

4 月号 CONTENTS

新「会社法」で生まれる！リスクとチャンス

リスクファイナンスを活用した企業防衛 第37回(最終回)全体を見る

企業を取巻くリスクとその対策 第1回 解雇された労働者が労働基準監督署に駆け込み

時流を読む 「量的緩和解除」「設備投資 損金算入全額可能に」

新「会社法」で生まれる！リスクとチャンス

いよいよ来月！～新会社法施行～

今年5月、会社の法律が歴史的に変わります。

いままで会社に係る法律は、商法や有限会社法など、いくつもの法律に分かれていました。これが『会社法』というまったく新しい法律で一本化することになったのです。また、中味の内容も大幅に変わります。

一口で言うと、「今までよりも、会社を簡単に設立できオーダーメイド感覚で事業目的に沿った組織の選択と再編が容易になる」ということでしょう。

会社の設立が容易になるとは、今まで株式会社であれば最低1,000万円、有限会社であれば最低300万円の資本金が必要でした。これが、資本金規制が撤廃されることで1円から会社を興すことが出来るようになったのです。

また、新「会社法」では「有限会社」がなくなり、株式会社一本化します。一方、「合同会社(LLC)」及び「LLP」という、今までにない法人形態が誕生することになりました。ちなみに設立費用は、「LLP」だと6万円、「合同会社(LLC)」では印紙税も入れて10万円ということです(株式会社は24万円)。この金額ならニートやフリーターでも法人設立ができそうなので、一人だけの会社が爆発的に増える可能性があります。

国の施策では「チャンス(機会)は平等に与える反面、リスクは自分で取りましょう(自己責任)」と、言っています。リスクを見ないで会社経営を安易に行くと、失敗する確率は、必然的に高くなるでしょう。お金を貸す側、仕事を発注する側など、逆の立場になって考えてみれば直ぐ分かることです。資本金1円の会社に、金融機関は融資するのでしょうか。

資本金は少ないよりは、大きい方が良いと思うでしょう。負債は少ない方が良いと思うでしょう。1人でも起業できるし、取締役も1人でよくなるといっても、取締

役会とか監査役とか、会社を監視する機能は充実していた方が良いと思うではありませんか？ 今回新設される「会計参与制度」は、公認会計士や税理士といった有資格者が当該企業の役員となり、経営陣と一緒に決算書を作成する業務などを行います。法的責任も重いので、この制度を活用する企業の決算書は、信頼性が高いものと映るに違いありません。

このように見ると、会社を「大きく成長させたい」と思うならば、今まで以上に自己規制を強くし、決算書一つ作成される過程でも、その決算書が法令だけでなく、内部で統制された基準に則って作成されたものが問われ始めます。新「会社法」では、「内部統制の体制構築」を大会社は義務化、取締役二人以上の組織は法制度化し遵守させるといふ、会社とは何か？いわば原点を問う画期的な条文が盛り込まれることになりました。

内容	現行制度	新「会社法」
表記	カタカナ文語体	ひらがな口語体
設立できる会社	株式会社 有限会社 合名会社 合資会社	株式会社 合名会社 合資会社 合同会社(LLC)
最低資本金額	株式会社 1,000万円 有限会社 300万円	制限なし
発起設立時の 払込金保管証明	必要	残高証明で可
取締役の数	株式会社: 3人以上 有限会社: 1人以上	1人以上
取締役の任期	株式会社: 2年 有限会社: 制限なし	原則 2年 (株式譲渡制限会社は最長10年)
会計参与	規定なし	すべての株式会社に設置可能 (新設)
同一市町村の類似商号	不可	可能 (商標登録されているものを除く)

法務省民事局：会社法施行パンフレットより抜粋

リスクファイナンス を活用した企業防衛

～リスクファイナンス第37回～

リスクファイナンスとは、リスクにおける経済的損失に対する各種対策を総称する用語です。

日本アルマックでは、この領域を、独自に「財務リスクマネジメント」と体系化させてコンサルテーションしています。

この財務リスクマネジメントについての概念と基本理論を6回に分けて説明して参りましたが、いよいよ最終回です。

第6話（最終回）全体から見る

財務リスクマネジメントの解説を始めて、いよいよ最終回になりました。最終回は、「全体から見る」という、財務リスクマネジメントの本質をお伝えしたいと思います。

問題解決を図るときに、「全体から見る」という視点が大切です。この全体から見るということが、意外に難しいのですが、会社のリスクマネジャーの立場では必修といえます。

「木を見て、森を見ず」と昔からも言われていますように、会社組織でも、部門や専門性が細分化していくと、全体像を把握している人は少なくなっていくます。個々の部門では最良の対策が、全体から見ると好ましくないということは頻りにあるのです。

例えば、保険を例に考えてみましょう。

F社は、製造業（売上高60億円、経常利益5千万円）で、工場を1つ所有し、この工場で製品を作り出荷しています。

この会社の保険を見ると、下記の表の通りです。

F社 保険契約一覧表

生命保険契約	契約目的	年間保険料
役員保険A	役員退職金	3,800,000円
役員保険B	役員退職金	2,250,000円
養老保険	従業員退職金	28,500,000円
団体福祉総合保険 (生命保険系)	福利厚生目的	1,250,000円
		35,800,000円
損害保険契約	契約目的	年間保険料
火災保険(包括)	工場事務所建物及び 製品・什器・備品一式	1,380,000円
機械保険	機械設備一式	680,000円
自動車保険	自動車事故	1,100,000円
労働災害総合保険 (損害保険系)	労災上乗せ補償	540,000円
		3,700,000円
年間合計保険料		39,500,000円

表から、従業員の保険が多くあることが分かります。1つは従業員の退職金を目的とした「養老保険」。2つ目は福利厚生制度の一環で加入した「団体福祉定期保険」。3つ目は労働災害事故に備えて加入した「労働災害上乗せ保険」です。

3つの保険の年間保険料は、30,290,000円と、年間保険料の76.7%を占めています。

その一方で、万一大事故が発生した場合、会社の存亡に係る保険の手配は十分でないことが分かります。

例を挙げれば、

工場の火災事故等で、工場稼働停止に伴う逸失利益を補償する「利益保険」の未付保。

同じく、工場から危険物質が漏出、または爆発事故等で近隣に被害を与えた場合、第三者への損害賠償事故に備えた「施設管理賠償責任保険」の未付保。

製造業であるにも係らず、「製造物賠償責任保険」の未付保。

従業員遺族等から、労災事故で安全配慮義務違反として、訴えられた場合に備える「使用者賠償責任保険」の未付保。

出荷商品の搬送、保管など物流各段階を一貫して補償する「運送保険」なども、契約する運送会社の補償内容も確認した上で、支障がないか確認し、保険手配の必要を検討していきます。

F社の場合、保険契約上バランスが悪く、かつ明らかに問題が山積していることが分かります。同じ保険料を支払うにしても、会社の存続を脅かすリスクについて、優先順位を会社方針として設けたならば、特定分野だけ充実した内容になっている、という課題は解決できたのではないのでしょうか。

このように、全体から見るとは、会社の場合、経営的視点に立って物事を見るということです。通常、経営的視点に立って全体を見ている人は、経営陣になりますが、保険のように経営者にとって不得意分野ほど、課題のある契約形態や対策を取っていきたくないので注意が必要です。

このことにご留意していただきたいと思います。さて次回からは、財務リスクマネジメントの視点にたった、資金対策事例を一つ一つご紹介して参りたいと思います。

第1回 解雇された労働者が労働基準監督署に駆け込み

事業所に未払いの残業代1億3,000万円の支払命令

雇用トラブル(コンプライアンス違反)

平成 年、兵庫県の食品メーカーにおいて、解雇された労働者が、不当解雇と残業手当不支給を名目に労働基準監督署へ駆け込んだ。労働基準監督署がその実態について調査したところ、コンピューターのシステムが古いため、1週40時間を超える労働時間についての残業手当が全く支払われていないことが発覚。ただちにコンピューターのシステムを組み替えると共に、未払いの残業代の支払を命じる是正勧告がなされ、A社は残業未払い700人分約1億3,000万円(2年分)の支払いを余儀なくされた。

労働局に寄せられる労働相談は年々増加し、年間62万件、内解雇が36%、不利益変更約16%となっております。

日本雇用の三種の神器(「終身雇用」「年功序列賃金」「企業内労働組合」)が崩壊し、パートや派遣等の雇用形態の多様化による労働者の帰属意識の低下や、景気低迷による労働条件の悪化は、労使関係を悪化させる一途です。さらにサービス残業や過労死問題は監督署をはじめとする行政官庁の締め付けを厳しくし、「個別労働紛争解決促進法」「新民事訴訟法」は労働者の発言力をますます強めています。これらの背景により企業の雇用リスクは今後益々大きくなっていくことが予想されます。

雇用トラブルの発生頻度と強度について

発生頻度は法令遵守状況、労働環境、労務管理状況によって大きく変わりますが、労使を取巻く環境や労働基準監督署をはじめとする行政の締め付けが厳しい現状や、4月1日施行の公益通報者保護法によって、発生頻度はますます高まることが予想されます。

発生強度についても法令遵守状況等により異なりますが、一般的には規模の大きい事業所や従業員の多い事業所のリスクが大きいと言えるでしょう。賃金の未払いや社会保険料等の未納については遡って2年間の支払義務があります。

リスク対策

リスクコントロール(技術的)対策

1. 経営者層が労働基準法をはじめとするコンプライアンスを理解し、法令遵守を徹底すること
2. 採用時に明確な労働条件(労働時間・賃金・退職金等)の伝達を行い、明文化すること
3. しっかりと法律上の手順を踏んで手続きを行う事(懲戒・解雇・不利益変更等)
4. 就業規則等を整備し、会社のルール(解雇事由・服務規律等)を明確にしておくこと
5. 就業実態の把握、労使間のコミュニケーションを図り、問題の早期発見・改善に努める

リスクファイナンス(財務的)対策

1. コンプライアンスを遵守するために、どこまで財務を改善すればよいかを定量的に把握し、その実現に向けて業務改善・財務改善に努める

2. 雇用に関する賠償責任保険への加入

雇用トラブルはコンプライアンスを企業が守っていても発生します。その様な場合の訴訟費用や損害賠償金を引き受ける保険もありますのでご検討してみてください。

つづく

株式会社日本アルマック 執行役員
シニアリスクコンサルタント
社会保険労務士
松本 一成

時流を読む

リスクに対する感性が高まれば、自然と時代の「先」を読む力が備わってきます。最新ニュースをリスクマネジメントの視点で分析し、今後の展開や社会への影響を予想してみましょ。

量的緩和解除

日銀が5年に渡り実施してきた量的緩和政策を解除する内容になっており、この記事の2日後、解除決定となりました。現在バブル期以上にお金が市中に余っている状況や、リスク資産（株式・投資信託等）が国内金融資産の10%を超える事実から、資金は投資に向っていると判断したようです。

一方、ゼロ金利政策は続行し、様子を見守るとされていますが、これも時間の問題かもしれません。

一般的に金利が上昇する場合は、一気に上昇していきます。この局面が量的緩和解除で鮮明になったわけで、ゼロ金利解除がいつ訪れるかが次の注目点になります。

長期にわたる低金利時代に、企業も個人もすっかり慣れっ子になっています。低金利を前提においたサービスや事業計画を策定している所も多いでしょう。まさに転換点に来て、この変化をどう最少のリスクで切り抜けるか、またこれをチャンスと捉えて挑戦していけるか、それぞれのリスク感性が問われていると思います。

設備投資

損金参入全額可能に

記事の内容から、「数千億円規模の減税となる」と伝えています。ですから会社関係者にとっては、大きな追い風でしょう。法人税の減価償却制度が全面的に見直されれば、設備投資がさらに活性化し、景気は上向くものと考えられます。

一方ここで、減価償却制度の本来の意味を考えておく必要があります。設備投資が必要な会社は、常に他社との競合に勝ち抜いていくために、更なる設備投資を必要とします。設備投資資金の調達を金融機関など、他人依存に任せる方法もありますが、自己資金で調達できる財務体力を持っていた方が経営計画の選択肢は広がるでしょう。減価償却制度は法定で定められた償却費用だけ無税で積立ができますので、その分キャッシュ効率が高くなります。特に製造業は国内のみならずグローバルの競争に晒されており、資金の効率・効果的活用が生死を分けることとなります。

したがって記事は歓迎すべき内容と言えます。

本コーナーは、(株)日本アルマック主催セミナー「全国リスクマネジメント研究会」の内容を編集したものです。セミナーの概要、参加申込方法等については、お気軽にお問い合わせください。

編集後記

4月といえば、桜の開花予想がそろそろ聞かれる頃。新しい生活をスタートしようという方もおいでかもしれませんね。前職で新人研修を担当していた頃、外部講師の方が、「問題なのは、皆さん（新人）ではなく、皆さんを受け容れる側の、あのおじさん・おばさん達なんだよね...」新しい環境に、目を輝かせ、何でも吸収しようとしているフレッシュマンのやる気をそぐのは、いわゆる中間管理職。せっかく元気に挨拶しても、戻って来るのは仏頂面。更に「こういうおじさん達ほど、自覚症状がないから始末におえないんです」と先の講師。社会人の基本＝ご挨拶は、学校は勿論、家庭でも一番初めに教えることなのですが。笑顔で挨拶し合えると、気持ちよいですよ？ さて、会社が原点を見直すならば、働く我々も、初心忘るべからず！で参りましょ（櫻井）

 VOL.40
RM INFORMATION 2006. 4
2006年4月発行 定価420円（税込）

ご意見・ご要望は上記までお寄せください。