

ハイライト:

- ・平成15年商法改正を解説します
- ・被保険者が5人未満の事業所の代表者は労災事故に健康保険が利用できるようになりました。

たっくすニュースフラッシュ

税務をみなさまの身近な存在に

ご挨拶



目次:

ご挨拶	1
平成15年商法改正の概要	1
法人代表者等の業務上疾病・傷害と保険給付	2
労働基準法の改正	2

12月の声を聞くと、なんだかせわしない気分になって参ります。今年も残すところわずかとなりましたが、皆様にとってよき1年であったでしょうか。

第16号では今年の9月25日施行の商法改正、平成16年1月1日施行の改正労働基準法等について取り上げました。内容に関するご質問・ご要望等ございましたらご遠慮なくお問い合わせ下さい。

公認会計士・税理士・AFP・ITコーディネータ 中村元彦

平成15年商法改正の概要

平成15年度の議員立法による改正商法が、本年9月25日より施行されています。その主な内容は、**自己株式取得の一層の簡素化、中間配当限度額の計算方法の見直し**となっています。

「自己株式」= 関係ないと思われるオーナーの方も多いかと思いますが、相続時に会社が相続人から買い取る時などには活用できます。但し、相続対策として考える場合には長期的な検討が必要になりますので是非ご相談下さい。

の制度は、株式市場での取引の場合及び公開買付の場合に限られるため、非公開会社が自己株式を買い上げる場合には、従来通り定時総会での承認手続きを経る必要があります。従って、この改正商法を利用できるのは原則として公開会社と言うことになります。

内容は、新たに定款に取締役会決議による自己株式の買い受けを行う旨を定めた場合には、その定款の規程に基づき取締役会の決議により自己株式を取得することができるようになったというものです。改正前は、定時総会でしか1年間に取得できる自己株式の総数や取得価額の総額等を決めることができず、その範囲の中でのみ取得可能となっていました。今回の改正により、定時総会での承認を待つことなく、自己株式の取得が可能になったわけです。

は、決算期後に資本金又は資本準備金・利益準備金の減少を実施した場合、減少した資本金又は資本準備金・利益準備金に相当する金額を中間配当可能限度額の計算に当たり、純資産額からの控除に含めないというものです。これにより、資本金及び資本準備金・利益準備金の減少額を中間配当の財源とすることが可能になりました。配当財源が拡大したといえます。

なお、中間配当は非公開会社でも株式会社であれば実施することは可能です。但しその場合には、定款において「1営業年度につき、1回に限り営業年度中の一定の日を定め、その日における株主に対し取締役会の決議によって金銭の分配を行う旨」を定めておくことが必要です。

法人代表者等の業務上疾病・傷害と保険給付

事業主や法人代表者等が仕事中にけがをした場合、労災保険に特別加入していなければ健康保険からも労災保険からも保険給付が行われず、自由診療としての療養を余儀なくされていました。

しかし、平成15年7月1日付で「法人の代表者等に対する健康保険の保険給付について」という通達で厚生労働省より出され、以下のように取り扱うこととなりました。

(詳細は厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2003/07/dl/tp0701-3a.pdf>をご参照下さい)

1) 健康保険の給付対象とする代表者等について

被保険者が5人未満である適用事業所に所属する法人の代表者等であって、一般の従業員と著しく異なるような労務に従事している者については、その者の業務遂行の過程において業務に起因して生じた傷病に関しても、健康保険による保険給付の対象とする。

2) 労災保険との関係について

法人の代表者等のうち、労災保険の特別加入をしている者及び労働者の地位を併せ保有している者については、業務遂行上の過程において業務に起因して生じた傷病は、労災保険の給付を受けること。

3) 傷病手当金について

法人の代表者等には、業務遂行の過程において業務に起因して生じた傷病については、傷病手当金の支給はないこと。

上記の取扱は平成15年7月1日以降に発生した傷病について適用されることになっています。

この結果、小規模企業の代表取締役等は、改めて労災保険の特別加入を行い、保険料の負担を負わなくても、その事業所における被保険者が5人未満であれば、労災事故で負った傷病に健康保険が適用されることになりました。

但しあくまで5人未満という人数制限がついていますので、これ以上の被保険者を抱える事業所の代表者等は原則に立ち戻り、特別加入制度を利用するか一般の損害保険会社の商品を利用しなければ労災保険に対応できませんのでご留意下さい。

労働基準法の改正について

平成15年通常国会において労働基準法が改正され、平成16年1月1日より施行となります(36協定の特別条項の厳格化に関する改正は平成16年4月1日より)。主な内容は次のとおりです。

就業規則等における解雇事由の明示化、有期労働契約の期間の上限の延長等、合理的な理由がない解雇無効の明文化等、36協定の特別の事情への歯止めの設定、企画業務型裁量労働制を導入する際の手続きの簡素化等。

各項目の詳細は以下のとおりです。

～就業規則の絶対的必要記載事項である「退職に関する事項」に、「解雇の事由」が含まれることとし、解雇の事由を適切に記載すること、及び労働契約時に書面の交付により明示すべき労働条件である「退職に関する事項」に「解雇の事由」が含まれることも明確化されました。なお実務上の対応としては、既に作成している就業規則の「退職に関する事項」に「解雇の事由」を記載していない場合には、改めて労働基準監督署への届出が必要となります。従って、今一度労働基準監督署に届け出ている就業規則の見直しを行い、解雇の事由が記載されているかを確認すると共に、労働契約時に交付する労働条件通知書等のフォーマットに解雇の事由を追加記載しておく等の準備が必要となりますのでご注意下さい。 - - 続きは次号に記載させていただきます。 - -

中村公認会計士事務所

埼玉県さいたま市浦和区

岸町7-9-19

電話 048(834)1598

Fax 048(834)1594

Email [nakamura-cpa@jcom.](mailto:nakamura-cpa@jcom.home.ne.jp)

home.ne.jp

ホームページもご覧下さい

<http://homepage2.nifty.com/my-naka/>

* 記載中の内容についてご質問がある場合にはお気軽にお問い合わせ下さい。