



- ・年下上司が身に付けておくべき高齢社員の活用法
- ・役員退職金と税務
- ・なくそう 職場のパワーハラスメント
- ・植物性由来の素材を食事に プラントベースフード
- ・中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- ・健康情報 コロナ禍で健診・検診、忘れていませんか？

- P.1 インタビュー (有)喜良久亭 代表取締役社長 佐藤真貴子氏)
- P.2~3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4~5 年下上司が身に付けておくべき高齢社員の活用法
- P.6~7 役員退職金と税務
- P.8~9 なくそう 職場のパワーハラスメント
- P.10~11 植物性由来の素材を食事に プラントベースフード
- P.12 中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- P.13 【健康情報】 コロナ禍で健診・検診、忘れていませんか？

けやき

● 「恩送り」という言葉がある。恩を受けた相手に対し直接に恩を返す「恩返し」とは異なる。「恩送り」は恩を受けた相手に限らず、受けた恩をできる範囲で別の誰かに送る。その誰かがまた別の誰かに送るといった、より良い社会環境を形作っていくという思いやりのバトンタッチの考え方が底流にある。

● コロナ禍で獅子奮迅の働きをしてくれた医療従事者へ感謝の思いや行動が渦巻いた情景を振り返ると、まだまだ日本人の心の底流に「恩送り」が息づいていることを感じられずにはいられない。税金観として「取られるもの」という認識が未だにあるが、その使い道が健やかで安全な国民生活が営われるように使われているとの思いを抱くことであれば、納税こそは「恩送り」の行為とも言えるだろう。改めて納税道義の高揚を掲げる法人会も古来から伝えられている「恩送り」の精神・哲学を税金観に込めて取り組んでいきたい(S)

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催
第7回 東北障がい者芸術全国公募展 出展作品
優秀賞 東北電力賞
松浦繁 作(宮城県)：作品名「モアイ」

<創作状況など>

テレビで海岸に立つモアイ像を見て復興を願い作りました。
万力で押さえ、左手でノコギリ、オノを使って作りました。



Message

リスクを自ら取り込む。リスクがないと社員は成長しない。
(ニトリ 創業者 似島昭雄)

旬の鮮魚で 四季を味わう



佐藤 真貴子 さん

(有)喜良久亭 代表取締役社長

青葉区北目町3-8

(公社・仙台中法人会 連坊・荒町・五橋支部)

「喜良久亭」の看板女将
笑顔はじける佐藤さんにお話を伺いました

笑顔あふれる 女将のおもてなし

「磯料理 喜良久亭」は、創業92年の老舗鮮魚店「旭屋佐藤本店」直営の海鮮割烹料理屋として昭和56年に開業された。

鮮魚店は90周年、喜良久亭は40周年の節目を迎えたものの、コロナ禍の影響で周年記念のイベントも何もできなかったため、次の100周年、50周年に向けて歩みを進めていきたいと語る女将の佐藤さん。

コロナの影響を受けて丸2年、宴会と接待が激減し、一時は売り上げ前年比が70%減の月もあったとのこと。一方、「おうち需要」の高まりを受け、もともと定評のあった鮮魚店のお惣菜ニーズが増大したことに着目し、今後はEコマース事業への参入を視野に入れ、足を運ばずとも喜良久亭の味を楽しんでもらえるようにしたいと今後の展望を示した。

困難に直面しても塞ぎ込むのではなく、『災い転じ

て福となす』というように前向きな姿勢が印象的で、女将業が天職のような佐藤さんだが、社会人になるまでは家業を継ぐつもりはなかったと話す。

しかし、後継者問題に直面した時、魚屋の娘に生まれ、幼少期から自然に家業を間近で見えてきて、「このお店をなくしたくない」とただただ純粋にそう思い、継ぐことを決意したとのこと。

昔から「ごひいき」にしてくれているお客様の中には「このじやなきやダメなのよ!」と言ってくくださる方もいて、そういった皆さんの顔が浮かんで背中を押されたとき当時の心境を語った。

経営者となった今も初心を忘れず毎日着物でお店に立つて暖簾を守っている佐藤さん。

着物は気持ちが引き締まる仕事着であるとともに、お座敷料理の良さを引き立てる意味と、おもてなしの気持ちを含めて毎日袖を通してきているのだと語った。

魚食文化をつなぐ

喜良久亭の海鮮は、旭屋佐藤本店の3代目社長を務める佐藤さんのご主人が、毎朝自ら市場に足を運んで目利きし、納得できる魚だけを仕入れて提供されているだけに、鮮度抜群の海の幸で四季折々の海鮮料理が楽しめるという長年支持を得ている。

近年は、温暖化による海水温の上昇や、諸外国の影響等で、馴染みのある魚が安々と口にできなくなるのではないかとという不安もあるが、商売の原点は「お客様に喜んでもらう」ことであり、今の世だからこそ改めて原点回帰し、大切にしたいと語った。

また、接待や改まった会食の機会がなくなり、お座敷でお料理を食べたことがない若い方たちにも足を運んでいただき、教習屋造りの和室で古き良き安らぎの中でお料理を楽しむことを経験してもらいたいと期待を寄せた。

第10回定時社員総会・記念講演会

6月15日、仙台国際ホテルにて開催された。

第10回定時社員総会では、令和3年度事業報告の件、令和3年度事業計画報告の件、令和4年度収支予算報告の件が説明・報告され、とともに、令和3年度収支決算、並びに会費規程改正承認の件が諮られ、議事は全て原案通り承認された。



Photo Eye いま、中法人会は

挨拶に立った田中善一会长は、長引くコロナ禍による国内企業物価指数の上昇と、ロシアのウクライナ侵攻等に伴う原油や原材料の高騰による経済への影響は非常に大きく、中小企業が抱える課題も千差万別であるが、仙台中法人会においては、引き続き関係各所との連携のもと効率的な運営を図り、会員企業と地域社会の発展に寄与していきたいと語った。

また、総会に先立って行われた記念講演会「どうなる日本経済と中小企業経営」で講師を務めた慶応義塾大

学経済学部名誉教授の金子勝氏は、世界情勢が混乱真っ只中の今、日本がこれから10年、20年生き抜いていくためには、中長期的な財政構造を変えていきながら、産業構造を地域分散ネットワーク型に変えていく必要があるとし、エネルギー、食と農、医療、福祉をIoT (Internet of Things) で結びつけ、地方で雇用を作り、自前で回していけるような経済を作らねばならないと述べられた。

続いて行われた会員交流会では、3年振りの開催ということもあり、多数の参加を得て会員相互の懇親が図られ盛況のうちに終了した。



選ばれる話し方講座

6月9日、東京エレクトロンホール宮城にて仙台市内の3法人会共催で開催された。



講師にフリーアナウンサーでWACHIKAKAコミュニケーションの阿隅和美氏を迎え、お客様の心を動かすビジネスコミュニケーションを身に付け、初対面にも強くなる「話し方」のポイントが教示された。

今やほとんどの世代がインターネットから情報を得ている時代に、対面コミュニケーションでいかにして

自分の話に興味を持ってもらうかが「選ばれるため」の鍵であると述べられた。

受講者からは、論理的には理解できたので実践できるように訓練したいとの感想が寄せられた。

決算法人説明会

6月14日、卸町会館にて開催された。

今回は、4月・5月・6月決算の法人を対象に、午前・午後に分けて予約制で行われた。



説明会の前半では、仙台中税務署の法人課税担当職員より、法人税関係法令の改正概要や、決算業務を行

う際の間違いやすい点、注意を要する事項等について説明されるとともに、消費税の仕入税額控除の方式として「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」が令和5年10月1日から導入されることに伴い、制度導入までのスケジュールや登録申請の手続き方法等が解説された。

仙台中法人会では、適正な法人税等の申告が行われることを目的として、決算期を迎えた管内の全法人を対象として、今後も中税務署と共催で定期的に説明会を開催しますので是非ご参加ください。

パソコンセミナー ワード&エクセル ビジネス実践編

6月24日、野村不動産仙台青葉通ビルにて開催された。

講師に㈱富士通ラーニングメディア専任インストラクターの吉田理恵氏を迎え、ビジネスシーンにおける、ワード・エクセルそれぞれの効率的なドキュメント作成方法が詳しく解説さ



れ、参加者は演習を通して実践的にスキルアップを図った。

青年部会 仙台中税務署 エコキャップ回収会

6月22日、今年で8回目を数える仙台中税務署エコキャップ回収会が青年部会主体のもと開催された。

仙台中税務署の皆さんは日頃から当会の社会貢献活動に理解を示され、今年も職員の方々が集めてくれたキャップ約46kg（ワクチンに換算して約11人分）を受領した。

また、署長、副署長、法人課税第一部門統括調査官との懇談会も設けられ、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。



経営者懇話会例会

6月28日、仙台サンプラザにて開催された。

今回は「初夏の饗宴・伝統芸能 選 東方落語と尺八楽」と題し、東北弁による話芸を確立されている東方落語プロジェクト代表の今野家もう世氏と、尺八奏者で都山流竹琳軒大師範の大友憧山氏をお招きして、日本を代表するふたつの伝統文化に触れた。



経営者懇話会の趣向を凝らした例会は毎回好評を得ており、参加者からは、こうした交流事業を再開し、地域社会が少しでも活性化してほしいとの声が聞かれた。



パソコンseminar

写真・映像編集とパワーポイントを使った動画作成テクニックを学ぶ

日時： 令和4年8月24日(水)13:30～17:30
会場： 土屋不動産 PARM-CITY131 5A会議室
講師： (有)ネットシナジー 佐々木 久夫氏
受講料： 会員1名 3,000円／非会員1名 6,000円

自分で作れると
楽しい♪



高齢社員の上手なマネジメント力

年下上司が身に付けておくべき

高齢社員の活用法

(有)島田教育総合研究所 所長 島田 義也

高齢者雇用安定法の改正法が2021年4月1日から施行され、努力義務とはいえ、事業主には「70歳まで定年引き上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」などの「高齢者就業確保措置」を講ずることが求められるようになりました。

また、2022年4月から働きながら年金を受給しても支給停止にならない報酬額の引き上げが行われており、高齢者の就業ニーズは高まっています。高齢社員の活用は企業にとっても重要な課題である

とともに、高齢社員の管理者となる「年下上司」が取り組むべき重要なテーマであることは間違いありません。

高齢社員に元気に働いてもらうためには会社としての様々なマネジメント施策（高齢社員自身の意思を確認し、どんな勤務条件で働いてもらうのか・どんな処遇をするのか、などを設計すること）が重要なのは言うまでもありませんが、本稿では「管理者が気をつけるべきこと」に限定して解説いたします。

期待をかける【ピグマリオン効果】

研修の打ち合わせなどで企業を訪問した際に経営者からよく「年輩者は今から

教育しても仕方ないだろう。今回は参加させないことにするよ」という言葉を聞き

ます。

また管理者からも同様に「若い者は使いやすくていいんですが、年輩者はどうも……」というような発言を聞くことがあります。

これでは高齢社員に対して「あなたにはもう若い人ほどの能力はありません。退職まで大過なく過ごさずこ

と、暗しをにかけているようなもので、頑張れと言われても、頑張る気にはなれないでしょう。

高齢社員活性化の第一歩は、「高齢社員に対する否定的なイメージを取り払い、彼らに戦力としての期待をかけること」です。この発想がなければ何事もスタートしません。

上司が期待を示す態度を取ると部下はこれに反応し、期待に応えようとするようになることがあります。この現象を「ピグマリオン効果」と言います。

上司から期待をかけられて嬉しくない者はいません。若手社員に対して「期待しているよ」という働きか

けが重要なと同じように、高齢社員に対してもこうした働きかけが必要なのです。

ただ、高齢社員の場合、柔軟性に欠けたり新しいことを身につけるには少々時間がかかったりします。この「若い社員と同じようにバリバリ活躍してくれ」という期待は禁物です。

人間には年を取るにつれ、誰しも衰える能力があります。そういう事実を無視して

若い社員と全く同一の仕事

をさせるのでは活性化につなげることはできません。高齢社員は仕事の経験や知恵、情報や人脈を豊富にもっており、対人関係能力についていえば、若い社員より優れている場合が圧倒的に多いものです。

そのような高齢社員のもっている能力の強み、弱みをよく把握して、強みを活用するようにしなければいけません。

担当してもらう分野については大幅に権限を委譲する

「社長は若い者には大いに期待をかけている。彼らは確かに頑張っている。しかし、俺たちにももつと権限を与えてほしい。そうすれば若い者に負けないだけの仕事をしてみせる！」

ある会社の研修終了後の懇親会で50代の社員の方がこのようなことを言っていました。この言葉に共感する高齢社員の方は多いことでしょう。

責任をもたせられると人はやる気になるし、成長し

ます。

これは若い社員だけではなく高齢社員についても同様です。

少し大きな仕事を自分の思い通りに進められるとすれば、それなりに張り切るものです。

むしろ高齢社員は若い社員より責任感の強い人が多いので、権限委譲はぜひとも行なうべきです。



「長幼の序」に従い、高齢社員を立てる

日常の接し方も重要です。

高齢社員の上司に当たる管理者は接し方を心得ておかなければなりません。

若い部下に対してはテキパキ指示をして間違ったことを正し、時には叱り、遠慮なくモノを言える管理者も、相手がベテランの高齢社員となると、やはり遠慮が出ます。

かつて自分の上司だった人が部下になったような状況であればなおさらのことです。

かといって「俺が上司だ」とばかりに強気に出るとあまり良い結果は招きません。年の差というのはいかんともしがたいものです。

「長幼の序」という言葉もあるように、年少者は年長者を敬い礼を尽くすのが最低限すべきことのルールなどです。これは職制上のルールに優先すると考えたほうがよいでしょう。

① 礼儀正しく接する（言葉遣いをていねいにする・

挨拶は自分から先にする・見下したような言動をしない、など）

これを実行したからといって、上司の権威は少しも損なわれません。

むしろ「礼儀正しい上司だ」と、かえって好感を持つてもらえます。

仕事をしていければ、指示をしたり注意をしなければならぬ場面は必ず生じます。そんな時に遠慮していただくのは管理職失格です。

しかし、言葉遣いはあくまでもていねいでなければなりません。「〇〇さん、これこれの件で全員に徹底したので〇〇さんも注意してください」と言えば良いのです。

② 高齢社員を頼る（知恵を借りる・相談を持ちかける）

年長者からみれば、年の若い者が自分を頼って相談をもちかけてくれれば決して悪い気はしないものです。

喜んで自分のもっている

知識・経験・知恵など色々教えてやろうという気持ちになることでしょう。

高齢社員はだてに長年仕事をしてきたわけではありませぬ。情報は豊富にもっているのです。

相手を立て、頼ることでコミュニケーションがうまくいけば、管理者はその情報を手に入れることができ、高齢社員も気持ちよく働けます。一石二鳥です。

③ 話を聴いてあげる

高齢社員と話をしていると、自慢話から始まって不平不満、愚痴、うらみつらみに話が発展することもあります。

そんな場合も、相づちを打ち、共感しながら最後まで

でつき合うことが大切です。

言っている本人にしたらって、わがままを通そうと思っただけで言っているわけではなく、ただ聴いてくれる人がほしいから言っている場合が多いのです。

全部聴いてあげればそれだけで気が晴れ、管理者に対する信頼感も高まるものです。

そして、「この上司のために一肌脱ごう」という気持ちになり、良き理解者にも協力者にもなってくれるものです。

「年長者は立てる」これが良い人間関係を築く上で鉄則であり、若い部下にも教育しておかなければならないことなのです。

必要な研修であれば受講してもらおう

職務遂行能力は一般的に年齢とともに低くなっていくものですが、適宜能力開発を行えば何歳になっても職務遂行能力をある程度高めることは可能です。

少子高齢化が進む昨今、若い社員だけでなく、高齢

だから企業は高齢社員に対しても積極的に能力開発を行うべきです。

しかしながら高齢社員の場合、「定年まで残りわずかだし、賃金アップは望めない。今さら研修なんて」と、考えている人も多いものです。

このような人に対して管理者が「あの人に研修を受けさせても無駄だ」と考えてはいけません。必要な研修であれば受講してもらいべきです。

人生100年時代と言われる昨今、せめて70歳までは働きたいという人もずいぶん多いことでしょう。

しかし、再就職するにしろ、再雇用に応じるにしろ、良い仕事に巡り合えるかどうかはもっている能力がモノをいいます。

この会社で「残り何年」というように考えずに、残りの人生を有意義に過ごすためには、勉強することが必要だということを何回となく説いて意識を変革する努力をしていただきたいものです。



留意点

役員退職金と税務

退職者と法人の税務

税理士 神田博則



退職金は、給与や賞与と比べ税の負担が軽くなるように優遇されています。これは、退職金が長年の勤務に対する功労報酬的な性格があることや、退職後の生活を保障する必要があることなどが理由とされています。

そのため、特に支給の際に恣意性が入りやすい役員退職金については、過度な節税に用いられないために各種の制限が設けられていますので、役員退職金を支払う場合は注意が必要です。

【計算式】

$$\text{退職所得} = (\text{退職金の金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

【退職所得控除】

勤続年数 A	退職所得控除額
20 年以下	40 万円 × A (80 万円に満たない場合には、80 万円)
20 年超	800 万円 + 70 万円 × (A - 20 年)

【設例】38 年勤務した方が退職し、退職金 3,000 万円を受け取った場合

- ①退職所得控除額
.....800 万円 + 70 万円 × (38 年 - 20 年) = 2,060 万円
- ②退職所得金額
.....(3,000 万円 - 2,060 万円) × 1/2 = 470 万円
- ③所得税額
.....470 万円 × 20% - 42 万 7500 円 = 51 万 2,500 円
- ④所得税及び復興特別所得税 (百円未満端数切捨て)
.....51 万 2,500 円 × 1.021 = 52 万 3,262 円
- ⑤住民税の金額
.....470 万円 × 10% = 47 万円

所得税の速算表

課税される所得金額	税率	控除額
1,000 円から 1,949,000 円まで	5%	0 円
1,950,000 円から 3,299,000 円まで	10%	97,500 円
3,300,000 円から 6,949,000 円まで	20%	427,500 円
6,950,000 円から 8,999,000 円まで	23%	636,000 円
9,000,000 円から 17,999,000 円まで	33%	1,536,000 円
18,000,000 円から 39,999,000 円まで	40%	2,796,000 円
40,000,000 円以上	45%	4,796,000 円

以下、役員退職金の支給を受ける個人と支給する法人に分けて、役員退職金に関する税務をご説明いたします。

退職者の税務 所得税

1. 基本的な計算方法
退職所得は、他の給与所得や事業所得などと区分して、退職所得のみで税額計算を行います。退職所得の計算式は左図表の通りです。

計算はまず、受け取った退職金の金額から、退職所得控除を差し引きます。退職所得控除は、勤続年数に応じて上図表のように計算します。

勤続年数が長くなるにつれて、退職所得控除が多くなるという仕組みです。

2. 具体的な計算例
具体的な計算例を左図に示します。

3. 退職所得の計算の特例
勤続年数が5年以下である法人の役員等が支給を受ける

けた退職金のうち、その役員等勤続年数に対応するものとして支払いを受けるものについては、退職所得の計算において2分の1計算の適用はありません。

また、法人の役員等以外で勤続年数が5年以下である方が支給を受けた退職金については、退職金の額から退職所得控除額を差し引いた額のうち300万円を超える部分については、2分の1計算の適用はありません (令和4年以後適用)。

短期間で退職を繰り返して、退職所得の優遇を過大に受けようとすることを防ぐための措置です。

4. 退職金の源泉徴収
退職金の支給を受ける際は、支給する勤務先に対して「退職所得の受給に関する申告書」を提出します。申告書には勤続期間などを記載しますので、これに基づき勤務先が退職所得にかかる税額を計算し源泉徴収してくれますので、その後の確定申告等は不要となります。

ります。ただし、「退職所得の受給に関する申告書」を提出しない場合は、勤務先は正しい税金計算ができませんので、退職金の支給額に20・42%を乗じた金額を源泉徴収します。

この場合は、受給者本人が確定申告を行い、税額を精算する必要があります。

**支給する法人の
税 法人税**

1. 過大役員退職金

前述の通り、退職金は税負担が少なくなるように優遇されています。

そのため、役員退職金が過度に税負担を減らす目的で悪用されないように、法人税法では「内国法人がその役員に対して支給する給与の額のうち不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、損金の額に算入しない」と規定されています。

ただし、不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額といっても法人税法施行令において「退職した役員に対して支給した退

職給与の額が、当該役員その内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし、相当であると認められる金額」とするのみで、具体的な計算式等は規定されていません。

一般的には、「功績倍率法」による計算が多く用いられています。

【適正な役員退職金】

最終報酬月額 × 勤続年数 × 功績倍率	社長	3倍
	専務	2.4倍
	常務	2.2倍
	平取	1.8倍
	監査役	1.6倍

この功績倍率法における倍率は、よく税務の書籍などでも記載されており有名ですが、これは過去の裁判で認められた事例であり、法人税法には規定されていません。

そのため、この倍率しか認められないということはありませんし、これ以上

の倍率でも認められた事例やこれ以下の倍率でも過大とされた事例もあります。

とはいえ、この倍率の範囲内であれば税務署に認められやすいことは事実です。この倍率よりも著しく高い倍率を用いる場合や、退職直前に報酬月額を上げた場合などは、税務調査において指摘を受ける可能性があります。

2. 分掌変更等の場合の役員退職金

退職金は通常その法人での勤務が終了したことにより給付されるものですが、法人の役員については、その業務分掌が大きく変更された場合にも退職金が支給されることがあります。

たとえば、常勤役員が非常勤役員になった場合です。その分掌変更が実質的に退職と同様の事情にある時として取り扱うことができます。

法人税法基本通達9-2-32では、分掌変更等で支給した退職金が認められる

場合として、次の例を挙げています

- ① 常勤役員が非常勤役員になったこと
- ② 取締役が監査役になったこと
- ③ 分掌変更等の後におけるその役員の給与が激減（おおむね50%以上の減少）したこと。

ご注意いただきたいのは、これらの要件のすべてに「実質的にその法人の経営上主要な地位を占めている者を除く。」という留意事項がある点です。

これはオーナー企業の社長が後継者に経営を引き継ぎ、自身は非常勤役員になって退職金の支給を受ける場合などが典型例ですが、後継者のためとはいえ、非常勤役員となった後においてもいろいろと経営に関与していると、「経営上主要な地位を占める者」とされ、その退職金が法人税法上認められない可能性があります。

有名な国税不服審判所の裁判例では、代表取締役から代表権のない会長に分掌

変更した後にも次のような事実があった場合に、分掌変更後も経営上主要な地位を占めていたと認めて役員退職金の損金算入を否認しました。

- ・ 午前中だけではあるがほぼ毎日出勤していた
- ・ 取引先との折衝についてアドバイスし、取引先の接待に同席していた
- ・ 金融機関との利率交渉などに立ち会っていた
- ・ 役員報酬の決定や人事に
関与していた
- ・ 経費等の領収書をチェックしていた

この裁判事例は少々やりすぎの感もありますが、事業承継をした場合に分掌変更による役員退職金を支給する際には、「経営上の主要な地位を占める者」と認定されないように、極力経営への関与をしないようにする必要があります。そのような状況にすることができず継続して経営に関与しなければならぬ可能性がある場合には、実際に退職するまで退職金の支給は行わない方が賢明です。

NO パワハラ なくそう 職場のパワーハラスメント



「職場のパワハラ」とは？

「みんなの前で、上司から大声で怒られた」「毎朝、挨拶しても無視される」「処理しきれない量の仕事を無理やりやらされる」「自分にだけ仕事回ってこない」……。

こういった職場での「いじめ」や「嫌がらせ」などのパワーハラスメント（パワハラ）。

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調

査（令和2年度）」によれば、従業員の3人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と答えています。

パワーハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権に関わる許されない行為です。

また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながります。

多くの人が会社などの組織で働く現在、「職場のパワーハラスメント」をなくすことは、誰にとっても重要な問題です。

では、どのような言動が職場のパワーハラスメントに当たるのでしょうか。

「労働施策総合推進法」では、次の3つの要素を全て満たす言動を「パワーハラスメント」と定義しています。

同じ職場で働く者に対して
(1) 優越的な関係（※）を背景とした言動であって、

(2) 業務上必要かつ相当な範囲（※）を超えたものにより、

(3) 労働者の就業環境が害されるもの

※1…優越的な関係

上司から部下に対しての言動だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるなどの様々な職務上の地位や人間関係の優越性を背景に行われるケースが含まれる。

※2…業務上必要かつ相当な範囲

個人の受け止め方によって不満に感じる指示や注意・指導があっても「業務の適正な範囲」内であればパワーハラスメントに該当しない。

そして、職場のパワーハラスメントは大きく6つの典型的な言動に分けられています。

職場のパワーハラスメント【6つの類型】

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害など）

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉

毀損・侮辱・ひどい暴言など）

人格を否定するような発言をする など

(3) 人間関係からの切り離し

（隔離・仲間外し・無視など）
自身の意にそぐわない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする など

(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）

長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる など

(5) 過小な要求（業務上の合理性なく、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）

管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる など

(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
職場内外で継続的に監視

したり、私物の写真撮影をしたりする など

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、上記（1）（2）

（3）のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは

言えません。
また、（4）（5）（6）

の場合は「業務の適正な範囲」との線引きが難しいケースがあります。

さらに、その行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場で、どこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

企業への影響は？

職場のパワーハラスメントを放置すれば、従業員の心の健康を害するだけでなく、職場の雰囲気・生産性の悪化や人材の流出、さらに「不法行為責任」や「安

全配慮義務違反」などの法的責任を問われて訴訟（左表）による金銭的負担の発生、そして企業イメージの低下と、企業へも大きな悪影響を及ぼすことも考えら

れます。
パワーハラスメントは、被害者だけではなく、その周囲、そして加害者や企業全体にも大きなダメージを与えてしまいます。

【事案1】「上司の注意指導等とパワーハラスメント」

製造業A社の工場にXが勤務していたところ、製造長の地位にある上司Bが行った各々注意指導に対し、Xは「Bの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張し、A社及びBに対し民事上の損害賠償請求を提起。

【事案2】「先輩によるいじめと会社の法的責任」

准看護師X(男性)はY病院に入り、看護師資格の取得を目指し看護専門学校に通学しながら勤務していた。同病院には男性准看護師5名がおり、Aが一番上の先輩でXが一番下。その間では先輩の言動が絶対的とされ、一番先輩のAが後輩を服従させる関係が継続し、Aによる様々ないじめや嫌がらせに耐え切れずXが自殺した。遺族(両親)がAおよびY病院に対し、いじめによってXが自殺に追い込まれたとし、民事損害賠償請求を提起。

予防・解決のために 職場で取り組むことは

令和4年(2022年)4月からは、パワーハラスメントを防止するための取組をすることが、すべての事業主に義務化されました。事業主は、パワーハラスメントを防止するために以下のような措置を講じる必要があります。

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
パワーハラスメントの内容、パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発する。
パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則などの文書に規定し、従業員

に周知・啓発する。
●相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
相談窓口をあらかじめ定め、従業員に周知する。
相談窓口担当者、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。
パワーハラスメントが生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合やパワーハラスメントに該当するかどうか分からない場合であっても、広く相談に対応する。
●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
事実関係を迅速かつ正確に確認する。
事実関係の確認ができなかった場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。
事実関係の確認ができなかった場合には、ハラスメント行為を行った者に対する措置を適正に行う。
再発防止に向けた措置を講ずる。

●併せて講ずべき措置(プ
ライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)
相談者やハラスメント行為をした者などのプライバシーを保護するため必要な措置を講じ、従業員に周知する。
●事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされないことを定め、従業員に周知・啓発する。
職場のハラスメントをなくしていくためには、事業主の取組だけでなく、従業員もハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の従業員に対する言動に、必要な注意を払うことが重要です。
仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重し合い、ハラスメントのない職場にしていきたいと思います。
厚生労働省では、職場でのパワーハラスメント対策に関する研修パンフレットや取組事例などを、ウェブサイトで紹介していますの

悩んだときは？

職場のパワーハラスメントで悩んでいる人は、まず、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。
また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、パワーハラスメントの予防・解決に取り組ましましょう。
なお、企業内に相談窓口がない場合や周りの人に相談できない場合は、総合労働相談コーナー(各都道府県労働局)などの相談機関がありますので、一人で抱え込まず、ご利用下さい。

植物性由来の素材を食事に

SDGs プラントベースフード



未来事業株式会社 管理栄養士 吉岡美保

近年耳にすることが多くなった『SDGs』という言葉。

SDGsは、国連加盟193か国が2016年〜30年の15年間で達成するために掲げた目標のことです。

SDGsの広がりや背景に、プラントベースをコンセプトとした飲食店や植物素材を使った食品、植物由来の肉風・卵風の食品等、プラントベースの取り組みをおこなう企業が徐々に増えています。

メディアでも取り上げられてはいるものの、日本では未だ発展途上にあるのが「プラントベースフード」です。

プラントベースってなに？

プラントベースとは、Plant (植物)とBased (由来)を組み合わせて作られた言葉です。

野菜や果物、ナッツや豆類などからできた植物性の食料を選択するスタイルのことを指します。

そのため、プラントベースフードは肉や魚、乳製品や卵といった動物性食品は一切含んでいません。

ベジタリアンやヴィーガンとの違いは？

植物性の食料をメインにした食生活と聞くと、ベジタリアンやヴィーガン(ビーガン)を思い浮かべる方が多いかもしれません。いずれも植物性素材を中心に生活を表す言葉で

すが、ベジタリアン(菜食主義者)は、一般的には肉類や魚介類などの動物性食品を口にしない人を指します。

ベジタリアンの一派であるヴィーガンは、乳製品、卵、はちみつなども口にせず、植物性素材のみを食べて生きる人(完全菜食主義者)を指します。

また、食事だけでなく衣料品や日用品に至るまで、動物性由来のアイテムを一切使わずに生活します。動物愛護や環境問題などの主義や思想から、ヴィーガンという生き方を実践している人もいます。

一方で、プラントベースは、積極的に植物性のものを取り入れようという意味合いが強く、ヴィーガンと

異なり厳密なルールはありません。動物性の食料を食べても良いなど、比較的实践しやすいライフスタイルといえるでしょう。

プラントベースと環境

動物性食品のなかでも身近なお肉は、実は生産に非常に多くのコストや負荷がかかります。

特に問題視されているのが、自然環境にかかる負荷です。

一例として挙げられるのが、牛が排出するメタンガスや、飼育にかかる水資源、エネルギーなどの問題です。

一方、プラントベースは植物性由来なので、環境負荷は軽いのが特徴です。

つまり、肉の代わりにプラントベースフードを選択することは、環境に優しい選択をしているとも言えます。

食事が環境に与えるインパクトはしばしば軽視されがちであり、単純に知られ

ていないケースが多いのですが、食事は環境に対して大きなインパクトを持っています。

例えば週に3回、ひとりの人が1年間プラントベースに置き換えた食生活をした場合「600kgのCO2削減」「37万ℓの水節約」「4千㎡の土地保全」につながると思われます。

【なぜ食事で課題解決できるのか】

週に3食プラントベースの食事を置き換えて1年間生活すると...

<p>600 kgのCO2 日本列島の1.5往復超(5千km)の運転に相当!</p>	<p>37万ℓの水 33日間シャワーをつけたままに相当!</p>	<p>約4千㎡の土地 畜産は大量の土地を必要とします!</p>
--	--------------------------------------	-------------------------------------

食事は大きなインパクトを持っている

参照 Grino

食糧不足への懸念

2020年現在の世界人口は77億人ほどですが、2050年には97億人を超え

ると推計されています。

世界人口が増えることで、特にたんばく質をはじめとした食糧不足問題の加速が懸念されています。

肉類や魚介類などの動物性たんばく質だけに頼るのではなく、植物性たんばく質にシフトしていくことで世界的なたんばく質不足を回避できる点も、注目を集める背景といえるでしょう。

(参考：総務省統計局「世界の統計2021」)

プラントベースの食品

店頭で「大豆ミート」という文字を目にする機会が多くなりました。

肉の代わりに大豆を使った大豆ミート、牛乳の代わりにオーツミルクやアーモンドミルクなどの材料をはじめ、レトルトのカレーやパスタソースなどの手軽なものまで、様々な商品があります。

また、レストランやカフェでプラントベースフード対応メニューがあったり、

アイスクリームやケーキを売るショップも増えてきました。

消費者庁は21年8月、食品事業者向けにプラントベース食品の表示ルールを明確にするQ&Aを公表しました。

景品表示法上、問題とならない解釈として、「大豆ミート」「ライス乳」と表示する場合、商品名とは別に「肉不使用」「牛乳や乳飲料ではありません」「野菜で作りました」といった表示があれば、誤認を与えない、といった回答が示されています。

また、農林水産省は21年12月、国の新たな基準として、大豆からつくる「大豆ミート」の日本農林規格（JAS）案を提示しました。牛や豚といった動物性の原材料を使用しないことや、肉のような質感や形状を表すよう加工するなどの要件を満たせば、商品の包装にJASマークを表示できるといった内容になっています。

プラントベースは健康にも良い!!

一般的に、動物性食品よりも植物性食品の方が脂質が少ないイメージだと思えます。

もちろん、調理法や味付けで糖質や脂質が高すぎた意味がありませんが、カロリーが抑えられるので、肥満防止につながります。

そして、野菜や果物は抗酸化作用が高いので、免疫力を高める効果も期待できます。

厳密な制限をしなくても、食生活にプラントベースを取り入れることで、心血管疾患や糖尿病にかかるリスクを低減するなど、生活習慣病予防にもつながります。食事のバランスが大切なのは言うまでもありませんが、植物性の食材を選ぶことは、健康面にも嬉しい効果があるのです。

ホールフード

プラントベースと一緒に知っておきたいのが「ホー

ルフード」の考え方です。全体を意味する「whole」と食べ物の意味する「food」を組み合わせた言葉で、日本語では「食材を丸ごと食べる」考え方を意味します。

例えば、プラントベースを実践していても、野菜くずをたくさん捨ててしまつては食品ロスにつながり、食糧不足の対策にはならないのです。

また、野菜の皮などにもたくさんの栄養が含まれている点も見逃せません。

野菜の皮や果物の種など、食材を余すことなく食べるホールフードを取り入れることで、地球環境に優しいプラントベースを実践できます。

急に食生活を変えるのではなく、まずは1日1食、週1回からなど、自分の生活に合ったスタイルで楽しみながら始めてみるのはいかがでしょうか？

具沢山みそ汁や豆のカレーにしたり、植物性ミルクを取り入れる、お肉を厚揚

げに置き換えるなど、植物性プロテインに注目して食べ方を工夫してみると、新たな発見にもつながります。プラントベースの食生活を取り入れることで、便秘や肌荒れなどの体の不調の改善や変化を実感できると、続けるモチベーションにもなります。

自分の体調を観察しながら実践するとよいでしょう。持続可能な社会への社会的な関心や消費者の健康志向の高まりなどから注目されるプラントベースフード。

動物性の食品から植物性のものへ転換することは、畜産の過程で排出される二酸化炭素などを抑制することが期待でき、また、世界的な人口の増加にともなう将来の食糧不足への解決策のひとつとしてもみられています。

今後こうした植物由来食品や代替食品への関心がさらに高まれば、市場における取り扱い商品としても、今以上に注目されていくのかもしれない。

百獣画録

動物アーティスト
シートン 大友



ボルネオオランウータン(霊長目ヒト科)

『孤独なオランウータン』



サル仲間、霊長類の多くは群れを作って暮らしていることが特徴のひとつですが、その中の例外と言えるのがオランウータンです。

オランウータンはスマトラ島やボルネオ島など東南アジアの限られた地域に生息していて、樹上生活をしている霊長類としては最大の種類です。

なぜオランウータンが単独生活を好むのか、これには彼らが棲んでいる環境が関係していると言われています。

オランウータンの好物は果物ですが、それらはジャングルの中で数年に一度しか実を付けな

いたため貴重な食べ物なのです。そうした数少ないご馳走を群れで食べようとすると、全員には行き渡らず食べ物を巡って争

いが起こる確率が高くなることを考えられます。

一方、単独行動でバラバラに散っていれば、少ない食べ物でもなんとかやっていけるというわけです。

また、オランウータンは果物が沢山採れるうちに沢山食べて皮下脂肪を蓄えることで、後の厳しい時期に備えるといった工夫もしているそうです。

◆作者紹介◆

シートン大友(本名:大友浩一郎)

1993年生まれ。岩沼市在住。幼い頃から動物を主役とした物語に親しみ影響を受けた。現在は、動物の骨格や筋肉、行動について研究を続け、制作活動と動物の保護活動など幅広く活躍中。

中法の

知 っ て グ ッ ト

野菜博士に聞く! 宮城伝統野菜

株式会社今庄青果
代表取締役社長 庄子泰浩

旬の食材

『子メロン』(摘果メロン)

お隣山形県庄内産の「子メロン」(摘果メロン)。

メロンを栽培する過程で間引きしたメロンの赤ちゃん、初夏の一時だけ産直の野菜売り場などで流通し、量販店の店頭には並ばない期間限定のレア野菜のひとつです。

大きくなると皮が堅くなるため、鶏の卵よりも小さいくらいのサイズの時に食べるのがベストです。

メロンはウリ科キュウリ属なので、サラダ感覚で生でも美味しく食べられますが、漬け物や炒め物などもオススメです。

私は、朝に塩を振って容器に密閉しておいて、お昼にポリポリ食べるのが手軽で好きです。子メロンといってもまだ生育の前段階なので甘さはほとんど



ありませんが、ほのかにメロンの香りがして、それはそれはフルーティーで爽やかな初夏の香りと食感が楽しめます。

熱中症対策には水分同様、塩分も必須ですので蒸し暑い日のもぐもぐタイムに最適です!

◆仙台朝市今庄青果◆

〈東四市場店〉

青葉区中央4-3-1
東四市場ビル1F
☎213-9846

〈朝市場店〉

青葉区中央4-3-28
仙台朝市場ビル1F
☎712-0356

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

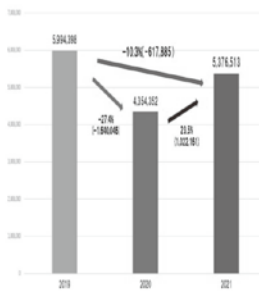
コロナ禍で健診・検診
忘れていませんか？

新型コロナウイルス感染症への感染リスクの懸念から、健康診断の受診控えが続いています。自覚症状が表れにくい病気は少なくありませぬ。2人に1人はかかると言われている“がん”も早期がんでは無症状であることがほとんどです。過度な受診控えは健康上のリスクを高めてしまう可能性があります。定期的に健診・検診を受けることが生活習慣病予防やがんの早期発見・早期治療につながります。今月は、改めて自分の体の重要性を紹介します。

新型コロナウイルス流行前より
10.3%下回る

新型コロナウイルス感染症の影響で受診者数が落ち込んでいるがん検診の状況を把握するため、日本対がん協会は2021年に実施したがん検診の受診者数についてアンケート調査しました。国内で感染拡大が始まった2020年の受診者数と比べて23.5%増と回復しましたが、コロナ流行前の2019年を10.3%下回っており、コロナ禍の影響が未だ続いていることが分かりました。

受診者数の推移 (5がん検診計、延べ人数)



あなたが受けたのは「健診」それとも「検診」？

「健診」と「検診」は読み仮名は同じ「ケンシン」ですが、意味が違うことはご存知ですか？

働く人を対象に行われている健康診断、略して「健診」は、将来の脳卒中や心筋梗塞などの重篤な病気への進展を予防するための定期的な検査です。「健診」では異常が指摘された場合、すぐに対応しないといけない場合は限られたケースで、期間を決めて自力で生活改善に挑戦するなどの対応で良い場合もあります。

一方、「検診」は胸部X線による「結核検診」や「がん検診」を指します。これらは特定の病気を調べるもので、異常が指摘された場合には、必ず病院に行って、医師に精密検査・診断をしてもらう必要があります。残念ながら「がんの疑い」を自力でなんとかすることはできないのです。



健診・特定健診

現在の健康を確認し、将来病気にかかるリスクを調べる。

例) 血中脂質検査、肝機能検査、血糖検査など



検診

今、特定の病気にかかっているかどうかを調べる。

例) 胸部X線検査、胃部X線検査、婦人科検査など



日本対がん協会は引き続き「コロナ禍でもがん検診は必要です」とメッセージを強く発信しています。上記の調査結果から、2020年に受診を控えた人のうち、相当数は2021年に受診したとみられますが、2019年の中には2020年と比べて2021年と比べて受診を控えた人も少なからず存在すると推測されます。がんをはじめとする疾病は、早期発見が鍵となっており、疾病予防の観点からも、コロナ禍においても健診は必要不可欠です。医療機関はコロナ対策を徹底しているため、今一度健診の重要性を認識し、ご自身の健康管理に役立ててほしいものです。

現在の受診に
対する意識は？

「健診・がん検診の受診意向についての質問で「控えたい」「やや控えたい」と回答した割合は2020年調査から減っているものの、「2022年度も控えたい」と回答した人が依然として約20%に達するという驚きの結果になりました。また、2021年度の受診率は前年度からやや増加していますが、全ての性別・年代で2019年の結果を下回っています。

新型コロナウイルス感染症の影響でがん検診の受診者数が減少していることが懸念されています。がんの早期発見が遅れ、進行がんの方が増えています。日本のがんによる死亡は年間38万人に上り、宮城県でも毎年6千人余りの方が亡くなっています。検診の遅れや未受診で仮に1%増加するだけで3800人の増加につながります。現在のがん検診は不要不急ではありません！新型コロナウイルスの流行が下火になった今こそ、健診・検診をしっかり受け自分の身体は自分で守っていきましょう！



せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

コロナ禍でがん検診を控えていますか？
少しずつアフターコロナ、ウィズコロナのフェーズに入ってきましたので、今年はずいぶんがん検診を受けました。新型コロナウイルスの流行によって、健診・検診の受診者が減少した結果、がんの早期発見が遅れ、進行がんの方が増えています。日本のがんによる死亡は年間38万人に上り、宮城県でも毎年6千人余りの方が亡くなっています。検診の遅れや未受診で仮に1%増加するだけで3800人の増加につながります。現在のがん検診は不要不急ではありません！新型コロナウイルスの流行が下火になった今こそ、健診・検診をしっかり受け自分の身体は自分で守っていきましょう！



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

消費税

知っていますか？インボイス制度

適格請求書発行事業者の登録申請を受付中！

＼登録を予定されている方／

もう
始まっています！

多くの事業者の方が登録申請をされて
ます！

早めの登録を受けることで、取引先
へのお知らせがスムーズに！

- 令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度が始まります。
- インボイスを発行するためには、登録申請が必要です。
- 登録を受けると、税務署から登録年月日や登録番号などが通知されます。



登録申請手続は、e-Tax をご利用ください！

- e-Taxで登録申請手続を行っていただくと、書面で申請された場合に比べて早期に登録通知を受けることができます！
- e-Taxで申請した場合、電子データで登録通知を受け取れます！電子データで受け取れば紛失のリスクがありません！



個人事業者の方はスマートフォンからでもe-Taxで申請できます。
e-Taxのご利用には事前にマイナンバーカードの取得が必要です。



国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

仙台中税務署 TEL 022-783-7831（代表）

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。

※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。