

公益社団法人 気仙沼法人会

法人会 けせんぬま ニュース

No.156
2020.10.31



気仙沼市パークゴルフ場

法人会令和3年度税制改正提言.....	2
同一労働同一賃金 中小企業はどう対応する!?	4
求められるパワーハラスメント防止対策.....	6
新税務署長にインタビュー.....	8
労務管理セミナー・女性部会事業活動.....	9
日本型リーダーシップ 要点は「身の丈」.....	10
法人会セミナーのご案内.....	11
法人会自主点検チェックシート.....	12

法人会 令和3年度税制改正 提言

コロナ禍における厳しい経営環境を踏まえ、中小企業に実効性ある支援と税制措置を！

法人会はこのほど、令和3年度の税制改正に向けた提言をまとめ、政府や関係省庁に実現を求めた提言活動を開始しました。新型コロナウイルス感染症拡大の収束が見えず、長期化が見込まれる中で、法人会は足元では感染対策と経済活性化の両立を図ることが求められるとした上で、経営基盤が脆弱な中小企業

に効果的な支援措置を講ずるよう求めました。さらに、今次のコロナ対策で赤字国債が追加発行され、一段と財政悪化は急速かつ深刻化していることを指摘し、本格的な税制改革に取り組みよう、強く求めました。

紙幅の関係上、抜粋要約掲載いたします

税・財政改革のあり方

我が国は先進国で最速のスピードで少子高齢化が進み、かつ人口が減少するという極めて深刻な構造問題を抱えている。

そして今後も新たな感染症の大流行や経済危機、大規模な自然災害の発生が考えられる。

せめて国債で賄ったコロナ対策費の負担について、将来世代に先送りせず、現世代で解決するよう議論を開始せねばならない。そのうえで「コロナ後」を見据えた本格的な税制改革に取り組みよう。

1. 新型コロナウイルスへの対応と財政健全化

新型コロナウイルスは収束の見通しが立たないことから、その影響は長期化が予想される。このため、新型コロナウイルス感染症と経済活性化の両立を図っていくなければならない。

とりわけ、コロナ禍の影響によって発生した生活困窮者や経営基盤が脆弱な中小企業には、引き続き実態等を見極めながら効果的な支援措置を迅速に講じていくことが重要である。

(1) 新型コロナウイルスの影響は長期化の様相を見せており、資金

力の弱い中小企業はすでに限界にきている。

中小企業は我が国企業の大半を占めており、地域経済の活性化と雇用の確保などに大きく貢献していることから、その経営実態等を見極めながら、雇用と事業と生活を守るための支援策を引き続き講じていく必要がある。

その際、国や地方は一般的な支援制度の周知・広報の徹底や申請手続きの簡便化、スピードリーな給付等、実効性を確保することが重要である。

(2) 新型コロナウイルス拡大の収束を見据えつつ、税制だけでなくデジタル化への対応や大胆な規制緩和をスピード感をもって行うなど、日本経済の迅速

な回復に向けた施策を講じる必要がある。

なお、需要喚起を行うことも必要ではあるが、それが財政規律を無視したバラマキ政策とならないよう十分配慮すべきである。

とりわけ、今年度補正予算で盛り込まれた膨大な予備費については厳しく使途をチェックする必要がある。

(3) 財政健全化は国家的課題であり、コロナ収束後には本格的な歳出・歳入の一体的改革に入れるよう準備を進めることが重要である。

歳入では安易に税の自然増収を前提とすることなく、また歳出については聖域を設けずに分野別の具体的な削減の方策と工程表を明示し、着実に改革を実行するよう求める。

(4) 国債の信認が揺らいだ場合、長期金利の急上昇など金融資本市場に多大な影響を与え、成長を阻害することが考えられる。

すでに、一部には日本国債の格付け引き下げの動きも出ており、政府・日銀には市場の動向を踏まえた細心の政策運営を求めたい。

2. 社会保障制度に対する基本的考え方

社会保障給付費は公費と保険料で構成されており、持続可能な社会保障制度を構築するには、適正な「負担」を確保するとともに、「給付」を「重点化・効率化」によって可能な限り抑制することが必須である。

社会保障のあり方では「自助」「公助」「共助」の役割と範囲を改めて見直すほか、公平性の視点も重要である。

医療保険の窓口負担や介護保険の利用者負担などについては、高齢者においても負担能力に応じた公平な負担を原則とする必要がある。

(1) 年金については、「マクロ経済スライドの厳格対応」、「支給開始年齢の引き上げ」、「高所得高齢者の基礎年金国庫負担相当分の年金給付削減」等、抜本的な施策を実施する。

(2) 医療は産業政策的に成長分野と位置付け、デジタル化対応など大胆な規制改革を行う必要がある。

給付の急増を抑制するため診療報酬(本体)体系を見直すとともに、ジェネリックの普及率をさらに高める。

(3) 介護保険については、制度の持続性を高めるために真に介護が必要な者とそうでない者とのメリハリをつけ、給

付及び負担のあり方を見直す。
 (4) 生活保護は給付水準のあり方などを見直すとともに、不正受給の防止などさらなる厳格な運用が不可欠である。
 (5) 少子化対策では、現金給付より保育所や学童保育等を整備するなどの現物給付に重点を置くべきである。

その際、企業も積極的に子育て支援に関与できるように、企業主導型保育事業のさらなる活用に向けて検討する。

また、子ども・子育て支援等の取り組みを着実に推進するためには安定財源を確保する必要がある。

(6) 中小企業の厳しい経営実態を踏まえ、企業への過度な保険料負担を抑え、経済成長を阻害しないような社会保障制度の確立が求められる。

3. 行政改革の徹底

新型コロナウイルス対策についても、与野党を含めて政治の対応が迷走しているほか、行政も旧態依然とした仕組みによる矛盾や悪弊が明らかにになり、国民の不満と不信感は近年にないほど高まっている。

これを機に地方を含めた政府と議会は「まず隗より始めよ」の精神に基づき自ら身を削るなど行政改革を徹底しな

なければならぬ。

(1) 国・地方における議員定数の大胆な削減、歳費の抑制。
 (2) 厳しい財政状況を踏まえ、国・地方公務員の人員削減

と能力を重視した賃金体系による人件費の抑制。
 (3) 特別会計と独立行政法人の無駄の削減。
 (4) 積極的な民間活力導入を行い成長につなげる。

II 中小企業が事業継続するための税制措置

1. 法人税関係

中小企業は新型コロナウイルス拡大による深刻な影響を受け不安が増幅している。

さらに、自然災害による被害も多発するなど中小企業を取り巻く環境は一段と厳しさを増しており、事業を継続していくための税制措置の拡充等が必要である。

(1) 法人税率の軽減措置

中小法人に適用される軽減税率の特例15%を本則化すべきである。また、昭和56年以

来、800万円以下に据え置かれていた軽減税率の適用所得金額を、少なくとも1,600万円程度に引き上げる。
 (2) 中小企業の技術革新など経済活性化に資する措置

租税特別措置については、

公平性・簡素化の観点から、政策目的を達したものは廃止を含めて整理合理化を行う必要はあるが、中小企業の技術革新など経済活性化に資する

措置は、以下のとおり制度を拡充したうえで本則化すべきである。
 ① 中小企業投資促進税制については、対象設備を拡充したうえで、「中古設備」を含める。
 ② 少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置については、損金算入額の上限（合計300万円）を撤廃し全額を損金算入とする。
 (3) 中小企業の設備投資支援措置

中小企業等経営強化法）や、中小企業が取得する償却資産に係る固定資産税の特例（生産性向上特別措置法）等を適用するに当たっては、手続きを簡素化するとともに、事業年度末（賦課期日）が迫った申請や認定について弾力的に対処する。
 (4) 役員給与の損金算入の拡充
 ① 役員給与は原則損金算入とすべき。

② 同族会社も業績連動給与の損金算入を認めるべき。

2. 事業承継税制関係

我が国企業は、地域経済の活性化や雇用の確保などに大きく貢献している。中小企業が相続税の負担等によって事業が承継できなくなれば、経済社会の根幹が揺らぐことになる。

平成30年度の税制改正では比較的大きな見直しが行われたが、さらなる抜本的な対応が必要と考える。

(1) 事業用資産を一般資産と切り離した本格的な事業承継税制の創設

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっております、欧州並みの本格的な事業承継税制が必要である。

とくに、事業に資する相続については、事業従事を条件として他の一般資産と切り離し、非上場株式を含めて事業用資産への課税を軽減あるいは免除する制度の創設が求められる。

(2) 相続税、贈与税の納税猶予制度の充実
 ① 猶予制度ではなく免除制度に改める。

② 新型コロナウイルスの影響などを考慮すると、より一層、平成29年以前の制度適用者に対しても適用要件を緩和するなど配慮すべきである。
 ③ 国は円滑な事業承継が図られるよう、経営者に向けた制度周知に努める必要がある。

なお、特例制度を適用するためには、令和5年3月末日までに「特例承継計画」を提出する必要があるが、この制度を踏まえてこれから事業承継の検討（後継者の選任等）を始める企業にとっては時間的な余裕がないこと等が懸念される。このため、計画書の提出期限について配慮すべきである。

3. 相続税・贈与税関係

相続税の負担率はすでに先進主要国並みであることから、これ以上の課税強化は行うべきではない。

なお、贈与税は経済の活性化に資するよう、次のとおり見直すべきである。
 (1) 贈与税の基礎控除を引き上げる。
 (2) 相続時精算課税制度の特別控除額（2,500万円）を引き上げる。

① 役員給与は原則損金算入とすべき。



いよいよ法律が
施行される

令和3年(2021年)4月1日から、中小企業においても同一労働同一賃金法制が適用されます。

同一労働同一賃金の根拠となる法律は、旧パート法が改正され、短時間労働者と有期雇用労働者に適用される「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」となっています。

同一労働同一賃金は、このまま文字通り解釈すると、「同じ仕事をしている労働者に対して同じ賃金を支払う」ということですが、わが国の場合、同じ正社員であっても一般職と総合職というように、雇用形態別に賃金水準を変えているケースがあります。

さらに、給与は「職能給」と呼ばれる、仕事も含めた

「ヒト」の属性に対して支払われるという特徴があります。

結局のところ、欧米で見られる純粋な意味での職務給を法律で義務付けたのではなく、正社員と非正規社員との差を強制的になくす、というのが法律の目指すところとなっています。

バブル崩壊後の1993年頃から、パート・派遣といった名称で、それまでの正社員とは異なる、①働く時間が短い、②雇用期間に定めがある、という特徴を持つ非正規社員が急増しました。

そして、これらの者には賞与、退職金が支払われず、給与も時給(しかも最低賃金ギリギリ)という処遇が多いのです。

元々、パートは、家庭の主婦が家計補助的、または自身のお小遣い稼ぎ程度で済んでいたのですが、近年

では本来家計を支えるべき人までもが、非正規で甘んじなければならず、稼げないから結婚しない、結婚しないから少子化になる、という悪ループが問題になっています。

今回の法改正は、非正規社員の労働条件を引き上げよう、という趣旨が強いので「日本版」同一労働同一賃金と呼ばれています。

企業は何を
すべきか

今回の法改正の趣旨は、非正規の処遇を上げることです。元々、企業への対応としては正社員と同様の賃金(賞与・退職金を含む)を、パート社員などに支払えば問題ありません。

とはいえ、それができずに困惑する企業も多いと思います。元々、人件費原資が十分にとれず、非正規社員を活用しているからです。

ただ、法律をよくよく読んでいくと、まったく賃金を同じにせよ、という訳でもないのです。

正社員と非正規社員に差があっても結構、ただし、

その差は合理的な範囲内としてください、また、その差について非正規が納得できない状態にしておいてください、というのが趣旨となっています。

例えば、改正法の第8条には次のような記述があります。

(不合理な待遇の禁止)
第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

ここで注目すべきは、最後の記載にある「不合理と認められる相違を設けてはならない」という部分です。つまり、「反対に解釈すると、「合理性のある相違は設けてよい」となります。

ここから、企業のすべきことが見えてきますが、①当社の基本給、賞与、その他の処遇はどういう基準になっているのか、なぜこの水準になっているのか、どうすれば昇給するのか、その目的は何か、など自社の賃金(その他処遇全部)について考察し、②非正規についても同様の基準に合わせる、という改革をします。

なお、その際の考慮要素も法律に記載されています。

- (1) 職務内容(業務の内容と責任の程度)
- (2) 職務内容+配置変更
- (3) その他の事情(定年後再雇用など)

この3つです。したがって、非正規をこの3つの考慮要素に沿って分類することで、全体像が見えてきます。

例えば、コンビニの販売員を想定します。仕事内容

は、商品棚に商品を並べてレジ打ちをする、というのが非正規の業務内容とします。

これに対して、正規社員は仕入れた商品の支払をする、売上金の管理をする、という業務が加われば、業務内容が異なり、責任の程度も異なることになるので、賃金に差がついてよい、となります。

このように、仕事内容を分解していくと、だんだん見えてきます。

中小企業の場合、配置の変更(転勤)はあまりないので、業務内容と責任の程度を中心に整理していきます。

なお、業務内容を見る場合、「中核的業務」に着目します。中核的業務とは、その者に与えられた主な仕事で時間的、会社全体からも重要な仕事をいいます。

先のコンビニ販売員であれば、接客、商品陳列、レジ打ちなどが該当します。

ただ、会社によってはレジ打ちしかない、というケースもありますので、会社ごとに現状をみていきます。

重要なのは、自社の仕事をしっかり分析することです。

取組手順書を活用する

同一労働同一賃金への対応するための具体的な、オンラインドックスな方法としては、厚生労働省から「パートタイム・有期雇用労働法」対応のための取組手順書」という冊子が出ています。その手順に沿って行います。

この手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」とあります。

例えば、パートに賞与がない場合、理由を考えていくと「パートだから」位しか思いつかないケースが見られます。

これでは説明にならないので、例えば、「賞与は、短期の業績反映に報いるため支給している。社員は販売ノルマがあるが、パートにはないため、支給していない」などと整理していきます。

企業を見てみると、この整理がうまくできないよ

うです。なかなか、賃金に込められた経営者の思想を言葉にするのは難しいものがあります。

その場合には、過去のデータ、社長や社員へのヒアリングなどをして明らかにしていきます。

手順番号	手順	解説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみると、分かりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理でない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられています。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」と言い難い場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することも良いでしょう。
手順6	改善計画を立てて取組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見を聴きつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取組みましょう。

罰則はあるのか

同一労働同一賃金に対応しなかったら、どうなるのか。改正されたパート有期法に罰則規定そのものはありません。ただし、行政介入があります。

非正規社員が労働局に相談すると、助言、指導、勸

告、調停が行われます。

また、民事裁判で「格差あり」と判断された場合の差額の支払をするという「損害賠償請求への支払」があるため、どちらかというところ、こちらの方が罰則よりもダメージが大きいといえます。

なお、先行する裁判例では、特に手当てについての争いが多く、わかりやすい論

どのように対応すべきか

最終的には、正規と非正規の労働条件の違いについて、説明できるようにしておくことです。

そして、「なぜ我々に通勤手当がないのか」など、非正規社員が悶々としている状態をなくすことです。

まずは、手順書にあるように、現状を把握し、違いについてもその違いについて説明できない場合は、条件を合わせる、という改革が必要となります。放置しておくと、非正規社員から突っ込まれたときに対応できなくなるでしょう。

事業主が説明できない場合、不合理な格差と判断される可能性が高いです。その場合には、差額の支払いというペナルティが待っています。法律施行が近づいてきました。十分な準備をして取り組みたいものです。

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、パワーハラスメント（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。

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

ガイドラインの内容

① パワハラの定義

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

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。

パワハラの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、又はその様態が相当でないもの。	・ 業務上明らかに必要性のない言動 ・ 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ような言動があるかどうかを基準とするのが適当とされる。

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。

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挙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。

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が高めるためには、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

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挙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。

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・事業主そ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、違反し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、増加の一途を辿っています。

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ーハラスメントを受けた」を追加設定し、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後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。

新税務署長にインタビュー



中野 英吉 氏

七月から気仙沼税務署長に就任された中野英吉氏にお話を伺いました。

◆ ◆ ◆

七月十日付で気仙沼税務署長を拝命いたしました中野英吉（なかのひでよし）です。

前任は、東京国税局管内の麻布税務署で特別国税調査官をしておりました。

これまでのほとんどが東京都での勤務でしたので、

気仙沼はもとより東北での勤務は初めてですが、どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、簡単に私の自己紹介をさせていただきます。出身地は、北海道函館

市の南茅部地区（旧南茅部町）で、昆布漁が盛んな漁師町です。父親も漁師で、高校卒業し、現在の職場に入るまではこの町で過ごしました。

札幌国税局に採用され、一年間の研修を経て東京国税局に向向となり、現在に至ります。

気仙沼は、生まれ故郷と非常に似ており、日々懐かしさを覚えながら暮らしているところなんです。

さて、着任してから、週末を利用して、気仙沼市内をジョギングしながら見て回りました。大島、大谷海岸、岩井崎、巨釜・半造など。

その途中、防潮堤や高台に建設された住宅、内湾地区をはじめとした商業施設など、着実に復興を進めてきた状況を直に見て、これまでの地域住民の方々や地域経済を牽引されている法

人会を中心とした事業者の皆様方のご努力やご苦労が並々ならぬものであることを感じるとともに、敬服の念を禁じ得ません。

今年度は震災復興十年目の節目という大切な年でありましたが、その機運に水を差すように、新型コロナウイルスの感染が地域経済に甚大な影響を及ぼしています。是非、国等の支援策を最大限活用しながら、知恵を絞ってこの難局を乗り切っていただきたいと思います。

ここで、税務行政の現状についてご紹介させていただきます。

国税庁の使命は、「納税者の自発的な納税義務の履行を適正かつ円滑に実現すること」であり、これまで

も納税者サービスの向上や適正・公平な課税徴収に取り組んできたところです。

しかしながら、グローバル化やICTの進展によって、経済社会が大きく変化

する中、限られた人員で対応していくのが厳しい状況になってきております。

そのため、国税庁では二〇一七年六月に「税務行政の将来像」スマート化を目標として「」を公表し、ICTやAIを活用して内部事務や調査徴収事務の効率化と高度化を図る一方、外国税務当局や地方公共団体、民間関係団体との連携・協力を図ることで、多様な事業者からの協力を得て、この使命を達成していこうという改革に着手しているところ

です。このような中、今年度は、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、新しい生活様式の定着が求められているところなんです。

直近の課題としては、来年の確定申告相談会場における三密を回避するための運営です。

現在、会場の運営方法について検討を進めているところですが、納税者の方々には、申告会場に足を運ぶのではなく、自宅から電子申告を利用していただくよう、広報の充実を図っていく予定です。

熊谷会長をはじめ、歴代会長のリーダーシップ並びに会員の皆様方のご尽力に對しまして、改めて厚く御礼申し上げます。

税務行政の円滑な運営は、このような法人会の皆様のご支援があつて成り立っているもので、皆様のご協力は必要不可欠なものです。厳しい経済情勢の中

ではありますが、今後変わらぬご支援を賜りますようお願いいたします。

最後になりますが、気仙沼法人会の今後の益々の発展と会員の皆様方のご事業のご繁栄、ご健勝を心よりお祈り申し上げます。

気仙沼法人会の皆様方に

労務管理セミナー



当会では、去る十月六日ゲストハウスアーバンに於いて、講師に社会保険労務士の飯田吉宏氏を講師に招き「ウイズコロナ時代で企業に求められる労務管理の基本」を開催した。

セミナーで飯田氏は、「働き方改革で取り沙汰されていた問題がコロナによって強制的かつ迅速に解決を迫られる展開となっている。自然災害やウイズコロナ時代に中小企業に求められる労務管理の大前提は、従業員のメンタルヘルスへの注力。会社が何を考えているかわからない状態が最も従業員のメンタルを疲弊させる。トップが「雇用を守る

る」という意思を本当にもっているなら、それをきちんと伝える。そして、安全配慮の対策など従業員と話し合い、記録を残し情報の共有化を図る。その際は、方針・原則を定めつつも画一的な運用に縛られすぎず個別の対応にも配慮する。

企業が緊急事態に遭遇した場合、事業の継続や早期復旧を可能とするためにはBCP(事業継続計画)の策定が有効である。顧客・取引先と事前にすりあわせをするとともに、すべての従業員とコミュニケーションを図り、必要な情報を共有し、会社としての基本的な行動手順を定めておく。

ウイズコロナの時代の労務管理の質は経営者の「想像力」と「創造力」によって決まる。緊急時に備えた仕組み作りを通して、従業員の満足度向上を図り、成果の創出をサポートする。必ずコロナは明ける時が来る。自社に必要な就業ルールの改定や業務改革などの対応について取り組んで欲しい」と話した。

女性部会事業活動

今年に入り新型コロナウイルスの感染拡大で世界中が混乱に陥り日本でもオリンピックが延期になるなど深刻な影響を受けたが、「新しい生活様式の中で感染予防と経済活動を両輪にコロナとの共生を図る」という政府の意向もあり、徐々に自粛一辺倒ではない社会フェーズに変わってきている。

女性部会でも三密を避け等の観点から総会を書面評決にて行うなど活動を自粛してきたが、少しずつ再開に向けた取組みを始めた。例年は秋に数時間のバス移動を伴う研修会を実施していたが、今年は遠出をせずに地域の魅力の再発見と地域経済への貢献を念頭に置いた「マイクログツリズム」的に十二月まで月一回のペースで地元でランチ会を行い、気軽な参加を呼び掛けることとした。

九月十七日に第一回目として南三陸ホテル観洋での



いや養殖筏のことなど解説して下さり、知らなかったことが沢山あった。地元民とは云えほとんどが初めての乗船で、特に大島架橋が開通してからは船に乗る機会もなく、見慣れていた風景も観光客に交じって新鮮な気持ちで眺めることが出来た。「当たり前」の中に見過ごしていた地元の魅力が改めて見直す良いきっかけになったと思う。次回は震災遺構・伝承館の見学を予定している。今後も感染防止に十分配慮をしつつ、部会活動を続けていきたい。



日本型リーダーシップ、 要点は「身の丈」

(株)アルテイスタ人材開発研究所代表 玄間千映子

ビジョンを示し、情報を集め、戦略を立て、権限を割り振り等するのが社員を積極的に行動させるために必要なリーダーシップだと、海の内から聞こえてくる。しかし、観光業界注目目の星野リゾートの社長・星野佳路氏は、「経営者の背中を社員に示すことこそ、自発型社員を生み出すリーダーシップの要点だ」という。

星野氏はリーダーシップに必要なこととして、①共感を得るコミュニケーション力 ②事実を正確に把握する力 ③決断する力 ④率直さ ⑤質素儉約の5つを上げている。いずれも“そうそう”とうなずけるものばかりだけれど、結果を経営者は自分たちの納得のいくように扱うかに

⑤の「質素儉約」に目が留まった。ここでいう「質素儉約」とは、単なる節約ではなく、要は「身の丈」のことと指している。星野氏は自身の経営を通じて、社員の目を意識しないことはないといい、社員は常に経営者の本気度を探っており、それに応えることを経営者に求めてくるというのだ。給料を高めるには、売り上げを上げ、費用をコントロールし、そして利益を最大化することだといふことは、社員も十分に知っている。そのため、社員は自分たちの給料が上がることよりも、自分たちが業務遂行という活動に賛同し、参画するということを一生懸命行った結果、その

結果を経営者は自分たちの納得のいくように扱うかに関心があるというのだ。経営者がどんな車に乗っているか、どんな時計をしているか、どんなレストランに行っているかとか、それらから経営者自身の生活は本当に事業に活力を与えることとや利益の最大化に繋がっているのか、ということと社員は必ず問う、という。経営者の個人的な生活も含めた活動全般にわたる金の使い方が、社員の目に「なるほど、身の丈に合っているな」と映るかどうかが、リーダーシップとして、なにより大事なことだと星野氏はいっているのである。

確かに、もし経営者の行動が会社の身の丈と映らなければ、社員は搾取されていると感じてくるだろう。そうならば労使の関係は対立以外に出口はなく、対峙の関係であれば命令でしか社員は動かなくなる。会社の運営に必須な、社員との一体感が希薄化するのには避けられない。

社員の活動を会社のためか、受動という指示待ち型にするか。自発性を支えるのがリーダーシップだとするならば、その一体感を支える最後のものは、経営者がどんな身の丈であるかという、生き方だということだ。その身の丈が「経営者の質素儉約」であるかを、社員は観ているということらしい。

社員は経営者の「背中」に、反応するという。この視点は奴隷制を歴史に抱え、金銭的報酬と一体になったリーダー論を展開している欧米のような社会では気付かれにくい。しかし、搾取はされたくないというの

は、国をまたいだ人間心理に基づいている。ひよっとしたら、職場の中でもグローバル化が加速する今日、有効なリーダーシップ論のキーワードは日本にあるのかもしれない。

玄間千映子(げんま・ちえこ)
(株)アルテイスタ人材開発研究所代表。

國學院大學卒。米インマヌエル大学大学院卒業後、米スタンフォード大学ビジネススクール修了。現在、日本経済大学大学院非常勤講師、信州大学コーディネーター兼先鋭材料研究所野口研究室技術アドバイザー、(一社)水底質浄化技術協会監事などを兼任。著書に「朗働の時代」「ジヨブ・ディスクリプション一問一答」「リストラ無用の会社革命」など。



【筆者略歴】

法人会はよき経営者を目指すものの団体として会員の積極的な自己啓発を支援し、納税意識の向上と企業経営および会社の健全な発展に貢献します。

正しい税知識をはじめ企業経営に求められる知識や情報を提供する為、セミナーや講演会を開催し、経営者自身や幹部社員・各部門担当者の人材育成にもお



未加入企業を
ご紹介ください
—— 会員募集中 ——

役に立っています。

また、常に企業の立場で全国の会員の声を集結し、大局的見地から税制改正について強く意見活動を続けており、仲間が多いほど大きな実りがあります。

お知り合いの事業所で、まだ会員になっていない方がおありでしたら、是非ご紹介ください。

気仙沼法人会セミナーのご案内

半日でわかる! 総務の基本と実務

～取引先・社内管理を含めた総務担当者に期待される役割と実務～

講師：林 忠史氏 (有マスエージェン代表取締役)

- ◇日時：令和2年11月19日(木)
午後1時30分～午後4時30分
- ◇会場：ゲストハウス アーバン
- ◇定員：20名
- ◇受講料：会員無料・非会員2,000円

【主な講座内容】

1. 総務の役割と仕事
2. 総務業務のサイクル
3. 総務業務のルール
4. 庶務業務のポイント
5. 総務にとって必要な知識と心構え

主催：公益社団法人 気仙沼法人会 《電話・Fax 22-9107》

◆受講希望の方は、事前に事務局までお申込みください。◆コロナ感染予防のため手指の消毒・マスク着用にご協力をお願いいたします。

法人ニュース広告募集

当会では年4回(5、7、10、1月)会報を発行しております。

配布対象先は気仙沼・唐桑・本吉・歌津・志津川に事業所のある会員と関連団体です。

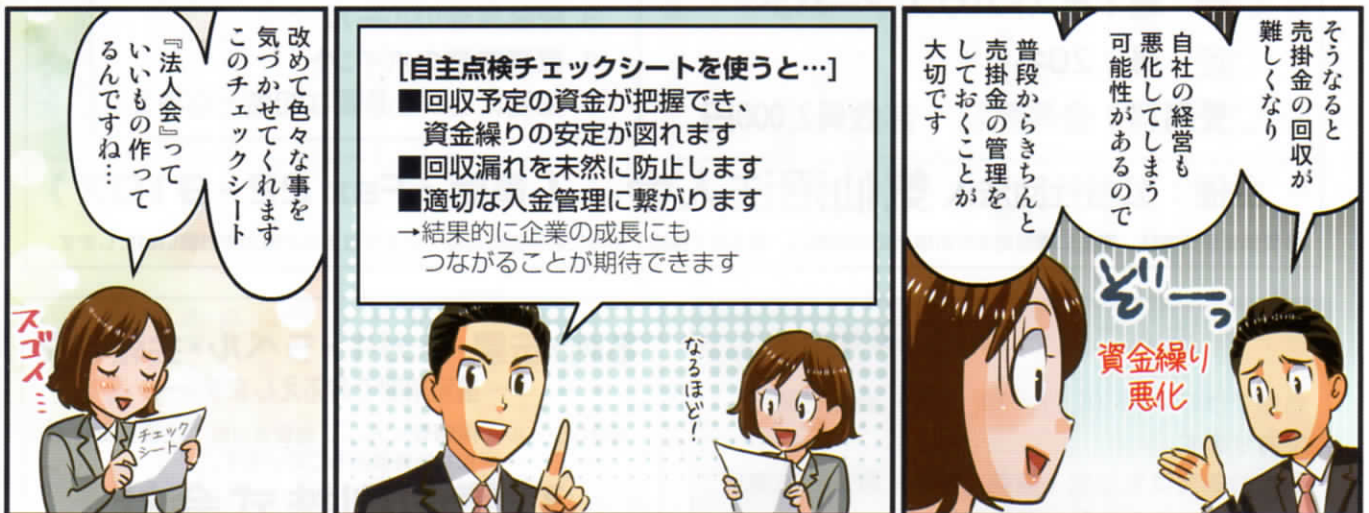
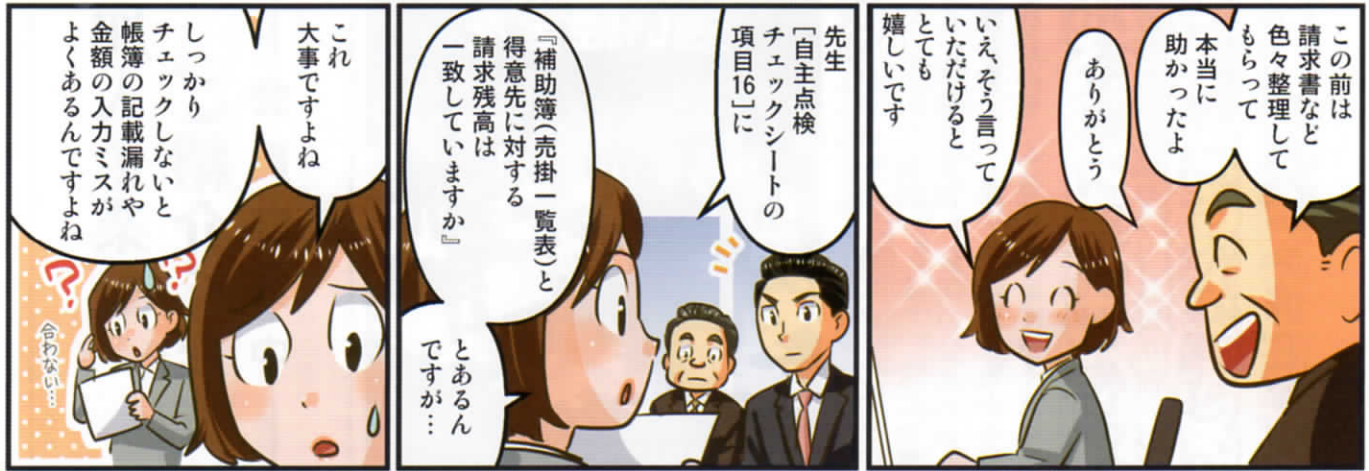
広告の掲載をご希望の方は事務局までご連絡ください。(22-9107)

名刺・伝票・ハガキ・ラベル・会報等々
—— 最短納期でお応えします ——

目隠しシール「情報守くん」、省資源対策「往復封筒」等
自社開発商品もございます。

双葉印刷株式会社

〒988-0866 宮城県気仙沼市内松川41-1
TEL (0226) 25-8215 FAX 25-8216
http://www.futaba-insatsu.co.jp



お問い合わせ先



公益社団法人 気仙沼法人会

電話・FAX 0226-22-9107

URL <http://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/kesenuma/>