

役員任期の長期化による弊害とその商業登記的解決策
～よりユーザーが利用しやすい商業登記制度を目指して～

商業登記制度研究部会

主任研究員 梶 島 慶 祐

研究員 北 詰 健太郎

研究員 神 沼 博 充

研究員 田 中 真由美

研究員 米 田 圭 佑

役員任期の長期化による弊害とその商業登記的解決策 ～よりユーザーが利用しやすい商業登記制度を目指して～

司法書士総合研究所 商業登記制度研究部会

主任研究員 梶島 慶祐

研究員 北詰健太郎

研究員 神沼 博充

研究員 田中真由美

研究員 米田 圭佑

1. 問題の所在

平成 18 年 5 月 1 日に施行された会社法により、非公開の株式会社の取締役・監査役・会計参与（以下「役員」という。）の任期は、「選任後 2 年以内（監査役においては 4 年以内）に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで」とされ、その上で、非公開会社においては、定款で定めることにより、役員の任期をそれぞれ 10 年まで延長することができるようになった（会社法第 332 条以下）。

会社法施行により上記任期規定が運用され、約 16 年が経過したが、前回の役員変更登記より 10 年以上経過したにも関わらず、未だ役員変更登記がなされていない会社が、実務上散見されるようになった。

このような会社は、司法書士等の専門家からの指摘や、後述の休眠会社のみなし解散の制度において法務局から通知を受けることによって、役員の任期満了及び役員の改選を失念したことに気付くのが実情ではないかと思われる。

中小規模の会社における、日々の経営と法務面の両立の難しさも要因であると考えられるが、商業登記制度をはじめとしたその他の制度においても、役員の任期満了時期を会社に通知する機能が存在しないことも一因ではないかと思われる。

また、役員の選任懈怠の状態が長年継続した場合は、休眠会社のみなし解散（会社法第 472 条第 1 項）¹の対象となるところ、実際は事業活動を行っている会社に対しても、これにより会社継続が不可能となる事態も生じかねない。休眠会社のみなし解散により解散したものとみなされた株式会社は、解散したものとみなされた日から 3 年以内に株主総会で会社継続の決議を行わない限り、現実には事業を行っていたとしても、会社継続が不可能となる（会社法第 473 条かつこ書き）。もちろん休眠会社のみなし解散やその後の会社継続が不可に至るまでには、法務大臣による公告（会社法第 472 条第 1 項）、登記所による休眠会社に対する通知（会社法第 472 条第 2 項）等の周知手段や、2 ヶ月の公告期間中の事業を廃止していない旨の申出（会社法第 472 条第 1 項本文）や同期間中の登記申請（同項ただし書）、解散したものとみなされた日から 3 年以内の会社継続の決議等の回避手段が用意されてはいるものの、役員の任期伸長の主な主体であると考えられる小規模な非公開の株式会社においては、法的知識の欠如等の原因により、これらの機会に適切に対処すること

¹ 法務省ウェブサイト 休眠会社等の整理作業（みなし解散）について
https://www.moj.go.jp/MINJI/minji06_00083.html（2022.12.18）

が難しいケースも多い。

このような役員任期の長期化による弊害を防止し、会社の円滑な事業活動に資するため、会社法施行から約 16 年が経過した今、役員任期に係る問題を改めて検討する必要があると考える。

そこで当部会では、役員を選任懈怠等の問題を、会社法の下での非公開会社の役員の任期規制の独特さに起因するものと捉えて、その特殊性を明らかにするとともに、会社法施行から 15 年超が経過した今、では会社の唯一の公示機能である商業登記簿を活用した役員を選任懈怠等の問題の解決方法の可能性を検討し提案する。

2. 会社法における役員任期が定められた経緯

(1) 法制審議会会社法（現代化関係）部会における非公開会社の役員任期規制についての議論

まず、会社法の非公開会社の役員の任期規制が定められた経緯を確認する。

会社法下の非公開会社の役員任期規制のあり方は、会社法の要綱案の作成を担当した法制審議会会社法（現代化関係）部会（以下「同部会」という。）において、重要な論点となり²、活発に議論が行われた³。

同部会の発足当初は、非公開会社の取締役の任期について、株式会社と有限会社の一元化を念頭に、取締役会を設置しない会社は任期規制なし、取締役会を設置する会社は任期規制あり（廃止も含めて任期の伸長を検討）と、取締役会設置の有無により任期規制の有無を画する方向で議論が行われ、同内容にて平成 15 年 10 月一般への意見照会がなされた⁴。

この意見照会に対しては、「そもそも有限会社の実務にも任期規制を課すべき」との意見もあった他、取締役会設置会社の任期規制の廃止については「反対する意見が相当多数」であったようである⁵。このような意見照会の結果を受けて、「委員会等設置会社以外の会社の取締役の任期は原則として 2 年、監査役の任期は原則として 4 年とし、譲渡制限会社については定款でその延長を認めること」とした。又、その延長幅については「最大で例えば 10 年」と、株式の譲渡制限の有無により一律の任期規制とし、取締役会設置の有無により任期規制が異なる内容での要綱（案）のたたき台が示され⁶、以降これを軸に議論が進められた。

上記たたき台に対して、株式の譲渡制限の有無によって一律の任期規制を設ける点に関しては、同部会のメンバーの立場にかかわらず多くの賛同が得られた。また、最長限の 10

² 相澤哲「新会社法の概要(2)―司法書士業務に関連する事項を中心に―」（登記情報526号(2005年)19頁）

³ 法制審議会 会社法（現代化関係）部会
https://www.moj.go.jp/shingi/1/shingi_kaishahou_gendai_index.html（2022.12.18）

⁴ 「会社法制の現代化に関する要綱試案」
<https://www.moj.go.jp/content/000071772.pdf>（2022.12.18）

⁵ 法制審議会会社法（現代化関係）部会第18回会議 議事録
<https://www.moj.go.jp/content/001225255.pdf>（2022.12.18）

⁶ 法制審議会会社法（現代化関係）部会第23回会議 議事録
<https://www.moj.go.jp/content/001225266.pdf>（2022.12.18）

年については、中小企業関係者からはおおむね賛同が得られた一方、長すぎるとの意見も多かったが、最終的に同内容にて要綱案がまとまり⁷会社法が制定されるに至った。

以上のような、会社法における非公開会社の任期規制に関する議論について、立案担当者は、「一方において、公開会社でない会社の大多数は所有と経営とが実質的に一致しており、株主構成が変動することは少なく、取締役の信任を定期的に株主に問う必要性が乏しいことから、公開会社でない会社につき取締役会の設置の有無等にかかわらず一律に任期規制の廃止ないしその大幅な伸長を求める意見が多数であり、他方において、定期的な信任の機会が失われることに伴う弊害の懸念を指摘する意見も有力であったこと等を踏まえた検討の結果であり、公開会社でない会社については、株主数やその分布状況等も様々であることから、その個々の事情に対応して一定の限度内での定款での伸長を可能とすることができるようすることが適切であると考えられた」と説明している⁹。このように会社法の制定に際して、実体上の非公開会社の任期規制の在り方については、10 年を最長限とする是非も含めて、同部会において、非常に活発な議論が重ねられた。

また、公示の観点からは、非公開会社の役員任期規制を決定する過程で、任期規制をなしとした場合に、登記が放置され登記簿の記載が実体と乖離することについての問題点が指摘される場面があった¹⁰。

しかし、非公開会社の役員任期を最長 10 年とする任期規制が導入により、登記簿上の役員の任期満了時点が不明確となる結果、公示上及び内部管理上支障をきたす恐れがあるといった観点の議論がなされた形跡は見当たらなかった。

（２）考察

上記のような議論を経て、会社法で導入された最長 10 年という任期規制は、非公開会社に以下のような事態を招いたものと思われる。

一つ目は、役員の任期満了時期が分かりにくくなる事態である。例えば、令和 4 年 11 月の時点で「取締役 甲野太郎 令和 2 年 11 月 30 日 重任」と記載されている非公開会社の登記簿を目にした場合、おそらく今年が役員の改選時期であろうと推測することはできるが、定款規定で役員の任期を伸長している可能性もあるため、第三者が登記簿だけから任期満了時期を特定することはできない。当該会社自身は自社の定款を保管しているから、本来は登記簿と定款を合わせ見て任期満了時期を特定できるはずであるが、特に中小企業においては、現在効力のある定款が適切に管理されていないケースも散見されるため、会社自身においても、任期満了時期の管理の難しさは否定できない。

二つ目は、役員の任期の満了時期を把握しておくことが困難になる事態である。一般に 10 年という期間は非常に長く、その間ずっと次回の役員の任期の満了時期を把握しておく

⁷ 法制審議会会社法（現代化関係）部会第24回会議 議事録
<https://www.moj.go.jp/content/001225268.pdf>（2022. 12. 18）

⁸ 法制審議会会社法（現代化関係）部会第26回会議 議事録
<https://www.moj.go.jp/content/001225273.pdf>（2022. 12. 18）

⁹ 同前記2（19頁～20頁）

¹⁰ 法制審議会会社法（現代化関係）部会第19回会議 議事録
<https://www.moj.go.jp/content/001225258.pdf>（2022. 12. 18）

ことは、人間の記憶の薄れ・管理資料の所在の不明確化・担当者の交代・人的リソースの不足などの要因により困難が伴うものと思われる。

上記のような不都合は、「最長 10 年」という選択の幅の広い任期規制の副作用であると思われる。上述のとおり、このような不都合が会社法制定時に考慮されなかった点であるならば、会社法施行から 15 年超を経過した今、対策が検討されるべき時期に来ているものと考ええる。

3. 現行会社法における非公開会社の任期規制の特殊性

現行会社法の下での非公開会社の最長 10 年という役員の任期規制について、歴史的観点、我が国の他の法人との比較、諸外国との比較の 3 つの観点から、その特殊性について検証したい。

(1) 歴史的観点

① 株式会社及び有限会社の役員任期の変遷

ア 株式会社

株式会社の役員任期の変遷は、下表のとおりである¹¹。

法律	取締役	監査役
明治 23 年商法（同年法律第 32 号）	3 年（同法 185 条）	2 年（同法 191 条）
明治 32 年商法（同年法律第 48 号）	3 年（同法 166 条）	1 年（同法 180 条）
明治 44 年改正商法（同年法律第 73 号）	3 年（同商法 166 条）	2 年（同商法 180 条）
昭和 25 年改正商法（同年法律第 167 号）	2 年（同商法 256 条 1 項）	1 年（同商法 273 条）
昭和 49 年改正商法（同年法律第 21 号）	2 年（同商法 256 条 1 項）	2 年（同商法 273 条 1 項）
平成 5 年改正商法（同年法律第 62 号）	2 年（同商法 256 条 1 項）	3 年（同商法 273 条 1 項）
平成 13 年改正商法（同年法律第 149 号）	2 年（同商法 256 条 1 項）	4 年（同商法 273 条 1 項）
平成 17 年会社法（同年法律第 87 号）	2 年（同法 332 条 1 項） 10 年まで伸長可 (同条 2 項)	4 年（336 条 1 項） 10 年まで伸長可 (同条 2 項)

株式会社の取締役の任期は、明治 23 年商法で 3 年、昭和 25 年改正商法で 2 年とされ、以降 2 年が維持されてきた。監査役の任期は、取締役より頻繁に変更されており、明治 23 年商法で 2 年、明治 32 年商法で 1 年、明治 44 年改正商法で 2 年、昭和 25 年改正商法で 1 年、昭和 49 年改正商法で 2 年、平成 5 年改正商法で 3 年、平成 13 年改正商法で 4 年とされ、以降 4 年が維持されてきた。いずれの期間においても、これらの法定任期から年単位での伸長は認められていなかったが、会社法により定款に規定することで最長 10 年までの伸長が認められることとなった。

イ 有限会社

有限会社については、有限会社法が初めて制定¹²されて以降、平成 18 年 5 月 1 日に同法が廃止されるまで、一貫して役員の任期規制は設けられていなかった。

(2) 我が国の他の種類の法人との比較

¹¹ 一覧性の観点から、該当の条文の年数部分のみの記載としている。

¹² 昭和 13 年法律第 74 号。昭和 15 年 1 月 1 日施行。

① 株式会社以外の法人の任期規制の概要

我が国の株式会社以外の主な法人の役員の任期規制の概要は、以下のとおりである。

ア 持分会社

任期規制は存在しない。

イ 一般社団法人・一般財団法人

一般社団法人及び一般財団法人（以下「一般法人」という。）の役員（理事及び監事）の任期は、理事については選任後 2 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとされており（一般法人法第 66 条本文・第 177 条）、定款又は社員総会（評議員会）の決議によって短縮することは可能であるが（一般法人法第 66 条ただし書・第 177 条）、伸長することは認められていない。又、監事の任期は、選任後 4 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとされており（一般法人法第 67 条第 1 項本文・第 177 条）、定款によって選任後 2 年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時まで短縮することは可能であるが（同項ただし書・第 177 条）、伸長することは認められていない。

ウ 医療法人

医療法人の役員（理事及び監事）の任期は、2 年を超えることができないとされている（医療法第 46 条の 5－9 項）。

エ 学校法人

学校法人の役員（理事及び監事）の任期は、寄付行為の必要的記載事項とされている（私立学校法第 30 条 1 項 5 号）ものの、年数に関する法定の制限はない。

オ 社会福祉法人

社会福祉法人の役員（理事及び監事）の任期は、選任後 2 年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時までとされており（社会福祉法第 45 条本文）、定款により短縮することができる（同条ただし書）。伸長は認められていない。

カ 特定非営利活動法人

特定非営利活動法人の役員（理事及び監事）の任期は、2 年以内において定款で定める期間とされている（特定非営利活動促進法第 24 条第 1 項）。定款で役員を社員総会で選任することとしている特定非営利活動法人にあっては、定款により、後任の役員が選任されていない場合に限り、同項の規定により定款で定められた任期の末日後最初の社員総会が終結するまでその任期を伸長することができるとされている（同第 2 項）が、これを超えての伸長は認められていない。

キ 宗教法人

宗教法人の代表役員及び責任役員の任期は、規則の必要的記載事項とされている（宗教法人法第 12 条第 5 号）ものの、年数に関する法定の制限は存在しない。

（3）諸外国との比較

- ① 我が国の任期制度を考察するにあたり、法制度の違い等一概に比較できない点も存在すると思われるが、諸外国における任期制度について、以下、「アメリカ合衆国（デラウェア州）」「イギリス」「中華人民共和国」の三か国の事例を紹介する。

ア アメリカ

アメリカ合衆国では、州法の中から各会社が設立準拠法を選択することが出来るところ、多くの会社が設立準拠法として「デラウェア州会社法」を選択していることから¹³、本稿では「デラウェア州会社法」について言及する。

デラウェア州会社法においては、会社の役員は、「取締役 (director)」と、「執行役 (officer)」が存在する¹⁴。

取締役の任期は、期差取締役制度（取締役を最大3グループに分け、グループごとに任期をずらす方式）という日本にはない制度が存在する。

本制度において取締役の任期は、2グループ制の場合は2年、3グループ制の場合は3年となり、取締役の総取替えを防止し、経営の連続性・継続性が確保できることがメリットのようなのである。

本制度を採用していない場合の取締役の任期は、次の定時株主総会で後任の取締役が選任されるまでの期間であり、通常は約1年間とされている¹⁵。

なお、執行役の任期は、附属定款の定め又は取締役会決議で決定する方法に従うものとされるものの、実務上は、取締役の選任に併せて定時株主総会後に開催される定時取締役会で執行役を選任し、その任期は次の定時取締役会において後任の執行役が選任されるまでとすることが多いようである¹⁶。

イ イギリス

イギリス会社法においては、会社の役員は、「取締役 (director)」のほか、「会社秘書役 (company secretary)」、「会計監査役 (auditor)」が存在するところ、本稿においては「取締役」についてのみ言及する。

取締役の任期は、法律の規定はなく、附属定款の定めるところによるとされており、多くの会社では一定比率の員数の取締役が年次総会ごとに退任すべきことを定めている。

そして、このような定めとして、公開会社向けのモデル定款に修正を加え、「年次総会ごとに、取締役の3分の1が、またその員数が3の整数倍でないときは、3分の1を超えないこれに最も近い員数の者が、退任する。」のような明確な規定を置くのが一般的なようである¹⁷。

ウ 中国

中国会社法においては、会社の役員は、日本の取締役に相当する役職として「董事」、日本の監査役に相当する役職として「監事」が存在する。

董事の任期は最長3年であり、これは定款で定めることが可能である。（中国会社法第

¹³ 竹田公子 編著 佐川雄規 著 藤田将貴 著 田中健太郎 著『米国会社法の実務 Q&A デラウェア州会社法に基づく設立・運営』（中央経済社、2019年）12頁

¹⁴ 竹田公子 編著 佐川雄規 著 藤田将貴 著 田中健太郎 著『米国会社法の実務 Q&A デラウェア州会社法に基づく設立・運営』（中央経済社、2019年）129頁

¹⁵ 竹田公子 編著 佐川雄規 著 藤田将貴 著 田中健太郎 著『米国会社法の実務 Q&A デラウェア州会社法に基づく設立・運営』（中央経済社、2019年）132頁

¹⁶ 竹田公子 編著 佐川雄規 著 藤田将貴 著 田中健太郎 著『米国会社法の実務 Q&A デラウェア州会社法に基づく設立・運営』（中央経済社、2019年）135頁

¹⁷ 酒巻 俊雄 著 川島 いづみ 著 中村 信男 著 酒巻 俊之 著 菊田 秀雄 著『英法系諸国の会社法—理論と実務・2 株式会社の運営機構』（中央経済社、2021年）123頁

46 条) また、監事の任期は一律で 3 年であり、(中国会社法第 53 条) どちらも任期が 3 年以上になることはない。

(4) 小括

- ① 旧法下において、株式会社の取締役の任期は、2 年で長年維持されており、株式会社の監査役の任期は段階的に引き上げられ、最終的に 4 年で維持されていた。

有限会社においては、任期は無制限ではあったものの、取締役及び監査役の任期が最長 10 年とされたのは、株式会社及び有限会社に関する規律が統合された会社法が制定されて以降が初めてであり、明治から続く商法典の歴史から見ても独特であるといえる。

- ② 任期規制がある他の法人と比較すると、これらの法人において、法定の任期は 2 年又は 4 年と定められており、定款による任期伸長の余地は殆ど存在しない。

そのため、株式会社の任期規制は、我が国の他の法人と比較しても独特であるといえる。

- ③ 役員の任期に関する捉え方や選任方法は法制度や立法経緯などの歴史的背景の影響か、各国それぞれ異なる規定が置かれている。

任期について法律の規定がなくとも定款で任期が規定され、また、交替制という日本にない制度を採用している国においては、2 年ないし 3 年ごとに再選するようである。

また、有期で定めた任期の長期については、上記で掲げた 3 か国共に、10 年を長期とする定めは見受けられなかった。

この点に着目すると、わが国の株式会社の任期規定は、10 年を上限としている点において諸外国と比較しても独特であるといえる。

- ④ 以上から、取締役及び監査役の任期を最長 10 年まで伸長できるという規定は、会社法の施行により、株式会社を対象として初めて導入されたものであり、あらゆる角度から考察しても、このような任期の規定は制度として独特なものであるといえる。

また、このような任期の規定は、株主構成の変動が殆ど生じない株式会社における定期的な信任の機会の確保を図った上で、各社の定款自治に委ねることにより、公開会社と非公開会社を会社法という一つの法律で一元的に規律することを可能にするなど非常に有意義なものといえよう。

しかしその一方で、任期が長期化した結果として、事務的な要因等により適切な任期管理がなされず、その結果として、以下のように「選任懈怠」という事態に陥るケースも近年発生している。

4. 現行会社法における非公開会社の任期規制の独特さに起因する弊害

(1) 選任懈怠の多発

任期規制の独特さに起因する弊害が、すでに解説しているように役員の選任懈怠の多発である。本来であれば株式会社において役員任期を管理すべきであるが、役員任期が長期化したことにより、多くの株式会社が役員の任期満了時期を失念し、選任懈怠により過剰の制裁を受けるという事例が生じている(会社法第 976 条第 22 号)。このような事例は、

多くの司法書士が実務の現場で直面しているであろう。会社法施行前のように、役員任期が2年あるいは4年といった一定の期間であれば、登記簿に記載された役員に関する選任の日付から改選時期を予想しやすい面があったともいえる。

（２）選任懈怠による過料の件数

当部会では、選任懈怠により毎年どれくらいの件数の過料処分が課せられているかを調査するため、いくつかの裁判所に司法行政文書開示申出¹⁸を行ったが、当部会が調査した範囲内では、「選任懈怠」による過料事件の件数は、裁判所において把握されていなかった。

しかしながら、司法統計によれば令和元年から令和3年の地方裁判所における過料事件の件数が毎年約5万件で推移しているところ、法務局で行われている休眠会社の整理作業によりみなし解散の登記がされた株式会社は、令和元年から令和3年までにおいて毎年約3万件となっている。みなし解散の登記がされた株式会社を上回る数の株式会社に対して、法務局から休眠会社の整理作業に関する通知がされていること等を考慮すると、過料事件全体に占める選任懈怠による過料事件の割合は少なくないのではないかと推察できる。

５．弊害に対する商業登記的解決策

（１）役員任期等の登記事項化

当部会では、この弊害の商業登記制度における解決策として、役員任期を登記事項とし、役員任期をより分かりやすい形で会社が把握できるようにすることを提案したい。

（２）役員任期の登記事項化により得られるメリット

役員任期を登記事項とすることによって、当該株式会社及び公益にとって以下のようなメリットがあると考ええる。

① 株式会社にとってのメリット

株式会社にとっては、役員任期が登記事項とされることで、役員任期の管理が容易になり選任懈怠に陥りにくくなるメリットがある。

② 公益にとってのメリット

選任懈怠は法律に違反した状態であり、それゆえに制裁としての過料の処分がなされる。社会の在り方としてはできるだけ法律違反が生じやすい状況は改善すべきであり、取りうる改善策があるのであれば、積極的に実行すべきであろう。

役員任期を登記事項とすることで選任懈怠を抑制できれば、公益にとってもさまざまな具体的なメリットがあると考ええる。例えば、選任懈怠に陥る株式会社の数を減少させることができれば、これまで過料の処分に要していた法務局、裁判所における人件費、郵送料などの社会的コストも減少させることが可能となる。また、現状では法務局で行われている休眠会社の整理作業において、整理の対象となる休眠会社とは、最後の登記から12年を経過している株式会社とされているが、役員任期が登記事項と

¹⁸ 裁判所ウェブサイト

https://www.courts.go.jp/about/jouhoukoukai_kojinjouhouhogo/sihougyouseibunsyokaijitetuduki/index.html (2022.12.18)

されれば、より早いタイミングで整理をすることも可能となり、より信頼性の高い商業登記制度の実現につながるだろう。

(3) 登記制度のユーザーからの信頼される登記制度へ

選任懈怠により過料の処分が課せられた会社からは、「役員の任期が到来していることを知らなかった。」「法務局等から役員登記の必要性を知らせる通知が来ないのは、不親切ではないか。」といった戸惑いや不満の声が寄せられることが実務の現場では少なくない。もちろん、前提としては役員任期の管理は株式会社において行わなければならないが、限られた人材で運営をしている中小企業において、任期管理を適正に行うことは簡単ではないようである。こうした実態に目を向け、役員任期を登記事項とすることで、よりユーザーに利用しやすい商業登記制度となり、信頼性も増すのではないかと考える。

6. 役員任期の登記事項化に関する具体的提案

(1) 役員任期を登記事項とする

ここからは、具体的に、どのような形で役員任期を登記事項とすべきであるか否かを、3つの観点で検討する。

① 一つ目は、「登記制度の真正担保の観点」である。

任期に関連するあらゆる事項が会社ごとに多様化している現行制度上、任期関連事項を登記事項とすると、過誤が多発する懸念がある。(個別任期、増員役員等)

また、登記には公示力があり、登記制度の真実性の確保の要請から、実体と登記の不一致をできる限り避ける必要がある。(事業年度の変更等)

したがって、できる限り、流動的な要素は登記事項からは除外すべきである。

② 二つ目は、「国民の負担の軽減の観点」である。

個別の役員の任期管理は、本来、会社が行うものである。しかし、実際には登記懈怠・選任懈怠による過料の制裁は、重いペナルティにも関わらず増加傾向にあり、任期管理に関する公的な仕組みの創設が必要ではないかと考える。

一方、様々な事由に影響を受ける流動的な任期関連事項を登記事項とすることにより、申請人である会社に対し、かえって不実の登記を避けるという負担が増大する可能性が出てくる。

したがって、できる限り会社の負担にならない方法で実行すべきである。

③ 三つめは、「行政サービスの観点」である。

任期関連事項を登記事項とすると、真実性の確保の要請から、法務局の審査も厳格なものとなる。もし仮に、個別任期規定、補欠・増員規定等の定款所定の任期関連事項を登記事項とすると、定款における表現方法も会社ごとに異なるため、文言解釈等が必要となり、形式的審査権限の範囲では解決できない問題が生じる可能性が出てくるのではないだろうか。

したがって、できる限り行政サービスの一環として、会社の任期管理をサポートするレベルに留め、③の観点からは登記事項化して公示力や公信力の対象とすべきではない。

④ これら3つの観点を踏まえると、役員任期の登記事項化に当たっては、登記事項を

広義に捉えて、商業登記簿への記載・表示の方法は、「旧氏の記録の申出（商業登記規則第 81 条の 2 第 1 項）」と同様、「登記の申請」ではなく、行政サービスの一環として「任期满了年の記録の申出」とすべきであるとする。

（２）「任期满了年の記録の申出」の対象

今回の提案は、公示力があり真実性の確保の要請がある商業登記簿に、行政サービスの一環として、「任期满了年の記録の申出」を認めるという性質上、対象は必要最低限に留めべきである。

そのため、公開会社（取締役・会計参与 2 年（短縮のみ可）、監査役 4 年）、監査等委員会（取締役 1 年、監査等委員である取締役 2 年）、指名委員会等設置会社（取締役・会計参与 1 年）等は、法定任期が短く定期的に選任手続きがされ任期管理が容易、法的任期からの任期の伸長が認められていない、大規模な会社であることが想定され他の制度で管理がされている等の理由から、対象とすべきではないとする。

したがって、対象とする会社は「監査等委員会・指名委員会等設置会社を除く非公開会社」とする。

また、対象とする役員は、「取締役、監査役、会計参与」とする。会計監査人は法定の任期が 1 年でありみなし重任があるとともに任期の伸長が認められていたため、申出の対象とする必要はないとするからである。

なお、役員任期について定款に別段の定めを置いていない会社（法定任期としている会社）を申出の対象外とすると、定款に別段の定めを置いていないから任期の記載がないのか、会社が必要ないと判断して任期の記載がないのかの判別が難しくなり、必ずしも法定任期を周知している訳ではない等の理由から、行政サービスの一環という性質上、任期满了年の記録の申出を対象とする。

（３）「任期满了年の記録の申出」の方法

申出の方法は、①単独申出（会社の代表者が申出書に必要事項（商号、本店、代表者の資格・氏名・住所及び連絡先、任期满了年を記録すべき役員の氏名及び任期满了年、代理人により申出するときは、代理人の氏名又は名称、住所及び連絡先並びに代理人が法人であるときはその代表者の資格及び氏名）を記載し、申出書又は委任による代理人の権限を証する書面に当該会社の代表者が登記所に提出している印鑑を押印して行う申出）、及び、②同時申出（登記の申請をする際に、登記申請書に「下記の者につき、任期满了年を記録するように申し出る」旨及び記録内容等を記載して行う申出（代理人により登記の申請及び申出をする場合、委任状に「取締役の変更の登記を申請する一切の件」に加えて、「任期满了年の記録の申出の件」が明記されている必要あり。））の 2 つである。

また、申出の種類は、ア 任期满了年の記録の申出、イ 任期满了年の記録の変更の申出、ウ 任期满了年の記録を希望しない旨の申出の 3 つである。

なお、前記の行政サービスの一環という観点から、登記所が内容の真実性を担保するのではなく、あくまで、当事者が自らの申出にかかる情報を登記簿に反映するものと考え、どの申出についても、添付書類は不要とする。

(4)「任期满了年の記録」の登記簿への記載例

登記簿への記載については、各役員の個別任期や補欠・増員規定等に対応するとともに、誰が見ても任期满了年が一見して明らかとなるようにするため、各役員の住所・氏名の記載欄に、括弧書きで表示する（旧氏の記録と同様の記載方法である。）。

また、法定任期・任期の伸長・確定任期等の会社ごとの任期の定め方の違いや、事業年度の変更等があった場合にも対応をしやすいするため、任期满了年のみを括弧内に記載する。

当該会社自身が任期满了の年を認識することができれば、任期满了年の定時株主総会等で役員の改選を行うことで、選任懈怠を回避することが十分可能であり、また、当該会社の取引相手となる者も、相手方の役員の任期满了の年が分かることにより、代理権、代表権等に対する意識が高まって、取引の安全にも資すると考える。

① 単独申出

ア 任期满了年の記録の申出があった場合

役員に関する事項	取締役 甲野〇〇	
	取締役 甲野〇〇（令和１４年任期满了）	任期满了年の記録に関する申出
	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	
	代表取締役 甲野〇〇	
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	任期满了年の記録に関する申出	
	代表取締役 甲野〇〇（令和１４年任期满了）	令和 ４年１０月 ３日登記

イ 任期满了年の記録の変更の申出があった場合

役員に関する事項	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	
	代表取締役 甲野〇〇（令和１４年任期满了）	
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	任期满了年の記録に関する申出	
	代表取締役 甲野〇〇（令和１０年任期满了）	令和 ５年１０月 ３日登記

ウ 任期满了年の記録を希望しない旨の申出があった場合

役員に関する事項	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	
	代表取締役 甲野〇〇（令和４年任期满了）	
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	任期满了年の記録に関する申出	
	代表取締役 甲野〇〇	令和 ４年１０月 ３日登記

② 同時申出

設立の登記、就任の登記の申請と同時に、任期満了年の記録の申出があった場合

役員に関する事項	取締役 甲野〇〇（令和１４年任期満了）
	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号
	代表取締役 甲野〇〇（令和１４年任期満了）

重任の登記の申請と同時に、

ア 任期満了年の記録の申出があった場合

役員に関する事項	取締役 <u>甲野〇〇</u>	
	取締役 甲野〇〇（令和１４年任期満了）	令和 ４年 ９月３０日重任
		令和 ４年１０月 ３日登記
	<u>東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号</u>	
	<u>代表取締役 甲野〇〇</u>	
	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	令和 ４年 ９月３０日重任
	代表取締役 甲野〇〇（令和１４年任期満了）	令和 ４年１０月 ３日登記

イ 任期満了年の記録の変更の申出があった場合

役員に関する事項	<u>東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号</u>	
	<u>代表取締役 甲野〇〇（令和１４年任期満了）</u>	
	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	令和１４年 ９月３０日重任
	代表取締役 甲野〇〇（令和２４年任期満了）	令和１４年１０月 ３日登記

ウ 任期満了年の記録を希望しない旨の申出があった場合

役員に関する事項	<u>東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号</u>	
	<u>代表取締役 甲野〇〇（令和４年任期満了）</u>	
	東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	令和 ４年 ９月３０日重任
	代表取締役 甲野〇〇	令和 ４年１０月 ３日登記

7. むすび

株式会社を始めとした企業が法律を遵守することは、昨今、重要視されている企業の社会的責任（CSR）の根本原則である。企業が遵守すべき法律は多々あるが、その中でも会社法は株式会社の運営や仕組みを定め、全ての株式会社に適用される法律である。その会社法に規定されている役員の任期に関して、選任懈怠という形で遵守がなされていない実体が散見される現状は速やかに改善していくべきである。特に非公開の株式会社に関しては、会社法の制定により役員任期を最長 10 年という長期間の中で自由に設定することが可能になったことから、役員の任期の満了時期が失念されてしまう事態が多く見受けられる。また、諸外国の役員任期規定と比較すると、わが国の 10 年という任期は長すぎると言わざるを得ず、過料の制裁やみなし解散等の関連する制度の適用機会のきっかけとなる点からも、非公開会社における選任懈怠の問題は、「会社法施行後の我が国の株式会社」に固有の問題として捉えて、対処していく必要がある。本稿で提案した役員任期の登記事項化はあくまで対処方法の一案ではあるが、会社で役員改選期の気付きの機会を与えるとともに、一見見落とされがちな役員任期を通して「法律遵守の精神」を会社に抱かせる一助にもなろう。

