



小さい秋
みつけた。

よこて

法人会報

発行所
公益社団法人横手法人会
横手市大町7番18号
(商工会議所内)
TEL 35-7766

URL <http://www13.ocn.ne.jp/~yokohou>
E-mail
yokoteho@crest.ocn.ne.jp

第6回(通算68回)

平成30年度 定時総会開催

第六回(通算第68回)定時総会が、6月4日(月)松興会館において開催されました。

齋藤会長は、総会開催にあたって、最近読んだという「AI vs 教科書が読めない子どもたち」という本について述べられました。

著者の新井紀子氏は、2011年「ロボットは東大に入れるか」というコンセプトでAI(人口知能)を育て、東大合格を目指すプロジェクトを立ち上げた数学者です。このロボットは、東ロボくんの愛称で、さまざまなメディアに取り上げられたのでご存知の方も多いと思います。

最終的には東ロボくんの偏差値は57・1まで成長し、在京及び関西の有名私立大学の合格率80%の判定が出たそうですが、偏差値65の壁の突破は難しいとの結論に達し、東大の偏差値70台後半には程遠い結果となりました。

そもそもこのプロジェクトはAIを大学生にすることではなく、「AIは何ができて、どうしてもできないことは何なのか」を検証・説明するためのものだったので

す。AIは英単語や年表、計算など



齋藤会長の挨拶

の表層的な情報の取得は得意ですが、英語や国語、歴史や理科の教科書程度の文章を正確に理解できないのです。

実はこのAIの欠点は、現代の中高生にも同じ傾向が見られるということです。教科書程度の文章が読めないということは、試験の問題文が理解できない、つまり正解にたどりつけないということになります。このようなAIに良く似た人間が、たくさんいるということです。

近い将来AIに仕事を奪われる、という話題もしばしば耳にし

ます。そのとき、仕事を奪われた人がAIにはできないが「人間にしかできない仕事」に転職すれば、経済成長も期待できます。しかし、AIに良く似た人間が、「人間にしかできない仕事」に就職することできるでしょうか。「人間にしかできない仕事」に従事するための能力は読解力だということです。何も難解な文章ではなく、中学校の教科書程度をきちんと読解できることが重要なのです。そのことが、仕様書を理解し



議案が慎重に審議される



祝辞を述べる齋藤淳子横手税務署長

たり、いわゆる「ほうれんそう(報告・連絡・相談)」がきちんと出来る、職業人としての当たり前の人材の基本となります。

今までAIという、なんとなく、人間にはかなわないような印象をもっていました。人間独自の常識や感情などに加えて、読解力に大きな差があること、読解力の教育が大切だということ改めて認識しました。

最後にこれからの企業経営におけるAIとの共存について、さらなる学びが必要であると強調されました。

続いてご来賓の紹介の後、定款の定めにより齋藤会長が議長となり、議事録署名人に藤沢進氏、鶴田典治氏の両名を指名し議案審議



開宴の挨拶と乾杯の発声
深澤副会長

に入りました。

◆ 第一号議案

平成29年度決算報告承認の件

(監査報告)

議長は第一号議案を上程し、葛屋事務局長から内容が説明されました。

続いて監事を代表して、多賀糸敏雄監事から決算内容は適正であったとの報告がなされました。

議長は、議案に対しての質疑を議場に求め、満場異議なく承認可決されました。

次に報告事項として

- 一、平成29年度事業報告
 - 二、平成30年度事業計画
 - 三、平成30年度収支予算
- が葛屋事務局長から説明されました。

続いて平成30年度優良経理担当者の表彰があり、今年度は4名の

方々が表彰されました。

次に、ご来賓を代表して横手税務署長齋藤淳子様より祝辞を賜り総会は無事終了しました。

総会後の懇談会は、深澤禎彦副会長の挨拶と乾杯の発声で開宴しました。

会場は、異業種間の交流を深めながら有意義なひと時を過ごすことができました。

このあと、鶴田典治青年部会長の中締め挨拶があり閉会しました。

優良経理担当者表彰

平成30年度の優良経理担当者として四名の皆さんが表彰され、齋藤会長から表彰状が手渡されました。

(敬称略)

・秋南アサノコンクリート(株) 鈴木 智多子

・(株)羽後環境 皆川 恵美子

・(有)北都測量設計 久米 慎子

・鶴田印刷(株) 中原 沙和子

おめでとうございます。

今後のさらなるご活躍を期待しております。



受賞される中原沙和子さん



受賞される鈴木智多子さん

青年部会だより

6月20日(水)午後6時より、松與会館において平成30年度定時総会を開催しました。

総会では、鶴田部会長より開会の挨拶のあとご来賓の皆様を紹介し、続いて議長に鶴田部会長に選出し議案審議に入りました。

◆議案第一号 平成29年度事業報告並びに収支決算承認について 事務局より説明のあと承認されました。

◆議案第二号 平成30年度事業計



挨拶する齋藤会長

画(案)並びに収支予算(案)の承認について

葛屋事務局長の説明のあと承認されました。

続いて、深澤禎彦副会長、齋藤横手税務署長の両ご来賓からご祝辞を頂きました。

次に協議事項として法人会の厚生事業について説明をお聞きし閉会しました。

懇談会は、鶴田典治部会長の挨拶で開会し、会員の親睦を深め、有意義な楽しい時間を過ごしました。



齋藤淳子横手税務署長祝辞をいただきました

女性部会だより

6月25日(月)松與会館において平成30年度の定時総会を開催しました。

吉田部会長から日頃の感謝を含めた挨拶のあと、ご来賓の皆様をご紹介し、議長に吉田部会長を選出。議案審議に入りました。

◆議案第一号 平成29年度事業報告並びに収支決算の承認について 葛屋事務局長より内容の説明のあと承認されました。

◆議案第二号 平成30年度事業計

画(案)並びに収支予算(案)の承認について

内容の説明を事務局から、また吉田議長より補足説明のあと満場一致で承認されました。

次にご来賓を代表して、齋藤善一会長と齋藤横手税務署長から祝辞を頂きました。

続いて、協議事項として法人会の厚生事業の説明を伺い閉会しました。

別室に移動し、ご来賓を交えて

の懇親会が村岡映子副部会長の発声で開会され、和気あいあいの中、親睦を深めました。



吉田会長による開会の挨拶



挨拶する齋藤会長

新税務署長あいさつ

横手税務署長 小松 敏 志



残暑の候、公益社団法人横手法人会の皆様方には益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度の人事異動により、横手税務署長を拝命し、仙台国税局主任税務相談官から転任してまいりました小松でございます。秋田県内の勤務は今回が初めてとなりますが、前任の齋藤署長同様、よろしくお願い申し上げます。

横手法人会は、創立以来、長い

横手税務署長 プロフィール

小 松 敏 志

平成29年7月 仙台国税局 総務部
総括税務相談官
主任税務相談官
平成27年7月 仙台中税務署 副署長
平成25年7月 税務大学校 総合教育部
教授

歴史と伝統を誇る会として、地域を代表する企業の皆様方が結集し、税知識の普及や納税意識の高揚、地域企業の健全な発展や社会貢献など、公益法人として多岐にわたる活発な事業活動を展開されていると伺っております。齋藤会長をはじめ、役員並びに会員の皆様方の日頃の活動に対しまして、心から敬意を表する次第でございます。

さて、昨今の税務行政を取り巻く環境は、国内外の社会情勢の影響を受けながら、大きく変化を続けております。このような状況の下、私も税に携わる者として、ましては、社会経済の変化に的確に対応しながら、適正・公平な課税及び徴収の実現と納税者の皆様から信頼される税務行政の確立を目指して、なお一層の努力を重ねて参る所存です。今後とも皆様方のお力添えを賜りますようよろしくお願い申し上げます。

横手法人会の皆様方には、二つほどお願いがございます。一つ目は、e-Taxの普及拡大です。e-Taxの普及拡大につきましては、国税庁が組織を挙げ様々な利用促進策に取り組んでいくところでもあります。横手法人会におかれましても、利用拡大に積極的に取り組んでいただいております。

改めて厚く御礼申し上げます。今後とも引き続きe-Taxの普及拡大に向け、ご理解とご協力をお願いいたします。

二つ目は、消費税の軽減税率制度実施への対応についてです。来年度10月に、消費税率10%への引上げと同時に軽減税率制度が実施されます。

最後に申し上げますが、公益社団法人横手法人会の益々のご発展と会員の皆様方のご健勝並びにご事業のご繁栄を祈念いたしまして、着任のご挨拶とさせていただきます。

税務署人事異動

横手税務署の定期人事異動が発表されました。異動は次のとおりです。

■新任職員です。よろしく申し上げます。

新 官 職

総務課 総務課長	田 中 祥 勝	前 任 署
総務課 総務係長	佐々木 夏 子	横手税務署(管徴部門)
管理運営・徴収部門 国税徴収官	早 坂 宏 昭	湯沢税務署
管理運営・徴収部門 国税徴収官	丹 野 紘 行	横手税務署(総務課)
個人課税部門 統括国税調査官	猪 岡 正 孝	喜多方税務署
個人課税部門 国税調査官	佐々木 則 雄	秋田南税務署
個人課税部門 国税調査官	泉 川 裕 季	酒田税務署
法人課税部門 統括国税調査官	小 川 訓 右	秋田南税務署
法人課税部門 上席国税調査官	相 馬 治	大館税務署
法人課税部門 国税調査官	阿 部 元	湯沢税務署

■転任しました。在任中は、大変お世話になりました。

前 官 職

(総務課 総務課長)	塩 田 忠 夫	新 任 署
(管理運営・徴収部門上席国税徴収官)	嶋 谷 剛 雄	仙台中税務署
(個人課税部門統括国税調査官)	安 齋 孝 志	大曲税務署
(個人課税部門上席国税調査官)	高 橋 寿 仁	いわき税務署
(個人課税部門国税調査官)	辻 村 仁	秋田南税務署
(法人課税部門統括国税調査官)	本 間 正 浩	大曲税務署
(法人課税部門上席国税調査官)	佐々木 正 司	酒田税務署
(法人課税部門国税調査官)	石 川 正 弘	仙台国税局課税第二部 退職

働き方改革法が成立、施行へ！

特定社会保険労務士 小島信一

変動する実務で中小企業が留意すべき点とは

●働き方改革法案が成立

本年6月29日、残業時間の上限規制や年次有給休暇の強制付与、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を解消する「同一労働同一賃金」などを定めた、働き方改革関連法案が成立しました(公布日…平成30年7月6日)。

今後、順次法律が施行されていくことになり、企業は実務対応を求められるようになります。本稿では、主に中小企業に関連した項目に絞って解説していきます。

残業時間の上限規制 (中小企業は平成32年4月1日施行)

労働基準法は、労働時間の長さについて規制しており、法定時間を超えて労働者を働かすことはできません。この時間は、原則1週

40時間、1日8時間となっています。

ところが、労使協定を結べば、残業は理論上、青天井で、制限がないことが問題視されていました。

そして、このことが過労死や過労自殺の温床となっているという指摘もありました。

そこで、改正法では法36条に残業の上限時間を明記しました。このことが、法施行70年来の大改正と言われるゆえんです。

今後、残業の限度時間は1か月45時間、1年について360時間となります。

この限度時間は、今まで厚生労働省からの告示で示されていたのですが、法律本文に明記されるようになり、改正労働基準法第36条第4項)。

法律に明記されたことにより、守られない場合は、

6か月以下の懲役、または30万円以下の罰金に処されることとなります。

なお、1年単位の變形労働時間制を採用している会社は、この時間がさらに短く、1か月42時間、1年320時間となることに留意して下さい。

ただし、例外もあります。通常予見することのできない業務量の大幅な増加等により、臨時に必要な場合に限り、休日労働を含み1か月100時間、1年720時間まで残業をさせることができます。ただ、この場合には、平均で1か月80時間を超えることができません。

また、業種による猶予措置として、自動車運転業務・建設事業・砂糖製造業・医師等については、5年間の猶予があります。これらの業種については、

限度時間についても一般とは異なる時間が予定されています(ただし、最終的にはすべての業種で同一基準となる予定です)。

このように、残業規制が法律上明記されたことにより、会社は定時で仕事が終わるよう業務の見直しが必要となるでしょうし、今まで以上に、時間の把握についてシビアにしていく必要があります。

業種によっては、恒常的に人手不足が続く、休日出勤が常態化しているケースも見られますが、法施行までに何等かの対策が必要で

す。なお、残業させる場合の手続きについては、従来どおり、協定を労使で結んで行うという枠組みの変更はありませんが、協定の中に若干変更があることに留意して下さい。

月60時間超の残業には50%増の割増賃金(平成35年4月1日施行)

法定労働時間を超えて就労させた場合、割増賃金の支払いが必要です。現在、1日8時間、1週40時間を超えた分については、25%の割増率となっています。ただし、月60時間を超えた分については、50%増しと厳しくなっています。

これは、前回の改正により決まったことですが、中小企業は猶予されています。今回の改正では、いよいよこの猶予規定を撤廃することとし、中小企業に対しても月60時間を超える残業については、50%の割増が義務付けられます。

先の時間外規制を守れていれば問題ありませんが、建設業や運輸業などでは、該当するケースが出てくるかもしれません。

年次有給休暇の強制付与(平成31年4月1日施行)

改正労働基準法第39条の

条の第7項は、有給休暇の強制付与について規定しています。

つまり、10日以上年次有給休暇を保持している者に對して、5日については労働者ごとに、その時季を決めて与えなくてはならないのです。もちろん、60歳超の嘱託社員やアルバイトやパートタイマーも対象です。

これは強制なので、労働者が拒んだとしても、付与しなくてはいけなくなりません。

ただし、労働者に時季指定して付与した日数と計画付与をしている日数については、5日から除くことができます。

正社員の場合は、賃金のカットせずに休暇を与えるという措置で済みますが、パート等の場合は、通常勤務する賃金を新たに支払うことが要請されます。

何時間分払うのか、毎日の所定時間が変わるようなパートやアルバイトに対しては賃金の計算方法等をあらかじめ決めておくことが求められます。

労働時間の状況把握義務(平成31年4月1日施行)

今後、産業界の機能強化が期待されることを踏まえ、労働安全衛生法により、使用者による労働時間の把握義務が法定化されました。

改正労働法第66条の8の3では「事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならぬ」と定められています。

具体的な把握方法は、省令を待つことになりませんが、使用者による現認や客観的な方法によることを原則とする、などとなりそうです。

不合理な格差是正(中小企業は平成33年4月1日)

この改正が一番重要で、メインになりそうです。

正規と非正規の格差をなくすための改正で、今までの労働契約法第20条を削除

し、新パート法に統合しています。

なお、パート労働法は名称が変わり、「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(以下「パート・有期雇用労働者法」といいます)になりました。

これからは、この法律で、有期契約社員とパート社員をまとめて保護していくという流れになります。

ここで注目したいのが、新パート・有期雇用労働者法第8条で定めた「不合理な待遇の禁止」です。

正社員とそれ以外の非正規といわれている契約社員・嘱託社員・パートタイマー・アルバイトなどと待遇差をつける場合の留意点について、包括的に規定しています。

労働条件は、賃金・労働時間などいろいろありますが、その「それぞれ」について、待遇の適正差異・廃止を検討することが求められます。

労働条件は、企業ごといろいろな考えがあるため、

答えは一律ではありません。

なお、待遇差を考慮する上で、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(この2つを併せて「職務の内容」といいます)、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の3要素を企業ごと考慮することになります。

どういう場合が不合理に当たるとか、については先行して発出された「ガイドライン」があるので、それを参照していきます。

最近新聞等でパートにも賞与を払うことにした、などと報道されているのは、このためです。ガイドラインを見ますと、例えば、賞与について次のような記述があります。

同一労働同一賃金ガイドライン案(平成28年12月20日)より
抜粋

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢

献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

通常、賞与は貢献に応じて支払われるため、原則的にはパートタイマーや嘱託にも賞与の支給が求められることとなります。

したがって、現就業規則の見直しが必要になります。

●おわりに

働き方改革法案の一番のキモは、不合理な待遇差の禁止になると思われます。

法律は、各社でいろいろな紛争が予定されることを見込んで「行政型ADR」を整備するとしています。インパクトのある改正ですが、十分な準備をしましょう。

(平成30年7月20日記)



法人会の「経営者大型総合保障制度」は昭和46年に発足し、
会員のみなさまと共に歩んでまいりました。
これからも会員のみなさまをお守りしてまいります。



DAIDO 大同生命保険株式会社

秋田営業部 横手営業所/秋田県横手市平和町9-12
(あいおい損保横手ビル4F) TEL 018-232-1090

AIG AIG損害保険株式会社

横手支店/秋田県横手市神明町1-2
(あたごビル3F) TEL 0182-33-2501