

「49thミーティングに関する報告書」(2006.4.1)

「新会社法～企業戦略と内部統制システム～」

2006年4月1日(土) 14:00～18:00

東京・竹橋

参加者10名 経営戦略コンサルタント、SE、会社経営者、銀行員、  
大学生、ラジオパーソナリティ、行政書士、司法書士他

概要 1) 参加者による近況報告  
2) 会の説明及び発言・ディスカッション  
「新会社法～企業戦略と内部統制システム～」

内容

1) 参加者による近況報告

・民主党はどうなるの？

野党が与党を追及するにあたって、ミスしてすぐ辞任するようになってはまずいのでは？。そういう前例を作っていないのだろうか。

・年末に転職して試用期間も終わったところ。

戦略研ホームページの更新をしています。

・数年ぶりに戦略研参加。

中小企業向けのシステム管理、ユーザーサポート&人材の提供の会社をしている。IPAに新システムの提案を行っているが、不採用になりそう？

「若手の育成」が目的のようなので難しいか。

人材育成と人材発掘に重点をおいて活動している。

なお、地方から中央への進出の足がかりを作るサポートや、また、海外から日本へ技術者を紹介する仕事に取り組もうとしている。

・4/3入行式で配属発表、その後2週間の合宿へ。

Quality for you に関してレポート作成。内部統制との関連？

・マスター課程を一年で修了し、3月から正社員に復帰。

ある会社の統合の手伝い(シナジーの検討など)

2月からTACで中小企業診断士の勉強を始めた。

・明治大学農学部先生にラジオ出演依頼。

また、議員インターンシップ団体の理事長と知り合い。イベントに参加してきた。

以前は、関西で何人かの議員さんと会った。最近、東京ではあまり会う機会がなかった。

参加者のモチベーション高い。戦略研に初めて参加したころのワクワク感とドキドキ感を思い出した。

世耕さん(議員)と会った。元NTT広報 どう戦略的に広報を行うかを考えていた。

どう政治に活かすか。

・横浜市長選に行った。

政治家の話（選挙カー演説など）をもっと聞かなきゃダメだと。

また、スキーで肋骨骨折：骨折している間、寝起きするのも難しい。

人に関する業界が再びスポットを浴びている。人に投資する、という流れ。

- ・千葉大2年目、経営研究会 Cleaver 所属  
日本ユニシスの佐伯さんを招いて CSR の勉強会をした。  
と、デート詐欺に引っかかったフリをしようとしたが、やめた。
- ・1年間続いていたプロジェクト終了しました。  
今後、ビジネスプラン作成、IT ガバナンスの学習を主眼に。
- ・裁量勤務だが、健康管理を自分ですることが前提条件。  
最後通告を受けて、2年ぶりに健康診断を受けてきた。きわめて良好。  
仕事面では、BPR、IT ガバナンスなど。

## 2) 会の説明及び

発言・ディスカッション「新会社法～企業戦略と内部統制システム～」

・・・レジメ配布

### ○茂木からの発言

#### ■新会社法

5月1日から施行予定。

これ以上遅れると、6月の上場企業の株主総会の準備が覆ることになるので遅らせられない。

士業の実務対応は未だこれからの状況・・・。

商法（明治時代制定）の抜本的改正。

最近の主な商法改正：

- ・株券不発行制度  
発行していない会社の方（中小企業）が多かったので実態に合わせた改正。  
ただし、上場企業に関しては発行必須となっている。
- ・電子公告制度  
官報や日経新聞などへの掲載はお金がかかる。ホームページへの掲載でよくなった。ただし、決算公告以外の公告はけっこうお金がかかる。
- ・株主総会招集手続きの簡素化  
招集手続きの省略や、書面決議など。

ちなみに、ライブドアの最近の登記簿謄本をチェック。堀江氏につき。

=>代表取締役は「解任」（取締役会で決議できる）

=>取締役は「辞任」（株主総会の決議が必要なので、臨時総会を開かなくてはならないため）

#### 新会社法

「法務省令にて」の文言が多く、法律だけでは完結しない要素が多い。

大会社（資本金 5 億以上または負債 200 億円以上）とそれ以外、また、公開会社と譲渡制限会社に大きな差がある。

#### 有限会社

名刺の会社名は「有限会社」のままでよい。

ただし、法律上は「株式会社」の取扱い。法律上は特例有限会社という名称。

取締役の任期規定なしでもよく、決算公告も不要であり、有限会社の方がかなり楽だった。

有限会社のままでは、合併時に存続会社にはなれない。

有限会社⇒株式会社への変更は、「商号変更」でできるようになる。

#### 会社設立

類似商号の規制がなくなった。

また、銀行の払込保管証明手続きから、残高証明書等の手続きへ簡素化。最短 1 日で、会社設立の登記申請可能。ただし、登記申請後、登記簿謄本取得までに、法務局の作業に日数がかかる（都会であれば 1 週間～）。

法務局の作業に時間がかかるので（都会ほど）、そこさえ短縮できればペーパーカンパニーが大量にできる恐れあり。

#### 機関設計

取締役 1 名でも可（株式譲渡制限会社）：名前だけの取締役を設置する必要がなくなった。取締役会不設置、監査役不設置も可。

大企業の子会社・関連会社設立時などに便利。

資本金 1 円から OK だが、300 万円以上ないと配当できないのでその辺りが基準になるのではないか。

#### 株式制度

議決権制限株式の発行限度の規制が撤廃（株式譲渡制限会社）など。

#### 組織再編

合併対価で現金や他社の株式でも OK になった。三角合併なども可能に。

ただし、平成 19 年から（予定）。

簡易合併：大企業が小企業を取り込むときの資本の比率がゆるく。

また、9 割の株を持っていれば株主総会なしで合併可能

#### 合同会社（LLC）制度

有限責任社員のみで経営に携わることができる。

所有と経営の非分離の会社。

#### その他（税制改正にて）

同族経営（同族で所有している株が 90%以上等）の時、役員報酬から給与控除ができなくな

る。

中小企業同士で株を持ち合うことになるか？

#### ■内部統制システム

新会社法により要請されるもの。業務全般に関し株主総会への報告。

これに対し、日本版SOX法は、金融商品取引法（投資サービス法）により要請されるものであり、とくに財務に関し有価証券報告書に内部統制報告書の添付が要求される。

内部統制：たとえば、業務（企画、実行、精算等）のプロセスが社内規程に則って行われていることを保障されていること。あるいは、コントロールが効いていること。

通常の業務に携わる一社員レベルで意識すること。

内部監査：業務の監視、また内部統制が行われていることを監視する。

社内の監査担当者が行う。

CIA 資格取得増えそう。

代表取締役：基本的に企業の業務執行の全権を持つ。

内部統制に関して報告、監督する義務

取締役（取締役会）：それぞれの専門分野につき、代表取締役を監視する。

監査役：業務執行につき違法性の有無を見る。

⇒ 取締役、従業員は監査役になれない。

⇒ 業務の有効性にまでは踏み込まない。

⇒ 監査役による監査の限界（業務に熟知していない場合）。

⇒ 内部監査との連携必要

会計監査人（監査法人）：会計、そして、内部統制をチェック。

株主総会：代表取締役、取締役会、監査役、会計監査人の報告に基づき、最終的な監視、判断を行う。

- ・・・なお、COSOモデル、金融庁の公開草案、大和銀行代表訴訟事件判決（大阪地裁）に関して説明。

#### ○議論

全て対応しようとする大変な作業になる。

企業リスクの主要なところから対応。としても、まず全ての業務を洗い出さなくてはならない。

業務効率は落ちるはず。

定性化すら難しいもの（リスクなど）を定量化しなくてはならない？

従業員教育の重要さはこれからさらに増すはず。

社内規程、内部統制を意識して業務を遂行するように従業員を教育していく必要がある。

結局、「人」が重要。

従業員の意識が高い会社(内部統制に対応することに意味を見出している会社)はうまくいく。

経営者も意識して内部統制導入の旗振り役にならなくてはならない。

価値観に共感した人が集まってできるのが法人。

⇒大半の従業員は誰かに細かく具体的に規程してもらった方が楽だと思っているのではないか。

「性悪説」的?。従業員のストレスとなる??

⇒教育・研修制度の充実必要。

CSRを文書化したものといえるか。

というか、社会的責任の一環というように内部統制を意識付けるやり方もあるのでは。

内部統制システムが円滑に機能している企業は、社会と良好な関係を構築・維持できる。これは、社会的な企業価値向上ということ。

少なくとも、経営者が「企業理念」や「企業戦略」を明確に、従業員に伝え、「企業理念」や「企業戦略」と「内部統制」との整合性?を理解させなくてはならないのではないか?

単に「コスト」や「手間・面倒」が増えると思われてはダメ。

あるいは、経営者と従業員とで「業務」に関し解釈に相違が生じていてもダメ。情報コミュニケーションの必要性。

経営者自身が、内部統制に関する業務執行を行う可能性。

この場合、完全に内部統制が機能しなくなる。

株主のため≠社会のため：株主が必ずしも会社を長期で見ている人ばかりではない。デイトレーダーなど。

内部統制に関し、新会社法や法務省令で書かれていることは「当たり前のこと」に見えるが。

業務日報がツールとなる。

これいまでも、かなりの手間。

また、個人情報保護法施行における混乱など。

業務プロセスの洗い出しを行う、監査法人、コンサルタントに関して、この契約も免責規定だらけになるのでは。

というか、リスクの判断はやりたくない?

内部統制システムのPDCAの重要性。

内部統制実施の責任は誰が負うのか。

⇒経営者。経営陣。

アメリカだと、内部統制システム整備において、リーニエンシー・プログラム

(処罰減免制度)がある。日本では、この点いまのところ不明確。

しかし、これが、経営者へのモチベーションとなるはず。

なお、内部統制システム整備における免責のための判断基準は??

以上。