

令和2年5月15日発行(毎月1回15日発行)第86号 通算517号 発行所 ©公益社団法人 仙台中法人会  
編集 公益事業委員長 喜早 貴大 広報事業小委員長 佐藤 圭一郎 発行人 会長 相澤 博彦  
〒980-0811 仙台市青葉区一番町二丁目3番22号 仙台ビルディング6階 TEL:022-263-0152 FAX:022-261-0488



仙台駅ペDESTリアンデッキ (A)

- ・ 定年延長70歳時代 企業はどう対応するか
- ・ 災い転じて福となすための経営者の思考術
- ・ ピンチをチャンスに変える！この経験を明日に活かすために
- ・ 生活福祉資金貸付制度
- ・ 自動運転“レベル3”の車が走行可能に
- ・ 職場の信頼関係を深めるシンプルな方法「挨拶」
- ・ 健康情報 新型コロナウイルスについて

- P.1 インタビュー（仙台小森インキ(株) 営業部長 小森博太郎氏）
- P.2～3 定年延長70歳時代 企業はどう対応するか
- P.4～5 災い転じて福となすための経営者の思考術
- P.6～7 ピンチをチャンスに変える！この経験を明日に活かすために
- P.8～9 生活福祉資金貸付制度
- P.10～11 自動運転“レベル3”の車が走行可能に
- P.12 職場の信頼関係を深めるシンプルな方法「挨拶」
- P.13 【健康情報】新型コロナウイルスについて



●新型コロナウイルス感染拡大で既に6月までのコンサートが全て開催中止となってしまった友人のジャズ奏者から、「今頃になって平和で穏やかな日々の日常が一番幸せだったって気づかされた。このまま将来が閉ざされてしまうのでは」との便りが届き、日々、感染に怯えながら不安を抱きながら暮らしていると、彼のみならず、多くの国民が抱えている心情が綴られていた。第2波、第3波の襲来を伝える医学者もいるが、果たして、いつ終息するのだろうか。先を予測する統計手法「移動平均手法」で東京都のケースでは、GW期間の自粛を前提に6月20日～30日頃になるとの推計も出ている。

●経済や産業にも大きな影を落とし、政府は「見えない敵との“第3次世界大戦、”と形容している向きもある。まさに先が見えない状況で過ごす時間の中で、経営者は終息後を見据え、活路を見出すための自社のビジネスモデルの再構築を図るために熟考を重ねる時間に費やしていきたいものだ。きっと穏やかな日々は再びやって来ると信じていきたい（S）

## 令和2年度法人会年会費納入について

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、多数の会員企業様において事業活動の縮小を余儀なくされている状況から、年会費の納入期限を令和2年8月31日まで延長することといたしました。何卒ご理解とご協力の程よろしくお願い申し上げます。

### 仙台駅ペDESTリアンデッキ

全国的にも規模の大きさと有名な仙台駅ペDESTリアンデッキ西口風景です。ペDESTリアンデッキとは、車道をはさんだ建物同士を連結するという意味があり、現に仙台駅周辺の建物と繋がっていて、便利な歩行者専用通路です。



表紙絵提供：仙台マーチング委員会 画家：土橋征史氏

## Message

人はやり易いものに喜んで飛びつくが、厄介なものには背を向ける。これではとても成功はありえない  
（旭硝子（現AGC） 創業者 岩崎俊弥）

# 不屈の精神で全力疾走



**小森 博太郎さん**  
仙台小森インキ(株) 営業部長  
若林区卸町2-5-8  
(公社・仙台中法人会 卸町・卸市場支部)

「日々の業務、日々の出会いを疎かにしない」と己を律する  
小森さんにお話を伺いました

## 努力に勝る天才なし

大正15年、東京の印刷資材メーカー小森万平商店の仙台出張所として創業し、その後、昭和29年に仙台小森インキ(株)を設立。

現在は実父の博明氏が3代目社長を務め、印刷・製本・製版業界に特化した総合商社として印刷関連商品全般の販売を手掛けている。

大学卒業後、銀行マンの経験を積み、家業に入って3年目の現在は「業界に根付くことが第一」だという社長の教えを念頭に、奮闘の日々を送っているという。

長きにわたり、お客様との信頼を築き、創意を持って仕事に向き合い、会社を守り続けてきてくれた社員の皆さんに敬意を表し、吸収できるものは全て吸収したいと快活に語った。

小学2年生から社会人まで野球に打ち込み、青春時代のほぼ全てを野球に捧げ、野球人生の中で学んだことは数知れずあるが、中でも、

努力を継続するということがいかに大切かを体得できたことが大きいと話す。

以来、「継続は力なり」という言葉を常に心に留めているのだそうだが、継続することは、忍耐力、熱意、目標に向かって突き進むパワーを必要とし、改めて継続の難しさを痛感するとともに、努力することを続けられることも才能だと実感したのだという。

その「継続」を意識して始めたひとつが朝のランニングだそうだ。

毎朝4時半に起きて、睡眠でリセットされた朝のクリアな脳で仕事のことなどを考えることで頭の中が整理され、ポジティブに1日をスタートすることができ、パフォーマンスアップにもつながるのだと胸を張った。

## 感謝をエネルギーに

現在、楽天イーグルスが本拠地とする「楽天生命パーク宮城」だが、過去に数回ネーミングライツで球場

名が改名されてきた中、2006年、宮城県宮宮球場からフルキャストスタジアムとして当時最新鋭の人工芝が貼られてリニューアルした直後、高校生第1号ホームランを放った輝かしい実績の持ち主である。

しかしながら、当然挫折もあつたという。

技術的な壁や、ケガなどの身体的な壁にもぶち当たり、どの分野においても「上には上がいる」という現実を否応なく突き付けられ、悔しい思いも経験してきたと話す。

今こうして、挫折こそ成長への鍵であつたと思えるのは、「人との出会いがあつたからこそ」だと振り返り、自分が成長するチャンスをくれた多くの人たちへの感謝の気持ちは決して忘れないと明言した。

そして、「勝ちにこだわる」「期待には結果で応える」と叩き込まれてきたスポーツマンシップを胸に刻み、邁進していきたくらいと力強く語った。

# 定年延長 70歳時代 企業はどう対応するか

70歳までの就業確保の中で、高齢者の賃金をどう決定していくか  
 社会保険労務士 竹山 文

少子高齢化とそれに伴う労働人口の減少は、依然として社会問題になっていま

す。そうしたなかで、全労働力人口総数に占める65歳以上の割合は11.8%（平成28年統計）と、上昇し続けています。

「何歳頃まで、収入が伴う仕事をしたいですか？」の問いに、現在仕事をしている高齢者の約4割が「働けるうちは、いつまでも」働きたいと回答しており、「70歳くらいまで」もしくは、それ以上の回答と合計すれば、約8割が高齢期にも高い就業意欲を持っていることがわかります。

## 70歳までの就業機会の確保

平成25年4月より、事業主に65歳までの希望者全員の雇用確保措置が義務付けられ、令和6年度には、一

部残っていた経過措置も終了し、全面義務化となりま

す。その実施状況等を踏まえた上で、高齢者のさらなる活躍の促進に資するため、適正な待遇の確保など厚生労働省において検討が重ねられ、令和3年4月より70歳までの就業機会の確保措置を、事業主の努力義務とすることが決定されました。

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」によると、65歳までの雇用確保措置と同様の措置（①定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止）に加えて、労使合意の上で雇用以外の措置（④継続的に業務委託契約する制度、⑤社会貢献活動に継続的に従事できる制度）も選択できるようになって

## 働き方と年金

老齢年金は、一定の年齢

に達すると受給が始まります。働いていると、年金の一部または全部が支給停止になる場合がありますが、誤解も多いようですので、ここで整理します。まず、年金受給開始年齢は図表①のとおり、60歳〜64歳で受けられる「特別支給の老齢厚生年金」は、性別、生年月日により受給開始年齢の引き上げが行われています。

図表①

【受給開始年齢《男性》】			
生年月日	特別支給の老齢厚生年金	老齢厚生年金	老齢基礎年金
S28年4月2日～S30年4月1日	61歳	65歳	65歳
S30年4月2日～S32年4月1日	62歳		
S32年4月2日～S34年4月1日	63歳		
S34年4月2日～S36年4月1日	64歳		
S36年4月2日～	65歳		
【受給開始年齢《女性》】			
生年月日	特別支給の老齢厚生年金	老齢厚生年金	老齢基礎年金
S33年4月2日～S35年4月1日	61歳	65歳	65歳
S35年4月2日～S37年4月1日	62歳		
S37年4月2日～S39年4月1日	63歳		
S39年4月2日～S41年4月1日	64歳		
S41年4月2日～	65歳		

図表②

働き方	勤務内容	支給調整
会社に勤務 《雇用契約》	おおむね週30時間以上の勤務 ※501人以上の会社は20時間以上	あり
	おおむね週30時間未満の勤務 ※501人以上の会社は20時間以下	なし
フリーランス で働く 《業務委託契約》	制限なし	なし

## 在職老齢年金のしくみ

在職老齢年金とは、支給調整された年金のことをいいます。在職による支給停止は、65歳未満で受給する「特別支給の老齢厚生年金」と、

## 《図表②参照》

働いていると、年金が一定の支給調整を受けるのは、年金を受けられる人が厚生年金の被保険者となった時のみで、社会保険に加入しない働き方をすると、収入がいくらあっても、年金の支給制限はありません。

年金の支給調整は、年金月額と総報酬月額相当額（標準報酬月額+その月以前1年間の賞与額÷12）をもとに計算されます。60歳前半と後半では、支給調整基準額が異なります。

60歳前半は、年金月額と総報酬月額相当額との合計が28万円を超えると、年金額の一部または全部が支給停止されます。65歳以降は、年金月額と総報酬月額相当額との合計が47万円を超えると、年金額の一部または全部が支給停止されます。（※47万円は令和2年度額）

## 従来の最適賃金設計

年金のほか、高齢者の公的給付として、高齢者雇用継続給付があります。これは、60歳をピークに再雇用後の賃金額が75%未満に低下した場合、雇用保

険から本人に給付されるもの  
です（一定の要件あり）。

これまで事業主は、定年  
再雇用をする従業員の賃金  
を決める際、これらの公的  
給付を利用して、「賃金＋  
年金＋高齢雇用継続給付」  
の合計額が、定年時の賃金  
になるべく近くなるよう最  
適賃金を設定することがで  
きました。

しかし、60歳で年金が支  
給されない、いわゆる無年  
金期間のある人は、「賃金  
＋高齢雇用継続給付」の  
みとなってしまい、年金受  
給開始年齢までと年金受給  
開始後の人で、同じ賃金設  
計をするわけにはいかな  
くなってしまいました。

もともと、年金額はそれ  
までの年金加入歴によつて  
個人で差があります。

### 今後の法改正

さらに、年金制度にも法  
改正の動きがあり、「年金  
制度の機能強化のための国  
民年金法等の一部を改正す  
る法律案」が閣議決定され  
国会に提出されています。

この中で、在職老齢年金

の額に影響するのは以下の  
ものです。

■短時間労働者（週20時間  
以上）が厚生年金の適用  
対象になる事業所の規模  
要件

現行501人以上↓令和  
4年10月より101人以  
上↓令和6年10月より51  
人以上

■令和4年4月より、65歳  
未満の在職老齢年金の支  
給停止基準額が65歳以上  
と同じ「47万円」に引き  
上げられる予定です。

■在職中の老齢厚生年金受  
給者（65歳以上）の年金  
額は、従来は退職するま  
で改定されませんでした  
が、令和4年度より、毎  
年10月分から年金額改定  
が行われます。

雇用保険では、令和7年  
度から65歳までの雇用確保  
措置の全面義務化とともに、  
その役割を終えた高齢雇  
用継続給付が縮小されるこ  
とが決まっており、「賃金  
＋年金＋高齢雇用継続給  
付」の最適賃金設計が、今  
までのようにはいかなくな  
ることが分かると思います。

### 企業のとるべき 対応は

では、高齢者を雇用する  
事業主は、どのような対応  
をとる必要があるのでしょ  
うか。

まず、企業として、70歳  
までの就業確保措置の中で、  
どの措置を選択するのか決  
定しなければなりません。

雇用によらない措置の場  
合は、単に偽装請負になら  
ないよう、十分な労使協議  
が必要で、複数制度を  
導入した場合には、個人に  
どの制度を適用するかにつ  
いての話し合いが不可欠と  
なってきました。

本人の意向を聞いた上で、  
会社が決定するというスタ  
ンスに変わりはありませ  
んが、トラブルなく高齢者の  
特性に応じた多様な人材活  
用を考えれば、ある程度メ  
ニューを揃えておくことが  
重要です。

ご承知のように、『同一  
労働同一賃金』も令和3年  
4月に、中小企業で施行さ  
れます。労働条件の低下が、  
一律認められるものではあ

りません。

また、定年再雇用後でも、  
次世代への技術の継承など、  
付加価値の高い仕事を担当  
してもらおう場合があると思  
います。

高齢者の賃金を決定する  
とき、年金の支給停止がか  
からないよう額を決めよう  
とすると、年金の少ない人  
の賃金が高くなり、年金の  
多い人の賃金は低くなりま  
す。従業員の側からすれば、  
同じ仕事をしているのに、  
賃金に差が出るのでは不満  
が残ります。

かといって、支給停止さ  
れた年金は、退職後にもら  
えるものではなく、没収さ  
れるようなものです。

企業が賃金で払えば払う  
ほど、年金が止められると  
いうのが、在職老齢年金の  
図式です。

複雑な要素が絡み合うな  
か、組織の年齢構成バラン  
ス、高齢者のモチベーショ  
ンや健康管理に関すること  
なども念頭に、定年再雇用  
後の人事制度を別に構築し  
てはいかでしょうか。

賃金に関しては、純粹に、

当事者の業務内容と責任の  
程度に応じて設定し、そこ  
から在職老齢年金の計算を  
して、支給停止がかなら  
ない人はそのままの額、か  
かる人は減額し、その差額を  
在職中積み立て、退職時に  
支払うということを初めか  
ら約束しておく、いわば第  
2退職金制度を設ける方法  
も考えられます。

賃金制度を年功序列から  
成果重視にする、選択定年  
制や役職定年制を導入して  
おくなど、企業全体の人事  
制度の見直しも必要になっ  
てくるかもしれません。

働く意欲のある高齢者が  
その能力を十分に発揮し、  
年齢に関わりなく活躍でき  
る社会の実現に向けて、環  
境整備していくことは、人  
手不足に悩む企業にとつて  
も、相乗効果が期待できま  
す。

高齢者のみならず、他の  
世代も含めた従業員全員が  
それぞれの強みを生かして  
活躍できる人事制度を構築  
し、今後の企業の成長戦略  
としていただければと思  
います。

コロナなんかには負けない

# 災い転じて 福となす

ための

# 経営者の 思考術



本来なら、2020年は東京オリンピックが開催され、消費税増税で落ち込んだ経済を立て直す年であったと思います。

しかしながら、新型コロナウイルスによって、経済は停滞を余儀なくされ、壊滅的な影響を受けた業種もあります。まずはウイルス感染拡大が終息し、通常の経済活動が行える日を待ち望むとともに、生き残ることを最優先に行動しなければなりません。

思えば、この30年ほどの間に、バブルの崩壊、リーマンショック、そして東日本大震災など多くのトラブに遭遇しました。私たちは、何年かに一度悲惨な状況を体験してきているわけ

です。

今回の苦難も、これを遅く乗り越えるときにも、その後は、この経験から得た気づきを経営に生かすべきです。

皆様にも、「何が起こっても良いように、財務基盤を強固なものしておくなければならぬ」、「新規事業に取り組んで、複数の事業体を構築するべきだ」、「普段から社員とのコミュニケーションを密にして、いざという時には協力体制を敷ける組織にするべきだ」等の気づきがあったのではないですか？

これらは、つまり「会社を変える」ことに他なりません。

しかし、誰でも会社を変

えられるかというと、そうではありません。

そこには、会社を変えられるリーダーと、変えられないリーダーが存在します。

そこで、会社を変え、「災い転じて福となす」ための3つのポイントを紹介したいと思います。

## ありたい会社の 姿を空想しよう

ご自身の会社が「あんなだったらいいな」、「こうなりたいたいな」と考えることがありますよね。

クライアントとの何気ない会話の中にも、このような願望をよく聞くことがあります。

でも、明文化した訳ではないので、頭に浮かんだこ

とも、さっと消えていきませんか？

「災い転じて福となす」ためには、ありたい会社の姿を描くことが、その第一歩です。しかし、難しく考える必要はありません。空想で良いのです。

空飛ぶ鳥を見て、「飛んでみたいな」と思えたからこそ、航空機が開発されたのです。夜間に月を見て、「月に行ってみたいな」と思ったからこそ、宇宙船が開発されたのです。

こんな時にお勧めなのが、モアオアレスと呼ばれるフレームワーク（思考の枠組み）です。

モアには「もっとあったらいいな」、「さらに増えたらいいな」と思うものを列記します。

「優良な顧客」や「モチベーションの高い社員」、また「安定した収益基盤のための新規事業」などが挙げられるでしょう。

一方のレスには「もっと減ったら良いのに」、ある

いは「なくならないかな？」と思えるものを列記してきます。

現状に囚われずに、様々な列記したものを眺めてみると、御社が目指すべき姿がボヤッと見えてきます。

本当に必要なものを選択したり、文章化したり、あるいは、挙げられた項目をまとめて目指すべき経営ビジョンとして掲げてみるのも良いでしょう。

## モアオアレス (more or less)

more (もっと欲しい)

less (もういらない)

なお、私は主要な社員の皆様にも小さな付箋を配り、モア5枚、レス5枚などと、枚数を決めて書いてきてもらうのも良いと思っ

ています。これをベースに、将来目指すべき姿を議論するだけでも、現状打破への第一歩が踏み出せるのではないのでしょうか。

### 思考を変え、失敗を許容しよう

折角あるべき姿を描いたのならば、その姿に向かいたいものです。

つまり、描いた姿と現状とのギャップを埋めるべきです。

ところが、そのうち、目の前にはいつもの仕事の日々生まれてきます。

もちろん、目の前の仕事をしなければ食べていけないから、仕事は当然にするわけですが、日常の仕事だけに追われ、革新的な活動をしなければ、また理想の姿には近づけなくなりま

す。

そして、日常業務の中でも、常に問題は発生します。

この時、問題解決の技法をご存じの方なら、どこで問題が発生しているの

だろう？《問題発生地点の特定》

↓なぜ問題が起こるのだろう？《真因の分析・なぜなぜ分析》

↓原因を取り除く方法を考えよう！《対策の立案》

の流れで問題を解決していくこと

でしょうか。

誰も問題を起こして失敗したくないですから、この

ような思考をするのは当然のこと

です。

しかし、思考回路がいつもこのフローになっ

てしま

うのは、怖いところ

です。なぜかと言うと、このフローは会社を理想の姿に近づけるための思考として、不向きだから

です。でも答えの出しようがない

のです。

どこかに問題があるので

はなく、目指すべき姿を掲げて自分で大きな問題を作

り出しているのだ、ということ

を認識する必要があります。

会社を理想の姿に変える

ためには、ビジョンを立案

したら、問題を見つけるの

ではなく、「この方法で近

づけないかな？」と、いき

なり《対策の立案》を考

えてやってみることで

す。

やってダメだったら、別の方法を

考えて何度も試してみ

るのです。

いつもの思考だと失敗を

怖がってしまうのですが、

会社の姿を変えるための

チャレンジには、失敗が

つき

もの

ですから、失敗を笑

い

飛ばすくらいでないとい

けない

と思います。

日常業務の中で発生する

問題解決の思考と、あるべき姿

を実現するための思考を区別

できれば、ビジョンの実現に

近づいていくこと

が可能になること

でしょう。

《問題発生地点の特定》

↓なぜ問題が起こるの

だろう？《真因の分析・

なぜなぜ分析》と考

えた

ところでどこかに問題が眠

っているわけではないので、

いくら「なぜなぜ」と考

え

ても答えの出しようがない

です。

そして、日常業務の中

でも、常に問題は発生

します。

この時、問題解決の技

法をご存じの方なら、

どこで

問題が発生しているの

だろう？

《問題発生地点の特定》

↓なぜ問題が起こるの

だろう？

《真因の分析・なぜ

なぜ分析》と考

えた

ところで

どこかに問題が眠

っている

わけではないので、

いくら

「なぜなぜ」と考

え

ても

答えの出

しようがない

です。

そして、日常業務の中

でも、常に問題は発生

します。

この時、問題解決の技

ピンチを  
チャンスに  
変える!

この経験を  
明日に活かすために

株式会社CCファーム代表取締役 大嶽圭子

世界中で、新型コロナウイルス（正式名称…CDVID-19）の感染拡大が続いています。

新型コロナウイルスは、中国の湖北省武漢市で、2019年12月8日に発生したと言われています。当初より、2002年に中国広東省を起源としたSARS（重症急性呼吸器症候群）のように、感染が広がるのではと言われていました。新型コロナウイルスが、日本で初めて発生・発見されたのは、2020年1月15日頃です。感染者は中国人男性。1月3日に中国の武漢に滞在していましたが、1月6日に日本に帰国、その後発熱があったため、医

療機関を受診したところ、1月15日に新型コロナウイルスの感染が発覚したそうです。

その後、中国の旧正月（春節）の長期休暇（1月24日〜30日）を利用して、多くの中国人観光客が日本に来ました。ちょうど私は、1月25日に大阪の関西空港を利用しましたが、マスクを着けている外国人の方は少なかったように思います。これも、日本という危機感の低い環境ならではのものなのでしょう。1月から現在（4月20日）、たった3カ月の間に世界中が生命の危機と経済の破綻にさらされることになりました。この現状を踏まえて、い

ま、私たちは、何を行わなければならないのか、また、この経験を今後どのように生かせばよいのかを思索すべき時です。

### すぐに対応すべきこと

企業では、既に自社の従業員から新型コロナウイルスの感染者を出さないための対応を、実践していることだと思います。

それでも、自社の従業員に感染者が出た場合、事業所の清掃や消毒に加え、自主休業を行うことになるでしょう。

また、濃厚接触者と認定された従業員は、自宅待機

やPCR検査など、新たな対応を迫られます。

そして、業種によっては、風評被害に遭うリスクも考えられます。

私が関係している企業では、2週間分の行動記録を保健所に報告することを想定し、毎日各従業員には行動記録の記載を義務付けているところもあります。

業種や企業の規模、地域などにも違いはあるかもしれませんが、以下のような対応を今すぐにも実行することを提案いたします。

- ① 手洗いやうがい徹底して行う。
- ② 職場内及び外出時のマスクの着用。
- ③ 定期的に部屋の換気を行う。
- ④ 出社前の検温（37.5度以上あれば会社に連絡の上、休務とする）。
- ⑤ 来訪者に対しても入口で検温を行う。
- ⑥ オフィスの入口に消毒液を設置する。
- ⑦ ドアノブやエレベータボ

タン等の不特定多数が触れる箇所の消毒を定期的に行う。

⑧ 座席の間隔をとり、執務での利用人数制限も行う。

⑨ 交代勤務制のシフトスケジュールを実行する。

⑩ リモートワークや時差出勤を実施する（交通機関での人込み回避）。

⑪ 対面業務や外出・出張は自粛または中止とする。

⑫ 不特定多数が集まる催事や外部のセミナーへの参加は中止とする。

⑬ 10名以上規模の社内会議は中止とする。

⑭ 食堂での私語の禁止と利用人数及び時間制限を行う。

⑮ 感染時のリスクが高い社員を把握し、在宅勤務等の扱いとする。

### 今、行いべきこと

次に、「こんな時だからこそ、やれることをやろう」

という提案です。

先日、ある会社の従業員の方が「コロナにより通常業務が滞り、とても暇です」と、おっしゃるのです。

本当にやることがないのでしょうか？こんな時だからこそ、日頃手が回らないことで、手を付けたほうがよいことを洗い出し、優先順位をつけて実行することが重要です。

例えば、ファイルの整理。

日頃、時間が出来たらと言いつつ、無造作にファイルリングをするだけになっていませんか？整理をすることにより、ただの「履歴ファイル」から、次の仕事に生かせる貴重な「資料ファイル」に変わります。見積もりから必要となる材料、仕事の工数や実施のタイミングなど、同じような案件は、この「資料ファイル」があれば、一から計画することがなく、仕事の効率が上がることでしょう。

また、それを使って、お客様ごとの「商品ニーズの

分析」などを行えば、新型コロナウイルスの終息後は、提案営業を行うための有効な戦略資料が作れるかもしれません。

他にも、自社の商品知識の幅を広げたり、仕事に直結する資格試験の勉強を始めたりのりも、良いでしょう。

このように、こんな時だからやれることは、沢山あるはずですよ。

今回の新型コロナウイルスの経済的被害は、予測もつかないというのが本音です。

弊社も、企業や官公庁にて社員研修や再就職支援セミナーを行っておりますが、2月以降はほぼキャンセルとなりました。4月に予定していた新入社員研修も、テキストを配布するのみで、各自で、仕事を円滑に進めるためのビジネスマナーや技術研修の内容を学ぶこととなりました。新社会人の皆さんに、メールと共にお伝えしたかったメッセージ

は、残念ながらテキストだけでは伝えきれません。

また、既にコロナ・ショックとも言われ、多くの求職者がハローワークを訪れる中、応募書類の書き方や面接対応の支援も出来ないのが現状です。

それどころか、世間では新入社員の内定取消しや有効求人倍率の低下などのニュースを聞く度に、このままではいけないと感じる日々です。

こうした事例から、さらに今行わなければならないこともコロナ・ショックのような外的要因による経済の低迷が起るかもしれないと想定しておくことです。

現に、感染症問題は4年に一度くらいのペースで起きています。

また、ここ数年起きてくる自然災害も然りです。再び、このような状況が起こった際に、最小限に経済被害を抑える企業体質の改善準備を行うことが重要となります。

## 今後のための すべきこと

今回、急に在宅勤務になった方も多かったと思います。

今後は、自宅でのリモートワークが、相応に標準化するでしょう。しかしながら、今回は準備不足というところで、世界的にも数々の問題が浮上しています。

家族へのDVや虐待、「コロナ離婚」などという言葉も生まれました。急な環境変化は、誰でもストレスが溜まるものです。

リモートワークが自宅で出来るとしても、そこは決して職場と同じではありません。「今、仕事仲間だから、家族は協力して当たり前だ！」という考えをお持ちではありませんか？

家庭環境や家族構成、仕事内容によっても違いはあると思いますが、自宅は家族みんなのもので、その中で、仕事をするな

らば、家族への配慮と家族からの理解が必要不可欠となり、そのためには、日頃から家族とコミュニケーションを図ることが重要です。

また物理的な環境整備として、自宅に相応のWi-Fi設定が必要となるでしょう。その他、音漏れ防止のためのヘッドフォンや大きな声で話さなくてもいいピンマイクなどの準備も必要かもしれません。

今回は、緊急事態宣言により、出勤など8割減を要請されています。ですが、利益も8割減となつては、困ります。

2割の稼働の中で、いかに支障が出ないようにするかを今この経験から考えなければなりません。

今、「ピンチはチャンス！」という言葉をも、毎日自分へ投げ掛けています。

新たなビジネスモデルを生み出し、自らの働き方を改革するチャンスとして、この経験を活かしていきましょう。

失業して生活にお困りの方など、  
一時的に生活資金などが  
必要な方を支援するための

## 生活福祉資金貸付制度

は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、貸付の対象世帯を低所得世帯以外に拡大し、休業や失業等により生活資金でお悩みの方々に向けた、緊急小口資金等の特例貸付を実施しています。

### 生活福祉資金貸付制度とは

生活福祉資金貸付制度は、低所得者、高齢者、障害者などが、安定した生活を送れるよう、都道府県の社会福祉協議会が資金の貸付けと必要な相談や支援を行う制度です。貸付けの対象となるのは、次の方々です。

- ・ 必要な資金を他から借りることが困難な「低所得者世帯」
- ・ 障害者手帳などの交付を受けた人が属する「障害者世帯」
- ・ 65歳以上の高齢者が属する「高齢者世帯」

総合支援資金を利用する方には、生活困窮者自立支援制度の支援も併せて行い、生活の立て直しを包括的にサポートします。

生活福祉資金貸付制度で

することが求められています。

そこで、低所得者などに対するセーフティネット施策の一つである生活福祉資金貸付制度について、利用者にとつて分かりやすく、資金ニーズに応じた柔軟な貸付けを行うことができるよう、平成21年10月から、資金の種類を4つに整理・統合するとともに、貸付利率を引き下げるなどの改正が行われました。

また、新たな資金種類として、生活に困窮している人に対して、就労支援や家計指導などの継続的な相談

### 継続的な相談支援と生活費などの資金貸付を行う「総合支援資金」

「総合支援資金」は、失

支援と併せて、生活費や一時的な資金の貸付けを行う「総合支援資金」が設けられました。

さらに、平成27年4月より、生活に困窮している人を支援する生活困窮者自立支援制度が始まりました。総合支援資金を利用する方に対しては、生活困窮者自立支援制度による支援もあわせて行うことで、生活の立て直しを包括的にサポートします。

資金の種類		資金の目的
総合支援資金	生活支援費	生活再建までの間に必要な生活費用
	住宅入居費	敷金、礼金など住宅の賃貸契約のために必要な費用
	一時生活再建費	生活を再建するために一時的に必要なかつ日常生活でまかなうことが困難である費用（就職・転職のための技能習得、債務整理をするために必要な費用など）
福祉資金	福祉費	生業を営むために必要な経費、病気療養に必要な経費、住宅の増改築や補修などに必要な経費、福祉用具などの購入経費、介護サービスや障害者サービスを受けるために必要な経費 など
	緊急小口資金	緊急かつ一時的に生計の維持が困難となった場合に貸し付ける少額の費用
教育支援資金	教育支援費	低所得者世帯の子どもが高校や高専、大学などに進学するために必要な経費
	就学支度費	低所得者世帯の子どもが高校や高専、大学などへ入学する際に必要な経費
不動産担保型生活資金	不動産担保型生活資金	低所得の高齢者世帯に対し、一定の居住用不動産を担保として生活資金を貸し付ける資金
	要保護世帯向け不動産担保型生活資金	要保護の高齢者世帯に対し、一定の居住用不動産を担保として生活資金を貸し付ける資金

業などによって生活に困窮している人が、生活を立て直し、経済的な自立を図ることができるようになるために、社会福祉協議会とハローワークなどによる支援を受けながら、社会福祉協議会から、生活支援費や住宅入居費、一時生活再建費などの貸付けを受けられる貸付制度です。

生活支援費は、生活を再建するまでの間に必要な生活費として、原則3か月間（最大12か月間まで延長可能）、月20万円までの貸付けを行うものです（単身世帯の場合は月15万円以内）。

また、住宅入居費は、敷金、礼金など住宅の賃貸契約を結ぶために必要な資金として、40万円までの貸付けを行います。

一時生活再建費は、就職活動や技能習得、家賃や公共料金などの滞納の一時立て替え、債務整理に必要な費用などについて、60万円までの貸付けを行います。

これらの資金は、連帯保

証人なしでも貸付けを受けることができません。

なお、貸付利子は連帯保証人がいる場合は無利子、連帯保証人がいない場合は年1.5%になります。

①低所得者世帯（市町村民税非課税程度）で、失業や収入の減少などによって生活に困窮していること

②公的な書類などで本人確認が可能であること

③現在住居のある人、または、住居確保給付金の申請を行い、住居の確保が確実に見込まれること

④法に基づく自立相談支援事業などによる支援を受けるとともに、社会福祉協議会とハローワークなど関係機関から、継続的な支援を受けることに同意していること

⑤社会福祉協議会などが貸付け及び支援を行うことにより、自立した生活を営むことが可能となり、償還を見込めること

⑥他の公的給付または公的

な貸付けを受けることができず、生活費をまかなうことができないこと

#### 総合支援資金の貸付けを申し込むには

離職されている方が総合支援資金を利用するには、まず、ハローワークへの求職申し込みと職業相談が必要です。まずは、ハローワークで求職登録を行ってください。

また、総合支援資金は原則として住居がある人を対象としているため、住居がない人は、地方自治体で実施している住居確保給付金の申請を行い、今後住居の確保が確実に見込まれるようにしておく必要があります。

住居がない人は、総合支援資金の申し込みをする前に、これから入居を予定している地域の自治体で、住居確保給付金の相談をしてください。

総合支援資金の相談・手続きの窓口は、市区町村の

社会福祉協議会です。

窓口で手続きの説明と用紙の交付を受けた後、申請書に下記の書類を添えて提出してください。

審査の結果、貸付けが決定されると、住宅入居費の貸付金は家主・不動産業者などの口座へ、それ以外の貸付金は本人の口座に振り込まれます。

①総合支援資金の借入申込書（社会福祉協議会の窓口で交付します）

②健康保険証及び住民票の写し

③世帯の状況が明らかになる書類

④連帯保証人の資力が明らかになる書類

⑤求職活動などの自立に向けた取り組みについての計画書

⑥借入申込者が、他の公的給付制度または公的貸付制度を利用している場合、または申請している場合は、その状況が分かる書類（ハローワークが発行します）

⑦借入申込者の個人情報、総合支援資金の貸付けに必要な範囲において関係機関に提供することについて記載されている同意書

⑧住宅入居費の借り入れを申し込む場合の添付資料  
(a) 入居する住宅の不動産賃貸契約書の写し  
(b) 不動産業者の発行する「入居予定住宅に関する状況通知書」の写し  
(c) 自治体の発行する「住居確保給付金支給対象者証明書」

⑨総合支援資金の借用書

⑩その他、社会福祉協議会が必要とする書類  
失業給付や住居確保給付金などの離職者を支援するための公的給付制度または公的貸付制度を申請している住居のない離職者のうち、給付・貸付けが開始されるまでの間、当面の生活費の支援を必要とする人は、「臨時特例つなぎ資金貸付」を活用することもできます。

## 新型コロナウイルスに関する対策リンク集

国民生活のみならず企業経営に大きな影響を及ぼしている《新型コロナウイルス感染拡大》。政府は、様々な対策と施策を講じています。

## 《新型コロナウイルスに関する対策》への施策がワンストップで分かる中法人会のホームページ!

仙台中法人会では、政府の施策が法人会のホームページにアクセスするだけで、ワンストップで分かるよう、各省庁とのリンク集をアップしましたので、ぜひご利用下さい。  
「持続化給付金制度」（経済産業省）

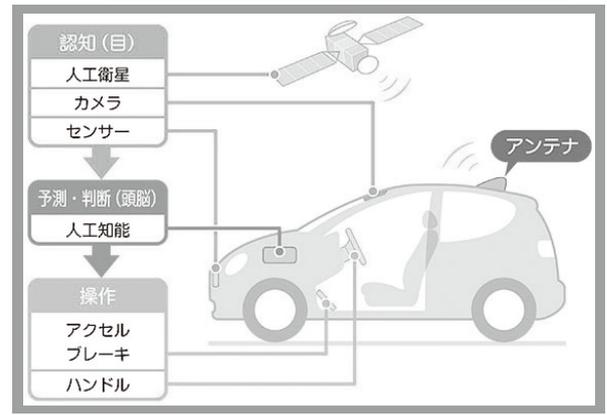
「特定定額給付金制度」（総務省）、  
「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策における税制上の措置」（財務省）  
「雇用調整助成金の要権緩和」（厚生労働省）などのサイトとリンクしています。

# ついに日本で走り出す!



## 自動運転「レベル3」の車が走行可能に

いよいよ日本で、(高速道路など一定の条件下で自動運転できる「レベル3」の自動車が公道を走り始めます。  
自動運転とは、どういうものか、どんなメリットがもたらされるのか詳しく紹介します。



### 自動運転レベル3の自動車とは?

最近よく耳にする「自動運転」。これは、人間による自動車の運転の4要素、すなわち目や耳による「認知」、脳での「予測」及び「判断」、ハンドルやアクセル制御などの「操作」を、運転者に代わり、システム(制御プログラム)が行う運転です。

どう動かすかを人工知能(AI)が予測・判断して、ハンドルやアクセル制御の指示を出すことにより自動で動かしします。

■自動運転によってもたらされるメリット

交通事故の多くが運転者の前方不注意や操作ミスにより発生しています。そのため、このような運転操作をシステムが安全に代わってくれるのであれば、交通事故の減少が期待され

ています。

このほかにも、渋滞の緩和や移動手段の確保など、交通に関する課題の解決につながる、期待されています。

■運転自動化レベルは0〜5の6段階

自動運転というと、「運転(条件なしで)すべてシステムが行い、運転者は何もしなくてもいい」というイメージがあるかもしれませんが、このイメージは、0〜5の6段階に分けられ

る運転自動化レベルのうちレベル5に該当します。

レベル1、2の自動車は、前方の車両や歩行者をセンサーで検知し、衝突しそうな場合に、自動でブレーキを制御したり、操作ミスによる急発進などを抑制したりする運転支援機能が付いている車両です。

システムが運転操作を行うのは、あくまでサポート

であり、運転操作の主体は「人(運転者)」です。

2020年4月から公道を走行できるレベル3の自動車では、高速道路など一定の条件の下であれば、システムから運転の引継ぎを要請されるときなどを除いて、運転者がハンドルから手を離すなどしてシステムに運転操作を任せられるようになります。

運転自動化レベル	概 容	運転操作の主体
運転者が一部またはすべての運転操作を実行		
レベル0	運転者がすべての運転操作を実行	運転者
レベル1	システムがアクセル・ブレーキ操作またはハンドル操作のいずれかを条件下で部分的に実行	運転者
レベル2	システムがアクセル・ブレーキ操作またはハンドル操作の両方を条件下で部分的に実行	運転者
自動運転システムが(作動時)すべての運転操作を実行		
レベル3	システムがすべての運転操作を一定の条件下で実行。作動継続が困難な場合は、システムの介入要求等に運転者が適切に対応	システム (作動継続が困難な場合は運転者)
レベル4	システムがすべての運転操作及び作動継続が困難な場合への対応を一定の条件下で実行	システム
レベル5	システムがすべての運転操作及び作動継続が困難な場合への対応を条件なしで実行	システム

## 道路交通法がどう改正されたの？

これまで道路交通法では、人が運転することを前提に安全運転の義務が定められており、自動運転システムで自動車を走行させる際の規定がありませんでした。

そこで、自動運転の自動車が公道を安全に走行できるようにするため、道路交通法が改正され、2020年4月から施行されます。

道路交通法の改正の主なポイントは、次の3つです。

■自動運行装置による走行も「運転」と定義

■自動運行装置を使う運転者の義務

■作動状態記録装置による記録を義務付け

①自動運行装置による走行も「運転」と定義

「自動運行装置」とは、自動運転システムのことです。これまで運転者が担っていた認知、予測、判断、操作の全てを代替できる機能を持ち、その作動状態を記録する装置を備えたものです。

この自動運行装置を使い、公道を走行することも「運転」と決められました。

この定義が追加されたことで、レベル3の自動運転ができるようになりました。

②自動運行装置を使う運転者の義務

自動運転中に、車種ごとに定められている条件から外れてシステムから警報が鳴るなどした場合、直ちに運転者は通常の運転に戻らなければなりません。そのため、直ちに通常の運転に戻れないと考えられる飲酒や居眠りは認められ



ていません。

なお、万が一、自動運転中に事故・違反があったとしても、必ずしも運転者が免責されるとはかぎりません。

③作動状態記録装置による記録を義務付け

車両の保有者等は自動運行装置の作動状態を記録し保存することが義務付けられます。

これは、万が一、道路交通法令に反する動きをしたことなどを現場の警察官が認めた場合に自動運行装置が作動中か否かを確認することで、交通の危険の防止などに役立てられます。

また、警察官から記録の提示を求められた場合には、この記録を提示する必要があります。

改正された道路交通法が施行されることにより、今後、レベル3の自動運転で走る自動車と人が運転する自動車とが、高速道路などで一緒に走ることになりま

す。交通事故を防ぎ、安全に道路を走行するためには、どちらも安全運転のルールを守る必要があります。自動運転が使用できる条件などをよく理解し、法律にしたがって、安全な走行を心がけましょう。

(政府広報オンライン)

運転が不安になつてきた  
シニアドライバーやそのご家族へ  
運転免許証の「自主返納」について考えてみませんか？



高齢になつて、ご自身の運転に少しでも不安を感じた方は、運転免許証の「自主返納」を考えてみませんか。

自主返納制度は、「安全のために、自動車の運転を『卒業』しようかな」と考えるシニアドライバーが、有効期限が残っている運転免許証を、自らの意思で返納する制度です。

運転免許証を自主返納

した方は、申請によって、公的な身分証明書としても使える「運転経歴証明書」が交付され、それを提示することにより、自治体や事業者などによる様々な特典やサービスを受けることができます。運転免許証の自主返納の申請手続きや、運転経歴証明書の申請手続きは、運転免許センターや警察署などで行えます。

職場での社員相互の信頼関係は、職場風土を良くし、生産性を向上させるためには、不可欠な事です。

日々、信頼関係を成立させ、深める方法は非常にシンプルなものですよ。

自分から、笑顔で、相手の名前を付けて挨拶す(ト)



(レ) ることに尽きます。とりわけ、部下を持つ上司であればこそ、自分から挨拶することが大切な事です。

とくに、入社したばかりの新人社員にとつては、毎日が不安に押し潰されそうな思いでいることは自身も

通ってきた道だけに、新しい社員にこそは積極的な挨拶や声掛けを心掛けていきたいものです。

部下から挨拶されても、生返事や不機嫌な顔などしていたら、「上司に必ず、報告・連絡・相談しろ」と言われても、部下は躊躇してしまふものです。

普段、あまり会話したこととの記憶がない上司から急に「最近、調子はどう？」と問い掛けられて、「はい、実は…」と部下の何人から返事してもらえるでしょうか。普段、気難しい顔している上司から、「困ったことがあれば、何でも話して欲しい」と言われて、部下の何人が心を開くでしょうか。

「おはよう、〇〇君。毎日頑張っているね」と笑顔で声を掛けることで、「上司がいるのだから、大丈夫」との安心感を与えるだけでなく、相手が自分を受け入れ認めてくれると思いを深め、「困ったら、上

司に何でも相談しよう」と、積極性も醸し出すものです。

上司からの挨拶は、部下の心を開き、仕事に取り組むやる気を育むことだというのを肝に銘じたいというものです。

信頼関係が出来ている部下(普段よく話している)とは無意識のうちに、こちらから話を掛けて、部下の様子を見ているものです。

しかし、信頼関係が出来ていない部下(普段あまり話をしていない)とはお決まりの挨拶をするだけの関係でおしまいということに自らがいけないと気づきつつも、現実はお決まりの挨拶だけでとどまってしまいがちです。

そうならないためには、部下の名前を思いついた順に挙げていき、最後の方に挙げた部下に対しては、特に意識して、自分から笑顔で相手の名前を付けて挨拶をするということを心掛けたいところです。企業でのコミュニケーション

ヨンの高まりは、共に働く者同士の繋がりが強まり、それが職場全体のまとまりに結びつき、同じ目標に向かつて進む原動力になれば、売上や利益は、後から自然と付いてくるような…、計り知れない従業員満足度のパワーになると信じます。

『自分から挨拶の出来ない者は駄目だ』という言葉が示すように、いつの時代でも挨拶は軽視できないということですよ。

たかが挨拶、されど挨拶。あなたが上司の立場ならば、明日の朝、出社してきた部下の方に、「(にこにこして)お早う、〇△君」と、ぜひ声を掛けてみて下さい。

今まで自分から挨拶をすることがなかったから、いきなりそんなことをやるように云われたって恥ずかしいとか、挨拶は目下の者からするものとか、いざ実行するとなると尻込みをするかもしれない。

「忙しいから、気分が優れないから」といった自身の都合で、挨拶をしてきた相手を見ずに声だけの返事をするのは、あなたの方からコミュニケーションを自ら放棄していることに等しいのです。

自分から笑顔で、相手の名前を付けて挨拶をしてください。何も言葉のテクニクは、要りません。

ワコールの創業者である塚本幸一氏は、「人間は人間を使うことは根本的にはできない。相互信頼における協力関係があるだけである」と伝えていきます。

お互いに笑顔で挨拶を交わせる関係ではない者同士に、信頼関係は成り立つでしょうか。

挨拶という凡事かもしれませんが、凡事の徹底こそ、職場風土を良くし、生産性を向上させるものです。

今、上司こそ、『挨拶という魔法』を感じ取り、積極的に笑顔の挨拶を実践していきましょう。

今月の  
テーマ

新型コロナウイルスについて

新型コロナウイルス感染症に対し、全国に緊急事態宣言が出されました。感染の拡大により、経済や医療など、私たちの生活のあらゆる面で大きな影響が出ています。飛び交っている情報も非常に多く、中には医学的根拠のないものもみられます。インターネット等で情報が気軽に検索・拡散できる現代だからこそ、根拠に基づき信頼できる情報を見極める必要があります。今回は、新型コロナウイルスについて、厚生労働省が発信している情報を紹介します。

**DR. YOKO's Cafe** 体にちょっと優しいお話し

健康づくりで気をつけたいポイントや病気の予防方法をお伝えします。

### 感染拡大防止のために

新型コロナウイルス感染症は、罹患しても約8割は軽症で経過し治癒する例が多いことが報告されていますが、高齢者や基礎疾患をお持ちの方は重症化するリスクが高いことが報告されています。ご自身と大切な人を守るため、今できることを実践していきましょう！

#### 1. 外出をできるだけ控える

やむを得ず外出する場合には、マスクを着用しましょう。

#### 2. 「三密」（密集、密室、密接）を避ける

集団感染は、「換気が悪く」「人が集まって過ごすような空間」「不特定多数の人が接触するおそれが高い場所」という共通点があります。

できるだけそのような場所に行くことは避け、やむを得ない場合には、

- ・マスクをする
  - ・換気を心がける
  - ・大声で話さない
  - ・相手と手が触れ合う距離での会話は避ける
- これらを心がけましょう。

#### 3. 咳エチケット

飛沫感染を防ぐため、咳やくしゃみをする際はマスクやティッシュ、ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻を押さえます。

#### 4. 手洗いをする

接触感染を防ぐため、こまめに手洗いを行いましょう。

知らないうちに、拡めちゃうから。



医療法人社団進興会

### せんだい総合健診クリニック

住所 〒980-0811  
宮城県仙台市青葉区一番町1-9-1  
仙台トラストタワー 4F

TEL 022-221-0066(代表)

URL <https://www.sskclinic.jp/>

記事についてのお問い合わせ ☎022-221-1274

### 感染様式について

Q 新型コロナウイルスにはどのようにして感染する？

A 現時点では、飛沫感染（感染者のくしゃみや咳、つばなどと一緒に出されたウイルスを吸い込むことで感染する）と接触感染（咳を手で押さえる等により付いたウイルスが、手や物を介して未感染者の粘膜に付き、感染する）の2つが考えられます。

Q 感染者が見つかった場所からの荷物などでも感染する？

A 現在、ウイルスが見つかった場所から積み出された物品によって人が感染したという報告はなく、一般的にコロナウイルスは、手紙や荷物等の物で長時間生き残ることができないとされています。

Q 食品を介して感染する？

A コロナウイルスは熱（70度以上）及びアルコール（70%以上）に弱いことが分かっています。通常の衛生管理が実施されていれば心配する必要はありません。ただし、食品や食事の配膳等を行う場合は、不特定多数の人と接する可能性があるため接触感染に注意する必要があります。

### 家族に感染が疑われる場合の注意

以下の8つに注意しましょう。本人はもちろん、ご家族も熱を測る等の健康観察をし、不要不急の外出を避け、症状があるときは職場などにはいかないようにしましょう。

- 1 部屋を分ける  
食事や寝る時も別室に。分けられない場合は少なくとも2m以上の距離を保ち、寝るときは頭の位置が互い違いになるように。
- 2 感染が疑われる家族のお世話はできるだけ限られた方で  
心臓、肺、腎臓に持病のある方、糖尿病の方等は控える。
- 3 マスクをつける
- 4 こまめに手を洗う
- 5 換気をする
- 6 手で触れる共有部分を消毒する  
ドアノブ等の共有部分は、薄めた市販の家庭用塩素漂白剤で拭き、水拭きする。
- 7 汚れたリネン、衣類を洗濯する  
体液で汚れた衣服等は手袋とマスクをつけ、洗濯し完全に乾かす。
- 8 ゴミは密閉して捨てる

### 自分の感染が疑われる場合

新型コロナウイルスの感染の心配がある場合は、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせましょう。相談・受診の目安条件はこちらです。

風邪の症状や37度5分以上の発熱が4日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならぬときを含む）  
※高齢者や基礎疾患がある方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方は発熱が2日程度続く場合が目安。  
強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合  
相談センターはすべての都道府県に設置され、24時間対応しています。受診の際は、同センターより勧められた医療機関を受診してください。



せんだい総合健診クリニック 院長 石垣洋子

新型コロナウイルスに振り回される昨今ですが、宮城県でも感染者78名（4月16日現在）となり国からの緊急事態宣言も発令され、いよいよゾーンに入ってきました。感染者にならないために、濃厚接触者にならないために、まず我々がやることは自身の免疫力を上げることにつきます。良く食べて、良く寝て、そして、運動も大切です。  
自粛ムードで家にこもりがちですが、窓を開けてまず換気！次は心身のストレッチを心がけてください。在宅勤務の方も多くおられると思いますが、ずっと座りっぱなしの生活は心筋梗塞や脳梗塞の危険もあり要注意です。一時間に一回はブレイクタイムを作り、椅子から立ち上がりましょう。家での生活が長くなる分、ダラダラ、グダグダにならないようにメリハリをつけるよう努めていきましょう！

# 仙台中税務署からのお知らせ

## 法人の個別申請による申告等期限延長に関するQ & A

問1. どのような場合に法人は個別延長が認められますか。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、法人がその期限までに申告・納付ができないやむを得ない理由がある場合には、申請していただくことにより期限の個別延長が認められます。
- このやむを得ない理由については、例えば、法人の役員や従業員等が新型コロナウイルス感染症に感染したようなケースだけでなく、次のような方々がいることにより通常の業務体制が維持できないことや、事業活動を縮小せざるを得ないこと、取引先や関係会社においても感染症による影響が生じていることなどにより決算作業が間に合わず、期限までに申告が困難なケースなども該当することになります。
  - ① 体調不良により外出を控えている方がいること
  - ② 平日の在宅勤務を要請している自治体にお住いの方がいること
  - ③ 感染拡大防止のため企業の勧奨により在宅勤務等をしている方がいること
  - ④ 感染拡大防止のため外出を控えている方がいること
- また、上記のような理由以外であっても、感染症の影響を受けて申告・納付期限までに申告・納付が困難な場合には、個別に申告・納付期限の延長が認められます。

問2. 個別延長の場合の申告・納付期限はいつになりますか。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、期限内に申告・納付することが困難な法人については、申告・納付ができないやむを得ない理由がやんだ日から2か月以内の日を指定して申告・納付期限が延長されることとなります。
- つきましては、法人の申告書等を作成・提出することが可能となった時点で申告を行ってください。

問3. 申請や届出など、申告以外の手続きも個別延長の対象となりますか。

- 法人税や消費税、源泉所得税に係る各種申請や届出など、申告以外の手続きについても、新型コロナウイルス感染症の影響により、提出が困難な場合は、個別に期限延長の取扱いを行うこととしております。

問4. 個別延長する場合には、どのような手続きが必要となりますか。

- 別途、申請書等を提出していただく必要はなく、申告書の余白に「新型コロナウイルスによる申告・納付期限延長申請」である旨を付記していただくこととしております。  
このため、当初の申告期限以降に、申告書を提出する場合には、新型コロナウイルス感染症の影響による申告期限及び納付期限を延長する旨を以下の方法で作成していただきますようお願いします。  
※ 源泉所得税においては、納付を行う際に所得税徴収高計算書の「摘要」欄に「新型コロナウイルスによる納付期限延長申請」である旨を付記していただくこととしております。
- この場合、申告期限及び納付期限は原則として申告書等の提出日となります。

詳しくは国税庁ホームページをご覧ください。

国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

音声案内で「1」を選択してください。「電話相談センター」につながります。

仙台中税務署 TEL 022-783-7831（代表）

※税務署での面接相談御希望の場合は、事前予約が必要です。

