

2020・8 No.330



あつぎ

法人ニュース



ひまわり畑「フラワーパーク下依知」
(写真提供/厚木市)

第9回通常総会を開催

去る6月19日、レンブラントホテル厚木において、第9回通常総会を開催した。本年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、会員皆様の健康と安全確保を最優先に考慮し、大幅に規模を縮小して行われた。

本総会は、浅岡副会長の開会のことばで始まり、黄金井会長があいさつした。続いて会長が議長に就き、定足数を確認し議案審議に入った。

第一号議案の令和元年度事業報告及び財務諸表承認並びに監査報告承認の件については、神崎副会長から事業報告と財務諸表について説明があり、佐野監事が監査報告を行った。これらの総会提出議案は全て満場一致で原案どおり可決承認された。また、報告事項として、令和2年度の事業計画及び予



▲あいさつする黄金井会長

算について報告がなされた。最後は高

畑副会長の閉会のことばで終了した。

※例年開催している総会後の表彰式および懇親会は、新型コロナウイルス

感染症の拡大防止の観点から中止とした。

令和2年度 会長表彰状・感謝状受彰者

1 個人の部 (敬称略)

■会長表彰状受彰者 (永年功労)

厚木興業(有)	山口電機(株)	山田義明
(株)信和建設	鶴窪由行	
富士産業(株)	石井利喜男	
昭和産業(株)	島村正明	
磯崎タイヤ商会	磯崎繁聡	
(有)データツール	八田芳信	
(有)細山電気	細山信	
(有)森田商会	森田寛	
(株)大塚建設	大塚正道	
(株)小林リビング	小林知彌	
星野土木(有)	星野晃男	
(株)大澤電機	大澤宏	



金亀工業(株)	栗田和雄
(株)ホロニクス	熊坂英雄
(有)ユーサン商事	柳川直子
(株)アイワプランニング	増田秀樹

■会長感謝状受彰者 (永年功労)

(株)コンパス	藤岡秀和
(有)藤忠	佐藤忠夫

■会長感謝状受彰者

(新規会員獲得社数5社以上の者)

(有)双栄建設	小山内豊	5・5社
大同生命保険(株)	澁谷宏子	5・0社

2 団体の部 (敬称略)

■会長感謝状受彰支部

(新規会員獲得社数の最高位の支部)

厚木第1支部	14・5社
--------	-------

■会長感謝状受彰地区

(新規会員獲得社数の上位5地区)

1位	玉川地区	11・0社
2位	厚木北地区	6・5社
3位	旭町西地区	6・0社
4位	愛川第4地区	5・0社
5位	南毛利南地区	4・5社

「税の標語」表彰受賞者

★最優秀賞

ひとりの税 大きな役割 未来につなぐ

城所敏美 様 (厚木市長谷在住)

★優秀賞

あなたの税 みんなの街に 大きなちから

長澤英勝 様 (厚木市飯山在住)

★佳作 (3点)

災害時 役だつ税の 底力

角田典子 様 (厚木市戸室在住)

あなたの税 築く安心 まちづくり

長沢雅子 様 (厚木市飯山在住)

家族の笑顔 地域の発展 みんなの税が支えます

小島 明 様 (厚木市関口在住)

上部団体の全法連・県法連の 法人会功労者表彰 受彰者

(敬称略)

(公財)全国法人会総連合 会長表彰状受彰者
(株)アーバン 小杉 伸夫

(一社)神奈川県法人会連合会 会長表彰状受彰者
(有)エヌケイハウジング 中野 能孝
(有)小松管工 小松 英子

税務署からのお知らせ

◆新型コロナウイルス感染症関連情報

1. 法人税及び地方法人税並びに法人の消費税の申告・納付期限と源泉所得税の納付期限の個別指定による期限延長手続について

国税庁のホームページでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、当面の申告や納税などに関して寄せられた質問等を取りまとめた「国税における新型コロナウイルス感染症拡大防止

「法人税及び地方法人税並びに法人の消費税の申告・納付期限と源泉所得税の納付期限の個別指定による期限延長手続に関するFAQ」の掲載場所は次のとおりです。

国税庁ホームページ (www.nta.go.jp)

ホーム > 新型コロナウイルス感染症関連情報 > 特集: 新型コロナウイルス感染症に関する対応等について (詳しくはこちら) > 新型コロナウイルス感染症に関するFAQ > 申告・納付期限の期限延長手続 > 法人税及び地方法人税並びに法人の消費税の申告・納付期限と源泉所得税の納付期限の個別指定による期限延長手続に関するFAQ

への対応と申告や納税などの当面の税務上の取扱いに関するFAQ」を公表し、法人の取扱いについても「法人税及び地方法人税並びに法人の消費税の申告・納付期限と源泉所得税の納付期限の個別指定による期限延長手続に関するFAQ」を案内しているところですので、ぜひ一度ご覧ください。

なお、FAQは更新される場合もありますので、ご留意願います。

2. 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための国税関係法律の臨時特例に関する法律における主な措置 (所得税関係) について

給付金の非課税 (新型コロナウイルス税法4) 市町村又は特別区から給付される次の給付金について、所得税を課さないこととされました。

(1) 家計への支援の観点から給付される令和2年度の一般会計補正予算 (第1号) における特別定額給付金給付事業費補助金を財源として給付される給付金

(新型コロナウイルス税法4①一、新型コロナウイルス特規2①)

(2) 令和2年3月分又は4月分の児童手当 (児童手当法に規定する児童手当をいいます。) の支給を受ける者のうち、一定の者に対して給付される令和2年度の一般会計補正予算 (第1号) における子育て世帯臨時特別給付金給付事業費補助金を財源として給付される給付金

(新型コロナウイルス税法4①二、新型コロナウイルス特規2②③)

◆消費税法の改正情報

法人に係る消費税の申告期限の特例の創設

「法人税の申告期限の延長の特例」の適用を受ける法人が、「消費税申告期限延長届出書」を提出した場合には、その提出をした日の属する事業年度以後の各事業年度終了の日の属する課税期間に係る消費税の確定申告の期限を1月延長することとされました。

【適用開始時期】

令和3年3月31日以後に終了する事業年度又は連結事業年度終了の日の属する課税期間から適用されます。なお、届出書は令和3年3月31日前であつても提出することができます。詳しくは、「消費税法改正のお知らせ」令和2年4月をご覧ください。

問合せ先 厚木税務署

電話 (221) 3261 (代表)

令和2年度 厚木税務署定期異動状況 (敬称略)

職名	新		旧	
	氏名	前任地	氏名	赴任先
署長	川端 よしみ	雪谷署 署長	森 貞夫	東京局 調査1部 国際調査管理課 課長
副署長	永田 豪生	留任	—	—
特別調査官 (法人担当)	押切 敏明	留任	—	—
総務課長	増澤 隆宏	相模原署 徴収1部門 統括官	小林 正明	横浜中署 総務課 課長
法人課税第1部門統括官	上村 智治	川崎西署 法人課税1部門 統括官	上野 綾子	大和署 管理運営1部門 統括官
法人課税第2部門統括官	壁地 治彦	東京局 査察部 統括査察官付 主査	齋藤 淳	東京局 査察部 統括査察官付 主査
法人課税第3部門統括官	稲森 浩二	留任	—	—
総務課長補佐	淵上 洋一	横浜中署 特別徴収官部門 上席	佐藤 儀明	京橋署 特別徴収官部門 連絡調整官
法人課税第1部門審理上席	吉本 敏春	相模原署 法人課税6部門 上席	中岡 泰	甲府署 法人課税部門 上席
法人課税第1部門源泉担当	金子 明美	北沢署 法人課税2部門 上席	岩田 恵治	藤沢署 法人課税部門 上席

令和2年分からの 年末調整手順の電子化について ～スケジュール編～

年末調整手順の電子化とは

令和2年10月以降、年末調整手順の電子化によるバックオフィス業務の簡便化ができるようになります。



スケジュール例 (令和2年12月まで)

※年調ソフトを利用した場合

令和2年分の年末調整電子化に向けたスケジュール案です。具体的な内容については、対応するパンフレットをご覧ください。

	対応 パンフ	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
国税庁からの 情報提供等	—	★FAQ(公開済)			★パンフレット						★年調ソフト公開 ★マイナポータル連携 サービス開始

〔勤務先側の準備〕

従業員へ マイナンバー カード取得依頼		→									
実施方法の検討	勤1	→									
給与システム の改修等	勤2	→									
税務署への届出	勤2	→									
従業員へ年末調整 実施手順を周知	勤1									→	
年税額計算 ・精算処理	—										→

〔従業員側の準備〕

マイナンバー カードの取得		→									
年調ソフトの取得 [※]	従1										→
保険会社等と マイナポータル との紐づけ作業	従2	(従2パンフレットについては近日中公開予定)									
控除証明書等 データの取得	従1										→
控除申告書データ 作成・提出	従3										→

※ 勤務先が控除申告書データを作成するためのアプリを配付する場合は「年調ソフトの取得」は不要となります。

電子化のメリット

年末調整手続の電子化とは、年末調整の際に、

- ① 従業員が、保険会社等から控除証明書等をデータで取得し、
- ② そのデータを「年調ソフト」等に取り込んで従業員が保険料控除申告書などをデータで作成、
- ③ 控除額が自動計算された保険料控除申告書等を勤務先にデータで提供し、
- ④ 勤務先において、提供されたデータを基に年税額を自動計算し、提供されたデータを保管するもので、以下のようなメリットがあります。

勤務先のメリット

1 保険料控除や配偶者（特別）控除の控除額の検算が不要

従業員が、年調ソフトの控除額の自動計算機能を利用して保険料控除申告書や配偶者控除等申告書を作成することにより、これまで給与担当者の負担となっていた、控除額の検算事務が不要となります。

2 控除証明書等のチェックが不要（従業員が控除証明書等データを利用した場合）

従業員が保険料控除申告書の作成の際に控除証明書等データを利用すれば、給与担当者が毎年行っていた、従業員が提出した保険会社等の控除証明書等（書面）との突合作業が不要となります。

3 従業員からの問合せが減少

年調ソフトの入力支援機能や、今後設置予定の「年末調整電子化ヘルプデスク（仮称）」を利用することにより、従業員から給与担当者への問合せが減少することが見込まれます。

4 年末調整関係書類の保管コストの削減

従業員から提供されたデータを原本として保管するため、書類の保管が不要となります。（従業員から書面で提出を受けた書類がある場合は当該書類の保管が必要となります。）

従業員のメリット

1 控除額等の記入・手計算が不要

これまで従業員が手計算していた配偶者（特別）控除や生命保険料控除の控除額について、年調ソフトに必要な項目を入力又は控除証明書等データを取り込むことにより、自動計算することができます。

また、「マイナポータル連携」を利用すれば、加入している保険のデータ等を年調ソフトに自動入力することができます。

2 控除証明書等データを紛失しても再交付依頼が不要

控除証明書等（書面）を紛失した場合は、これまで保険会社等に再発行を依頼していましたが、データ取得の場合、誤ってデータを消去してしまったとしても、迅速に再取得することができます。

3 データ提出なら押印が不要

データ提出なら電子署名又はパスワードで提出できるので、テレワークの方などが押印・提出のために出社する必要がなくなります。

4 勤務先からの問合せが減少

年調ソフトの入力支援機能を利用することにより誤りのない控除申告書が作成できますので、控除申告書の提出後、勤務先からの控除申告書の内容についての問合せが減少することが見込まれます。

Q：年調ソフトとはなんですか？



A：年調ソフト（年末調整控除申告書作成用ソフトウェア）とは、年末調整手続の際に従業員が作成する年末調整申告書を作成するために、国税庁が無償提供するソフトウェアです。（令和2年10月から利用可能予定）

Q：マイナポータル連携とはなんですか？



A：マイナポータル連携とは、従業員が年末調整申告書データの作成中に、保険料控除等で使用する控除証明書等データを、マイナポータル経由で一括取得する機能のことで。

年末調整手続の電子化、マイナポータル連携については、国税庁ホームページに詳しい情報を掲載しています。

こちらの2次元バーコードからご覧ください⇒



国税庁
（法人番号7000012050002）

新しいコミュニケーション様式を創造する

職場出勤と在宅勤務を交えたコミュニケーション

フィールド・ドリーム 代表 井内郁子



2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行され、「働き方改革」は大企業だけでなく中小企業にとっても、重要課題の1つとして位置づけられました。

3つの就業形態に分けられます。

- ・在宅勤務Ⅱ自宅パソコンやインターネットを使い働くこと
- ・モバイルワークⅡ外出先でパソコンや携帯電話を使って働くこと
- ・施設利用型テレワークⅡサテライトオフィスやコワーキングスペース等の会社以外の別拠点で働くこと

少子高齢化社会となった今、子育てや介護との両立や通勤や移動にかかるコスト削減等、多様な働き方を積極的に取り入れようとする動きは大企業を中心に確実に広がりを見せています。

会社以外の場所で働くという意味で、リモートワークやテレワークといった言い方があります。テレワークは、情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことを表しており、働く場所によって

緊急事態宣言解除後も、一部の社員だけが出勤している企業もあります。在宅勤務は「社員の仕事ぶり見えない」環境になりがちです。

そこで、新たな環境下にふさわしいコミュニケーションスキルについて考えていきましょう。

1 在宅勤務による「変化」

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、不要不急の外出制限を求められた結果、注目を浴びた働き方は「在宅勤務」です。

在宅勤務を経験した人達の収束後の対応の変化を整理してみました。以下、よく聞かれる声をまとめてみました。

この2、3か月で在宅勤務が拡大し、原則出勤停止措置が取られ、出勤許可を導入する企業が多くあります。

- ・通勤時間がなくなる、減少
- ・優秀な人材の確保・留保
- ・業務効率や生産性の向上
- ・ムダな業務と永続的に必

- 要な業務の明確化
- 人間関係の問題を意識しなくて済む
- 一人で集中して仕事ができる

在宅勤務時のメリットとデメリットが整理できれば、出勤と在宅勤務それぞれの価値が明確になるのではないのでしょうか。

2 変化に柔軟に「適応」する

- ICT（情報通信技術）環境が整っていない場合、仕事をしていない様子が感じ取られても具体的な対策が取りづらい
- 生産性を意識して長時間労働となってしまう、業務量の問題が生じる
- 在宅勤務で取り組める業務内容が限定され、成果を出すのが難しくなる
- 家族が家にいると、集中できる場所と時間の確保が難しくなる。
- 在宅勤務開始時に新規採用、配置転換、異動が決まったことによるストレス

「アフターコロナ」「ウイズコロナ」等の新しい時代を意味する言葉を耳にするようになりました。上司が部下の仕事の生産性と成果を無理に「管理」しようとする、頻繁にコソタクトを取ることを要求してしまい、部下にとって一瞬も気の抜けない在宅職場の環境となってしまう

- 《デメリット》
- ・通勤時間がなくなる、減少
- ・優秀な人材の確保・留保
- ・業務効率や生産性の向上
- ・ムダな業務と永続的に必

出勤することが当たり前の職場でしてきたことをそのまま押し進めようとせず

に、部下にどうやって「仕事を任せるのか」を考えることが必要です。

新型コロナウイルスによる社会経済が変化する前は、

IT化や働き方改革により、職場内コミュニケーションが簡素化されたことによるコミュニケーションの取りづらさが課題となっていました。

緊急事態宣言を経たこの2、3か月に、多くの企業が何とか現状を受け入れ、適応しながら事業の立て直しや事業変更に奔走しました。

こうした中で取った行動の1つは、「どうすれば人と人とのつながりが持てるのか」ということでした。これは、良い変化だったと言えます。

オンラインによる会議や仕事時間外でも交流の場を求めたオンライン飲み会も話題となったように、在宅者同士でのコミュニケーションの取り方を模索し、新たな交流の仕方に価値が生

まれました。

3 在宅勤務による新たな価値を創造する

在宅勤務に必要なシステムを導入してセキュリティを強化することで、在宅勤務の環境を整えた企業が増えました。

例えば、クラウドストレージサービスによるデータ共有と管理を行い、各部門、チーム、同じ業務に携わる人がTo do listを作成することで誰もが業務内容を閲覧することができ

ます。上司が管理責任者となり、業務の割振りを行い、部下の声を吸い上げることで、職場に合った管理システムが完成します。

上司は、各担当業務の進捗管理がしやすくなります。部下は、自分がやるべきことが可視化されたことで安心感が得られます。初めのうちは不安や不自由さを感じたとしても、慣

れてくればこのような管理システムの方が効率的で使い勝手がよいと感じる人も多くなります。

出勤が当たり前であった頃、よく「報告がなくて困っているんです」という相談を受けることが多くありました。

ICT媒体を活用することで、解消される問題が増えてきます。

各業務の期限を設定し、中間報告のタイミングもシートで共有することで、進捗の遅れや困っている事も把握でき、上司として支援の手をすぐに差し伸べることができます。

上司の顔色を窺い、報告のタイミングを失っていた部下も、シートを見れば報告するタイミングを理解して報告しやすくなります。急ぎの報告についても、電話やチャットを活用すれば、自ずと報告・連絡・相談が強化されます。対面で行われていたことと、ほとんど変わらないの

です。

活字による視覚媒体の活用により、タイミングよく、わかりやすい報告・連絡・相談が求められる時代となります。

履歴から必要な情報を確認したり、問題が発生すれば履歴をたどり情報を拾い上げたりして、次につなげることが出来ます。

4 どうすれば生産性を高めるコミュニケーションがとれるのか

存続し続ける会社であるために、環境の変化に適用して、生産性を高める努力を続けていくことが必要であることは言うまでもありません。

テレワークが主流になると、すべてオンライン上のやり取りで、完結するものと思われがちです。

しかし、重要な決断を下す場面では、必ず直接対面しなければなりません。オンライン上で確認できない情報が存在するからで

す。対面することは、リスクを回避する上で大切なことです。

例えば、採用面接のように、最終段階で対面することで、オンライン上の印象との違いを確認できます。

人事異動等で接点があったメンバーが対面することで、その後のやり取りがしやすくなります。

変わらないものと変えていくものを整理して、前進することが大事なのです。

コミュニケーション上手な人とは、話しかけやすい、マメにコンタクトをとる、明るい、楽しい、話上手といった特長を思い浮かべることができる人だと思います。

今後は、ICT媒体を通じて、頻度よく確実に情報共有できる人だと答える人が出てきます。

最適な仕事や進め方を模索し、仕事に関わる方々との円滑なコミュニケーションの取り方を追求し続けていくことになるでしょう。

労働施策総合推進法改正

特定社会保険労務士 藤本紀美香

求められる パワハラ・ハラスメント防止対策

2019年6月労働施策総合推進法が改正され、法第4条1項に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実させること」を追加し、「パワハラ・ハラスメント（以下「パワハラ」という）防止対策は、国の労働施策と明記されました。

本年6月1日施行された改正のポイントは大きく2つで、1つは職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったことと、違反した場合の罰則の適用。

本稿では、法改正の概要と、合わせて告示された『事業主が雇用管理上講ずべき措置等についての指針（ガイドライン）』について、

企業にどのような対応が求められるのかを解説していきます。

なお、中小企業においては、2022年4月1日から雇用管理上の措置が義務化されるまでは努力義務となりますが、2年の猶予は思いのほか短いものです。対応できるように、今から意識しておきたいものです。

ガイドラインの内容

①パワハラ・ハラスメントの定義

職場におけるパワハラは、図表の①から③の要素を全て満たすものを言います。

客観的にみて、業務上必

要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

また、個別の事案については総合的に考慮して判断されますが、

代表的な言動の類型として、
①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや

遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個人の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）の6つのパターンが挙げられています。

パワハラ・ハラスメントの3要素	具体的な内容	事例・判断基準
①優越的な関係を背景とした言動とは	当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。	・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとは	社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要ない、又はその程度が相当でないもの。	・業務上明らかに必要のない言動 ・業務の目的を大きく逸脱した言動 ・業務を遂行するための手段として不適当な言動 ・当該行為の回数、行為者の数等、その様態や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動
③労働者の就業環境が害されるものとは	当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。	この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じることが適当とされる。

紙幅の関係上、詳細は厚生労働省のホームページ等に譲りますが、具体的な内容は限定列举ではないことに留意し、適切な対応を行うことが必要となります。

②事業主が講ずべき措置

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主が行う職場におけるパワハラを防止するため、雇用管理上の措置を講じなければなりません。

パワハラを禁止し、厳正な処分の対象とすることを規定・周知させることを筆頭に、相談体制の整備、事実関係への迅速な対応、当事者双方のプライバシー保護などが、求められています。

パワハラ防止の効果を高めるためには、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要だとされています。

パワハラ発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化な

どの職場環境の問題もあると考えられています。

そのため、これらを幅広く解消していくことがパワハラ防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要です。

③望ましい取り組み

ガイドラインでは、あらゆるハラスメントを防止するため、望ましい取組の内容が示されています。

昨今、問題となっている就活生に対するハラスメントや、顧客からの著しい迷惑行為（カスハラ）等も看過できない状況となっているため、企業・事業主としての責務の趣旨も踏まえて積極的な対応が求められています。

法改正の主な内容

①課せられた義務等

主な法改正のポイントとして先ず挙げられる「雇用管理上の措置」については、先述の通りです。

パワハラ言動が認められ

た場合に適切に対応すること、その体制を整備することとが事業主の義務として課せられています。

この措置義務については、中小企業において2022年3月31日まで努力義務となっておりませんが、事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止には適用猶予の設定はありませんので、注意が必要です。

次に、国・事業主として労働者に課せられた努力義務としての責務です。

努力義務とはいえ、事業主自ら、また労働者に対してもパワハラ言動を行わないよう注意を促している点が注目されます。

②解決援助と措置義務等の履行確保

パワハラに関する個別労働関係紛争について、均等法に準じ、紛争の解決の促進に関する特例、紛争の解決の援助、調停に関する規定が新たに設けられました。

これら規定は、上記の事業主に課せられた措置義務

と不利益取扱禁止に関する紛争に係るものですが、措置義務に関して中小企業へは2022年3月31日までは努力義務です。当該規定も対象外となっております。

また、不利益取扱禁止に関する紛争は労働者からの援助・申請があった場合に準用されます。

次に、措置義務等の履行確保に関する規定ですが、まず「公表」は厚生労働大臣が、措置義務と不利益取扱禁止について事業主に勧告をした場合であって、この勧告に従わなかった時に「公表」されるといふ流れであり、違反→直ちに公表というものではありません。

また、厚生労働大臣は事業主に「報告」を求めることができ、当該報告をしない、または虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処されます。

終わりに

精神障害に係る労災請求件数は2018年度に1820件に達し、増加の途を辿っています。

厚生労働省は、精神的ストレスに対する労災認定基準(案)を明らかにし、「心理的負荷評価表」の具体的な出来事に「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラ」を認め、独立項目として判断されます。

また、医学的知見による平均的な心理的負荷の強度は三段階で最高の強度「Ⅲ」とし、身体的暴行や人格否定などの執拗な精神的攻撃を受けた場合などは、心理的負荷を「強」と位置づけ、労災認定するとの基準へ今は見直される方向です。

『パワハラ』の言葉が広く使われるようになり、あらゆるハラスメントと同様に許される言動ではないとの認識がなされてきています。

同時に、業務上必要な範囲での注意・叱責、または

指導もすべて「パワハラだ」と過剰に反応し、組織の正常な運営の妨げになっていては本末転倒です。

言葉が新しくなっても、実態としては「いじめ・いやがらせ」であり、暴力は傷害です。

業務上必要な範囲での注意・叱責、指導との違いは明らかでしょう。今回のガイドラインに示されたように、明らかにパワハラに該当するとされる事例は、当然許されるべきではありませんが、個々人の捉え方は千差万別であるため、場合によっては「誤解」が生じることもあるでしょう。

残念な誤解が生じることのないよう、日常のコミュニケーションや信頼関係の構築は必須です。

また、ある程度の時間を割いた研修や講習は必要であると考えます。

他人事ではなく、誰でも当事者の一方になり得るのですから、肝に銘じたいものです。

インターネットセミナーのご案内

本会ホームページから無料で視聴することができます

会員企業をはじめ、一般向けに経営支援情報や環境、健康、カルチャーなどのセミナーをインターネットを通じて配信しています。多彩なセミナー動画を常時公開していますので、仕事に役立つ情報やヒントが満載です。



- ◎インターネットセミナーだから何時でも・何処でも・好きなだけご利用できます。
- ◎映像と音声による本格的セミナーが受講できます。
- ◎忙しくてセミナーや研修会に参加できない方などに最適です。
- ◎社内研修や自己研鑽などに活用ください。
- ◎本会会員は、ID(hj0229)とパスワード(1055)を入力してログインすることによって、より多くのコンテンツを視聴できます。

【 無料相談のご案内 】

本会では、下記事務所のご厚意により、無料で税務、社会保険、不動産・会社登記等の相談を実施しています。ご希望の方は、法人会事務局(Tel.221-1055)または下記事務所へお電話してください。

- 浅岡信一税理士事務所
厚木市旭町2-2-18
電話 (046) 229-7030
- 税理士法人あいかわ 和田明
愛川町春日台5-4-8
電話 (046) 286-2256
- ライトハウス税理士法人
厚木市水引1-1-6 サミット厚木ビル4階
電話 (046) 222-8800
- 村松マユミ社会保険労務士事務所
厚木市栄町1-5-4-504
電話 (046) 225-0725
- 八木章 司法書士事務所
厚木市水引1-15-17 小島ビル2階
電話 (046) 297-3105
- 司法書士 石垣公雄事務所
厚木市寿町3-4-5 米山ビル301
電話 (046) 221-5556

STOP! あおり運転!!

あおり運転に対する罰則の新設と行政処分の整備

あおり運転をした場合

1 妨害運転(交通の危険のおそれ)

他の車両等の通行を妨害する目的で、**一定の違反**(※10種類の違反、下掲参照)行為であって、当該他の車両等に道路における交通の危険を生じさせるおそれのある方法によるものをした場合。

3年以下の懲役又は50万円以下の罰金

違反点数 25点 免許取消し(欠格期間2年)

※前歴や累積点数がある場合には最大5年

あおり運転の危険が生じた場合

2 妨害運転(著しい交通の危険)

1の罪を犯し、よって高速自動車国道等において他の自動車を停止させ、その他道路における著しい交通の危険を生じさせた場合。

5年以下の懲役又は100万円以下の罰金

違反点数 35点 免許取消し(欠格期間3年)

※前歴や累積点数がある場合には最大10年

一定の違反 妨害(あおり)運転の対象となる10種類の違反

●「思いやり・ゆずり合い」の運転を! ●ドライブレコーダーをつけましょう!
●あおり運転を受けたときは、車外に出ることなく110番を!

【 無料記帳指導制度のご案内 】

東京地方税理士会厚木支部のご協力を得て、税理士関与されていない方を対象に、記帳指導を行っています。この制度は、東京地方税理士会厚木支部の担当税理士が、皆様の会社の事務所に直接訪問して3回程度記帳指導を行うもので、指導料は無料です。ご希望の方は法人会事務局までご連絡ください。

ぜいきんクイズその他各種のお申込み・応募先は、法人会事務局まで
〒243-0017 厚木市栄町1-16-15 (厚木商工会議所3階)
公益社団法人 厚木法人会 事務局
TEL 046-221-1055 FAX 046-222-3808
E-mail info@a-net.or.jp

個人情報の取扱いについて
当会は、会員企業に係る「個人情報」を、研修会・諸会議等の開催通知、広報誌等の送付、並びに福利厚生制度等のご案内、名簿作成など、本会の事業活動のために利用し、それ以外の目的で利用することは、一切ございません。

新入会員紹介

期間 [令和元年12月~令和2年6月]

地区・支部名	会員名	地区・支部名	会員名
中 町	アジアブリッジビジネスジャパン 株式会社	依 知 中	株式会社 阿川不動産
厚 木 北	株式会社 満室アドバイザーズ	戸 田	有限会社 フレンズ
厚 木	株式会社 ドリームサポート	南 毛 利 南	西岡 祐一
清 川	四季-Quattro	南 毛 利 南	株式会社 明清内装
玉 川	くすりの栗園堂	南 毛 利 南	盟友技建 株式会社
睦 合 南	株式会社 ダスキンビーグル	※ 機関紙等の公開に同意いただいた新入会員を掲載しています。	

発行所／公益社団法人 厚木法人会 〒243・0017 厚木市栄町1丁目16番15号 電話046(221)1055 FAX046(222)3808



！電子申告で効率UP！

国税電子申告・納税システム

e-Tax

「e-Tax」なら

国税に関する申告や納税、
申請・届出などの手続きが
インターネットで行えます。



納税にはダイレクト納付が便利です！

e-Taxを利用して電子申告等をした後に、届出をした預貯金口座から、簡単な操作で即時又は期日を指定して納付することができます。

※事前にダイレクト納付利用届出書の提出が必要です。
※届出書の提出から利用可能となるまで、1か月程度かかります。

所得税など個人の確定申告書を作成される方へ

国税庁HP「確定申告書等作成コーナー」を利用すれば、パソコンやスマートフォンで申告書を作成することができます。

作成した申告書は、マイナンバーカードとICカードリーダライタを準備すれば、自宅等のパソコンからe-Taxで提出できます。

また、マイナンバーカードやICカードリーダライタをお持ちでない方も、運転免許証などの本人確認書類をお持ちの上、お近くの税務署で事前に手続きを行うことで、e-Taxをご利用いただけます。



※メンテナンス時間を除きます。

e-Taxを利用して所得税及び復興特別所得税の申告をするとこんなメリットが！

添付書類の提出省略(注)

還付がスピーディー

(注) 法定申告期限から5年間、税務署から書類の提出又は提示を求められることがあります。



法人会は会社経営の効率化のためにe-Taxの普及を支援しています。

さらに詳しくはWEBへ

イータックス

検索

www.e-tax.nta.go.jp