



- ・ 若手社員に徹底したい働くことへの熱い思い
- ・ 社員評価4つの基準
- ・ 最新の労務管理事情 パワハラ・固定残業制
- ・ 応急手当の知識と技術
- ・ 中小企業倒産防止共済（経営セーフティ共済）の解約時の注意点
- ・ 健康情報 「ドライジャニュアリー」知ってますか？

- P.1 インタビュー 名鉄観光サービス(株)仙台支店 福田晃也氏
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 若手社員に徹底したい働くことへの熱い思い
- P.6～7 社員評価4つの基準
- P.8～9 最新の労務管理事情 パワハラ・固定残業制
- P.10～11 応急手当の知識と技術
- P.12 中小企業倒産防止共済（経営セーフティ共済）の解約時の注意点
- P.13 【健康情報】「ドライジャニュアリー」知っていますか？

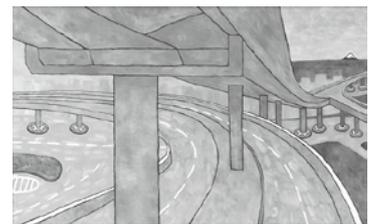
けやき

● 気象庁は2024年11月までの平均気温が平年（1991年～2020年までの平均）を1.64度上回り、2年連続で過去最高となったと発表した。世界の平均気温も昨年は0.62度上回り、日本同様に2年連続で過去最高を記録した。国連のグテーレス事務総長は「地球沸騰の時代が来た」と表現し警鐘を鳴らしたように地球温暖化への対応はまさに待ったなしであり、未来を制約する大きな課題である。

● 脱炭素社会に向けた取組み（GX：グリーントランスフォーメーション）が欠かせない。30年余もデフレ経済に悩まされてきた我が国がこれを脱する期にある今なのだが、地球温暖化による想像以上の世界各地の被害を鑑みると、他人事と思わずに国民が日常の生活の中でできることから取り組んでいかねばならない。そんな中、自国ファーストを掲げ、石油を掘って掘りまくれ、とする世界のリーダーが誕生したが、地球温暖化という世界的潮流に抗してはいないだろうか（S）

公益社団法人東北障がい者芸術支援機構主催
第9回 2023年 東北障がい者芸術全国公募展 展覧作品
鹿島建設賞

黒澤 晃一 作（青森県）
作品名 昭和39年の富嶽三十六景



<創作状況>

葛飾北斎が富嶽三十六景を出版した天保5年（1834）から130年後の昭和39年（1964）の東京の景色。人々の暮らしはすっかり変わってしまったけれど、富士山だけは変わらずにそこにある。

Message

一度取りかかったら途中でやめない。どんな状況下でもチャンスはある。

必ず成功すると信じてやりぬくこと。

（森ビル創業者 森 泰吉郎）

グループ企業の強みを活かした 地域経済への貢献



福田 晃也 さん

名鉄観光サービス(株)仙台支店 支店長
青葉区中央4-10-3 JMFビル仙台01 6階
(公社・仙台中法人会 青葉第三支部)

支店でありながら地元仙台のニーズを大切にされている福田さんにお話をうかがいました

持続可能なツーリズムの 実現に向けて

名古屋鉄道を中核とする名鉄グループに属する旅行会社として昭和36年に創立。

創立後、間もなく仙台支店が開設され、仙台に拠点構えて60年以上が経過することから、地元企業の一員として自負を持って営業活動を行っているとする福田さん。

仙台のご出身で、大学卒業後に新卒で同社に入社し、30年にわたり業界一筋でキャリアを築いてこられた。

宮城県においては、宮城交通が名鉄グループの一員としてバス運行や観光サービスを提供するとともに、楽天イーグルスに関しては、名鉄観光が球団創設時から選手輸送を一手に請け負っているほか、宮城以外での地方興行時には観客向けのシャトルバスを運行するなど、地域活性化やスポーツ振興にも大きく貢献されている。

旅行業界が大きな影響を受けたコロナ禍では、コロナワクチン関連のサポート

業務として、コールセンターや接客会場の運営支援を受託したとのこと。

この取り組みは、旅行業界が直面する困難な状況を乗り越える一つの方法として注目されると同時に、自治体や法人向けソリューション事業への自信につながり、その後の事業展開においても大きな強みになったと語る。

また、旅行業界の中で最も競争が激しい分野であるといっても過言ではない教育旅行(修学旅行)に関しては、安全面の確保はもちろん、大規模な手配やオーダーメイドサービスの提供、学校側のニーズに対する柔軟な対応が求められるため、実績を積み重ねて競争力を高めていると話す。

他方、東北地方におけるインバウンドに関しては、まだまだ拡大余地が大きいものの、二次交通(空港や駅から観光地への移動手段)が課題とされていることから、観光客が訪れやすく、移動しやすい環境を整備することが発展の鍵になるだろうと見解を示した。

団体旅行のプランニングは お任せください

福田さんが日頃から心に留めている言葉は「明日は明日の風が吹く」。

旅行中に直面する予測できない出来事や変更等に対応して、柔軟かつ冷静に対応し、ポジティブに捉えることは添乗員として不可欠なマインドセットであり、旅行者の安心を担保するという最も重要な役割を果たすために欠かせない要素である。

それゆえ、普段からスタッフに強調していることは、迅速なレスポンスと素早い対応を心がけること。

旅行を手配する際、信頼できる人に任せたいというのは誰しもが抱く自然な考えであり、福田さんがまさにその理想的な方であると確信が持てた。

最後に会員の皆様へ、これから社員旅行や団体旅行をお考えでしたら、国内なら大阪・関西万博、海外なら直行便就航でアクセスの良い香港がオススメです！とご提案いただいた。

Photo Eye

いま、中法人会は



「今起こっていること、これから起きること」と題し、現代の経済や社会が抱える問題を掘り下げ、今後どのような変化が予測されるのかについて語られた。

須田氏は、世界経済の不確実性や日本経済の動向、更には政府の政策が、企業や個人の生活にどのような影響を与えるかを幅広い視点から解説され、時代の変化に順応した対応力こそが、企業の発展と今後の日本経済を左右するだろうと述べられた。

新春講演会・賀詞交歓会

令和7年 仙台中・仙台北法人会 合同



1月21日、江陽グランドホテルにて仙台中法人会、仙台北法人会合同で開催された。

新春講演会では、経済ジャーナリストとして多数のメディアでも活躍されて

いる須田慎一郎氏を迎え、

令和7年 新春講演会・賀詞交歓会



続いて行われた賀詞交歓会にも両会から多数の方々が一堂に会し、新年のお祝いと挨拶が交わされ、盛況のうちに終了した。

経理研究会 クリスマスプレゼント贈呈

12月20日、東北公済病院及び東北医科薬科大学病院にて恒例のクリスマスプレゼントの贈呈が行われた。

経理研究会では、毎年、「自分たちにできることで社会の役に立ちたい」との思いから、社会貢献活動の一環として、入院中のため自宅で家族とクリスマスを祝うことが難しい小児病棟の子どもたちへクリスマス

プレゼントを贈呈している。サンタクロースとトナカイに扮した役員がプレゼントを配り、子どもたちはひと足早くクリスマスの雰囲気を楽しんだ。



経理研究会 子ども食堂へ寄付金贈呈

12月20日、高砂西市営住宅集合所にて認定NPO法人STORIAへの寄付金贈呈式が行われ、佐藤良英会長から佐々木綾子代表に目録が手渡された。

認定NPO法人STORIAは、食育に着目した子ども食堂の運営事業や、経済的、精神的等、様々な困



難を抱える家庭の子どもたちを地域と協働して見守る「子どものサードプレイス事業」、ひとり親家庭への相談支援事業等を地域のボランティアと協力しながら運営されている。

佐々木代表は、「貴重な寄付に感謝している。今後もし愛情が循環する未来」の構築を目指して、社会に理解と変化を起こさせるような活動を続けていきたい」と感謝の意を表した。

職場のメンタルヘルス 対策セミナー

1月16日、戦災復興記念館にて仙台市内の3法人会共催で開催された。



講師に、産業カウンセラーでトトノエトトノウ代表の大谷尚子氏を迎え、近年、労働者の大多数（8割以上）が仕事や職業生活において何らかの強い不安や悩みを感じているという状況を受け、職場におけるメンタルヘルスケアの重要性について解説された。

メンタル問題は複合的要因が絡み合い、非常に根が深く、当事者だけではなく周囲に及ぼす影響も大きいことから、企業にとってメンタルヘルス対策の実施はリスクマネジメントとして必要不可欠であり、喫緊の課題であると提唱された。

女性部会 税に関する絵はがきコンクール 入賞作品（令和6年度）

法人会では、租税教育活動の一環として税の大切さや、税の果たす役割について子どもたちに正しく認識してもらおうとともに、図工学習への貢献を目的に、女性部会が主体となって毎年

「税に関する絵はがきコンクール」を実施しています。17年目を迎えた今年度も616通の応募の中から厳正なる選考の結果、受賞作品が決定しました。



青年部会 公式LINE お友だち募集

仙台中法人会青年部会では公式LINEを開設しました！

公式LINEでは、青年部会が実施している研修事業や交流事業、社会貢献事業に至る多種多様な活動情報はもちろん、会社経営や企業の発展に役立つ情報を発信しています。

また、中法人会の会員企業ならどなたでも参加可能なセミナーのご案内など、有益な情報が満載！是非「友だち登録」をお願いいたします。

《友だち追加方法》
・左記のQRコードを読み取って友だち追加！
・または、LINEで「ID検索」↓「@893jwuij」を入力して追加！



seminar

社会人としての基本マインドやスキルを身につける 新入社員研修講座<1日コース>

日時：令和7年4月8日(火) 10:00~16:00

会場：東京エレクトロンホール宮城 601大会議室

講師：人財育成コンサルタント 津田 典子 氏

受講料：会員1名 5,000円／非会員1名 10,000円



若手社員に徹底したい 働くことへの 熱い思い

経営コンサルタント
和久田 俊二

若手社員の離職率が高い状態が長く続き、厚労省の2023年若年者雇用実態調査でも31.2%が「転職したい」と答えていた。

とくに、昨今の賃上げが進む中、転職理由に「賃金の条件が良い会社にかわりたい」が最多の6割近くに及んだ。
若手社員の流動化が加速しているのだ。
業績を上げて、何としても勝ち残っていく経営を肝に銘じている経営者や管理者にとつて、先ずもって取り組むべきは、社員の定着を図り、強い部下になるよう育てていくことである。
とくに現場で中核となつて働く若手社員の育成は欠かせないのだ。

日本は確実に少子高齢化が進み、働き手が減る実態にあるのだから、なおさらだ。

この逆境の時にあつても業績を伸ばしている会社は、まさに「現場が活気に溢れ、若手社員のモチベーションが高く、現場の中核としてトップの方針に俊敏に反応して働いている」。
うらやましい限りと経営者の声も聞こえてきそうだが、経営者や管理者がそうした職場や現場を作り出しているのであり、強い部下を育てる責任は経営者や管理者にあることを改めて肝に銘じたい。
この厳しい経営環境に打ち克つていく上では、強い部下・若手社員を育成して

目的意識を明確に

いくことに全力を傾注していききたいものだ。
そのためには、若手社員に以下に記す「6つの熱い思い」をしつかりと植え付けるように経営者や管理者が説いていくことが大切だ。

まずは、取り組んでいる仕事の意義・目的を若手社員にしつかりと持たせることだ。
「この仕事は何のためにするのか」を徹底させて、部下に取り組ませることに他ならない。
一見、社員にとつて細切れみたに見える仕事でも、その仕事がどう次のステップにつながる、さらに最終的にはどう帰結していくのかをきちんと教えていくことだ。
ある会社では、製造を担当する社員を営業社員とともに顧客先に同行させ、顧客の満足・喜び、そして困りごとを解決するために製造を担当する社員自らに工夫する点を学ばせて成果を

挙げている。
部下は仕事の一連の流れを理解すれば、「次のステップで役立つためには、今自分がしている仕事をどう進めればいいのか」「正しく早く仕事を進めるためにはどうすればいいのか」という考えを持つものだ。
そうした取り組みは、仕事の質・付加価値を高め、顧客からの強い信頼だけでなく、粗利益率を上げる仕事にもつながるだろう。

さらに仕事の意義・目的を明確に持てば、失敗を防ぐだけでなく、業務改善の発想も生まれ出てくるだろう。
このような取り組みをした社員を率直に褒めれば、さらにモチベーションは上がり、一段と職場は活性化していく。
時間意識を徹底する
仕事には「いつまでに仕上げるか」という期限・納期がある。
これを守ってこそ、顧客からの信頼を得られるとい

うことを徹底しておきたい。
そして、仕事をこなす時間は次の項で述べるコストであるとの意識を持たせたものである。
早く仕事をこなせば、別の仕事に振り向ける時間が生まれるのだ。
生産性を上げるにも時間意識を持たせることは欠かせないのだ。

「仕事は段取り八分」と言われてきた。事前準備(段取り)ができていれば、仕事の80%は既にできていることをしつかりと伝えておきたい。
そのために、明日の仕事の段取りは前日までに、次の仕事の段取りは今週までに仕上げておく心構えや習慣を持つことができれば、一層生産性は増していくものだ。
もつとも、時間を厳守することは職場だけでなく、社会人としてのモラルであり、いつも時間に遅れる社員がいるとすれば、正しい社会習慣を身に付けさせるためにも時間厳守を徹底しておきたいものだ。

コスト意識をしっかりと

会社の大きな目的は利益を生み出すことであり、新入社員といえどもそれを期待されているのである。

利益が生み出されてこそ、社員給与が支給され、会社を運営するだけの経費が賄えることに他ならないのだ。

自分の車じゃないからといって営業車両などを粗末に乗り回したり、コピー用紙1枚やボールペン1本に至るまで、無駄にしてもいいという考えは捨てて臨まなければならないのだ。

この項で、経営コストの核ともいえる給与についてあえて付言しておきたい。

若手社員には給与を「権利」と受け取る向きもある。

しかし、給与は成果分配に基づく社員の「責任」を果たした結果であるとの意識を持つてもらうことが大切だ。成果分配とは、企業が社会から経営資源を借りて経営し利益を得て、その利益を社会・社員・株主・社内留保などへ還元(配分)

する活動に他ならない。

したがって、全体の利益を上げるために自分の担うべき仕事・役割があり、その責任を全うしてこそその「給与」であるという意識を徹底したい。

給与を「責任」として捉えられる社員は自己本位を捨て、相手本位の高い価値観を持って仕事に取り組み姿勢が形成されていくものだ。

品質意識を伝える

ここで言う品質は、社員一人ひとりがする仕事の出来栄えであり、自分がこなした仕事で指示した人の要求を満たしているかどうかである。

期待以上の仕事を完遂するためには、その期待がどこにあるのかといった要求の真意を察していかなければならない。

期待以上の仕事をこなすことは自分の能力・スキルを一段と高めていくことであり、今以上の仕事が任せられるほどに成長してい

くのだと若手社員にはしっかりと伝えておきたいものである。

そして、それは自分に寄せる上司や顧客からの信頼であることに他ならず、人間的成長も促すものなのだ。

顧客意識を持たせる

ビジネスは顧客があつてこそ成立するものであり、こなす仕事は顧客があつて初めて発生するものなのだ。

つつい上司からの指示命令だけで仕事をこなすルーチンワークに陥つたりする向きもあり、「仕事はお客様がいてこそ」ということを失念している若手社員が意外に多い。

先に紹介した営業と製造担当の社員が顧客先へ同行する意義は決して小さくない。

顧客が自分の会社に期待すること、そして今自分がこなしている仕事に顧客が期待していることをしっかりと頭に入れて取り組んでいかなければならない。直接、顧客に接すること

がない職制にあつても、今取り組んでいる仕事で顧客に向けられているかどうかをしっかりと考えさせておきたいものである。

協力意識が欠かせない

会社は全社員が協力し合った組織活動によつて、目的が達せられていくのである。

社内のメンバーとともに一致協力し合つてこそ、会社の力量は何倍にも増すのである。

自分が取り組む仕事に余裕があれば、周囲の社員の人たちがスムーズに仕事が運ぶように協力することは当然だという意識を今一度徹底しておきたいものだ。

職場風土が悪い会社ほど、人間関係がギクシャクしていて、自分の仕事、自分の部門だけに終始しがちだ。

これではますます業績が悪くなるだけでなく、顧客に提供する品質さえも低下し、お客様からの仕事のリピートなども期待できなくなる。

●

会社の次代を担う若手社員を育てるために持たせておきたい「6つの熱い思い」を記したが、これらは至極当たり前のことであるにもかかわらず、意外にできていない会社が多いのだ。

この1年間をかけて若手社員を「強い部下」に育てることに、全力を尽くしていきたいものだ。

きつと、3カ月、半年を経るごとに、自ずと現場は素晴らしいものに生まれ変わることだろう。

そして、当然のことながら、会社の経営はより健全になつていくと確信する。

執拗だと思われても、会社を存続させ、社員の安定も図り、部下の人生を豊かにするものであることを強く認識したうえで、この当たり前過ぎる「6つの熱い思い」だけは徹底したい。

経営者、管理者が真剣に気迫をもって伝えれば、「思い」は通じ、若手社員も見違えるように強く成長していく。



社員評価 4つ基準

組織力強化コンサルタント 吉良 能慶

「経営力」アップの重要な要件の一つに、「社員の評価」があげられます。会社の社員で、自社の社員評価に満足している方はあまり見受けられません。離職の原因の一番の理由は「評価に対する不満や疑問」だそうです。

エンゲージメント（従業員の会社に対する愛着心や思い入れ）の向上が叫ばれている昨今です。

社員一人ひとりに、「自分に対する評価が正当である」と感じさせることで「モ

チベーション」を上げ「働きたい」を感じさせることが最重要課題です。

それが組織全体の活力になり、経営力や組織力もアップします。

努力している人としていない人が同じ評価では、誰も努力しませんし、能力ある人が辞めていく大きな要因でもあります。社員の評価を再考しましょう。

前提課題

① 「評価の目的」

評価の目的は会社を成長、発展させるためということ。これが大前提であることは当然ですが、「社員の成長を図る」という目的もあります。

「社員の評価」は、その目的によって、評価基準が変わるものです。

例えば、ボーナス査定や昇格査定、昇給査定は、その査定期間や査定内容が当然違ってきますし、部署や組織によって変わります。その目的性において、決してあつてはならないのは、

社員を差別したり、処罰を目的にすることです。このような評価は認められません。

「処罰」は「評価」ではなく、「職務規定」や「就業規則」などに従って決定するべきで一般の社員評価の対象ではありません。

その評価によって、社員一人ひとりの課題や特性をどう生かすか、につなげなければ評価の意味がありません。

問題や課題がある社員には指導・教育し、各自の特性を生かした仕事を与え、適材適所に配置したりする材料になります。

これが、先に述べた会社を成長、発展させる大きな要因になるのです。

この「目的性」は絶対乱用してはいけません。社員の会社に対する信頼が完全になくなります。

② 「評価の公平性」

この「公平性」がなかったら、やはり会社に対する信用を失い、「評価」の意味がなくなります。

「公平性」というのは、

その評価査定において、誰もが納得できるかどうかということ。例えば、AとBという営業マンがいます。

社歴も年齢も業績も同じですが、Aが先に課長に昇格しました。Bが納得しなかつたとすると、その理由をきちんと説明できなければ、正しい評価とは言えません。

同じ業績であっても、使った経費、部下への指導、客先への納期、社内での改善活動など、その理由が評価基準に明記されていれば本人は納得せざるを得ません。

当たり前ですが、上司の「好き嫌い」や「感覚」は論外です。

③ 「評価の5W1H」

これは上記「目的」「公平性」を具体的にしたもの。まず、「When」「Where」。

「いつ」「どこで」評価するのか。細かい基準は「毎日」が評価です。例えば、服装や身だしな

み、5S活動など、毎日の業務姿勢や勤務態度などは評価の基準です。

あるいはその都度評価するものもあります。売上やお客様からのクレームや評価、改善提案などは、その時にキチンとつけておくことです。

次に、「Who」です。「誰が」「誰を」評価するのか。これは組織やチームの構成員の人数によりま

基本的には、部長は課長を評価し、課長は課員を評価します。

ただし、組織形態や人数によって違ってきます。各組織で決めておくことが大事です。

また、場合によると、他人の評価も参考になります。例えばリーダーを評価するのにはチームのメンバーの評価もあってよいと思いますし、お客さまや取引先の評価もあってよいと思います。

ただしこの場合、その内容は具体的に明確でなければなりません。

3つ目に「Why」。「なぜ」評価するのは、上記の「目的性」ということとです。

4つめは、「What」「何を」評価するのは、大きく4つの基本があります。

今回のテーマでもありませんが、次項で説明します。

最後に、「How」「どのように」評価するののか。

上記の「目的性」「公平性」にも関係して、部署や対象者別に基準を統一化し、一目瞭然に「表」や「グラフ」、チェックシートなどで「見える化」する必要があります。

公表する必要はありませんが、証拠として保存しなければなりません。

また、この「評価の前提課題」に関連して、重要なことを述べます。

評価する人は「偏見や思い込み」を無くし、「公平無私」な姿勢で評価しないと、その評価の信憑性はなくなるばかりではなく、リーダーに対して、また会社

に対しての信頼性をも失うことになります。

リーダーたるもの、自分が人を評価するに値する人間かどうかを常に検証し、内省しなければなりません。

社員評価の4つの基準

①「業績」

これは、数字や目に見える形で表れるものを言います。

売上、利益などの予算達成や原価や経費の削減などの数値達成などの事です。

または、それらのプロセスにおいての数値に表れるもの。

例えば、営業でいえば訪問件数や、生産現場では、生産数、不良率などの評価です。

また、プロセス評価として、数値としては表しにくいものですが、「お客様の評価」、受注先や役所関係の評価などの「外部的な評価」なども業績の評価につながります。

②「勤務態度」

これは、業績以外での評価ということとです。

特に数字として表れにくいものです。社内外においての仕事に対する姿勢、例えば、挨拶などの礼儀や5Sなどの基本的な活動。

または、業務報告がきちんとしてできているか、あるいは、工期、納期、提出期

限などを守っているか、ルールや約束事を守っているか、コンプライアンス違反

はないかなど、社員としての基本姿勢を評価する内容です。

ただしこの評価は、数値に見えにくいため評価するリーダーの観察力に頼るか、あるいは他者の評価を参考に

にする。または、細かいチェックリストなどを作成して「見える化」する必要があります。

③「スキル（能力）」

これは、業務上必要とされる能力や知識の質と量を表した評価と言えます。

ただ知っているだけではなく、説明できて実践でき

ている能力の事です。持っているスキルを何らかの形で表しているかという事です。

例えば何かのシステムやツールを開発したり、規則やルールを見直したり、提案したりして貢献できているということとです。

経験や知識を生かしているという評価になります。

また、業務に必要な資格取得もこの中に入ります。

④「マインド」

これは、「勤務態度」にも共通するところではあります。ビジネスパーソンとしての根底にあるものとして評価の対象になるものです。

一つは、理念に共感し、体現しているかということとです。仕事上での価値判断

の基本基準が、会社の理念やビジョンであるかどうかという点です。

二つ目は、協調性や共感性の高さということとです。チームワークを意識し、全体最適を常に考え、貢献度の高さということとです。

三つ目は、人間的な価値

観の評価です。具体的に言うとう、誠実さ、素直さ、優しさ、感謝、コミット力（決意）、向上心、責任感、正義感などです。

これらは、数字や形で表れにくいものですが、時間がたつと表れるものではあるかと思えますし、メンバー同士の評価としても表れるものではあると思えます。

これらの4つを、どういう割合で評価をするかは各企業が決めればよいのです。

また、先も述べましたが様々な方法で、不公平さがない工夫が必要です。

そして、大事なことは共通したポイントとして「成長度」は必要です。

その時点での評価も大事ですが、成長度の高い人を大事にする評価制度は重要です。

いずれにしても明確な基準を設け、誰もが納得する公平な評価が必要です。

また、これを運営すると、矛盾や問題点が出てくることとがあります。

常に見直したり修正することも重要です。

裁判例から学ぶ

最新の労務管理事情

パワハラ 固定残業制

特定社会保険労務士 小島信一

2019年4月に働き方改革関連法が施行されたことにより、ここ数年、労働関係法令の変更が多数ありました。

直近、改正は落ち着いてきた感がありますが、浸透が不十分な面も見られます。今号は、パワハラと固定残業制について見ていきます。

① パワハラ対策

2020年6月から大企業に対して、2022年4月から中小企業に対して「パワハラ防止法」が適用されています。

この法律は、パワハラを

防止するための体制づくりを義務化したものですが、パワハラについては、どの企業も対策に頭を悩ませているようです。

(1) わかりづらいパワハラ

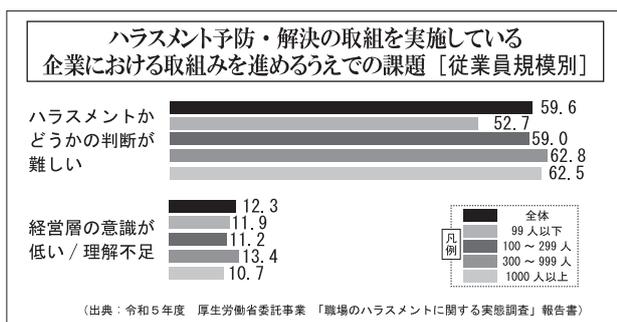
の境界線

中小企業経営者や人事担当者として、「パワハラは、どこまでが許される、どこからがNGなのか、わかりづらい」という声をよく聞きます。部下の指導という場面を見ると、どこまでが叱責で、どこからがパワハラなのか、がわかりづらいです。

相手の感情に着目すると、部下への叱責（叱られて喜ぶ部下は少ないはず）はす

べてパワハラになりそうですが、業務上必要な適正な指導はパワハラには該当しません。そのため、どこまでが適正なのか、が問題になります。

ちなみに、厚生省が外部に委託した調査で「ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題」について質問し、約8千社から提出された回答をみると、企業がハラスメント対策で一番難しいと感じているのが「ハラスメントかど



うかの判断が難しい」（59.6%）となっています。つまり、どこまでが許されるのか、そこからがパワハラになるのか、その判断に困っているということです。

(2) パワハラの考慮要素

パワハラに該当するのかわきの分岐点を探るには、過去の判例を見ていくのが有用です。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が裁判例の動向を分析している論文が参考になります。

パワハラ境界線は特に部下を叱責する場合に問題になることから、そこに絞って記述箇所を見てみると...

●叱責がなされる場合、内容、業種、違法かどうかなどの線引きがなされる

一定の問題行動があり、それに対する叱責がなされる場合、その叱責の内容はいかなるものであったのか、何をやってしまったのか、またどのような業種だったのか等の諸点から、違法か

どうかという線引きがなされていくこととなります。

病院の事務職員であった被行為者に、健康診断断診票や計測結果の入力ミス、受診者の住所入力不備といった問題行動があり、それに対する叱責がなされたといった事実ですが、裁判所は業種に着目しており、正確性を要請される医療機関においては、見過ごせないものであった等と判断しています。

また、裁判所は、「一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実」であるため、一定の厳しい指摘・指導があったとしても、それは「当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまる」等としています。

販売やレジ業務に従事していた被行為者において、許容されない値引きなど、複数の不適正行為や禁止された行為などの問題行動が見られたという事実ですが、これに対する叱責は一時的

なもので、「叱責の内容自体が根拠のない不合理なもの」であったわけではなく、反復継続して繰り返し行われたわけでも見せしめとして行われる等「業務の適正な範囲を超えた叱責があったことをうかがわせる事情を認めるに足りる証拠」もないということ踏まえ、被行為者において「叱責を受けてもやむを得ない部分があったことは否定できない」としてパワハラとは評価できない等と判断されています。

以上まとめますと、被行為者の何らかの問題行動や不正行為、仕事上のミスがきっかけとなって、行為者による言動を生じさせた事案が多くみられます。

問題行動としては、

- 同僚を中傷する発言、
- 役員への脅迫的な言辞、
- 設備や機械を損傷させる事故を含むミス、
- 架空出来高の計上等の不正経理、
- 医療機関での事務処理

上のミスや事務の不正際、また、

■ 許容されない値引き等、複数の不適正行為や禁止された行為等が見られるところとなつていきます。

そして、言動（叱責）の態様等が社会通念上許容されるかどうか、あるいは業務上許容されるかどうかといった観点から、一定の判断がなされています。

特にパワハラに関しては、どこまで叱責して良いのかが問われることがあります。が、当該事業体の業務内容や業種、あるいは、どれだけ正確性を要する職場ないし職務なのか等についても、さまざまに考慮がなされています。

II 固定残業制

固定残業制は、定額残業代・みなし残業等ともいい、時間外、休日および深夜労働の割増賃金をあらかじめ固定で一定額を支払う、と

いう制度です。

経営側には、時間外の集計や支払の事務の煩雑さから解放されるというメリットがあります。

また、このこと自体は違法とはされていませんが、運用が大切になります。

固定残業代はその月の残業時間で時間外を計算した際、その範囲内に収まっていれば何もする必要がありませんが、不足した場合に追加で支払う必要があります。

なお、固定残業制が有効となるには、裁判例で確立された要件があり、
①時間外労働等の対価としての性質を有すること（対価性の要件）、
②通常の労働時間の賃金に当たると割増賃金に当たるとを判別できること（明確区分性の要件）の2つです。

●対価性の要件

固定残業代が割増賃金の支払といえるためには、時間外労働の対価としての性質

がないといけません。

この要件は、定額手当制で争われることが多く、手当の名称や支給条件から当該手当が割増賃金の性質を持つか、が問題となります。

この点、日本ケミカル事件（最高裁一小 平30・7・19）では、「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約にかかる契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである」と判示しており、参考になります。

●明確区分性の要件

医療法人社団康心会事件（最高裁二小 平29・7・7判決）で最高裁は、固定残業代が労基法第37条等所定の計算による割増賃金を下回らないか否かを検討する前提として、「労働契約

における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができることが必要」である旨を判示し、明確区分性（判別可能性）が要件となる、としています。

なお、固定残業代が「無効」と判断された場合、固定残業代として支給していた部分まで含めて時間外労働の基礎賃金として扱われてしまうため、運用に気を付けないと、相当なキヤッシュアウトになります。

実務上は、①就業規則、労働契約書等できちんと記載し、②毎月残業時間を集計し、③追加があれば支払う、を徹底していれば否定される可能性は低くなります。

ただ、あまりにも多くの時間を固定残業代（例えば、1か月100時間をみなし時間とする）とした場合、制度自体が否定されることもありしますので注意が必要です。

応急手当の知識と技術

いざというときに備えて
身につけておきましょう



病気や事故などで心停止になった人を救うには、救急車が到着するまでの間に、そばに居合わせた人が速やかに心肺蘇生（そせい）などの応急手当を行う必要があります。

いざというときのために、消防本部や消防署の講習会に参加して、応急手当の知識と技術を身につけておきましょう。

もしも目の前で人が倒れたら？

心臓が止まってしまおうよ

うな重大な事故は、いつでも、何が原因で起こるか分かりません。

心臓と呼吸が止まってから時間の経過とともに救命の可能性は急激に低下しますが、心肺蘇生やAED（自動体外式除細動器）などの応急手当を行えば、救命の可能性はおよそ2倍になることが分かっています。

日本では、119番通報があつてから救急車が現場に駆けつけるまでに平均して約9分かかります。

事故などにあつた人が心

停止になったとき、その人を助けるためには、そばに居合わせた人（以下「バイスタンダー」といいます）が応急手当を行うことが重要となります。

応急手当を行うには？

傷病者を救うためには、何よりもまず、多くの人が応急手当の知識と技術をもつことが必要です。

応急手当の講習を受けていれば、より確実に、より自信を持って心肺蘇生を行うことができるかもしれません。

応急手当の技術は、自分で実践して身につけることが重要です。

そこで各消防本部・消防署では、一般の方々向けの救命講習を実施しています。

是非、お近くの消防本部・消防署の講習会に参加して、知識と技術を身につけましょう。

救命講習には、救命入門コース・普通救命講習（Ⅰ、

Ⅱ、Ⅲ）・上級救命講習などがあります。

普通救命講習Ⅰでは成人に対する心肺蘇生法、AEDの使用法、止血法などを学べます。

救命の連鎖

病気や事故で急変した人を救命し、社会復帰させるために必要な一連の流れを「救命の連鎖」といいます。

救命の連鎖を構成する4つの輪が素早くつながると救命効果が高まります。

鎖の1つ目の輪は「心停止の予防」、2つ目の輪は「心停止の早期認識と通報」、3つ目の輪は「一次救命処置（心肺蘇生とAED）」、4つ目の輪は「二次救命処置（心肺蘇生とAED）」、4つ目の輪は「二次救命処置と心拍再開後の集中治療」と心拍再開後の集中治療」です。

上級救命講習では普通救命講習Ⅰの内容に加えて、小児、乳児に対する心肺蘇生法や傷病者の管理法（搬送方法など）やその他の応急手当を学べます。



身につけておくべき応急手当とは？

目の前で突然人が倒れたときや反応がないときは、すぐに「心停止」を疑いましょう。心停止を疑った場合、バイスタンダーは、すぐに119番通報し、救急車が来るまでに、速やかに心肺蘇生などの応急手当を行う必要があります。

心肺蘇生の実施方法（心肺蘇生法）

突然人が倒れたら、119番通報

- (1) 周囲の安全を確認する。
- (2) 傷病者に近づき、反応（意識）を確認する。
- (3) 傷病者に反応がなければ、大声で叫び応援を呼ぶ。
- (4) 119番通報及びAEDを現場に届けてもらうよう協力を求める。



大声で応援を呼んでも誰も来ない場合は、自分で119番通報をします。AEDがあることが分かっている場合には、AEDを取りに行きます。119番に通報すると、通信指令員が電話を通じて、バイスタンダーが行うべきことを指導してくれます。

胸骨圧迫と人工呼吸

- (5) 呼吸を見る。
胸とお腹の動きを見て「ふだんどおりの呼吸」をしているか10秒以内で確認します。呼吸がないか、ふだんどおりではない場合（死戦期呼吸：しゃくりあげるように途切れ途切れの呼吸）は、心停止と判断してください。また、「ふだんどおりの呼吸」かどうか分からない場合も、胸骨圧迫を開始してください。



- (6) 胸骨圧迫を30回。
※コロナ禍においては、感染症対策のため、胸骨圧迫を開始する前に、ハンカチやタオルなどがあれば傷病者の鼻と口にかぶせるようにしてください（マスクや衣服などで代用しても構いません）。
- (7) 人工呼吸2回。
（人工呼吸を行うことができない場合は省略可）
上記(6)(7)を絶え間なく続けてください。
※ただし、コロナ禍では人工呼吸を実施せず、胸骨圧迫を継続してください。



（写真提供：消防庁）

心肺蘇生は救急車が到着するまで続けます。

周囲に複数の人がいる場合は、交代で行ってください。

※コロナ禍においては、救急隊が到着し、傷病者を救急隊員に引き継いだ後は、感染症対策のため、速やかに石鹸と流水で手と顔を十分に洗ってください。

また、傷病者の鼻と口にかぶせたハンカチやタオルなどは、直接触れないようにして廃棄してください。

AEDの基本的な使い方

AED（自動体外式除細動器）は、心臓がけいれんして血液を全身に送れない状態（心室細動）になった場合に、電気ショックを行うことで心室細動を取り除く医療機器です。2004年7月から一般の人でもAEDを使用することができるようになり、駅や公共施設を始め様々な場所に設置されています。

- (1) 電源を入れる。（ふたを開けると、自動的に電源が入るタイプのAEDもあります。）



- (2) パッドを貼る。
パッドを貼る場所は、パッドに図で表示されているので、図のとおり傷病者に貼り付けましょう。



・貼り付けるときは、次の点を確認しましょう。

- ・皮膚が濡れていないか→濡れていたら、乾いた布などでふき取ってください。
 - ・貼り薬などが貼られていないか→貼られていれば、はがしてください。薬剤が残っていたらふき取ってください。
 - ・心臓ペースメーカーなどが埋め込まれていないか→胸に硬い「こぶ」のような出っ張りがあればそこを避けて貼り付けてください。
- (3) コネクターを指定された場所に差し込む。
AEDが心電図を解析し、電気ショックが必要な場合は、自動的に充電します。
 - (4) 放電ボタンを押す。
充電が完了すると、音声メッセージで次の行動を指示します。
「放電してください」などのメッセージが流れたら放電ボタンを押しましょう。このとき、必ず自分と周りの人は傷病者から離れ、触れないようにしましょう。
電気ショック実施後は、直ちに胸骨圧迫から心肺蘇生を再開してください。

中小企業倒産防止共済(経営セーフティ共済)の解約時の注意点

～ 経理担当者と顧問税理士の税務問答～

税理士 山端美徳

担当者 最近、中小企業の倒産件数が増えていると聞きますが、なぜでしょうか。

税理士 中小企業庁での統計状況によると、倒産の最大の原因は毎年変わらず「販売不振」です。

最近では物価上昇によるコストの上昇分を販売価格に転嫁できずに破綻する企業が多く、今後も金利上昇などの影響でさらに増えるのではとされています。

担当者 当社では取引先が倒産した場合に、自らが連鎖倒産や著しく経営難におちいるなどの事態を防止するために中小企業倒産防止共済に加入しています。

税理士 そうですね、中小企業倒産防止共済は連鎖倒産リスクを回避するために中小企業倒産防止共済法に基づいて創設された共

済制度で、取引先が倒産して売上金などの回収が困難となった場合に、回収困難額または積み立てた掛金総額の10倍(上限800万円)のいずれか少ない額を上限に、無担保、無保証人で共済金の貸付が受けられます。

担当者 今回、当社で大がかりな修繕を行ったら預金が少なくなつたので、いったん解約しようかと考えていますが、解約しても大丈夫ですか。

税理士 中小企業倒産防止共済は任意解約が認められていることから、解約は原則いつでも可能です。ただし、解約手当金の返戻率は掛金の納付期間や解約理由で変わってきますので注意してください。

また、解約手当金は法人の場合は益金、個人事業者

の場合は事業所得の扱いになり、課税対象となります。

担当者 令和6年度税制改正で、中小企業倒産防止共済の再加入時の共済掛金の損金算入が制限される見直しが行われているとのことですが、どのような内容ですか。

税理士 近年、解約手当金の支給率が100%となる加入から40か月経過後に共済契約を解約する傾向が特に多くなっている一方、共済契約を解約してすぐに再加入する者が多く発生しているようです。

そのことで積立金の変動によって貸付可能額も変動することとなり、連鎖倒産への備えが不安定となるため、本来の共済制度利用に基づく行動とは認められな

いと言われていました。そのため、令和6年10月

1日以降に共済契約を解約し、再度共済契約を締結した場合、その解約した日から2年を経過する日までの間に支出する共済掛金については、法人の場合は損金の額に算入できず、個人事業者の場合は事業所得の必要経費とはならない改正となっております。

担当者 新規加入や解約を検討する場合は、この点にも気をつけないといけませんね。



◆ 筆者紹介

山端 美徳

(やまはた・よしのり)

国税庁長官官房事務管理課、東京国税局課税第二部調査部門、消費税法課などを経て、神奈川県相模原市で税理士登録。

中小企業を中心に財務・税務サービスを行うとともに、法人会等において印紙税等に関するセミナー講師を行う。

著書に『文書類型でわかる印紙税の課否判断ガイドブック』(清文社)、『建設業・不動産業に係る印紙税の実務』(税務研究会)、『間違っていると痛い!! 印紙税の実務Q&A』(大蔵財務協会)、『税制改正経過一覽ハンドブック』(共著・大蔵財務協会)、『消費税インボイス常備資料』(税経)等がある。

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

『ドライジャニュアリー』
知っていますか？

新しい年が始まりました。この時期、多くの人が新たな目標や健康的な習慣をスタートさせたいと考えているのではないのでしょうか。ドライジャニュアリーは、新年を健康的にスタートするために一月の一月間アルコールを飲まないようにする取り組みです。一ヶ月間アルコールを摂らないことによる変化を体感し、最終的には健康的な生活習慣を築くための行動変容を促すことを目的としています。

今月は、この取り組みについて紹介します。

ドライジャニュアリーとは？

2013年ころからイギリスではじまり、現在は欧米を中心に人気が広まっている取り組みです。クリスマス、大晦日、正月といったイベントが続き、飲酒量もついつい増えてしまいがちです。そこで、新年を迎えるタイミングで禁酒して、「心新たに飲酒習慣を見直そう」「ちょっと禁酒して体をリセットしよう」とトライする取り組みがドライジャニュアリー(ノンアルコール月間)です。

日本ではまだ浸透していませんが、海外では、あえて飲酒しないことを選択するライフスタイルが盛り上がりを見せており、ノンアルコール、ローアルコール市場も年々伸びています。近年、日本国内でも飲料メーカー発信の「スマドリ」という言葉が聞かれるようになってきています。

自分を見つめ直す機会

一ヶ月の断酒をきっかけとして、飲酒習慣が自分の健康と幸福にどのような影響を及ぼしているのか気づく人も少なくありません。「断酒は自分を見つめ直す良い機会になります。」米スタンフォード大学で依存症を専門とする医師は話します。アルコールはときと、睡眠不足や抑うつ、不安などの健康問題を引き起こしたり悪化させたりします。アルコールを断つことは、自分の飲酒量が制御できる範囲を超えているのかどうかという点も含めて、自身とアルコールとの関係をより良く理解する助けにもなります。依存症になつていないかどうかは、自分自身では気づきにくいのです。

飲酒習慣を変える意義

アルコールを一ヶ月間断つという試みに関する主な懸念点の一つは、飲酒を再開した際に以前よりも量が極端に増えてしまわないか、ということですが、しかし、複数の研究では、ドライジャニュアリーに参加したこと翌月の飲酒量が減った人が少ないことが示されています。

様々な研究で明らかにされているように、アルコール摂取量を抑えることは健康面に大きなメリットをもたらします。「血中アルコール濃度が高いと様々な臓器に損傷を与えることを踏まえると、飲酒量全体を減らすことは、長期的には健康増進に繋がる」と専門家は指摘しています。

断酒のコツ

いざ、一ヶ月間の断酒をしてみよう！
と思っても、本当に続けられるのか、不安な方も多いはず。ここでは断酒を続けるコツを紹介します。ついお酒を飲んでしまい、断酒がなかなか続かない方、モチベーションが上がらない方はぜひ参考にしてみてください。

①水・炭酸水を飲む

お酒を飲みたいときは、水や炭酸水で満腹感を満たし、気分を紛らわせることがポイントです。帰宅時や夕食時、入浴後に積極的に摂取しましょう。ビールのような喉越しを好む方には炭酸水がおすすめです。水や炭酸水には、老廃物の排出や便秘の改善などの効果もあります。

②おいしいノンアルコール飲料を見つける

断酒にはノンアルコール飲料が強い味方です。コンビニやスーパーで様々な種類のノンアルコール飲料が販売されており、手ごろな価格で手に入ります。ただし、甘味料や食品添加物などが多く含まれている場合があるので、飲みすぎには要注意です。

③周囲に宣言する

自身の力のみで断酒を継続させることは非常に困難です。周囲の家族や友人、同僚に宣言して、協力を仰ぎましょう。また、一緒に断酒してくれる人を募って協力しながら継続させるのもおすすめです。一人では心細いときでも仲間がいれば乗り切れる場面もあります。

上記のポイントを実践し、一ヶ月間の断酒を始めませんか？
明日からの一ヶ月間でも、キリの良い一ヶ月間でも、ぜひチャレンジしてみてください！



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



せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

イギリスの非営利団体 Alcohol Change UK が提唱したムーブメントで、公式に「ドライ・ジャニュアリー」が初めて行われたのは2013年ということ。その年、約四百人がこの運動に参加し、一ヶ月間アルコールを一切飲まないことを誓いました。もちろん、「ドライ」とは一ヶ月間の完全禁酒です。2017年には参加者が五百万人超に急増したとされており、このキャンペーンの高まりはアメリカにも波及したそうです。

参加した人々は、「一ヶ月間の禁酒により、脂肪肝や血糖値の上昇など定期的な飲酒による身体への悪影響を可逆的に改善できる」と証言しており、「飲酒を控えることで睡眠が改善され、エネルギーが高まる」という実感も得ているようです。

新年は「一ヶ月の禁酒」という目標を掲げてみるのにもいいタイミングです。

納税証明書は**スマホ**で **請求・受取**ができます！



いつでもどこでも！

スマホで完結！



手数料がお得！



期間内であれば**何度でも**
印刷・使用可能！

納税証明書の
詳細はこちら！

国税庁



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。