

非上場企業における 従業員持株会制度の 活用

業績連動型報酬制度、成果主義人事制度など
従業員のインセンティブ、モチベーション向上・維持の
ための諸施策は広く活用されています。
その中でも、株式をベースとした

インセンティブ・プランは、企業オーナー・経営陣と同じ目線で企業価値増大に向けて
取り組むことのできる有効な施策であることに間違いありません。

従業員持株会制度は上場企業や株式公開を目指す企業で
導入されるものという認識が持たれていますが、制度設計の工夫次第で
非上場企業でも有効に活用することができるもの。

税法、金融商品取引法など、最大の効果を上げるためには
考慮しなければならない要素も多々あります。

本稿ではそのポイントを解説します。

● 執筆

税理士法人AKJパートナーズ シニアマネージャー 河口広之 / マネージャー (税理士) 塚本 勉

CHAPTER 1	従業員持株会の意義、活用法	p.60
CHAPTER 2	従業員持株会の設計と留意点	p.65
CHAPTER 3	従業員持株会の具体的な設立手続き	p.67
CHAPTER 4	従業員持株会の運営方法	p.70
付録	導入までのロードマップ	p.72

「総務のマニュアル」本文に
関するご意見・ご要望・お問
い合わせは、編集部までご
連絡ください。

⇒ e-mail
soumu@nana-cc.com

● バックナンバーの詳しい内
容は、下記のホームページ
でご覧になれます。

⇒ <http://www.nana-cc.com>



CHAPTER 1

従業員持株会の意義、活用法

従業員に自社株式を取得・保有してもらう従業員持株会は、経営参画意識を高めることができ、インセンティブ・プランとしては究極の手法であるといえます。しかし、株式にはさまざまな権利義務関係が帰属しており、考慮すべき要件も多々あります。まずは、従業員持株会制度の概要、メリット・デメリット、主な考慮要件について整理しましょう。

従業員持株会とは

●従業員持株会の意義・変遷

従業員持株会とは、従業員の福利厚生や経営への参画意識の向上をはかることを目的として、従業員が金銭を拠出し、会社の株式を共同で取得するために組織される仕組みです。

わが国における従業員持株会制度は昭和四三年頃から急速に普及しはじめ、平成二三年三月末現在で東京証券取引所に上場している内国法人の約八七％が従業員持株会を有するとされ、従業員持株会は、広く普及している制度といえます。

従業員持株会制度は、主として上場企業や上場準備企業を中心に普及してきた制度ですが、近年では上場を予定していない非上場企業にあっても従業員持株会制度を積極的に導入、従業員の福利厚生や経営への参画意識の向上、そして業績向上のためのインセンティブ対策などの施策として活用している企業が増加傾向にあります。

●従業員に自社株式を間接的に保有してもらう制度

自社の株式を従業員に保有してもらうに当たっては、従業員個人に直接保有してもらうのではなく、従業員持株会という組織を通じて間接保有してもら

う理由は、主として各従業員の退職の際における買い戻しを容易にするためです。

従業員個人の直接保有の場合、各従業員の退職の際に、その都度、相対での買い戻しの価格交渉が必要となった。価格交渉が折り合わないケースやそのまま株式を保有し続けたいケースなど、退職後も引き続き社外株主となってしまう可能性も十分に考えられます。社外株主が増えることは、株主の管理コストなど間接コストの増加、株主数増加に伴う株式の分散、会社にとって将来的に友好的とならない株主の存在可能性、株主権利の濫用可能性などのリスクが生じます。従業員持株会制度があれば、従業員持株会を通じて株式を間接保有してもらうことで、各従業員の退職の際における株式の社外流出を一律に防止し、円滑に処理することも可能となります。

先の社外株主が増えることによる弊害を未然に防ぐ方法としては、後述する従業員持株会規約において、「会社を退職の際には、従業員持株会を原則退会し、あらかじめ定められた価格にて現金にて買い戻す。」という旨を規定し、従業員持株会の入会希望者は、当該規定内容に了承の上で入会するよう設計する方法があります。

●通常は民法上の組合で設立

従業員持株会の設立に当たっては、民法上の組合による方式（証券会社方式）、任意団体による方式（信託会社方式）、権利能力なき社団による方式の三つの方式があります。

民法上の組合による方式（証券会社方式）と任意団体による方式（信託会社方式）の違いは、それぞれ証券会社が開発したか、信託会社が開発したかによるものです。両方式を比較すると、その構造は異なるものの、目的や機能もほぼ同じであり、運用面での差異はほとんどないといえます（P.61図表①）。また、権利能力なき社団は税金面からのデメリットが多いことから、実務上ほとんど利用されていません。実務上は、証券会社方式での設立が一般的であるため、ここからは民法上の組合による方式（証券会社方式）に限定して話を進めていきます。

民法上の組合は、民法六七条一項の規定に基づき設立され、組合の保有する株式は組合員の共有財産となります。民法上の組合は会社設立と異なり、登記や定款認証などが不要で、規約があれば二人以上の組合員が集まることで簡単に設立することができます。

民法上の組合を設立する際には、日本証券業協会の「持株制度に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）

という)に準拠して設立するケースとガイドラインに準拠せずに設立するケースがあります。

「ガイドライン」は会社法、金融商品取引法の規定に適合するように作成されているため、これに沿って作成することで、各種法規制を遵守しながら持株会を設立することが可能となりますが、非上場企業にとっては特段遵守する必要がない部分もあるため、非上場企業では「ガイドライン」に準拠せず、必要な部分のみを参照しながら、持株会規約において独自の設計をしていくことも可能です。

すなわち、主として上場企業や上場準備企業については、証券会社が持株会運営の受託管理をすることから、必要な規制に準拠するために「ガイドライン」に準拠して設立するケースがほとんどですが、「ガイドライン」に準拠して設立した場合は、定時拠出（給与天引）など、さまざまな規制が存在するため、柔軟性の面ではデメリットも有しています。

一方、「ガイドライン」に準拠せずに設立するケースでは、企業の実情に応じた自由な設計が可能であるため、非上場企業の持株会は、多くがこの形態を利用してきます。しかし、持株会運営を証券会社に委託できないことから、自社で運営するか、会計事務所な

どの専門家に運営を委託することになります。

持株会規約・運営細則による制度設計

非上場企業における「ガイドライン」に準拠しない持株会では、持株会規約に規定することで独自の自由な設計が可能となります。

具体的には、会員資格（役職による入会制限、保有株数の条件設定）、株式の流通価格（価格の固定も可能）、奨励金の有無、配当金の分配方法、退会時の処理などにつき、各企業の実情に応じた設計が可能となります（P.62図表②）。

従業員持株会の目的

非上場企業が従業員持株会を設立する目的は、次の通りです。

- (1) 従業員の福利厚生の実現（従業員への配当、奨励金による財産形成）
 - (2) オナーの相続税対策（相続財産の圧縮）
 - (3) 安定株主対策（外部株主から株式を買い戻す受け皿作りなど）
 - (4) インセンティブ対策（従業員の経営参画意識の向上）
- 従業員持株会を設立する第一の目的

1 持株会の組織形態による相違点

	民法上の組合	任意団体
法人格	法人格なし	法人格なし
会員	組合員	信託契約の委託者兼受託者
拠出金	出資	信託財産
株式買付	持株会の業務契約	信託契約の履行
管理	組合の財産の管理	信託財産の管理
購入株式	共有持分	信託財産の受益権
議決権の行使	名義：個人株主（理事長） 議決権の不統一行使可	名義：信託銀行 議決権は信託銀行に指示可
税務上の取り扱い	法人税課税なし 配当金：配当所得	法人税課税なし 配当金：配当所得
管理コスト	自社で事務管理を行う場合には、追加的な管理コストは不要	信託銀行に対する管理コストが必要

2 従業員持株会とそれ以外の持株会の特徴

	従業員持株会	役員持株会	取引先持株会
法的形式	民法上の組合	民法上の組合	民法上の組合
設立目的	従業員の福利厚生	経営者意識の向上	親睦関係の増進
構成員	① 従業員 ② 出資比率50%超の子会社の従業員	① 会社法上の役員 ② 相談役・顧問等 ③ 出資比率50%超の子会社の役員 ④ 従業員兼務役員	当該企業と取引関係にある会社またはその代表者 (子会社および上場企業は除く)
奨励金の支給	可	不可	不可

は、従業員の財産形成支援による福利厚生の充実です。会社は従業員の自社株式取得促進のため、従業員に対し一定額の奨励金を支給するのが一般的です。また、業績が良いときには、保有する株式に対して配当の形で従業員のがらばりに応えます。このように従業員の財産形成の支援を通じて福利厚生の充実をはかります。

従業員持株会は企業価値の高いオーナー企業の相続税対策としても使われます。非上場企業においては従業員持株会を設立する目的が、オーナーの相続税対策であるケースが実務上多いのも実情です。具体的には、経営権を脅かさない範囲内でオーナーの持株を従業員持株会に売却します。このとき、売却価格について税務上、時価ではなく配当還元価額という方法により評価した低い価格により株式を売却できるため、オーナーは実質的な支配権を維持しつつ、将来の相続財産の減少をはかることが可能となるのです。

安定株主対策については、創業の古い会社などでは、株主数が多く株主総会対策が大変であるという声をよく聞きます。このよう

な場合には、自社株式を買い戻す受け皿として従業員持株会は有効に機能します。また、そのようにして買い戻した株式を保有する従業員持株会は基本的に会社側にとって友好的な安定株主として考えることができます。

最後に、インセンティブ対策ですが、これは自社の株価（企業価値）が向上すれば、そのぶん従業員持株会の保有する自社株式の株価（企業価値）も向上するため、従業員の経営者意識を高めることにもつながります。

ただし、インセンティブ対策として従業員持株会が使われることは、実務上はレアケースです。多くの場合は、従業員の退職などの際に従業員持株会が買い戻しを行う買戻価格を当初の購入価格などあらかじめ固定化させておき、留保利益相当部分については還元を行っていません。これは、留保利益相当の金額を含めた時価で買い戻しを行ってしまうと、従業員持株会の資金がショートしてしまう可能性があるためです。よって、あらかじめ買戻価格を固定化しておき、留保利益相当の還元は行わないようにしているのです。しかし、最近では、非上場企業でもインセンティブ対策として従業員持株会を活用する企業が出てきています。つまり、従業員の退職などにより買い戻しを行う場合に、購入価格など

の固定化された価格ではなく、一定の留保利益を加味して独自の価格を算出し、その価格により買い戻すようなスキームを構築の上、見事インセンティブ対策として機能させている非上場企業もあります。

従業員持株会のメリット、デメリット

非上場企業における従業員持株会の導入には、メリットだけでなくデメリットもあります。従業員にとってのメリットが経営者・オーナーサイドにとってデメリットとなることや、逆に従業員にとってデメリットとなること、経営者・オーナーサイドにとってデメリットとなること、導入に当たっては従業員サイドと経営者・オーナーサイドとの両方の観点から、メリット、デメリットを総合的に比較検討する必要があります。

経営者やオーナーサイドのメリット、デメリット

(1) メリット
経営者・オーナーサイドのメリットとしては、次のようなものが挙げられます。
・従業員の帰属意識・忠誠心の向上

- ・オーナーの経営権を確保しつつ、相続財産を圧縮
 - ・安定株主の確保
 - ・株式の社外流出防止に有効
- 「従業員の帰属意識・忠誠心の向上」については、経営者意識の向上の観点から、メリットとしてわかりやすいかと思えます。

「オーナーの経営権を確保しつつ相続財産を圧縮」および「安定株主の確保」は、持株会を活用した相続対策としてのメリットです。非上場企業であっても株価は存在しますので、多額の純資産を有する会社のオーナーの相続財産は莫大なものとなる場合があります。オーナーが自社株式を多額に有しながら亡くなった場合には、多額の相続税を納税しなければならなくなることもあります。よって、経営権が確保できる水準で一部の株式を配当還元価額という税務上の特例価格にて従業員持株会に売却することで、経営権を維持しつつ相続財産の実質的な圧縮が可能となります。また、売却先である従業員持株会もいわゆるモノ言う株主としてではなく、経営者・オーナー寄りの安定株主として機能することになります。

「株式の社外流出防止に有効」とは、先述したように、自社株式を従業員が直接保有した場合、保有する従業員の

退職の際、個別に買い戻しの価格交渉が必要であり、そのまま社外株主となってしまう可能性があります。その点、従業員持株会を通じた間接保有であれば、持株会規約に「会社を退職の際には、従業員持株会を原則退会し、あらかじめ定められた価格にて現金にて買い戻す。」旨を規約として事前に明確に定めておけば、株式が社外に流出する心配はありません。

(2) デメリット

経営者・オーナーサイドのデメリットとしては、次のようなものが挙げられます。

- ・導入・運営に要するコスト負担
- ・従業員への決算情報開示義務
- ・株主権を行使されるリスク
- ・奨励金や配当金の継続

「導入・運営に要するコスト負担」とは、たとえば設立を証券会社や会計事務所などの専門家に外部委託した場合の手数料や、自社で設立運営する場合においても担当者の人件費などが追加のコストとして発生することです。

「従業員への決算情報開示義務」とは、従業員持株会が株主であるため、企業は従業員に決算書を開示する義務が発生します。ほとんどの非上場企業では決算書の数字を従業員に明らかに

していないケースが多いため、このデメリットを受け入れられるか否かが従業員持株会の導入の試金石となるといえます。なお、従業員持株会が存在しながら、決算書も非公開とした運営をした場合、税務上、法務上のそれぞれから問題が生ずるため、注意が必要です。

「株主権を行使されるリスク」とは、従業員持株会が株主であるため、所有割合にもよりますが、会社の法的な所有者として権利が生じることになります。また、経営者・オーナーサイドと従業員持株会との関係がこじれた場合には、株主代表訴訟を誘発する可能性もあります(図表③)。

「奨励金や配当金の継続」とは、業績低迷により奨励金や配当金が継続で

3 株主代表訴訟のリスク

株主代表訴訟

損害賠償訴訟の提起がされて60日たつても取締役の責任を会社が追及しないとき、6か月以上引き続き株式を保有している株主は、会社に代わって責任追及することができる制度



株主は会社の所有者であるため、直接保有で一株でも持つことにより株主代表訴訟を起こす権利があります。中小企業における株主代表訴訟事件について新聞などのメディアで見るとは減多にありませんが、実は株主代表訴訟の80%以上が非上場企業におけるものといわれています。非上場企業における株主代表訴訟の内容の多くが親族間での争いや役員・従業員からの提訴によるものといわれており、特にコーポレートガバナンス体制が未整備な中小企業が提訴されやすいといえます。

きない場合には、主目的である従業員の財産形成のための福利厚生が達成されなくなるため、従業員のモチベーションを低下させる要因になります。

従業員サイドのメリット、デメリット

(1) メリット
従業員サイドのメリットとしては、次のようなものが挙げられます。
・奨励金や配当金による福利厚生の充実と財産形成支援
・経営者意識の向上
・インセンティブ効果
「奨励金や配当金による福利厚生の充実と財産形成支援」とは、每期継続



従業員持株会の設計と留意点

加入資格や株式の売却価格設定方法などは、企業文化、企業の制度構築の意図・狙いが大きく反映されるところ。考慮すべき諸法規も多岐にわたりますが、慎重に制度設計することにより、その効果は計り知れないものとなります。

加入資格について

近年では、さまざまな雇用形態があり、持株会実施企業だけでなく、より広範囲の関連企業グループの従業員を従業員持株会の加入対象とすることもあります。このようなときは、加入資格の問題が生じてきます。この点について「ガイドライン」では、従業員持株会に参加できる従業員の雇用形態については制約はなく、いかなる雇用形態の従業員を持株会への加入を認めるかは、規約の定めるところによれば足りるとされています。ただ、従業員持株会制度は、従業員に対する福利厚生の側面が大きいため、一般的にはP.68図表⑤の者に加入資格が与えられます。

株式の取得原資は？

従業員持株会の株式取得の原資としては、従業員の給料などから天引きした資金から拠出する方法が考えられますが、オーナーの相続税対策の観点からみると、相続税対策効果の大きい短期取得による方法と、相続税対策効果の薄い長期取得による方法に分けられます。

● **会社からの貸し付け(短期取得方式)**
オーナーによる大量の株式売却や第三者割当増資の場合、通常の積み立て

る配当収入のみが収益源となります。当然、配当は会社の業績など各種要因に左右されるものであり、配当がなされない場合もあり、従業員持株会への出資は決して収益性の高い資産とはいえません。

「職場と財産を同時に失う可能性」とは、もし会社が倒産してしまった場合、従業員持株会の有する自社株式もただの紙切れとなってしまう、仕事と財産を同時に失ってしまうこととなります。

このように、両者の視点からメリット、デメリット(図表④)を把握しておくことが大切です。



- ▼ **従業員持株会の目的**
- 従業員への福利厚生の充実(従業員への配当、奨励金による財産形成)
 - オーナーの相続税対策(相続財産の圧縮)
 - 安定株主対策(外部株主から株式を買い戻す受け皿作り)
 - インセンティブ対策(従業員の経営参画意識の向上)
- ▼ **経営者と従業員側の両者のメリット・デメリットを把握する**

4 従業員持株会のメリット、デメリット

	メリット	デメリット
経営者	1 従業員の帰属意識・忠誠心の向上	1 導入や運営で要するコスト負担
	2 経営権を確保しつつ相続財産を圧縮	2 従業員への決算情報開示義務
	3 安定株主の確保	3 株主権を行使されるリスク
	4 株式の社外流出防止に有効	4 奨励金や配当金の継続
従業員	1 福利厚生の充実と財産形成支援	1 流通性に乏しい資産の取得
	2 経営参画意識の向上	2 配当収入のみで収益性が低い
	3 インセンティブ効果	3 職場と財産を同時に失う可能性

だけでは従業員持株会の資金が不足することがあるため、通常会社からの借り入れにより拠出されます。

● 給与・賞与天引き積み立て(長期取得方式)

規約の定めにより、従業員があらかじめ申し込んだ金額を給与・賞与から天引きの方法により拠出する方法です。ここで留意すべき事項は労働基準法上、賃金はその全額を労働者に支払わなければならないとされており、「給与・賞与からの天引き」は、労働基準法上原則として認められていない賃金の一部控除に該当します。そのため、「給与・賞与からの天引き」を行うためには、労働協約に別段の定めがある場合を除き、従業員代表(労働組合含む)との間で、書面による賃金控除の労使協定を締結しなければなりません。

● 配当金による拠出(長期取得方式)

従業員持株会を通じて取得した株式に係る配当金は、従業員持株会に拠出され、株式の取得に充てられるのが一般的です。このように配当金を従業員持株会で留保し、再投資するのは、有価証券届出書の提出の要否との関係により異なります。会社が発行する新株を従業員持株会が取得する場合、上場企業のケースでは、有価証券届出書の提出が必要となります。これに対し、非上場企業のケースでは、新株発行に係る取

得勧誘の人数(五〇人未満)によっては、有価証券届出書の提出が不要となります(P.68図表⑥)。実務上は、有価証券届出書の提出の負担を抑えるために、従業員持株会が「一人株主」として解釈されることが重要となり、「配当金の再投資」が要件の一つに挙げられているのです。

● 奨励金について(長期取得方式)

奨励金とは、持株会を通じて株式を取得した際、実施企業または実施企業の子会社などの従業員に付与する金銭をいいます。実施企業は、福利厚生制度の一環として、従業員持株会の会員に対し、奨励金という形で株式の取得資金を付与することによって、従業員の財産形成に寄与することとなります。

設立時株式の供給方法

上場企業と異なり、非上場企業では、一般的に株式は流通していないため、従業員持株会設立に合わせて、「オーナー」か「会社が行う新株発行(第三者割当による有利発行)」により供給されることとなります。

従業員持株会への株式の売却価格

上場企業においては、市場で株式の

従業員持株会の具体的な設立手続き

前章で検討した各企業独自の制度趣旨に基づき、実際に設立・運営するための諸規則を作成します。制度設計ができれば、あとは諸法規に準拠して運用するだけ。本章の様式はあくまでも参考に、独自設計の基礎として活用してください。

CHAPTER

3

持株会設立の流れ

従業員持株会を設立するに当たり民法上の組合による方式を選択した場合、設立に必要な期間はおよそ二か月程度となります (P.68 図表⑦)。

1 従業員持株会規約、運営細則の作成

いったん作成した従業員持株会規約を改正する場合、会社側で自由に変更することはできません。規約の改正は従業員持株会の会員総会で改正することになり、将来の従業員持株会にとっての不利益変更は困難となります。そのため、保有株数の上限など、将来変更が予想されるものについては規約ではなく細則に規定した方がよいでしょう (P.69 図表⑧)。細則は理事会の決議で改廃可能です。よって、理事と会社の関係次第で内容の変更は可能となります。

2 設立発起人、理事および監事の選任

従業員持株会であるため、取締役は設立発起人、理事長、監事に就任することができません。オーナーや社長に人選を依頼し、従業員から選任することになります。一般的には、総務部長や経理部長が就任することが多いようです。

設立発起人となる人は理事や監事であっても問題ありません。ただし、従業員説明会で承認を得る必要があります。

困難なケースが多いため、これができるだけ避ける施策が必要となります。

種類株式の活用方法

株式会社は、株主を、その有する株式の内容および数に応じて、平等に取り扱わなければならないとして「株主平等の原則」が会社法一〇九条一項に規定されています。

しかし、平成一八年施行の新会社法では、株式の資金調達が多様化や支配関係の多様化の機会を株式会社と与えるため、「株主平等の原則」から要請されるはずの原則的な形態の普通株式だけではなく、その対比概念として「種類株式」というものが広く認められるようになりました。

種類株式とは、ある一定の事項につき内容の異なる二つ以上の種類の株式のことをいい、つまりは株式の内容および数に応じて平等に取り扱うのではなく、配当のみ有する株式や議決権を制限する株式などの設定が可能となりました。

従業員持株会を設立するに当たり、従業員持株会に保有させる持株割合は通常はオーナー経営権を脅かさない範囲内に留められます。逆をいえば、従業員持株会に与えられた持株割合では

3 取締役会で承認を得る

従業員持株会の設立は社内的重要決議事項であり、その設立については取締役会の承認を得る必要があります。また、奨励金の支給、給与天引きなどの基本事項についても承認を得る必要があります。

4 理事長印の作成 預金口座の開設

従業員持株会の銀行口座の開設や、各種契約書の締結の際に必要な印鑑を作成します。

【例】(外枠) ○○○○従業員持株会 (内枠) 理事長印

銀行口座開設にあたっては、持株会は法人格を有しないため、理事長個人名で口座を開設します。

【例】○○○○従業員持株会 理事長 ○○○○

5 会社と持株会の覚書締結

持株会の目的外利用の禁止、奨励金の支給、給与天引き、手数料の会社負担などについて覚書を締結します (P.69 図表⑩)。なお、給与天引きを行う場合は労使協定が必要となります。

6 従業員説明会の開催

従業員説明会を開催し、持株会設立の趣旨、従業員持株会規約・運営細則の内容、運用利回り(今後の配当政策、奨励金の有無)、リスク説明(流通価格の固定会社倒産リスク)設立後の運用(配

経営に与える影響力はわずかというところであり、それでは従業員にとって魅力的とはいえないかもしれません。この場合、魅力的とはいえないわずかな経営権よりも、優先的に配当をもらえる権利の方に魅力を感じるかもしれません。

このような場合、従業員持株会には「配当優先議決権制限株式」という種類株式を保有させることによって、経営に参画する権利を与えられない見合いとして、他の株主よりも優先的に配当をもらえる権利を付与することにより業績向上へのインセンティブ対策として従業員持株会を機能させることが可能となります。

POINT

- ▶ 持株会制度の狙いに適合した加入資格を設ける
- ▶ 株式取得原資は給与・賞与からの天引きのほか会社からの貸付、配当金の再投資、奨励金など
- ▶ 退会時の買戻価格は取得価額と同額とすることが一般的。ただし、インセンティブ効果を高めるためには時価評価すべき

当金の分配、確定申告手続き) について説明します。

7 入会申込書、株式購入資金の拠出

入会申込書 (P.69 図表⑪) にて、規約承認の上、申し込みを行うことについて承諾を取ります。入会申込書は会員台帳として事務局で管理します。その後、入会者に持株会口座へ入金を依頼します。

POINT

- ▶ 将来変更が予想される項目については、従業員持株会規約ではなく運営細則に規定する
- ▶ 従業員持株会は法人格がないため、契約締結、銀行口座開設などは理事長個人名義で行う
- ▶ 流動性のない財産への投資であり、給与・賞与からの天引きなどを行うことも多いため、従業員説明会は丁寧に実施する。また、これによりモチベーション向上などの目的を周知させることができ、高い効果が得られる

9 【ひな型】発起人会議事録

発起人会議事録
平成25年4月1日、午前10時00分より、株式会社〇〇工業の本社会議室において、末尾に記載の7名の出席のもと、〇〇工業従業員持株会の設立について討議した。

10 【ひな型】賃金の一部控除に関する協定書

賃金の一部控除に関する協定書
株式会社〇〇工業(以下、「会社」という)と〇〇工業の従業員代表〇〇〇は、労働基準法第24条に基づき、下記のとおり賃金の一部控除に関する協定を締結する。

11 【ひな型】従業員持株会入会申込書

持株会入会申込書 兼告知書 申請書
従業員持株会理事長殿
以下の通り申込みをいたします。 申込日 25年4月1日

8 【ひな型】従業員持株会規約

〇〇工業従業員持株会規約
平成25年4月1日
(名称) 本会は、〇〇工業従業員持株会(以下「会」という)とする。
(目的) 本会は、自己が少額資金を継続的に拠出することにより株式会社〇〇工業株式(以下「株式」という)の取得を旨とする。
(会員の資格) 本会は、株式会社〇〇工業(以下「会社」という)及びその子会社(以下「会社等」という)に所属する従業員に限定する。

6 金融商品取引法の規制に注意(企業内容等開示制度)

Table with 4 columns: 動員人数(過去6ヶ月), 募集(売出)価額の総額(過去2年と今回の合計), 1,000万円未満, 1,000万円以上1億円未満, 1億円以上. Rows for 50人以上, 50人未満.

奨励金の額について

一般的に適正な奨励金は、積立金として給与・賞与から天引きにより拠出される金額の3%~10%といわれますが、臨時拠出金の拠出や配当金の再投資に際しては、奨励金を付与しないのが実務上の取り扱いとなっています。

7 持株会設立の流れ

Table with 5 columns: 手順, 内容, 主体(オーナー/従業員), 作成書類, 備考. Rows include 基本方針の決定, 事務局(担当者)の設置, 設立発起人の選任, etc.



従業員持株会の運営方法

入会・退会の事務処理などの随時業務、給与・賞与からの天引き、奨励金の支給、株式の買い付け・割り当てなどの毎月定例事務のほか、決算時には税務署への書類提出、理事会・会員総会の開催などの業務が発生します。運営方法を確立するためには、これら諸業務を順を追って整理しマニュアル化しておくことが必要です。

運営方法を確立する

年間のスケジュールを書き出して整理します(図表12)。以下、順を追って説明しましょう。

1 入会時の事務

持株会への入会については、一般的には事務処理上の煩雑さを避けるために、一定の期間に限定してこれを受け付けることとなります。

2 毎月定例の事務

会員から給与天引きにより拠出してもらった積立金・奨励金の残高を個人別に管理し、供給された株式を拠出額に応じて配分します。

3 決算関係の事務

持株会において会員が有する権利が集団投資スキーム持分(図表13)に該当すると、金融商品取引法に基づきさまざまな規制が適用されることから、従業員持株会においては、取得株式は、会員を共同委託者、理事長を受託者とする管理信託財産として保管されます。すなわち、信託の法形式により理事長名義で一括して管理されます。つまり、配当も、理事長が一括して受領し、管理することになります。

税務的には信託財産に係る収益は、信託(持株会)を単なる「導管」として通過(パススルー)するものとされ、信託受益者各個人(会員)の収益と見なさ

れ、配当は各会員の所得(配当所得)として直接課税されることとなります。

決算時において各人が作成すべき資料および提出先をまとめました(図表14)。

(1) 配当金の分配(会社・従業員持株会)

前述した通り会社からの配当金は、株式の名義人である理事長宛てに一括して支払われますが、各会員個人に対する配当所得として課税されます。実務上は、振り込みの手間などを考慮して、会社から各会員の口座へ直接振り込ま

12 運営スケジュール

※ 発行会社・従業員持株会ともに3月決算を前提

実施月	対応者		作成書類	備考
	(発行会社)	(従業員持株会)		
随時	—	入会処理	入会申込書	1. 参照
随時	—	定例処理	—	2. 参照
随時	—	退会処理	退会届 株式持分払戻計算書	4. 参照 4. 参照
1	「法定調書」の作成	—	法定調書	3. 参照
1	—	「信託の計算書」の作成	信託の計算書	3. 参照
決算月				
3	—	—	—	—
4	—	—	—	—
5	—	理事会の開催	理事会議事録	3. 参照
		会員総会の開催	会員総会議事録	3. 参照
		持分明細の交付	会員別持分明細	3. 参照
6	—	株主総会(配当決議)	—	—
		剰余金の配当	—	—
		配当金額の通知	—	配当金支払通知書
7~12	—	—	—	—

れ、その際に各会員に対して「配当金支払通知書」を発行します。

(2) 法定調書の作成(会社)

配当金は、理事長宛てに一括して支払われ、支払確定日から一か月以内に

「配当の支払調書」を従業員持株会宛てに作成します。

(3) 信託の計算書(従業員持株会)

従業員持株会から会員に対して配当金を支払った場合には、従業員持株会

13 金融商品取引法の規制に注意(集団投資スキーム持分)

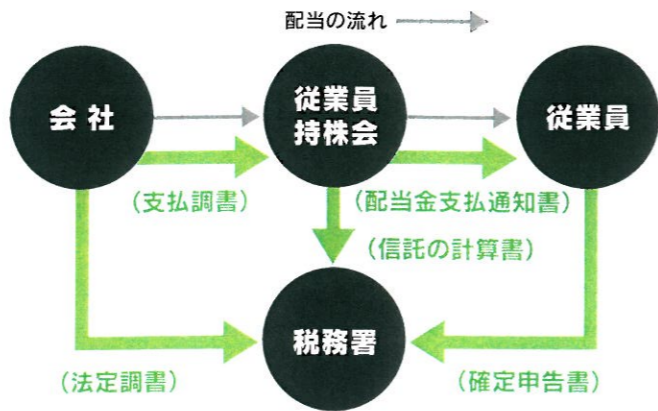
集団投資スキーム持分

持株会が、集団投資スキーム持分として「みなし有価証券」と取り扱われてしまうと、持株会に金融商品取引法の規制が及びことになる。

持株会が「みなし有価証券」とならないための要件

- 1) 構成員全員が発行会社または被支配会社の役員・従業員、もしくは関係会社の従業員であること
- 2) 各構成員の1回当たりの拠出額が、100万円未満であること
- 3) 構成員が共同して、個別の投資判断に基づかず株式買付の意思決定を行うこと

14 作成資料の提出先



は「信託の計算書」を作成しなければなりません。信託の計算書は従業員持株会が提出する支払調書となり、この信託の計算書は毎年一月三十一日までに所轄税務署への提出となっています。また、受取配当金の金額が年間三万円以下の会員については、提出を省略できることとなっています。

とから、従業員持株会からの退会についても、一般的に退会時期、退会事由などに制限をつけませんが、退会した会員は、原則として再入会できないとの規定を設けることにより、従業員が安易に退会することを間接的に抑止しています(図表15)。

従業員が退会した場合には、その持分について処理が必要となり、売買単位相当または売買単位未満にかかわらず従業員持株会が買い戻すこととなります。実務上は、従業員持株会はすでに前述した通り、潤沢に資金を有していないため、従業員持株会の中で速やかに次なる会員を見つけ、売買を行う必要性が生じてきます。

15 【ひな型】退会届、株式持分払戻計算書

理事長殿 一部引出(退会)届出書

一部引出は、入会后5年間はできません。届出書は理事長に、規約所定の日までに提出しなければなりません

下記の通り、平成25年12月付で【一部引出・退会】したいのでお届けいたします。

記

該当数字を○で囲んで、その理由をご記入ください。	
1. 一部引出(引出希望額 円)	2. 退会

理由: 平成25年12月未付で定年退職のため

精算方法 1. 振込(下記の振込口座に支払ってください) 2. 現金

フリガナ ご印鑑

ご氏名

ご住所 東京都港区〇〇〇

上記届出書による【一部引出(退会)】を認める。

平成25年12月 日

〇〇工業従業員持株会
理事長 松田 実 (印)

振込先口座		持株会使用欄	
フリガナ		受領年月日	現金の場合の受領印
預金番名		平成 年 月 日	
銀行	支店	持分	円
コード	店番号	(1口1,000円)	
積立金残高		積立金残高	円
積立金種目(どちらかに○印)	口座番号	支払金額	円
1. 普通	2. 当座		

※ 振込の場合には、振込手数料を差し引いた金額が指定振込先口座に支払われます。
※ 退会した場合には、原則として再入会はできませんので、ご注意ください。

給与所得以外の所得が二〇万円以下の場合、確定申告は原則不要であり、通常年末調整にて課税関係は終了となります。また、確定申告をする場合でも年間に受け取る配当金が一〇万円以下なら、申告不要となります。しかし、あえて確定申告をすることで、配当控除の適用を受けて、源泉徴収された税額の還付を受けることもできます。その際は、各会員へ交付された「配当金支払通知書」を確認して、確定申告を行うこととなります。

(5) 理事会・会員総会の実施(従業員持株会)

理事会において、規約の改定、運営細則その他諸規定の改廃を行い、会員総会において、規約の改定、理事・監事の選任、決算報告を行うこととなります。また、各会員別に「持分通知書」を作成し、持分と積立金を通知します。

4 退会時の事務

従業員持株会の参加が任意であるこ

POINT

入会・退会などの随時業務と決算関係業務に分けて業務手順・作成必要書類を整理しておく

配当金の支払いに伴い「信託の計算書」「支払調書」「確定申告書」の税務署への提出・申告が必要となる

理事会・会員総会は毎年開催する

↓
付録

● 導入までのロードマップ

ロードマップ

- 基本方針の決定
- 事務局（担当者）の設置
- 設立発起人の選任
- 規約等の作成
- 理事長印の作成
- 預金口座の開設
- 取締役会の承認決議
- 会社と持株会との覚書締結
- 従業員説明会の開催
- 入会申込書の配布・受付
- 設立発起人会兼設立総会の開催
- 契約の締結
- 会員の募集・入会の受付
- 取締役会の承認決議
- 株式の売買契約締結
- 売買代金の決済
- 持分残高の通知
- 退会処理
- 法定調書の作成
- 信託の計算書の作成

作成書類

- 従業員持株会規約、運営細則
- 取締役会議事録
- 覚書（持株会・発行会社間）
- 従業員説明会資料
- 入会申込書
- 発起人会議事録、設立総会議事録
- 契約書、協定書
- 募集案内、加入申込書、預金通帳の作成
- 株式売買契約書
- 会員別持分明細表
- 退会届、株式持分払戻計算書
- 法定調書
- 信託の計算書

1月

3月（決算）

5月

6月

- 理事会の開催
- 会員総会の開催
- 持分明細の交付
- 株主総会（配当決議）
- 剰余金の配当
- 配当金額の通知

- 理事会議事録
- 会員総会議事録
- 会員別持分明細
- 配当金支払通知書