権利が消滅するわけですので、この「一定期間（時効期間）」がどのように設定されているのかはとても重要な問題です。

前ページの表に主な時効期間を掲載しています。その表にあるように、債権の原則的な消滅時効の期間は10年です。ただ、これより短い期間で時効が完成する場合があります。そのような場合を「短期消滅時効」と呼んでいます。その代表的な例が職業別に定められた時効期間です。また、商行為（会社が行う取引のほとんどはこれに該当します）の消滅時効期間は5年であり、やはり短期消滅時効となっています。

このような区別があることで利便性、明確性が低くなっており、かつ、区別そのものに合理的な理由が必ずしもないことが改正の理由となっていることは先述の通りです。

### (3) 時効期間の経過以外の条件

時効期間が滞りなく経過すれば時効は完成します。しかし、時効の完成だけでは効果は発生せず、「援用」という行為が必要です。これは、民法第145条が『時効は、当事者が援用しなければ、裁判所がこれによって裁判をすることができない。』と定めていることによります。

「援用」とは、時効の完成による利益を受ける旨の意思を表示することです。手続きは特に定められておらず、債権の消滅時効の場合、例えば、債務者が債権者に対して「時効により消滅している」と告げるだけでも構いません。この援用がないと時効の効果は発生せず、権利も消滅しません。

### (4) 時効完成の障害となるもの

時効には完成を妨げる事情がいくつかあり、「中断」と「停止」の2種類に大きく分けられます。「中断」とは進んでいた時効をリセットするもので、「停止」とはその事情がなくなるまで時効の完成を延期するものです。このうち、重要なのは「中断」で、特に「承認」による時効の中断に最も注意すべきです（次ページに「中断」となる事情の表を掲載しています）。

「承認」とは、時効によって利益を受ける者（債権の消滅時効でいえば債務者）が、時効によって権利を失う者（債権でいえば債権者）に対して、「権利があることを認識している」旨を示すことです。特に方式は決められておらず、明示される必要もないので、権利の存在を認識していることを示す行為はすべて「承認」となります。例えば、利息付きで金銭を借っている場合に利息を支払うことは、元本の承認となります。また、債務の一部だけでも弁済することは残りの部分について承認したこととなります。

承認のような中断事由があると、それまで進行してきた時効期間は意味を失います。そして、中断した事情が終了するとともに新しい時効期間が進行を始めます。例えば、9年11カ月目で債務者が債務を承認した場合、そこまでの9年11カ月は全く意味がなくなり、承認をした翌日からまた10年のカウントが始まります。

なお、時効の中断にあたる事情は時効期間中に生じることに意味がありますが、「債務者が債務の存在を前提とする行為」を時効完成後に行った場合、それ以降は時効の援用ができなくなるとされています。この「債務の存在を前提とする行為」は承認と同じような意味合いなので、承認にあたるような行為は時効期間の経過後においても意味を持つことがあります。

例えば、時効完成後に債権者が債務者に対して請求をし、債務者が「近いうちに支払うからもう少し待ってほしい」と述べた場合、債務者は時効の援用ができなくなり、結果として時効による権利の消滅は起こらないということになります。このように、時効期間がすでに経過している場合でも、請求することで債権を回収できる可能性があるため、弁護士の先生にも頼りつつ、回収のため行動することが望ましいといえます。

## 時効の中断事由 (現行法)

種類	行為	備考
請求	裁判上の請求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訴え(訴訟)の提起のこと</li> <li>・訴えを取り下げた場合には中断の効力は生じない</li> </ul>
	支払督促	
	和解及び調停の申立て	・裁判所が関与する和解に限られる
	破産手続等への参加	・民事再生、会社更生の手続きへの参加も同様
	催告	<ul style="list-style-type: none"> <li>・権利者(債権者)が義務者(債務者)に対して義務の履行を求めること</li> <li>・催告後6カ月以内に裁判上の請求等をしなければ中断の効力は生じない</li> </ul>
差押え 仮差押え 仮処分	同左	
承認	権利の存在を認識している旨の表示	



## ● 改正法

ここまでみてきたように、消滅時効に関する現行のルールは必ずしも合理的にまとめたものではありません。そこで、改正法では、大幅な改正によりその点の是正が試みられています。ただ、時効という制度の効果はとても重大で、そのルールを統一することは非常に困難だったようです。結局、改正法でも様々なルールが入り混じった見た目となっています。そうはいつても、現行法に比べれば改善されたポイントがありますので、現行法を紹介した順序に沿って、改正法を解説していきたいと思います。

### (1) 起算点

改正法では、基本的な起算点が2種類設けられています。

1つは現行法でも定められている「権利を行使することができる時」で（客観的起算点）、もう1つは「権利を行使を知った時」（主観的起算点）です。それぞれどのように扱われるかは、次の時効期間のところでも解説します。

### (2) 時効期間

債権の時効期間は、原則として、主観的起算点から5年、客観的起算点から10年と定められました。ただし、人の生命・身体の侵害による損害賠償請求権については、客観的起算点から20年となっています。現行法における短期消滅時効のほとんどは削除されました。

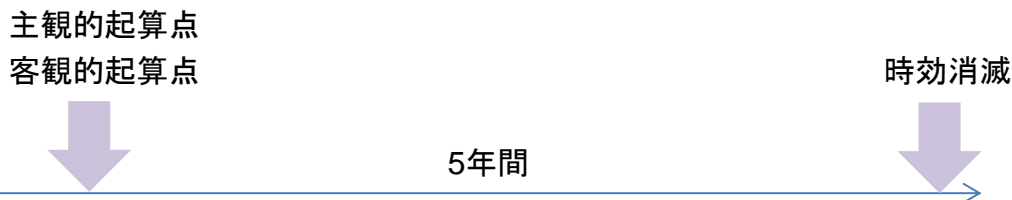
客観的起算点は現行法と同じなので、改正の重要なポイントは、主観的起算点の「権利を行使を知ることができることを知る」とはどういうことをいうのかにあります。これについては、まず、債務者を知ることが必要とされています。債権は債務者に対して行為を要求する権利ですので、債務者がだれかを知ることが権利を行使するための当然の前提ということです。また、それに加え、権利行使が可能であることを具体的に認識することも必要だとされています。この時点がいつ訪れるのかは事案ごとに判断するしかありませんが、いくつかのパターンをご説明いたします。

#### <パターン1：客観的起算点と主観的起算点が同時に到来>

一般的な契約であれば、契約時点で自分に権利が発生することと、債務者が誰なのかを認識することができます。また、いつ権利が行使できるようになるのかも契約で決めていることが普通です。そのため、「権利を行使することができる時」と「権利を行使を知った時」は同じ時点となります。

例えば、AさんがBさんに10万円を貸し付け、返済日を2020年4月1日に決めた場合を考えます。この場合、Aさんは、契約時点で自分がBさんに対して10万円の返済を求める権利（貸金返還請求権）を持っていることがわかります。ただ、Bさんは返済日までは返済する必要がないわけなので、2020年4月1日が到来するまではAさんも返還を請求することができません。つまり、Aさんが権利（貸金返還請求権）を実際に行使できるのは2020年4月1日（客観的起算点）以降であり、それを知ることができる（主観的起算点）のも2020年4月1日です。なぜなら、「実際に2020年4月1日が経過したこと」を知らなければ権利行使が可能であることを具体的に認識できないからです。

そして、この場合、時効期間は主観的起算点から5年となり、（時効の完成を妨げる事由がなければ）2025年4月1日以降にBさんが時効を援用することで、Aさんの貸金返還請求権は消滅することとなります。

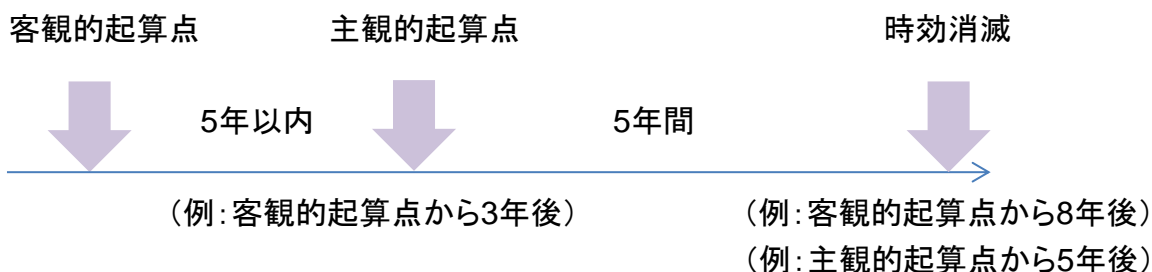


<パターン2:客観的起算点到来後、5年以内に主観的起算点到来>

契約に基づく通常の債権であれば、パターン1のように、客観的起算点と主観的起算点が同時に到来することが普通です。しかし、そのような原則的な債権ではなく、イレギュラーな事情に基づき発生する債権もあります。例えば、自分の物を壊されてしまった場合の損害賠償請求権や、詐欺により買わされてしまった契約をなかつたことにより代金を取り戻す場合の返還請求権等、いつ生じるかわからない債権があります。このような債権は、いつ発生するかわからないうえに、誰に請求すればいいかわからないことさえあります（物を壊した人が誰なのかわからない）。そうすると、客観的起算点と主観的起算点がずれることがあるので、どのように計算するのかを決めておかなければなりません。ここでは、通常の債権の時効が適用される場合を例にとり、解説していきたいと思ひます。

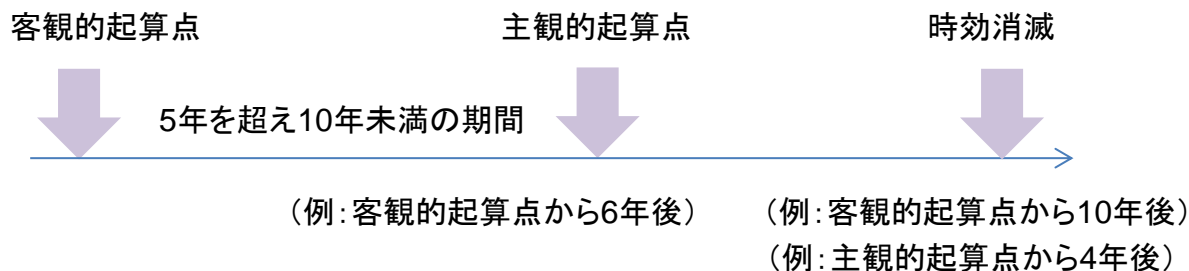
Aさんは中古の車をB社から購入しましたが、購入後3年経ったときに突然動かなくなりました。Aさんは修理会社に修理を依頼したところ、原因は、購入時からあるエンジンの不具合だということが分かりました。なお、購入時には、「少なくとも5年間は問題なく動く車」として販売されており、Aさんもそれを認識して購入しています。

この場合、AさんのB社に対する損害賠償請求権（修理代の請求）は、Aさんが車を購入したとき（正確には引き渡されたとき）に行使が可能となります（客観的起算点）。しかし、その時点でAさんは不具合に気付いていませんから、権利を行使することができるとはまだ知りません。それを知るのは不具合が顕在化した、購入から3年後の時点です（主観的起算点）。したがって、不具合が顕在化してから5年の経過により、AさんのB社に対する損害賠償請求権は時効により消滅することとなります。



<パターン3:客観的起算点到来後、5年経過後に主観的起算点到来>

では、先ほどの例で、Aさんが不具合に気付いたのが購入から6年後だった場合はどうでしょうか。この場合、主観的起算点から5年経過するよりも前に、客観的起算点から10年という期間の経過が訪れます。したがって、主観的起算点から5年の経過を待たずに、客観的起算点から10年経過した時点で時効が完成することとなります。



主な債権の消滅時効  
(改正法)

	起算点	時効期間
原則	権利を行使することができることを知った時 (主観的起算点)	5年
	権利を行使することができる時 (客観的起算点)	10年
不法行為	損害及び加害者を知った時	3年
	不法行為の時	20年
生命・身体の侵害による 損害賠償請求	権利を行使することができることを知った時 (主観的起算点)	5年
	権利を行使することができる時 (客観的起算点)	20年

### (3) 時効期間の経過以外の条件

時効の援用に関しては、現行法からほとんど変更はありません。ただし、援用ができる「当事者」とはどのような者をいうのかが明記されています。

### (4) 時効完成の障害となるもの

この項目は大きく変更されました。まず、時効期間がリセットされる中断は「更新」に、停止は「完成猶予」にそれぞれ名称が改められました。効果に変わりはないのですが、どのような事情があれば更新や完成猶予となるかについて整理がされています。考え方の大枠としては、権利を行使する意思を明らかにするような行為があれば時効の完成が猶予され、さらに進んで権利の存在を確実なものと認めるような事情があれば時効が更新されることとなっています。次ページの表でまとめていますので、ご確認ください。

現行法にはなかった事情として、「権利についての協議」があります。当事者間で権利の有無や内容について争いがあり、それについて交渉していても、現行法では時効期間はそのまま進行してしまいます。そのため、時効期間の満了が間近となれば、交渉中であっても債権者は訴訟等の強硬な手段に出ざるを得ず、結果として多くの時間と費用をかけることになりかねません。それでは当事者のいずれにとっても不利益となってしまうため、当事者間で協議をする旨の合意があることで時効の完成が猶予されることとなりました。

この合意は書面で行うことが必要です。また、完成が猶予される期間は、「合意がされたときから1年間」、「当事者が定めた(1年未満の)協議を行う期間」、「当事者の一方が他方に対して協議の続行を拒絶する旨の書面による通知をした時から6カ月間」のいずれかが経過するまでです。

## ● まとめ

ここまでみてきたように、消滅時効制度は非常に難解です。しかし、債権者にとっても債務者にとっても影響が大きい重要な制度であり、内容を把握しておく必要があります。

特に、契約書のない取引であったり、取引先や取引数が多かったりする場合等は、しっかり管理しておかなければ時効にかかってしまいかねません。5年や10年という期間は長いようで短く、いつ始まったのかわからない取引やしばらくやり取りのない取引先等、今一度自社の取引関係を整理することが重要です。その中で時効にかかりそうな債権があれば、弁護士に相談することも検討しつつ、回収のために早期に行動することが肝要です。

今回の改正法は2020年4月1日から施行されます。ただ、その時点から過去の債権も含めて一斉に新法の適用となるのではなく、「施行日前に生じた債権」や「施行日前にされた商行為によって生じた債権」等には現行法が適用されます。他方、施行日以降の取引には改正法が適用され、施行後しばらくは現行法によるものと改正法によるものとのが一つの企業内でも混在することとなるため、注意が必要です。

## 主な時効完成の障害事由 (改正法)

種類	猶予の期間	更新となる場合
裁判上の請求	その事由が終了するまで	判決等によって権利が確定されたとき
支払督促		
裁判上の和解・調停		
破産手続等への参加		
強制執行	その事由が終了するまで	その事由が終了したとき ※ただし、取下げや取消しとなった場合を除く
担保権の実行		
仮差押え・仮処分	事由の終了の時から6カ月を経過するまで	なし
催告	催告の時から6カ月を経過するまで	なし
協議を行う旨の合意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合意がされたときから1年間</li> <li>・当事者が定めた(1年未満の)協議を行う期間</li> <li>・当事者の一方が他方に対して協議の続行を拒絶する旨の書面による通知をした時から6カ月間</li> </ul>	
承認		承認の時



# — 労働基準法 —

## 長時間労働の是正(働き方改革)

11

### ● 質問

先日、「働き方改革関連法案」が可決・成立したと思います。その中でも、特に影響がありそうなのが「長時間労働の是正」に関する改正だと考えています。中小企業への適用はまだ少し先のようなのですが、今から取り組む必要はあるのでしょうか。

### ● 回答

労働時間・休日の規制に関するルールが大きく変更されます。早めに対応に着手することが必要です。

### ● 解説

#### (1) 現在の労働時間・休日規制

労働基準法(労基法)で定められた労働時間の上限を「法定労働時間」と呼びます。労基法では、原則として、1日8時間、1週40時間を法定労働時間として設定しており、これを超えて労働させることはできないとしています。

また、労基法は、少なくとも1週1日または4週を通じて4日の休日を与えなければならないとしており、これを「法定休日」と呼びます。法定休日も労働させてはならないことが原則です。

法定労働時間を超える労働や法定休日の労働が許容されるためには、労基法が定めているいくつかの例外に当てはまらなければなりません。その例外の最も典型的なものが、従業員の代表と協定を締結することです。その協定は通称「36協定」と呼ばれています。

36協定を締結することで、法定労働時間を超える労働(時間外労働)、法定休日の労働(休日労働)も可能となります。ただし、時間外労働は一応無制限ではなく、告示(法律ではない)という形で上限が設定されていました(例えば、1カ月で45時間等)。また、時間外労働と休日労働は区別されており、時間外労働の上限時間には休日労働を含まないこととなっています。また、「特別条項」と呼ばれる定めを従業員代表と取り決めることで、この上限を超える内容の36協定を締結することも可能となっています。

この「特別条項」には上限がなく、発動できる(つまり、上限時間を超えられる)のは1年間で6回までという制約があるだけです。そのため、事実上、現行法では時間外労働の上限は定められていないに等しい状況だったといえます。

【次ページに続きます】

## (2) 改正内容

そのような状況が日本の生産性向上の阻害要因となっていることや、過労死が起きてしまっていること等、長時間労働対策は喫緊の課題となっていました。

そこで、今回の改正では、36協定の記載内容と労働時間の上限時間を労基法の中に明確に記載することで、労働時間に対する規制が厳格化されました。それぞれの具体的内容については次ページの表をご確認ください。

この中で特に重要な事項は、①36協定の記載内容として、1日と1年を単位とする上限に加え、必ず1カ月単位での上限を記載しなければならないこと、②36協定の対象期間が1年間に限られること、③労働時間の上限基準の中には休日労働が含まれるものがあることです。

まず、①ですが、現在は、1日と1年を単位とする上限に加え、1日を超え3カ月以内の上限時間を協定することが必要とされています(例えば1週間等)。現状でも大部分の企業は1カ月を単位として協定していると思われませんが、現在それ以外の期間を単位として協定している場合には注意が必要です。また、定められている通常の上限時間(1カ月45時間、1年360時間等)を超えることのできる特別条項の制度が労基法に明記されます。36協定に特別条項を付け足すことで、通常の上限時間を超えることができますが、現状のように無制限ではなく上限が設定されています。

②について、現在は有効期間について明確な決まりはありません。原則として1年間という基準を行政的には持っていますが、法令には書かれていませんでした。労基法に明記されることで、改正された後は1年以外を有効期間とする36協定は受け付けてもらえなくなってしまう。

最後に③ですが、先ほどのように、時間外労働と休日労働は区別するのが労基法の基本的な考え方です。これは改正後も一応は原則とされていますので、36協定の通常の上限を考える際には休日労働分は含まれません。しかし、その通常の上限を超える場合、つまり「特別条項」を発動する場面になると、「1カ月に延長できる時間外労働は、休日労働を含み100時間未満」となります。

また、36協定の範囲内で時間外労働をさせる場合でも、「1カ月の時間外労働は、休日労働を含み100時間未満」、「1カ月の時間外労働は、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月いずれの平均も休日労働を含み80時間未満」でなければなりません(実労働時間の上限)。これは、特別条項を発動しない場合でも問題となり得ます。1カ月45時間等の通常の上限時間には休日労働分は含まれません。そのため、休日労働を含まない時間外労働時間数が月45時間以内に収まっている場合でも、平日と同じ時間数働く休日労働が毎週発生しているような場合(1日8時間×月に5日＝月40時間)、合計で80時間を超えたり、休日労働の長さによっては100時間以上となったりする可能性があるためです。

中小企業への改正法適用は2020年4月1日ですが、ここまで見てきたようにルールが大きく変わり、かつ複雑となっていますので、早めの対応が必要です。

### <36協定の記載事項>

① 時間外・休日労働の対象となる労働者の範囲
② 対象期間(1年間に限られる)
③ 労働時間を延長し、または休日に労働させることができる場合(事由)
④ 1日、1カ月および1年についての時間外労働上限
⑤ 休日労働の日数
⑥ 時間外・休日労働を適切なものとするために必要な事項 (今後随時決定される予定)
⑦ ④を超える時間外労働を行う場合に関する事項(特別条項)

### <通常の上限時間>

	通常の場合	1年単位の変形労働時間制 を採用している場合
1カ月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

### <特別条項発動時の上限時間>

単月	100時間未満 (休日労働含む)
年間	720時間以内
発動月数	年間6カ月以内

### <実労働時間の上限時間>

単月	100時間未満 (休日労働含む)
複数月数	2カ月～6カ月のそれぞれの平均時間が 80時間以内(休日労働含む)



# — 民事執行法 —

## 賃金債権の差押え

14

### ● 質問

先日、裁判所から会社に、従業員Aに支払う給与について差押決定通知が届きました。差押債権者の欄には消費者金融と思われる社名が記載されています。ただ、こういったことは初めてで、従業員に支払うべき給与の一部を他人に払ってよいものかわかりません。通知の内容に従うべきでしょうか。

### ● 回答

従うべきだと考えられます。解説をご確認ください。

### ● 解説

差押えとは、強制執行手続きの一つであり、債権者の権利の実現のために、国が債務者に対して財産（不動産・動産・債権）の処分を強制的に禁止することをいいます。

民事訴訟を提起して、例えば「被告は原告に対して1000万円を支払え」との判決を得たとしても、それは権利の存在を観念的に宣言したに留まります。実際に「支払わせる」ためには、そのための（債務者の）財産を別途確保する必要があります。差押えはその確保のための手続きであり、債務者の財産の処分を禁止することによって、不動産や動産であれば売却してお金に換えたり、債権であれば債務者に代わって取り立てたりすることができるようにするものです。

ご質問のように債権について差押えがあると、その時点（差押決定通知が届いた時点）から差し押さえられた債権の処分が禁止されます。処分には「弁済」が含まれるため、給与を従業員Aに支払っても（賃金債権を弁済しても）効力が認められません。その結果として、貴社は差押債権者である消費者金融に対して、差し押さえられた当月分の給与について依然として支払う義務を負っていることとなります。したがって、従業員Aに支払ったとしても、消費者金融からも支払いを求められることとなります。以上からすると、差押決定通知の内容に従う必要があるといえます。

なお、生計を維持するために必要な債権（賃金もこれに含まれます）については、その4分の3（月の給与が一定額を超える場合には月33万円まで）が差押禁止とされています。言い換えれば、差し押さえられるのは給与の4分の1（または月33万円を超える分）に限られるということです。そのため、貴社が消費者金融に対して支払う必要があったのは、原則として当月分の給与の4分の1となり、消費者金融から支払いを求められるのもこの4分の1に留まります。ただ、この制限はあくまで1回の支払いについてのものなので、貴社は、従業員Aの債務がすべて返済されるまで、翌月以降も給与の4分の1について従業員Aに支払ってはいけない状態が続きます。

仮に、従業員Aに支払ってしまった場合ですが、上述の通り、貴社には賃金債権の弁済が禁止されています。その裏返しとして、従業員Aには賃金を受領する法律上の権利がありません。つまり、従業員Aは何の理由もなく利益を得た（これを不当利得といいます）こととなり、貴社は従業員Aに対してその分の返還を求めることができます。

### ● 質問

当社にはこれまで取締役会がありませんでしたが、次の株主総会で取締役会と監査役を設置し、「取締役会設置会社」となる予定です。

そうすると、株主総会で決議する内容が変わると聞きました。取締役会がある会社とならない会社とで、株主総会で決議する内容はどのように違うのでしょうか。

### ● 回答

取締役会を置くと、株主総会で決議できる事項に制限がかかります。

### ● 解説

#### (1) 取締役会のない会社

取締役会を設置していない会社における株主総会は、法令または株式会社の本質に反しない限り、「会社の組織・運営・管理、その他会社に関する一切の事項」につき決議することができます。また、株主総会を招集した者が会議の目的と定めた事項以外の事項も決議することができます。このように、取締役会を置いていない会社では、株主総会は会社の最高意思決定機関として、会社のことであればほとんどなんでも決めることができます。そうはいつても、会社の業務まで株主総会で決定することはなく、代表取締役が行うことが通常です。

#### (2) 取締役会のある会社

これに対し、取締役会を設置した会社では、株主総会で決議する事項に制限が設けられます。具体的には、決議事項が「法令に規定する事項または定款に定めた事項」に限られることとなり、業務執行が原則的に取締役会に委ねられることとなります。

法令・定款に定められた事項以外について、株主総会で決議がなされても無効であり、また、株主総会を招集した者が会議の目的と定めて通知した事項以外を決議することもできません。

「法令に定められた事項」は大まかに、下記のように分類されます。

- ・会社の基礎に根本的な変動を生ずる事項(定款変更、合併、会社分割、株式交換・株式移転、事業譲渡、資本金の額の減少等)
- ・機関等(取締役、監査役、会計参与等)の選任・解任に関する事項
- ・計算に関する事項(計算書類の承認等)
- ・株主の重要な利益に関する事項(剰余金の処分、損失の処理等)
- ・取締役等の専横の危険のある事項(取締役等の報酬の決定等)

このように、取締役会を設置した会社では、株主総会は、会社の根幹にかかわる事項や役員・取締役会の監督という機能に重点を置いた組織となります。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.97> 2018年10月発行

188006

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

©2018 by F&M CO., LTD.