

中小企業に潜む不適切な会社運営のリスク

弁護士
小寺 正史



中小企業では、法令上必要な手続や体制を欠いたまま運営されている例が少なくありません。日常は問題化しなくても、一朝事あるときには、重大な支障を招くことがあります。代表的な事例とリスクは次のとおりです。

1 株主総会・取締役会の形骸化と登記の不備

(1) 総会・取締役会の形骸化(議事録のみ作成)

開催を怠ると、後日決議の効力を否定され、役員選任や重要決定が無効となるほか、対外的な信用失墜に直結します(招集が困難な場合は書面決議の活用も可能です)。

(2) 役員変更登記の放置

変更手続を怠ると、会社法違反として過料の対象となるほか、長期間放置すれば休眠会社とみなされ、強制解散登記となるリスクもあります。

2 財務・役員報酬をめぐる不正・公私混同

(1) 無決議での役員報酬の支払い

株主総会の決議を経ない報酬は原則違法で、後日返還や損害賠償を求められるほか、税法上の損金不算入とされるリスクもあります。

(2) 私的経費負担・不適切な貸付

公私混同は税務調査による追徴課税に加え、任務懈怠を理由とする損害賠償請求の原因となります。

(3) 決算書の歪曲(粉飾・二重帳簿)

売上操作・棚卸資産の改ざん等による決算書の粉飾は、脱税としての摘発・追徴課税のリスク及び金融機関からの信用失墜・詐欺罪等の刑事責任のリスクがあります。

3 労務体制の不備

(1) 労働契約の曖昧化

契約書の未締結は求人難や離職を招くほか、紛争時に会社側の主張が通らず、多額の賠償リスクを負います。

(2) 三六協定の未届出

法定時間を超える残業には協定の締結・届出が必要で、これを怠ると未払残業代請求のリスクが一層高まります。

これらはいずれも早期の改善で防げるトラブルです。運用の適正化にご不安があれば、経験豊かな私たち専門家へのご相談をお勧めします。

フリーランスへの業務委託、 知らずにルール違反していませんか？

弁護士
阿部 太陽



コロナ禍で急激に拡大した「リモートワーク」は、今やあたりまえのものになりました。場所や時間を選ばない働き方が可能になったことは、人々の生活を大きく変えています。企業に雇用されて働くだけでなく、自らが事業主体として取引を行うフリーランスの増加もこのような変化の一つといえるでしょう。

企業側から見ても、厳格な解雇規制を踏まえ、自社で従業員を雇用するよりもフリーランスに外注するほうが簡便であると考えられる場合は多いように思います。

しかし、フリーランスはあくまで「個」であり、企業に比べると弱い存在です。

これを踏まえ、フリーランスを保護するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が2024年11月に施行されました。

同法は、フリーランスと呼ばれる人々のなかでも、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものを対象としています。つまり、個人事業主だけでなく、代表者以外に役員がおらず従業員も使用しない

法人(いわゆる一人会社)も含まれています。このような「特定受託事業者」に業務を委託する側には、取適法(旧下請法)に類似した様々な義務が課されています。

例えば、委託者の受託者に対する報酬支払時期は、原則として給付を受領した日から60日以内と定めなければなりません。60日を超える期間を定めた場合や支払時期の定めがない場合には、60日を経過する日が支払期日とみなされます。ほかにも、報酬減額や不当なやり直しの禁止、ハラスメント防止措置の実施など、様々な義務が規定されています。

「特定受託事業者」を使用する側は、契約内容や運用が法律の規定に違反していないかを改めて確認する必要があります。