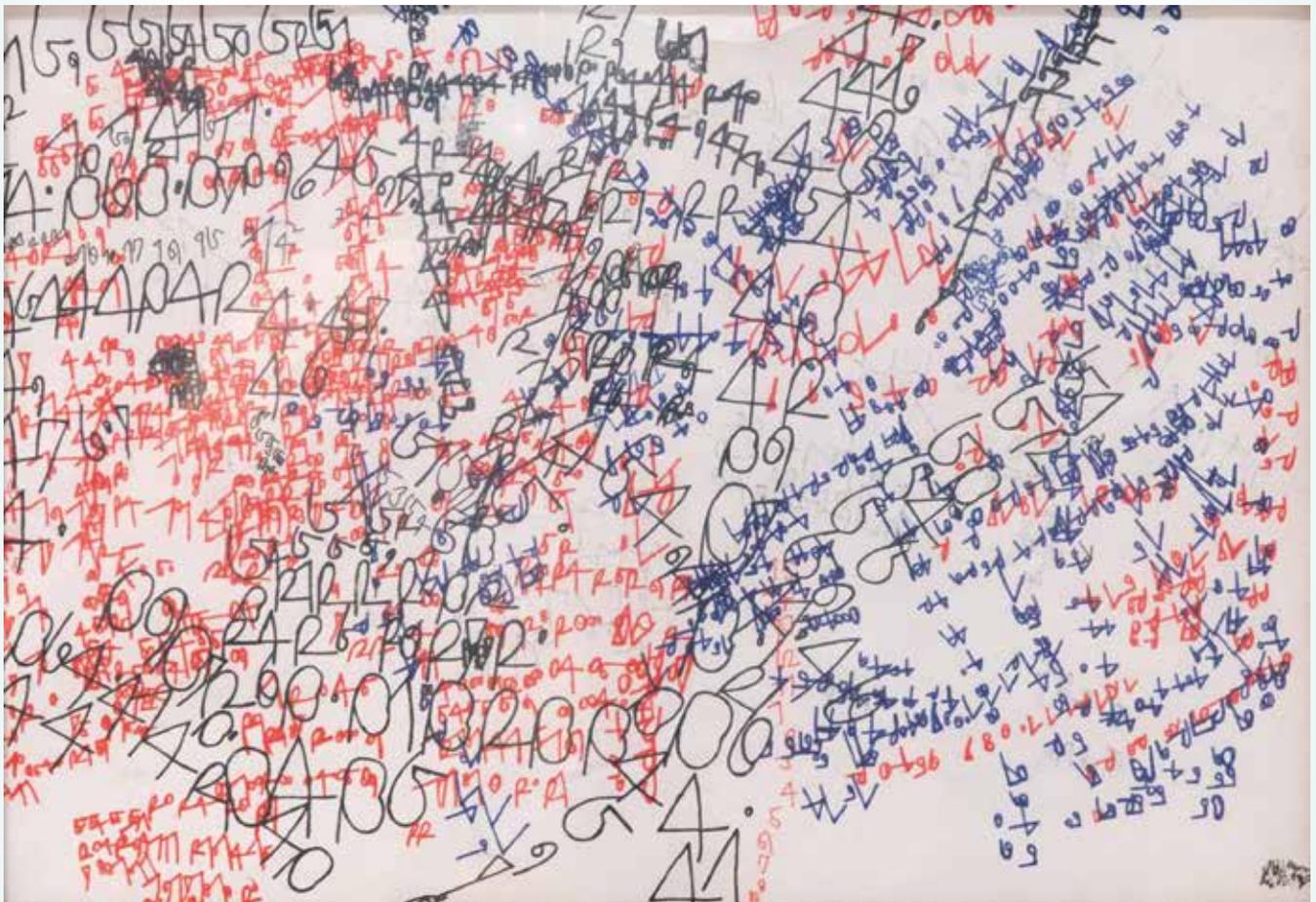


令和5年3月15日発行(毎月1回15日発行)第120号 通算551号 発行所 ©公益社団法人 仙台中法人会
編集 公益事業委員長 喜早 貴大 広報事業小委員長 佐藤 圭一郎 発行人 会長 田中 善一
〒980-0811 仙台市青葉区一番町二丁目3番22号 仙台ビルディング6階 TEL:022-263-0152 FAX:022-261-0488



- ・リテンションのためのマネジメント
- ・有給休暇をめぐるトラブルを防ぐ
- ・脳と腸の関係性 脳腸相関
- ・知っておきたい年金の手続
- ・中法の知ってグット 百獣画録・宮城伝統野菜
- ・健康情報 新型コロナ 2類から5類へ

- P.1 インタビュー (株)黄海製本 代表取締役社長 高秀正之氏)
- P.2~3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4~5 リテンションのためのマネジメント
- P.6~7 有給休暇をめぐるトラブルを防ぐ
- P.8~9 脳と腸の関係性 脳腸相関
- P.10~11 知っておきたい年金の手続
- 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】 新型コロナ 2類から5類へ

けやき

●財務省が発表した国民や企業が所得の中から税と社会保険料をどれだけ払っているかを示す国民負担率は2022年度は47.5%になる。将来世代が負担する国と地方の財政赤字を加えた潜在的国民負担率は61.1%。今後、少子化や防衛対策といった財政需要の増大、そして納税者が減少する生産年齢人口減から国民負担率はさらに増えるものとみられている。

●今から280年前の「享保の改革」後の江戸時代の年貢率は「五公五民」と言われ、収穫量の5割は領主に、残り5割は農民にという国民負担の割合が定められていたが、令和の時代は江戸時代の負担割合と同じ水準にあり、この割合が下がることはないと思われる。賃金引き上げを経済成長のエンジンとしていくと首相は描くが、給与引き上げでさらなる国民負担率の増加は免れないどころか、物価高も加わって一段と国民の財布は引き締め、経済成長エンジンは逆噴射さえ起こしかねない。一昨年度に過去最高の税収額を記録したものの、最近、地元紙に投稿された川柳の一句「税と 国の懐 大寒波」が我が国の置かれている財政実情の八方塞がりにも妙な得心を覚える。(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品
入選

相沢 庸 作 (宮城県) : 作品名「すうじ」



Message

大事なのはアイデアの間違いを認め、すぐに修正すること
(ゲーグル元CEO エリック・シュミット)

社員を幸せにできない会社に 繁栄はない



高秀正之さん

キノミ
(株)黄海製本 代表取締役社長
仙台市宮城野区扇町1-1-48

(公社・仙台中法人会 扇町・日の出町支部)

異業種からの転職で社長就任3年目を迎える
高秀さんにお話をうかがいました

どんな時でも前向き思考

高秀さんの叔父で現会長の佐藤敏男氏が昭和34年に創業した(株)黄海製本。

社名の黄海は佐藤氏の出身地である岩手県東磐井郡黄海村が由来とのこと。

昭和30年の町村合併により一関市藤沢町と地名が変わってしまったが、故郷への敬意を込めて社名に残したという。

高秀さんは、異業種から転職し、16年目の令和3年に3代目社長に就任した。

前職までは営業畑一筋でキャリアを積み、商社やメーカーでの営業マン時代は「1番」になることにこだわり、故に自身に課すものも大きく、歯を食いしばり、時には泣きながらがむしゃらに働いていたと回顧した。

そうした仕事中心の生活によって家族と向き合う時間も割かれ、子どもに寂しい思いをさせてしまっていることに気づき、自身のキャリアを見つめ直し転職を決心したとのこと。

今日まで日本の経済成長

をけん引してこられた諸先輩方は食べるために働き、中堅世代は認められるために働き、そして現代の若手世代はやりたいたいことのために働く、といったように、働き方や仕事に対する価値観は時代とともに変遷をたどってきたが、いつの時代も変わらず大事なことは、「前向きな気持ちで働く」ことだと語った。

社員の未来を 明るく照らす

現在は、本やパンフレット、手帳、カレンダーなどの製本を手掛け、主に南東北を営業圏に事業を展開している。

卒業アルバムがデータ化、生徒手帳がカードへと、従来の紙媒体がデジタルメディアへ移行されたり、ペーパーレス化が進行し、需要減少で厳しい状況ではあるが、それぞれのメリット・デメリットを理解した上で使い分け・併用をし、多様なニーズに 대응していきたいと語った。

世の中のあらゆる物やサービスが値上げラッシュの

今日においても、技術の安売りを助長するような価格だけの商売はしないという経営姿勢を貫いている。「なぜなら、価格で引き付けて売上を作っても顧客をつくることはできない」からだと言われた。

その技術重視が人材の尊重へと導かれ、直近9年間で新卒を8名採用して離職者ゼロだという。

社内に笑顔のある明るい職場づくりのためのコミュニケーションのひとつとして、高秀さんは毎月、給与明細を社員ひとり一人に感謝の言葉を添えて渡しているとのこと。

また、社会全体の思想が「他人に無関心」「自分は自分」「競争心も持たない」といった傾向にあるが、社員には日頃から「競争はしなくても良いが共存の精神は持つてほしい」と伝えているという。

「一人の百歩より百人の一步」の力を引き出し、「共同」「共有」「共感」の精神で成長してほしいと願う高秀さんの思いがひしひしと感じられた。

Photo Eye

いま、中法人会は

離職を防ぐ「ほめる気遣い」 コミュニケーション術講座

2月7日、エルパーク仙
台にて仙台市内の3法人会
共催で開催された。

講師を務めた一般社団法
人日本ほめる達人協会特別
認定講師の長谷川孝幸氏は、
冒頭、優れた人材が離職し
ていけない職場づくりにな
りには「正しいコミュニ
ケーション」であるとし、
「ほめる気遣い」という観



点から職場環境の改良ポイ
ントが解説された。

また、働き方や価値観が
多様化している昨今、管理
職の方々は価値観の変遷を
受け止め、「よかれと思っ
て」「そんなつもりではな
かった」といった「気遣い
のミスマツチ」が起きない
ようなコミュニケーション
を心がける必要があると述
べられた。

青年部会研修会

2月3日、enspac
eにてファイナンシャルプ
ランナーの林正夫氏を講師

に迎え、「世界の経済情勢
とインフレの見通しについ
て」と題して行われた。

林氏は毎週金曜日、東北
放送ラジオ「godモー
ニング」でニュースコメン
テーターとし活躍されてい
ることもあり、ファイナン
シャルプランナーの目から
見た社会情勢や金融につい
て、また、難しい経済指標
の概要から電気代高騰など
身近な話題まで非常にわか
りやすく解説された。

続いて、会場を移して行
われた新年会でも林氏を囲
んで親睦が図られ、青年部
会らしい盛大な一年の幕開
けとなった。



経理研究会 新春講演会・賀詞交歓会

2月10日、テンザホテル
仙台ステーションにて開催
された。

第一部の新春講演会では、
tbcAz(株)代表取締役社
長で現在もアナウンサーと
して活躍されている藤沢智
子氏を講師に迎え、「残り
ておきたい、おらほの言葉」
と題して行われた。

方言は「地方の言葉」と
いう意味で、なんともいえ
ない温かみや味わいが魅力
的な言葉が多く、よく使わ
れる「いずい」をはじめ、
覚えると楽しい仙台弁のい
くつかをエピソードを交え
ながら解説された。

藤沢氏は、「いずいを全
国に広める会」の会長も務
めており、仙台弁講座のY
ouTubeを配信中との
ことですので是非ご覧くだ
さい。

次いで、第二部の税務セ
ミナーでは、仙台中税務署
法人課税第一部門の熊谷幸
一統括官が講師を務め、イ
ンボイス制度開始までの事

前準備項目や注意点などが
解説された。

また、第三部の賀詞交歓
会では、3年振りの開催と
いうこともあり会員間の交
流も深められ、盛況のうち
に終了した。



経営者懇話会例会

2月15日、テンザホテル
仙台ステーションにて開催
された。

第一部の講演会では、岩
沼市出身で動物アーティス
トとして活躍されているシ
ートン大友氏を講師に迎え、
「シートン大友流残念な生
き物」と題して行われ、思

わずくすと笑ってしまいうような生き物のちよつと残念な弱点や実態が紹介された。



また、参加者からのリクエストに応えた即興描写では、リアルなディテールと動物に関する知識の深さに感嘆の声があがった。

続いて行われた交流会では、宮城在住のベンチャーズスタイルバンド「The Dynamics」がゲストで登場し、青春時代に親しんだ懐かしのナンバーが披露された。

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、今後も幅広い分野のテーマを取り上げ、経営者懇話会ならではの交流事業を期待したいという声が聞かれた。

エコキャップ回収会

2月26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卸町公園にて開催された。

今回も会員企業をはじめとする41団体のご協力により、合計重量約318kg、ポリオワクチンに換算して約79人分の回収量となった。



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。

売却益の寄付

2021年2月〜2022年1月に回収したキャップの売却益は17,380円となりました。

詳細は寄付先である「認定NPO法人世界の子どもにワクチンを日本委員会」より発行された同封別紙の寄付金受領証明書をご覧ください。

租税教室

昨年5月から実施してきた租税教室も1月19日の仙台市立蒲町小学校をもって今年度の全ての授業が終了した。



今年度は17校で実施し、「税に関する絵はがきコンクール」には692通の応募があった。

子どもたちに税の大切さ・税の仕組みを理解してもらい、税の使われ方にも興味を持ってもらえるよう工夫を凝らし、多くの子ども達から素直な反応を得ることができた。

仙台中法人会では、どの学校の子どもたちにも平等に税金について学ぶ機会が提供されることを期待し、今後も実施していない学校への働きかけを継続することとしている。

seminar

給与計算実務と社会保険手続きの進め方講座

日時：2023年5月12日(金) 13:30~16:30

会場：戦災復興記念館5階会議室

講師：社会保険労務士 竹山 文氏

受講料：会員1名 4,000円/非会員1名 8,000円

(文責：事務局)

令和5年3月改訂 社保プログラムの活用を

令和5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たことに伴い、仙台中法人会ホームページの「社会保険料算出ソフト」のプログラムを更新いたしました。

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

部下を職場に引き留めつつ、 組織の課題を解決するためには

リテンションのためのマネジメント

株式会社リーダーラボ代表取締役
中小企業診断士 大野 敬浩

いよいよコロナ禍も終わりに近づきつつあるようです。一方、社会経済活動の回復に伴い、人材不足に悩む企業が増えています。

これに対応するには、新規採用を進めることが必要ですが、その前にまずは、良質な人材を企業内に引き留めねばなりません。

人事制度、働き方の設計等の経営上の仕組みづくりと管理者の行動変革がともに必要とされます。

管理者の取り組みに焦点を当てると、辞められては困るとばかり傷つきやすい若者たちに気を使い、ただ優しく接するだけの管理者も散見されますが、これでも問題が解決するとは思えません。確かに上司の余計な一言で部下の無駄な退職を引き起こすのは得策ではありませんが、一方で管理者には管理者の成し遂げなけ

ればならない仕事があり、このためにしつかりと部下に対するマネジメント活動を実施しなければならぬのです。そこで以下に、無駄な退職の防止と改革課題の解決を両立する3つの方策をお伝えします。

「失敗のマネジメント」 「心理的安全性の向上」

ルーティーン・ワークの繰り返しで望む業績が確保できるのならば管理活動はそれほど難しくありません。しかし、これまでの仕事を繰り返しては、市場の縮小に伴って売上が減少するほか、生産性が上がらないことから、他社との比較で見れば競争力が低下することにつながってしまいます。

そこで経営者層は未来において会社のありたい姿を模索し、これを経営ビジョ

ンとして掲げます。経営ビジョンは、現状とは明らかに異なる姿を描いていますから、ここに到達するためには革新的取り組みが求められることとなります。

こうして、管理者には『新規顧客の開拓』、『新しい営業地域の開拓』、『生産性10%向上』、『新人事システムの導入』などの革新的な課題や目標が下りてくることになるのです。

この時、管理者が独力でこれらの仕事に挑むことが可能ならば良いのですが、そうではない場合、部下たちを巻き込んで仕事をやり遂げる必要があります。

しかしこの手の仕事は失敗確率が高い上、慣れない仕事のため抵抗感が伴うこととでしょう。また、前に進むたびに乗り越えなければならぬ壁に遭遇します。その都度乗り越える方法

を考え出さねばならないのですが、意見を出してくれる部下たちに恵まれていない場合には、管理者は途方に暮れてしまうことになるでしょう。こうならないために必要なのが「失敗のマネジメント」と「心理的安全性の向上」なのです。

まず「失敗のマネジメント」とは、新たな取り組みを思いとどまらせてしまう『失敗』という言葉が引き起こす悪感情を上手に取り扱うことを意味します。

ここで間違えてはいけません。『失敗』には大きく2種類存在するということです。それは、「してはいけない」「失敗」と、「して方が良い」「失敗」です。

例えば、きちんとマニュアルが定められているのに、これに従わずにしようとする失敗が前者です。

一方、新規顧客への訪問などのチャレンジや新製品開発におけるものは後者と位置付けることが多くなるはずです。革新的取り組みには成功までの時間が相当かかることもに難易度の高

いものも存在します。

この時、ルーティーン・ワークと同じように『失敗』をとがめられた部下たちが再度チャレンジしようとはしないはずですが、管理者は『失敗』の質を見極め、正しく扱わねばならないのです。

次に「心理的安全性の向上」とは、簡潔に言えば、飾ることなく言いたいことが言える職場づくりということとです。部下から上司には遠慮なく意見具申でき、上司から部下へ耳の痛いこともしつかりと伝えられる関係及び職場全体の雰囲気の意味します。具体的な対策は以下の5つです。

①傾聴する……部下の話を良く聞きます。話を聞いている間は、質問せず、集中して聞きます。できれば論理的に聞くばかりでなく、部下の気持ちをそのまま聞きながら聞きます。

②良い質問をする……話すことが得意な部下ばかりではありません。しかし人間は質問されると必死にそれに答えようとします。答え

るのに説明を要するような良質な質問を心がけるのです。

③フィードバックもする…

…話を聞くことで信頼関係を築くことができたなら、今度は耳の痛い話も部下に伝えます。ただし一度に一つだけ、簡潔に、感情的にならずに相手の成長を願って伝えることが重要です。

④発言に感謝する…

…意見具申してくれた部下、温めていた提案をしてくれた部下、感情を伝えてくれた部下の発言には感謝を表します。

⑤協調的に問題を解決する

…部下が発言しやすく、上司からも伝えるべきことを伝えると、衝突も増えるのは必然です。そんな時、わだかまりを残すような衝突の収め方はよくありません。ともに満足できる案を考え、一歩譲り合って妥結するなどの協調的問題解決をお互いに志向します。

以上によって、管理者側は改革課題が推進でき、自分を飾る必要のない職場に身をおける安心感から部下

の退職防止の可能性を高めることができるのです。

「成長起点の改革」

これまでの人生を振り返って、皆様が職業人として大きな成長を遂げた出来事を思い出すことができるでしょうか。私は上述のようなチャレンジを伴う仕事で、しかも失敗したり成功したり経験や仲間との関わりの中からそのような機会を得てきました。

職業人として成長すれば、会社に貢献でき、会社に貢献すればそれなりの評価を得ることができま。しかも自らの成長が実感できれば会社に留まる十分な理由になるはずです。

一方の上司も、部下の成長をてこに改革課題を一気に進めることができるかもしれせん。

部下の成長を促すためにはさまざまな方法が考えられるのですが、特に仕事がうまくいかなかったときに周囲がどう関わるかは考えなくて必要があると思いま

す。人間誰しもうまくいかなかったことは隠しておきたいと思う気持ちが少しは芽生えるだろうし、できたら忘れたい、言い訳して精神のバランスを取りたいという衝動に駆られるかもしれません。

しかし、多くの方においては仕事における『経験』を成長に変えるためには、その経験を振り返ることが重要なのであり、そしてその振り返りには他者の関わりや対話が必要なのです。

例えば、お客様から叱られた部下がいたとしましょう。『叱られました。お客様が不機嫌でした』だけの振り返りでは何ら得られるものはありません。『叱られました。私の対応が良くありませんでした』ならばまだマシですが、修正は小手先のものとどまりま

す。一方、対話の中で自らの心の在り方に気づき、『叱られました。私の対応が良くなかったのですが、これは準備を万全にしなかったためだと思えます。これからは前日までにしっかりと

準備をしてロールプレイングを仲間に見てもらってから出かけます』ならば、仕事に対する向き合い方が変わり、大きな成長が図れるかもしれません。

このような動きをチーム全体に広げていくことが重要と感じます。

その時上司は

部下を職場に引き留め、かつ、組織課題をやり遂げるためのリーダーが実践すべき事柄を3つの切り口でまとめてみました。

最後に、上司のあり方についても触れずにはおけません。まず「失敗のマネジメント」については、上司自身の考え方の変革が必要になる場合があります。

特に失敗をとがめる文化にどつぷりと長年漬かってきた者にとつては一大パラダイム転換が必要と言ったら大げさですが、これから挑まなければならぬ課題の特性について十分に吟味し、『失敗』を上手に扱えるよう意識の転換を図る必

要があります。

次に「心理的安全性の向上」については、やはり上司のコミュニケーションのあり方を変えねばなりません。これにはトレーニングによる技能習得が必要です。聞き方、質問の仕方、協調的問題解決などの技法を深く学ぶ必要があります。

そして部下の成長を図るためには、「部下は上司の指示をただ忠実に守るべき存在なのだ」といった考え方を転換し、部下の潜在能力を信じ、「成長を伴いながら貢献してくれる人材」であると認識する、上司観・部下観の一大転換が必要です。

最後に、以上をやり遂げるためには部下からの信頼醸成が必須の要件となります。自らのあり方を見直すとともに、自らも成長を志向する姿勢が重要と感じます。部下たちは本当に信頼に足る上司なのかを判断しつつ、改革課題の解決に乗るか、そしてこの組織に留まるかを考えていると思えます。



有給休暇をめぐる トラブルを防ぐ

「有給休暇」を巡って、事業主と労働者、相互の不理解からトラブルが起きていくようです。

「5日消化」の法定化をきっかけに、これまでの曖昧な運用による「モヤモヤ感」が顕在化されてきたのかもしれない。

有給休暇制度についての基本を再確認し、トラブルを未然に防ぐことができるよう説明してまいります。

有給休暇とは

有給休暇とは労働基準法第39条に定める「年次有給休暇」はもちろん、会社ごとに任意に定める有給の慶弔特別休暇などもこれに当たります。

本稿で述べるのは労働基準法第39条に定める「年次有給休暇（以下「有給」）」についてですが、この制度

の趣旨は「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える」ものです。

「労働者の休息」を主たる目的としているため、時間単位での取得について制限を設けているのです。

また、勤続年数や出勤率の要件を満たすことで「法律上当然に」権利が発生しますので、労働者が「請求」して初めて権利が発生するわけではありません。

有給が発生する要件を確認します。

有給発生要件と 付与日数、取得単位

① 雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、②

有給が発生する要件を確認します。

全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、原則10労働日（図1）（所定労働日の少ない労働者に対する『比例付与』（図2）もありま

す）の有給が与えられます。

また、未使用の場合には発生日から起算して2年で時効消滅しますので、前年度に取得されなかった有給は翌年度に繰り越されます。

なお、前年度からの繰り越し日数については後述する「年5日取得」の要件となる「10日付与」には含まれません。

有給は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し事業主が認めた場合であって、本来の1日単位の取得方法の阻害とならない範囲で適正に運用される場合に限り、半日単位で取得することができます。

また同様に年5日分を上

【図1】原則となる付与日数

継続勤務日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【図2】所定労働日数が少ない労働者に対する比例付与日数（※週30時間未満）

週所定労働日 1年間の所定労働時間数	継続勤務年数							
	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上	
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
169～216日								
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
121～168日								
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
73～120日								
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	
48～72日								

※太枠に該当する労働者が「年5日」取得の対象となります

限として、時間単位で有給を取得することができます。

時間単位有給については「まとまった休暇取得」という法本来の趣旨を踏まえつつ、ワークライフバランスの観点から「労働者にとつての有給有効活用」を目的に制度化されたものです。

有給に関する事項です。有給に就業規則への規定が必要となります。

時間単位有給の制度導入については労使協定の締結が必要ですが、届け出は不

要です。

また、半日単位の有給は後述する「年5日取得」に0.5日としてカウントでき、対象になりません。

さらに時間単位有給の上限は繰り越し分も含めて5日分とされています。

たとえば上限5日分のうち、当年2.5日分時間単位消化したとしても、次年度使用できる時間単位有給が繰り越されて7.5日分とはなりません。

有給付与のルール

有給は「労働者が請求する時季に与えること（時季指定権）」とされています。取得理由による諾否はできません。

社内ルールで有給申請の際に取得理由を提示する運用をしている場合、合理的な理由（慶弔等、他の任意特別休暇制度の使用を勧奨するためなど）でなければ注意が必要です。

労働者の時季指定権に対し、事業主には時季変更権が認められています。これは事業の正常な運営を妨げる場合（同じ時季に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員の希望に沿うことができない場合など）に行使できるものです。

裁判例でも「代替要員の準備ができない」など、やむを得ない場合に認められる性質のもので、事業主は基本的に労働者の希望を尊重する必要があると理解してください。

労働者の請求する時季に有給を与えなかった場合、

法違反に問われることがあります（労基法第119条）。

さらに事業主は、有給を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをすることはできません。

有給を取得した月は精皆勤手当を減額したり、賞与の算定、評価を下げるなどの取り扱いが禁止されています。

年5日の確実な取得

2019年4月から、有給が10日以上付与される労働者には、付与された日（基準日）から1年以内に5日の有給を取得させることが事業主に義務付けられました。取得できない場合は法違反を問われることがあります（労基法第120条）。

すでにある会社の任意特別休暇は含まず、あくまでも法39条に定める有給の取得が必要となります。また労働者ごとに「有給管理簿」を作成することも義務付けられています。

労働者の希望通り取得できている会社は問題ありませんが、そうでない会社の場合、年5日の有給を確実に取得させることが事業主の義務となると、計画的な運用が必要となります。

有給の付与・取得方法としては、①労働者からの時季指定、②労使協定による計画的付与、③事業主からの時季指定があります。

①については先述の通りです。②と③について説明します。

計画的付与とは、計画的に取得日を決めて有給を与えることです。

労働者が自由に請求・取得できる有給を最低5日残す必要がありますが、「年5日取得」には有効な方法といえるでしょう。

事業主としては労務管理がしやすく計画的な業務運営ができますし、労働者としてはためらいを感じずに有給を取得できることがメリットでもあります。

具体的な取得日を決めてもいいですし、閑散期などに時期を絞って取得する方法もできます。

全員一斉に、部署ごとに、労働者個別にでも構いませんので、確実に取得できるよう計画することが重要です。またせっかく「計画」するのであれば、労働者にとっても有益な休暇となればなお良いでしょう。

制度導入には就業規則への規定と、労使協定の締結が必要ですが、届け出は不要です。

事業主からの時季指定とは、その名の通り事業主から有給取得日を指定することです。タイミングとしては基準日から一定期間経過した頃に、有給の取得・申請予定日数が5日未満の労働者に対して、事業主から勧奨・指定をします。

ここでもやはり労働者の希望を尊重する形で時季を指定することになります。先述の①②で5日を満たせない場合、事業主の義務として有給を取得させなければなりませんので、基準日から1年経過するぎりぎりのタイミングだと業務運用に支障を来すことにもなりかねません。

労働者からの有給請求を

妨げず、効率的に管理するために、過去の実績からみて有給取得が極端に少ない労働者、または従事する業務上②の計画になじまない労働者には早目にヒアリングする方が良いでしょう。

なおこの事業主からの時季指定については「有給が10日以上付与される者を対象に、年5日まで」の制限があります。

①②の方法で5日以上有給を取得する労働者には、事業主が時季指定する必要はなく、またすることもできません。

この事業主からの時季指定についても、やはり就業規則への規定が必要です。規定しないままでの時季指定は法違反を問われることがあります。（法120条）

まとめ

有給についての基本を確認しました。労働者が自由に取得できるのが理想ですが、中小企業の実情も加味しながら、まずは計画的に取得できるよう理解を深めていってください。

脳腸相関とは

脳腸相関とは、脳と腸が密接に関連していることです。「脳と腸」の関係性は脳と他の臓器の関係性に比べてより深く、また、「脳⇄腸」といった双方向的な関係性があるのも特徴です。

脳と腸は離れたところにありますが、自律神経や身体物質が密接に関連しているといわれています。

「腸は「第二の脳」といわれている」

腸は「第二の脳」とよばれており、たくさんの神経が集まっています。

神経は脳にも繋がっていて、お互いが連絡を取り合えるような関係性なので、脳が感じたことが何らかの形で腸へ伝わっていると考えられています。

例えば、難病に指定されている過敏性腸症候群やクローン病の原因の一つにストレスが関係しているといわれており、脳が感じる刺激は腸へも伝わっていることが想像できます。

《脳が腸へもたらす働き》

例えば、仕事や人間関係などでストレスを感じたときにお腹が痛くなったり、

を与えるといってもよいといえます。

「腸（はらわた）」が煮えくり返る、「腑（ふ）」に落ちないということわざなど、古くから使われている感情を表す慣用句の中には、消化器官をつかった表現が多くみられます。

腸という字は、「はらわた」と読み、腑という字は、胃や腸のあたりを指します。

【お腹の調子が悪いと心の調子も悪い】

お腹の不調はメンタルへルスにも影響があることがわかっています。

脳と腸が密接に関わっているため、心の状態と体の状態もリンクしているのです。現在、コロナ禍で便秘や下痢に悩む人も増えていきます。

なかでも、腸と「うつ」との関係も最近の研究によって少しずつ解明されてきました。

うつは、人間の心の状態を左右するセロトニンというホルモンの減少で起こることが知られていますが、その9割は腸で作られています。

ます。

「幸せホルモン」とも呼ばれるセロトニンは、腸のぜん動運動（腸を収縮して動かす力）を促す働きも担っています。

そのため、セロトニンが不足すると腸の動きが鈍くなるため便秘になりやすく、心の状態もうつ傾向になるといわれています。お腹の状態がすぐれないと、心もすぐれません。そして、その逆もまた然りなのです。

《不調を防ぐには、考え方のクセがカギ》

脳腸相関によって、お腹と心の双方に不調が起こることがわかりましたが、それは未然に防ぐことができるのでしょいか？

解決のカギを握るのが、「認知行動療法」というもの。物事が起きたときに、それに対する自分の心の反応をコントロールすることで、体の反応を和らげようという心理療法のひとつです。

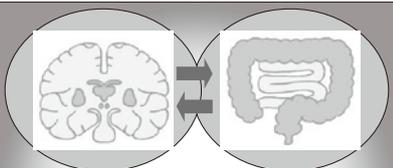
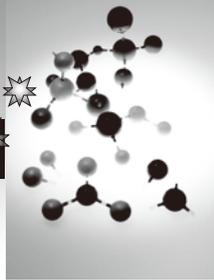
例えば、何か悪いことが起きたとき、「また悪いことが起きるに違いない」な

のう ちょう そうかん 脳腸相関

脳と腸の関係性

未来事業株式会社

管理栄養士 吉岡美保



ことわざで見る「脳と腸」

「腑に落ちない」の「腑」とは、はらわた、つまり、胃と腸のこと。感情と胃腸が関連していることがことわざからもわかる

参照：UPLIFE

ど、とつさにネガティブなことを考えてしまうこともあると思います。

これを「自動思考」といい、いわゆる「考え方のクセ」のようなもの。この自動思考をきちんと拾い上げて矯正していくことで、腹痛が起こりにくくなるといわれています。

極端なネガティブ思考は、過剰に不安を抱えてしまっている状態。そこに意識を向け、まずは「過剰な不安を抱えている」という自分の状態に気が付くことが大切です。

そこから、「どんな考えが腹痛を起こすきっかけとなったのか」を冷静に分析してみよう。

この認知行動療法を実践することで、脳腸相関によるお腹の不調が改善されることは科学的に証明されており、多くの論文が発表されています。

日々の仕事によるストレスなどは、避けることが難しいかもしれませんが、

だからこそ、過剰に反応することなく、発散したり、

自分の時間を楽しんだりしながら、ストレスとうまく

付き合っていきたいものです。

絶好調な日々を目指す！ 腸活ライフのヒント5つ

■朝は「自律神経のバランス切り替え」「セロトニン分泌」を促そう

眠っている時に優位だった副交感神経は、目覚めてから徐々に交感神経優位になっていきます。

朝は、そのスイッチを自らも入れることが大切です。

目が覚めたら、カーテンを開けて光を取り入れ、窓を開けて新鮮な空気を取り込みましょう。

朝日を浴びながら綺麗な空気の中で深呼吸することで、交感神経にスイッチが入りやすくなります。

また、この時にセロトニンの分泌も促されますので、精神的にも前向きに1日のスタートを迎えることができます。

そして、夜には眠くなるようなメラトニンの分泌も促す準備ができるようになります。

■歯磨きは朝食前に

朝起きて、まずは歯磨きをする習慣をつけましょう。

寝ている間は唾液が減り口の中が乾きやすくなっていますので、雑菌が繁殖します。

その状態のまま、飲んだり食べたりしてしまうと、雑菌も飲み込んでしまいがちです。

ほとんどは胃で殺菌されますが、腸まで届いてしまいう菌もあり、それが心や身体の不調をきたす原因とも言われています。

朝起きたら、まず歯磨き。ぜひ今日から試してみてください。

■呼吸を意識しよう

パソコンの作業中や物事に集中している時は呼吸が浅くなりがちです。

1日に約2万回している呼吸。

呼吸が浅くなると自律神経バランスは崩れやすくなり、腸の働きも鈍ってしま

います。

また、浅い呼吸は、血流の滞りなどから冷えやむくみや不眠などの原因にもなっています。

仕事中でも1時間に1回は深呼吸をするようにして、呼吸に意識を向けて気持ちもリセットするように心がけましょう。

■たくさん噛もう

たくさん噛むことで胃液の分泌を促進し、また消化の負担も軽減されます。

よく噛まないで飲み込むと、食べたものは未消化のまま大腸に運ばれて、悪玉菌の餌になりガスを溜め込んだり便秘の原因にもなります。

腸のために、毎食、しっかりと咀嚼することを心がけましょう。

■1日の振り返りは「感謝三昧」

私達は1日に1万回以上思考をしていると言われています。

その中にはネガティブなものやポジティブなもの様々ありますが、睡眠前に思考を整えておくことは、睡眠の質を向上させることに繋がります。それにより腸の働きもアップするのです。

また、1日を感謝で振り返ることで次の日の目覚めもスッキリして、良い状態で1日のスタートが切れるようになります。

眠る前には1日を振り返って

- ・嬉しいと感じた瞬間
- ・美味しいと感じた瞬間
- ・幸せだと感じた瞬間
- ・心があたたかくなった瞬間

など、笑顔になれたような出来事を振り返って、胸いっぱい感謝で満たして、明日に向かって目を閉じるようにしましょう。

知っておきたい

年金の手続

会社員などの配偶者に扶養されていたり、扶養されていた方(主婦・主夫)へ

会社員や公務員(国民年金の第2号被保険者)の配偶者に扶養されている主婦・主夫の方は、国民年金の第3号被保険者となり、保険料の納付は不要です。

しかし、配偶者の退職や離婚、自身の年収が130万円を超えるとき、国民年金第3号被保険者の資格を失ったときは、国民年金の

第1号被保険者として、または国民年金の第2号被保険者(厚生年金被保険者)として保険料を納めなければなりません。

より適切な年金給付を受け取っていただくために、第3号被保険者の方についておいていただきたい「年金の手続」について説明します。

「専門主婦・主夫が加入する年金ってなに?」

公的年金の制度は、年老いたときやいざというときの生活を、働いている世代みんなで支えようという考えで作られた仕組みです。

具体的には、若い時に公的年金制度に加入して、保険料を納め続けることで年をとったとき(老齢年金)、

病気やけがで障害が残ったとき(障害年金)、家族の働き手が亡くなったとき(遺

族年金)に、年金を受け取ることができる制度です。

現役世代が納める保険料で高齢者の方に年金を支給する「世代と世代の支え合い」(世代間扶養)が基本(賦課方式)です。

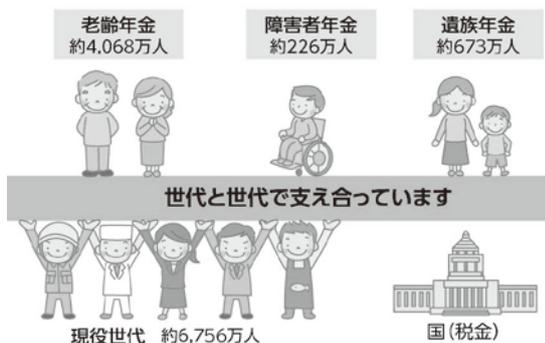
また、国民年金(基礎年金)支給の半分は国庫負担(税金)となっています。日本では、国内に在住する20歳以上60歳未満のすべ

ての人が国民年金への加入を法律で義務付けられています。厚生年金の加入者も自動的に国民年金に加入しています。

国民年金の被保険者として現役時代に保険料を納付することによって、年金を受け取れます。なお、被保険者は3つの種別に分けられます。

第3号被保険者になったときの届出とは?

会社員や公務員(第2号被保険者)の配偶者として扶養されている主婦・主夫の方は「第3号被保険者」に該当します。その場合、本人自身による保険料負担はありません。



なお、パートやアルバイトとして働かれている主婦・主夫の方であっても、労働時間や収入額など一定の要件を満たした方は、国民年金の第1号または第2号被保険者となり、保険料を納める必要があります。

会社員や公務員(第2号被保険者)の配偶者として扶養されている主婦・主夫の方は、「第3号被保険者」に該当します。

第2号被保険者である配偶者がお勤めになられている会社(以下「事業所」といいます。)を経由して届けていただく必要があります。

第3号被保険者の保険料は、配偶者が加入する年金制度が負担するため、本人による保険料負担はありません。

ただし、本来届出をすべき期限から2年以上経過してしまふと、配偶者が加入する年金制度からの保険料の納付が受け付けられなくなつて「未納期間」が生じ、

その結果、将来受け取る年金額が少なくなったり、受給資格(※)を満たさず年金が受給できなくなったりするおそれがありますので、忘れずに手続きしてください。

※ 受給資格期間とは…

老齢年金は、「10年以上、国民年金(厚生年金)に加入して保険料を納めていることが要件」。障害・遺族年金は「加入期間の3分の1以上の期間における保険料未納がない」など。

第3号被保険者でなくなったときの届出について

会社員や公務員(第2号被保険者)の配偶者として

扶養されなくなった場合には、被保険者の種別が変わりますので手続きが必要です。

会社員や公務員(第2号被保険者)の配偶者として扶養されなくなった場合とは、第2号被保険者である配偶者が退職し自営業に転職したり、あるいは主婦・主夫自身の収入が基準額を超えたとき、離婚したときなどです。

その後は、第1号被保険者としてご自身で国民年金保険料を納付していくこととなりますので、所定の期間内に忘れずに届出をしま

しょう(※)。

※ 第3号被保険者であった主婦・主夫の方が就職して、勤め先の厚生年金制度などに加入した場合は、ご自身が第2号被保険者となります。

この場合、届出などの手続はお勤め先で行われるため、ご自身で届出を行う必要はありません。

また、保険料は厚生年金保険料として給与から差し引かれ、お勤め先からお支払いいただくこととなります。

《届出が必要な方》

「第3号被保険者」から

「第1号被保険者」への種別変更の届出が必要になるのは、次の1〜3に挙げられる理由等により第2号被保険者の扶養から外れた場合です。

1. 会社員・公務員(第2号被保険者)だった配偶者が
 - ・退職したとき
 - ・自営業になったとき
 - ・65歳を超えたとき
 - ・亡くなったとき
2. 会社員・公務員(第2号被保険者)の配偶者と離婚したとき
3. 第3号被保険者の主婦・主夫の年収が基準額以上を増加したとき
4. 特別の事情なく日本国外に転居したとき

《こんな届出が必要です》

■ 配偶者が勤務する会社經由での届出

1. 収入が基準額を超える方、
 2. 特別の事情なく日本国外に転居した方など、
 3. 1以外の場合に該当する方)
- まず、配偶者である第2

号被保険者が勤務する事業所經由で被扶養者に該当しなくなった旨の届出を提出するとともに、被扶養者健康保険証を返却してください。

■ お持ちだった健康保険証が協会けんぽ発行であった場合

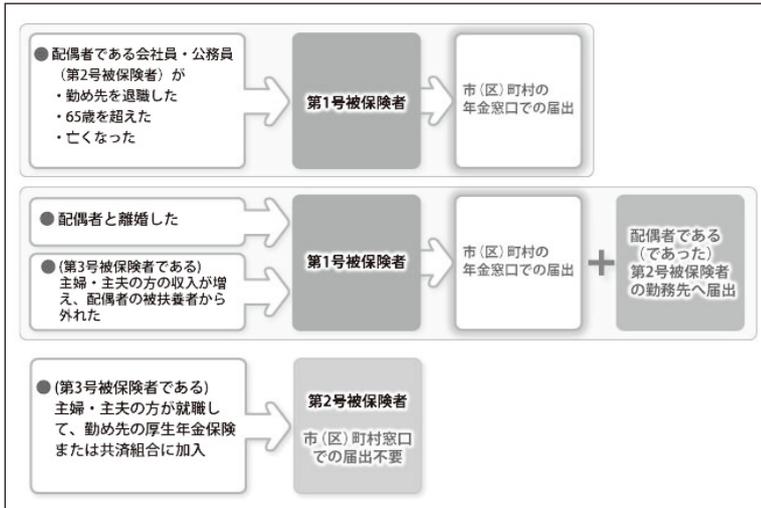
健康保険 被扶養者(異動)届(国民年金第3号被保険者関係届)

■ お持ちだった健康保険証が健康保険組合や共済組合発行であった場合
国民年金第3号被保険者関係届

健康保険組合、共済組合への届出用紙は、事業所にお問い合わせください。

■ 国民年金第1号被保険者への切り替え(第3号被保険者から第1号被保険者となる方すべて)

第1号被保険者となる場合は市区町村窓口で第3号被保険者から第1号被保険者への種別の切り替え手続をしてください。手続きが完了しますと、「国民年金保険料領収(納付受託)通知書」(納付書)が送付されますので国民年金の保険料を自分で納めることとなります。





キタシロサイ(奇蹄目サイ科)

『風前の灯火』



アフリカに生息しているサイの一種、シロサイは日本の動物園やサファリパークでも飼育されていますが、それは全て南アフリカ産の「ミナミシロサイ」です。

ここではかつて中央〜東アフリカに生息していた「キタシロサイ」について紹介します。キタシロサイは他の種類のサイと同様に、角を狙った人間による乱獲のため絶滅の危機に陥りました。

このキタシロサイのケースはとても深刻で、密猟の横行や生息地で内戦が起これり保護活動が出来なくなつたこともあり、内戦が収まった頃にはほぼ姿を消していました。最近最後の雄が死亡したことにより現在ではケニアの保護区

に雌が2頭残るのみとなり、絶滅は時間の問題となつてしまつたのです。

また、その残つた雌のキタシロサイの卵子を使い受精卵を作成することに成功し、それをサンディエゴ動物園のミナミシロサイに代理母になつてもらい産ませる計画があるとのことですが、果たしてこれが吉と出るか凶と出るか・・・。

◆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。

中法の知ってグッツト



旬の食材

あさつき

あさつきは漢字で「浅葱」と書きます。

もともとは日本各地、及びシベリアなどに自生しているユリ科ネギ属の多年草で、ネギやニラ、ニンニク、ノビルなどの仲間です。

古くから東北地方では、冬から春に球根から伸びてきた新芽の部分収穫し、春の味覚として親しまれています。

特に、お隣の山形県庄内地方では「伝統野菜庄内あさつき」として栽培が盛んに行われており、雪の中から株を掘り出し、その後、ハウス内の温床で1週間ほど新芽を育てて出荷されます。

ほのかな甘みと苦み、歯切れの良いシャキシャキとした食感が特徴で、茹でて酢味噌和えに



するか、天ぷらにして食べるのが定番ですが、臭み消しの効果もあるのでスタミナ炒めにもよく合います。

また、タンパク質やビタミンも豊富で風邪予防や疲労回復の効果があり、雪国の厳しさや春を迎える喜びを感じながら食べるあさつきは、春の味覚と評され、日本酒の熱燗やぬる燗との相性がバツグンです!

◆仙台朝市今庄青果◆

〈東四市場店〉
青葉区中央4-13-1
☎21319846
〈朝市場店〉
青葉区中央4-13-28
☎71210356

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

新型コロナウイルス
2類から5類へ

新型コロナウイルスの発生から3年余りが経ちました。政府は、新型コロナウイルスの感染症法上の分類を5月8日から、季節性インフルエンザと同じ「5類」に引き下げると決めました。感染者の外出自粛や医療費の負担、マスク着用、医療機関への受診など、これまでと対策が大きく変わります。

今月は、感染分類が変わることによる私たちの生活の変化や、そもそも感染分類とは何かという疑問をまとめて紹介します。



感染分類とは？

感染症を予防し流行を抑えるために、ウイルスや細菌などの病原体を、感染の広がりやすさや症状の重症度などに応じて5段階に分類したものです。



分類が変わると何が変わる？

感染症法の分類と対応		
分類	感染症名	対応
1類	エボラ出血熱、ペスト、ラッサ熱など	交通制限、入院勧告、就業制限、消毒
2類	結核、SARS、MERS、鳥インフルエンザ（一部）など	入院勧告、就業制限、消毒
3類	コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフスなど	就業制限、消毒
4類	E型肝炎、A型肝炎、狂犬病、マラリアなど	消毒
5類	インフルエンザ、梅毒、はしかなど	
新型コロナウイルス等		入院勧告、就業制限、消毒など
指定感染症		1～3類に準じる

分類が変更されると、政府や都道府県などが取る措置が変わります。感染者への入院勧告や外出制限、マスクの着用、感染者の把握、感染者を診療する医療機関への補助といった医療的措置が変わります。緊急事態宣言などはなくなり、飲食店に対する時短要請などもなくなります。水際対策も原則的にはなくなり、将来的には医療費やワクチン接種が全額公費負担から一部自己負担に変わっていく見通しです。

また、感染症法上の分類の移行に先立ち、スポーツやコンサートにおける観客数の制限も見直されています。



感染対策の見直しは？

新型コロナウイルス対策をめぐり、厚生労働大臣はアクリル板の設置などマスクの着用以外の対策の見直しについても専門家の意見を聞きながら検討する考えを示しました。

大臣は「マスク着用を見直したあとも感染対策は重要で、3密の回避、人と人の距離の確保、手洗いなどの手指衛生、換気などをお願いすることになっている」と述べました。そのうえで、「厚生労働省の感染症部会から『過剰とも言える感染対策はできるかぎり早期に見直しを行い、有効な方法について情報発信をすべき』という意見が出ている。マスク以外の対策も専門家の意見を聞いて進めたい。」と述べています。

どうなる？ マスク着用緩和の注意点

令和5年3月13日以降、個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断にゆだねることになります。

現時点では、人との距離が2m以上空けられない屋内や交通機関の中などではマスクの着用が推奨されています。

政府は1月27日に開催された感染症対策本部で、5類に移行後のマスク着用は「個人の判断にゆだねることを基本」とする方針を決めました。具体的には、3月13日からマスク着用の緩和がスタートとなります。

ただし、下図に示すような場合は、マスク着用が効果的となります。緩和に慣れていく上で参考にしてください。

新型コロナウイルス感染症対策
これまで屋外では原則不要、屋内では原則着用としてきましたが
令和5年3月13日から
マスク着用は個人の判断が基本となります

ただし、以下のような場合には注意しましょう

周囲の方に、感染を広げないために
マスクを着用しましょう

受診時や医療機関・高齢者施設などを訪問する時
通勤ラッシュ時など混雑した電車・バスに乗車する時

ご自身を感染から守るために
マスク着用が効果的です

高齢者
基礎疾患を有する方
妊婦

重症化リスクの高い方が感染拡大時に混雑した場所に行く時

本人の意思に反してマスクの着用を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう、ご配慮をお願いします

厚生労働省

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

新型コロナウイルスが2023年5月8日に季節性インフルエンザと同等の5類に変更になりました。長い長い3年余りにかつてない感染症との闘いでしたが、在宅ワーク、ZOOM会議など新たな働き方が生み出されたことも特筆すべき時代だったと思います。

今後、在宅・在宅のハイブリッドな働き方が継続することは事実であり、より生産性の高い働き方改革が加速されると思われれます。日本国内全人口比に占めるワクチン接種率は3回目までの方が68.2%にとどまっております。オミクロン株対応ワクチンの接種率は未だ低率であるため、4月以降も無料での接種を国としても検討中です。

5類になることで、自宅療養や待機を要する法的根拠はなくなり、軽感染者が市中に増えることで感染が広がる懸念もありますので、引き続き感染対策を講じながらWITHCORONA時代に上手に移行していきましょう。

せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

仙台中税務署からのお知らせ

事務負担軽減？
補助金も？

税金負担軽減？

インボイス制度、 支援措置があるって本当!?



本当です！ そのための税制改正(案)が閣議決定されています。
また、令和4年度補正予算で各種補助金が拡充されました。

免税事業者から課税事業者になる方へ

納税額が売上税額の2割に軽減?

インボイスの登録で補助金が50万円上乘せ?

登録申請、4月以降でも大丈夫?

既に課税事業者の方も

会計ソフトに補助金?

少額取引はインボイス不要って?

少額な値引き・返品は対応不要?

小規模事業者向け

納税額が売上税額の2割に軽減?

免税事業者からインボイス発行事業者になった場合の税金負担・事務負担を軽減するため、
売上税額の2割を納税額とすることができます!

対象となる方

免税事業者からインボイス発行事業者になった方(2年前(基準期間)の課税売上が1,000万円
以下等の要件を満たす方)

対象となる期間

令和5年10月1日～令和8年9月30日を含む課税期間
※個人事業者は、令和5年10～12月の申告から令和8年分の申告まで対象

事例 売上700万円(納税70万円) ※サービス業
経費150万円(納税15万円)

美観計算の場合▶

70万円 - 15万円 = 55万円

簡易課税の場合▶

70万円 - 35万円 = 35万円

※70万円×50%(サービス業のみなし比率)



特別の場合 ▶ 70万円 × 2割 = 14万円

消費税の申告を行うためには、通常、経費等の集計やインボイスの保存などが必要となりますが、この特別
を適用すれば、所得税・法人税の申告が必要となる売上・収入を税率毎(8%・10%)に把握するだけで、
簡単に申告書が作成できるようになります!

また、事前の届出も不要で、申告時に適用するかどうかの選択が可能です!

小規模事業者向け

インボイスの登録で補助金が50万円上乘せ?

持続化補助金について、免税事業者がインボイス発行事業者に登録した場合、
補助上限額が一律50万円加算されます!

対象

小規模事業者

補助上限

50～200万円(補助率2/3以内)※一部の類型は3/4以内

▶100～250万円(インボイス発行事業者の登録で50万円プラス)

補助対象

税理士相談費用、機材装置導入、広報費、展示会出展費、開発費、委託費等

中小事業者向け

会計ソフトに補助金?

IT導入補助金(※総額)について、安価な会計ソフトも対象となるよう、補助下限額が撤廃されました!

対象

中小企業・小規模事業者等

補助額

ITツール ～50万円(補助率3/4以内)・50～350万円(補助率2/3以内) ※下限額を撤廃

PC・タブレット等 ～10万円(補助率1/2以内) レジ・券売機等 ～20万円(補助率1/2以内)

ソフトウェア購入費、クラウド利用費(最大2年分)、ハードウェア購入費等

中小事業者向け

少額取引はインボイス不要って?

1万円未満の課税仕入れ(経費等)について、インボイスの保存がなくても帳簿の保存のみで
仕入税額控除ができるようになります!

対象となる方

2年前(基準期間)の課税売上が1億円以下
または1年前の上半期(個人は1～6月)の
課税売上が5千万円以下の方

対象となる期間

令和5年10月1日～令和11年9月30日

すべての方が対象

少額な値引き・返品は対応不要?

1万円未満の値引きや返品等について、返還インボイスを交付する必要がなくなります!
振込手数料分を値引処理する場合も対象です!

対象となる方

すべての方

対象となる期間

適用期限はありません。

すべての方が対象

登録申請、4月以降でも大丈夫?



大丈夫です!4月以降の申請でも制度開始時に登録が可能です!

詳しくはこちらまで

相談窓口

電話相談

メール相談

対面相談

オンライン相談

0120-205-553

9:00から17:00(土日祝除く)

※個別相談は、所轄の税務署への事前予約をお願いします。

国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で!

仙台中税務署 TEL022-783-7831 (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。

