

令和3年3月15日発行(毎月1回15日発行)第96号 通算527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



櫻岡大神宮

- 職場における ありがちな労務管理のタブー「上司・管理者編」
- 職場における ありがちな労務管理のタブー「部下・従業員編」
- コロナ支援策等の総点検
- 巧妙化する特殊詐欺に要注意！
- 思索が適者生存を可能にする
- 健康情報 「コロナ禍と休養」日本人は休み下手？

- P.1 インタビュー (有)高橋写真製版 代表取締役 高橋 健一郎 氏)
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 職場におけるありがちな労務管理のタブー「上司・管理者編」
- P.6～7 職場におけるありがちな労務管理のタブー「部下・従業員編」
- P.8～9 コロナ支援策等の総点検
- P.10～11 巧妙化する特殊詐欺に要注意!
- P.12 思索が適者生存を可能にする
- P.13 【健康情報】「コロナ禍と休養」日本人は休み下手?

けやき

●東日本大震災から10年目を迎えようとする中、最大震度6強の福島沖地震が被災地の宮城をも襲った。10年近くを経ようとしているが、気象庁からは東日本大震災の余震と発表がなされた。余震とは信じ難いものの、地殻変動の経過の時間軸からみれば、至極当然なのかもしれないと気づかされた。人の一生など、宇宙や天地自然の歴史や時間の流れからすれば、ほんの瞬きにも過ぎないものだと、人間からの視点から判別する傲慢さに改めて気づかされる機会ともなった。

●科学者で随筆家の寺田寅彦の言葉とされるが、「天災は忘れた頃にやってくる」が想起される。彼は著書の中で、天災に備える上で、「唯一の方法は人間がもう少し過去の記録を忘れないように努力するより外はないであろう」と説いている。被災地であるからこそ、起きた悲しい現実を後世に伝え、備えの術を伝えていく努力を欠かしてはいけないことだとの思いを強くするものである(S)

櫻岡大神宮

櫻岡大神宮は仙台市都心部の西に位置する西公園にある神社。仙台藩祖伊達政宗公が創建した神社で、桜や紅葉の名所として知られており、仙台七夕祭りの前夜祭「仙台七夕花火祭り」では屋台や露店が軒を連ね、夏の風物詩となっています。



表紙絵提供:株式会社孔栄社 画家:土橋征史氏

Message

人を幸せにする人が、幸せになる
(オムロン 創業者 立石一真)

ひろま 伝播れ！ エコキャップの輪



高橋 健一郎 さん
(有)高橋写真製版 代表取締役
若林区鶴代町5-30-1
(公社・仙台中法人会 七郷支部)

礼節を重んじ、心身ともに明朗快活な高橋さんにお話を伺いました

心を磨く掃除の教え

昭和44年、実父の捷八氏が創業し、現在は、製版事業、印刷事業、オンデマンド事業に加え、ホームペー ジ制作や、世界に一つだけのオリジナル絵本の制作等、幅広く事業を展開しており、中でも、「箔押し用亜鉛凸版製版」の技術を有するのは、東北・北海道でただ1社だという。

そうした技術は、自社にとつて確固たる強味ではあるが、どんな仕事であつても最終的にはお客様に喜んでもらえることが何よりも重要であるとし、経営理念には「『人の喜びを創造』する企業を目指します」と掲げ、全社員がお客様の立場になって行動できる会社を目指しているとのこと。

2代目社長として13年目を迎える高橋さんは、大学を卒業後、大阪の薬品会社へ就職した。

当時は家業を継ぐことは考えていなかったそうだが、その気持ちが変わったのは実父が体調を崩して入院した時だった。仕事人間の父

親が、血の気のない表情で病床でも伝票を書いている姿を見て、家業を継ぐ決心をしたのだと話す。そして、東京の印刷会社(株)帆風に転職し、実務経験を積んだ。

都心の印刷工場で24時間生産、24時間対応のため、今では考えられないくらいハードな勤務体制の中で、時には4日間連続で徹夜をしたこともあったという。

家には寝に帰るだけの仕事漬けの毎日で、厳しさや理不尽も味わったが、精神力から仕事のノウハウまで多くのことを学んだ5年間だったと回顧した。

その後、27歳で家業に入り、36歳で社長に就任したが、当時から毎日続けていることが、毎朝5時半に起床し、7時に出勤して社内の掃除をすることだそう。

休日に、ご子息とサッカーの練習をする際も、2人で公園のゴミ拾いをしてから始めるのだといい、その行動は、綺麗にすることだけが目的ではなく、綺麗にしようとする意志・決めたことを継続すること等、様々な気づきをもたらすのだと語った。

「取引き」から「取組み」へ

SDGsの取り組みをはじめ、社会貢献活動への意欲も高く、仙台中法人会が実施しているエコキャップ回収運動にも多大なる貢献をされている。

「これならできる！」と、思つて社内にも箱を用意してキャップを1個人入れたことから始まり、今では、家族・社員・取引先・ご近所までエコキャップの輪が広がり、これまでに約19万個、ワクチンに換算して100人分以上にもなっている。

社内報にこの運動を紹介すると、賛同してくれた方々から手紙を添えて宅配で送られてきたり、納品に行くときキャップが準備されていたりと、仕事だけでは得られないコミュニケーションが生まれ、自然と笑顔の輪が広がるのだという。

最後に、人間関係すら変えることができる、この「エコキャップパワー」をもっと多くの人に実感してもらえようように広げていきたい！と有難いお言葉をいただきました。

Photo Eye

いま、中法人会は

女性部会・税に関する絵はがきコンクール選考会

今回で13回目を迎える「税に関する絵はがきコンクール」の選考会が2月5日、七十七銀行新伝馬町支店会議室にて開催された。

17校より寄せられた応募総数884作品の中から、仙台市教育センター、仙台中税務署ご協力のもと、優秀作品の40点が選ばれた。日本の未来を担う子ども



たちに、「税の大切さ」「税の果たす役割」など、税に対する理解をより深めてもらうために、税のオピニオンリーダーとして、女性部会では今後も力を入れていきたい事業のひとつとしている。

管理職のための基礎力強化セミナー

2月9日、エル・パーク仙台にて開催された。

講師に、グローバルアップ教育センター代表の西澤浩二氏を迎え、管理職に求められる役割や、環境の変化に

柔軟に対応し、成果を出せる管理職になるためのポイント等が詳しく解説された。

リーダーシップとは、生まれつき決定されている能力ではなく、学習や努力によって誰もが体得できるスキルであるとし、意思を持った行動がより高いリーダーシップスタイルの確立に繋がるのだと強調した。

参加者からは、「自分の弱いところが認識できたので改善に努めたい」「先生の力強い声から希望や可能性を感じる事ができた」等の感想が寄せられ、好評であった。



エコキャップ回収会

2月21日、青年部会が主体で取り組んでいるエコキャップ回収運動の、今年度第4回目となる回収会が御町公園にて開催された。

受付には消毒液を配置し、回収したキャップを取り扱う際は手袋着用を徹底する等の対策を講じ、細心の注意を払って行われた。

当日は、会員企業をはじめとする48団体のご協力により、合計重量約386kg、ポリオワクチンに換算して約96人分が集まった。

また、今年度の青年部会の活動テーマのひとつでもあるSDGs推進活動の一環として、公園内のゴミ拾いをし、安全かつ気持ちよく回収活動ができるように全員で取り組んだ。

捨てればただのゴミとして扱われるペットボトルのキャップですが、リサイクルして売却利益を寄付することによって発展途上国の子どもたちにワクチンを届けることができる、この活

動へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。次回の回収会は6月頃開催の予定です。



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

仙台中法人会ではSDGsに取り組んでいます

租税教室

11月から実施してきた租税教室も2月9日の仙台市立連坊小路小学校をもって、今年度予定をしていた12校、全ての授業が終了した。



今年度は、感染症対策として授業の進め方を工夫しながらも、子どもたちが興味深く学べるよう入念に準備を重ねて実施され、多くの子ども達から素直な反応を得ることができた。

授業を受けた子ども達からは、「放課後、友達と公園で安全に遊べるのも税金

のおかげだと知り、税金の大切さを改めて感じました」
「私は4人兄弟なので税金のない社会だったら学校に通うのにたくさんのお金がかかって大変だと思いましたが」等の感想が寄せられた。
仙台中法人会では、より多くの子ども達に税金について学ぶ機会が提供されることを期待し、管内全校で実施されるよう引き続き働きかけを行うこととしている。

seminar

< 初級講座 一日コース > **よくわかる経理の実務手ほどき講座**

日時：2021年5月13日(木) 10:00~16:00

会場：戦災復興記念館5階会議室

講師：中小企業診断士プロモーターズ・カンパニー代表 石川アサ子氏

受講料：会員1名 4,000円／非会員1名 8,000円

仙台中税務署からのお知らせ

申告期限・納付期限を

令和3年

4月15日(木)まで延長

【対象税目】

申告所得税（及び復興特別所得税）・贈与税・個人事業者の消費税

令和3年3月16日（火）以降は、会場によっては相談スペースの確保に制約が生じることも予想されます。

会場での申告相談をご希望の方は、申告のご準備が整い次第、可能な範囲でお早めのご来場をお願いします。

申告や相談に当たっては、ご自宅等からもe-Taxや電話相談・チャットボットをご利用いただけますので、感染症対策の観点からも、ぜひご活用ください。

申告の時期によっては、市区町村による個人住民税の税額通知や課税（所得）証明書の発行時期が遅れる場合がありますので、e-Taxなどもご活用いただき、可能な範囲でお早めの申告をご検討ください。

3月16日以降の申告書作成会場については、追ってお知らせします。

令和3年3月改訂 社保プログラムの活用を

令和3年3月の給与支給分（4月納付分）より健康保険・介護保険の保険料率が改訂されることに対応して、仙台中法人会ホームページの「社会保険算出ソフト」のプログラムを更新いたしました。

当プログラムでは、社員の方の年齢・給与月額・年間賞与を入力するだけで、健康保険料・厚生年金保険料・介護保険料が瞬時に算出できますので是非ご活用ください。



職場における **ありがちな**

労務管理のタブー



特定社会保険労務士
藤本 紀美香

上司
管理者
編

労務管理とは、一般的に労働者の採用・配置・人事考課・退職といった個別の管理と、賃金制度・労働条件一般・福利厚生・労使関係といった集団的な管理を合わせた意味で使用される。また労働基準法を始めとする労働諸法令は、いわゆる「労働者を守る」ための法律であり、事業主を守る

ことは想定されていない。

会社規模の大小はあるに

せよ、事業主は経営活動（当然従業員の雇用を守ることも含む）を順調に成長させることを目的に、往々にして無理をする。

個人事業主として自分が好きだけ働くのであればそれも結構だが、従業員に「押し付けてしまう」ことはタブーである。

法違反となってしまうことは勿論、労使のトラブルにまで発展してしまうと、「経営活動の順調な成長」などできない。

労働諸法令を遵守することは、実は会社を守る近道ともいえるだろう。

本稿では管理者・上司としてのありがちなタブーについて述べていきたい。

各種ハラスメントのタブー

令和2年7月、「令和元年度個別紛争解決制度の施行状況」が厚生労働省から公表された。

総合労働相談件数は119万件弱（前年度比6.3

%増）と12年連続で100万件を超えた。

また、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あつせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が8年連続でトップとなっている。

昨今、ハラスメントに関する規制が厳しくなっているのはご承知の通りだが、管理者の立場になると、それだけではない。

自身が行ってはいけないのはもとより、ハラスメントが起こらないよう、仮に起こってしまった場合は適切に対処することが求められる。

ハラスメントの内容、措置、関係法令についての詳細は省くが、いずれも管理者に求められるのは「雇用管理上必要の措置」である。

すなわち予防・解決対策のための社内ルールを整備し、周知することである。先の民事上の個別労働紛争の助言・指導、あつせん

いじめ・嫌がらせに係る労働局長による助言・指導	
①	<p>事案の概要 申出人は正社員として勤務していたが、上司が同僚等に対し、「バカ」「アホ」などの侮蔑的な発言を日常的に行っていたため、責任者である所長に相談の上、対応を求めたことから、調査や指導が適切に行われず、改善していない状況だった。 申出人は、今後とも働き続けたいと考えていたため、職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの</p> <p>助言・指導の内容・結果 ○いじめ・嫌がらせに係る事業を放置した場合に労働契約法に基づく労働者の安全配慮義務に違反するおそれがあることから、早急の実態を把握の上、必要に応じ対策を講じる必要がある旨を助言した。 ○助言に基づき、全労働者に対する面談等の詳細な実態調査を実施した結果、申出人が申し出た事実を確認したことから、会社として当該上司の言動がいじめ・嫌がらせに該当すると判断し、同人に対する指導等を行うとともに、会社として再発防止を図るため、全労働者に対する研修を実施した結果、職場環境が改善された。</p>
争調整委員会によるあつせん	
②	<p>事案の概要 申請人は、契約社員として勤務していたが、店長から、暴言を吐かれたり容姿を侮辱されるなどの嫌がらせを受けていたことが原因で不眠症等を発症した。 申請人は、職場環境の改善を要求すべく、本社担当者（人事課長）に店長の言動を改めるよう求めたが、一行に改善されなかったことから、退職せざるを得なくなったため、会社が改善策を講じなかったことなどによる精神的苦痛に対し、45万円の慰謝料を求めたいとして、あつせんに申請したものの。</p> <p>あつせんのポイント・結果 ○あつせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は社内調査の結果、申請人に対する店長の行為がいじめ・嫌がらせに該当すると認めたが、申請人が本社担当者に相談した際に金銭的な要求を行っていないことや店長を配置転換したことを理由に、慰謝料の支払いを拒否した。 ○これを受けて、あつせん委員が迅速な解決に向けて双方譲歩可能な解決策を調整した結果、慰謝料として35万円支払うことで合意した。</p>

意していただきたい。

また、他の従業員の就業意欲やパフォーマンスの低下を招くといった社内損失も大きく、SNSで発信されれば社会的責任も問われ、損害は計り知れないものになる。

残念ながら、ハラスメントは「禁止」したところでも無くなるものではない。

「予防」と「解決」のための対策をすることしかできない。

だからこそ、この「予防」と「対策」を怠ることは、

タブーである。

働き方改革のタブー

働き方改革により、労働時間法制の見直しが進められてきた。

大企業と中小企業とでは施行時期が異なるが、現在、労働時間法制に限れば、中小企業に猶予されているのは時間外労働の上限規制と、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げを残すのみである。

労働時間の削減は、永遠の課題とまでは言わないまでも、人手不足の中小企業での実現はハードルが高い。法施行とコロナ禍が重なって「たまたま時間が超えなかっただけ」とする企業の方が多くのではないだろうか。また、リモートワークを導入した会社もあるかもしれない。

これは事業内容と就業場所、または地域（緊急事態宣言発出）等によって差は大きい、新たな時間管理方法に戸惑いも大きいと思われる。

在宅ワークの方が、労働時間が増加したケースなどもある。

基本的に残業が多いのは、管理者・上司の責任である。人手不足、不測の事態等残業が発生してしまう理由は枚挙にいとまがないが、人員確保が難しいのであれば、業務（作業）工程を見直すしかない。労働時間を削減するには、業務の棚卸と見直しが必要不可欠である。

管理者・上司が頭ごなしに「残業するな」とだけ発するのは、タブーである。日本型雇用で従業員は職務が限定されていない場合が多く、長時間労働の温床になっていることがあるが、こちらは人事制度と相まって中・長期的対応が必要となってくる。

それに比べれば、業務（作業）工程の見直しの方が実行しやすいと思われる。例えば、仕事（書類）が複数の部署を渡る場合に、ミスの軽減、情報共有化、可視化等を意図してチェックリストを添付することが

多くある。

それ自体は間違っていないが、残念ながら、その「美しいチェックリスト」を作成することが目的となっていない場合が多い。

従業員・部下の意見を取り上げ、業務（作業）を棚卸し、重複している部分や省略できる部分を削除する決断を下すが、管理者・上司の仕事ではないだろうか。

年次有給休暇取得のタブー

令和元年4月1日以降に、

10日以上有給休暇が付与されるすべての従業員に対し、年5日の有給休暇の取得が義務付けられた。制度開始から1年以上経過している、自社の取得状況については把握済みのことと思われるが、実際のところはどうか？

時間外労働の上限規制と同じく、コロナ禍と重なって「たまたま有給が取得できただけ」の企業は少なくないであろう。仮に5日以上取得できて

いるとしても、「有給休暇を取得した月について精算の手当てを支払わない」といった内容は「不利益取扱」となり、タブーである。

有給休暇は、従業員の希望するままに取得できるのが理想であるが、中小企業では難しい場合もあるだろう。

だからと言って取得させないのは、タブーである。年次有給休暇の取得は、従業員の心身の疲労回復、生産性の向上といった、従業員と会社双方にとってメリットがある。

希望通りの有給取得が難しい場合、有効となるのが計画的付与制度である。会社にとっては、労務管理がしやすく、計画的な事業運営が可能になり、従業員にとっても、ためらいを感じることなく、年次有給休暇を取得できる制度である。労使協定を締結することで、付与される年次有給休暇の5日を超える日数を計画的付与の対象とすることができ。

方法としては、全従業員

に対して、同一の日に一齐に付与する方法、部署やグループ別の交替制で付与する方法、全体の計画表を作成し、個人別に付与する方法があるので、状況に合わせて導入してほしい。

そして、半日有給制度も有効である。これは0.5日として5日取得分にカウントすることができ。法の基準に合わせることをきっかけに、今後は従業員の働き方に沿うよう、柔軟に対応していく必要がある。

また、5日取得が適わなかった場合、対象となる従業員1人につき1罪として取り扱われるが、今のところ労働基準監督署の監督指導においては、原則、その是正に向けて丁寧な指導し、改善を図っていくこととしている。

なお、ここでいう「全ての従業員」には、労働基準法上の「管理監督者」も含まれる。自ら積極的に有給取得する姿勢を示してほしい。隠れ出勤はタブーである。

職場における **ありがちな**

労務管理のタブー



部下
従業員
編

特定社会保険労務士
藤本 紀美香

会社は、労働諸法令を遵守して、適切な労務管理を行う義務を負っている。

従業員は、労働の対価として賃金を受け、労働諸法令に保障された権利を行使することができるとしている（行われようとしている）職場において、適切な労働をせず、また、職場の

ルールを著しく逸脱する行為は、従業員側のタブーである。

現実の組織において、従業員にとつて、なかなか理想通りにはいかないことは十分理解できるが、本稿では従業員・部下編として、私の考えるお互いのタブーについて、事例も交え述べたい。

各種ハラスメントのタブー

「セクシャルハラスメント」とは、職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることである。

「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）」とは、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利

用に関する言動により、当該労働者の就業環境が害されることである。

「パワーハラスメント」とは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることである。

いかなるハラスメントであつても、ハラスメントは行つてはならない。幼少期に学んだ「意地悪をしてはいけません」である。

しかし、何かのタイミングでわざと含みのある一言を言つてしまうことはある。

そして、その時言つた本人は気付いている、「これは意地悪」だと。

人は感情の生き物である以上、仕方のない部分もあるが、努めて控えるべきである（自戒の念を込めて）。

管理者の立場であるなら、なおさらだが、すべての従業員に当てはまる。ハラスメントを行うことは、タブーである。

また、悪意はなくても、

相手は傷ついていることがある。「ハラスメントは受け手が決める（された側が嫌だと思ったら、それはハラスメントだ）」と言われる。

古くから刷り込まれた慣行（いわゆる男女の役割、年齢）から、言われた方もハラスメントだと思わず過ぎしていたことも多いだろう。

日常会話として同僚と個人的な話をするとはある。

悪意があつて聞く訳ではなく、むしろ「何となく、流れで」。天候と政治の話だけでは間が持たないことの方が多いいのだ。

問題なのはその先で、執拗に根掘り葉掘り聞く、相手の回答に対し明らかに失礼な言動をすることである。

よほどの人格者でない限り、多少の行き違いや失礼はある。そして、気付いて謝罪すれば、理解されることも多いはずだ。

マナーや節度のある言動を心掛けている以上、「ハラスメント」が問題になることは、少ないだろう。

変に委縮して、友好的なコミュニケーションが行われない方が、職場環境にとっては余程障害となる。

一方、マタニティハラスメントでは、本人の就業が制限されるために、それをフォローする周囲との軋轢が予想される。

休業させない・解雇・降格人事などの扱いは言語道断だが、休業する側が周囲に「理解」と「協力」を求める姿勢は、必要だろう。

制度を利用すること引け目を感じることは全くないが、体調や状況が許す限り、引継ぎは徹底したい。

会社には、雇用管理上必要の措置を講じる必要がある、「ハラスメント相談窓口」の設置が義務付けられている。当事者だけでなく、相談者のプライバシー保護も要件となつている。

会社規模等によつて言いにくい場合は、都道府県労働局や総合労働相談コーナーでも構わない。

ハラスメントかどうか分からなくても、まずは「相談」して欲しい。相談する

ことは「通報」することで
はない。一人で抱え込むこ
ともタブーである。

働き方改革 のタブー

「だから残業」につい
ては、もはや時代遅れの感
すらある。

そんな従業員はいないと
信じたいところだが、ここ
で述べるのは従業員自らの
働く意識の改革である。

報酬を得て働くというこ
とは、有形無形の付加価値
を生むことである。

限られた条件の中で、い
かに付加価値を生むか、つ
まり生産性を上げるかとい
う問題は、従業員自らが主
役になって考えないと解決
することはできない。

従業員自身が「どう働き
たいのか」、その有する能
力を有効に発揮するために
「何が必要なのか」を自覚
することが必要で、主役が
自分であることが認識でき
ないと、始まらない。

その上で、解決策を管理
者・上司と相談して欲しい。
高額な設備投資がなくて

も、働き方を柔軟にする折
衷案は作れるはずだ。

基本的に残業が多いのは、
管理者・上司の責任である。

部署全体の業務量を把握
し、業務編中を調整し、フ
ォローするのが、彼らの仕
事だからである。

したがって、業務（作業）
の取捨選択が必要となる訳
だが、もう一点、残業が発
生する理由に、「不測の事
態」が挙げられる。

「ホウ・レン・ソウ」も、
時代遅れだろうか。

業務上のミスは、誰にで
もある。何回も同じ失敗を
繰り返し、叱責されること
もあるだろうが、しかし、
そのミスを管理者・上司に
報告しないのは、タブーで
ある。

何となく伝えそびれたミ
スは、往々にして後でトラ
ブルになって返ってくる。
悪いことほど、速やかに報
告しなければならぬ。

そうすることで、「不測
の事態」は「予測可能な事
態」になり、少なくともク
レーム対応による長時間労
働も防ぐことにつながって

いく。

年次有給休暇 取得のタブー

年次有給休暇を取得でき
ないケースは、どれだけあ
るだろうか。

就労環境が劣悪で、事業
主が取得させないのは論外
だが、年次有給休暇をとれ
る状態にするのは、従業員
本人である。

法改正により、10日以上
の年次有給休暇を付与され
た場合、当該年度内に5日
以上の年次有給休暇を取得
しなければならなくなった。
法律上は「事業主が取得さ
せる義務」である。

本来であれば、従業員が
希望する日付で取得できる
のが理想だが、現実的に難
しい場合は、計画的付与制
度などを導入し、取得して
いくことになる。

また、それでも何らかの
事情で取得できない場合は、
事業主はいわゆる年次有給
取得命令を出すことになる。
（※この点については就
業規則への規定が必須で
ある。就業規則へ定めるこ

となく、事業主が時季を
指定して年次有給休暇を
取得させることは法違反
となり、罰則の対象とな
る。 **【図表】**

NO	違反事項	違反内容	罰則規定	罰則内容
1	労働基準法 第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させなかった 場合	労働基準法 第120条	30万円以下 の罰金
2	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う場合において、 就業規則に記載していない場合	労働基準法 第120条	30万円以下 の罰金
3	労働基準法 第39条 (第7項を除く)	労働者の請求する時季に所定の年次有給休 暇を与えなかった場合	労働基準法 第119条	6カ月以下の懲役 又は30万円以下 の罰金

つまり、従業員としても
「取得しなければならぬ」
のだ。

会社という組織で仕事を
している以上、何らかの形
で協働していることになる。

人手不足と言われている
中小企業で、従業員一人が
担当する業務量は少なくない
ことは十分理解できるが、
やみくもに作業を続け、結
局は出勤せざるを得ないとい
う状況から「年次有給休
暇を取得できない」という
のは、タブーである。

「担当する」ことと、「抱
え込む」ことは違うのでは
ないだろうか。

多数の業務を担当してい
ても、1日あるいは半日席
を空けるために、いったん
キリをつけることは不可能
ではないはずだ。

自分の中で業務を整理し、
「キリのいいところ」を見
つける能力を従業員自身が
習得する必要がある。

管理者や上司が適切な労
務管理を行うことは大前提
だが、年次有給休暇を取得
できるようにするのも、仕
事のうちである。

コロナ支援策等の総点検

経営上・会計上・税務上留意すべき点

未来事業(株)・公認会計士 西山 太郎

政府等によりコロナ禍で中小企業を救済すべく、様々な給付金・助成金・無利子(低利)融資制度などの支援策が用意されました。

また、コロナ禍という経験したことのない経営環境下において、税務上の取扱いも弾力的な措置が取られているものが多数あります。

本稿では、12ヶ月の内一番多い3月決算法人が決算を迎えるにあたり、前段においては「各種支援策」、後段では「弾力化された税務上の取扱い」、それぞれで経営上・会計上・税務上留意すべき点をまとめました。

持続化給付金など

仕組みがシンプルで、案内サイトも分かり易かったため、多くの中小企業が申請し受給を完了していることと思います。

留意すべき点は、

- 持続化給付金も含め公的機関からの各種給付金・支援金・協力金等は、消費税の対象外ですので、会計処理が「消費税の課税対象」となっていないか
- 各種給付金・支援金・協力金等の支給要件として「ある月の売上が前年の50%以下」などがありますが、その対象とした月の売上につき「申請時に記載した売上高」と「決算において確定した売上高」とが一致しているか(一致しておらず、支給要件を満たしていない場合には、返還を要求される可能性があります)
- 執筆時点では、緊急事態宣言再発出に対し、国としての持続化給付金の再交付は行わないという方針ですが、県・市町村などでは独自の支援金などを用意している場合

が多いようです。よって、申請漏れの支援金などはないか

雇用調整助成金

一部の場合を除き、既に申請期限を迎えている持続化給付金・家賃支援給付金とは異なり、現時点では4月末までと延長されています。(この期間までの休業等を対象とするという意味です)

この制度は従前からありましたが、コロナ対応によりかなりシンプルな申請となりましたが、それでも持続化給付金などと較べると準備する書類も多く、またサイトでの説明等も専門的で分かりづらいこともあり、持続化給付金を自ら申請した経営者の方も「先生の方で申請書類を作成してください」というケースがほとんどでした。

□ まだ申請していない場合など期限もありますので、社会保険労務士など専門家にお問い合わせください

これは実際にあった話ですが、社労士の関与し

ているクライアントから「事業所一斉時短ではないので雇用調整助成金は申請できないと社労士に云われたんですが」と相談を受けました。

「社労士が不勉強なだけで、今回は事業所一斉時短でなくとも対象になっていますよ」と回答し(そのことを説明している厚労省の資料も添付して)、申請に及んだということがあります。

□ 時短が事業所一斉時短でない場合に、申請できないか

雇用調整助成金

家賃支援給付金申請における借上げ住宅に関する取扱いについては、「自己が賃借し他に転貸している物件については、その賃貸している部分については対象外となっておりますが、これと同様の状況にあるとして借上げ住宅および寮は対象外となります」と当初されていましたが、その後、中小企業庁より「企業が借り上げた住宅等を役員や従業員に『転貸』していない場

合、つまり、給与課税との関係を踏まえて役員や従業員から一定額の賃料を徴収している場合等については、同給付金の給付対象になる」と取扱いが180度変わりました。

□ 既に申請された方で借上げ住宅を除外して申請していた場合には、コールセンターに問い合わせた上で、再申請などを検討したか(ハードルは高いでしょうか)

無利子(低利)融資制度

日本政策金融公庫等による3年間無利子、最長5年間元本据え置き等の緊急融資により資金を調達している方が殆どでしょう。

□ ここで注意をしていたいただきたいのは、

□ 早い時期に資金を調達した場合には、3年間無利子、最長5年間元本据え置きという条件ではないはずなので、それに切り替えるように金融機関に要請しているか

□ 保証協会保証融資と日本政策金融公庫等政府系金融機関融資は、重複し

での利用が可能であるので、保証協会保証融資のみを利用しているが資金に不安がある場合には、

政府系金融機関融資からの借入も検討しているか

この制度は、リスケジュールを実行している企業も融資対象としていますが、「既にリスケジュールを要請している全金融機関が、当該融資が共

益的なものとして優先弁済を認める」ことが条件とされることが多いようです。

□ リスケジュールを実行している企業において、無利子（低利）融資制度の利用を考えている場合には、リスケジュールを要請している全金融機関から、無利子（低利）融資制度の利用につき同意を取り付けているか

納税猶予「特例制度」

令和2年2月1日から令和3年2月1日に納期限が到来する国税について、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、事業等の収入が前年同期と比較して概ね20%以上減少しており、②国税を一時に納付することが困難な場合、所轄

の税務署に申請すれば、納期限から1年間、納税の猶予（特例猶予）が認められる制度です。

特例猶予が認められると、猶予期間中の延滞税は全額免除されます。また、申請に当たり、担保の提供は不要です。

この措置は、給付金などとは異なり現金給付を受けるものではありませんが、資金繰りには有効です。

□ 納税猶予「特例制度」が利用可能か、その要件をチェックしているか

これと同様の制度が、地方税および社会保険でも用意されています。

さて、後段では「弾力化された税務上の取扱い」についてです。

国税庁は、コロナ禍という特異な環境下での企業活動を勘案し、従来の税務上の取り扱いを緩和し、弾力

的な取り扱いをしています。中小企業の場合に、よく問題となる項目につき解説していきます。

役員報酬の改訂

役員報酬については、利益操作を封ずるために、原則として同一事業年度内において「定期同額」であることが損金算入の要件とされています。

よくあるケースとして、コロナ禍での業績悪化により期中において役員報酬を減額、その後、業績回復により、同一の期中において役員報酬を元に戻したような場合です。

コロナ禍でなければ、元に戻した部分については「損金不算入」となるのですが、コロナ禍での営業自粛などにより、当該役員の職務を執行できないなど、臨時改訂事由に該当する場合には「損金算入」できることとなっております。

欠損金の繰戻し還付の特例

本年3月決算法人であれば、前期の会計期間はコロナの影響は皆無であったた

め、業績も好調で多額の納税を行った企業も多いのではないかと思います。

が、コロナ禍での業績悪化により、今期決算は赤字決算となる可能性が高い場合に使えるのが、この制度です。

本年の欠損金を納税した前年に繰戻して、法人税の還付を受けることが出来るのです。

資本金の額等が1億円以下である中小法人が対象でしたが、適用対象法人が拡大されました（資本金の額等が1億円超10億円以下で、かつ大会社の子会社等に該当しない法人に拡充）。

家賃減額

テナントからコロナ禍での業績悪化を理由として家賃の減額を求められ、それに応じた場合の取扱いについてです。

コロナ禍での業績悪化などがない通常の場合であれば、減額した家賃相当額は、税務上「寄付金」と取扱いを受け、一定額以上は損金に算入されず、課税の対象となる可能性が発生するの

ですが、コロナ禍においての政府の要請を踏まえて、テナント支援のために賃料減額することが明らかな場合には、「正当な理由に基づくもの」として、そのような不利な取り扱いを受けないこととなっています。

雇用調整助成金の計上時期

雇用調整助成金は、緊急事態宣言の再発出により4月末まで特例措置が適用されることとなりました。

これに伴い、同助成金の支給申請を行った場合の助成金収入の計上時期ですが、原則的には「休業を実施した事業年度に支給額が確定していなくとも、支給額を見積もって計上」するのですが、コロナ禍の特定措置として「実際に支給があった事業年度に計上」すればよいこととなっています。

紙幅の関係上あくまで簡略なものとなっておりますので、御社の実態に知悉している顧問の税理士・公認会計士の先生にご相談されることが肝要です。

巧妙化する



特殊詐欺に要注意!

固定電話がきっかけの特殊詐欺の被害が後を絶ちません。

中でもキャッシュカードを狙った詐欺が多発しています。被害者の9割近くが65歳以上の高齢者で、「自分はだまされない」と思っていた方がほとんどです。

高齢者だけに対策を任せるのではなく、若い世代の方々も特殊詐欺を防ぐための対策や手口を知り、親子で互いに注意喚起し大切な財産を守りましょう。

特殊詐欺の電話をとらないために

オレオレ詐欺などの特殊詐欺の始まりのほとんどは、家庭の固定電話機にかかってくる一本の電話です。その電話に出たことで、多くの方がだまされている実態があります。

「自分はだまされない」と思っている人ほど、注意が必要です。詐欺の電話は誰にでもかかってくる可能性があります。特に、昼間に在宅している高齢者が中心に狙われています。

特殊詐欺のきっかけとなる電話だけでなく、悪質な勧誘や営業など多種多様な電話が頻繁にかかってきます。これらの電話を受け、様々な被害に遭わないための対策の一つが、防犯機能を備えた電話機の導入です。この電話機は、着信音が鳴る前に電話をかけてきた相手に「この通話は防犯のため録音されます」などと警告する機能を備えており、気がつかないうちに迷惑電話を撃退できます。

また、番号未登録者からかかってきたときは、赤いランプで「迷惑電話に注意してください」などの警告を促したり、着信を拒否したりできるなどの機能もあります。(※メーカーによって機能は異なります) そもそも詐欺の電話がかかってこないように対策することで、被害に遭うリスクを大きく減らすことができます。

また、警察庁が公開している動画では、具体的な防犯機能を分かりやすく紹介しています。防犯機能を備えた電話機ではない場合は、日ごろから留守番機能を設定しておき、電話の相手を確認してから電話に出るなど、できるだけ犯人と話す機会をくらないようにしましょう。ひとたび電話口で話をきいてしまうと被害に遭うリスクが高まります。また、電話に出ても、慌てずおかしいと思ったら、すぐに電話をきりましょう。

どんな特殊詐欺があるの?

特殊詐欺は、面識のない不特定多数の人に電話をかけるなどして現金やキャッシュカードなどをだまし取る詐欺です。特殊詐欺にはさまざまな手口があり、かつ巧妙化しています。親族等を名乗って仕事に関するトラブルなどを口実に現金を要求し、同僚等を装った犯人が自宅

へ直接現金を受け取りに来る「オレオレ詐欺」がよく知られていますが、最近では、キャッシュカードが狙われる詐欺も多発しているため注意が必要です。また、特殊詐欺の被害者の9割近くが65歳以上の高齢者で、特に高齢女性の割合が高い傾向が見られます。詐欺の手口・対策を知つ

ておきましょう。

また、若い世代の方々は、ご家族に詐欺の手法・対策を教えて、注意するよう伝えましょう。

キャッシュカード詐欺盗

最近、被害が増加してい



るのは、キャッシュカードを狙う詐欺です。

警察官や銀行員などを偽り、「キャッシュカード（銀行口座）が不正に利用されている」「預金を保護する手続をする」などと電話で嘘の説明した後、「キャッシュカードの確認に自宅ま

でうかがう」といった名目で、詐欺犯人が自宅を訪れます。

そして「暗証番号を書いた紙とキャッシュカードを封筒に入れください」などと言って、被害者が目を離したすきに、あらかじめ用意しておいた偽のカードと

本物のカードをすり替えて盗み取る手法です。

その後、被害者が気づかないうちに口座から現金を引き出します。警察官や銀行員などが暗証番号を聞いたり、キャッシュカードを封筒に入れさせることは絶対ありません。

預貯金詐欺

キャッシュカードを狙う詐欺です。

自治体や税務署の職員などと名乗り、医療費や給付金などの払い戻しがあるので、キャッシュカードの確認や取替の必要があるなどという口実で自宅を訪れ、キャッシュカードをだまし取る詐欺です。

手続きのために暗証番号を教えてほしいなどと要求されますが、絶対に他人に暗証番号を教えるはいけません。キャッシュカードや暗証番号を要求するのは、すべて詐欺です。

オレオレ詐欺

息子や孫などになりすま

した犯人から電話があり、仕事に関するトラブルなどを口実に、お金を要求する詐欺です。

最初の電話で「風邪をひいて、喉の調子が悪い」「携帯電話をなくして携帯番号が変わった」などと言い、声が違って不自然に思われないようにし、新しい電話番号を登録させます。

その後、その電話番号から着信があり、「会社のお金を株に使い込んだ」「会社のお金が入ったバッグを失くした」「訴えると言っているからお金が必要」などと、お金が必要であると訴えます。

また、偽の息子（孫）の話を裏付けるように、警察官や同僚などを装った犯人の仲間から電話がかかってくる場合もあります。

お金の話がでたら、いったん電話を切りましょう。慌てず、今まで使っていた息子や孫の電話番号にかけて確認しましょう。

【困ったときの相談窓口】
警察相談専用窓口 #9110

思索が 適者生存を 可能にする

経営コンサルタント
辻本 達

1年も続く新型コロナウイルス感染症拡大は、日常生活も、ビジネス社会も大きく変えた。

手洗い・消毒の励行、マスク着用、3密回避といった感染防止対策としての「新しい生活様式」が定着し、ビジネス世界での働き方も、人と人との接触を避ける中でオンラインを通じた「リモートワーク」「テレワーク」も普及し、営業スタイルも変化しつつある。

まさにこれまでの常識が非常に変わろうとする時代の大きな変化の「うねり」の真つ只中に立っている。

今は、この環境激変に適応する実力を備えた企業だ

けが生き残る「適者生存」の時代の最中に生きているのである。

徹底的に考える企業だけが勝ち残っていく。大きく売り上げを落したものの、考え抜き、新たなビジネスモデルを引き下げて、戦略展開して成功する中小企業が輩出され始めてきている。

自社が生き残っていく課題を見据え、考え抜く。課題とは、問題を把握したうえで、「あるべき姿」に近づけるためになすべきことに尽きる。

企業にとって「あるべき姿」とは、永続していくために事業を発展・継続して

いくことにあることは言うまでもない。

課題克服のために、今ある現状や難局を突破するための施策を生み出して、商機（勝機）を見出し、取り組んでいくほかないのだ。

今、行き詰っていることに視点を合わせ、それを変えていくためには、「制約・障害はどこにあるのか」「どうあるべきなのか」「どうすべきなのか」「別の取組み方法は無いのか」と、暗礁に乗り上げているこれまでの視点を否定し、別の視点からのアプローチを模索していく。

で、課題克服に向けたアプローチは確かなものになっていく。

自社の目の前にある課題や難局状況を突破していく取組みを始めることが、大きな変化の「うねり」にある眼前の難局突破には欠かせない。

全社一丸となって取り組んで思索を重ね、取り組んでいくことで、自社の新たな強みを持ったビジネスモデルが生まれていく。

企業の「あるべき姿」へと邁進できるばかりか、社員一人ひとりが課題を設定して思考を巡らしていくことは、人材も育つことにもなるのだ。

かつての日常のビジネススタイルとは異なり、感染防止の観点から非接触型のビジネス環境にある。非接触型という制限の中で、いかに自社のお客様の接点を維持し、支持と購入の機会を得られていくかを考え抜いていくことが求められている。

それは、取りも直さず、自社がお客様に何が出来ると会社なのか、お客様が何を自社に求めているのか、そして、それを明確にして、自社が「いつまで」「何を」「どのように」実現していくのかを考え抜いていくことなのである。

持続的に成長していく企業は「悪い時には悲観せず、思索を重ね、改革に取り組む」ものであり、ピンチはチャンスと言われる所以でもある。

今の大きな変化は、新たな企業の座標軸を確立し、顧客からの厚い支持を得て、強く歩んでいくために、通らなければならぬ、難局突破の改革の「関門」とも捉えて取り組んでいきたいものである。

思索を止めたら、成長は止まる。考え抜いたら、商機（勝機）はきつとある、きつと手中に掴めることができる。思索と行動が道を拓くと信じて行こうではないか。

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

「コロナ禍と休養」
日本人は休み下手？

人は十分な休養を取ることと心と身体の疲れを回復させ、日々の質の高い日常生活を送ることができません。しかし、新型コロナウイルスの流行によって生活習慣が急激に変化し、多くの人が多大なストレスを感じざるを得ない状態になりました。日常生活だけでなく、リモートワークやオンライン授業の導入など、仕事や学業にも大きな変化が起き、多くの方が日々ストレスを感じながら生活しているかと思えます。今回はコロナ禍における休養についてお話ししていきます。

オフの時間をつくる 正しい休養のポイント

正しい休養は「リラックス」することです。趣味や遊びに夢中になっている時は、リフレッシュにはなりますが、身体は疲労していることもあります。正しい休養が、心身の疲労回復に繋がります。

■日常生活■

- ・2、3分目を閉じて深呼吸をする
- ・負担のない範囲でストレッチをする
- ・リラックス効果のあるアロマを使用する
- ・熱すぎないお風呂にゆっくり浸かる
- ・温かい飲み物を飲む
- ・好きな音楽を聴く



■仕事■

- ・少なくとも60分ごとに休憩を入れる
- ・休みの日は仕事のメールを見ない
- ・テレワークやオンライン会議のあとは必ず休憩を入れる
- ・休憩の時は席を立って歩く
- ・予め休憩時間を決める



■睡眠■

- ・寝る前の30分から1時間はスマートフォンを使用しない
- ・1日に7時間程度の睡眠をとる
- ・睡眠時間と起床時間を決める
- ・アイマスクを付けて寝る
- ・寝る前に仕事をしない



■スマートフォンの使用■

- ・メールやSNSをしらない時間帯を決める
- ・スマートフォンに替わる暇つぶしアイテムを見つける（文庫本など）
- ・家族と食事をするときはスマートフォンを持たない
- ・通知はオフにする



日本人が休みを
取得しない理由

日本では平成31年に労働基準法が一部改正され、年に5日の有給休暇の取得が義務付けられました。しかし、日本人の有給休暇取得率は約50%と世界的にも低く、休暇を連続ではなく分割して取得する傾向にあります。日本人が有給休暇を積極的に取得しない理由として「休暇をとることに対し罪悪感がある」が挙げられます。これは仕事に対して真面目だと言われている、日本人の国民性がよく現れています。また「病気や急な用事のために残しておきたい」や「人手不足」「職場の周囲の人が有給休暇を取らないと自分も取りにくい」といった、家庭や職場の環境も影響しているようです。



コロナ禍の疲労

疲労は肉体的疲労と精神的疲労に分類されます。スマートフォンなしでは生活が成り立たなくなった現代は、引っぱりなしの通知によって注意力が低下したり、就寝前のブルーライトによって睡眠の質が悪化している方が多いのではないのでしょうか。さらに、コロナ禍の影響で、リモートワークやオンライン授業へ変化したことで、自宅で座りっぱなしになる時間が増え、オンとオフの境界線も曖昧になりつつあります。また、新型コロナウイルス感染症に対する不安や、外出自粛に伴う日常生活の変化などの影響で、生活リズムが乱れ疲労が蓄積しやすい時代といえます。



上手な休養で病気予防

休養が損なわれている状態が続くと心身の疲労が蓄積し、仕事効率の低下、生活の質の低下、及び疾病・事故の原因になることがあります。また、休養不足は免疫力や自律神経機能の低下を引き起こします。例えば、風邪などの感染症にかかりやすくなったり、記憶力や集中力が下がったりしてしまいます。さらに、ホルモン分泌の乱れによる肥満、高血圧、糖尿病、眼精疲労なども、休養不足が関係しています。また、精神的な疲労が続くと、うつ病などの発症も高めると言われています。健康だけでなく、仕事や生活、人生の活力にも大きく関わる「休養」の重要性について、改めて見直してみましよう。



せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

「働き方改革」が着々と広がりつつありますが、仕事熱心で上手に休みを取れない日本人にとって一番必要なのは「休み方改革」なのではと思っています。休み方を変えれば、働き方も変わります。働き方改革は、み方改革であり、まずは、一人一人の休むことへの意識を変えることからスタートし、理想的なワークライフバランスを実現する為にはこの両輪をバランスよく走らせることがより重要だと考えています。働くことを美德とし、自分だけ休むのは気が引けると言った日本人特有の意識改革のためにも、上手な「休み方改革」を実践していきましょう。



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

申告書の作成・送信は **自宅で** 国税庁ホームページから！

STEP 1 「国税庁ホームページ」へアクセス

確定申告



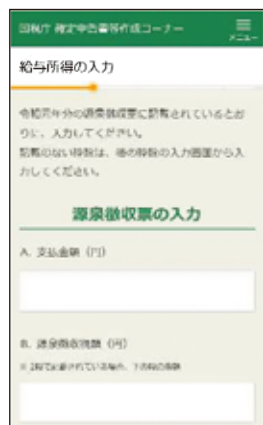
スマートフォンはこちらから→



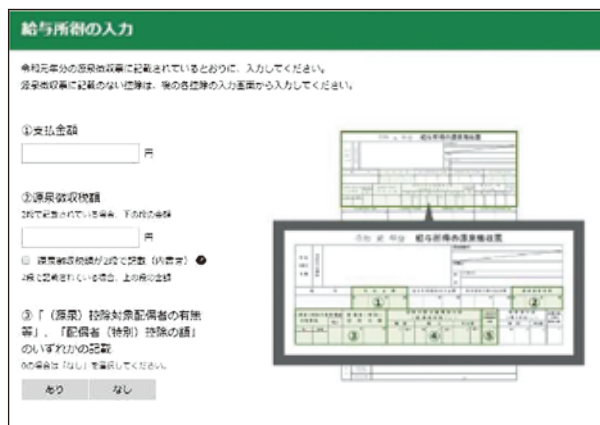
確定申告書等作成コーナーの
利用者の感想
94%の方が役立つ
と回答

確定申告書等作成コーナーの
利用率
3人に2人が利用

STEP 2 申告書を作成



スマホ専用画面



パソコン画面

パソコン、スマートフォンなどから画面の案内に従って金額などを入力するだけで、申告書が作成できます！



※ 65万円の青色申告特別控除を受ける場合など一部の方はスマートフォンでは作成できません。

※ 画面は令和元年分のものです。

STEP 3 申告書を送信

マイナンバーカードを使って送信

用意するものは、次の2つ！

① マイナンバーカード



取得方法は裏面
を見てね！



② ICカードリーダライタ 又は マイナンバーカード読取対応のスマートフォン



又は

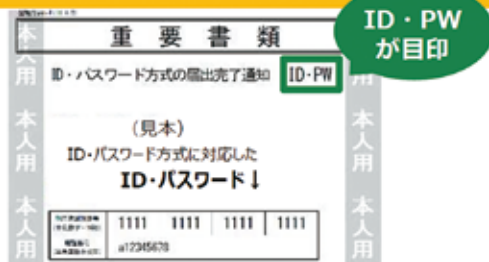


ICカードリーダライタと
して代用できる端末は
一部のAndroid端末のみ

対応端末の一覧
はこちらから！

※ 印刷して郵送等で税務署に提出することもできます。

IDとパスワードで送信



- ・「ID・パスワード方式の届出完了通知」の発行を希望される場合は、**顔写真付きの本人確認書類**をお持ちの上、**本人確認書類**にお越しください。
- ・既にID・パスワード方式の届出を提出された方は、申告書の控えと一緒に保管されている場合がありますので、ご確認ください。

(注) ID・パスワード方式は暫定的な対応です。
お早めにマイナンバーカードの取得をお願いします。

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 ☎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。