

事務所情報〒101-0054

東京都千代田区神田錦町2-1-5マストライフ神田錦町2階 204

TEL : 03-3525-8010 FAX : 03-3525-8089

HP : <https://www.dream-lawyer.com/>

人は石垣 人は城 ～武田節に見る経営哲学～



代表弁護士 松江 仁美

所属 : 東京弁護士会

出身大学 : 中央大学法学部

私の故郷は静岡ですので、今川氏のお膝元ということになります。のちには徳川家康のゆかりの土地になっていくのですが、今川でも徳川でも無く、隣の甲斐の武田武士を歌った武田節(こちよつと駄洒落になっている)というのが子供の頃から、妙に私は好きでした。

多少ご年配の方は、三橋美智也の伸びのあるあの鼻にぬける高い歌声で朗々と歌われた武田節をご記憶の方もいるのではないのでしょうか。秀逸なのは、その2番の後半にある「人は石垣、人は城、情けは味方、仇は敵、仇は敵」という歌詞です。

戦国時代ですから、城はもちろん攻防の要なのですが、あえてそれを承知で、人は石垣人は城と歌うところに子供心に感動したのを覚えています。

それから半世紀を過ぎ、私も弁護士法人という小さな山城の城主となりました。でも、今も、常に心に思っているのは「人は石垣、人は城」の思いです。

どんな小さな会社でも必ず雇う者と雇われる者がいる以上、労使問題は発生します。お金の動きで見れば、払う方と受け取る方になるわけですから、労使は対立するに決まっています。しかし、日本という国は、不思議な国で、この対立構造を全くものともせず、労使を一体とみて、経営家族主義というのを、長いこと打ち立ててきました。

経営家族主義は、ご承知のとおり、終身雇用と年功序列をその柱とし、人材の育成をすべて会社がうけおい、労働者がその成長とともに家族が増え、支出が増えるにつれて収入が増えるようにし、インフラの未整備なこの国にあって労働者の人生を抱え込んで保証する制度です。ある意味、共産主義的とも言えるシステムです。経営者が親、労働者が子、という比喻で、まさに家族。労使の対立など一掃してきたのです。

ところが、バブル経済の崩壊とともに、この日本型経営家族主義もあつけなく過去の遺物としてゴミ箱行きとなりました。賃金の高い層から、どんどんリストラをしていく非常な経営方針の前には家族も何もあるわけがありませんものね。

だが、本当にそれは正しかったのでしょうか。今注目されているのは、実は、バブル経済の崩壊後、苦しい時を耐えて耐えて、人材を放出せず、大切に抱えていた会社が今本当

に生き残っているという事実です。この人手不足の時代に、本当に優秀な人材を囲い込めるのは、人を育てるノウハウを持ち、人を大切にすることを続けてきた会社だけです。まさに人は石垣、人は城というのは正論だったのです。

苦しい時代だからこそ、対立していても未来はありません。もう一度、「会社は自分たちのものだ」という社員の気持ちが沸き起こるような会社にしなくては未来が無い。それが、今日「新経営家族主義」と言われているものです。新経営家族主義の中核は、所有者感覚と公正な評価といわれています。

会社が自分たちのものだからこそ、会社が良くなれば自分たちも良くなると思うし、会社が自分の家だから、自分の住む家はよくしたい、と思うのです。逆に会社が悪くなれば、自分たちも悪くなる、という危機感が共有されます。これが苦しい時を乗り切る忍耐力を生むのです。

公務員が働かないのは、会社を悪くしたら自分たちも悪くなる、という危機感がないからです。倒産がない、ということはそういうことを招くのですね。

また、公正な評価というのも厳しい課題です。私は、神ではないので、完璧な評価はとてできません。できるのは、いつも気にかけていることくらいです。優秀な子も、馬鹿な子も、どの子もかわいい。それしかできないし、それでいいと思っています。

石垣の石は大きさも形もそれぞれですが、ままとると、難攻不落の城の土台となります。戦国の武将に思いをはせながら、今夜は辛口の酒でも飲もうかな、。。。。



社外取締役

昨年暮に法制審議会の会社法部会が、社外取締役を上場会社のみならず非上場の会社にも義務化する旨の会社法改正要綱案が日経新聞の一面に掲載されていました。ある程度規模の大きい会社が対象で、

- ①監査役会を置き、株式の譲渡制限がない会社、
 - ②資本金が5億円以上または負債総額200億円以上の大会社、
 - ③有価証券報告書の提出義務がある、
- のいずれも満たす企業が対象となります。

コーポレート・ガバナンスコードでは、すでに2015年(平成27年)より、独立社外取締役2名以上が選任され、業務執行とは一定の距離を置き、独立した客観的立場から経営陣に対し実効性の高い監督を行う役割・責務をはたすべきであるとの原則が示されています。もとは「日本再興戦略」として「稼ぐ力」回復のために社外取締役の積極的な活用が重要とされ、それを受けてできたものです。

このように社外取締役には、企業価値を持続的に成長・向上させていく面と、ガバナンスや法令遵守等、経営全般に対するモニタリングを行うことが主要な役割とされているように思われます。会社経営者や経営者OBには前者の面が、弁護士や公認会計士には後者の面が期待されているでしょう。

最近、偽装問題があらゆる分野の企業で問題となりその報道が連発されています。これは内部通報制度が整備されてきて、通報をきっかけに表に出てくるようになったように思われます。このように企業の不祥事が発生したときには

法律コラム

社外取締役の行動が重要になります。監査役、会計監査人とも連携し、場合によっては第三者委員会の設置を検討して対応することも必要になります。社内の者だけではとかく表に出さないようにする傾向がありがちになり、そうするとまた不正が繰り返される危険があります。そのようなことがないように、社外取締役に毅然とした措置をとることが期待され、不正がない体制にしていくことが重要となります。

内部通報制度が拡がり、もはや他もやっていることから、ではすまされない世の中になっています。将来、この社外取締役の制度は大会社のみならず中堅規模の会社にも適用が広がっていく可能性もあると思います。欧米型の会社法制度は日本に馴染まない指摘されていますが、この制度はこれから定着し広まっていくのではないのでしょうか。



統括顧問弁護士 松江 頼篤
所属：東京弁護士会
出身大学：中央大学法学部

お客様の声

これまで建築・不動産関連の方を対象に、その業界に関連した内容でのセミナーを開催させて頂いておりましたが、今回初めて業種に拘らない形での勉強会を開催させて頂きました。

初めての勉強会という事に加え、参加頂く皆様は「不動産業」「建設業」「信用保証業」「デザイン業」「商社」等多業種に渡ることも有り、ご参加いただく皆様に有用な情報交換の時間がご提供出来るのだろうかと心配しつつ開催の当日を迎えました。

当日は弊社代表の松江から簡単なご挨拶をさせて頂き、続いてご参加いただいた皆様全員から、お仕事内容やお仕事の現況等の紹介をして頂きました。自己紹介が一通り終わった所で、弊社の方から色々な投げかけをする予定でしたが、それをするまでもなく、自然とご参加いただいている皆様の間でのご質問、ご回答が続き、和やかな雰囲気の中で色々な情報交換を行って頂く事ができました。そんな状況で、予定している時間はあっという間に過ぎ、予定時間をだいぶ延長しての閉演とさせて頂きました。

勉強会終了後も、お時間が許す方にはお残りを頂き、簡単な懇親会を開催させて頂きましたが、お酒が入ったこともあり、更に活発な情報交換が繰り広げられ、懇親会予定時間もあっという間に過ぎてしまい、ご参加頂いた皆様に感謝しつつ勉強会を終了させて頂き事が出来ました。ご参加頂いた皆様大変感謝です。今回ご参加いただけなかった方にも次回は是非ご参加を頂き、有用な情報と楽しいお時間を過ごして頂ければと思います。ぜひ、次回勉強会へのご参加をお待ち申し上げます。

