

本号の掲載記事

- トピック 倒産・事業再生「特別清算手続について」 弁護士 柴野 高之
- トピック 危機管理「消費者庁報告書・アンケート結果にみる内部通報制度の実効性向上に向けた取組み」 弁護士 横瀬 大輝
- 倒産・事業再生 / 債権回収 / 事業承継チームによる連続ウェビナーのご案内
- 近時の実務話題&裁判例レビュー 弁護士 大川 治

トピック 倒産・事業再生

特別清算手続について



弁護士 柴野 高之

1 特別清算の概要（メリット・デメリット）

特別清算とは、解散後清算手続中の株式会社について債務超過の疑いがある場合等に、清算人等が裁判所に申立てることにより開始され、裁判所の監督のもとで行われる特別の清算手続をいいます。最終的に法人格が消滅する清算型の手続という点では、破産手続と同様ですが、下表1のような相違があります。

特別清算手続は、裁判所の監督下とはいえ、株主総会等で選任された清算人が主体となって手続を進めることができ、破産手続に比べて、柔軟で迅速・低廉な費用で、かつ、風評被害も少ないといわれていますが、詐害行為等があるよ

うな事案では、否認の制度がないため、破産手続の方がふさわしいといえます。また、債権者の多数決による同意が必要である（否決されれば破産手続に移行する可能性が高い）ため、申立て前から、債権者と協議し、債権者の意向を踏まえた弁済計画案が策定できる場合でないと成立は困難です（もっとも、実質的衡平を害さない範囲で柔軟な対応が可能です。）。

そのため、不採算・経営不振の子会社の債務を肩代わりした親会社の子会社に対する債権を税務上安全に償却するためのいわゆる対税型（和解型・同意型）の利用に加えて、近年は、私的整理手続において、旧会社から GOOD 事業（優

表1 破産手続と特別清算手続の異同

	破産手続	特別清算
開始の要件	債務超過・支払不能	債務超過の疑い
主催者	裁判所が選任する破産管財人	(株主総会等で選任される)清算人
対象	法人、個人等制限なし	株式会社のみ
弁済案	債権者の同意不要(裁判所の許可)	債権者の多数決+裁判所の許可
根拠	破産法	会社法第9章「清算」
債権放棄(無税償却)	法人税基本通達9-6-2	法人税基本通達9-6-1(2) ※協定型の場合
否認制度	あり	なし

良事業)を第2会社(スポンサーなど)に譲渡し、第2会社が譲渡対価を旧会社に支払ったうえ、BAD事業(過剰債務)を抱えた旧会社は特別清算の申立てをして、弁済後の残債務(金融債務のみである場合が大半です。)の免除を受けるなど(協定型)のために利用されるケースが増えています。

直近5年間の法的倒産手続における清算型(破産手続と特別清算)と再生型(民事再生・会社更生)の申立件数の推移は以下のようになっています。(ア)

	破産	特別清算	再生型
2019	7716	286	352
2020	7212	320	277
2021	5518	300	197
2022	5912	274	190
2023	7986	279	232

帝国データバンク 倒産集計 2019年報～2023年報より抜粋

2 特別清算の流れ(イメージ)

	協定型	和解型・同意型
3月31日	解散及び清算人選任のための株主総会	
同日	解散	
4月1日	債権申出の官報公告(2か月)・債権者への個別催告	
5月26日	解散時の貸借対照表等の作成・株主総会での承認	
6月1日	債権申出催告期限満了	
6月2日	裁判所に対して特別清算開始の申立	
6月9日	特別清算開始決定	
	監督委員の選任	
6月15日		裁判所による和解許可
6月22日		和解契約締結+弁済
7月25日		特別清算終結決定
7月30日		終結決定確定
11月10日	協定案の作成、提出	
11月24日	監督委員の調査	
1月20日	協定案決議のための債権者集会	
1月23日	裁判所による協定の認可決定	
2月	(官報公告を経て)認可決定確定	
3月	協定案に基づく弁済(残債務免除)	
3月	特別清算終結の終結決定	
	終結決定確定・清算結了登記	

3 特別清算手続の概要

(1) 申立て

特別清算の申立ては、債権者、清算人、監査役又は株主がこれを行うことができます(会社法511条1項)が、通常は清算人が行います。清算会社に債務超過の疑いがあるときに

は、清算人が申立義務を負っています(会社法511条2項)。

清算人は、会社の解散に伴い、株主総会決議によって選任されますが、特別清算の場合には弁護士が清算人に選任されて自ら特別清算を申し立てる場合と、代表取締役等が清算人に就任し、弁護士が清算人代理として申し立てる場合があります。

ます。

協定型の場合、実務上、申立てにあたっては、債権者の総債権額の3分の2以上の者による申立てを行うことについての同意書の提出が求められることがあるほか、裁判所により、監督委員が選任される場合があります。

(2) 債権の取扱い等

公租公課や給与等の労働債権については、一般の先取特権その他の優先権のある債権として、手続中も随時弁済することが認められています。また、和解や減免の対象とならないため、逆に、これらの債権の弁済が全額できる見込みがない場合は、そもそも特別清算の申立てはできません。これら以外の一般的な債権は「協定債権」とされ、特別清算手続の中で、協定ないし和解に基づいて弁済を受けます。

また、他の法的倒産制度と同様に、協定債権者による相殺と、協定債権の取得者による相殺は禁止されています（会社法 517 条）。

解散後、官報公告により、2 か月以内に清算会社に対する債権の内容を申し出るよう催告がされますが、その間、原則として債権の弁済は禁止されます（会社法 499 条・500 条）。債権者は、清算人に対して債権の申出を行い、清算人は調査のうえ、債権者から申出のあった債権額について調査をします。ただし、この調査は事実上のものであり、他の法的倒産手続における債権調査・確定の制度はありません。

(3) 債権者集会と協定（協定型の場合）

ア 協定案の作成

清算人は、清算会社の財産を換価し、各債権者の債権額を調査のうえ、弁済計画案（協定案と呼ばれます。）を策定します。一般的には、清算会社が、換価した資産を協定債権者にプロラタで一括弁済し、残債務は免除を受ける内容となります。

私的整理手続が、特別清算の申立てに先行している場合は、すでにその段階でほぼ同様の案が提示され、大半の債権者から事実上の同意を得ているケースも多いですが、あらためて、債権者に対して、財産、負債の状況、協定案の概要等について説明・報告される場合もあります。また、特別清算に至った経緯を含め、監督委員の調査も受けます。

イ 協定案の決議のための債権者集会

清算株式会社の申し出た協定の可否を決議するための集会が開催されます。

債権額1円につき1議決権とされ、（債権者集会の日までの）利息、損害金も債権額に算入されます（開始決定日時点で議決権額を算定する場合があります。）。

協定の可決には議決権者の過半数で、かつ、議決権の総額の3分の2以上の議決権を有する者の同意が必要です（会社法 567 条 1 項）。

ウ 協定の成立

債権者集会で協定案が賛成多数で可決されると、裁判所の認可を得て効力が生じ、協定に同意しなかった債権者も拘束されます（会社法 571 条 1 項）。

(4) 個別和解（和解型の場合）

一方、債権者が少数の場合あるいは親会社の子会社の整理のために子会社の債務をすべて肩代わりしている場合は、協定に代えて、全債権者との個別和解が行われる場合があります。和解の内容は、残余資産の弁済と引き換えに残債を免除する内容となることが一般的です。和解についても、裁判所の許可により効力が生じます（会社法 535 条 1 項）。

和解型は、特別清算開始決定とほぼ同時に和解案について裁判所の許可を得て、和解契約を締結、実行することが可能であり、債権者集会も開催されず、監督委員も選任されませんので、協定型よりも極めて短期間かつ低廉な費用で手続を終了することが可能です。

(5) 特別清算の終結

協定の実行が完了したとき、または、個別和解の方法によりすべての債務が消滅したときに特別清算は終結します（会社法 573 条）。特別清算終結の決定が確定した後、特別清算終結の登記が行われます。

4 さいごに

当事務所は、協定型、和解型のいずれの特別清算手続においても豊富な申立実績を有しております。また、各地の裁判所により手続の進め方が異なる場合もありますが、柔軟に対応することが可能です。子会社の整理が必要となった場合、あるいは、取引先が特別清算の申立てをしたが、どのような対応をすればよいかわからない場合等、お気軽にご相談いただければと思います。

消費者庁報告書・アンケート結果にみる内部通報制度の実効性向上に向けた取り組み



弁護士 横瀬 大輝

消費者庁は、2024年2月29日に、「内部通報制度に関する意識調査（就労者1万人アンケート）結果」¹（以下「本アンケート」といいます。）を公表するとともに、立て続けに、同年3月27日、「企業不祥事における内部通報制度の実効性に関する調査・分析－不正の早期発見・是正に向けた経営トップに対する提言－」²（以下「本報告書」といいます。）を公表しました。以下では、本アンケートや本報告書を踏まえて、内部通報制度の実効性向上に向けて、特に「研修・周知」の見直しの重要性について解説いたします³。（ア）

1 内部通報制度の実効性を阻害する要因

本報告書は、平成31年1月以降に公表された企業不祥事に関する調査報告書265本を収集・分析し、内部通報制度の実効的な運用を阻害する主要な課題項目を設定し、各項目についての記載が充実している調査報告書を選定し、指摘事項を整理・分析のうえ、経営トップに対する提言をまとめたものです。本報告書では、内部通報制度の実効性を阻害する要因に関する主な指摘事項として、表1記載の5点が挙げられています。（イ）

表1

項目	制度の実効性を阻害する要因の詳細
① 規範意識の鈍麻(独自の規範意識の形成)	内部通報が行われなかった要因として、問題となる行為が従前から繰り返されていたことや、法令に違反するとの確信のなさにより、その行為を問題視しない又は正当化する独自の規範意識が形成されたこと(規範意識の鈍麻)が挙げられる。
② 内部通報窓口の問題	内部通報が行われなかった要因として、グループ子会社が親会社に通報する手段や海外子会社の従業員が日本語以外で親会社に通報する手段がなかったことなど、窓口の利用者の制限の問題や、上司への報告が内部通報の前提条件であると誤解されるような形での制度の周知が指摘されている。
③ 内部通報制度に対する認識の欠如	内部通報が行われなかった要因として、従業員が制度の存在を認識していなかったと述べる事例や制度の対象はパワハラ等の労働問題であり、問題となった不祥事は対象外であると誤解していたと述べる事例がある。
④ 内部通報を妨げる心理的要因	内部通報制度に対する従業員の主な懸念として、1)通報者として特定され、不利益を被る懸念や、2)不正行為に関与している者などが内部通報対応に従事しており、実効的な調査が行われない懸念がある。
⑤ 内部通報後の不適切な対応	内部通報があったにもかかわらず、報告を受けた者の思い込み(バイアス)や調査担当者の権限・能力不足、大事になることを避ける目的から、適切な対応が取られなかった事例がある。

2 経営トップに対する提言

このような分析を踏まえて、本報告書は、表2記載の事項を「経営トップ」に対する提言としてまとめています（丸数字は筆者による。）。

このように、本報告書では、「経営トップ」による取り組みを重視しています。内部通報制度の機能不全を改善するためには、経営トップが制度の意義を認識し、社内への発信を強化することが重要だとして、定期的な研修の実施や声を上げやすい企業文化の醸成などを提言しています。内部通報制度に関する施策の立案・検討・実行は、コンプライアンス部門などが主導して行うことが多いかと思われますが、「経営トップ」

をも巻き込んで取り組んでいく必要があるといえます。

3 研修・周知の重要性

本報告書の経営トップに対する提言では、①②③④⑦⑩という多くの項目で、従業員に対する研修や周知の重要性が指摘されており、研修・周知が重要なキーを握っていることが分かります。

研修・周知の重要性は、本アンケートの結果からも読み取れます。本アンケートによれば、内部通報制度への理解度が高い就労者であるほど、勤務先において、法令違反行為等を目撃した経験がある者の割合が高く、かつ、勤務先において

項目
<p>① 以下のような取組みを通じ、従業員が、どのような行為が法令に違反するかの具体的なイメージを持ちながら、安心して不正に声を上げられるよう、定期的な研修・教育を実施するとともに、経営トップからもメッセージを発信する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社の業務内容を踏まえて想定される具体的な不正行為事例の紹介 ・同業他社で発覚した不正行為の周知
<p>② 新たに配属された者の方が、問題意識を持ちやすいことから、例えば、新規採用・異動者に対するコンプライアンス研修の一環で、アンケート調査やヒアリングを実施するなど、新規採用・異動者からの通報を促す施策も有効。</p>
<p>③ 経営のグローバル化の進展や雇用形態が多様化する中で、適切なグループ経営管理の観点から、経営トップは、グループ会社の従業員等が安心・信頼して通報できるよう、以下のような体制を構築し、グループ会社の従業員等にも広く周知することが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社の従業員等からの通報を受け付ける体制 ・具体的な内部通報の方法、手続きの周知(前提条件があると誤解されない、わかりやすい形での周知) ・グローバルな事業展開をしている場合、通報窓口の多言語対応 ・通報者が、匿名性を保ったまま通報窓口とコミュニケーションできる体制の構築
<p>④ 従業員が安心して不正を通報できるよう、以下のような取組みを通じて、定期的・継続的な研修・教育や情報発信を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の意義・役割や受け付ける通報の対象範囲を説明 ・ポスターの掲示、携行カードの配布、ロールプレイング要素を含む研修など、周知方法の工夫 ・研修後の確認テストの実施やアンケート調査などにより、従業員の制度の理解度を定期的に確認
<p>⑤ 制度の活用状況や通報分野の偏りを確認し、通報を促す方策を検討するため、運用実績を定期的に分析し、従業員等に開示することも有効。</p>
<p>⑥ 経営トップが、内部通報により不正を早期発見することで、問題が大きくなる前に不正に対処できるという組織にとっての意義を理解し、その意義を従業員等に対し、継続的かつ積極的に発信する。(Tone from the Top)</p>
<p>⑦ 従業員が通報後のプロセスをイメージできるよう、以下のような取組みを実施し、制度に対する信頼の確保に努めるべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップのメッセージ発信や定期研修による、通報を理由とする不利益取扱い禁止の周知 ・通報者を特定する情報に法律上の守秘義務があることの周知や情報共有の範囲・管理方法等の具体的な周知 ・窓口の社外設置や社外取締役等の関与 ・不利益な取扱いや情報漏洩、通報者の探索を行った者などに対する懲戒処分など厳正な対処 ・通報者が特定されない調査方法の工夫
<p>⑧ 適切な人選と研修・教育による内部通報窓口及び調査担当者(「従事者」)のモチベーションと能力の向上を図る。</p>
<p>⑨ 調査担当部署に十分な調査権限や独立性を付与した上で、他部署に対し、調査への協力を周知する。</p>
<p>⑩ 職制上のレポーティングラインへの報告、ホームページのお問い合わせフォームへの連絡など、内部通報窓口以外への報告・通報が適切に処理されるよう、通報対応を明確化し、全部署を対象とした定期的かつ継続的な研修・教育を行う。</p>
<p>⑪ 経営トップは、内部通報により不正を早期発見することで、問題が大きくなる前に不正に対処できるという組織にとっての意義を理解し、ステークホルダーからの信頼確保と企業価値の維持・向上に向けて、声を上げやすい企業文化の醸成と実効的な内部通報制度を構築する必要がある。</p>

重大な法令違反を目撃した場合の通報意欲が高い傾向にあることが分かりました。また、内部通報制度を「よく知っている」と回答した人が知ったきっかけは、「勤務先等における研修・周知」が最多の53.7%となりました。

これらのアンケート結果からすると、内部通報制度についてよく理解できている人は、コンプライアンス違反の事象が発生していることや、それを是正するための行動をすることについて、いわば「アンテナの感度が高い」ということが読み取れ

ます。こういったアンテナの感度が高い従業員を増やすためには、研修・周知を徹底することが重要であるといえます。

これらの本報告書や本アンケートも踏まえて、貴社内での研修・周知の状況について、今一度見直してみたいかがでしょうか。

例えば、もし、社内報やメールを送って数回周知しただけということであれば、送信頻度を増やしたり、ポスターを掲示するなどの別の方法の導入も検討してみたいかがでしょうか。

コンプライアンス研修を実施する際に、内部通報制度のことについては詳細に説明していないのであれば、具体的な利用方法や注意点などを詳細に説明したり、具体的なケースメソッドを取り入れるということも考えられます。その際、安心して通報をできる体制が整っていることをしっかりと伝える必要がありますし、利用実績や改善実績なども積極的に開示していくことが有用であるといえます。

また、コンプライアンス違反に対するアンテナの感度を高めるためには、当事者意識を醸成することが必要です。業種や部署によっても起こり得るコンプライアンス違反のタイプは異なりますので、業界他社や自社での過去の実例なども踏まえて、より従業員の仕事に引き付けて起こり得るケースを紹介し、当事者意識を醸成できるようなコンプライアンス研修を実施することが重要です。そのうえで、もし何かを発見した場合には「疑問・違和感」レベルでもよいので、積極的に内部通報制度の利用をして欲しいと呼びかけていくことが有用といえます。

以上の研修・周知の取組みを通じて、内部通報制度の実効性を向上させ、健全な事業活動を遂行する基盤を作ることが求められています。

(注)

1 https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240229_0002.pdf

2 https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240326_0002.pdf

3 本アンケートについての概要は、[本ニュースレター Vol.34](#)・p8 もご参照ください。

倒産・事業再生 / 債権回収 / 事業承継チームによる連続ウェビナー

堂島法律事務所では、2023年12月より、倒産・事業再生 / 債権回収 / 事業承継チームによる6か月連続ウェビナー（無料・要事前登録）を月1回のペースで実施しております。各回30分程度を予定しておりますのでお気軽にご参加ください。

第5回

「事業再生や倒産における労働契約の取扱いの
注意点」

講師：弁護士 山本 淳

開催日時：2024年4月18日（木）

15時00分～15時30分

企業が、事業再生や倒産のために法的・私的な手続きを取るという場面において、従業員に対する対応をどうするのかは必ず発生する課題であり、実務的にも重要です。今回は、事業再生や倒産という場面において、労働契約はどのように取り扱われるのか、賃金はどうなるのか、労働条件の変更や解雇は出来るのか等、労働契約に関してどのような問題が発生し得るのかを考えながら、基本的なところをご紹介します。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_2zggpv-uRDONmc31yxM4TA



第6回（最終回）

「商取引債権者から見た私的整理手続」

講師：弁護士 柴野 高之

開催日時：2024年5月16日（木）

15時00分～15時30分

経営不振の企業が事業を立て直すため、いわゆる私的整理手続を選択するケースが増えています。もし、商取引債権者である貴社の取引先が私的整理手続を開始した場合、従来通り取引を継続してもいいのでしょうか。私的整理手続のメニューや、実際にどのようなことが行われているのかを含め、商取引債権者として注意すべきポイントをご紹介します。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_lloCJIaATdGVJcvMpmMKrA



近時の実務話題 & 裁判例レビュー

弁護士 大川 治



4月1日「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(告示)適用開始

タクシー・ハイヤー、トラック、バスといった自動車運転者の過重労働を防ぐことは、運転者の方自身の健康の確保はもちろんのこと、これらの自動車を利用する国民の安全を確保する観点からも、極めて重要です。そこで、厚生労働省は、令和4年12月23日に、自動車運転者の拘束時間の上限および休息時間等について定める「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」を改正し、同改正は、令和6年4月1日から適用されることとなりました。

同改正によって、トラック運転者の労働時間の削減が図られました。一方で、その副産物として、トラックの稼働時間が減少し、トラックによる輸送能力が、本年度には約14%不足すると推計されており(いわゆる「物流の2024年問題」)、輸送能力の確保のためには、賃上げを含めた労働条件改善を通じた、トラック運転者の確保が不可欠です。そして、トラック運転者に対する賃上げを行うためには、トラック事業者が、荷主から適正な運賃を収受し、賃上げの原資を獲得することが必要です。

そこで、国土交通大臣は、令和6年3月22日、貨物自動車運送事業法附則第1条の3の規定に基づく標準的な運賃を告示(以下「本告示」といいます。)しました¹。

本告示においては、①荷主等への適正な転嫁を目的とした、運賃水準の引上げ(平均約8%)・荷待ちおよび荷役等の対価にかかる標準的な水準の提示等、②多重下請構造の是正等を目的とした下請け手数料の設定等、③多様な運賃・料金設定等を目的とした、個建運賃・速達割増運賃・特殊車両割増等の設定等がなされました。

トラック運送サービスは、我が国の経済活動・国民生活を支える重要な社会インフラです。そのサービスが今後も持続的に確保されるように、運送事業者、荷主の双方が本告示の趣旨を十分に理解し、適切に対応することが大切だと思います。

(注)

1 https://www.mlit.go.jp/report/press/jidosha04_hh_000294.html

令和6年3月15日、事業性融資の推進等に関する法律案が国会に提出されました^{1,2}。従前「事業成長担保権」という名称で議論されていたものですが、法律案では「企業価値担保権」という名称になっています。

法形式は、大まかに言えば、借り手が委託者、信託会社が受託者、被担保債権者及び一般債権者等が受益者となる信託構成です。説明資料にも記載がありますが、大まかな内容は、以下の通りです。

- ・担保目的財産は会社の総財産（将来キャッシュフローを含む事業全体の価値（7条1項）、極度額あり（9条1項））
- ・借り手（債務者・設定者）は、株式会社・持分会社で自己の債務を担保するためにのみ設定可能（物上保証の禁止（2条2項、7条1項、13条1項））
- ・担保権者は、「企業価値担保権信託会社」（銀行等には簡易な手続で免許交付が予定されているとのこと（8条、33条2項等）。）
- ・貸し手に制限無し（貸し手は、重複担保権の実行ができないことになっています（11条）。）
- ・対抗要件は、商業登記簿への登記（企業価値担保権相互の順位、他の担保権等の優劣は対抗要件具備の先後等による（15条、16条、18条）。）
- ・借り手の権限として、担保目的財産の処分は基本的に自由（担保価値の毀損につながりうる通常の事業活動の範囲外の行為には担保権者の同意が必要（20条）。）
- ・貸し手の権限制約として、粉飾等があった場合を除き、経営者保証の利用を制限（12条）

実行手続は70条以降に定められていますが、この部分だけで本法律案の条文の半分以上を占めており、法的倒産手続を彷彿とさせる条文の造りとなっています。具体的には、開始決定の効果としての、弁済禁止、相殺の拡張と制限、相殺禁止（開始決定後債務負担、他人の債権の取得による相殺禁止。95条）、他の手続の失効、訴訟手続の中断、債権者代位訴訟の中断のほか、取戻権、優先担保権の扱い、管財人、共益債権、配当の手続、換価方法（基本は事業譲渡（157条））、といった定めがなされています。

配当・支払いに関して、実行手続中に一般債権者等に対する随時弁済を一定程度許容しつつ（債務者の事業の継続、債務者の取引先の保護その他の実行手続の公正な実施に必要な

あると認めるときに、管財人の申立てにより、裁判所が弁済を許可する（93条2項）。）、配当局面において、一般債権者等のために事業譲渡の対価の一部を確保したうえで（8条2項1号ハ、62条等）、事業譲渡対価から貸し手の金銭債権に充当する（8条2項1号ロ、62条。シンジケートローンなど貸し手が複数の場合は事前の取り決めに従って配分する。）こととされています。

全部で269条に及び法律案で、無事成立した場合に実務でどこまで活用されるかどうかはわかりませんが、せっかくできる制度ですので、有効活用できるよう、きっちりフォローしておきたいところです。

(注)

- 1 https://www.clb.go.jp/recent-laws/diet_bill/detail/id=4698
- 2 <https://www.fsa.go.jp/common/diet/index.html>

本ニュースレターは発行日現在の情報に基づき作成されたものです。また、本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の状況に応じて日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。

本ニュースレターに関するご質問等は下記までご連絡ください。

電話：06-6201-4456（大阪）03-6272-6847（東京）
メール：newsletter@dojima.gr.jp
WEB：www.dojima.gr.jp