

週刊WEB

# 企業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.825 2023.6.6

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年5月26日号

## 中国経済の見通し

～XBB流行で人流の回復は遅れるものの、反動増に加え  
政策支援が期待できるため2023年は前年比5.3%増と予想

経済・金融フラッシュ 2023年5月31日号

## 鉱工業生産(23年4月)

～事前予想を下回り、3ヵ月ぶりの減産

経営TOPICS

統計調査資料

## 労働力調査(基本集計)

2023年(令和5年)4月分

経営情報レポート

## 女性活躍社会に向けた 中小企業の取組みポイント

経営データベース

ジャンル:会社法> サブジャンル:会社の種類

## 会社の種類について 合同会社の持分の譲渡

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

# 中国経済の見通し

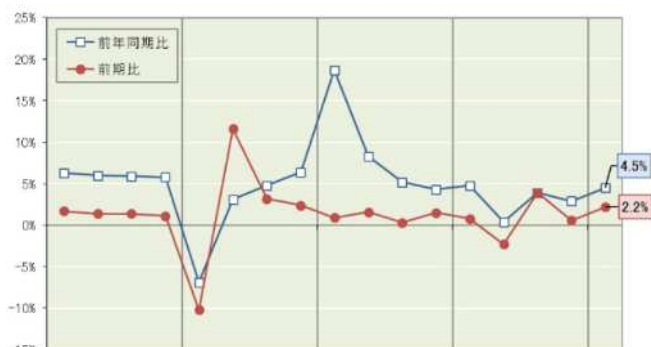
## ～XBB流行で人流の回復は遅れるものの、 反動増に加え政策支援が期待できるため 2023年は前年比5.3%増と予想

**1** 2023年第1四半期（1-3月期）の経済成長率は実質で前年同期比4.5%増と政府目標「5%前後」に届かなかった。

しかし、前期比では2.2%増（年率換算+9.1%前後）と急回復した。但し、設備稼働率が正常とされるレベルを下回り、若年労働者の調査失業率が高止まりするなど経済活動の水準は依然として低い。

他方、インフレは概ね安定しており、今年1-4月期の消費者物価は前年同期比1.0%上昇と政府目標「3.0%前後」を下回る水準で推移した。

中国の国内総生産(GDP)



(資料) 元はCEIC (出所は中国国家统计局) のデータを元に筆者作成

**2** 第1四半期の最終消費は+3.0ポイント寄与となり、昨年通期(+1.0ポイント)を上回ったものの、弊社の2023年予測(+4.8ポイント)を下回る寄与にとどまった。投資は+1.6ポイント寄与となり、弊社の2023年予測(+0.8ポイント)を上回る堅調さだった。

**3** 第1四半期の「第1次産業」は前年同期比3.7%増と前四半期(同4.0%増)をや

や下回ったものの、弊社の2023年予測(同2.5%増)を大幅に上回った。

第2次産業は同3.3%増と前四半期(同3.4%増)から横ばいで、弊社の2023年予測(同3.4%増)とほぼ一致した。第3次産業は同5.4%増と前四半期(同2.3%増)を大幅に上回ったものの、弊社の2023年予測(同7.1%増)を下回った。

**4** 今年の全人代では2023年の成長率目標を「5%前後」と昨年より達成しやすい水準に設定した上で、財政赤字(対GDP比)を「3%」へ、地方特別債を「3.8兆元」へとそれぞれ引き上げるなど財政政策の積極性を高め、金融面でも「实体经济の発展を支持する」として、目標達成に強い意欲を示した。変異株(XBB)流行で目標達成が危うくなれば預金基準金利を引き下げることもあり得る。

**5** 2023年の経済成長率は実質で前年比5.3%増、2024年は同4.6%増と予想している。リスクとしては、以下の3点を挙げられる。

- ① 欧米景気の想定を超える悪化に伴う輸出の激減
- ② 住宅バブル再発に伴う不動産規制の再強化
- ③ 変異株(XBB)の流行で「ゼロコロナ政策」再開

「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

# 鋳工業生産(23年4月) ～事前予想を下回り、3ヵ月ぶりの減産

ニッセイ基礎研究所

## 1 生産指数は3ヵ月ぶりの低下

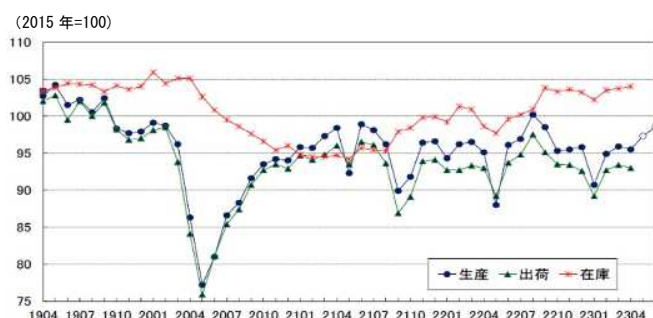
経済産業省が5月31日に公表した鋳工業指数によると、23年4月の鋳工業生産指数は前月比▲0.4%（3月：同1.1%）と3ヵ月ぶりに低下し、事前の市場予想（QUICK集計：前月比1.5%、当社予想も同1.5%）を下回る結果となった。

出荷指数は前月比▲0.4%と3ヵ月ぶりの低下、在庫指数は前月比0.3%と3ヵ月連続の上昇となった。

4月の生産を業種別に見ると、グローバルなITサイクルの調整を反映し低迷が続いている電子部品・デバイスが前月比8.9%の上昇となり、汎用・業務用機械が同11.6%の高い伸びとなったが、半導体製造装置、フラットパネル・ディスプレイ製造装置などの生産用機械が同▲7.4%と大きく落ち込んだ。

財別の出荷動向を見ると、設備投資のうち機械投資の一致指標である資本財出荷指数（除く輸送機械）は23年1-3月期の前期比▲6.4%の後、4月は前月比1.3%となった。

### 鋳工業生産・出荷・在庫指数の推移



(注) 生産の23年5、6月は製造工業生産予測指数で延長  
(資料) とともに経済産業省「鋳工業指数」

## 2 4-6月期は3四半期ぶりの増産を予想するが、下振れリスクは高い

製造工業生産予測指数は、23年5月が前月比1.9%、6月が同1.2%となった。

生産計画の修正状況を示す実現率（4月）、予測修正率(5月)はそれぞれ▲4.2%、▲0.5%であった。予測指数を業種別にみると、供給制約の緩和から回復が続く輸送機械は、5月に前月比12.5%の高い伸びとなった後、6月は同▲8.6%の大幅マイナスとなっているが、平均して見れば底堅い動きが続くことが見込まれる。

一方、電子部品・デバイスは、5月が前月比1.8%、6月が同▲3.2%と横ばい圏の生産計画となっているが、4月の実現率は▲8.0%の大幅マイナスとなっており、実際の生産は計画から下振れる可能性が高い。世界的な半導体関連需要の低迷を反映し、電子部品・デバイスの出荷・在庫バランスは悪化が続いており、底打ちまでにはしばらく時間がかかりそうだ。

### 輸送機械の生産、在庫動向



(注) 生産の23年5、6月は予測指数で延長

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。

# 労働力調査(基本集計)

## 2023年(令和5年)4月分

総務省統計局 2023年5月30日公表

### 結果の概要

#### 【就業者】

- 就業者数は6741万人。前年同月に比べ14万人の増加。9か月連続の増加。
- 雇用者数は6057万人。前年同月に比べ7万人の増加。14か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は3664万人。前年同月に比べ13万人の増加。3か月ぶりの増加。  
非正規の職員・従業員数は2064万人。前年同月に比べ6万人の減少。17か月ぶりの減少。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「製造業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などが増加。

#### 【就業率】(就業者/15歳以上人口×100)

- 就業率は61.2%。前年同月に比べ0.3ポイントの上昇。
- 15~64歳の就業率は78.9%。前年同月に比べ0.2ポイントの上昇。

#### 【完全失業者】

- 完全失業者数は190万人。前年同月に比べ2万人の増加。2か月連続の増加。

#### 【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2.6%。前月に比べ0.2ポイントの低下。

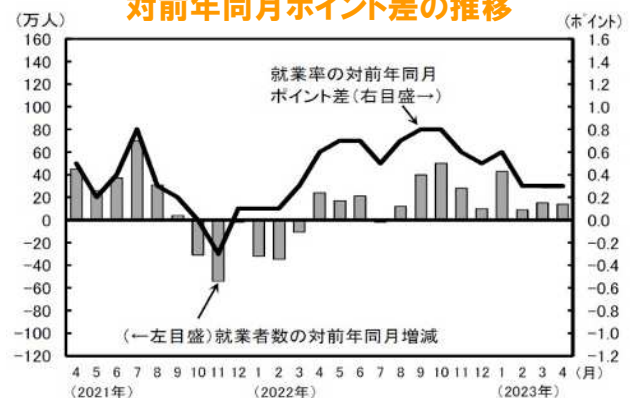
#### 【非労働力人口】

- 非労働力人口は4079万人。前年同月に比べ37万人の減少。14か月連続の減少。

原数値	実数 (万人、%)	対前年同月増減 (万人、ポイント)			
		4月	3月	2月	1月
15歳以上人口	11018	-23	-42	-48	-43
労働力人口	6930	15	28	2	24
就業者	6741	14	15	9	13
男	3689	-9	-21	-9	6
女	3052	23	35	18	38
自営業主・家族従業者	652	9	-2	-3	-14
雇用者	6057	7	11	7	57
役員を除く雇用者	5727	6	15	20	85
正規の職員・従業員	3664	13	-8	-9	18
非正規の職員・従業員	2064	-6	23	29	66
農業、林業	191	-6	5	8	-2
建設業	468	-10	-7	11	8
製造業	1065	38	14	1	-2
情報通信業	283	10	11	10	2
運輸業、郵便業	361	9	7	-2	0
卸売業、小売業	1030	-2	-32	-39	-10
金融業、保険業	155	5	9	4	2
不動産業、物品賃貸業	134	-4	3	5	-10
学術研究、専門・技術サービス業	250	-2	6	8	0
宿泊業、飲食サービス業	373	8	24	17	15
生活関連サービス業、娯楽業	229	10	-6	-14	-1
教育、学習支援業	345	-19	1	0	0
医療、福祉	917	-29	-18	0	17
サービス業(他に分類されないもの)	462	-2	-9	11	12
就業率	61.2	0.3	0.3	0.3	0.6
うち15~64歳	78.9	0.2	0.3	0.3	0.8
男	84.4	-0.1	-0.2	-0.1	0.4
女	73.2	0.5	1.0	0.7	1.3
うち20~69歳	80.4	0.4	0.7	0.6	1.0
完全失業者	190	2	13	-6	-21
理由別					
非自発的な離職	45	-1	-2	-10	-15
うち勤め先や事業の都合	26	-1	-1	-9	-9
自発的な離職(自己都合)	74	-1	12	2	-3
新たに求職	54	4	2	2	-3
非労働力人口	4079	-37	-70	-52	-65

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		4月	3月	2月	1月
完全失業率	2.6	-0.2	0.2	0.2	-0.1
男	2.7	-0.3	0.1	0.3	-0.1
女	2.4	-0.1	0.2	0.1	0.0

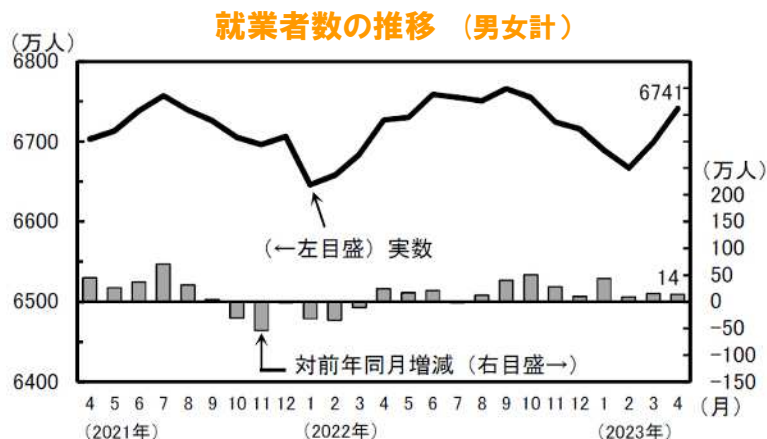
就業者数の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



## I 就業者の動向

### 1 男女別就業者数

- 就業者数は 6741 万人。  
前年同月に比べ 14 万人(0.2%)の増加。9 か月連続の増加。  
男性は 3689 万人、9 万人の減少。  
女性は 3052 万人、23 万人の増加。



### 2 従業上の地位別就業者数

- 自営業主・家族従業者数は 652 万人。  
前年同月に比べ 9 万人(1.4%)の増加。
- 雇用者数は 6057 万人。前年同月に比べ 7 万人(0.1%)の増加。14 か月連続の増加。  
男性は 3271 万人、8 万人の減少。  
女性は 2786 万人、15 万人の増加。

従業上の地位別就業者数 (万人)

2023年 4月	実数	対前年同月増減
就業者	6741	14
自営業主・家族従業者	652	9
雇用者	6057	7
男	3271	-8
女	2786	15

### 3 雇用形態別雇用者数

- 正規の職員・従業員数は 3664 万人。前年同月に比 13 万人(0.4%)の増加。3 か月ぶりの増加。
- 非正規の職員・従業員数は 2064 万人。前年同月に比べ 6 万人(0.3%)の減少。17 か月ぶりの減少。
- 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 36.0%。  
前年同月に比べ 0.2 ポイントの低下。

### 雇用形態別雇用者数

(万人、%)

2023年 4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	5727	6	-	3024	-4	-	2703	9	-
正規の職員・従業員	3664	13	64.0	2380	17	78.7	1284	-4	47.5
非正規の職員・従業員	2064	-6	36.0	645	-19	21.3	1419	13	52.5
パート	1009	-9	17.6	122	-6	4.0	887	-3	32.8
アルバイト	421	-12	7.3	199	-18	6.6	221	5	8.2
労働者派遣事業所の派遣社員	154	4	2.7	53	-5	1.8	100	8	3.7
契約社員	287	11	5.0	155	5	5.1	132	6	4.9
嘱託	107	-5	1.9	69	-4	2.3	39	0	1.4
その他	86	5	1.5	46	7	1.5	40	-2	1.5

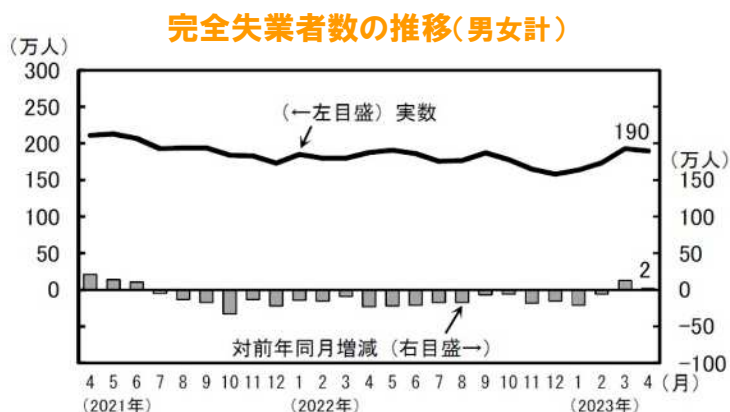
注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。



## 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 190 万人。前年同月に比べ 2 万人(1.1%)の増加。2 か月連続の増加。
- 男性は 111 万人。前年同月に比べ 3 万人の減少。女性は 79 万人。前年同月に比べ 5 万人の増加。



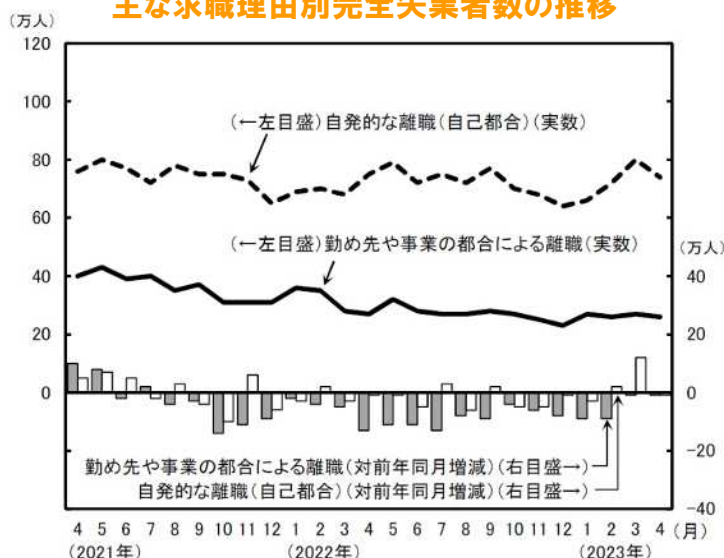
### 2 求職理由別完全失業者数

- 完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は 26 万人と、前年同月に比べ 1 万人の減少、「自発的な離職(自己都合)」は 74 万人と、前年同月に比べ 1 万人の減少、「新たに求職」は 54 万人と、前年同月に比べ 4 万人の増加。

#### 求職理由別完全失業者

2023年 4月	男女計 (万人)	
	実数	対前年同月増減
完全失業者	190	2
仕事をやめたため求職	120	-1
非自発的な離職	45	-1
定年又は雇用契約の満了による離職	19	0
勤め先や事業の都合による離職	26	-1
自発的な離職(自己都合)	74	-1
新たに求職	54	4
学卒未就職	8	-2
収入を得る必要が生じたから	27	3
その他	19	3

#### 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、「15~24 歳」、「25~34 歳」及び「35~44 歳」の年齢階級で、前年同月に比べ減少。
- 女性の完全失業者数は、「35~44 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

2023年 4月	男女計 (万人)		男 (万人)		女 (万人)	
	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	190	2	111	-3	79	5
15~24歳	27	-1	14	-2	13	1
25~34歳	47	2	27	-1	19	2
35~44歳	32	-3	17	-2	15	-1
45~54歳	37	1	21	0	16	1
55~64歳	29	3	17	1	11	1
65歳以上	18	1	14	1	4	0
(再掲)55~59歳	15	2	9	2	6	0
(再掲)60~64歳	14	1	9	1	6	2

労働力調査(詳細集計)2023年(令和5年)4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。



## 人 事

# 女性活躍社会に向けた 中小企業の 取組みポイント

1. なぜ女性活躍推進が必要なのか
2. 女性活躍推進法における行動計画の策定法
3. 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント
4. 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例



### 参考資料

【厚生労働省】：「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」「女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）」「女性活躍推進法特集ページ」「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」「女性活躍推進の好事例集」  
【総務省統計局】：「人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）結果の要約」「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約」

【ストレスチェックMagazine】：「『えるぼし認定』をご存じですか？2022年4月の義務化で中小企業も注目！誰もが活躍しやすい職場づくり。」

## 1

## 企業経営情報レポート

## なぜ女性活躍推進が必要なのか

2016年4月に「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、女性活躍推進法が施行されました。この法律は、事業主に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」および「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているものです。そして2022年4月1日に法改正となりました。

本レポートでは、女性活躍推進法に対して中小企業が取り組むべきポイントを解説します。

## ■ 女性の活躍推進が重要になってきた背景

近年の日本は、人口減少局面を迎えています。そのことに紐づいて将来の労働力不足が懸念されており、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠とされています。

その対応の1つとして、「女性の活躍推進」が重要であると考えられ始めました。労働力人口減少に対して企業が取り組むべき対策は、次のとおりです。

## ■ 労働力人口減少への対応策

- 女性が活躍できる環境を整備する
- 高年齢の人材を活用する
- 若手の育成を促進する
- 仕事の内容を整理し、AI化、IoT化を促進する
- 社員の多様化に対応した働き方が実現させられるよう、環境を整備する

この中でも、女性が活躍できる環境整備は、女性活躍推進法に則った活動であり、企業規模によっては、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。

今後、義務化される対象は広がっていくことが予想され、まだ女性が活躍できる環境整備への取り組みをしていない事業主は、早急な整備が必要といえます。

## ■ 女性の就業における課題

女性の就業者数の増加は、企業側が積極的に女性の働く労働環境整備を行ってきた成果といえますが、以下のとおりまだ多くの課題が残っています。

## ■ 女性の就業面における課題

- 就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人にのぼる。
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職する等、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
- 管理的立場にある女性の割合は約15%（2018年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

※参考：女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）



# 2

## 企業経営情報レポート

# 女性活躍推進法における行動計画の策定法

### ■ 一般事業主行動計画の策定の流れ

#### (1) 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法において策定することが求められている「一般事業主行動計画」の定義は、以下のとおりです。

#### ■ 一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

一般事業主行動計画を立案するにあたり、自社の労働環境をどのように整えていくかを詳細に決めなければなりません。

この計画には、女性の活躍推進に向けた活動内容を盛り込むことが義務付けられています。

#### (2) 一般事業主行動計画策定の流れ

一般事業主行動計画策定の計画は、4つのステップで作成し、STEP4まで終わったらSTEP1に戻ることがを繰り返し、職場環境を整備します。

#### STEP1 自社の女性社員の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画策定の前に、まずは自社の女性社員が活躍する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。

※原則、「直近の事業年度」について状況把握を行います。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行います。



#### STEP2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

STEP1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。この計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込むことが必要です。



#### STEP3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出が必要になります。



#### STEP4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況の点検・評価を行います。

参考：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

## 3

## 企業経営情報レポート

## 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント

本章では、中小企業に求められる女性の活躍推進のポイントを解説します。

## ■ 女性活躍推進に向けた課題と解決のポイント

女性が活躍できる職場にするための取組みポイントは次の4つです。

## ■ 女性活躍推進に向けた4つのポイント

- ①採用強化      ②公平な人事評価と登用      ③男女の賃金格差の是正      ④働き方改革への対応

## ①採用強化

初めに女性社員を積極的に採用するということです。女性社員が活躍する会社を目指すために、女性社員の採用強化が必要です。特に、以下のような課題を抱えている場合は、女性をターゲットにした採用強化をお勧めします。

## ■ 女性の採用面における課題

- 女性の社員数が極端に少ない
- 女性の応募が男性に比べると少ない
- これまで女性の総合職を募集していない
- 採用チームに女性が含まれていない

女性の採用を強化する場合は、採用部門に女性社員をアサインすることをお勧めします。

同性が描く人材要件を求人情報に反映させたり、女性社員が会社説明会に参加することで、求職者は自社で働くイメージを持ちやすくなります。

## ②公平な人事評価と登用

性別に関わらず、個人のスキルを公平に評価し人員配置を行うことは、一人ひとりが自身の力を存分に発揮できる職場環境を作っていくことにつながります。

以下のような課題を抱えている場合は、改善が必要といえます。

## ■ 人事評価・登用面の課題

- 評価制度を設けているものの、女性の昇進対象者が少ない
- 性別を理由にした仕事の差が設けられている
- 人員配置を検討する際に性別の要素を踏まえている
- 管理職の男女比率が極端に男性の方が高い

## ③男女の賃金格差の是正

国土交通省の調査では、企業における女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍が進んできていることが分かりました。

一方で、労働者全体を平均した際の男女間賃金格差は、依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、日本での格差は大きい状況です。

# 4

## 企業経営情報レポート

# 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例

これまで、女性活躍推進法の内容や、中小企業が取組む活動推進のポイントを紹介してきました。本章では、実際に取組み、成功した企業の事例を紹介します。

### ■ 女性の採用拡大に成功した事例

企業名	株式会社栄和産業	事業概要	製造業
従業員数	168名（うち女性30名）	所在地	神奈川県綾瀬市

#### （１）取組みの経緯

以前から多様な人材が働く職場ではありましたが、機械製造業という特性上、女性従業員は多くありませんでした。

しかし、将来的に労働力人口が減っていくことが予想される中、ものづくりの世界にも女性を増やすことが必要ではないかと考え、女性活躍推進法の施行をきっかけに、女性の積極採用に取組み始めました。

#### （２）取組み内容

女性の応募者を増やすためには、「製造業は男性中心」というイメージを払拭することが必要と考え、以下の取組みを行いました。

- デジタル化や機械化が進み、作業と性別の関係性が低いことを社内に周知
- 職場案内の動画を制作し、男女問わず活躍できる職場であることを社外に訴求
- 事務職として採用した女性従業員を含む、全新入社員に製造現場での実習を実施
- 工場に女性専用のトイレを増設する等、施設を整備

#### （３）取組みの成果

取組みの結果、年々、女子学生からの応募が増え、現在は30名の女性従業員が働いています。うち4名は技能職、1名は営業に配属されています。

女性従業員が増えたことで、女性従業員同士の情報交換や困りごと相談が生まれ、部門同士の連携が生まれました。

部門を超えた助け合いや、担当以外の業務への理解が進み、会社としての一体感が増しています。

参考：厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取組む企業の事例集

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:会社の種類

## 会社の種類について

会社の種類について教えてください。

「会社」とは、実は総称であり大きく「株式会社」と「持分会社」に分かれ、さらに持分会社は、「合同会社」、「合資会社」、「合名会社」に分かれます。

### ■株式会社

最も多い会社形態です。1名から設立可能。旧商法では、資本金が1,000万円以上なければ設立することができませんでした。しかし、現在の会社法では、1円からでも設立することができます（ただし、銀行などから融資を受ける際の信用度からすると、資本金1円は現実的ではありません）。

また、株式会社は株式を発行して、株主は株式を所有し事実上の会社のオーナーとなるため、位置づけは代表取締役よりも株主が上位となります。

株主は、直接業務を取り仕切るのではなく、株主の意向に沿って役員等が業務を行います。

### ■合同会社

有限会社に代わり、現在の会社法により新しく認められた会社形態です。1名から設立可能です。株式会社と違い、持分会社である合同、合資、合名会社は株式を発行せず、いわば社員全員が会社の所有者です。つまり、所有と経営が一緒となります。全員が所有者ですから、意思決定が早く、また、合同会社の社員は会社が倒産した場合でも、出資の範囲でしか責任を負いません（間接有限責任）。さらに、定款の作成義務はありますが、公証人による定款の認証は必要とせず、登記の登録免許税も6万円と安いため、株式会社よりも設立コストの低さが特徴的です。

しかし、新しい会社形態であるため、知名度は非常に低く、株式会社に比べどうしても見劣りしてしまうイメージはぬぐえません。

### ■合資会社、合名会社

いずれも昔からある、小規模な会社として定着してきた会社形態です。合資会社は、2名以上から設立可能です。会社の負債について、債権者に対し会社財産では支払いきれない負債を、自分の財産から支払う無制限の責任を負う社員（無限責任社員）と、出資金の範囲を超えて負債が残る場合に債権者から直接請求を受ける社員（直接有限責任社員）が各1名ずつ必要です。

一方、合名会社は、1名以上の社員（無限責任社員）から設立可能。その負うべき責任は前述のとおりです。合資、合名も、会社への出資は金銭ではなく労務での提供が認められるなど、設立手続きが簡便です。しかし、会社の負債において債権者に対する責任の重さが特徴的です。

ジャンル:会社法 > サブジャンル:会社の種類

# 合同会社の持分の譲渡

合同会社持分の譲渡規制について、教えてください。

持分会社の持分の譲渡は、必ず社員の承認を要します。

原則総社員の承認を要しますが、業務を執行しない有限責任社員の持分譲渡については、業務を執行する社員の全員の承諾で足りります。

## ■持分会社の持分とは

会社法では、会社の種類を大きく「株式会社」と「持分会社」の2つに分けて規定しています。「持分会社」は、合名会社、合資会社または合同会社の総称です。さて、会社法では、株式会社の株主は、その有する株式について以下の3つの権利を有すると規定しています。(第105条第1項)。

- ①剰余金の配当を受ける権利    ②残余財産の分配を受ける権利    ③株主総会における議決権

一方、持分会社においては、議決権が出資の価額に應じるという規定にはなっていないので、株式会社の株式と持分会社の持分は同じようなもの、とまでは言えませんが、

- ①社員の持分の差し押えは、利益の配当を請求する権利に対してもその効力を有すること  
②残余財産の分配の割合について、定款に定めのない場合には、その割合は各社員の出資の価額に応じて定めること

と規定されていることから、会社に対する財産的な権利という意味では、株式会社の株式と持分会社の持分はかなり類似したものである、ということが出来ます。

## ■持分の譲渡についての規制とは

株式会社の株式の譲渡は、原則自由です。ただし、譲渡制限株式については、その譲渡につき、会社の承認を要します。一方、持分会社の持分の譲渡は、必ず社員の承認を要します。

具体的には、次のとおりです。

- ①業務を執行しない有限責任社員は、業務を執行する社員の全員の承諾がなければ、その持分の全部または一部を他人に譲渡することができません。  
②それ以外の場合は、社員は、他の社員の全員の承諾がなければ、その持分の全部または一部を他人に譲渡することができません。

なお、持分会社の社員の氏名・名称および住所は、定款に記載される事項のため、持分譲渡があった場合には定款変更に該当し、原則的には総社員の同意が必要となります。