週刊WEB
企業経営
MAGAZINE
Vol.685 2020.8.4

ネットジャーナル

Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター　２０２０年７月３１日

中国経済の現状と今後の見通し

～現実味を帯びてきたＶ字回復への道筋

経済・金融フラッシュ　２０２０年７月３１日

鉱工業生産(２０年６月)

～４-６月期はリーマン・ショック以来の大幅減産

経営 TOPICS

統計調査資料

労働力調査（基本集計）

（２０２０年(令和２年)６月分）

経営情報レポート

生産性向上と職場環境整備を実現
働き方改革を支援する助成金の概要

経営データベース

ジャンル：会社法　＞　サブジャンル：会社運営

会社運営の仕組み
定款の記載事項

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

Weekly エコノミスト・レター要旨　２０２０年７月３１日号

ネット
ジャーナル

中国経済の現状と今後の見通し
～現実味を帯びてきたＶ字回復への道筋

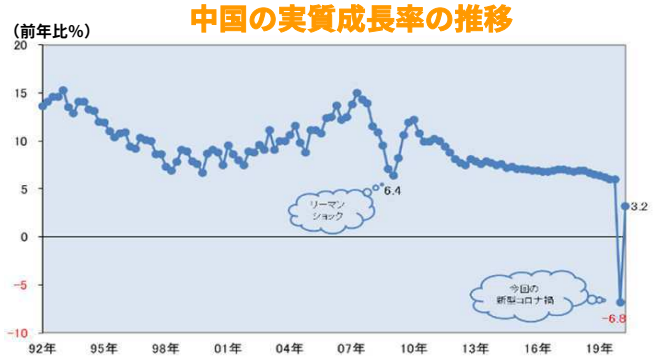
ニッセイ基礎研究所

1　中国では経済が持ち直してきた。

1-3月期には国内総生産（GDP）が前年比6.8%減とマイナスに落ち込んだが、経済活動を再開した4-6月期には同3.2%増まで回復した。一方、6月の消費者物価は前年比2.5％上昇と1月の同5.4%上昇をピークに低下傾向にある。

アフリカ豚熱（ASF）で豚肉価格が前年の2倍近い水準で高止まりしているものの、食品・エネルギーを除くと前年比0.9%上昇と低位安定している。なお、新型コロナ禍は各地で断続的にクラスターが発生しているものの、これまでのところ小振りな感染拡大に抑え込めている。

中国の実質成長率の推移



(資料）CEIC（出所は中国国家統計局）のデータを元に作成

2　需要項目別に見ると、個人消費の代表指標である小売売上高は1-2月期に前年比20.5%減まで落ち込んだあと3月以降は緩やかだが着実に前年水準に近付きつつある。他方、投資の代表指標である固定資産投資（除く農家の投資）は1-2月期に前年比24.5%減まで落ち込んだあと3月以降はＶ字回復している。

但し、輸出相手先である欧米諸国が深刻な新型コロナ禍に見舞われたことを背景に、新規輸出受注が冴えない動きを示すなど、輸出の先行きは暗い。

3　中国では5月22日～28日に全国人民代表大会（全人代、国会に相当）が開催された。財政政策に関しては「積極的な財政政策はより積極的かつ効果的なものにする必要がある」として、財政出動は19年より3兆6千億元（日本円換算で約54兆円）拡大することになる。

他方、金融政策に関しては「穏健な金融政策はより柔軟かつ適度なものにする必要がある」として、通貨供給量（M2）・社会融資総量の伸び率を前年の水準を上回るよう促す方針が示された。

4　以上を踏まえて、20年の実質成長率は前年比2.4%増、21年は同5.0%増と予想している。20年下半期には公共衛生インフラ建設、老朽化した集合住宅の改良、“新型インフラ”の建設が本格化するのに加えて、観光業や文化娯楽業の再開も本格化するため、経済成長の勢いは4-6月期よりも加速するだろう。但し、その後の21年以降には、新型コロナ対策で拡大した財政赤字を縮小し、緩んだ金融紀律を引き締めるステップが待っている。

「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。

経済・金融フラッシュ要旨　２０２０年７月３１日号

ネット
ジャーナル

鉱工業生産（２０年６月）
～４-６月期はリーマン・ショック以来の大幅減産

ニッセイ基礎研究所

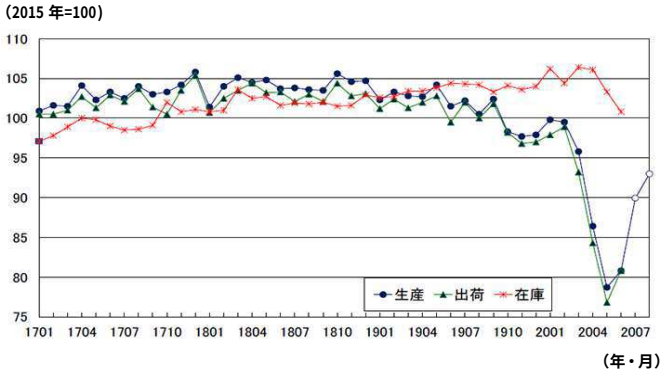
1 4-6 月期はリーマン・ショック以来の大幅減産

経済産業省が 7 月 31 日に公表した鉱工業指数によると、20 年 6 月の鉱工業生産指数は前月比 2.7%(5 月：同▲8.9%)と 5 ヵ月ぶりに上昇し、事前の市場予想（QUICK 集計：前月比 1.1%、当社予想は同 0.8%）を大きく上回る結果となった。出荷指数は前月比 5.2%と 4 ヵ月ぶりの上昇、在庫指数は前月比▲2.4%と 3 ヵ月連続の低下となった。

6月の生産を業種別にみると、4、5月の2ヵ月で5割以上の大幅減産となった自動車が、緊急事態宣言の解除に伴う生産活動の再開や輸出の持ち直しを受けて前月比28.9%の高い伸びとなり、これだけで6月の生産は2.6%押し上げられた。

20 年 4-6 月期の生産は前期比▲16.7%と2四半期ぶりの低下となり、リーマン・ショック後の09年1-3月期（前期比▲20.5%）以来の大幅減産となった。

鉱工業生産・出荷・在庫指数の推移



(注) 生産の 20 年 7、8 月は製造工業生産予測指数で延長
(資料) 経済産業省「鉱工業指数」

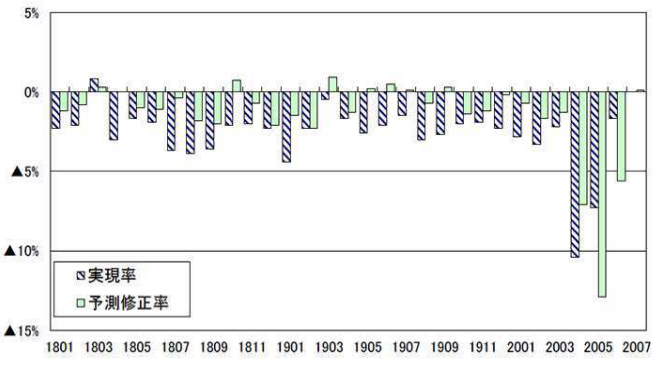
2 7-9 月期は増産の公算大だが、底這いのリスクも

製造工業生産予測指数は、20年7月が前月比11.3%、8月が同3.4%となった。生産計画の修正状況を示す実現率（6月）、予測修正率（7月）はそれぞれ▲1.7%、0.1%であった。

予測指数を業種別にみると、6月に大幅増産となった輸送機械は7月が同35.2%、8月が同9.4%の大幅増産計画となっている。ただし、この計画が実現したとしても、直近のピークである20年1月よりも1割以上低い水準にとどまる。最悪期は脱したものの、フル稼働には遠い状態が継続するだろう。

20年6月の生産指数を7、8月の予測指数で先延ばしすると、20年7、8月の平均は4-6月期を11.5%上回る。

最近の実現率、予測修正率の推移



(資料) 経済産業省「製造工業生産予測指数」

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

労働力調査（基本集計）
２０２０年(令和２年)６月分

総務省　２０２０年７月３１日公表

結果の概要

【就業者】

●就業者数は６６７０万人。前年同月に比べ７７万人の減少。３か月連続の減少。

●雇用者数は５９２９万人。前年同月に比べ９４万人の減少。３か月連続の減少。

●正規の職員・従業員数は３５６１万人。前年同月に比べ３０万人の増加。２か月ぶりの増加。非正規の職員・従業員数は２０４４万人。前年同月に比べ１０４万人の減少。４か月連続の減少。

●主な産業別就業者を前年同月と比べると、「宿泊業，飲食サービス業」，「建設業」，「生活関連サービス業,娯楽業」などが減少。

【就業率】（就業者／15 歳以上人口×100）

●就業率は６０.２%。
前年同月に比べ 0.6 ポイントの低下。

●15～64 歳の就業率は 77.1%。
前年同月に比べ 0.8 ポイントの低下。

【完全失業者】

●完全失業者数は１９５万人。前年同月に比べ３３万人の増加。５か月連続の増加。

●求職理由別に前年同月と比べると,「勤め先や事業の都合による離職」が１９万人の増加。「自発的な離職(自己都合)」が６万人の増加。「新たに求職」が７万人の増加。

【完全失業率】（完全失業者／労働力人口×100）

●完全失業率（季節調整値）は 2.8%。
前月に比べ 0.1 ポイントの低下。

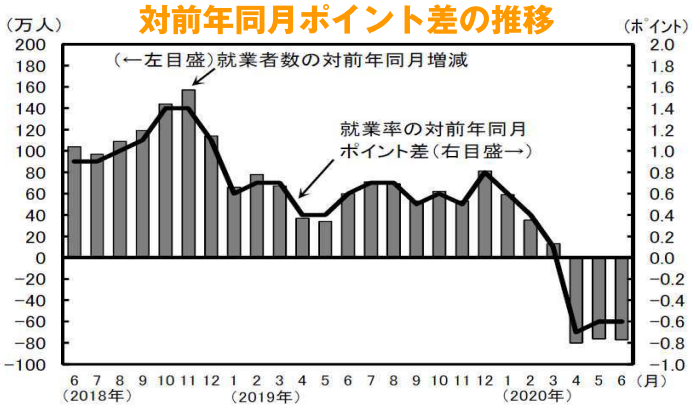
【非労働力人口】

●非労働力人口は４２１０万人。前年同月に比べ３６万人の増加。３か月連続の増加。

原数値	実数（万人，%）	対前年同月増減（万人，ポイント） 6月	5月	4月	3月
15歳以上人口	11086	−7	−9	−9	−6
労働力人口	6865	−44	−44	−67	15
就業者	6670	−77	−76	−80	13
男	3702	−42	−43	−27	4
女	2968	−35	−33	−53	9
自営業主・家族従業者	694	9	−2	−32	−40
雇用者	5929	−94	−73	−36	61
役員を除く雇用者	5605	−74	−61	−34	40
正規の職員・従業員	3561	30	−1	63	67
非正規の職員・従業員	2044	−104	−61	−97	−26
（主な産業別就業者）農業，林業	215	−7	−8	1	−7
建設業	473	−31	−13	−12	3
製造業	1059	−13	−27	−17	−24
情報通信業	230	3	15	20	2
運輸業，郵便業	348	−14	10	15	12
卸売業，小売業	1022	−15	−29	−33	17
金融業，保険業	166	−3	−5	−2	−5
不動産業，物品賃貸業	139	−2	10	15	3
学術研究，専門・技術サービス業	254	14	−2	9	13
宿泊業，飲食サービス業	369	−38	−38	−46	−14
生活関連サービス業，娯楽業	225	−22	−29	−11	3
教育，学習支援業	361	20	8	−7	−11
医療，福祉	859	8	9	15	40
サービス業(他に分類されないもの)	466	16	22	−8	−6
就業率	60.2	−0.6	−0.6	−0.7	0.1
うち15～64歳	77.1	−0.8	−0.7	−0.6	0.3
男	83.5	−0.9	−0.7	−0.3	0.0
女	70.5	−0.8	−0.6	−0.7	0.6
うち20～69歳	78.5	−0.3	−0.3	−0.2	0.7
完全失業者	195	33	33	13	2
（求職理由別）非自発的な離職	61	24	15	8	7
うち勤め先や事業の都合	41	19	12	9	4
自発的な離職（自己都合）	72	6	5	−4	−8
新たに求職	50	7	14	13	6
非労働力人口	4210	36	37	58	−20

季節調整値	実数（%）	対前月増減（ポイント） 6月	5月	4月	3月
完全失業率	2.8	−0.1	0.3	0.1	0.1
男	3.1	−0.1	0.3	0.2	0.1
女	2.5	0.0	0.2	0.1	0.0

就業者数の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移

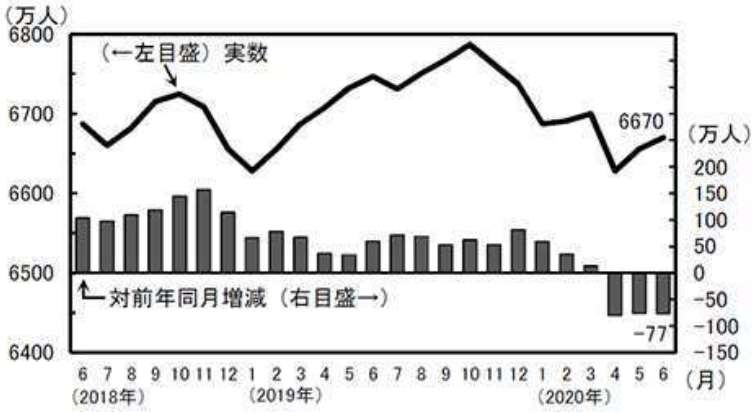


Ⅰ 就業者の動向

1 男女別就業者数

●就業者数は６６７０万人。
前年同月に比べ７７万人(1.1％)
の減少。３か月連続の減少。
男性は３７０２万人、４２万人の減少。
女性は２９６８万人、３５万人の減少。

就業者数の推移（男女計）



2 従業上の地位別就業者数

●自営業主・家族従業者数は６９４万人。
前年同月に比べ９万人(1.3％)の増加。
●雇用者数は５９２９万人。前年同月に比べ
９４万人(1.6％)の減少。3か月連続の減少。
男性は３２５２万人、４９万人の減少。
女性は２６７７万人、４５万人の減少。

従業上の地位別就業者数

（万人）

2020年 6月	実数	対前年同月増減
就業者	6670	−77
自営業主・家族従業者	694	9
雇用者	5929	−94
男	3252	−49
女	2677	−45

3 雇用形態別雇用者数

●正規の職員・従業員数は３５６１万人。前年同月に比べ３０万人（0.8％）の増加。
２か月ぶりの増加。
●非正規の職員・従業員数は２０４４万人。前年同月に比べ１０４万人（4.8％）の減少。
４か月連続の減少。
●役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は３６.５％。
前年同月に比べ1.3ポイントの低下。

雇用形態別雇用者数

（万人，％）

2020年 6月	男女計			男			女		
	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合
役員を除く雇用者	5605	−74	−	3008	−42	−	2597	−33	−
正規の職員・従業員	3561	30	63.5	2348	2	78.1	1213	29	46.7
非正規の職員・従業員	2044	−104	36.5	660	−43	21.9	1384	−61	53.3
パート	987	−54	17.6	120	−12	4.0	867	−42	33.4
アルバイト	430	−33	7.7	216	−9	7.2	213	−25	8.2
労働者派遣事業所の派遣社員	142	0	2.5	58	−1	1.9	84	1	3.2
契約社員	275	−16	4.9	141	−17	4.7	134	1	5.2
嘱託	122	−7	2.2	79	−2	2.6	42	−6	1.6
その他	89	7	1.6	45	−3	1.5	44	10	1.7

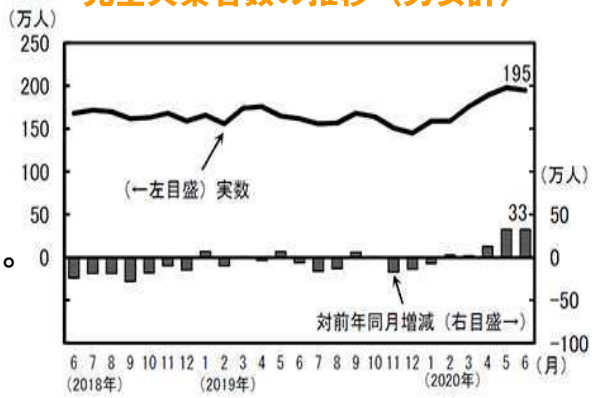
Ⅱ 完全失業者の動向

1 男女別完全失業者数

●完全失業者数は１９５万人。前年同月に比べ３３万人（２０.４％）の増加。５か月連続の増加。

●男性は１１７万人。前年同月に比べ２０万人の増加。女性は７８万人。前年同月に比べ１３万人の増加。

完全失業者数の推移（男女計）



2 求職理由別完全失業者数

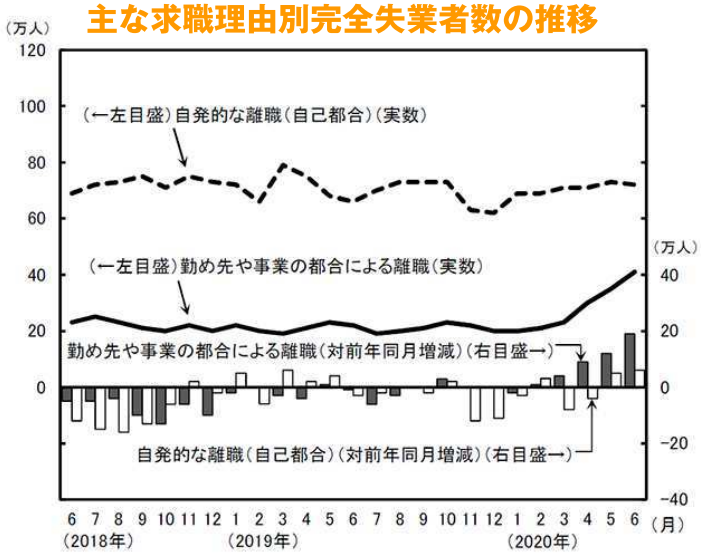
●完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は４１万人と、前年同月に比べ１９万人の増加、「自発的な離職（自己都合）」は７２万人と、前年同月に比べ６万人の増加、「新たに求職」は５０万人と、前年同月に比べ７万人の増加。

求職理由別完全失業者

（万人）

2020年 6月	男女計	
	実数	対前年同月増減
完全失業者	195	33
仕事をやめたため求職	132	29
非自発的な離職	61	24
定年又は雇用契約の満了による離職	20	5
勤め先や事業の都合による離職	41	19
自発的な離職（自己都合）	72	6
新たに求職	50	7
学卒未就職	6	0
収入を得る必要が生じたから	28	7
その他	16	−1

主な求職理由別完全失業者数の推移



3 年齢階級別完全失業者数

●男性の完全失業者数は全ての年齢階級で、前年同月に比べ増加。

●女性の完全失業者数は「１５～２４歳」及び「６５歳以上」を除く全ての年齢階級で、前年同月に比べ増加。

年齢階級別完全失業者数

（万人）

2020年 6月	男女計		男		女	
	実数	対前年同月増減	実数	対前年同月増減	実数	対前年同月増減
総数	195	33	117	20	78	13
15～24歳	25	1	15	3	11	−1
25～34歳	45	9	24	2	21	7
35～44歳	39	8	23	5	17	4
45～54歳	40	8	22	3	18	4
55～64歳	29	6	20	5	9	1
65歳以上	17	2	14	3	3	−1
（再掲）55～59歳	13	1	8	1	4	−1
（再掲）60～64歳	16	5	12	4	5	1

労働力調査（基本集計）2020 年（令和 2 年）6月分の全文は、
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

生産性向上と職場環境整備を実現

働き方改革を支援する助成金の概要

1.働き方改革で対応が求められる３つの課題
2.生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金
3.長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金
4.同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

■参考文献
「働き方改革対応・助成金」佐藤敦規　　厚生労働省助成金案内リーフレット：「人材開発支援助成金」「人材確保等支援助成金」「時間外労働改善助成金」「キャリアアップ助成金」

企業経営情報レポート

1 働き方改革で対応が求められる３つの課題

■ 働き方改革への対応に活用できる助成金

働き方改革における３つの目的は、そのまま企業の課題と捉えることができます。
そして生産性向上も今後の企業経営のキーワードになります。

（１）働き方改革の目的と対応する課題

働き方改革の目的	対応する課題
①働き方改革の推進	推進体制の整備、生産性の向上　等
②長時間労働の是正	残業時間管理、業務見直し　等
③公正な待遇の確保	雇用形態の整備、同一労働同一賃金の実現　等

働き方改革の目的実現に向けた企業の取り組み課題は、以下の３つに集約されます。

（２）企業経営における３つの課題

①生産性向上

継続的に業務改善・能力開発を実施し、企業成果を維持・向上させていく

②長時間労働の是正

生産性の視点と合わせて検討しながら時間外労働時間を削減する取り組み

③同一労働同一賃金の実現

多様な雇用形態での受け入れを整備する一方で不公正な処遇を是正する

企業がこれらに対して取り組む諸施策には費用が掛かるものもあります。例えば専門家による助言に対する費用や業務効率化のためのパソコンソフト導入費用です。

このような諸施策を実施していく際に企業が活用できる助成金があります。国も働き方改革支援に力を入れており、多くの助成金メニューを用意しています。

（３）働き方改革に関連する助成金一覧（抜粋）

項　目	助成金名
1.雇用維持関係の助成金	雇用調整助成金
2.再就職支援関係の助成金	労働移動支援助成金
3.転職・再就職拡大支援関係の助成金	中途採用等支援助成金
4.雇入れ関係の助成金	特定求職者雇用開発助成金／トライアル雇用助成金
5.雇用環境の整備関係等の助成金	障害者雇用安定助成金／人材確保等支援助成金
	65 歳超雇用推進助成金／キャリアアップ助成金
6.仕事と家庭の両立支援関係等の助成金	両立支援等助成金
7.人材開発関係の助成金	人材開発支援助成金

企業経営情報レポート

2 生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金

■ 社員の能力開発時に適用可能な人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、社員に対して職務に関連する専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練等を計画的に実施した場合に、訓練費や訓練期間中の給与の一部を助成する制度です。社員の能力開発を積極的に行い、能力向上を図ることで生産性向上の実現を目指していく事業者を支援しています。以下の７つのコースからなります。

（１）人材開発支援助成金コース一覧

コース名	内容
特定訓練コース	・職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等 ・採用５年以内で、35 歳未満の若年労働者への訓練 ・熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練 ・海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 ・厚生労働大臣の認定を受けた OJT 付き訓練 ・直近２年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等（45 歳以上）を対象とした OJT 付き訓練
一般訓練コース	・特定訓練コース以外の訓練に対して助成
教育訓練休暇付与コース	・有給教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成 ・120 日以上の長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成
特別育成訓練コース	・有期契約労働者等の人材育成に取り組んだ場合に助成 ・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練
建設労働者認定訓練コース	・認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練
建設労働者技能実習コース	・安全衛生法に基づく教習及び技能講習や特別教育 ・能開法に規定する技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習　等
障害者職業能力開発コース	・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等 ・障害者職業能力開発訓練運営費（人件費、教材費　等）

数多くのコースが設定されているため活用の機会が多い助成金の一つですが、申請にあたっては留意点があり、準備が必要です。

（２）計画申請時の留意点

①事前の計画書作成が必要となる
②外部の研修機関と書類の授受・記録・保管が必要なコースもある
③ジョブカード等の事前準備が必要なコースもある
④受講する研修によっては支給対象にならないものもある
⑤有期雇用労働者等も受講対象者となるように整備する

3 企業経営情報レポート

長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金

働き方改革において、数値目標として明確になっているのが長時間労働に対する取り組みです。長時間労働に関しては日々報道されるなど社会問題化しており、労働者の心身の健康を守るためにも、その是正は重要な取り組み課題の一つになります。

この取り組みに対応する時間外労働改善助成金を紹介します。

■ 長時間労働の是正に向けた目標値の確認

働き方改革関連法案において、労働時間に関する制度見直しは以下の３つが主要なものになります。

具体的な数値目標と導入スケジュールがあるのでしっかりと押さえておく必要があります。

■長時間労働是正に向けた法整備

①時間外労働の上限規制の導入

規制値：（原則）月 45 時間、年間 360 時間
（特例）年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間

導　入：（大企業）実施済み　（中小企業）実施済み

②中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

規制値：月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率が 50%以上

導　入：（大企業）実施済み　（中小企業）2023 年４月～

③同一定日数の年次有給休暇の確実な取得

規制値：10 日以上の有給休暇付与者に対して年５日の取得（時季指定）

導　入：（大企業）（中小企業）実施済み

中小企業に対しては導入までの猶予期間がありますが、時間外労働削減に向けた取り組みは社員の意識改革や働き方の改善等々、一朝一夕には実現できないため早めに着手していくことが求められます。

その理由として、今回の働き方改革関連法整備において、労働基準法の規制値を遵守できない企業は、法的な罰則を受けることになりました（※１）。

こうした罰則を受けないために整備するのでなく、自社で働く方の心身の健康を保つために、主体的に整備していくことが望まれます。

（※１）労働時間等に対する罰則：６ヶ月以下の懲役または、30 万円以下の罰金となります。

企業経営情報レポート

4 同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

働き方改革で求められる対応の一つに、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下、「有期契約労働者等」という。）といった非正規雇用の労働者と正規雇用労働者との間にある処遇格差是正を図る必要があります。

その際には、同じ職務内容等であれば同じく処遇する、いわゆる同一労働同一賃金への対応が求められます。

企業がこの対応を推進する際に活用できる助成金を紹介します。

■ キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対して正規社員への転換やスキルアップ、昇給等の取り組みを実施し、待遇改善やキャリアアップにつなげる企業に対して行う助成制度です。

■キャリアアップ助成金　全コース

No	コース名	内　容
1	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成
2	賃金規定等改定コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ４人以上実施した場合に助成
4	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
5	諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成
6	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成
7	短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対する諸施策を実施する際に活用できるものが多くあります。

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：会社運営

会社運営の仕組み

株式会社運営の仕組みについて教えてください。

Question

Answer

　株式会社は出資した株主という人の集まりからできています。株主は自分たちが拠出した資本が会社の事業に最適に活用され、最大の利益と配当が得られることを期待します。

　会社の運営においては、意思決定機関としての株主総会が立法府としての国会にあたり、取締役が行政、監査役が司法の役割を果たすという意味で、これらの仕組みは三権分立の思想を取り入れているといわれています。

　必ずしも経営の専門家ではない多数の株主の出資を前提にしているため、ここで経営の専門家である取締役が会社運営を担うことになります。

　株主は自分達の利益を最大にしてくれる取締役を株主総会によって選任します。取締役は株主の委任を受けてその責任を果たすために取締役会でどのような方針で経営を行って行くか、業務執行の意思決定を行います（非上場会社では取締役会の設置義務はありません）。

取締役会	取締役会を設置した場合、その方針を実行できる人を代表取締役として選任し、代表取締役は他の取締役と協力してその方針を実行して行きます。
監査役	株主総会で選任され、取締役の業務執行を監査することを任務とします。監査役は取締役の職務執行が法令や定款に違反している場合にはその行為の差し止めを請求することができます。
会計参与	主に中小企業の決算書の信頼性を高めることを目的に、会社法で新たに設けられることとなった株式会社の機関です。 株主総会により選任され、会計に関する専門的識見を有する者として、取締役・執行役と共同して計算書類を作成するとともに、その計算書類を取締役・執行役とは別に保存し、株主・会社債権者に対して開示することなどが主な役割となります。 公認会計士もしくは税理士の有資格者しか就任することができません。 また、その会社の取締役が兼任することもできません。
委員会	指名委員会、監査委員会及び報酬委員会のことで、これらを置く株式会社を委員会設置会社といいます（会社法 2 条 12 号）。委員会設置会社は、従来の株式会社とは異なる企業の統治制度（コーポレートガバナンス）を有します。 取締役会の中に社外取締役が過半数を占める委員会を設置し、取締役会が経営を監督する一方、業務執行については執行役にゆだね、経営の合理化と適正化を目指しました。企業の経営を監督し、意思決定を行う「取締役会」と、実際の業務の執行を行う「執行役」の二つの役割を明確に分離したのは、アメリカで採用されている組織構造のうち最大公約数的な部分を参考にしたものです。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：会社法　＞　サブジャンル：会社運営

定款の記載事項

定款とは、どういった働きをするものですか。

株式会社の仕組みや運営方法についてはまず法令（会社法や施行令）によって定められています。ただし、その法令は絶対的なものではなく、会社の自治を尊重し、会社がある程度自由に決定しそれを定款に定めることができるようになっています。そしてこの定款は一度決定されたら会社にとっては、国の憲法に相当するくらい重要なものとなり、会社は法令と定款の定めにしたがって運営されなければなりません。

■定款への記載事項

定款には基本的に記載しなければならない事項があります。これを絶対的記載事項といい、会社法では 5 つの事項に定められています。

❶会社の目的	❷会社の商号	❸本店の所在地
❹設立時に出資される財産の価額、その最低額		❺発起人の氏名、住所

この 5 つの事項を記載しないと定款を登記できません。

さらに、相対的記載事項（定款に記載しないとその内容の法的効力が生じない事項）、任意的記載事項などがあります。

■相対的記載事項

相対的記載事項とは、定款に記載しないとその内容の法的効力が生じない事項をいいます。

❶現物出資	❷財産引受	❸設立費用	❹設立時の取締役や監査役、代表取締役の氏名
❺取締役や会計参与・監査役などを置く旨			❻役員の任期の伸長
❼役員の責任の限定に関する定め			❽株主総会の招集期間の短縮　他

■任意的記載事項

定款に記載してもしなくてもいい事項をいいます。

相対的記載事項のように法的効力がありませんが、定款に書いておけば、会社の内容が明確になったり、株主への周知もできるので会社運営がスムーズになります。

❶定時株主総会の招集時期	❷取締役・監査役の数
❸株主総会の議長	❹営業年度（決算）に関する規定　他