

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

会社の経営理念の構築

【経営理念の意義】

経営理念は、企業が目指そうとしている望ましい状態を指し、抽象的な表現となることが一般的です。どのような社会貢献をするのか、どのような会社を目指すのか、ということが含まれることもあります。不確実性が高い現代において、社員が「当社の社員」として、どのように行動するべきか指針を示すものとして、経営理念の重要性が増しているといえるでしょう。

【経営理念の構成要素】

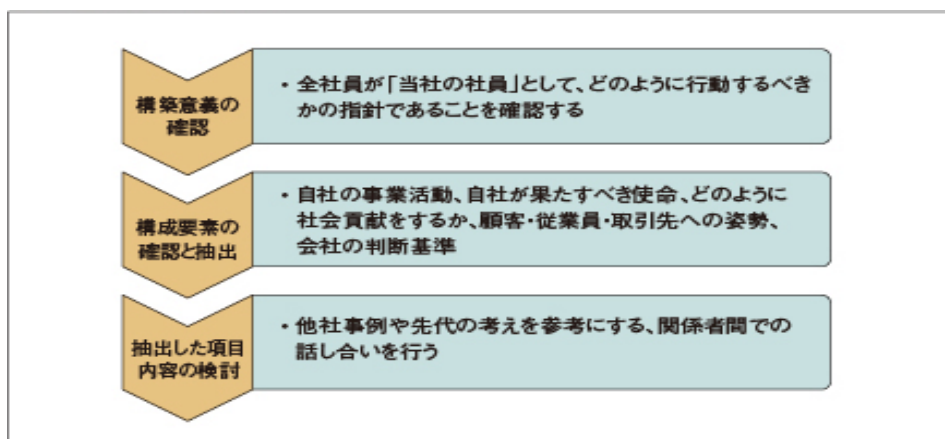
以下に挙げた構成要素を検討してみましよう。経営理念は、設定者の価値観であるため、必ずしも以下の項目をすべて盛り込む必要はありません。経営理念策定の趣旨を踏まえ、当社の価値観を的確に表すことのできるものを構成要素として、ピックアップしてください。

事業活動 事業領域のなかで、どのような事業活動を行うかを明確にします。より具体的な従業員の行動指針となり得ます。自社が果たすべき使命：事業を通じて、当社が果たすべき使命を明確に示すことで、当社の事業活動の根底にある想いを示します。

社会に対する貢献：事業を通じて、どのような社会貢献を果たすのかを示します。

顧客、従業員、取引先への姿勢：会社の判断基準多くの会社では、ホームページや会社案内において、経営理念を公表しているようです。それらや上記項目、また先代の考えも参考にして、関係者で話し合っ、まずはたたき台を作成し、そこからブラッシュアップを図っていきましょう。

図1 経営理念の構築手順



【経営理念の活用】

上記のとおり、経営理念は掲げるだけでは意味がありません。そこで、いかに浸透させていくのかということですが、経営理念を従業員に理解していただくには、経営者が熱い想いを込めて繰り返し継続的に訴えていくことが重要となります。朝礼や会議だけでなく、ちょっとしたミーティングや社内での雑談など、あらゆる場面で制定した経営理念を活用しなければなりません。

会社を取り巻く外部環境は日々、刻々と変化していきます。気がつくと環境に即さない経営理念になっている可能性もありますので、定期的に見直していきましょう。ただし、頻繁に変えていけば、経営理念の意義が揺らいでしまいますので、策定や見直しは慎重に行う必要があります。



新しい生活様式」を踏まえた企業が留意すべき人事労務の課題 ④

【質問】

新型コロナウイルスへの感染対策として政府が公表した「新しい生活様式」を踏まえ、当社では人事労務対応の見直しを行っています。法律上の観点からは、こういった事項に留意すればよいのでしょうか。

【回答】

先月号ではテレワークに関する諸問題のうち、労働時間管理に関する注意点について解説しました。今回はテレワークに要する費用に関する注意点を解説します。

(7)必要経費（通信費など）の負担はどうするか

通信費については、就業規則と労働契約の内容が矛盾する場合に注意が必要であるという点で先述しましたが、テレワーク（在宅勤務）によって生じる経費についてどのように清算するのルールを明確にすることが望ましいといえます。この点、モデル規則では次のようなサンプル条項が掲載されています（一部改変しています）。

第×条（費用の負担）

- 1 会社は、在宅勤務従事者が負担する通信費（但し、資料送付に要する郵便代は除く）のうち、業務負担分として毎月月額×円を支給する。
- 2 在宅勤務に伴って発生する水道光熱費は在宅勤務従事者の負担とする。
- 3 業務に必要な郵送費、事務用品費、消耗品費その他会社が認めた費用は会社負担とする。
- 4 その他の費用については在宅勤務従事者の負担とする。

通信費のように、テレワーク（在宅勤務）を実施することで、会社にとっては新たな負担として考慮しなければならない経費が存在する一方で、逆に会社にとっては負担が軽減される経費があります。例えば通勤交通費です。

通勤交通費については、既に支給済みの通勤交通費にかかる期間がテレワーク（在宅勤務）となった場合にどのように清算するのかという問題と、新たに通勤交通費を支給する場合に出勤日のみ実費支給するという形式に切り替えてよいのか（定期券代を支給しない）という問題を分けて検討する必要があります。

前者については、定期券の払い戻し等が可能であればその範囲内で清算を行うことになると考えられます。後者については、実費支給が可能である旨就業規則等に明記したほうが無難です（例えば、モデル規則では「在宅勤務（在宅勤務を終日行った場合に限る）が週に4日以上の場合の通勤手当については、毎月定額の通勤手当は支給せず実際の通勤に要する往復運賃の実費を給与支給日に支給するものとする」というサンプル条項が掲載されています）。

さて、テレワークに関する社内規程の注意点を前回記載しましたが、テレワークを導入した場合、必要に応じて出社命令を出すことは可能か、という点も考慮する必要があります。

この点、労働者は出社して業務遂行すること、これは一般的な労働契約に基づく労働条件になっているはずですが。このため、会社が出社命令を出すことが直ちに違法と判断されることはあり得ません。ただ、一方で会社は従業員に対して安全配慮義務を負担している以上、必要な措置を講じないまま新型コロナウイルスに従業員を感染させるわけにはいきません。

結局のところは、業務遂行の必要性和具体的な感染リスクの蓋然性を総合考慮しながら判断するほかないのですが、例えば、行政機関が一切の外出禁止を要請しているという状況が存在するのであれば、出社命令の正当性を維持することは困難と思われます。

弁理士の仕事 1

こんにちは！今回は、弁理士の仕事について具体的な内容を説明したいと思います。

弁理士の仕事は、その多くが特許庁に特許出願を行って依頼人のために特許権を取得する、或いは、特許庁に商標登録出願を行って依頼人のために商標権を取得する、という業務です。ここでは、特許出願を行って特許権を得る業務を説明します。

まずは、特許権を取得したい依頼人から、特許出願をしたいという連絡を受けます。そして、特許出願をするために必要な作業、特許出願を特許庁に対して提出した後の作業の流れを、依頼人に説明します。特許出願をするために必要な作業は、特許を取得したい発明の内容を秘密状態に保ってもらうこと、当該発明の内容を示す資料を揃えてもらうこと、出願人を誰にするか、発明者は誰か、等を打ち合わせます。また、特許出願を特許庁に提出した後、それだけでは、特許権を得ることはできず、特許出願とは別に、審査請求という手続をして審査の開始をお願いすること、この審査を通らなければ特許権が得られないこと、審査官との間で様々なやり取りをしなければならないこと、特許が認められたときは年金を支払わなければ特許権が発生しないこと、等も説明します。

このような説明が終わると、次は、特許出願をする発明の内容の聞き取りのために、依頼人と打ち合わせを行います。弁理士は、発明内容を把握しないと、特許出願についての各書類を作成できませんので…。この打ちあわせは、依頼人にとっても弁理士にとっても重要な作業です。発明内容を正確に把握しないといけないので、今回新たに開発した技術を示す書類や図面を用意して頂いたり、目的の効果をj得るための構成や処理を細かく尋ねるのですが、これがなかなか大変です。依頼を受ける技術内容も多種多様です。

そして、発明内容の把握が終わると、同じような内容での特許出願が既に他人によりされていないか、正確には同じ内容の発明についての特許出願が既に公開されていないか、の確認を行います。いわゆる先行技術調査です。特許は、社会に知られていない発明にしか与えられませんので、既に公開されていたり、他人により特許が取られていますと、特許出願をする意味がないからです。この調査により、既に公開されている、他人により特許が取られている、といったことが判明しますと、今回ご提案の内容では特許出願はできないことを依頼人に報告することになります。

そして、上記調査により、既に公開されていない、他人により特許が取られていない、といったことが判明した場合に、特許出願書類の作成に取り掛かることになります。把握した発明内容を書類に書き起こしていく作業です。技術分野、背景技術、解決課題、発明による効果、発明を実施するための形態などを文章で説明し、図による説明が分かりやすいことから、発明内容を示す図面も作成します。出願後の審査が通りやすいよう、将来特許権が得られたときの権利範囲を十分なものにしよう、多くのことを検討して作成します。まあ、ここが弁理士の腕の見せどころになります。しかしながら、この作業はとてつもなく根気のいる作業なんです。新しい技術は本当に難しいですし、今回の発明ポイントを的確に示さないといけないですし、従来技術との差を分かりやすく説明する必要もあります。

特許出願書類の作成を終えると、依頼人との更なる打ち合わせです。作成した書類に記載した内容が依頼人の望み通りかどうかを確認し、希望通りに修正します。この作業は繊細な複雑な作業です。

依頼人の考え通りの書類が完成し、依頼人から了承を頂いたら、特許庁に対して特許出願の手続をします。今はオンラインで手続をしますので、紙での郵送は行いません。

特許出願の手続が終わりましたら、次は、審査請求という、特許庁に審査の開始をお願いする手続を、特許出願とは別に行います。この審査請求を普通にすると、審査請求手続から6ヶ月～1年くらいで、審査官による審査結果が届くのですが、審査をもっと早くに進めて欲しいという依頼人さんが多いので、更に、早期審査請求という手続もします。これは、今回出願した発明がなぜ特許になるべきか、みたいなことを説明する書類を作成して、審査官に審査を早く進めて貰うことをお願いする手続です。この手続により、審査官から審査結果が得られるのが、お願いしてから1～3ヶ月程度に早まります。この手続を終えますと、審査官からの連絡待ちの状態になります。

特許出願を終えるまでの作業は、こんな感じですが、発明の内容を説明する、という作業は本当に根気のいる作業です。出願後に、特許権を得るために、特許付与を求める発明の内容を修正して、従来技術との差が更に明確になるようにしていくのですが、この修正は、出願当初に上記書類に記載した内容の範囲内でしかできません。このため、出願時に必要なことを全て書類に記載しておく必要があります、集中力が必要です。

こんな感じで、特許出願を終えますが、この後は、しばらくすると、審査官から審査結果が届くわけjです。最初に

提出した記載内容のままで特許にしてもらえないことは少ないので、ここから、特許権を取得するための次の段階の作業が始まります。

次の作業はまた来月に説明したいと思います！弁理士の仕事を具体的に理解してもらえると大変嬉しいです。来月もぜひ読んで頂ければと思います。

これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの 'Message Today' にまとめています。気が向きましたら、過去の記事もぜひ御覧下さい。



今月の法律情報 ③ 不動産鑑定士 住江 悠

相続税の還付事例

位置指定道路(私道)の付いた分譲地の評価(還付額 約 900 万円)

[相続人(依頼者)]

京都市在住のF様。お父様の相続で約2,000万円の相続税を納付

[対象地]

お父様が生前に購入した宅地分譲地(位置指定道路付)の一部となっている土地

[当初の評価]

対象地は一笔の土地で北側に私道(位置指定道路)があり、ここには路線価が敷設されていなかったため、西側道路に敷設された路線価18万円/m²を正面路線として、5,735万円と評価していました。当初の税理士先生は、固定資産税の名寄帳をチェックし、対象地が一笔の宅地として評価・課税されていることを確認した上で、対象地の相続税評価も一笔の宅地として評価したと思われる。

[当グループ調査内容]

F様へのヒアリングにおいて、対象地はお父様が生前に宅地分譲業者から購入され、店舗として貸している土地であるという情報を得ました。また、法務局調査を行ったところ、対象地と私道とを挟んだ対面の土地の所有者は、分譲地購入後に、一笔の中にある宅地部分と私道部分とを分筆していることがわかり、現地調査においては、公図上の私道の形状・幅員が現況と異なっていることが確認されました。この情報から、宅地分譲業者は当該分譲地の売り出しの際、宅地部分と私道部分とを分筆せずに販売開始しており、F様のお父様が購入されたのは、一笔の中に宅地部分と私道部分とが混在している土地であることが判明したのです。当初の評価においては、固定資産税の名寄帳を元に、私道がないものとして判断して評価していますが、そもそも名寄帳の方に誤りがあったということになります。

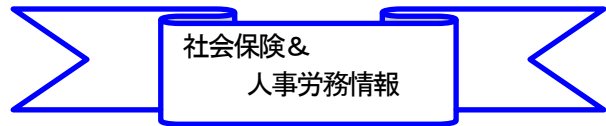
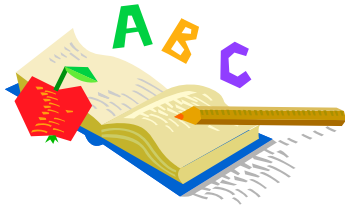
[見直し後の評価]

当グループでの見直し後の評価は次のとおりです。

私道部分の面積を測量・算定し、当該私道は特定の人を利用する私道として、宅地として評価した場合の7割減で評価して239万円、宅地部分は私道部分を除く面積で計算しなおすと4,889万円となり、対象地は5,128万円まで減額されました(評価差額607万円)。税務署にも認められ、その他の土地評価の減額分と合わせて、F様には約900万円の相続税が還付されました。

さらに、固定資産税評価額も私道部分のない一笔の宅地として評価されていたところを、自治体との交渉により是正し、次年度からの固定資産税の減額にも成功しています。

固定資産税の名寄帳を元に評価対象地を判断することは、相続税の土地評価においてはもちろん必要不可欠な事ですが、名寄帳を信用しきってしまうと大きな落とし穴に落ちてしまうことがよく分かる事例だったかと思います。それでは次回も宜しくお願いいたします。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～男性の育児休業を促進した事業所様への助成金～

「両立支援等助成金 子育てパパ支援助成金」

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主様に支給されます。

支給額

		中小企業
①	1 人目の育児取得	57万円
	個別支援加算	10万円
②	2人目以降の育児取得	a 育児 5日以上:14.25万円
		b 育児14日以上:23.75万円
		c 育児1か月以上:33.25万円
	個別支援加算	5万円
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円

主な要件

①②男性労働者の育児

○男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、※のような取組を行うこと。

○男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。
 <個別支援加算>

男性労働者の育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給されます。

③ 育児休業目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、※に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

※取組の例

全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する

全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う

厚生労働省 HP 参照