

違法配当・粉飾決算

違法配当とは、配当可能利益がないのに、またはそれを超えて利益配当することをいいます。商法は、決算期における利益配当の限度額を規定していますので、これに違反して利益配当すること（会社財産を社外に流出させること）はできません。違法配当は、粉飾決算（売上の過大・架空計上ないし債務の過小計上などの手段により不正に利益を計上すること）によってなされます。金融機関、債権者などへの体面上、見せかけだけ利益をあげてその場は逃れても、結局は後で自分の首を絞めるだけなので、違法配当は絶対にやめて下さい。

● 具体的イメージ

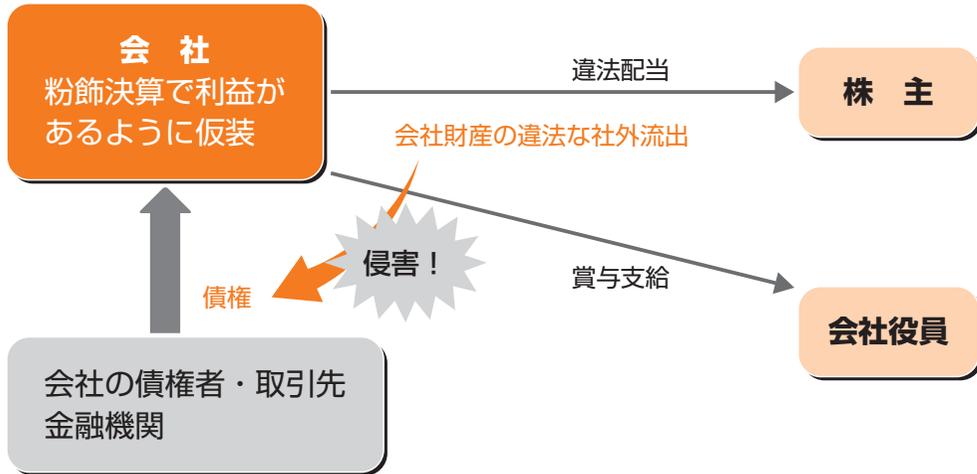
海外雑貨輸入販売業を営むエスエヌ貿易の齊藤社長は、田中経理部長から「今期はヒット商品がなく売上が低迷しており、このままでは赤字決算になる。そうになると、株主から文句も出るし、金融機関の締めつめも厳しくなり、取引先も手を引くところが出てくるかもしれない。社長どうしましょうか。」と言われました。齊藤社長は、現在商談中で来月まとまりそうなディスカウントショップへの大口の売上取引を、前倒しで今期の売上に計上すれば黒字決算になるため、田中経理部長にそのような処理をするように指示しました。しかし、その取引は成約せず、架空売上を計上した結果となりました。



(※登場人物・会社は仮名)

1 関連する基本的知識の確認

1 違法配当とは配当可能利益がないのに配当することですから、必ず粉飾決算がかかります



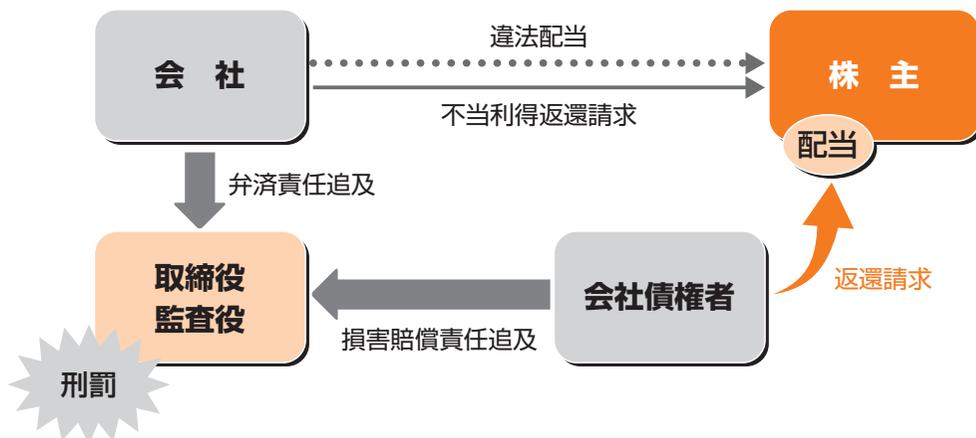
2 ポイントとなる言葉の意味を確認しておきます

- **配当可能利益**：利益配当は、貸借対照表上の純資産額から、①資本の額、②資本準備金および利益準備金の合計額、③その決算期に積み立てることを要する利益準備金の額、④その他法務省令で定める額、を控除した額を限度とされています。
- **違法配当**：剰配当ともいわれます。配当可能利益がないのに、またはそれを超えて利益配当することをいいます。本来、会社内に留保されるべき金額を、違法に社外に流出させることとなりますので、会社の債権者などを侵害します。
- **粉飾決算**：会社の資産・負債の内容、収支状況を、実際以上のよい内容を持つかのように装い、会社の決算書類の数字をごまかすことをいいます。手法とすると、保有資産の過大評価、売掛金の架空・過大計上、経費の過小計上などによります。
また、逆に利益を過小に計上し（逆粉飾決算）、法人税を不当に誤魔化し

〔違反罰則〕

た場合には、法人税法違反となります。手法とすると、保有資産の過小評価、負債の過大計上、売掛金の過小計上、経費の過大計上などがあります。

3 あなたの会社が違法配当を行なった場合、次の関係が起こります



2 悪さ加減のチェック・結果

1 あなたに「違法配当・粉飾決算」を起こす可能性があるか、意識をチェックしてみましょう

〔違反罰則〕

項目	答え
① 会社は株主への利益配当を最優先させるべきなので、会社の決算書類の数字を現実よりもよく見せても、株主に利益配当するのであるから問題ないと思いますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
② 会社の営業部署は、売上の計上時期がまちまちで、今期の数字が足りない時は、来期に計上すべき売上を今期に計上することがありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
③ 会社の営業部署は、経費の計上時期がまちまちで、今期の利益を上げるため、今期に計上すべき外注費用を来期に先送り計上することがありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
④ あなたの会社では、関連会社を利用した架空売上の計上を行っていたことがありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

⑤ あなたの会社では取立不能と見込まれる関連親密企業への融資に関して適正な引当・償却を行わないで貸付金として計上したままになったことがありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
⑥ あなたの会社では、買掛金の不計上、退職給与引当金の過小計上などの簿外負債がありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
⑦ あなたの会社では、今期の売上を過小計上、外注費用を過大計上して、今期の法人税を過小申告してたことがありますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

チェックの結果については、次の項目をご覧ください。

2 次に当てはまる場合は、「違法配当・粉飾決算」に関する意識が低いと言わざるを得ず、それらの行為がなされるおそれがあります

- ① 株主への利益配当を最優先にするがための粉飾決算を行ったことがある
 - ➔株主への違法な利益配当は、会社財産を違法に社外に流出させるので、会社の債権者の権利を侵害することになります。会社に対して利害関係を有するのは、株主だけではありません。つつい株主総会を意識し、株主に対して、現実よりもよい決算書類を見せて利益配当してしまうことは、違法配当となります。
- ② 営業部署の数字をあげるための売上の早期計上をしたことがある
 - ➔自分の営業部署の今期の数字が悪い場合、会社での評価を落とさないために、本来は来期の計上すべき売上を、無理矢理に今期に計上するような手段が取られます。しかしながら、結果的に売上とならなかったような場合は、売上の架空・過大計上となってしまう、違法配当につながります。
- ③ 営業部署の今期の利益をあげるための費用の先送り計上をしたことがある
 - ➔自分の営業部署の今期の利益があがらない場合、会社での評価を落とさないために、本来は今期に計上すべき外注費用を、来期に先送り計上するような手段が取られます。しかしながら、これでは、今期の費用の過小計上となってしまう、違法配当につながります。
- ④ 関連会社を利用した架空売上の計上をしたことがある
 - ➔関連会社は、架空売上の計上に協力的で、利用しやすいかもしれません。しかしながら、全く売買の実態のない架空売上の計上は、違法配当になり、取締役・監査役の民事上、刑事上の重い責任が発生しますので、絶対にやめて

〔違反罰則〕

4 法律の適用対象になるかどうか

セクシュアル・ハラスメントに関する法律・指針については、日本国内で労働者を雇用して事業を行っている事業者は全て、その適用対象となります。

2 悪さ加減のチェック・結果

1 あなたの会社のセクシュアル・ハラスメント対応が適切なものであるか、チェックしてみましょう

項目	答え
① セクシュアル・ハラスメントを防止するため、事業主（会社）としての方針を明確にしていますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
② 会社としてのセクシュアル・ハラスメント防止のための方針について、社内で周知・啓発を行っていますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
③ セクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談窓口を明確にしていますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
④ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合に、事後の迅速かつ適切な対応を行っていますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
⑤ セクシュアル・ハラスメントに係わる女性労働者等の情報が当該労働者などのプライバシーに属するものであることから、その情報の保護に留意していますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
⑥ セクシュアル・ハラスメントについて相談を行い、苦情を申し出たことを理由にして、当該女性労働者等が不利益な取り扱いを受けないように留意していますか	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

〔違反罰則〕

チェックの結果については、次の項目をご覧ください。

2 次に当てはまる場合は、セクシュアル・ハラスメントに関する対応が不十分であるおそれがあり、ペナルティを受けることがあります

① いいえ

セクシュアル・ハラスメントを防止するため、事業主（会社）としての方針を明確にしていない

➡使用者（事業主・会社）は労働契約上従業員に対して適切な職場環境を提供

する義務を負っており、その中にはセクシュアル・ハラスメントの無い職場環境を提供する義務も含まれます。判例上も、使用者には、プライバシー侵害を防止する「職場環境整備義務」があるとしたものや、被用者にとって働きやすい環境を保つ「職場環境配慮義務」があるとしたものが見られます。これらの義務に基づき、使用者は職場環境の整備を行わなければならないのですが、チェック①では、使用者のセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を明確にすることを使用者に求めることにより、使用者による防止策を実効性のあるものにしようとしていると考えられます。これを受け、使用者である事業主・会社としてはセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針をまず明確にすることが求められているわけです。従って、使用者がそのセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を明確にしていなかった場合には、適切な職場環境を提供する義務に違反していると判断されるリスクがあります。

② いいえ

会社としてのセクシュアル・ハラスメント防止のための方針について、社内で周知・啓発を行っていない

➡チェック①で示された通り、使用者がセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を明確することを前提に、チェック②では使用者がそのセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を社内で周知・啓発することを求めています。これは、使用者がセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を明確にしていたとしても、その方針が社内で周知・啓発がなされていなければセクシュアル・ハラスメントの防止の実効性が上がらないため、使用者に対してこれらを求めたものと考えられます。したがって、使用者がそのセクシュアル・ハラスメントを防止するための方針を社内で周知・啓発を十分に行っていない場合には、適切な職場環境を提供する義務に違反していると判断されるリスクがあります。

〔違反罰則〕

③ いいえ

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談窓口を明確にしていない

➡チェック②同様、チェック①で示された、使用者のセクシュアル・ハラスメントを防止する方針を実行性のあるものにするため、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談窓口を明確にすることにより、その防止策の実行性を上げることを目的としていると考えられます。これはセクシュアル・ハラスメントが発生してしまった後の事後的な対応を適切に行う目的も含まれ