

定款（株式会社（中小会社））

作成の目的	株式会社の機関、組織および運営の基本規則の規定
規定事項	商号、目的、株式、株主総会、取締役・監査役・取締役会など
関係規程	株式取扱規程、取締役会規程、経理規程

章	条	定めることから
第 1 章 総 則	第 1 条 商 号 第 2 条 目 的 第 3 条 本店所在地 第 4 条 機 関 第 5 条 公告の方法	定款の絶対的記載事項である商号、目的、本店所在地などについて定めます。
第 2 章 株 式	第 6 条 発行可能株式総数 第 7 条 株券の発行 第 8 条 株券の種類 第 9 条 株主名簿管理人 第 10 条 株式の譲渡制限 第 11 条 新株予約権の譲渡制限 第 12 条 株主名簿の基準日	株式について、発行可能株式総数、株券の発行、株券の種類、株主名簿管理人、株式の譲渡制限、株主名簿の基準日などについて定めます。
	第 13 条 招集時期 第 14 条 招集者および議長 第 15 条 招集手続の省略 第 16 条 株主の提案権	株主総会の招集時期、招集者、株主の提案権、説明義務、議長の権限、決議の方法、議決権の代理行使、議事録などについて定めます。

<p>第 3 章 株主総会</p>	<p>第17条 説明義務 第18条 議長の権限 第19条 決議の方法 第20条 書面等による株主総会決議 第21条 議決権の代理行使 第22条 株主総会の議事録</p>	
<p>第 4 章 取締役、監査役、会計参与および取締役会</p>	<p>第23条 員数 第24条 選任および解任 第25条 任期 第26条 代表取締役および役付取締役 第27条 取締役会の招集 第28条 取締役会の権限 第29条 取締役会の決議の方法 第30条 取締役会規程 第31条 取締役の報酬等 第32条 監査役の報酬等 第32条の2 会計参与の員数および選任方法 第32条の3 会計参与の任期 第32条の4 会計参与の報酬等</p>	<p>役員の員数、選任および解任、任期、代表取締役および役付取締役、取締役会の招集、取締役会の権限、取締役会の決議の方法、取締役会の議事録、取締役・監査役・会計参与の報酬等または退職金慰労金などについて定めます。</p>
<p>第 5 章 計 算</p>	<p>第33条 事業年度 第34条 剰余金の配当 第35条 中間配当 第36条 配当金の除斥期間</p>	<p>事業年度、剰余金の配当、中間配当、配当金の除斥期間などを定めます。</p>

附 則	<p>第37条 設立に際して出資される財産の価額</p> <p>第38条 最初の事業年度</p> <p>第39条 現物出資</p> <p>第40条 財産引受</p> <p>第41条 発起人の報酬</p> <p>第42条 設立費用</p> <p>第43条 発起人氏名・住所・引受株式数</p>	<p>附則には、設立に際して出資される財産の価額、最初の事業年度や、原始定款における変態設立事項である現物出資、財産引受、発起人の報酬、設立費用、さらに発起人の氏名・住所・引受株式数などについて定めます。</p>
-----	---	--

第 1 章 総 則

（商 号）

第 1 条 当社は、〇〇〇〇株式会社と称する。

会社規程五二

定款の作成

株式会社を設立するには、発起人において定款を作成する必要があります。この定款には一定事項を記載または記録する必要があります。なお、本規程例は、非上場会社の場合を想定しています。

また、定款が書面をもって作成されたときは、発起人はこれに署名することを必要とし、電磁的記録で作成された場合は、その電磁的記録に記録された情報については、発起人がこれに署名することに代わる措置として、電子署名を執ることが必要です。



④会社法26条・27条、会社法施行規則225条

定款の記載事項

株式会社の定款の記載事項には、①絶対的記載事項、②相対的記載事項、③任意

五九

的記載事項の別があります。

①絶対的記載事項	必ず定款に記載または記録しなければならず、その1つでも記載を欠くときは、定款が無効となります。
②相対的記載事項	定款自体の有効・無効には関係ありませんが、定款に定めておかなければ、その事項について効力が生じないものがあります。
③任意的記載事項	①および②のほかに、法令中の強行規定、公序良俗または株式会社としての本質に反しないかぎり、どのような事項でも定めることができます。

商号は、絶対的記載事項ですから、記載または記録がないと定款自体が無効となります。

株式会社の定款は、公証人の認証を受けなければその効力を生じません。

商号は、登記事項でもあります。

会社の名称

商号とは、会社の名称をいい、株式会社の商号中には「株式会社」の文字を必ず用いなければなりません。また、漢字または仮名文字で表示するかぎり、商号の選定は原則的に自由です。定款に、商号をアルファベットなどの外国語で記載または記録している例が見られます（**事例1**参照）が、以下の商号の登記（ローマ字、アラビア数字等）を除き外国語を使用した部分は商号ではなく、商号の訳文にすぎませんので、登記することはできません。 ⊕会社法6条・27条2号・911条3項

事例1 《商号を外国語で表示する場合》

（商号）

第1条 当会社は、〇〇〇〇株式会社と称し、英文では×××××
CO.,LTD. と表示する。

商号の取扱い

商号の登記申請にあたっては、同一または類似の商号がないかを調査したり、これに該当した場合に定款を変更するなどの必要はありません。

申出がなされていなくても、権利行使が認められます。

なお、個別株主通知が未達であっても、個別株主通知の受付票が添付されているときは、持株要件や継続保有要件があるものを除き、権利行使が認められることも考えられます。

具体的な手続としては、株主が振替機関に対し、発行会社へ個別株主通知を行うことを申し出て、その後4週間以内に権利を行使することとなります。なお、株主が振替機関に申出を行う際は、その直近上位機関を経由して行うこととされています。

④社債、株式等の振替に関する法律154条2項・4項

（説明義務）

第17条 取締役および監査役は、株主総会において株主の求めた事項につき説明する。ただし、その事項が株主総会の会議の目的たる事項に関しないものである場合、説明することにより株主の共同の利益を著しく害する場合、その他の正当の事由ある場合は、このかぎりでない。

説明義務

取締役、会計参与、監査役および執行役（それぞれ設置している場合）は、株主総会において株主の求めた事項につき、①その事項が会議の目的である事項に関しないとき、②説明することによって株主共同の利益を著しく害するとき、③その他正当の事由のあるときを除き説明する義務を負います。

④会社法314条

（議長の権限）

第18条 株主総会の議長は、株主総会の秩序を維持し、議事を整理する。

2 議長は、その命に従わない者その他株主総会の秩序をみだす者を退場させることができる。

議長の権限

議長は、株主総会の秩序を維持し議事を整理する権限を有し、その命に従わない者その他総会の秩序をみだすものを退場させることができます。株主総会をフェアで開かれたものにするための規定です。 ⊕会社法315条

議長の権限について、株主の総会参与権は、株主の基本的な権利として十分に尊重されなければならないものである一方、議長は、特定株主が株主総会を混乱させ、出席者の生命身体に危害を加えるおそれがあると予測される場合には、株主総会開催前においても、株主総会秩序維持権にもとづき妨害予防請求権を行使できるというべきである。特定の株主が武器類を所持して株主総会に出席する可能性を否定することができず、総会出席者に対する重大な危害が加えられる危険性があるものと認めることができる場合、株主は、会社による所持品検査を受け、武器類を所持していないことを証明しない限り、株主総会に出席してはならないとする判例があります。 ⊕岡山地決平20・6・10金法1843・50

（決議の方法）

第19条 株主総会の決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の過半数を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもってこれを行う。ただし、法令または定款に別段の定めがある場合はこの限りでない。

2 定款変更の決議（会社法その他の法令の定めにより会社法第309条が準用される決議を含む。）は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上にあたる多数をもってこれを行う。

株主総会の決議方法

株主総会の決議は、会社法または定款に別段の定めがないかぎり、議決権を行使することができる株主の議決権の過半数を有する株主が出席し（定足数）、その議決権の過半数をもってこれを行うこととされています。決議の定足数については、定款で軽減することができます。定足数を定めていない場合もあります（**事例1**参

正社員就業規則

作成の目的	勤務条件や服務規律の統一的な規定・明示
規定事項	労働基準法89条に定められていることがらなど
関係規程	賃金規程、退職金規程、安全衛生管理規程、災害補償規程など

章	条	定めることがら
第 1 章 総 則	第 1 条 目 的	適用を受ける者の範囲など就業規則の全般に関することがらを定めます。
	第 2 条 用語の定義	
	第 3 条 適用の範囲	
	第 4 条 規則の遵守義務	
第 2 章 採 用	第 5 条 採 用	採用されてから正社員の資格を得るまでの手続きを定めます。
	第 6 条 提出書類	
	第 7 条 身元保証人	
	第 8 条 試用期間	
第 3 章 服務規律	第 9 条 服務心得	仕事をするうえで正社員が守らなければならないことがら（規律）を定めます。
	第10条 出退社	
	第11条 関係者以外の者の立入禁止	
	第12条 非常時の服務	
	第13条 盗難紛失防止	
	第14条 禁止事項	
	第15条 業務外活動	
	第16条 出社禁止	
	第17条 個人情報および特定個人情報保護	
	第17条の2 個人番号の提供の求めおよび本人確認への協力	
	第18条 所持品検査など	
第19条 パソコン、電話等の利用		

<p>第 4 章 異 動</p>	<p>第20条 転勤・配置転換など 第21条 出 向 第22条 役職の任免</p>	<p>配置転換や出向などに関することがらを定めます。</p>
<p>第 5 章 休 職</p>	<p>第23条 休 職</p>	<p>正社員の身分を保ったまま、勤務を免除するときの取扱いを定めます。</p>
<p>第 6 章 退 職 お よ び 解 雇</p>	<p>第24条 退 職 第25条 自己都合退職 第26条 定 年 第27条 解 雇 第28条 解雇予告 第29条 返納義務など 第30条 退職時等の証明</p>	<p>退職、解雇、定年制など従業員がその身分を失うことがらについて定めます。</p>
<p>第 7 章 勤 務</p>	<p>第31条 勤務時間 第32条 休 憩 第33条 事業場外の勤務 第34条 時間外・休日勤務 第35条 代替休暇 第36条 災害時の勤務 第37条 宿日直 第38条 出退勤手続 第39条 遅刻・早退、欠勤など</p>	<p>始業・終業の時刻、休憩時間、欠勤、遅刻、早退などに関することがらを定めます。 宿日直など労基法の労働時間、休日の定め適用を受けない業務についても始業・終業の時刻を定める必要があります。</p>
	<p>第40条 休 日 第41条 年次有給休暇 第42条 年次有給休暇の請求など</p>	<p>休日や休暇は、通常の休日や年次有給休暇、育児休業のような労基法などの法律であたえることが定められているもののほか、会社が任意にあ</p>

<p>第 8 章 休 日 お よ び 休 暇</p>	<p>第43条 年次有給休暇の時間 単位での付与 第44条 年次有給休暇の有効 期間 第45条 裁判員休暇 第46条 慶弔休暇 第47条 産前産後の休暇 第48条 妊娠中および出産後 の通院休暇 第49条 妊娠障害休暇 第50条 妊娠中の通勤緩和措 置 第51条 生理日の休暇 第52条 育児時間 第53条 育児休業 第54条 子の看護休暇 第55条 介護休業 第56条 介護休暇 第57条 休暇の手続き 第58条 休暇中の賃金の取扱 い</p>	<p>たえることとしているものもすべて 定めておく必要があります。</p>
<p>第 9 章 賃 金</p>	<p>第59条 賃 金 第60条 旅 費 第61条 退職金</p>	<p>賃金の決定、計算や支払の方法を定 めます。賃金は、別の規程として定め ることができます。旅費は賃金では ありませんが、慣習になりました。</p>
<p>第 10 章 安全衛生</p>	<p>第62条 安全衛生の義務</p>	<p>安全衛生に関することからは別の規 程として定めることができます。</p>
<p>第 11 章 災害補償</p>	<p>第63条 業務災害補償 第64条 通勤災害補償 第65条 災害補償の細則</p>	<p>労基法や労災法の定めを上回る補償 に関することからは定めません。別の 規程として定めることができます。</p>

第 12 章 福利厚生	第66条 施設利用 第67条 慶弔見舞金 第68条 住宅資金 第69条 社 宅	慶弔金、社宅、貸付金などの従業員に対する福利厚生に関することがらを定めます。
第 13 章 教 育	第70条 教 育	教育に関することがらは、別の規程として定めることができます。
第 14 章 賞 罰	第71条 表彰および懲戒	表彰や懲戒に関することがらは、別の規程として定めることができます。
第 15 章 そ の 他	第72条 転換制度	正社員から準社員への転換について定めます。
附 則	第 1 条 施行期日 第 2 条 改 正	施行期日や改正の方法などを定めます。

別として、遅くとも退職の14日前までに申し出る必要があります。そしてこの場合、会社がこの退職の申出を認めなかったとしても、申出後14日を経過すれば、民法の定めにより労働契約は終了します。 ⊕民627条1項

ただし、月給者のように報酬が期間で定められている時は、解約の申入れは次期以降に対し行うことができますが、その申入れは期の前半に行わなければならないとされています。 ⊕民627条2項

<例>

・給与算定期間が月初～末日の場合

月初～15日まで……当期の月末の終了とともに雇用関係も終了する。

16日～月末まで……次月末に雇用関係は終了する。

・報酬が6か月以上の期間をもって定められている場合……解約の申入れは3か月前までにしなくてはならない。

就業規則または労働契約において申出期間を定めると、これに従って退職を申し出ることになります。期間としては30日という例もありますが、この条のように民法で定めている程度の期間でよいでしょう。

業務の引き継ぎ

本規程例では、退職予定日の14日前に退職願を提出しなければならないと定めています。実際には退職願提出後14日が経過する前に出社しなくなったり、残りの日数をまるまる年休消化してしまうなど、引継業務に支障をきたす状態が頻発しています。そこで業務の引き継ぎを完全に行ってもらうための規定を設けることが望ましいといえます (事例1 参照)。

事例1 《業務の引き継ぎに関する規定を設ける場合》

(業務の引き継ぎ)

第〇条 退職を希望する正社員は、以下の規定を遵守しなければならない。

- (1) 退職の日までの間に従前の職務について後任者へ引き継ぎを完了するとともに、業務に支障をきたさないようにしなければならない。
- (2) 退職を希望する正社員が前号の規定に違反した場合、退職金の全部または一部を支給しないことがある。

(定 年)

第26条 正社員の定年は、満60歳とする。

 定 年

定年は、一定の年齢に達した場合に労働契約を自動的に終了させるもので、退職事由となりますので、定年制をとっている場合には、その旨を就業規則に絶対に定めなければなりません。

厚生労働省の調査によると、定年制を定めている企業割合は92.6%となっており、これを定年制の定め方別にみると、「一律に定めている」が98.1%、「職種別に定めている」が1.7%となっています。

一律定年制を定めている企業について、「65歳以上」を定年年齢とする企業割合は、16.9%となっています。

企業規模別にみると、1,000人以上が6.0%、300～999人が7.5%、100～299人が10.6%、30～99人が20.2%となっています。

④高年雇用8条、厚生労働省「就労条件総合調査」(平成27年)

なお、定年退職する場合の退職時点の決め方をみると、「誕生日(満年齢到達日)の属する月」が96社(集計205社の46.8%)、「誕生日(満年齢到達日)の属する半期」45社(同21.9%)などとなっています。

④中央労働委員会「賃金事情等総合調査(退職金、年金及び定年制事情調査)」(平成23年)

選択定年制

従業員のライフプランの多様化、社内の活性化および事業の効率化を図るため、定年到達前に本人の自発的意思にもとづき退職する従業員に対し、退職金の支給額を優遇する制度です。

中央労働委員会の調査によると、調査産業計で制度を採用しているのは117社(集計213社の54.9%)で、うち勤続年数を要件とする企業は92社で所要年数の平均は14年となっています。

また、年齢幅で決めている企業は107社(集計213社の50.2%)で、「50歳」から適用を開始する企業が44社(年齢幅で決めている107社の41.1%)となっています。

退職一時金の優遇措置があるのは、調査産業計では107社(制度のある117社の91.5%)で、支給率を加算し定年退職と同様に扱う企業が54社(優遇措置がある107社の50.5%)、実勤務年数に定年までの年数を加算する企業が22社(同20.6%)等と

なっています。製造業では65社（制度のある72社の90.3%）で、支給率を加算し定年退職と同様に扱う企業が35社（優遇措置がある65社の53.8%）、実勤務年数に定年までの年数を加算する企業が14社（同21.5%）等となっています。

なお、退職年金の優遇措置があるのは、調査産業計では8社（制度のある117社の6.8%）、製造業では2社（同72社の2.8%）となっています。

⊕中央労働委員会「賃金事情等総合調査（退職金、年金及び定年制事情調査）」（平成25年）

事例1 《選択定年制（早期退職優遇制度）の場合》

(定年)

第26条 正社員の定年は満65歳とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年到達前に本人の自発的意思によって退職する次の各号に定める正社員に対し、退職時の勤続年数により退職金支給規程による退職金および特別慰労金を支給する。

- (1) 勤続年数20年以上の正社員
- (2) 年齢50歳以上57歳以下の正社員
- (3) 退職内容が円満退職である場合

3 前項に係る特別慰労金は次の区分により支給する。

退職時満年齢	特別慰労金
50歳	退職金の50%相当額
51歳	退職金の50%相当額
52歳	退職金の40%相当額
53歳	退職金の40%相当額
54歳	退職金の30%相当額
55歳	退職金の30%相当額
56歳	退職金の20%相当額
57歳	退職金の20%相当額

高齢者雇用確保措置

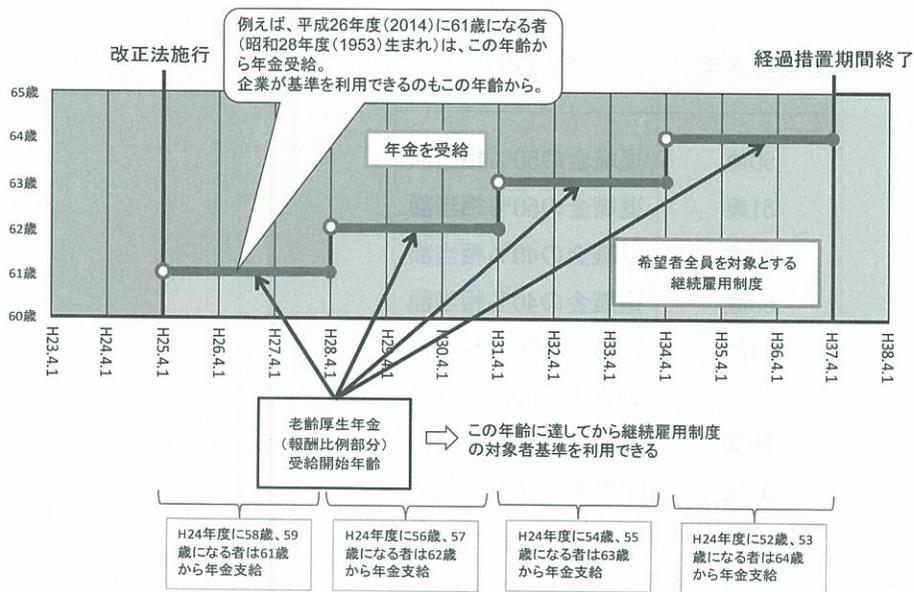
定年（65歳未満のものにかぎります。）の定めをしている事業主は、その雇用する

高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次に掲げる措置（以下「高齢者雇用確保措置」といいます。）のいずれかを講じなければなりません。

- ① 当該定年の引上げ
- ② 継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、その高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいいます。）の導入
- ③ 当該定年の定め廃止

なお、上記②継続雇用制度について、事業主は、事業所に、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては従業員の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすとされていました。しかし、平成24年の高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みは廃止されました。

ただし、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、平成37年3月31日までの間その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられました。



会社規程五四・五五

五二四ノ六

⊕「高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」