

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新今月の視点

「経営理念」と「企業ビジョン」

実際の現場で生かされているのだろうか！

堅実な会社は経営理念・企業ビジョン

経営理念（社是・社訓ともいう）は会社のトップや創業経営者の自社に対する夢や希望、自社の存在理由などを文書化したものであり、企業ビジョンは経営理念をより分かり易くし、経営上の社会貢献の在り方や顧客・社員・自己実現など、具体的な「目的」「目標」などをその内容とします。経営理念は自社の哲学であり、信念でもあり、企業風土の根幹でなければなりません。

企業は「個人」の集合体であり、それぞれ価値観、思想を持った集団ですが、会社の業務に従事する以上「経営理念」のもとに個々のパワーを集約しなければならないことになります。

企業は、社会や経済環境の変化により時として変化を求められますが、その変化に順応しなければ企業競争に勝ち残る事が出来ません。しかし、一方で、いかに社会の変化が起こっても絶対的に揺るがしてはならないものが創業精神である「経営理念」です。

経営理念は会社の憲法である

前述のように社会環境の変化の中、その実現の方法は変更していかなければなりません。（100年200年と古い歴史を持つ大企業の中にさえ、昨今の環境に順応できずに大きな赤字を計上しているケースをよくみかけます。）

しかし、「経営理念」そのものは、会社のいわば最高法規であり、みだりに変更すべきではないのです。

多くの中小企業には、残念ながら「経営理念」が存在しません。将来の夢を語るのが難しく、また、一方では個の主張が強くなった昨今、少人数経営の小さな会社でも、他社の真似や模写をしない、社長の人生哲学を基盤とした全社員の依るべき「経営理念」が必要ではないかと思えます。

大会社の「経営理念」について

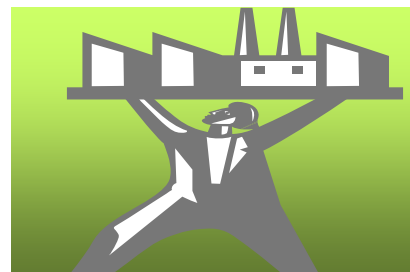
経営者のビジョンを背景に、文書化、具体化された「経営理念」について代表的なものを拝見しましょう。

- ① パナソニック（松下電工） 綱領＝産業人タルモノ本分ニ徹シ、社会生活ノ改善ト向上ヲ図リ世界文化ノ進展ニ寄与センコトヲ期ス
- ② 本田技研 基本理念＝人間尊重三つの喜び（買う喜び・売る喜び・創る喜び） 社是＝私たちは、地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い適正な価格で供給することに全力を尽くす。
- ③ 京セラ 社是＝啓天盛大 謙虚な心で 仕事にあたり 天を敬い 人を愛し 会社を愛し 国を愛する心
経営理念＝全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の発展に貢献すること。経営理念などの共通するもの上記の三つの会社はいずれも日本を代表する大企業ですが、全ての幸せ、世界社会のためといった言葉が共通しています。

最後にユーマス会計は、経営理念を「共生の理想」とし、社是として以下の三本柱を明文化しています。

**「経営理念」は…「我々は顧客企業と事務所の限りない発展と我々職員の幸せ追求のため
「共生の理想」（顧客・事務所・職員）を実践する」**

- 我々の社是**
- ① 我々は遵法の精神を貫く（顧客に合法的節税と1銭の余計な税金も払わせない遵法性）
 - ② 我々は限りない「可能性」を信ずる（人生での最大の悔いは「何もしなかったこと」である）
 - ③ 我々は常に行動し実践する（学者や学校の先生ではない学んだ論理は即実践行動する）





6 保証人の取得（人的担保）

（1）人的担保と言え、保証（連帯保証）となります。例えば、法人が負担している債務について、法人（会社）代表者が連帯保証するという事は、よくある話かと思ひます。

なお、本稿を作成している平成25年4月時点において民法改正に関する動きがあり、「保証」制度について大幅な変更が加えられる予定です。

したがって、民法改正の動向によっては、以下に記載する内容は通用しなくなる（修正を余儀なくされる）可能性があることを、予めご留意頂ければと思ひます。

（2）B to B取引において保証と言え、上記でも記載した通り、社長個人に連帯保証人になってもらうパターンが多いかと思ひます。

これはこれで問題無いのですが、現行民法では、保証人の意思確認を適切に行うことを目的として、「書面による保証契約」しか認められていません（口頭での保証契約は不可です）。この「書面」が要件となっていることは特に強調しておきたいのですが、実は書面が必須条件となったのは平成16年からです。

従って、少し古い本や情報に接した場合、書面が必須条件にはなっていないような記載になっていますので、十分に注意して下さい。

（3）「保証人の意思確認」を十分に行ったことを更に強化（証拠固め）するべく、

- ・保証人の自筆による署名
 - ・保証人による押印（可能な限り実印+印鑑証明書）
 - ・保証人の本人確認（免許証など）を、
- 以上を債権者の面前で行ってもらうようにすべきです。

何故ここまで要求するかですが、いざ保証人に対して保証債務の履行請求を行った場合、「私は保証人になった覚えはない！」と反論されてしまうパターンが意外と多いからです。このような反論が出てくる事例は、往々にして債権者は保証人本人とは面識がないまま、保証する旨の書面だけ徴収しています。このため、保証人より、保証人自らがサイン or 押印したものではない（=偽造されたものである）、印鑑を勝手に持ち出されたものであって私は知らない…という反論を受けてしまうリスクが残ってしまうのです。

特に、親兄弟や友人などの事業活動には直接タッチしていない方に保証人になってもらう場合には、上記で記載したような事項をしっかり行うことで、リスクヘッジを図ってもらえればと思ひます。

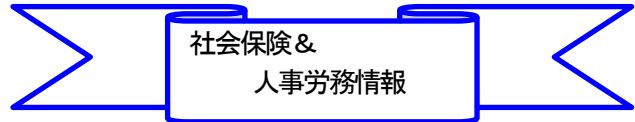
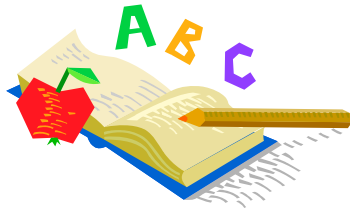
（4）なお、相手方も保証人になることは認めてくれているという場合、債権者としては、「だったら、できる限り広く責任を保証人に負わせた方が、いざという時に役立つ」と思われるかもしれません。

たしかに、保証人の責任範囲を広くしたいという考えは間違っているわけではありません。

ただ、いわゆる包括根保証と呼ばれる、保証期限や保証極度額（上限額）が定まっていない保証契約は、あまりお勧めできません（ちなみに、貸金関係であれば包括根保証契約は無効とされています）。

あまりにも保証人の責任範囲が不明確（場合によっては予想外の債務を抱え込んでしまう）であることがその理由であり、最近の裁判所の傾向からして、一定限度に責任の範囲が限定されてしまうことがあり得ます。そして、この一定限度は債権者にとって予測困難なところがあります（いわゆる出たところ勝負）。

したがって、あまり欲張ることなく、保証人の責任範囲については上限額を定める限定根保証にする、保証の対象となる主債務の種類を絞り込む（根保証にしない）などの対策を取った方が無難なように思われます。



社会保険労務士 嶋田亜紀

新設奨励金情報 ～若者チャレンジ奨励金～

若者の人材育成に取り組む事業主様対象の奨励金です

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習（OJT）と座学（OFF-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する事業主様に、訓練奨励金として訓練受講者1人につき月額15万円、訓練終了後正社員として雇用した場合に、正社員雇用奨励金として1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）が支給されます。

新たに有期雇用労働者として雇い入れて訓練を実施する場合、既に有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合にも対象となります。

<手続きの流れ>

- ① 訓練実施計画の作成・届出 ※訓練開始日の1カ月前までに労働局へ提出
- ② 労働局が訓練実施計画を確認 ※写し交付
- ③ 訓練受講者の選考・決定 ※キャリアコンサルタントのコンサルティングを受けジョブ・カードの交付を受ける必要あり
- ④ 訓練の実施 ※計画の確認を受けた日から6か月以内に開始・開始日の1か月以内に開始届を提出
- ⑤ 訓練奨励金の支給申請 ※訓練終了から2か月以内に労働局へ提出
- ⑥ 正社員雇用奨励金の支給申請 ※訓練終了者を正社員として雇用し、1年または2年が経過した時点で労働局へ提出

<若者チャレンジ訓練の対象者>

- 35歳未満
- 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者
- 登録キャリアコンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者など

事業主様の主な要件として、「訓練実施計画提出日前6か月前の日から支給申請書提出までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等していないこと」や「過去3年以内に当該対象者を雇用したことがない」ことなどがございます。

若者の人材育成、有期雇用を正社員にとのお考えございましたら、ご活用ご検討ください。