

実務対応

株式会社の清算手続における疑問点

— 解散・通常清算を円滑に進めるために —

編集代表 杉山 直 (税理士)
編集委員 岡本 知子 (弁護士)
内藤 敦之 (税理士)
夏苅 一 (弁護士)
山本 真也 (司法書士)

新日本法規

〔5〕 遠方の株主や多忙な株主がおり、株主総会の決議に支障が出る可能性のある場合

ケース

株式会社の解散の決議を行いたいのですが、当社の株主には海外にいる方や出張で多忙な方がいます。このような人たちにも決議に参加してもらうためにはどうすればよいでしょうか。

ポイント

- ① 株主総会に出席しない株主による議決権の行使の方法として、書面又は電磁的記録による議決権行使、第三者による議決権行使の方法を検討する。
- ② リモートの方法による開催を検討する。
- ③ 株主総会の開催を省略する方法を検討する。

解説

1 株主総会における解散の決議

株式会社を清算するためには、株主総会における解散の決議（特別決議）をする必要があります（会社471三・309②十一・同柱書）。また、実務上は株主総会にて清算人の選任の決議を行う場合が多くあります。

2 出席しない株主による議決権行使の方法

株主が株主総会に出席できない場合に備えて、次の方法をとることができます。

まず、書面や電磁的記録による議決権の行使の方法があります（会社311・312）。この場合、取締役会にて書面又は電磁的記録により議決

権を行使できることを決定する必要があります（会社298①三・四）。なお、この場合は、株主全員の同意による招集手続の省略をすることはできません（会社300ただし書）。

次に、株主が委任状を提出し、代理人によって議決権を行使する方法があります（会社310）。この点、代理人として第三者が決議に参加することで株主総会が混乱させられる場合に備えて、あらかじめ定款で代理人資格を株主に限る旨の定めを設けることも考えられ、これは会社の利益を保護する趣旨に出たものであって合理的理由による相当程度の制限であるから有効とした判例があります（最判昭43・11・1判時542・76）。

3 リモートによる方法

株主総会に全員が会場に出席することを前提とするのではなく、WEB会議やテレビ会議を利用したリモートによる方法も考えられます。この場合、①リモート参加者は当日の決議に参加できないとするもの、②リモート参加者も株主総会に出席しているものとして当日の決議に参加できるものが考えられます。

①の場合、リモート参加者の議決権行使は前記1で述べた書面や電磁的記録による議決権の行使の方法、代理人による議決権行使の方法による必要があります。

②の場合、即時性と双方向性が求められるという点に注意が必要です。また、開催場所に存しない株主の出席方法を議事録に記載する必要があるため（会社則72③一）、実施方法（WEB会議、テレビ会議等）を記載します。このほか、本人確認の方法、リモート参加者が事前に書面による議決権行使を行っていた場合の取扱いといった事項への対応を考えておく必要があります。併せて通信環境の整備、セキュリティ対策も必要となります。仮に、会社側の通信障害により決議に参加す

ることができなかった場合に、株主総会決議に取消事由があると主張されるリスクを避けるためには、会社が通信障害のリスクを事前に株主に告知しており、かつ、通信障害の防止のために合理的な対策をとっていたかという点が重要になると考えられるため、そのような観点から対策を進める必要があります（経済産業省「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」14頁参照）。

4 株主総会の開催の省略

株主総会の決議は、株主総会の開催を物理的に省略することもできます。取締役又は株主が株主総会の目的である事項について提案をした場合において、当該提案につき議決権を行使することができる株主全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、当該提案を可決する旨の株主総会決議があったものとみなされます（会社319①）。株主の数が少なく相互に緊密な関係があり、閉鎖性の高い会社の場合、株主総会の招集手続を履践することはむしろ煩わしく、簡易迅速性に欠けることから、書面等による決議は有用な方法といえます。

[41] 会社の清算に当たって従業員を雇用又は解雇する場合

ケース

株式会社の解散決議後に、従業員を雇用し続けることや新たに従業員を雇用することはできるでしょうか。反対に、従業員を解雇することはできるでしょうか。

ポイント

- ① 清算業務に必要である場合には、従業員を雇用し続けることも可能であるし、解散決議後に新たに従業員を雇用することも可能である。
- ② 会社の清算に伴い従業員を解雇する場合、普通解雇によることとなる。また、清算に伴う解雇であっても、解雇の要件を満たし、手続も履践しなくてはならない。

解説

1 従業員の雇用を継続すること

現務の結了とは、会社の解散当時未了の状態にある事務の後始末をつけることであり、従業員との間の雇用関係を終了させることもこれに含まれます。もっとも、清算人は必ずしも全ての契約を即時に終了させなければならないわけではなく、清算業務の遂行に必要なのであれば、従業員の雇用を継続することも可能です。

2 新たな従業員の雇用

また、同様に、清算業務の遂行に必要な範囲であれば、新たに従業員を雇用することも可能です。過去の裁判例でも、清算事務遂行のための事務員の雇用は認められると判断したものもあります（奈良地判大

2・2・4新聞848・26、奥島孝康ほか編『新基本法コンメンタール 会社法2』499頁（日本評論社、第2版、2016）。

3 従業員の解雇

上記のとおり、現務の結了の内容には、従業員との間の雇用関係を終了することも含まれますから、従業員を解雇することも可能です。

もっとも、会社が解散決議をしても、労働契約関係が当然に終了するわけではありません。したがって、従業員を解雇する必要がある場合でも、解雇規制（労基20等）や「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」（労契16）という解雇権濫用法理が適用されます。ただし、解散による企業廃止に伴う解雇については、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できる場合」に当たると考えられています（東京高判平26・6・12労判1127・43、菅野和夫『労働法』761・762頁（弘文堂、第12版、2019））。

また、会社の解散による解雇は、企業が存続しつつ人員削減措置をとる整理解雇とは異なるため、整理解雇の法理は適用されないと考えられています（菅野・前掲書762頁）。もっとも、会社の解散による解雇の場合であっても、解散のいきさつ、解雇せざるを得ない事情、解雇の条件などは従業員に対し説明すべきであり、そのような手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われたという場合には、例外的に解雇権の濫用と判定されることもありますので注意が必要です（大阪地決平10・7・7労判747・50、仙台地決平17・12・15労判915・152、菅野・前掲書762頁注2）。

この他にも、上記のとおり解雇予告義務（労基20）や労働協約上の解雇協議義務等の解雇規制も適用されます。これらは会社の解散による解雇以外の解雇の場合と同様に遵守しなければならず、手続に瑕疵があり解雇が無効と判断されないよう注意しなければなりません。

[48] 回収、取立てが難しい貸付金があり手続が停滞しそうな場合

ケース

随分前に発生した貸付金が帳簿に残っていますが、調査したところ、相手先はまだ倒産せず、存続しています。しかし、こちらに契約書などは存在せず、根拠資料が不足しているため、督促ができない状況です。どうすればよいでしょうか。

ポイント

- ① 回収困難な債権について税務上の貸倒要件は厳しく、回収の努力が求められる。
- ② 選択肢としては、有税で償却するか、債権譲渡するか、あるいは現物分配する、などがある。

解説

1 発生経緯不明等の債権の貸倒損失処理

税務上の貸倒損失の損金算入要件は厳しく、法的に切捨てがあればその時点で損金算入可能ですが、そうでなければ、債務者の実態を把握して、回収ができないことを疎明する必要があります。

書面による債権放棄も考えられますが、そもそも「債務者の債務超過の状態が相当期間継続し、その金銭債権の弁済を受けることができない場合」に処理できるとされている（法基通9-6-1(4)）ので、相手方の信用状況の調査なしには、貸倒損失の損金算入は認められません。

債権管理が徹底されていればよいのですが、担当者の変更などで情報の引継ぎがされず、延滞債権が長期にわたり残置されてしまうこと

は中小企業の実務において多く見受けられます。このような債権を損金で貸倒処理することは、基本的には難しいと考えられます。

2 税務申告上の対応

最終的には有税で処理するか、そのほか、当該債権について代表者や関連会社に債権譲渡するか、あるいは当該債権について現物分配をするか、のいずれかの処理方法が考えられます。

(1) 有税処理

こちらに債権の発生原因を証明する資料がなければ、実質的に相手方に請求することは困難な状況であるため、会計上は貸倒処理するしかありません。しかし、税務上は貸倒要件を満たさず、当該損失を否認することになります。債務免除益等が発生する場合、原則は期限切れ欠損金等で相殺できる仕組みであるところ、当該債権の貸倒損失否認額が大きい場合は、清算事業年度において所得金額が発生し、法人税等が課税される可能性があることを、織り込む必要があります。

(2) 債権譲渡

根本的な解決とはなりません。清算手続を進めるため、代表者個人や関連会社等へ債権譲渡する方法もあり得ます。ただし、債権譲渡価格の設定が問題になります。債権の価格算定は実質困難なので、実務的に採用されるケースは少ないと思われます。

(3) 現物分配

現物の残余財産として株主に分配する方法もあります。残余財産を構成するため、みなし配当課税の計算金額に含まれることとなりますが、当該資産について換金価値の裏付けがないので、源泉所得税の負担をどうするか、という問題が生じます。

株主が親会社のみで、100%の保有関係（完全支配関係）がある場合、残余財産である債権の現物分配は、適格現物分配となり、子会社側で

[61] 残余財産が少ないため、一定の数未満の数の株式しか有しない株主には残余財産の割当てをしたくない場合

ケース

当社には、株式保有割合1%未満の株主がありますが、残余財産が僅少であり、数百円程度の残余財産の分配が見込まれるのみなので、手続を簡素化するためにも割当てをしたくありません。どのような方法がありますか。

ポイント

- ① 残余財産の割当ては、株式の数に応じた平等取扱いが原則であり、原則として割当てが義務付けられる。
- ② 定款で、残余財産の分配を受ける権利について株主ごとに異なる取扱いを行う旨を定めることができる。
- ③ 残余財産の分配について株主自ら放棄をすることができる。

解説

1 株式の数に応じた平等取扱い

清算株式会社は、残余財産の分配をしようとするときは、清算事務の一環として、清算人の決定（清算人会設置会社にあつては、清算人会の決議）によって、残余財産の種類に加え、株主に対する残余財産の割当てに関する事項を定めなければなりません（会社504①）。その際に、株主平等の観点から、自己株式や種類株式を除き、株主の有する株式の数に応じて残余財産を割り当てることを内容とするものでなければならないとされ（会社504③）、株主間での比例的な取扱いが義務付けられています。

そのため、残余財産が少ない清算株式会社であっても、原則として、一定の数未満の数の株式しか有しない株主であることを理由に残余財産の割当てをしないことはできません。

2 定款による異なる取扱いの定め

株主平等原則の例外として、公開会社でない株式会社は、残余財産分配請求権について、株主ごとに異なる取扱いを行う旨（属人的な定め）を定款で定めることができます（会社109②）。

そのため、株主総会の特殊決議（定款の定めのない限り、総株主の半数以上による総株主の議決権の4分の3以上の決議（会社466・109②・309④））にて定款を変更し、定款に株主ごとに異なる取扱いを行う旨を定めることで、残余財産を割り当てないことが可能となります。

また、残余財産の分配について、定款において、異なる定めをした内容の異なる種類株式を発行することができ（会社108①二）、これが定められている場合には、当該種類株式の内容に応じてですが、分配をしないことが可能な場合があります（会社504②一）。

そのため、株主総会の特別決議（定款の定めのない限り、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、出席した当該株主の議決権の3分の2以上の決議（会社309②））にて定款を変更し、種類株式を発行することで、残余財産を割り当てないことが可能となります。

もっとも、株主総会を開催する手間が必要であり、また株主からの反発も予想されるため、大きな簡素化にはつながりませんので、実行には株主数や株主の個性等を考慮した判断が必要です。

3 株主による放棄

残余財産の分配について、株主自ら放棄をすることは可能です。そ

のため、清算人から一定の数未満の数の株式しか有しない株主に対して依頼し、株主自ら放棄をしてもらうことがあり得ます。この場合には、事後の紛争予防のため、放棄書面を作成することが望ましいです。

なお、清算株式会社は、株主から無償であれば自己株式の取得ができます（会社509③）ので、株主の同意を得て無償で株式を取得し、残余財産の分配を回避することも考えられます。



新日本法規

