



なの花と花桃

Yamamoto Acc office



山本総合会計ニュース

編集 発行人
税 理 士

山本 孝久

〒152-0003
東京都目黒区碑文谷5-12-1
TS碑文谷ビル2F
TEL 03 (3791) 8863
FAX 03 (3791) 8292

◆ 3月の税務と労務

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

- 国 税 / 平成24年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月11日
- 国 税 / 個人事業者の24年分消費税の確定申告
4月1日
- 国 税 / 1月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 4月1日
- 国 税 / 7月決算法人の中間申告 4月1日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合) 4月1日

日	月	火	水	木	金	土
.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31

地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税
(事業所税)の申告 3月15日



核燃料税 原子力発電所の存廃が関心を集めていますが、青森県など13道県と柏崎市、薩摩川内市の2市では電力会社に対し法定外税として核燃料税等を課税しています（うち福島県は昨年11月に核燃料税廃止を決定）。これによる地方税収は平成22年度決算額で計405億円にのぼっており、原発を廃止した場合、財源の確保が課題となります。



プロ野球の読売巨人軍の内紛により、球団代表の清武氏が取締役を解任され世間を騒がせたことがあります。その解任理由として、①独断で記者会見を強行②誤った事実を公表し、名誉・信用を傷つけた③コーチ人事を暴露④読売新聞の渡辺主筆が反論を出すと、ただちに再反論を公表して巨人軍に対する敵対姿勢を強めたことなどが挙げられ、「取締役としての適格性を欠く」とされました。

取締役と会社の関係は委任の

〈取締役の義務〉

規定に従いますので（会社法三三〇条）、取締役は「善良な管理者としての注意義務」を負います（民法六四四条）、また忠実義務を負います（会社法三五五条）。つまり、取締役は、きちんと利益を出して会社を発展させるために、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守して、忠実にその職務を行わなければなりません。

また、取締役会設置会社における取締役会は、取締役の全員をもって構成され、その会議における決議によって業務執行に関する会社の意思を決定し、かつ、取締役の職務執行を監督します（会社法三六二条②）。

取締役にこれらの義務を果たさずに、任務懈怠により会社に損害を与えた場合には、会社に対して損害賠償責任を負うことになります（会社法四二三条①）。

〈取締役の解任〉

(1) 取締役の解任手続

取締役は、いつでも株主総会の決議によって解任することができますと定められています（会社法三三九条①）。

よって、取締役の解任は株主総会の決議事項であり、まず取締役を解任するためには株主総会を招集する必要があります。取締役会設置会社にあつては、取締役会で株主総会の開催と取締役の解任を議題とする旨を決定し、臨時株主総会を開催するか、又は定期株主総会に解任の議題を提出することになります。なお、旧商法では、株主総会

の特別決議が必要とされていましたが、会社法では過半数の株主の賛成があれば解任できることとなりました。ただし、任期満了の株主総会であれば、再任しないことで目的を達することができます。

注意点は、会社法三三九条②には、株主総会決議により解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる、と定められている点です。その解任に「正当な理由」があれば損害賠償請求は認められませんが、事実認定が困難な場合もありますので、その取締役と誠実に話し合つて自主的な辞任を求め、内紛を顕在化させず、会社の信用を保つようにすべきでしょう。場合によっては一定額の金銭を支払って辞任してもらつたり、解任しないまでも役員報酬減額の協議をするなどの解決方法も検討するべきでしょう。

また、会社法の施行により、役員任期が最長一〇年間に延長されましたが、これらの問題

の対策として、短期の任期にしておくことも検討した方がよいでしょう。

(2) 正当な理由

前述のように、株主総会決議によれば、いつでも取締役を解任することができ、解任する理由に法律上の制限はありません。ただし、「正当な理由」がないのに解任した場合は、会社は解任によって生じた損害を賠償しなければなりません。

この「正当な理由」については、会社法には具体的な定めがないため、「正当な理由」の存否についてはしばしば裁判で争われていますが、事案の性質上、和解で終結することが多いため、判決によって「正当な理由」について判断された例はそれほど多くありません。

① 「正当な理由」が認められる典型例

横領・背任や定款の手続を無視した職務執行など、職務執行上の法令・定款違反行為がある場合は、「正当な理由」と認められます。この場合は、解任された取締役からの損害

賠償請求は認められません。

② 病欠を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

持病の悪化により療養に専念することを要する場合は「正当な理由」がないとはいえないとしていますが（最高裁判決昭和五十七年一月二十一日）。この裁判例から考えると、病気を理由とする解任の場合、取締役としての職務執行に支障を来たすほどの期間の療養を要する見込みであれば「正当な理由あり」と評価できる可能性があります。よって、解任に当たっては、病状や今後の回復見込みなどについて、慎重に確認する必要があるといえます。

③ 取締役としての能力不足を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

能力不足のみを理由とする解任は、「正当な理由」と認められるかどうか厳しい面があると考えられます。

取締役は、任期中は報酬を受けることを期待しており、ささいな経営判断の失敗の場合まで賠償なしに取締役を解

任できるのでは、「正当な理由」なき解任の場合は賠償を要するとして取締役の利益を保護した会社法の趣旨に反します。このため、職務上のミスがあったとか、営業成績が思わしくないことが「正当な理由」にあたりと評価することは難しく、このような場合は、任期満了を待って再任しない方向で検討する方がよいでしょう。

もつとも、能力の著しい欠如など職務への著しい不適任にまで達している場合は、「正当な理由」として認められる余地はあると考えられます。実際の裁判例では、監査役の解任の事案で、明らかな税務処理上の過誤を犯したことは著しく不適任であり、解任に正当な理由があるとした東京高裁判決（昭和五十八年四月二十八日）があります。取締役の場合も、明らかな法規制違反等を見逃して会社に損害を与えた場合には、「正当な理由あり」と判断される可能性があります。と思われれます。

④ 取締役の解任に「正当な理由」

が認められない場合に賠償すべき損害の範囲は？

損害賠償の範囲は、大阪高裁判決（昭和五十六年一月三十日）によると、取締役が解任されなければ在任中及び任期満了時に得られた利益の額であるとされています。具体的には、以下のア・ウの合計額に相当する額になるでしょう。

ア 満期までの役員報酬

イ 役員賞与（ただし、定款の定め等により賞与を受け得たといえる場合に限りません）

ウ 退職金（ただし、定款の定め等により退職金を受け得たといえる場合で、解任により退職金が減額・無しとされた場合に限りません）

取締役を解任して争われた場合の金銭的なりスクは、前記の他に訴訟費用等もありますので、リスク回避のために、「正当な理由」の有無の慎重な判断の他、その取締役の任期の確認、賞与や退職金支給の確認などが必要になるでしょう。

平均寿命・平均余命

将来設計やライフスタイルを考える上で、「あと何年先を見据えて人生設計を考えるのか」ということは非常に重要だと言えます。

「人生80年」に代表されるように、仮に80歳で寿命を迎えるとしたら、例えば60歳で定年を迎えた場合、その後の20年間をどう過ごすのかは、その設計と共に、事前の貯蓄計画などにも大きく影響してきます。

新聞などでよく目にする「平均寿命」とは、0歳での「平均余命」を意味しています。「平均余命」とは、ある年齢の人が平均してあと何年生きられるかという期待値を示したもので、日本では厚生労働省が「簡易生命表」として毎年発表しています。

この「平均余命」は、現在の死亡状況から、現在の状況が継続すると仮定した上で算出されている数値ですので、医療技術の進展

や食生活などの環境の変化、大規模な災害による死亡状況などによっても年々変化します。

厚生労働省発表の「平成23年簡易生命表」によると、東日本大震災の影響もあり、男性の平均寿命は、79.44年で前年から0.11年、女性の平均寿命は、85.90年で前年から0.40年それぞれ減少しています。

「平均寿命」を世界各国と比較してみると、シンガポール、イタリア、スイス、オーストラリアなどと並んで、国別では男性・女性ともにトップクラスとなっています。

なお国ではありませんが、香港の平均寿命は男性が80.5年、女性が86.7年で、日本を上回り男女ともに世界一となっています。

今後のビジネス戦略において、「高齢者をどのように対象としていくのか」を考える際にも、平均寿命・平均余命の資料は参考になるのではないのでしょうか。

第一印象が大事

自己紹介やスピーチでは、話し始めで全体の印象の半分くらいは決まると言っても過言ではありません。元気よく明るくハキハキと、聞き手に元気を与えるように話すという気迫が必要です。

「え〜」から話し始める人も多いですが、冒頭を「え〜」で始めると話の中に何回も「え〜」が出てきて、自信のない印象を与えてしまいます。いかに話の中の「え〜」を取り除けるかによって印象が変わります。第一印象は最初の数秒〜数十秒で決まり、しかも相手にインプットされた印象は、なかなか変えることができません。自己紹介やスピーチでは、最初から好ましい印象を与えるとその後の話もよく聞いてもらえ、人間関係にも有益に働きます。

冒頭の「え〜」を減らし、自信のある表情、大きめの声、聞き取りやすいスピードに気をつけた「聞き手主体」の話し方を心掛けましょう。

中小企業のIT活用状況

日本商工会議所がまとめた「中小企業等のIT活用に関する実態調査」によると、ITツールは、中小企業においてもPC、サーバー、インターネット、メールなどの自社内ITインフラはほぼ導入済みです。IT化できている業務は、財務会計、顧客管理の割合が高くなっています。

一方、新規テクノロジーの導

入状況は、スマートフォン、Web会議等一〇割程度の導入率で現状はまだまだ低い状況です。

IT化による効果については、親会社等からのセキュリティ要求への対応や人件費削減といった事務処理業務などで満足度が高い一方、広報宣伝や新規顧客・市場開拓にはITを活かすことが課題となっています。