



Active

「アクティブ」

Vol.13

CONTENTS

21

【特集】

顧客が
口コミを始める
きっかけづくり

口コミの宣伝効果は絶大

1 【中小企業マーケティング講座】

商品タイプ別販売戦略構築法

価格・原価・リピート・ターゲットで考える

8 【人材マネジメント講座】

安価で確実なストレスマネジメント

問題の起きない組織にする！

15 【中小企業資金調達講座】

困ったときにはこう借りる！

あなたの会社が資金繰りで困ったときのために

27 【インターネット戦略講座】

格安・簡単インターネット広告術

こんなところにもあった意外な広告掲載の穴場

● Professional Column ● プロフェッショナルコラム

35 ● お金のかからない節税対策 税理士 今村 仁

第5回 税務調査をも経営に生かす！

41 ● 事例で押さえる中小企業の法務知識 行政書士 廣畑 信二

第6回 違法配当による損害賠償責任は誰に生じるのか？

45 ● 中小企業のためのリテンション人事施策 社会保険労務士 矢萩・瀧田・金野

第6回 人材を生み出す人事制度の構築法

●ご意見・ご要望・お問い合わせ

より良い記事を読者のみなさまへご提供するために、ご意見・ご要望を広く求めています。

本誌記事内容へのご意見・ご要望・お問い合わせは「社名、住所、氏名、年齢、連絡先」を明記のうえ、右記メールアドレス宛にお気軽に送信ください。

●本誌内容に関するお問い合わせ

本誌購読のお申し込み、乱丁・落丁本のお取り換えは右記連絡先までご連絡ください。

●編集

Crane Hill Institute

●発行人 鶴岡 克人

千葉県市川市塩焼4-9-24-304 〒272-0114

電話：047-306-0381 ファックス：03-4477-4380

http://www.cranehill.net

E-mail: info@cranehill.net

●本誌掲載記事の無断転載を禁じます

**事例で押さえる
中小企業の法務知識****違法配当による損害賠償責任は
誰に生じるのか？****〇違法配当とは？**

株式会社には「利益配当」というものがあります。これは、会社が利益を出した場合に、株主に対してその利益の一部を割り当てることをいいます。例えば、一株50円配当するという事になった場合、1万株を所有している株主に対しては、50万円の利益配当があるわけです。特に中小企業の場合は、役員とその家族が株式の全部もしくは相当な部分を所有している場合が非常に多くなっており、です。ですから、利益の配当があると相当な収入になり、家計が潤うということもあるわけです。

しかし、配当というのは利益が出た場合にしか行ってはいけないことになっております。つまり**利益が出ていないのに配当を行うことは「違法配当」ということ**になります。ところが、配当は、株主を兼ねている経営者の収入に直結するため、経営者は違法配当による収入の欲望に駆られることがあるわけです。

〇違法配当責任の事例

今回の事例は、ある県内に家具店舗を数店展開する

株式会社〇〇家具の事例です。この〇〇家具の創始者であるA氏は32年前に一つテナントを借りて家具屋さんを始めました。創業当時は苦労もありましたが、A氏は経営手腕を発揮し、県内に数店舗を展開するまでに事業を拡大してきました。

その過程で、個人事業から株式会社へと移行もしました。この株式会社〇〇家具の株主はA氏一人であり、創業当時の取締役は代表取締役のA氏の他にB氏とC氏が就任していました。A社長は、社内でも「鬼のA」と恐れられておりましたが、逆にA社長の経営手腕とバイタリティに尊敬の念も抱かれていました。

取締役陣の中でB取締役は、社内で恐れられていたA社長に対しても、意見すべきことはズバズバというタイプであり、A社長と経営に関して、たまに意見が衝突することがありました。しかし、A社長も正しいことには耳を傾けるタイプだったので、折れるところは折れ、意見の言い合いはするものの、二人の関係は非常によいものでした。

また、C取締役は、A社長が多少無理難題を押し付けてきても、嫌な顔一つせず、その業務を忠実にしかも期待以上にこなしてきました。A社長は、多少創業者にありがちなワンマンなところもありましたが、ご意見番B取締役の存在、どんな無理難題も切り抜けてしまうC取締役の存在も大きく、会社として非常にうまく機能していました。

しかし、そんなバイタリティあふれるA社長も寄る年波には勝てず、経営の第一線で働くことが困難になり、自分は相談役として経営の第一線から身を引き、自分の息子であるDを後継者として代表取締役の席を譲ることにしました。A氏の代表取締役の退任に伴い、B氏とC氏も取締役の辞任を申し出たため、これを機会に経営陣の若返りを図ろうとA氏は考えましたが、どうしても息子Dに経営全般を任せることに不安を感じ、C氏を説得して、取締役に残ることを承諾してもらいました。B氏の後任取締役には若手のE氏が就任することになりました。

B氏に残るように依頼しなかったのは、この自分にもズバズバ意見を言うようなB氏が取締役で残ってしまったら、さすがに息子もやりにくかろうと思ったからです。

A氏は創業以来の取締役であるC氏が残ってくれたこともあり、経営に関しては一切息子と取締役達に任せようということで、相談役ではありながら一切経営には口を出さず隠居生活を楽しむことにしました。しかし、これがのちにとんでもない事件を発生させることとなったのです。

A氏の息子D社長は、A氏の性格を引き継いだのかワンマンなところがあり、あまり他の取締役の意見に耳を貸さないようなところがありました。若手取締役

であるE取締役は、とにかくD社長の言われるままに動くだけ、創業以来のC取締役に至っても、創業者であるA氏の息子であるという遠慮からか、D社長の判断にあまりケチをつけることができなかったのです。

D社長が就任してから数年は利益も出し、そこから配当の割り当ても行われていたため、A氏はD社長の経営に安心を覚えるようになりました。しかし、ある期にこのD社長の判断ミスのため、会社に多大な損害を与える事態が発生しました。その損害のせいで、その期はとうとう赤字決算になってしまったのです。

D社長は、父親であるA氏の怒りを恐れていたこともあるが、なにより父親に無能な経営者と思われることにプライドが許さず、この事実をA氏に隠そうと思いました。しかし、每期出している配当を出さないことにはA氏に気づかれてしまうと考え、利益が出ていることにし、取締役会に総額100万円の利益配当議案を提出することにしました。

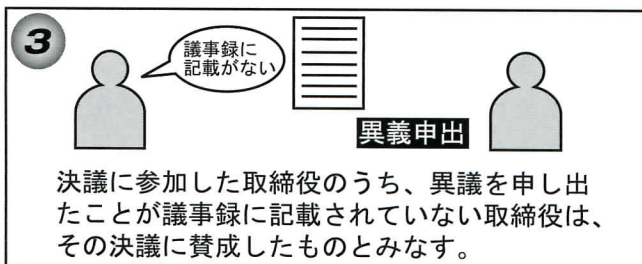
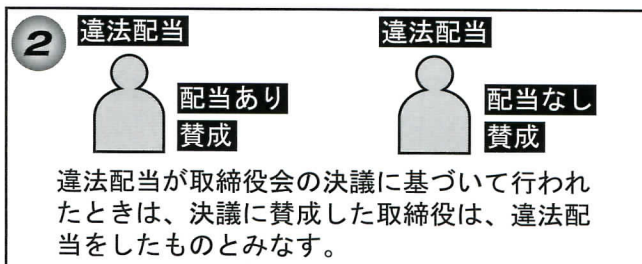
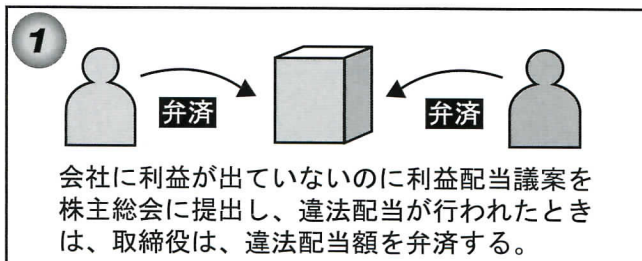
この議案には、D社長はもちろんのこと、若手取締役であるE取締役も決議に賛成しました。しかし、C取締役は違法配当であることを知っていたため、この決議には異議は唱えなかったが、賛成することもしませんでした。そしてとうとう総額100万円の配当が行われることとなったのです。

しかし、経理担当責任者であるF氏は、「こんなこ

とを許しては、いずれこの会社は駄目になってしまう。」という思いから、この事実をA氏の耳に入れることにしました。

○この事例による違法配当責任は？

商法によると、「違法配当」の責任は以下のように定められています。



今回の事例は、商法の定めによる②と③が適用されることとなります。つまり、違法配当の決議に賛成したD社長とE取締役は②の定めにより、責任を負わされることとなるわけです。そして、決議に賛成はしなかったものの、異議を唱えることもしなかったC取締役においても、③の理由により責任が及ぶこととなります。ですから、この事例においては、D社長・E取締役・C取締役の全取締役が連帯して会社に100万円を弁済しなければなりません。しかし、もしC取締役がこの決議に異議を唱えていれば、D社長とE取締役の両名が会社に100万円を弁済することになるわけです。

○この事例の結末は？

前述しましたように、今回の事例では、D社長・E取締役・C取締役の全取締役が連帯して会社に100万円を弁済しなければなりません。しかし、A氏はこの弁済を全て息子のD社長にさせることにしました。それは、後継者であるD社長に違法行為をした責任の重大さを噛み締めて欲しかったからです。息子であるD社長もこの判断に納得し、100万円を弁済することになりました。

この「連帯して弁済の責任を負う」というのは、必ず責任を負う者全てがそれぞれ弁済しなければならないということではありません。連帯して責任を負う者が5名いたとしたら、5名それぞれ全員が出してもい

いし、5名の内3名だけが出してもいいわけです。また、5名の内誰か1名が弁済してもいいわけです。

E取締役とC取締役には弁済の責任を負わせなかったのですが、違う形で責任を取ってもらうことにしました。D社長の言いなりであった若手のE取締役については、「経営者たる資質に欠ける」ということで解任することにしました。しかし、創業以来から苦楽を伴にしたC取締役を解任することにはさすがに胸が痛み、C取締役には辞任を勧めることにしました。E取締役の後任には、違う若手を据えることにしたのですが、C取締役の後任には、B氏に再び返り咲いてもらうことにしたようです。

そもそも今回の原因は、「D社長に対してもの申す人間が周りにいなかったこと」に起因しているとA氏は深く反省したからです。そう言えば、自分が誤った判断をしそうになったとき、いつも歯止めをかけてくれたのはB氏であったと…。もちろんB氏の判断が間違っていることもあったが、大事なのは経営に関して意見を論じ合えるパートナーがいることである…とA氏はその時に感じたと言っていました。

A氏は自分が経営の一線に戻ろうかとも考えました。自分が戻ってしまえば、D社長の経営者としての成長を妨げることになるかと判断しました。

○利益が出ても配当できない場合もある

通常、利益が出た場合に配当することは問題ありません。しかし、利益が出ていても配当できない場合があります。それは、「最低資本金規制の特例」を受けている会社においてです。「最低資本金規制の特例」を受けている会社とは、今話題になっている「1円の資本金から会社が設立できる」という会社のことです。

「最低資本金規制の特例」を受けた会社については、**資本金の額が最低資本金の額まで増資できるまで、つまり株式会社なら資本金1,000万円、有限会社なら300万円の額に増資できるまで、利益が出ても、配当することは禁止されています**ので注意が必要です。

○まとめ

利益が出ていないのに配当することは「違法配当」ということで禁止されています。利益が出ていないのに「違法配当」を行った場合は、配当の決議に賛成した取締役が連帯してその損害を賠償しなければなりません。しかし、どの取締役がその責任を負うのかは、配当の決議の方法（株主総会なのか取締役会なのか）によって違います。また、取締役会の決議に参加していて、その決議に対して異議を唱えたという記録が議事録に残されていない場合は、その決議に賛成したとみなされ、損害の賠償責任を負うことになってしまいます。

(行政書士 廣畑信二)