

令和2年7月15日発行(毎月1回15日発行)第88号 通算519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 島田 博雄
〒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



Bassy
[Red Seal]

- ・ 職場出勤と在宅勤務を交えたコミュニケーション
- ・ 経営者に多い疾病と対策 フレイル予防
- ・ 求められるパワーハラスメント防止対策
- ・ あおり運転が厳罰化！
- ・ 働く基本のキ 成果を上げる仕事術
- ・ 健康情報 コロナ太りが急増中！

ぶらんどーむ
一番町

- P.1 インタビュー（東部電話工事(株) 代表取締役社長 門脇秀幸氏）
- P.2～3 フォトニュース（Photo eye）
- P.4～5 職場出勤と在宅勤務を交えたコミュニケーション
- P.6～7 経営者に多い疾病と対策 フレイル予防
- P.8～9 求められるパワーハラスメント防止対策
- P.10～11 あおり運転が厳罰化！
- P.12 働く基本のキ 成果を上げる仕事術
- P.13 【健康情報】コロナ太りが急増中！

けやき

●永遠の若大将こと加山雄三さん。昨年のコンサートツアーは腰の圧迫骨折でギブスをして各地で2時間以上のステージをこなした。82歳の彼はコンサートの結びで「人間、いくつになってもチャレンジすれば何事もできる。挑戦することに遅すぎることはない」とメッセージしていた。思ったことが全て叶う訳ではないが、思わなければ何も起きないのだ。

●人生100年時代。来年4月から、企業に70歳までの就業機会の確保を努力義務とする「改正高年齢者雇用安定法」が施行される。熟練した人材の確保を望む企業と働きたい高齢者の思いがマッチングする時代が始まることを意味している。老後資金は2千万円が必要！との議論が提起されているが、働き手としても生活の糧を得るための働きたいに加え、働く期間に成し遂げたいチャレンジする目標を1つか2つは持ちたい。企業もチャレンジを支える思いで高齢者の働く機会を設けていきたいものだ。そのことで日本の新たな企業文化を創出するきっかけになるのではないだろうか（S）

ぶらんどーむ一番町

一番町は仙台市都心部に位置し仙台市を代表する商業地です。買い物公園と言われているだけあって、老若男女問わず大勢の人々が集まるメイン通りは、歩いているだけで楽しくなってしまいます。

表紙絵提供：仙台マーチング委員会 画家：土橋征史氏



Message

義を先にして利を後にするものは栄え、利を先にして義を後にするものは辱（はずかし）められる
（大丸 創業者 下村彦右衛門正啓）

豊かな心と技術を育てる



門脇 秀幸 さん

東部電話工事(株) 代表取締役社長

若林区六丁の目元町12-1

(公社・仙台中法人会 七郷支部)

ロイヤリティが高く、社員一人ひとりに寄り添う門脇さんにお話を伺いました

使命は「つながり」

東部電話工事(株)はミライト・ホールディングスグループの一員として、N T T事業を中心に、I P・交換設備、伝送設備や電力設備の設計・施工・保守等を通じて高度情報化社会の進展に寄与している。

社長就任4年目を迎えた門脇さんは、東北学院大学工学部で電気工学を学び、新卒で親会社である同じホールディングス傘下の(株)TDKに入社した。

当時、東北はインフラ整備が盛んに進められている最中で、木柱からコンクリート柱への取り替え工事が多く、最初の5年間は徹底して現場で経験を積んだのだそうだ。

現場での作業は、屋内外における光・メタルケーブルの配線、伝送路の建設、通信設備の点検、故障修理等、電気通信設備全般にわたる。電話工事と聞くと古臭くて危険なイメージを持つ

たれがちだが、現代人の生活に欠かすことのできない携帯電話においても、基地局を通り、固定回線に接続されて繋がっていることを考えると、機械化が進んでもやっつけていることは変わっていないのだという。つまり、どれだけ技術が進化しても、自分たちの仕事は常に人々の生活に直結し、社会の重要なインフラを支えているのだと胸を張った。

通信分野は、変化のスピードが速い業界であり、特に平成の30年は、インターネットや携帯電話の急速な普及により情報通信産業を取り巻く環境は大きな発展を遂げてきたという。

目まぐるしく技術やサービスが変わっていく中、「変化に対応する」というのは大変なことだが、それだけビジネスチャンスが多いと受け止め、積極的に新しいことにチャレンジしていきたいし、共に未来を担って入れる人材の育成にも力を入れていきたいとビジョンを語った。

最後に、人脈は宝であり、その宝を手に入れるには努力をしなければいけない。「今日の努力が未来を創る」と常に心に留めて邁進していききたいと宣した。

言葉を交わし 心を交わす

門脇さんが日頃から大事にしていることは「コミュニケーション」であるとのこと。

チームで進める仕事の場合はチーム内の連携、また、お客様との折衝や、協力会社との意思疎通等、業種・業務の別を問わず、企業活動のあらゆる場面で欠かせないのがコミュニケーションであるという。

コミュニケーションは人と人をつなぐ架け橋であり、人生を豊かにしてくれるものであるということ、長年、情報通信設備の充実を図るべく東北全域を奔走してきて、そして今、組織を率いる立場になって身に染みて感じるようになったと話す。

最後に、人脈は宝であり、その宝を手に入れるには努力をしなければいけない。「今日の努力が未来を創る」と常に心に留めて邁進していききたいと宣した。

Photo Eye

いま、中法人会は

第8回定時社員総会

6月18日に開催を予定しておりました「第8回定時社員総会」は、新型コロナウイルス感染症拡大防止を図る観点から、会員の皆様方にお集まりいただくことを避け、書面による議決権の行使をもって定時社員総会決議に代える形で実施させていただきますましたので、ご報告いたします。

【報告事項】

- ① 令和元年度事業概況報告（平成31年4月1日から令和2年3月31日まで）
- ② 令和2年度事業計画報告（令和2年4月1日から令和3年3月31日まで）
- ③ 令和2年度収支予算報告（令和2年4月1日から令和3年3月31日まで）

【決議事項】

第1号議案 令和元年度収支決算承認の件

事前送付した当該提案につき、令和2年6月17日までに正会員707社からの議決権行使書による議案に対する賛否（全て賛成）により、定款で定める総正会員（基準日…令和2年3月31日現在の正会員数1,600社）の3分の1以上となり、今回さらに議決権行使のない（返信のない）場合は決議事項について同意をいただいたものとして取り扱う旨を提案書に記載していることから、当該提案

令和2年度役員名簿

（敬称略）

〈会長（代表理事）〉			
島田 博雄	株式会社	島田製作所	
〈筆頭副会長（代表理事）〉			
田中 善一	株式会社	タゼン	
〈副会長（業務執行理事）〉			
松坂 卓夫	松栄不動産	株式会社	
山口 哲男	株式会社	自転車の山口屋	
吉田 啓子	有限会社	啓和産業	
渡邊 浩一	協業組合	仙台清掃公社	
〈理 事〉			
天野 博	有限会社	吉田屋	
石沢 裕一	ホームオフィス仙台	税理士法人	
大久保賢蔵	株式会社	東北ライフサービス	
鹿郷 文也	株式会社	丸鹿	
後藤 隆博	株式会社	江陽会館	
小林 長人	有限会社	小林工務店	
齋 芽利	株式会社	齋テント	
鈴木 寿郎	株式会社	鈴木建設	
高澤 雅哉	仙南タクシー	株式会社	
高橋 栄一	株式会社	仙台測器社	
伊達 啓公	株式会社	藤崎	
西嶋 淑子	有限会社	西嶋労務経営事務所	
渡邊 和幸	渡幸	株式会社	
〈監 事〉			
飯川 洋一	飯川洋一司法書士・行政書士事務所		
植松 悟	弁護士法人 植松法律事務所		
鈴木 徹	株式会社 みちのく経営		

※上記のすべての理事・監事は非常勤である

を承認可決する旨の社員総会の決議があったものとみなされた。

臨時理事会

6月19日、江陽グラウンドホテルにて理事18名の出席を得て臨時理事会が開催された。

議案として、11代目会長である相澤博彦氏（平成27年6月6日～令和2年5月22日）のご逝去に伴う代表

理事（会長及び筆頭副会長）の選定が上程され、審議の結果、12代目会長に島田博雄氏、筆頭副会長には田中善一氏が就任された。

また、新型コロナウイルス感染症拡大防止により開催を見送っていた事業等の再開時期について検討され、感染拡大予防ガイドライン等に基づき、十分な対応を講じたうえで再開することと決定した。

※役員新体制は名簿のとおり

青年部会 仙台中税務署 エコキヤップ回収会

6月25日、今年で6回目を数える仙台中税務署エコキヤップ回収会が青年部会主体のもと開催された。

日頃から税務署職員の皆さんが集めてくれたキヤップ約56kg、ワクチンに換算して約14人分もの過去最高の量を受領した。

また、署長をはじめとする幹部職員の皆さんとの懇



談会も設けられ、今般のコロナ禍における企業経営の現状や社会情勢等の情報を共有し、税務署からは、納税猶予制度等の納税緩和措置を可能な限り活用し、事業の継続、生活の維持の一助としてほしいと喚起された。

さらに、今後も様々な事業を通して相互協力関係の構築に結び付けていきたいとの意見が交わされ、大変有意義な事業となった。

テレワーク等のための設備投資が 中小企業経営強化税制の対象になりました

◆ これまで、中小企業経営強化税制の適用ができる設備は「生産性向上設備」や「収益力強化設備」でしたが、「テレワーク等のための設備」も対象に追加されました

<イメージ図>

類型	生産性向上設備	収益力強化設備
要件	生産性が旧モデル比年平均1%以上向上する設備	投資収益率が年平均5%以上の投資計画に係る設備
対象設備	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械装置 ◆測定工具及び検査工具 ◆器具備品 ◆建物附属設備 ◆ソフトウェア（情報収集機能及び分析・指示機能を有するもの） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械装置 ◆工具 ◆器具備品 ◆建物附属設備 ◆ソフトウェア

テレワーク等のための 設備投資が追加

新たな類型（デジタル化設備）

遠隔操作、可視化、自動制御化のいずれかに該当する設備

- ◆機械装置
- ◆工具
- ◆器具備品
- ◆建物附属設備
- ◆ソフトウェア

※ 「中小企業経営強化税制」とは、青色申告書を提出する中小企業者などが指定期間内に経済産業大臣の認定を受けた経営力向上計画に基づき取得等をした一定の規模の設備について、指定事業の用に供した場合、即時償却又は設備投資額の7%（資本金の額が3,000万円以下の法人などは10%）の税額控除をすることができる制度です

※ 対象となる設備、経営力向上計画の認定については、中小企業庁のホームページをご覧ください
（中小企業庁：経営サポート「経営強化法による支援」）
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/index.html>

seminar

よくわかる 経理の実務手ほどき講座

日時： 令和2年9月9日（水） 10:00～16:00

会場： エルパーク仙台5F セミナーホール

講師： 中小企業診断士（株）プロモーターズ・カンパニー代表取締役 石川アサ子氏

受講料： 会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円



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。

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

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用していること
- ・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

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。

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した。

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「社員の仕事ぶりが見えない」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たいと思います。

1 在宅勤務による「変化」

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よう。以下、よく聞かれる声をまとめてみました。

- ・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

《デメリット》

- ・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

2 変化に柔軟に「適応」する

・タイムリーにコミュニケーションがとれない
日本生産性本部の調査によると、6割超の人が収束後もテレワークを続けたいと考えていることが分かりました。

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。

「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、頻繁にコソコソ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。

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改変に奔走しました。

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ほう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、次につながる

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る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無か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人が多いと思います。

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。

経営者に多い疾病と対策

フレイル 予防

未来事業株式会社
管理栄養士 吉岡美保

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、自宅で過ごす時間が多くなっているとあります。

このような状況の中では、活動量の低下や交流機会の減少など、「動かないこと（生活不活発）」により、気づかぬうちに筋肉や心身機能が低下し、フレイル（虚弱）になりやすい状態となつてしまします。

フレイルが進むと、体力や免疫力が低下し、体調を崩しやすくなる恐れがあります。

そこで、大切になるのが「食事」です。様々な食品をバランスよく食べることが基本です。

食事を楽しみながら、低栄養やフレイルを予防し、免疫力も高めましょう！

フレイルとは

フレイルとは、加齢によって身体と心の活力が低下した状態のこと（Frailerによる定義）。

具体的には、筋肉の減少・肺活量の低下といった「身体的な衰え」、記憶力の低下・気分のなうつといった「精神・心理的な衰え」、社会的な孤立・経済力の不足・引きこもりといった「社会的な衰え」が挙げられます。

これらはそれぞれ、「身体的フレイル」「精神・心理的フレイル」「社会的フレイル」と呼ばれます。

また、後期高齢者の方は前期高齢者（65歳〜74歳）と比べて、フレイルの進行が顕著になるといわれています。

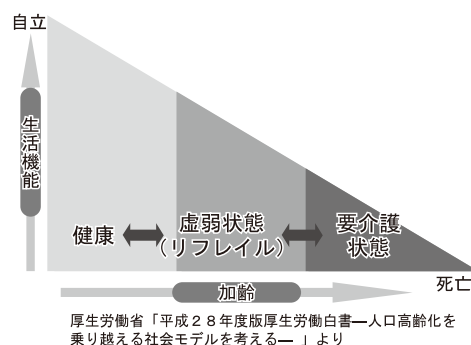
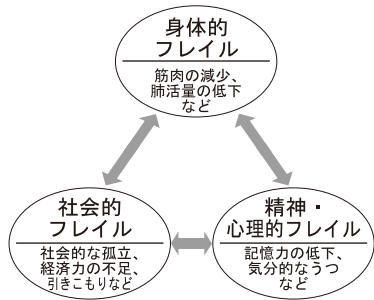
「身体的フレイル」「精

神・心理的フレイル」「社会的フレイル」が互いに矢印を指し合っているように、フレイルはこれらが相互に影響し合っており、発症・悪化します。

例えば、加齢によって食欲が低下することで低栄養状態になり、筋力が減少するとします（身体的フレイル）。

すると、筋力・体力に加えて歩行能力が低下するため、外出する気力がなくなるとして、引きこもりになってしまふ（社会的フレイル）という関係です。

フレイルは、健康状態と要介護状態の間に位置し、多くの場合、フレイルを経て要介護状態になります。



身体的フレイル、精神・心理的フレイル、社会的フレイルを放置して状態が悪化すると、要介護のリスクが高くなります。

平成29年11月に公表された地方独立行政法人東京都健康長寿医療センターの研究によると、「フレイル群」は「フレイルなし群」に比べて、自立喪失（要介護発生または死亡）の発生リスクが約2.4倍と推定されています。

ただし、フレイルは適切な介入・支援により生活機能の維持・向上が期待できる状態でもあります。

フレイルを予防するためには、栄養バランスの取れた食事や継続的な運動、社会参加をすることが大切です。

バランスの良い食事とたんぱく質の摂取で低栄養を防ぎましょう！

3食（朝・昼・晩）食べましょう

1日3食が基本です。3食食べて生活のリズムもつきましょう。

「食が細く、十分な栄養が取りづらい」などの場合

- ・食事の回数を増やす
- ・間食をとる（果物やヨーグルトやチーズ、きな粉や甘酒などがお勧め）
- ・ごはんやうどんなどの主食に、栄養をプラスする（例：ツナやサバの缶詰やチーズと、わかめやホウレン草などを追加）

主食・主菜・副菜を食べましょう

主食（ごはん・パン・麺）はエネルギー源として、主菜（肉・魚・卵・豆腐などのメインのおかず）は身体の筋肉や骨をつくり、副菜（野菜のおかず）は、からだの調子を整える役割があります。

た食事や継続的な運動、社会参加をすることが大切です。

初級者編 <1日のメインのおかず目安量(例)>		
朝	昼	晩
・目玉焼き1個 ・牛乳コップ1杯	・とんかつ1枚程度 ・ヨーグルト 小パック1個	・焼き鮭1切れ程度 ・冷ややっこ小皿程度 ・納豆1パック
中級者以上編 <1日のおかず(主菜・副菜)は1日10品を目標に!>		
1. 肉類	片手に乗る量	
2. 魚介類	切り身1切れ	
3. 卵・卵製品	卵1個	
4. 牛乳・乳製品	牛乳コップ1杯	
5. 大豆・豆製品	納豆1パック	
6. 海藻類	ひじきの煮もの小鉢	
7. 芋類	片手に乗る量	
8. 果物	リンゴ1/2個	
9. 油脂類		
10. 緑黄色野菜	毎食小鉢2程度	

※「熊谷修他、日本公衆衛生雑誌 50, 1117-1124 (2003)」の研究結果より

ります。
単品食べではなく、3つを揃えて食べましょう。
「単品食べ」にプラスして!
・コンビニうどん↓コンビニで、青菜おひたし+温泉卵1個を追加
・コンビニおにぎりとコンビニ味噌汁↓コンビニで、具たくさんみそ汁に変更
+ヨーグルトを追加
メインのおかずをしつかり食べましょう
「たくさん」より「まんべんなく」食べましょう
メインのおかずは、筋肉などの身体を作るものとな

各社が注目の新商品続々

るたんぱく質が豊富です。フレイル予防には、効果的です。
筋肉をはじめ、髪の毛や骨、皮膚など、人体を構成する材料となるたんぱく質。
「日本人の食事摂取基準2020」は、団塊世代が75歳以上となる、2025年問題”や高齢者人口のピークを迎える、2042年問題”を見据えた内容になっています。
低栄養やフレイル予防の観点から、50歳以上の目標

量下限が引き上げられ、昨今ではたんぱく質の健康機能性をテーマにしたテレビ番組が放映されるなど、良質なたんぱく質を

豊富に含む高野豆腐やおからパウダー、大豆加工品、かまぼこ等が話題になっている。
国内における肉食摂取量増加を受け、脂質の少ない大豆たんぱくや魚肉たんぱくへの注目度が一気に高まっています。
市場では「かけるだけ」「混ぜるだけ」「電子レンジで温めるだけ」といった簡便性を訴求した一般加工食品が流通。
プロテインパウダーにとどまらない新たな「たんぱく食品」市場を形成しています。
日本水産はスケソウダラのタンパク質に着目。一定量を定期的に取ることで、65歳以上の高齢者の筋力を増加させることが同社研究により示唆さ

【買い物に行けない場合、家にあると便利なもの】		
乾物	カットわかめ	・そのまま味噌汁の具 ・水で戻して酢の物やサラダ、和え物に
	高野豆腐	⇒お肉やお魚がないときでも、大事なたんぱく質に。 カルシウムや鉄分も豊富 ・水で戻して煮たり、焼いたり
	干しいたけ	・水で戻して煮物や汁物に
	切干大根	・水で戻して煮物や汁物、炒め物やサラダなど
	ひじき	・水で戻して煮物やサラダ、オムレツやハンバーグに混ぜても
	麩	・味噌汁の具として、形の大きいものは煮物の具にもなる
缶詰 <small>(種類が豊富)</small>	魚	味がついているものが多いので、そのまま食卓へ
	大豆	水煮のものを使えば、そのまま食べたり、煮物にしたり
レトルト食品	袋ごとお湯で温めるもの	丼の具、パスタソース、ハンバーグ、肉だんご等
	食材を足しておかず仕上げるもの	マーボー豆腐、酢豚、かに玉等
冷凍食品	冷凍めん	うどん、そば、ラーメン等
	油で揚げるもの	コロッケ、魚のフライ等
	電子レンジで加熱するだけのもの	から揚げ、焼きおにぎり、ピザ等
	いろいろな野菜	ほうれん草、いんげん、オクラ、ブロッコリー等 かぼちゃはカット済みで使いやすい ミックスベジタブルを使ってスープや混ぜごはん
自分で作る	ごはん	多めに炊いて、温かいうちに1回分ずつつけてラップにくるんで冷凍しておく 食べる時は凍ったまま電子レンジで加熱する
	食パン	そのままラップにくるんで冷凍しておく 食べる時は凍ったままトースターで焼く
	青菜	茹でてから、食べやすい大きさにカットし、1回に食べる量ずつラップにくるんで冷凍する 加熱調理してから食べる
	納豆	そのまま冷凍する 食べる時は冷蔵庫で解凍させる

れたと発表しました。
日本ハムは肉や魚製品のパッケージにどのくらいタンパク質が取れるかを表示し、消費者の健康志向を意識したマーケティングを強化。
また、東京都はファミリーマートと組んで、高齢者のフレイル予防を呼び掛ける情報発信をスタート。
栄養バランスを考えた弁当や惣菜を都内のコンビニエ

友(家族)と共に食べましょう

ンスストアで販売しています。
1人で食事をする人は、そうでない人に比べ、うつ傾向、低栄養のリスク共に1.5倍高まると言われていいます。会話をしたり、共に食べるといつも以上に食欲が湧いたり、心身に良い傾向があります。

求められる パワー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「パワーハラ」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ーハラ防止のために、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。

もう1つは、パワーハラに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになったことです。

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 パワーハラの定義

職場におけるパワーハラは、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。

パワーハラの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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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かを感じるような言動があるかどうかを基準とすることが適当とされる。

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。

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ー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。

パワーハラを禁止し、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。

パワー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。

パワー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↓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ハラコメントを受けた」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、個人個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。

6月30日から妨害運転罪

一発で免許取消し!



「あおり運転」は、他の車両の通行を妨害し、重大な交通事故にもつながる極めて悪質で危険な行為です。

これまで、「あおり運転」を直接取り締まる規定がありませんでしたが、令和2年6月30日から「妨害運転罪」が創設されます。

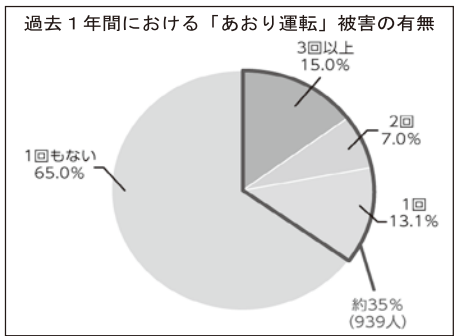
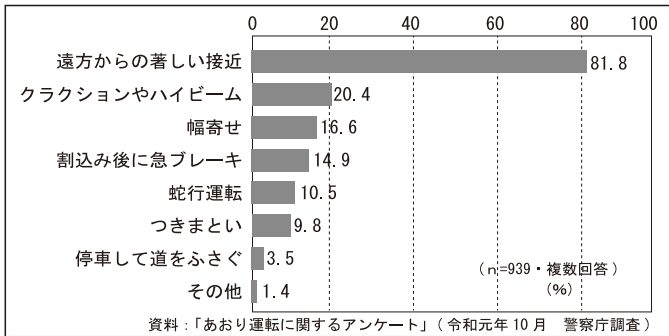
今後は、違反1回で免許取消処分となり、最長5年懲役刑や罰金など厳しい罰則が科されます。

「あおり運転」の危険性とは?

皆さんは自動車を運転しているときに、他の車から「車間距離を詰められて、もつと速く走るよう挑発された」「車体を近づけられ幅寄せされた」「執ようにハイビームでパッシングを

皆さんは自動車を運転し、さされた」「執ようにクラクションを鳴らされた」「後ろから追い越された後に前方で急停止して、進路をふさがれた」などの経験はありませんか。

警察庁の「あおり運転に



関するアンケート」によれば、回答した運転者のうちの35%、3人に1人が過去

1年間に「あおり運転」の被害経験があると答えています。

「あおり運転」をされた場所は、約77%が一般道路、約23%が高速道路で、被害内容では、「後方からの著しい接近」が8割を超えています。

他の車の走行を妨害する目的で、このような行為をする「あおり運転」は、重大な交通事故につながる極めて悪質・危険な行為です。

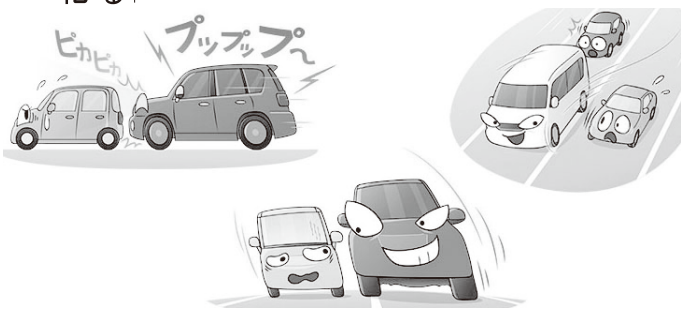
「あおり運転」を受けた車が、高速道路上で停止さ

「あおり運転」に対する罰則はどのように厳罰化されたの?

これまで、「あおり運転」自体を取り締まる規定が道路交通法にはなく、道路交通法の車間距離不保持や急ブレーキ禁止違反、または、刑法の暴行罪などが適用されてきました。

そこで、令和2年6月に道路交通法を改正し、あおり運転を取り締まる「妨害

せられ、後ろから来た車に追突されて、乗車していた人が死傷する悲惨な事故も発生しています。



運転罪」を創設しました。他の車両の通行を妨げる目的で行う車間距離不保持や急な進路変更、急ブレーキなど10類型が「あおり運転」として厳しい取締りの対象となります。

取締り対象となる妨害運転の典型例

(1) 車間距離を極端に詰

行為	罰則	行政処分
通行妨害目的で交通の危険のおそれのある方法により、一定の違反をした場合	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）
上の行為に加え、著しい危険（高速での停車等）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）

- める（車間距離不保持）
- (2) 急な進路変更を行う（進路変更禁止違反）
- (3) 急ブレーキをかける（急ブレーキ禁止違反）
- (4) 危険な追い越し（追

車を運転するときに気を付けるべきことは？

車を安全に運転するためには、他の車や自転車、歩行者など周囲にも気を配ることが必要です。ふだんは安全運転を心がけていても、焦っていたり、疲れていたりすると、運転中に、前を走る車に怒りや苛立ちを覚えることがあるかもしれません。自分の感情のままに運転すると、「あおり運転」に

- 越しの方法違反)
- (5) 対向車線にはみ出す（通行区分違反）
- (6) 執ようなクラクション（警音器使用制限違反）
- (7) 執ようなパッシング（減光等義務違反）
- (8) 幅寄せや蛇行運転（安全運転義務違反）
- (9) 高速道路での低速走行（最低速度違反）
- (10) 高速道路での駐停車（高速自動車国道等駐停車違反）

年以下の懲役又は50万円以下の罰金」が科せられます。基礎点数は酒気帯びと同じ25点です。また、高速道路上で相手車両を停車させるなど、著しい危険を生じさせた場合は、「5年以下の懲役又は100万円以下の罰金」が科せられます。基礎点数は35点で、酒酔い運転と同じです。これらに違反すると事故を起こさなくても免許を取り消されることとなります。

なってしまう可能性があり。そんなときは、一度深呼吸をして心を落ち着けましょう。「思いやり・ゆずり合い」の気持ちを持って運転することが大切です。また、次のようなことを意識して運転を心がけるようにしましょう。

- ・追い越し車線を走り続けるのは違反です。

もしも「あおり運転」の被害を受けたときは

- ・追いつかれたら早目に道を譲りましょう。
- ・車間距離を十分にとり、急な割り込みはしないこと。
- ・急発進や急停車はしないこと。
- ・サービスイリアやパーキングエリア（PA）などの安全な場所へ避難する。事故の危険があるため、道路上には停車しないようにし、人目のある駐車場やPA等へ移動すること。
- ・警察に110番通報する。同乗者がいる場合は、同乗者が110番通報しましょう。
- ・警察が来るまで車外に出ない。
- 車を止めたら、ドアを必ずロックし、警察が到着するまでは車内で待機すること。
- 相手が追ってきて、脅したり挑発したりしてきても、不用意に車外に出ないでください。



・ドライブレコーダー等で相手の行為を撮影する。事前対策として、ドライブレコーダー等のカメラを活用することも有効です。「あおり運転」をしてきた相手の行為を映像や画像に記録しておくことで、相手が現場からいなくなっても、捜査に役立てることができます。

働く基本のキ 成果を上げる 仕事術

経営コンサルタント 崎山宜行

仕事ができる人に共通することは、先をイメージする力を持っていることです。

携わっている仕事のゴールが見え、そのゴールに至るまでの過程をイメージするスキルを持っているからこそ、効率的に、短時間で到達することができ、成果も挙げているのです。

先をイメージする力を最大化するためには、ゴールである期待は何なのか、そのためにすべきことは何なのかを組み立て、いつまでに達成するかといったスケジュールも組み立てられるということなのです。

これらのことをイメージ

できることが、すなわち「仕事ができる」という公式が成り立っているのです。

このイメージする力を日頃から強くするためには、日頃から情報の引き出しを多く蓄えておくことによつて、いわば「一を知って十を知る」ように、僅かな情報を得ても、瞬時に全体像を描けるようになるものです。そのために、日頃から実践しておきたい、至極当たり前なポイントをお伝えします。

常識的な実践を記していますが、小さな実践の差が大きな業績の差となる時代だけに、部下指導に当たる管理者も服膺しておきたいところです。

①メモ習慣を身に付けよう

仕事ができる人ほど、メモを取る習慣が身に付いています。単に、商談での顧客と対面してのメモだけでなく、入手した情報やデータ、思いついたこと、気が付いたこと、改めるべきこと、取り組まなければならないこと……、即座にポケットから取り出して、記し

ておくことで、効率的な取り組みを実現することにもなります。

昨今、タブレットやスマホなどのメモ機能がある情報機器もありますが、自由に図解化して記録しておくことやメモした取り組みの優先順位を付番して記録していくなどからいえば、手書きのポケット版手帳ノートが最適です。

さらに、お客様との対話での顧客の要望や情報などメモは、お客様にしてみれば、こちらの言い分や事情を聞いてくれるとの思いも抱かせ、誠実さもアピールすることにもなります。

②スケジュールを立てよう

成果を上げていく仕事を進める上では、スケジュールを立てて取り組むことが大切です。いつまでにどんなことをこなしていかなければならないのかが明確になり、段取りよく、効率的な活動で、成果を上げることにつながります。

1日、1週間、せめて1カ月先までを見通したスケジュール立てをしておく、

心にゆとりもできるだけでなく、共に仕事を進める社員同士が情報と目標を共有化し、一段と成果を高める結果となります。無論、仕事に取り組む上でのリスクやトラブル回避につながる効果も期待できます。

③集中して取り組もう

仕事は、だから取り組んだ3時間の仕事は、集中して取り組んだ1時間に相当すると言われていただけに、短時間で濃密に、集中して行っていくことが大切です。

自らスケジュールにまとめた業務の進め方に従い、集中して取り組むことで、予期以上の成果を収めることができずし、失敗を防ぐ効果も高く、さらなる成果を高めるアイデアも副産物として生まれてくることも期待できます。

④ネットを活用しよう

若い社員ほど学校教育でインターネットに習熟しているだけに、インターネットを積極的に活用し、働いている業界に通じる新たなビジネスモデルや新製品・

新サービスへの理解を深め、新しいビジネス用語などを理解していく機会を増やしていきたいものです。

そうして得られた情報は顧客に役立つものだったりするもので、提供することで顧客からの支持や満足がえられることにもなります。

また、インターネットではビジネスの世界で身にかけておきたいスキルや自己啓発を図る上での情報提供機会にも恵まれる時代になりました。法人会のHPで、ビジネススキルを磨くための「オンデマンドセミナー」も無料で視聴でき、活用していきたいところです。

⑤相手の喜ぶことを考えよう

顧客である相手の喜びがあつてこそ、仕事やビジネスが成立することは言うまでもありません。仕事の基本は「お客さま、そして相手に喜ばれる」ことを強く認識することです。

相手に喜ばれるために、自身でできることを考えての行動は、相手からも大事にされるとともに、成果にもなるのです。

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。

今月のテーマ

コロナ太りが急増中！

新型コロナウイルス感染症の影響で在宅で過ごす時間が増えた今年の春。運動不足や食生活の乱れなどにより、いわゆる「コロナ太り」を自覚されている方もいらっしゃるのではないのでしょうか？肥満は、動脈が硬く脆くなる「動脈硬化」を進行させ、心筋梗塞や脳卒中を発症するリスクを高めてしまいます。さらに、肥満の場合、新型コロナウイルスにかかると重症化しやすいという報告もあります。生活習慣を見直して、コロナ太りを解消しましょう！

これを機に変えてみよう！ 太りにくい生活習慣へ

減らす・替える

肥満の原因になる行動を減らす・替える

- ・間食を減らす
- ・食事は腹八分目を心がける
- ・揚げ物の量や食べる頻度を減らす
- ・外食は1日1回までにする
- ・夕食の量を減らす
- ・加工肉食品(ハム・ウインナー)の食べる頻度を減らす
- ・お酒の量を減らす



- ・間食はお菓子からナッツ、果物に替える
- ・間食を食べる時間を15:00に替える(血糖値が安定する時間帯)
- ・ジュースを水やお茶などの糖分のないものに替える
- ・ご飯のお茶碗を一回り小さなものに替える
- ・炭酸飲料はカロリーの高いものに替える
- ・外食は丼ものよりも副菜の多い定食を選ぶ
- ・おつまみは糖質や脂質が低いものに替える
- ・洋食よりも和食中心の食事に替える

太りにくい間食を選ぶ

- ・糖質や脂質が少なく、食物繊維が多く含まれているものを選ぶ
- 糖質が多い間食は血糖値を急上昇・急降下させるため、太りやすくなる。また、脂質は炭水化物(糖質)やタンパク質に比べて1gあたりのカロリー数が高いため、脂質が多く含まれているおやつは、それだけでカロリーが高くなりがち。スイーツを選ぶ際は、大豆やおから・寒天などを使用し食物繊維が豊富に含まれているものを選ぶと血糖値の急上昇を防ぐことができる。
- ・タンパク質が豊富なものを選ぶ
- ヨーグルトやナッツ、プロテインバーやサラダチキンなどはタンパク質が多く含まれているため血糖値の急上昇が起りにくい。腹もちも良く、次の食事の食べ過ぎ防止効果も。
- ・噛む回数が多くなるものを選ぶ
- よく噛むことで満腹中枢を刺激！スルメや素焼きのナッツがおすすめ。
- ・おやつは1日200kcalまで
- 間食は1日200kcalを目安に選ぶこと。それ以上だと1日の総摂取カロリーが多くなる。



体脂肪が増える理由

体に脂肪が溜まる・増えるという現象は、「摂取カロリーが多い」「消費カロリーが少ない」この二つの要因によって引き起こされます。摂取したエネルギーのうち消費しきれなかった余分な脂肪は、内臓脂肪として肝臓などに蓄えられます。一度身体についてしまった脂肪を減らすためには、消費カロリーを増やして脂肪を燃焼させ、摂取カロリーを減らして脂肪の増加を防ぐことが必要です。摂取カロリーを減らすだけでは、筋肉が減り代謝が落ちてしまうため痩せにくい体質になってしまいます。効率的に脂肪を燃焼させるためには、まずは消費カロリーを増やすことを意識して取り組んでみましょう。



食生活のポイント

食事と食事の間の時間は、脂肪がエネルギーとして使われやすくなります。この間に間食や甘い飲み物などで血糖値が上がると、脂肪が燃焼される時間が減ってしまいます。一回の食事が多いことも、血糖値が高い状態が続くため脂肪燃焼を妨げてしまいます。在宅ワークでよくあるパソコンで仕事をしながらの食事は、食事に集中できない「ながら食べ」になってしまいうため、つい食べ過ぎてしまったり、満腹感が得られにくく間食に繋がってしまいます。食べ過ぎに注意し、間食は血糖値を上げにくい物を選ぶ、食事の間隔はしっかりと空ける、活を心がけましょう。



動いてエネルギー消費

在宅ワークをしている方は通勤で歩くこともなくなり、どうしても運動量が減ってしまいます。できれば30分に一回、立ち上がってストレッチをする、トイレに行く、など、意識的に身体を動かす時間を増やし、「ちりもつもれば」のエネルギー消費を目指しましょう。食後はだらだらせず、お皿を洗う、軽く散歩をするなど、活動的に過ごすことと血糖値の上昇を緩やかにすることができると食事のエネルギーが体脂肪に変わりにくくなります。より効果的な脂肪燃焼を目指すなら、食後3時間ごろがおすすすめ。有酸素運動(会話できる程度のウォーキング等)を行うと、最も効率よく脂肪を燃焼できます。



せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

コロナ3部作の2つ目は「コロナ太り」です。4月以降、日本でみんなが太り始めました。新型コロナウイルス感染防止のために、リモートワークや外出自粛になるなどして、男性3割、女性4割の方が「コロナ太り」を経験し、何kg増加したかという質問では、平均で男性3.3kg、女性2.6kg増という結果が出ています。自粛と共に「歩数」は極端に減少し、1日3千歩未満の方が約3割に迫っています。身体活動の低下は生活習慣病の温床にもなり、コロナよりもっと怖い糖尿病や、心臓血管障害にて命の危険を誘発しかねません。リモートワークをしながら「新しい運動習慣を作ること」が大切になってきました。



SHINKOKAI 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

仙台中税務署からのお知らせ

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税の納付が難しい方へ

納税の猶予をご利用ください

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税を一時に納付することが困難な場合は、税務署に申請することにより納税が猶予されます。

○ 現行の猶予の要件（幅広い方が認められます。）

- ・ 一時の納税により、事業の継続・生活維持を困難にするおそれがある。
- ・ 納税について誠実な意思を有する。
- ・ 猶予を受けようとする国税以外の滞納がない。
- ・ 納付すべき国税の納期限から6か月以内に申請書の提出がある。

(注) 1 担保の提供が明らかに可能である場合を除いて担保は不要です。

2 既に滞納がある場合や申請期限を過ぎた場合は、税務署長の職権で猶予を検討します。

○ 現行の猶予が認められると…

- ・ 原則として1年間納税が猶予されます（資力に応じて分割納付となります。）。
- ・ 猶予中は延滞税が軽減されます（通常 年 8.9%→軽減後 年 1.6%※）。

※ 令和2年中における延滞税の利率

申請による換価の猶予 国税徴収法第151条の2

収入が概ね2割以上減少している方には、更に有利な特例があります

納税の猶予に『**特例（特例猶予）**』が創設されました！

延滞税なし

1年間猶予

無担保

特例猶予の要件

○ 以下の①、②のいずれも満たす方が特例の対象となります。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業等にかかる収入（注）が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること。

- ② 一時に納税することが困難であること。

(注) 収入には、事業収入のほか、給与収入などの定期的な収入も含まれますが、譲渡所得などの一時的な収入は含まれません。

○ **納付すべき国税の納期限までに申請書の提出が必要です（注）。**

(注) やむを得ない理由があると認められるときは、納期限後でも申請できますので、所轄の税務署（徴収担当）にご事情をお申し出ください。

○ **令和2年2月1日から同3年2月1日までに納期限が到来する国税が対象です。**

納税の猶予の特例 新型コロナ税法第3条



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。

