



会計事務所より

所長 前川 研吾 (公認会計士・税理士)

明けましておめでとうございます。平成26年が始まりました。本年も何卒よろしくお願い致します。さて、今回は「新年仕事始めに再認識」という想いを込めまして、経営理念について述べさせていただきます。

経営理念の役割

経営理念とは、会社の存在意義や理想像を明文化したものです。人間に魂が宿り初めて人間であるように、会社も魂である経営理念が宿って初めて存在価値を発揮するといえます。

「経営理念の必要性を感じない」という経営者の方も多いと思います。確かに経営理念がなくても会社は経営できます。しかし、人間は目標や目的を定めて、それに向かっていくという性質があります。経営理念が掲げられていない場合、社員は社長の言動や行動からでしか、判断できませんので、勝手に会社の方向性を解釈してしまう可能性があります。

つまり、経営理念が確立し、共有できれば、判断や行動の指針が定まるので、会社の方向性がブレることなく、経営を進化させること

ができるのです。

経営理念で生きていけるか

「経営理念より利益のほうが大事」という声も聞こえてきそうです。確かに会社を運営するためには利益を上げることが必要です。しかし、会社の存続のために、すべてのエネルギーを使うのでは、経営者だけでなく、社員も疲れるだけです。前述したように人が日々充実して働くためには、「大義名分」が必要不可欠なのです。

「理念が会社を育てる」という研究結果が、「中小企業白書」で報告されていますし、経営理念がある会社とない会社を比較した場合、経営理念がある会社のほうが、利益が大きいという結果も研究成果として発表されています。

経営理念の浸透

経営理念を立派な額に入れて社長室に飾ってあっても社員に浸透させられなければ、意味がありません。下記が経営理念を浸透させ

るための3箇条です。

- ①経営理念の唱和
- ②具体的な行動指針をつくる
- ③行動指針に従った行動を実践する

会社に命を吹き込む

社員のやる気や戦略戦術の根源も経営理念にあります。経営理念を無視した経営活動は、とても危険です。

社長は、さまざまな場面において、経営理念を浸透させる努力をしていかなければなりません。「企業は社長の器以上に大きくならない」とはまさにこのことを指しているのです。

会社は命を吹き込まなければ、活動しません。経営理念を浸透させるという行為は、まさに「会社に命を吹き込む」ということです。

そして経営理念はみだりに変更するものではありません。経営理念には、経営者の生き様が投影されるようなものです。経営理念、ビジョンを掲げ、この激動の時代を生き抜き、ともに永遠企業を目指しましょう。



社会保険労務士事務所より

所長 今井 慎 (社会保険労務士・キャリアコンサルタント)

【割増率50%以上】適用拡大の動き&三六協定チェックポイント

【割増率50%以上】中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月60時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は1割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は1割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成22年の労働基準法改正により、月60時間超の時間外労働に対する割増率を50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在の規定の適用が猶予されています。

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

【三六協定】のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届(三六協定)を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は1日8時間、

週40時間を超えて時間外労働を命じることができます。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働(所定時間外労働含む)の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ①一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ②管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者(事業場の代表者を除く)が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ③労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか(非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意)。
- ④従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。

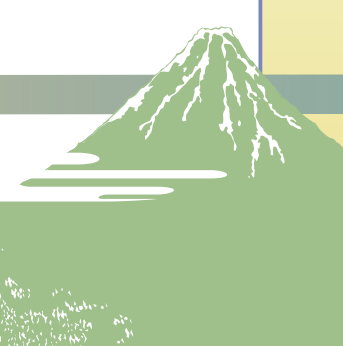
⑤特別条項が活用できるのは、1年間あたり6回以内。

⑥特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。





会社のトラブルQ&A

法律についての疑問にお答えします

Q 迷惑行為による賃貸借契約の解除

当社は、マンションの賃貸事業を行っています。半年ほど前から、甲（賃借人・消費者）が、両隣の乙と丙の音がうるさいと苦情があり、調査したところ、乙も丙も特に騒音を発することはありませんでした。ところが、甲は苦情を繰り返し、乙や丙の部屋との間の壁を叩く、深夜に直接怒鳴り込むなどの嫌がらせをするようになり、これが原因で乙と丙は退去してしまいました。現在は新たな入居者も見つからず、甲とは賃貸借契約を解除して退去してもらいたいのですが、可能でしょうか。契約では、近隣への迷惑行為を禁止する旨を解除事由とする特約があります。

A 特約により解除できるかがポイント

特約の有効性

賃貸借契約では、様々な特約が規定される場合がありますが、借地借家法に反する賃借人に不利な特約は、同法30条により無効とされます。

マンションやアパート等では、「賃借人は騒音を立てる、風紀を乱す、その他近隣の迷惑となる一切の行為をしてはならない」等の特約が設けられることがあります。こうした特約は、居住環境の秩序維持という観点から不合理とはいえず、有効と考えられます。

解除の有効性

①無催告解除の可否

特約自体は有効で、賃借人に特約違反の債務不履行があるとしても、常に無催告での解除が認められるわけではありません。無催告での解除が認められるには、特約違反により当事者間の信頼関係が破壊されたと認められる場合に限られます。

②信頼関係の破壊

本件と似た事案で、東京地裁平成10年5月12日判決（判時1664・75）は、「隣室から発

生する騒音は受忍限度を超える程度のものでなく、Aが嫌がらせ行為を続け、これによりBやCが退去を余儀なくさせられたことは、近隣の迷惑となる行為及び共同生活上の秩序を乱す行為に該当する」とした上で、「Aの行為によって両隣の部屋が長期間にわたり空室になり、賃貸人が多額の損害を被っている」ことから、「Aの行為は本件賃貸借における信頼関係を破壊する行為に当たる」として、賃貸人による解除を認めました。

③本件の検討

本件の甲の行為は、単に苦情を述べるだけではなく、根拠なく乙と丙に嫌がらせを続け、それにより乙と丙が退去したので、近隣への迷惑行為に該当します。また、それにより新たな入居者も見つからず、貴社は損害を被っており、甲との信頼関係は破壊されると判断される可能性が高いでしょう。

したがって、貴社は甲との賃貸借契約を無催告で解除できる可能性が高いでしょう。

i お知らせ

謹賀新年

あけましておめでとうございます。皆さまのご支援・ご指導のおかげで無事新年を迎えることができました。本年もどうぞよろしく願いたします。

新メンバーのご紹介

この場をお借りして新メンバーの紹介をさせていただきたく存じます。

会計グループ・国際部 / 上野 里沙

会計チーム国際部の上野と申します。カナダのアルバータ州出身です。日本へ進出される外国のお客様のサポートや、海外へ進出されるお客様のサポートをしながら、国際部の様々な海外関係のお仕事を増やしたいと思います。まだ慣れていない事がたくさんありますが、早くスタッフの皆様やお客様のお役に立てるようにがんばって参りたいと思います。よろしく願いたします。

会計グループ / 島山 亮洋

税理士は「企業を支援するために存在する」と考えています。クライアント第一主義をモットーに1日でも早く皆様のお役に立てるように全力でご支援致します。よろしく願いたします。

労務グループ / 菱沼 正恵

駆け出し社会人の菱沼と申します。弊所で一から労務を学びながら1日でも早く皆様のお力になれるよう努力して参ります。以後どうぞお見知りおき下さい。

1月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額*・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
*ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、25年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月に降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月に降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付 <前年7月~12月分> [郵便局または銀行]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出 <1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 <休業4日未満、10月~12月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料納付 <延納第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌末日> [公共職業安定所]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等 (移動) 申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

発行所

汐留パートナーズグループ

〒105-0004 東京都港区新橋1-7-10 汐留スペリアビル5階

TEL: 03-6228-5505 URL: <http://www.shiodome.co.jp/>

誌面デザイン 赤星 ポテ子

URL: <http://akahoshi-poteco.com/>