

〈第11回〉「経営承継」②

～「種類株」,「属人株」の有効活用～

平松 徹

中小企業診断協会 東京支部

1. 「種類株」と「属人株」の専門家って売れると思うのですが…。

事業主から相談を受ける際、事業承継はメインのテーマの1つです。事業承継では、その会社の株式の所有が大きな争点になることがあります。経営権は結局、株式を誰がどのように所有しているかです。そしてそのときにいちばん活用できるのが、今回の「種類株」,「属人株」。

しかしこの分野、専門家がきわめて少ない。また、「種類株」,「属人株」について書かれた本はほとんど出ていません。その意味では、この分野の専門家になるのはかなり有効であり、少しでも知っていれば、かなり経営者のお役に立てる経営コンサルタントになれるのではと思います。

2. 株式の自益権と共益権

株式の所有は、経営権と深く結びつきます。株式は会社の資本金で、元手です。元手を出した人が株式を取得して株主総会の議決権を持ち、その結果としての経営権を持つ。株主が自ら経営する、または経営を他の者に委託し、その果実としての配当をもらう。これが資本主義の論理です。だから株式は大切です。特に中小企業の場合、株式の50%超を持つ人が、その会社のいわば支配者です。

株式には、自益権と共益権があります。自益権には「利益配当」を受ける権利、「残余財産を分配する権利」など、公益権には「議決権」などがあります(図表1)。

基本的には、株主は平等に扱われます。これを「株主平等の原則」といいます。株主は株式と引き換えにお金を出すこと、その見返りとして会社

から経済的な利益を受ける権利(自益権)と、会社の経営に口を挟む権利(共益権)をもらいます。

3. 議決権や配当について
特別な権利を持つ「種類株」もある

ただし、これは普通株式の話です。種類株式という特殊な株式があります。普通株式とは異なる権利や内容を持つ特別な株式です。議決権や配当権、残余財産分配権などを制限したり、逆に優先したりできます。

種類株式とは、

さまざまな条件について普通株式とは異なる権利や内容を持つ特別な株式

種類株式には、図表2のようなものがあります。

4. 株主ごとに、議決権などを増やしたり減らしたりできる「属人株」

もう1つ、種類株式に対して、属人的株式があります。これは、「利益の配当」,「残余財産の分配」,「議決権」について株主ごとに異なる取り扱いがなされる株式です。すべての株式について譲渡制限のある会社にも適用されます。

属人株とは、

所有している株主に株式の持つ権利が原則として帰属している株式

この属人的株式を発行するには、条件があります。株主総会で全株主の議決権の3/4以上の賛成が必要で、その内容について定款に記載する必要があります。ただ、種類株式と違って、法務局への登記は必要ありません。これは、属人的株式を

図表 1 株主の権利

株式の種類	権利	株主の権利	種類株式
普通株式	自益権	①剰余金の配当を受ける権利	・両方を奪う種類株式は発行できない。 ・④⑤は奪うことはできない。
		②会社が解散などした際に残った財産（残余財産）の分配を受ける権利	
	共益権	③株主総会に関する権利 例) 株主総会で議決権を行使する権利	
		④経営陣の不正行為を監視・是正・責任を追及する権利 例) 株主代表訴訟を提起する権利	
		⑤会社の情報を知る権利 例) 帳簿を閲覧する権利	

図表 2 種類株式

種類	種類株式	内容
1 剰余金の配当	配当優先株式	・配当が優先してもらえる株式。
	配当劣後株式	・配当が遅れてからしかもらえない株式。
2 残余財産の分配	残余財産分配優先株式	・優先的に残余財産を受けとれる株式。
	残余財産分配劣後株式	・残余財産を遅れてしか受けとれない株式。
3 議決権の制限	議決権制限株式	・すべての事項について議決権を制限することも、一定の事項について議決権を行使できないようにすることもできる。 ・公開会社において、発行株式の1/2を超えることはできない。
4 譲渡制限	譲渡制限株式	・種類株式ごとに譲渡制限することができる。 ・すべての株式に譲渡制限 → 非公開会社である。
5 取得請求権付	取得請求権付株式	・株主が会社へ買取り請求をできる株式。
6 取得条項付	取得条項付株式	・会社が一定の事由が生じたとき、強制的に取得できる株式。
7 全部取得条項付	全部取得条項付株式	・株主総会の決議があれば、株主の所有する株式のすべてを会社が取得できる株式。
8 拒否権付	拒否権付株式 (黄金株)	・会社の意思決定について、拒否権を発動できる株式。 ・東京証券取引所は原則として認めていない。
9 役員選解任権付	役員選解任権付株式	・特定の株主に一定の役員の選任、解任などを求めることができる株式。 ・委員会設置会社をのぞく非公開会社が発行できる。

図表 3 属人的株式

種類	内容
1 VIP 株	・ある特定の株主が持っている株式について、特別の権利をつけた株式のこと（たとえば、1株で100個の議決権を持つ株式）。 ・他人にVIP株が渡っても、特別な権利は引き継がれない。
2 比重株	・ある特定の株式に特別の権利をつけたもの。 ・他人に渡るとその権利も株とともに移転する。 ・定款で比重株とする株式を特定することが必要。
3 ヒーロー株	・条件付のVIP株。 ・たとえば、社長が認知症になったら、ある人の持っている株式が1株で100個の議決権を持つようになり、経営権を取得でき、会社を守れるなど。

発行しても、社外の人に知られないですむということ。メリットとして活かせそうですね（図表3）。

まずVIP株です。VIP株とは、ある特定の株主が持っている株式について特別の権利をつけた株式のことをいいます。だから、株式が他人の手に渡っても特別な権利はその人に引き継がれません。

A社長が所有している株式が、1株につき100個の議決権を持つVIP株とします。A社長がその後取得した株はすべて1株100個の議決権を持ちますし、A社長が他の人に持ち株を売ったとすると、それは1株1個の議決権しかない、ただの普通株式になります。

比重株も似ていますが、少し違います。比重株とは、ある特定の株式に特別な権利をつけたもの

です。比重株が売買で他人の手に渡った場合、VIP株と違い特別な権利も株と一緒に移転します。比重株式は性格としては、種類株に近いものです。属人的な部分はありません。

たとえば、Bさんが持っている株式が1株100個の議決権を持っている比重株だとします。これをCさんに売った場合、Cさんが1株100個の議決権を持つことになります。ただこの比重株、相続などでは注意しないといけません。相続で株式が分散すると、特別な権利の株式が分散するわけですから、経営権に大きな影響が出るのが予想されます。少し注意したいところです。

この対策としては、ヒーロー株を取得条項付の種類株式にすればよい。相続を条件にしてすべて会社で引きとってしまうわけです。ただし、種類

株式は登記が必要となりますので、少し手数は増えますが…。

ヒーロー株は、条件付のVIP株です。中小企業では、会社の全株式を社長が所有している場合が多いと思います。その社長に何かが起こり、突然会社経営ができなくなったり、失踪してしまったりしたら、その会社はどうなるのでしょうか。株主総会さえ開けないわけですから、大切な議事事項が決まらなくなってしまいます。他の人が経営をしないと開けないわけですが、株主総会が開けなければ、取締役も選任できません。

社長失踪などということはそうそうあることではありませんので、あまり考える必要はないかもしれません。ただ、社長が病気で倒れたり、交通事故にあうなどということは、それほどまれなことではありません。そのときに、誰に経営を任せるとかは重要です。その時点での社内No. 2の人に任せる場合などが多いでしょうか。

その人がたとえばCさんだとすると、Cさんに社長復帰までの一時的なつなぎをお願いする。そのときに使えるのが、ヒーロー株です。ウルトラマン株といってもよいですね。ウルトラマンは、3分だけのお助けマン。3分経ったら、天高く帰っていきます。ヒーロー株も条件付です。社長の病気が回復したら、社長が退院したらなど、条件を満たせば、その株式の特別な権利は消えてしまいます。そして社長が復帰するのです。

5. ヒーロー株の活用例

少し具体的な活用例をあげます。

社長に子どもが2人いて、1人が会社を継ぐという場合。兄のDさんは専務として経営の補佐をしており、弟のEさんは監査役で入っているものの名ばかり監査役で、実質は別の会社のサラリーマンで頑張っている。しかし、父の会社の動向について少しは気になるらしい。

この場合、社長は兄のDさんへの事業承継を考えているが、そのまま、事業承継としてすべての株を兄に譲渡すると、弟が異議を唱えることも考えられ、相続が“争族”になってしまいます。それではちょっと困ります。ここで弟の気持ちを聞きます。経営に関心がなければ、株はすべて兄に、その他の現金や不動産を多めに弟に譲渡する

ことにするのがよいのでしょうか。

しかし、ここで問題なのは、事業承継は相続ではなく、現社長がピンピンしているいまが最適のタイミングだということです。また、株式はその価格が変動するというのも問題です。

弟はとりあえず、おいておきます。たとえば、現社長が突然の病気で倒れたらどうしますか？専務として兄が頑張っている場合は、とりあえずはOKでしょう。そのまま、社長に替わって兄が采配をふるえばよい。まだ、経営者になって日が浅い場合や、力量がはつきりしない場合などが、ここでは問題になります。

議決権の大きさが会社支配力の大きさですから、兄に事業承継をさせたい場合は、いずれにしても議決権の大半を兄が持つようにしないとけません。そして、それを補う誰かの支援があればなおよいですね。

ここで登場するのが、ヒーロー株です。専務である兄を支える力量のある人がいれば、その人にたっぷり配当をする配当権をつけた属人株を発行します。平成のウルトラマンともいえる、頼もしいヒーローの誕生です。いや～、かっこいいですね。もう少し古い人ですと、鞍馬天狗でしょうか。

そして大切なのが、いま手を打つことです。現社長がしっかりしているいまのうちにです。でもこのウルトラマンさん、または鞍馬天狗さん、ボランティアではありません。しっかり報酬はもらわないと…。ボランティアでは、人はやっぱり動きません。だから、成功したらしっかり配当をつけることを定款にうたいます。そして、その確実な証拠として属人株を発行するのです。

期限を明確にすることは必要です。3年なら3年、専務がしっかりとした経営者になるまでの期間を特定することが、大切なのです。それによって、明確な具体的な計画が立てられます。

何ごとにも「見える化」は大切です。リスクマネジメントのキーワードは、「安心」です。「見える化」は別名、「安心化」です。だって安心ですよ、しっかり兄ちゃんを後継者として育成すれば、相応の配当がもらえるのですから。儲けた利益の50%とか、この際大盤ふるまってもいいかもしれません。後継者育成の授業料です。それで50%残るのだったら、ラッキーというものです。それは、その会社でいちばんいい方法を探したらよい。

属人株の特徴は、定款にうたうだけで、属人株

式を発行できるということです。登記の必要がなく、こっそりできるわけです。そのあたりの会社事情を勘ぐられることもない。その点、属人株はとても使いやすいですね。

6. 「役員選解任権付」の種類株の活用

例をもう1つだけとり上げます。「役員選解任権付」の種類株。

中小企業の社長さんから次のような質問があったとします。

「上場会社などでは、従業員持株会があります。中小企業である当社でも、自社株式の持株会が組織できれば従業員のやる気も出ていいのでしょうか、無理でしょうか？」

役員選解任権付株式は、特定の株主に一定の役員の専任や解任を求めることができる株式です。委員会設置会社をのぞく非公開会社で発行できます。委員会設置会社は、私的な株式会社ですが、委員会という社外の役員がメンバーの過半数を占める、公的な性格が強い会社です。そのような会社に、一部の者に役員を選任する権利や役員を解任する権利を与える仕組みを導入することはできません。

この「役員選解任権付」という種類株、活用が多様できます。従業員持株会は、通常上場株式会社でなければ、あまり意味をなさないと思いがちです。だって、上場株式でなければ簡単に売れないわけですから。

でも実は、そうではないのです。「取得請求権」をつけた種類株にすればよいのです。

取得請求権というのは、株式を持っている人が自分の持ち株を引きとってもらうことを請求できる権利です。種類株の特徴の1つは、1つの株に複数の特別な権利をつけられることです。そのとき大切なのは、株を引きとる価格をいくにするかです。株価というのは経営の状況に応じて上下します。まず、元本を保証することが大切です。これは、自社株について安心を与える意味があります。そのうえで、業績に応じてプレミアムをつける。

たとえば、自己資本税引後利益率の1/2の割合をつけたらどうでしょうか。従業員が頑張ったのだから、半分を株を持っている従業員に配当するわけです。半分は会社に残るわけですし、従業員

が頑張って会社がよくなれば、それで万々歳というものです。種類株式の発行では、定款変更だけではダメで、登記も必要になります。種類株式の発行は、法務局に行き、登記簿謄本を閲覧すれば簡単にわかってしまいます。でも、かえって透明性が増していいのかもしれない。いまは、公明性が要求されている時代ですから。

従業員が退職したときどうするかが、1つ問題です。従業員でもないのに、従業員持株会に入っていることもないですし、というより、会としては迷惑です。だったら、取得条項付の種類株にします。

取得条項付株式というのは、おそらくいちばん有効な種類株式です。会社の一定条件がそろえば、その株式を引きとることができる権利がついた株式なのです。だから、「従業員が退職したときは会社はその株式を引きとることができる」という条項を入れればよいわけです。

7. 取得条項付株式活用の際の留意点

取得条項付株式はいちばん有効な株式といいましたが、1つ留意事項があります。引きとりの際の株式価格です。それを決めないと、引きとりに引きとれなくなってしまいます。株価の合理的な算定方法を、あらかじめ定款に定めておくことがぜひとも必要です。インターネットで検索すれば、でき合いの定款変更サンプルが載っていますが、そのあたりにはあまり触れられていません。それで実際にやると大変なことになってしまう恐れがあるので、要注意です。でも、この種類株と属人株、結構使えると思いますよ。

平松 徹

(ひらまつ とおる)

上智大学文学部哲学科卒業後、空調機販売会社に勤務。経営管理、営業企画を担当。その後ビジネススクールでマーケティング、財務、人事労務、リスクマネジメントの講師を担当。1998年にISO、人事労務のコンサルタントとして独立開業。その後会社組織にし、現在社会保険労務士、行政書士業務を併せ持つ、企業にトータルな経営支援を提供する(株)ソフィア代表取締役所長。著書に「これでわかる会社の見える化と攻めの内部統制」、「中小企業のための業務改善マニュアル」(週刊住宅新聞社)など。中小企業診断協会東京支部城西支会の「企業見える化研究会」主宰。中小企業診断士、社会保険労務士、行政書士、品質ISO主任審査員、環境ISO主任審査員。

