

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.874 2024.6.4

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2024年5月29日号

中国経済の見通し

～政策頼みの景気回復。不動産リスクは残存、
貿易摩擦も新たな火種に

経済・金融フラッシュ

2024年5月31日号

雇用関連統計 (24年4月)

～経済活動の停滞を反映し、
製造業中心に弱い動き

経営TOPICS

統計調査資料

消費者物価指数

(全国) 2024年(令和6年)4月分(2020年基準)

経営情報レポート

生涯現役社会を実現する
高齢化社会への対応と雇用形態見直しの実践法

経営データベース

ジャンル:会社法 > サブジャンル:取締役の職務と権限

取締役の法的義務と責任

取締役の資格と取締役の権限

発行:税理士法人KJグループ

中国経済の見通し ～政策頼みの景気回復。不動産リスクは残存、 貿易摩擦も新たな火種に

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

- 1** 中国の2024年1～3月期の実質GDP成長率は前年同期比+5.3%と、前期（23年10～12月期）の+5.2%から伸びが小幅に加速した。季節調整後の前期比も+1.6%（年率換算+6.6%）と、前期（同+1.0%）から加速している。

3月に開催された全国人民代表大会（全人代）で掲げた今年の成長率目標である「+5%前後」に対して、比較的好調な出だしとなった。

もっとも、改善の主因は外需であり、4月も内需は依然力強さを欠く状況にある。
- 2** 需要動向をみると、消費については、雇用・所得の先行きに対するマインドは一段の悪化に歯止めがかかる兆しがみえるものの、4月も個人消費の勢いは弱い。

他方、政府消費は4月に持ち直した。投資については、4月も製造業投資の堅調が続く一方、インフラ投資が減速した。

また、不動産開発投資は減少幅が小幅に拡大した。輸出については、3月に一時悪化したが、4月には再び改善している。
- 3** 産業動向をみると、1～3月期には製造業主導の改善がみられたが、4月も同様の傾向が続いているようだ。鉱工業生産は、3月に一時減速した後、4月には輸送機械や情報通信機械を中心に再び改善した。

サービス業生産については、4月にかけて減速が続いている。ゼロコロナ終了後のペントアップ需要がみられた前年要因のほか、国家统计局は労働節休暇期間の前年とのずれによる影響を挙げている。
- 4** 経済政策の動向をみると、財政政策に関して、インフラ投資は相対的に高い伸びを維持しているものの、浮き沈みがみられ、4月には減速した。金融政策に関しては、24年2月の預金準備率引き下げやLPR（5年）の低下など緩和が継続されている。もっとも、需要不足の継続などを背景に、社会融資総量の伸びが減速している。

4月30日に開催された中央政治局会議では、不動産政策に関して、地方国有企業による在庫住宅の買い取りを行うなど新たな方針が示された。
- 5** 今後については、足もとの実績等を踏まえ、24年の成長率を前回（+4.6%）から+4.8%へと上方修正したが、25年にかけて段階的に減速するとの見通しに変わりはない。公共投資の下支えのほか、政策支援による製造業の堅調が当面続くだろう。もっとも、不動産追加対策の効果は限定的で、不動産市場正常化には依然時間がかかる見込みだ。25年には不動産市場の低迷に出口がみえてくるが、不動産開発投資は引き続き抑制されるだろう。

また、製造業の活動が調整局面に転じると予想されるほか、インフラ投資も減速が続くとみている。不動産や地方債務など国内起点のリスクは従来よりもやや後退したが、依然予断を許さない。また、欧米諸国との摩擦により、外需が不安定化するリスクは従来に比べて高まっている。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

雇用関連統計(24年4月)

～経済活動の停滞を反映し、 製造業中心に弱い動き

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 失業率は前月から横ばいの2.6%

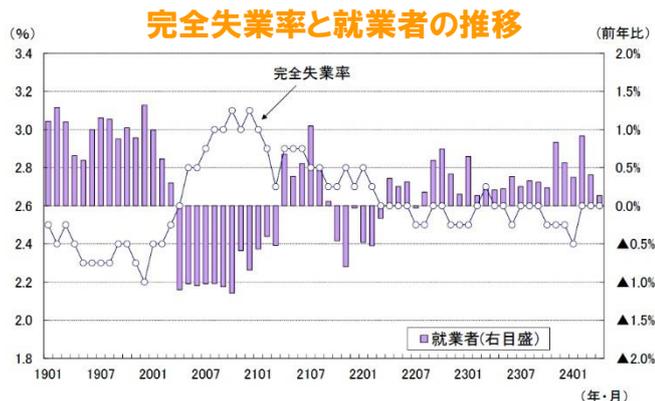
総務省が5月31日に公表した労働力調査によると、24年4月の完全失業率は前月から横ばいの2.6%(QUICK集計・事前予想:2.6%、当社予想も2.6%)となった。

労働力人口が前月から7万人の減少となる中、就業者が前月から9万人減少し、失業者は前月から1万人増加の183万人(いずれも季節調整値)となった。

失業率は横ばいだが、3月に続き、労働力人口、就業者がともに減少しており、内容は悪い。

就業者数は前年差9万人増(3月:同27万人増)と21ヵ月連続で増加したが、前月から増加幅が縮小した。

産業別には、卸売・小売業が前年差5万人増(3月:同1万人減)と2ヵ月ぶりに増加し、宿泊・飲食サービス業が前年差25万人増(3月:同14万人増)と22ヵ月連続、医療・福祉が前年差8万人増(3月:同44万人増)と3ヵ月連続で増加したが、生産活動の低迷を反映し、製造業が前年差27万人減(3月:同57万人減)、と2ヵ月連続で減少した。



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

2 求人数の減少が続く

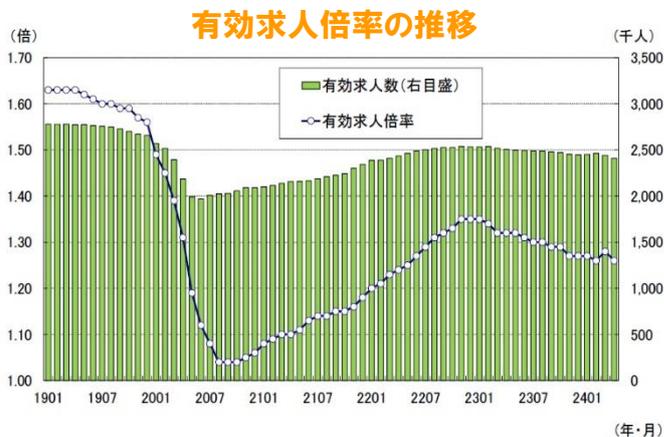
厚生労働省が5月31日に公表した一般職業紹介状況によると、24年4月の有効求人倍率は前月から0.02ポイント低下の1.26倍(QUICK集計・事前予想:1.28倍、当社予想も1.28倍)となった。

有効求人数が前月比▲1.3%の減少となり、有効求職者数(同▲0.3%)を上回る減少幅となったことが求人倍率の低下につながった。有効求人倍率の先行指標である新規求人倍率は前月から0.21ポイント低下の2.17倍となった。

新規求人数が前月比▲4.1%の減少となる一方、新規求職申込件数が同5.2%の増加となった。

新規求人数は前年比▲2.3%(3月:同▲7.4%)と8ヵ月連続で減少した。

産業別には、生活関連サービス・娯楽業(前年比3.4%)が3ヵ月ぶりに増加したが、製造業(前年比▲7.8%)、建設業(同▲3.9%)が14ヵ月連続で減少した。



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜粋

消費者物価指数(全国)

2024年(令和6年)4月分(2020年基準)

総務省 2024年5月24日公表

2024年(令和6年4月分)概況

(1) 総合指数は2020年を100として107.7

前年同月比は 2.5%の上昇 前月比(季節調整値)は 0.2%の上昇

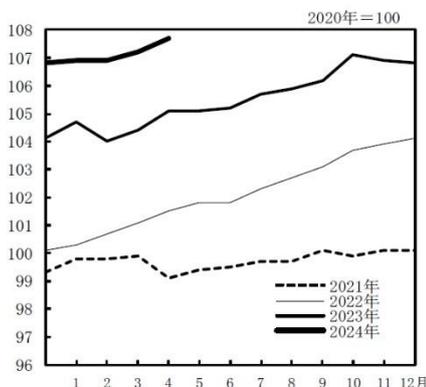
(2) 生鮮食品を除く総合指数は107.1

前年同月比は 2.2%の上昇 前月と同水準(季節調整値)

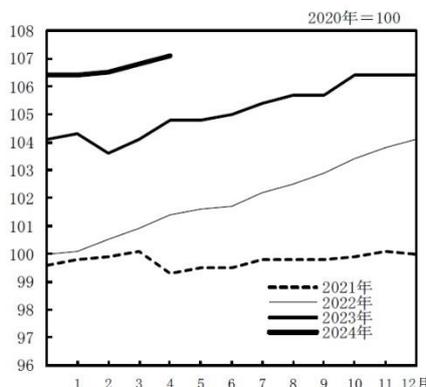
(3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は106.5

前年同月比は 2.4%の上昇 前月と同水準(季節調整値)

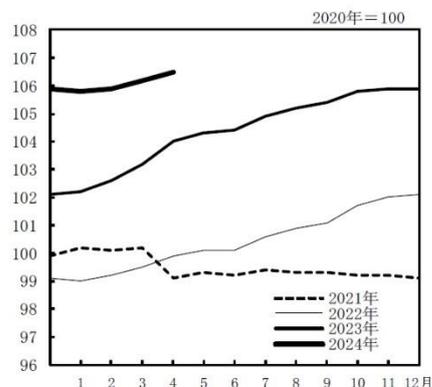
総合指数の動き



生鮮食品を除く
総合指数の動き



生鮮食品及びエネルギー
を除く総合指数の動き



総合、生鮮食品を除く総合、生鮮食品及びエネルギーを除く総合の指数及び前年同月比

2020年=100

原数値		2023年												2024年			
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月			
総 合	指 数	105.1	105.1	105.2	105.7	105.9	106.2	107.1	106.9	106.8	106.9	106.9	107.2	107.7			
	前年同月比 (%)	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	2.8	2.6	2.2	2.8	2.7	2.5			
生 鮮 食 品 を 除 く 総 合	指 数	104.8	104.8	105.0	105.4	105.7	105.7	106.4	106.4	106.4	106.4	106.5	106.8	107.1			
	前年同月比 (%)	3.4	3.2	3.3	3.1	3.1	2.8	2.9	2.5	2.3	2.0	2.8	2.6	2.2			
生 鮮 食 品 及 び エ ネ ル ギ ー を 除 く 総 合	指 数	104.0	104.3	104.4	104.9	105.2	105.4	105.8	105.9	105.9	105.8	105.9	106.2	106.5			
	前年同月比 (%)	4.1	4.3	4.2	4.3	4.3	4.2	4.0	3.8	3.7	3.5	3.2	2.9	2.4			

前年同月との比較(10大費目)

10大費目指数, 前年同月比及び寄与度

原数値	総合	生鮮食品	生鮮食品及びエネルギー	食料	生食	生鮮食品	住居	光熱水道	家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
		を除く	を除く			を除く									
指数	107.7	107.1	106.5	116.4	121.5	115.5	102.8	108.8	117.0	108.7	101.9	97.2	101.4	112.9	104.5
前年同月比(%)	(2.7)	(2.6)	(2.9)	(4.8)	(5.5)	(4.6)	(0.6)	(-1.7)	(3.2)	(2.2)	(1.5)	(2.4)	(1.3)	(7.2)	(1.1)
寄与度	2.5	2.2	2.4	4.3	9.1	3.5	0.6	-1.1	2.5	2.2	1.2	2.7	-0.9	6.2	1.1
寄与度差		(2.47)	(2.51)	(1.33)	(0.23)	(1.09)	(0.14)	(-0.12)	(0.13)	(0.08)	(0.07)	(0.32)	(0.04)	(0.66)	(0.07)
		2.10	2.09	1.21	0.38	0.83	0.13	-0.08	0.11	0.08	0.06	0.37	-0.03	0.57	0.07
		-0.37	-0.42	-0.12	0.15	-0.26	-0.01	0.05	-0.02	0.00	-0.01	0.05	-0.06	-0.09	0.00

(注) ()は、前月の前年同月比及び寄与度。各寄与度は、総合指数の前年同月比に対するものである。

[総合指数の前年同月比に寄与した主な内訳]

10大費目	中分類、前年同月比(寄与度)	品目、前年同月比(寄与度)	
上昇	食料	生鮮野菜 13.5%(0.26)	キャベツ 39.4%(0.04) など
		菓子類 5.7%(0.15)	せんべい 19.9%(0.04) など
		生鮮果物 14.5%(0.14)	りんご 37.6%(0.05) など
		調理食品 3.5%(0.13)	調理カレー 15.1%(0.02) など
		穀類 5.3%(0.12)	うるち米(コシヒカリを除く) 9.1%(0.03) など
		外食 2.1%(0.10)	焼肉(外食) 3.2%(0.02) など
		飲料 4.0%(0.07)	果実ジュース 28.9%(0.02) など
住居	設備修繕・維持 2.5%(0.09)	火災・地震保険料 2.8%(0.02) など	
交通・通信	自動車等関係費 3.5%(0.31)	ガソリン 4.4%(0.09) など	
教養娯楽	教養娯楽サービス 7.7%(0.40)	宿泊料 18.8%(0.19) など	
	教養娯楽用品 3.9%(0.08)	ペットフード(ドッグフード) 9.7%(0.01) など	
	書籍・他の印刷物 6.5%(0.07)	新聞代(全国紙) 8.4%(0.04) など	
下落	光熱・水道	ガス代 -4.2%(-0.07)	都市ガス代 -5.9%(-0.07) など

前月との比較(10大費目)

10大費目の前月比及び寄与度

原数値	総合	生鮮食品	生鮮食品及びエネルギー	食料	生食	生鮮食品	住居	光熱水道	家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
		を除く	を除く			を除く									
前月比(%)	0.4	0.3	0.3	0.6	3.3	0.2	0.0	0.4	1.8	1.6	-0.3	0.4	-1.2	0.7	0.1
寄与度		0.28	0.24	0.18	0.14	0.04	0.01	0.03	0.08	0.06	-0.02	0.05	-0.04	0.07	0.00

(注) 各寄与度は、総合指数の前月比に対するものである。

総合指数の前年同月比の変動に寄与した項目

■総合の前年同月比の上昇幅は0.2ポイント縮小(3月 2.7% → 4月 2.5%)

- ・生鮮食品により総合の上昇幅が0.15ポイント拡大

■生鮮食品を除く総合の前年同月比の上昇幅は0.4ポイント縮小(3月 2.6% → 4月 2.2%)

- ・都市ガス代などの下落幅が縮小し、エネルギーにより総合の上昇幅が0.05ポイント拡大
- ・生鮮食品を除く食料により総合の上昇幅が0.26ポイント縮小
- ・家庭用耐久財により総合の上昇幅が0.02ポイント縮小
- ・宿泊料により総合の上昇幅が0.07ポイント縮小
- ・携帯電話機により総合の上昇幅が0.04ポイント拡大

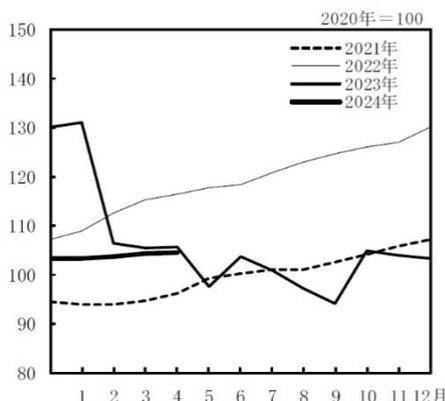
エネルギー構成品目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2024年3月		2024年4月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
エネルギー	712	-0.6	-0.04	0.5	0.1	0.01	0.05
電気代	341	-1.0	-0.03	0.1	-1.1	-0.04*	0.00
都市ガス代	94	-10.1	-0.12	1.3	-5.9	-0.07*	0.05
プロパンガス	57	-1.5	-0.01	0.5	-1.2	-0.01	0.00
灯油	38	4.7	0.02	0.4	4.8	0.02	0.00
ガソリン	182	4.3	0.09	0.7	4.4	0.09	0.00

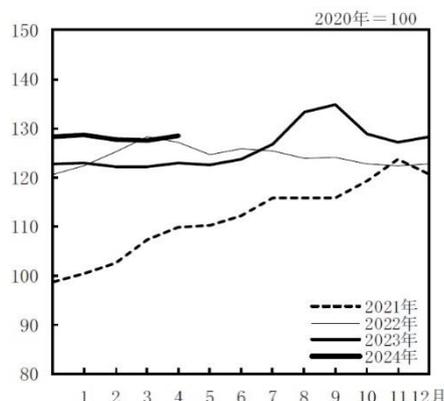
他の主な項目の前年同月比及び寄与度

	万分比 ウエイト	2024年3月		2024年4月			
		前年同月比(%)	寄与度	前月比(%)	前年同月比(%)	寄与度	寄与度差
生鮮食品を除く食料	2230	4.6	1.09	0.2	3.5	0.83	-0.26
家庭用耐久財	132	1.9	0.03	3.7	0.5	0.01	-0.02
教養娯楽用耐久財	77	1.8	0.01	0.6	1.9	0.01	0.00
宿泊料	81	27.7	0.25	2.5	18.8	0.19	-0.07
携帯電話機	90	-6.2	-0.06	2.1	-2.8	-0.03	0.04

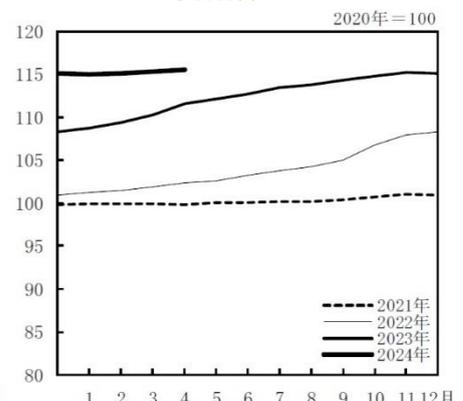
電気代指数の動き



ガソリン指数の動き



生鮮食品を除く食料指数の動き



※「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果(寄与度)は-0.48 [試算値]
(内訳: 電気代は-0.40 [試算値]、都市ガス代は-0.08 [試算値])

消費者物価指数(全国)2024年(令和6年)4月分(2020年基準)の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労務

生涯現役社会を実現する

高齢化社会への対応と 雇用形態見直しの実践法

1. 日本の雇用環境の変化と現状について
2. 高年齢者雇用推進への取り組み方
3. 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し
4. 高年齢者雇用の取り組み事例



参考資料

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構】：「70歳雇用推進マニュアル」「65歳超雇用推進マニュアル」「70歳雇用推進事例集2022」「定年延長、本当のところ(改訂版)」

【厚生労働省】：「高年齢者雇用の現状等について」「高年齢者の雇用状況」「65歳超雇用推進マニュアル」他

1

企業経営情報レポート

日本の雇用環境の変化と現状について

日本では、世界でも例を見ないほど急速な少子高齢化が進んでいます。労働力人口が減少するなかで社会や経済の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者の活躍が期待されています。

このような背景から、政府は高齢者が活躍しやすいように、法整備を行うなどの施策を講じています。企業としても、社員が長く活躍できる環境や制度を整え、高齢者を人的資源として活用していくことが求められています。本レポートでは、高齢者雇用に関する現状や取り組み方について、人事制度の具体的な見直し方も交えて紹介します。

■ 高齢者雇用推進に向けた政策

日本では、高齢者の約4割が65歳を超えて就業することを希望しているなど、高齢者の就労意欲の高まりも確認されています。こうした背景から、働く意欲のある高齢者が、その能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが重要となり、高齢者雇用安定法が改正されました。これまでの高齢者雇用安定法による「65歳までの雇用確保を義務」から、改正後は「70歳までの就業機会の確保を努力義務」となりました。

【改正前】

①から③のいずれかの措置による**65歳までの雇用確保が義務**

①65歳までの定年引き上げ
②定年制の廃止
③65歳までの継続雇用制度を導入 特殊関係事業主での継続雇用も可能



【改正後】

①から⑤のいずれかの措置による**70歳までの雇用確保が努力義務**

①70歳までの定年引き上げ
②定年制の廃止
③70歳までの継続雇用制度を導入 特殊関係事業主に加え他社での継続雇用も可能

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	※創業支援等措置
⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業	

※雇用以外の措置。

創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

2

企業経営情報レポート

高年齢者雇用推進への取り組み方

■ 企業に求められる高年齢者雇用への対応

企業は、高年齢者の特性を理解した上での仕組みづくりが必要になります。70歳までの雇用推進に向けて必要な考え方や対応について4つのポイントをまとめました。

◆ 高年齢者雇用推進に向けた対応のポイント

① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する

高年齢者雇用の先進企業では、経営者が高年齢者雇用を推進しています。

人事部が人件費負担増を懸念する中でも、経営者が決断し、社員に理解を求めています。経営者の積極的関与が高年齢者雇用推進のカギを握っているといっても過言ではありません。

② 高年齢者の多様性を知る

高年齢者を活かすためには、高年齢者が年齢を重ねることで多様性が増すことを理解する必要があります。高年齢者に負担のかからない職場環境を整備したり、勤務形態メニューを充実させるなどの対応が効果的となります。

③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る

高年齢者にいきいきと働いてもらうためには、高年齢者の強みを活かせる役割を担ってもらうことが重要です。本人の意欲を高めるためには、高年齢者の企業に対する貢献度を評価できる人事制度を整備し、新たに役職を付与することも有効です。

④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

高年齢者雇用の取り組みは、若年中堅の社員にとっても自分たちの将来を占う重要な手掛かりとなります。取り組み如何によって、社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

高年齢者雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、全ての社員がそのメッセージを注視しています。

■ 高年齢者雇用確保に向けた「定年引上げ」と「再雇用制度」の比較

高年齢者の雇用による措置には、「70歳までの定年引上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度を導入」の3つの選択肢があります。どの選択肢を採用するか判断していくためには、それぞれのメリット・デメリットを押さえておくことが必要です。

3

企業経営情報レポート

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し

■ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しポイント

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しについて、主に以下の方法が考えられます。

◆ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の4つの見直しポイント

① 諸手当の削減・廃止

「諸手当の削減・廃止」の一例として「役職定年制」の導入が考えられます。50代後半から役職定年させるのが一般的ですが、年齢を理由に役職を外して手当を無くすという措置では、モチベーションの低下が懸念されます。

そのため、熟練者に対する新たな役職へ移行し、その役職に見合った手当を支給するという措置が考えられます。

② 基本給カーブの変更

「基本給カーブの変更」の一例として「昇給の停止または減額措置」が考えられます。

昇給の停止または減額を行うことで、人件費抑制の効果を期待することができます。

対象者の職務に対する役割の大きさや雇用形態に留意した上で、昇給の停止及び減額するなどの対応が求められます。

③ 賞与制度の見直し

昇給の停止または減額措置を導入する場合でも、業務の生産性を向上させたインセンティブとして賞与を支給することにより、高齢社員がモチベーションを持って働き続けることが期待できます。

④ 退職金制度の見直し

基本給と連動する退職金制度を実施している企業は非常に多いです。

基本給と切り離れた「ポイント制退職金制度」を実施することで、定年延長に伴う基本給の上昇から分離でき、また従業員の貢献度を反映させやすい運用が可能になります。

■ 高年齢者雇用に伴う人件費への影響

従業員の定年を引き上げたり、雇用を継続したりすることで生じる最大の課題が人件費の増大です。

今回は定年延長をした場合、人件費がどれだけ増加するかを概観してみます。

4

企業経営情報レポート

高年齢者雇用の取り組み事例

■ キャリア形成促進と組織活性化により、社員のキャリア意識が向上

社名	M社	従業員数	80人
本社	大阪府	業種	卸売業

M社では、社員に安心感を与えるため、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、嘱託社員から正社員とする「シニア正社員制度」を導入しました。

また、社員のキャリア自立を支援する施策の一環として、「役職勇退制度」も導入しています。

●シニア正社員制度

これまで、60歳を迎えた社員については「嘱託社員制度」を設けていました。シニア社員の働くことへのモチベーションを維持、向上させながら引き続きキャリア形成ができるよう、定年年齢を60歳から65歳に引き上げる「シニア正社員制度」を導入しました。

60歳以上で働き続ける意思のある正社員は、65歳まで以下のいずれかの職制を選択します。

①シニア正社員エキスパート職

これまでと同様、組織目標実現のために引き続き企画立案・折衝等の業務を行う。

②シニア正社員サポート職

事務的業務を始めとした、所属組織のサポート業務を行う。

シニア正社員の給与水準は、従来の嘱託社員から引き上げられています。

また、年収に占める賞与比率を60歳到達前の社員よりも高めることで、高い評価を得るシニア正社員により厚く報いる仕組みとなっています。

●役職勇退制度

組織の新陳代謝による若い世代の早期マネジメント登用を目的に、「役職勇退制度」を導入しています。「役職勇退制度」とは、係長クラスで50歳、課長クラスで55歳、部門長クラスでは57歳で役職を離れ、若い世代に早期にマネジメントを経験させ、早い段階で能力が発揮できるようにすることを目的としています。

役職を離れた社員は、次世代を育成して組織を活性化する役割を担っています。

管理職補佐クラスでは、50歳と早期に役職定年を迎える仕組みとなっている一方で、副業を制度として認めることや、自己成長の取り組みを支援する施策を導入するなど、社員自らが社外も含めたキャリア形成を描くことを手厚く支援しています。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:会社法 > サブジャンル:取締役の職務と権限

取締役の法的義務と責任

取締役の法的義務と責任について教えてください。

取締役は法的には株主から会社の経営を委任されているため、受任者としての善良なる管理者の注意を持って会社経営に当らなければならないという善管注意義務を負っています。これは、役員として当然期待される常識を身につけ、日頃の経営判断や問題に対処しなければならない行動義務をいいます。

また会社の業務方針に従って常に会社に対して忠実に仕事をする忠実義務も求められます。すでに述べたような、取締役への期待を果たすために、自分を磨き、知識を身に付け、会社のために、忠実に、時には社長や他の役員の間違いを正すように職務を果たせば、義務を果たしたことになるわけです。

もし役員がこの義務を果たさず、会社に損害を与えた場合には、その役員は会社や株主から損害賠償責任を問われることとなります。会社経営が順調で、経営陣もうまくまとまっており経営が安定している場合は、普通に対処していれば問題はないでしょう。

1. 会社に対する責任	取締役の会社に対する責任は過失責任と無過失責任に分かれます。過失責任は、取締役に故意又は過失があったときに限り責任を負うものです。無過失責任は、取締役に故意または過失がなくても責任を負うものです。
2. 法令・定款違反の責任	取締役が法令又は定款に違反した行為をした結果、会社が損害を被ったときは、取締役はその損害を賠償する責任を負う。また、取締役が取締役会の承認を得ないで競業取引又は利益造反取引をした結果、会社に損害を与えれば、取締役の法令違反行為により損害賠償責任を負います。
3. 違法配当の責任	代表取締役が、利益配当の制限規定に違反して、配当できる利益がないのに、違法に利益処分案を作成して定時総会に提出して承認を受けた結果、違法な利益配当をした場合には、当該代表取締役は違法に配当された額を会社に弁済する責任を負います。 また、中間配当についても同様の責任を負います。
4. 取締役の利益相反取引の責任	取締役会の承認を得て、取締役が会社と直接取引したり、代表取締役が第三者と間接取引をした結果、会社が損害を被ったときは、直接取引については、当該取締役個人が、間接取引については当該代表取締役が、会社に対して会社が被った損害を賠償する責任を負うとともに、取締役会の承認決議に賛成した取締役全員が連帯して損害を賠償する責任を負います。
5. 第三者に対する責任	取締役は、会社以外の第三者である株主又は会社債権者等に対しても責任を負います。 これには任務懈怠による責任、不法行為責任、虚偽記載の責任があります。

ジャンル:会社法 > サブジャンル:取締役の職務と権限

取締役の資格と取締役の権限

取締役になれる人の要件及び
取締役の権限について教えてください。

1. 取締役の資格要件

取締役には基本的には以下のような欠格事由がなければ誰でもなれますので、未成年者であっても取締役就任は可能です。

ただし、未成年者が本当に取締役としての職務を完全に果たせるかどうかについては異論もあろうかと思えます。単に員数合わせのためだけに、我が子を取締役にするようなことは他の取締役や幹部社員のやる気を削ぐ要因ともなりますし、ましてや役員報酬を支払っているとなるとなおさらですので、経営者はそのことを厳に慎むべきでしょう。

◆取締役の欠格事由

- 商法、商法特例法または有限会社法で定める罪によって刑に処せられ、その執行を終えてから2年を経過しない者
- 上記以外の罪で禁固以上の刑に処せられ、その執行を終えていないもの

2. 取締役の権限

取締役には次のような権限があります。

- | | | |
|----------------------|---------------|-----------|
| ① 会社の業務執行に関する決定に参加 | ② 代表取締役の選任、解任 | |
| ③ 株主総会の決議取消しや無効確認の訴え | ④ 取締役会の召集 | ⑤ 株主総会に出席 |

3. 取締役の兼任禁止

- | | | | |
|----------|------------|-----------|-----------|
| ① 自社の監査役 | ② 自社の会計監査人 | ③ 親会社の監査役 | ④ 競争会社の役員 |
|----------|------------|-----------|-----------|

監査役は取締役の業務執行を監査する責務を負っていますが、監査する側とされる側が一緒では監査になりませんので兼任が禁止されて当然です。会計監査人も同様で、この場合取締役をやめてから1年を超えないと就任できません。

親会社の監査役は子会社に対する調査権を持っています。企業結合が複雑化している今日の実態からすると、監査役による子会社の調査権の実効を阻害する兼任禁止の規定は当然のことと言えます。また、取締役はその会社に対して常に忠実に行動する義務を負います。

従って他の競争会社の取締役を兼任すると、一方に忠実であろうとすると他方に対しては不忠になる事になり、一方の利益が他方の損失を生む事になってしまいます。

そのような事態を避けるために兼任が禁止されている訳です。