

役員の変更登記手続きの確認

会社法が施行されてから、今年の4月で丸10年を迎えることとなります。役員任期を10年としている会社はとて多いようですので、役員の変更登記手続きについて解説します。

はじめに

会社法が施行されてから、今年の4月で丸10年を迎えます。役員任期を10年としている会社はとて多いので、ここで役員の変更登記手続きについて解説します。

会社法施行から10年

会社法上、役員（取締役）の任期は、原則2年とされていますが、非公開会社（株式譲渡制限会社）については、定款を変更することで10年に延長できることになっています。そして、中小企業の多くが、役員任期を10年に設定しています。会社法施行直後に設立され、役員任期を10年とする中小企業などは、今年初めて「役員の変更登記」を行う必要があるため、その流れ等を確認したいと思います。

会社の登記内容に変更があった場合には、当然、所轄の法務局に対して、その変更内容を登記する必要があります。役員が退任し、新たに別の役員が就任する場合はもちろん、任期を迎えた役員が再任する場合も変更登記の対象となります。変更登記の申請は、以下の流れで実施します。

1. 変更が生じたとき（株主総会の決議等）から2週間以内に行う
2. 法務局に「変更登記申請書」や株主総会議事録等を提出する
3. 登録免許税1万円（資本金1億円超の法人は3万円）を納付する

変更登記を忘れてしまうと、100万円以下の罰則が課されることとなっています。変更登記が1年遅れると3万円程度の罰則が課せられているというのが現実のところかと思います。

添付書類の確認も

なお、役員が再任する場合は関係ありませんが、平成27年2月27日より、新たな役員が就任する場合の変更登記の添付書類が見直されています。

「変更登記申請書」などに加えて、新たに就任する役員の「住民票記載事項証明書」や「運転免許証の写し」といった本人確認証明書を添付して提出する必要があります。

職権解散には注意が必要

株式会社の場合、最後の登記から12年間何も登記が行われていないときは、法務局の職権により、会社が解散したものとみなされてしまうため注意が必要です。

役員任期を最長の10年としていたとしても、10年間に1回は登記が発生するため、12年間登記が行われていない会社は休眠会社として取り扱われるからです。

12年の間に登記事項証明書や代表者の届出印の印鑑証明書の交付を受けているかどうかは関係ありません。解散したものとみなされたとしても所定の手続きを踏むことで法人を継続することは可能ですが、手続き的にも煩雑であるため自社の登記履歴について一度確認しておいた方がよいかもしれません。

最高裁が「歓送迎会後の帰社中の事故」を労災認定

会社の歓送迎会後に、残業のため会社に戻る途中で事故死した男性の労災認定をめぐる訴訟において、最高裁は二審判決を退け、労災を認める判決を言い渡しました。

事件の概要

福岡県の某企業に勤務していた男性社員は、残業を一旦中断し、会社の歓送迎会に出席していました。その後、同僚を社用車で自宅へ送り届けた後、残業をするために会社に戻る予定でしたが、その途中で事故に遭い、死亡してしまいました。男性は社長への資料提出の期限が翌日に迫っていたことから、一旦は会への参加を断ったものの、上司の求めにより参加していました。また、その後、残業に戻る予定であったことから飲酒もしていませんでした。労働基準監督署は労災を否定し、遺族補償は不支給としていました。それに対し、男性の妻が処分の取消しを求めて東京地方裁判所に提訴を行いました。一審、二審では歓送迎会の業務性を認めず、上司が帰社を命じていたとは言えないとして労災を否定しました。

労災とは

労働災害とは、「**業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、傷害又は死亡等**」のことを言います（労働者災害補償保険法第1条）。

労災と認定された場合、療養補償給付、障害補償給付、遺族補償給付等の各種給付を受けることができます。なお、労災が発生した場合、事業者は労働保険法とは別に労働基準監督署への報告が義務づけられており（労働安全衛生規則第96条）、労災給付がなされた事業者が加入手続きを怠っていた場合には、保険料は強制的に徴収されることとなります（同第31条）。

労災認定基準

労災と認定されるための要件は大きく分けて以下の2つがあげられます。

- ①被災者が「労働者」であること
- ②「業務上の事由」「通勤」に起因していること

まず①について、ここでいう「労働者」とは雇用契約に基づいて使用者に雇われている者をいいます。通常の従業員や社員は問題なく該当することになりますが、会社法上の役員は労働者に該当しません（特別加入手続きをとることにより、労災保険の適用を受けることができます）。

次に②について、労災は業務と災害との間に一定の因果関係が認められなくてはなりません。中には認定が微妙な判断を要するものもあり、例えば、休憩中の事故は事業者の管理上の欠陥によるものが労災にあたります。「通勤」については、通常の交通手段、経路を取っている限り労災にあたることとなります。

本件判決要旨

本件について、当歓送迎会は「親睦のために会社が企画した行事であり、事業活動に密接に関わってくる」こと、資料提出期限が翌日に迫っていることから一旦は断ったが上司から「今日が最後だから」などと参加を求められたこと、「提出期限が延期されず歓送迎会後に職場に戻ることを余儀なくされた」ことから労災にあたりと判断されました。

まとめ

一審、二審は、本件送迎会有志で親睦を深める私的な会合で有り、業務性は無いとし、また、上司も職場に戻ることを直接命じていないとして労災を否定しました。一方で、最高裁は、本件歓送迎会は会社が企画し会社が参加を求めていることから業務に当たるとし、帰社を直接求めていなくても提出期限を延期せず、戻らざるを得ない状況に陥らせた点から会社の命令による出勤と同視しました。このように、労災は、会の目的・意図、企画者、費用負担者、参加の強制、業務との関連性等の要素により総合的に判断されることになると言えます。

長期休暇に有給を充ててよいか

皆さんの会社では夏季休暇の時期があったことと思います。さて、有給休暇を、夏季・冬期休暇などの会社で決めた長期休暇に充ててもよいでしょうか。

はじめに

皆さんの会社でも、夏季休暇があったことと思います。業種による違いはありますが、8月のお盆時期などにまとめて休暇を取ることが一般的でしょう。一方で、法律通り有給休暇を付与できていない企業実態もあるかもしれません。この二つの事柄を組み合わせて、夏季休暇の日数分「有給休暇を消化させる」ことが法的に可能でしょうか。以下有給休暇の計画的付与のルールについて説明します。

夏季休暇と年次有給休暇の違い

まずは、夏季休暇と有給休暇の原則、並びに両者の違いを説明します。夏季休暇が定めてあるとき、それは一般的には会社が法定休日とは別に指定する休日であり、「働かなくてよいと会社が決めた日」という位置づけになります。

一方、有給休暇は、労働者からの申請によって発生するもので、労働者が自ら、会社が定める休日・法定休日以外で指定して取得するものです。言い換えると、有給休暇取得日とは「本来は働く日だが、申請により働かなくてよい日」となります。有給休暇は労働者のリフレッシュのために設けられているものであり、会社が一方的に「この日に有給休暇を取得しなさい」と命ずることはできません。労働者は、自分の好きなときに有給休暇を取る権利＝「時季指定権」をもっているとされています。

年次有給休暇の計画的付与の概要

しかし、それぞれの会社の事情により、有給休暇を取りやすい時期と取りにくい（忙しい）時期があります。そのため、会社と労働者が協定を結ぶことで、有給休暇をあらかじめ決めた時期に指定することができます。これを『年次有給休暇の計画的付与制度』といいます。この仕組みを使えば、夏季休暇時に有給休暇をまとめて取得させることができます。



労使協定の締結

実際に計画的付与を行う際、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結します。（なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。）労使協定で定める項目は次のとおりです。

- ① 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
- ② 対象となる年次有給休暇の日数
- ③ 計画的付与の具体的な方法
- ④ 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い
- ⑤ 計画的付与日の変更

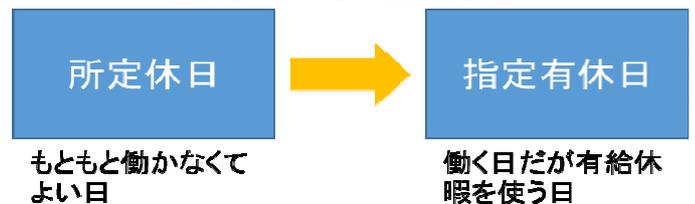
ただし、労働者が自由に取得できる有給休暇を最低でも5日は残しておかなければなりません。

夏季休暇を有休取得と取り扱うことの注意点

従来会社の「所定休日」として夏季休暇を与えていたものを廃止したことにより、実質的な年間休日数は変わらないものの、厳密には「所定の休日が減った」ことになり、労働者にとっては労働条件が不利益に変更したことになります。

しっかりと労働者の合意を取り、後のトラブルにならないように気を付けて導入しなければなりません。

厳密には不利益変更



テナント企業に対する賠償命令

ビル所有企業が、従業員の飛び降り自殺を起こしたテナント企業に対して訴訟を起こしていた事件について、東京地方裁判所は、本テナント企業に対して1000万円の支払いを命じる判決を言い渡しました。

事件の概要

本件オフィスビルを賃借していたテナント企業の従業員である男性社員が、ビルの外付け非常階段より飛び降り自殺をしました。ビルの所有会社は本件ビルを精神的瑕疵のある物件として、本体価格の1割にあたる約4500万円を値引きして販売しました。所有会社は、従業員の自殺により物件の価値が低下したとして、損害賠償請求訴訟を提起しました。一方、テナント会社はビルの共有部分での自殺は予見不可能として、賃借側の注意義務にはあたらない、また、居住用ビルではないため精神的瑕疵による価値の下落は限定的であるとの反論を行いました。

法的問題について

本件については、賃借人が貸借人に対して負う可能性のある責任として、①不法行為責任、と②債務不履行責任があげられます。①については自殺した従業員本人に対して、当該物件に精神的瑕疵を生じさせたとして、不法行為責任（民法第709条）が生じます。しかし、自殺というものは「事業の執行について」損害を与えたとは言えないため、**会社側に使用者責任（民法第715条）が成立することは考えづらい**といえます。②について、賃借借契約において、賃借人は契約終了時に原状回復義務を負います（第598条及び616条）。**その返還義務に付随する義務として、目的物の価値を下げないように注意する義務**も負っていると考えられます。

付随義務とは

契約から生じる義務には、その契約の目的に関連する中心的な義務とそれに付随する義務が存在します。代表的な例が雇用主の安全配慮義務です。

付随義務に違反した場合

（1）契約解除の可否

契約を解除するためには解除権が発生しなくてはなりません。解除権は債務不履行が生じた場合に発生する（民法第541条）とされており、実際、裁判判例においても解除権発生の要件を債務不履行としています。例外的に、契約の目的が達成できないような場合に限り、付随義務違反による解除を認めています。

（2）損害賠償

付随義務も契約から発生する債務の一種であることから、違反した場合には債務不履行による損害賠償責任が発生します（民法第415条）。

まとめ

以上のように、付随義務違反があった場合にはその損害の賠償を請求することができます。本件で問題となっているのは、賃借借契約上の付随義務に賃借人であるテナント企業に従業員が自殺しないように注意する義務が含まれるか否か、ということです。本件においては、日常的に人が出入りする建物で心理的嫌悪感を抱かせるものであり、賃借人はそれを防ぐ義務があったとして、東京地方裁判所は付随義務を認めました。

～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を身近に感じていただくためのコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えていますので、よろしくお願い致します。

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町1-4-3朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所 TEL 04-2923-0971

HPは