

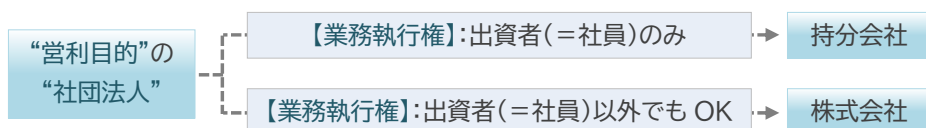
Chapter.2 過去問で役立つその他の知識②

会社法の知識【第18回 第2問(小問①)・第11回 第2問(小問①)・第2回 第2問(小問②)】

会社法の知識の中で、これまでの特定社労士試験で登場しているのは、株式会社における、所有する株式数・持株比率に関する知識です。これについても簡単にまとめておきます。

◆ “営利目的”の“社団法人”の分類 ◆：『持分会社』と『株式会社』

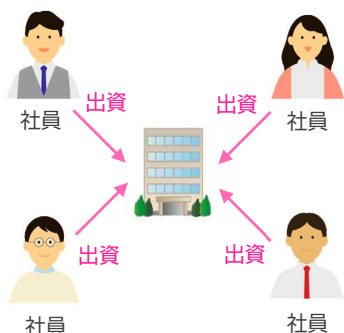
“営利目的”の“社団法人”には、会社の『業務執行権』を出資者(=社員)以外の人を持つことができない『持分会社』と、会社の『業務執行権』を出資者(=社員)以外の人を持つことができる『株式会社』(社員のことを特に“株主”と呼びます。)があります。これだけではわかりづらいので順に解説していきます。



・Point 『持分会社』のイメージ

『持分会社』は、“個人事業主が集まって、会社を作る”イメージ。(それぞれの“持分”を決めるので、持分会社。)

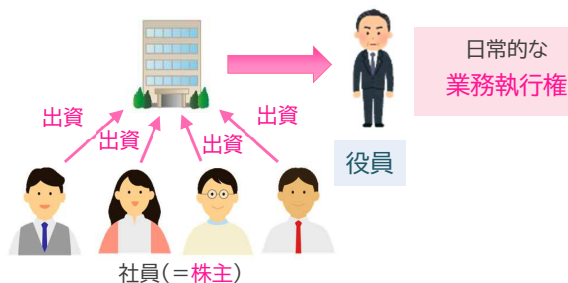
『持分会社』のイメージ



会社の『所有権』を持つ出資者(=社員)が、会社を経営していく(=『業務執行権』を持つ)ことになります。(つまり、出資した社員が株式会社という“役員”になるということです。)

⇒ “個人事業主の集まり”というイメージ。
(それぞれの“持分”を決めることになる。)

『株式会社』のイメージ



所有権 (+ 最高意思決定権)

出資者(=社員、株主)は、出資をして会社の『所有権』を持つこととなりますが、日常的な業務執行に関しては、会社の“役員”が担っていくことになります。(“役員”は、出資者でなくても OK。つまり、出資者以外でも『業務執行権』を持つことができます。)



・Point “営利目的”の“社団法人”(会社法)

持分会社

『業務執行権』があるのは出資者(=社員)のみ。(決まった出資者の中で経営)
⇒ 合名会社・合資会社・合同会社という3つが存在。

株式会社

出資者以外でも『業務執行権』を持つことができる。(広く資金調達)
⇒ 『最高意思決定権』は、『所有権』を持つ出資者(=株主)が集う株主総会にあるが、日常的な『業務執行権』は“役員”にある。(“所有と経営の分離”)

◆『持分会社』の種類◆

『持分会社』は、合名会社・合資会社・合同会社という3つが存在しています。この3つは、名称が似ていて混同しやすいですが、歴史的に制度がどのように発展してきたのかを押さえると分類がわかりやすくなります。（特定社労士試験と直接関係がある訳ではありませんが、解説をしておきます。）



・Point 『持分会社』の種類

合名会社・合資会社・合同会社 の3種類。

⇒ 名前が似ていてややこしいので、下記の解説でイメージを作ろう。

『持分会社』の種類と歴史①：『合名会社』

江戸時代の商家や明治初期の家業的な経営においては、個々の名前の信用が会社の基盤となっていました。（“俺が全責任を負う！”というようなイメージです。）このような会社を『合名会社』と言います。その名における信用がすべてなので、その会社に関わった場合、すべての責任を負うこととなります。つまり、出資者である社員は、会社が倒産した際などには、負債などを、出資額を超えてすべて引き受けることになります。これを『無限責任』と言います。



〇〇商店の名において、この会社の全責任は私たちが負います。
⇒ 『無限責任』と言います。

『持分会社』の種類と歴史②：『合資会社』

『合名会社』では、出資者である社員が『無限責任』を負うこととなりますが、そこまでの責任は負いたくないが出資したい、という者が現れるようになりました。そこで、責任は負いたくないが出資をしたいという人は、その出資額を限度として責任を負うようにしました。（『有限責任』と言います。）このような会社を『合資会社』と言います。



無限責任

無限責任

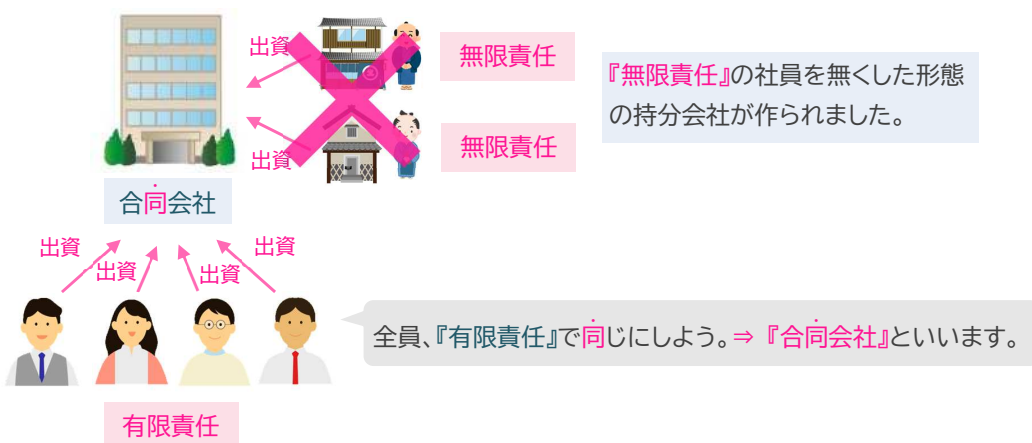
つまり、『合資会社』では、『無限責任』の社員と『有限責任』の社員が混在することになります。



出資はしたいけど、責任は負いたくない。責任は出資額までにして！
⇒ 『有限責任』と言います。

『持分会社』の種類と歴史③：『合同会社』

さて、『合資会社』では、『無限責任』の社員と『有限責任』の社員が混在することになりますが、そもそも、混在する意味が分からないですね。（できれば皆、『有限責任』の社員になりたいはずです。）
そこで、2006 年に、すべての社員が『有限責任』の社員となる『合同会社』という形態の持分会社が作られました。（全員が『有限責任』で同じ。）



Point

『無限責任』のデメリットが大きいので、持分会社の中で新たに設立されるのは、ほとんどが『合同会社』。（合名会社・合資会社の新規設立はほとんど行われていない。）



まとめ 『持分会社』の種類

合名会社

社員が全員、『無限責任』を負う“持分会社”。

合資会社

『無限責任』と『有限責任』を負う社員が混在する“持分会社”。

合同会社

社員が全員、『有限責任』を負う“持分会社”。

ここまで解説した流れを知っておけば、上記のまとめはわざわざ暗記しなくても、それぞれの会社の社員が『無限責任』なのか『有限責任』なのかが、考えれば分かりますよね。



参考 『持分会社』における出資者の“持分”

『株式会社』の場合、『株主総会』における『議決権』（議題に対して、賛成・反対を投じる権利）や『配当金を受け取る権利』が、持っている『株式』の数で決まるのは、皆さん知っていると思います。（『持株比率』と言ったりしますね。）

『持分会社』の場合、『株式』が存在しないため、それぞれの出資者（＝社員）の『持分比率』を決める必要があります。原則的には、“出資額の比率”に応じて『議決権』や『利益の分配率』が決まります。ただし、例外的に、『定款（ていかん）』によって自由に『持分比率』を定めることも可能となっています。

『定款（ていかん）』とは？

会社設立時に定められる、その会社の基本のルールブック（＝その会社における“憲法”）のことです。
※漢字が難しいので分解して考えてみましょう。“款”＝“土”＋“示”＋“欠”。

公（＝“土”）に対して、口に出して（＝“欠”、あくびのイメージ）、定めた基本ルールを示す（＝“示”）、というイメージ。

◆『株式会社』における役員の選任・解任◆

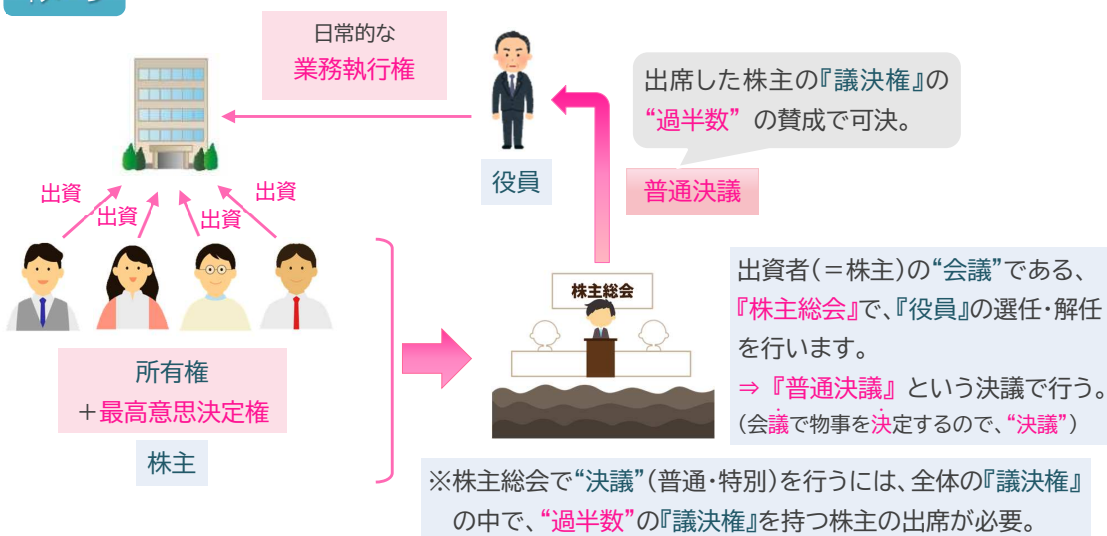
『持分会社』の場合、出資者(=社員)がそのまま『業務執行権』を持つため、『株式会社』でいう『役員』を選任する必要はありません。しかし、『株式会社』では、“日常的な業務執行”に関する『業務執行権』を持つ『役員』を選任・解任する必要があります。



・Point 『株式会社』における役員の選任・解任

出資者(=株主)の“会議”である、『株主総会』で、“日常的な業務執行”に関する『業務執行権』を持つ『役員』の選任・解任が行われる。

イメージ



④・参考 『特別決議』とは？

ここまで、『普通決議』という方法で役員の選任・解任を行う、というお話をしましたが、通常よりも重大な事柄を決定する場合には、『特別決議』という決議の方法が取られます。この場合、可決には、出席した株主の『議決権』の **2/3 以上** の賛成が必要になります。

具体的には、役員の解任の中でも例外的に重たいもの(累積投票で選任された取締役の解任、監査等委員である取締役・監査役の解任)に関しては、『特別決議』で行われます。

(その他、更に重たい事項の決議を行う、『特殊決議』という決議もあります。)

決議の種類まとめ

	定足数	表決数	決議の具体例
普通決議	議決権の過半数を有する株主が出席	出席株主の議決権の 過半数 の賛成	役員(役員)の選任・解任 取締役等の報酬決議
特別決議		出席株主の議決権の 2/3 以上 の賛成	役員(役員)の解任のうち例外的に重たいもの (累積投票で選任された取締役・監査役を、解任する決議)、定款変更・組織再編
特殊決議	—	議決権を行使できる株主の半数以上の賛成 + 議決権を行使できる株主の議決権の2/3以上の賛成	株式の譲渡制限を全株式の内容として導入する定款変更

決議の具体例の部分に関しては、これ以外にもたくさんの種類があります。ただし、特定社労士試験で問われる内容ではないため、ここでは省略します。

『持株比率』による株式会社の『経営権』・『支配権』・『拒否権』

さて、ここからが特定社労士試験で必要な知識となります。株式会社に対する『持株比率』が高い場合、その株主は、その会社に対する特殊な権利を得ることになります。それが、『経営権』・『支配権』・『拒否権』という権利です。

先程解説した、『普通決議』・『特別決議』の表決数(過半数・2/3 以上)という条件から考えてみましょう。



・Point 『持株比率』による株式会社に対する権利の俗称

経営権

過半数の『議決権』(=株式)を保有 → ひとりで、役員の選任・解任(原則)が可能な権利。
(『普通決議』を可決させることができる権利。)

支配権

2/3 以上の『議決権』(=株式)を保有 → ひとりで、例外的な役員の解任まで可能な権利。
(『特別決議』を可決させることができる権利。)

特に100%の『議決権』(=株式)を保有しているときの権利は、『完全経営支配権』と呼ばれます。

拒否権

1/3 以上の『議決権』(=株式)を保有 → ひとりで、『特別決議』を否決させることができる権利。

!・注意点

ここで登場する、『経営権』・『支配権』・『拒否権』という3つの用語は俗称であり、法律上に定められている用語ではありません。ただし、ひとりの『持株比率』が高い場合には、上記のような特殊な権利を得ることができるので、その権利を表す言葉として、一般的に用いられている呼び方になります。特定社労士試験においても、この区分を前提にして出題がされています。

俗称ができるまでのイメージ



過半数の『議決権』があれば、ひとりで役員の選任・解任ができるから会社の『経営権』を得られるね！



俗称はそのまま『経営権』となった。



でも、2/3 以上の『議決権』があれば、もっと支配的に会社を動かせるわよ。これ、区別した方がよくない？



区別をするために俗称が『支配権』となった。



100%の『議決権』があれば、完全にその会社を支配できるね。これも区別しよう。



区別をするために俗称が『完全経営支配権』となった。

◆ 過去問で考えてみよう ◆

特定社労士試験の過去問では、『持株比率』に対する考え方を問う問題が何回か登場しています。それぞれの過去問で、どのような考え方をしたら良いのかを見ておきましょう。
(基本となる解答方法は、『面白いほどよく分かる！特定社労士試験 vol.3』の書籍を参照して下さい。)

第2回 第2問(小問②)

【問題の要約】

特定社労士甲が、A からの個別労働関係紛争の代理業務を受任・準備中、相手方 B 社の 100%子会社である D 社からの就業規則作成の相談依頼。D 社の相談を受任できるか。

【考える際のポイント】

- ・社労士法22条2項の直接適用はできない。(B 社から個別労働関係紛争の相談等なし。)
- ・D 社は、B 社の 100%子会社 = 『完全経営支配権』を有している。
⇒ 実質一体に近く、利害同一の主体と評価されやすい。
- ・B 社・D 社ともに、甲とは元々関係性はなく(=信頼関係なし)、社労士法22条2項の類推適用もできない。
- ・よって、社労士の義務に関して利益相反の検討を行う必要がある。

第18回 第2問(小問①)

【問題の要約】

顧問先 A 社は、親会社 B が 51%出資する子会社。A 社は独自の人事制度で従業員交流なし。特定社労士甲は B 社元従業員 C から、B 社相手のあっせん代理を依頼された。甲は依頼を受任できるか。

【考える際のポイント】

- ・社労士法22条2項の直接適用はできない。(B 社から個別労働関係紛争の相談等なし。)
- ・ただし、A 社は甲の顧問先で、強い信頼関係が存在している状態。(つまり、紛争の相手が B 社でなく A 社であれば社労士法22条2項の類推適用が可能な状態。)
- ・会社法的には 51%で『普通決議』を実質支配 = A 社の役員選任・解任をコントロールし得る。
⇒ B 社の支配関係は濃い。(ただし、従業員交流なし。)
- ・B 社に対して社労士法22条2項の類推適用が行えるかを検討する。つまり、甲と強い信頼関係がある A 社と上記の支配関係の B 社を一体と評価できるかを検討する必要がある、ということ。

第11回 第2問(小問①)

【問題の要約】

特定社労士甲は、上場会社 A 社の発行済 1 億株のうち、1000 株(約 30 万円)を保有している。A 社の従業員 B は、甲に対してセクハラに基づく均等法の調停代理を依頼した。甲は依頼を受任できるか。

【考える際のポイント】

- ・社労士法22条2項の直接・類推適用なし。(業務上、甲は A 社との関わりがない。)
- ・持株比率は 0.001%(1000/1 億)と極小。会社法的には、経営権・支配権などはもちろんなし。個別労働関係紛争が株価や自己の財産に与える影響は軽微と考えられる。
- ・上記の状況で、社労士の義務に関して利益相反の検討を行う必要がある。