



## 変わる会社法

平成になってから10回の商法改正が行われました。改正の理由は色々ですが、大まかに言うと、ファイナンス（財務）については規制緩和、ガバナンス（統治）については規制強化の方向にあるということが出来ます。

ここでは、平成13年、14年に改正になった「金庫株の解禁（自己株式取得の規制緩和）」、「取締役などの責任軽減」「委員会等設置会社制度の導入」「監査役の地位の強化」についてご説明します。なお、その他の改正点として、「額面株式の廃止」、「単元株制度の導入」、「会社関係書類及び総会の議決権行使の電子化（IT化）」などがあります。

### 1 金庫株の解禁（自己株式取得の規制緩和）

以前は、会社が自社の株式を取得することは実質的には資本の払い戻しであり、会社の財産的基盤を危うくする等の理由から制限されてきました。しかし、証券取引の公正確保が整備された今日では大きな問題は無いとして、平成6年ころから自己株式の取得の規制は緩められてきました。

そして、平成13年の改正で、取得した自己株式は相当の時期に処分しなければならないという規制も撤廃され、自己株式の保有は原則自由になりました（俗に金庫株と言われます）。

### 2 取締役などの責任軽減

取締役や監査役の会社に対する責任は、以前はすべての株主の同意が無い限り、免除や軽減はできませんでしたが、過大な責任を負わせると活力をそぐとして、株主総会の特別決議によって、損害賠償の額を報酬の4年分（代表取締役は6年分、社外取締役は2年分）と退職慰労金の4年分の合計の額にまで軽減できることになりました。

### 3 「委員会等設置会社」制度の導入

大会社では、指名、監査、報酬という3つの委員会と執行役を設置して、取締役会はチェックする役目に限定し、業務は執行役が執行するというアメリカ型の経営形態が選択できることになりました。ソニー、東芝、西友、コニカなどが採用しています。

### 4 監査役の地位の強化

監査役の任期は3年から4年に伸ばされました。また、小会社を除いて監査役は取締役会へ出席が義務づけられました。そして、大会社では「社外監査役」が必要ですが、改正で増員になり、要件も厳しくなりました。

（弁護士 松森 彬）

# 民事執行をしやすく

担保物件及び民事執行制度に関する法改正が行われ、平成16年4月1日から施行されています。ここでは、執行制度に関する改正のうち、次の三つの改正についてご紹介します。

## 1 取立をする相手の財産状況を調べられないか

お金を貸していた相手が返済をしないため、裁判を起こしたとします。そして、その裁判に勝ったとしても、相手が進んで支払をするとは限りません。そのようなときは相手の財産を差し押さえて強制執行をすることになりますが、相手にどのような財産があるかが分からないときは、強制執行ができず、権利の実現を図れないということがありました。

そこで、このような場合に相手の財産を把握するための制度として、「財産開示手続」という制度が創設されました。

この手続を申し立てるには、基本的には、裁判を起こして勝訴判決を得る必要がありますが、そのあとこの手続が実施されると、相手は財産開示期日に裁判所に出頭し、宣誓の上で、自らの財産状況等について陳述しなければなりません。相手がこれに従わない場合は、30万円以下の過料に処するという罰則も設けられています。

## 2 商品納入先が代金を払わないまま倒産したら

会社が卸販売で小売店に商品を納めていたところ、小売店が代金を支払わないまま倒産したとします。このような場合、売主には、納めた商品について「先取特権」と呼ばれる担保権が民法によって認められています。売主は、この先取特権を行使することにより、自らが納めた商品については、他の債権者に優先して差押を行い、競売に掛けて代金を回収することができます。

ただ、これまでは、先取特権を行使するには、その商品を裁判所の執行官に提出するか、もしくは、商品の保管者差押を承諾していることが必要とされていました。商品が買主のもとにある状況では、そのようなことは実際には不可能ですので、せっかくの先取特権を行使できないという問題がありました。

そこで、民事執行法の改正により、売主が先取特権を証明する資料を裁判所に提出して裁判所の許可決定をもらえば、その許可決定に基づいて先取特権の行使ができるようになりました。

## 3 離婚した夫が養育費を支払わなければ

夫婦が離婚して妻が子供を引き取り、夫が毎月養育費を支払うと決まったにもかかわらず、夫が支払をしなくなったとします。

このような場合、養育費の支払が裁判所や公証役場の書類によって定められていけば、妻は夫の給料などを差し押さえることができますが、これまでの制度では、将来支払ってもらう分についての強制執行はできなかったため、妻は養育費の支払時期が来るたびに強制執行の申立を何度もしなければならないという不都合がありました。

そこで、このたびの法改正により、上のような場合に、夫が養育費の支払を一度怠れば、妻は支払時期が来ていない将来の分についても強制執行をすることができるようになりました。差押の対象となる相手の財産は、相手の給料など、相手が継続的に給付を受けている債権です。

また、民事執行法では、給料は、通常の場合、債務者の生活保障のために毎月の給料額の4分の1までしか差押ができないものとされていますが、養育費の強制執行においては、例外的に2分の1まで差押ができることにもなりました。



### 養育費はいくら位か

離婚する夫婦にとって養育費の問題は大きな関心事の一つですが、これまでは、裁判所の養育費の算定方法がかなり複雑でしたので、それぞれのケースでいくら位になるかは事前には分かりにくくなっていました。

そこで、東京や大阪の裁判官が、これまでの家庭裁判所の実務を検討して、最近、養育費算定の早見表を発表しました。

この算定表は、子供の人数と年齢によって、例えば「子供2人、いずれも14歳以下の場合の表」というように場合分けされており、各算定表の縦軸が「養育を支払う方の年収」、横軸が「養育をもらう方の年収」になっていて、それぞれの年収を当てはめれば、養育費の額が一目で分かるというものになっています。

例えば、上記の場合で、支払う方の年収が600万円、もらう方の年収がゼロだとしますと、支払うべき養育費は8万円～10万円(子ども1人につき4～5万円)となります。

この早見表により、子どもの人数、年齢と、親の双方の年収が分かれば、おおよその養育費の「相場」の額をお伝えすることができます。

(弁護士 高江俊名)

# 仕事と育児・介護の両立を容易にするために

育児・介護休業法が改正され、平成14年4月から施行されています。

## 1 不利益な取扱いの禁止

事業主は、従業員が育児・介護のための休業を取ることに、それを理由に不利益な取扱いをすることは許されません。

これまでから「育児・介護休業法」によって、1歳未満の子を養育する従業員は子供が1歳になるまでの間、また、常時介護を要する家族がいる従業員は3ヶ月間を限度として休業することが認められています。

しかし、休業したときに不利益な扱いを受けるようなことがあれば、せっかくの規定も「絵に描いた餅」となってしまいます。そこで、このたびの法改正により、育児・介護休業の取得を理由として不利益な取扱いを禁止することが明文で定められました。以前から解雇は禁止されていましたが、今回の改正では、降格、減給、不利益な配置転換など一切の不利益な取扱いをしてはならないことになりました。

## 2 時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育し、または介護を要する家族がいる従業員に対しては、その従業員から請求があれば、制限時間（1ヶ月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働を延長することはできません。

## 3 勤務時間の短縮等の措置

育児休業は1歳未満の子の養育者が対象ですが、事業主は、1歳から3歳未満の子を養育する従業員に対しても、育児休業に準ずる措置を講ずるか、もしくは、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。具体的には、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制、③時差出勤制度、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれか1つ以上を実施しなければなりません。

## 4 子の看護のための休暇の措置

小学校就学前の子を養育する従業員に対しては、事業主は、子の看護（病気などの世話など）のための休暇措置を講ずるよう努めなければなりません。

## 5 転勤に関する配慮

従業員の転勤に関しては、転勤によって育児または介護が困難になる場合は、事業主はその状況に配慮しなければなりません。



(弁護士 高江俊名)

2004年4月