

令和6年8月15日発行(毎月1回15日発行)第137号 通算568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 相澤 剛 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



- 損益分岐点基礎知識 あといくら売上を上げたら黒字経営になるのか
- 社会保険の適用が段階的に拡大!
- ハラスメントを理解して職場のコミュニケーションを活性化させよう!
- 今、M&A市場は大変なことに 悪質な投資会社には注意を
- 実践税務調査 期末使用人未払金賞与が否認された事例
- 健康情報 夏に気をつけたい感染症

- P.1 インタビュー (株)オリエンタルホスピタリティギャルソン 代表取締役 矢島克彦氏
- P.2～3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4～5 損益分岐点基礎知識 あといくら売上を上げたら黒字経営になるのか
- P.6～7 社会保険の適用が段階的に拡大！
- P.8～9 ハラスメントを理解して職場のコミュニケーションを活性化させよう！
- P.10～11 今、M&A市場は大変なことに 悪質な投資会社には注意を
- P.12 実践税務調査 期末使用人未払金賞与が否認された事例
- P.13 【健康情報】 夏に気をつけたい感染症

けやき

● パリ2024オリンピックが終わった。日本人の金メダリストを讃える日本国家「君が代」が流れた折には、その荣誉に輝いた人のそれまでの努力や苦節を重ねた時間を考えながら、感動を覚えた。君が代の歌詞には「～細石の 巖となりて 苔の生すまで～」とある。小さな石が沢山集まって、やがて大きな岩となり、そして岩に苔が生えるほど、揺るぎないものとなることを表しており、まさに金メダリストの努力を讃えるには相応しいものだと思感と得心を深めた。

● 平和の祭典であるオリンピックの最中、世界各地で戦禍に見舞われている地域がある。人間は細石のように小さな石ころのようなものだが、小さな存在の小さな思いが奇跡を呼ぶこともある。小さな平和を願う思いが大きな平和への願いともなる。君が代に綴られた細石に込められた願いが世界に木霊することを願いたい (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 出展作品
山一地所賞

翔太郎 作 (宮城県)
作品名 みやぎけんのお魚図鑑

<創作状況>

「みやぎお魚図鑑」のポスターをみて描きました。
魚の絵を描くことが大好きで独特な色づかいで沢山の魚を描きました。
お気に入りの魚は“サンマ”です。



Message

致命的にならない限り失敗してもいい。やってみないとわからない。
行動してみる前に考えても無駄です。行動して修正すればいい。
(ファーストリテイリング会長・社長 柳井 正)

食を基軸に 地域と人をつなぐ



矢島 克彦 さん

(株)オリエンタルホスピタリティギヤルソン 代表取締役

仙台市青葉区一番町三丁目1番16号 PARM-CITY131地下1階
山形蕎麦と炙りの焰蔵 一番町店

(公社・仙台中法人会 青葉第二支部)

柔道で培った「自他共栄」の精神がビジネススタイルの礎となっている
矢島さんにお話をうかがいました

地域資源の豊かさ 生産者の想いを届ける

(株)オリエンタルホスピタリティギヤルソンは、飲食店舗の業態開発から運営サポート、開業支援に至るまで、飲食店経営に係るトータルサポートを行っている。

2010年に山形県東村山郡山辺町に本社を構えるオオホリ建託(株)の飲食事業部から独立創業する際、飲食店での経験や、プロデュース実績の手腕が買われ、代表取締役に就任した矢島さん。

現在は、直営店である山形蕎麦「焰蔵」の運営や、東京、京都など各地で店舗運営をサポートしている。

「焰蔵」は、発祥の地である山形の山寺店の他、宮城県内ではマールブルードにおおまちアーケード商店街にある一番町店と、名取市杜せきのしたロクファームアタラタ内のATARA AT A店で店舗展開をしている。

健康志向が高まっている昨今にあつて、蕎麦はビタミン類が豊富に含まれており、美容や健康はもちろん、老化防止の効果も期待でき

ることから、健康食としても高い評価を得て、国際的にも認知されつつあるという。

焰蔵では、お客様に最高の「旨い」を届けるため、徹底的に食材にこだわると同時に、持続可能なサプライチェーンの構築に向け、意識を高めて取り組まれている。

生産者との絆はとりわけ大事にされており、蕎麦、ネギ、わさび、鰹節、鴨、卵、全て生産者の顔が見える食材にこだわり、直接仕入れているとのこと。

中でも蕎麦は、全国でも希少価値の高い、無農薬栽培蕎麦「最上早生(もがみわせ)」を使用しており、「日本蕎麦協会」から全国そば生産優良地区の指定を受けた山形県大蔵村の蕎麦農家、加藤和之さんに専用で作っていただいている逸品であると胸を張った。

笑顔の見える場所こそ 最高の場所

元来、人手不足になりやすい産業と言われている飲食業界。アフターコロナが叫ばれ、経済活動が正常に

戻ろうにも、一度流出してしまった人材が戻らず以前にも増して深刻な状況で、業界全体が慢性的な人手不足状態に陥っている。

他方、同社ではアルバイト含め約50名のスタッフが稼働し、充足の状態だという。

近年は、外国籍従業員も増えている一方で、単なる「人手不足を補う人員」ではない能力の高いスタッフに、意欲を持って本来の実力を発揮してもらうため、母国語の通訳を介して自分の言葉で思っていることを話してもらう機会をつくり、コミュニケーションを図っているとのこと。

お互いに異文化を理解しようとする環境を作りあげること、多様性を重んじる相乗効果が生まれていると話す。

こうした組織の地固めが功を奏し、楽しく働き続けられる職場環境が醸成され、ひいてはサービス品質の向上につながっているように推察する。

一番町店は98席あり、大人数の宴会も可能ですので是非ご利用ください。

Photo Eye

いま、中法人会は

「令和6年度税制改正セミナー」 「税務調査対策セミナー」

6月19日、21日、24日の3日間にわたり、3会場で開催された。

第1部の「令和6年度税制改正セミナー」では、仙台中税務署法人課税部門の担当官より、税制改正の中でも特に中小企業に関わりの深い法人税、所得税・個人住民税の定額減税、消費税等を中心に解説された。

続いて、第2部の「税務調査対策セミナー」では、元仙台中税務署長で税理士の畠田卓也氏より、税務調査を受けることになった場合に事前に準備しておくべきことや、実際に調査が始まってからの対応の仕方、また、調査結果に納得できなかった場合の対処方法に至るまで、多くの経営者が避けて通ることのできない税務調査を、不安なく受けられるよう対応策が説かれた。



仙台中内3法人会 合同税務研修会

7月10日、仙台ガーデンパレスにて開催された。



当研修会は、毎年仙台中内3法人会の役員、及び税制委員を対象に開催しており、今回は、講師に慶応義塾大学経済学部教授の土居丈朗氏を迎え、「今後の税制改革に向けた課題」をテーマとして研修を行った。令和6年度の税制改正における法人税制・所得税制に関し、特に関心の高い賃上げ促進税制の改正や、イノベーションボックス税制

の概要、国家防衛戦略に関連して示された「防衛力整備計画」に係る税制措置のほか、所得税減税の家計へのインパクト等について、それぞれ焦点を絞って見解が示された。

よくわかる経理の実務 手ほどき講座（初級編）

7月11日、卸町会館にて仙台中市内の3法人会共催で開催された。

講師を務めた中小企業診断士で㈱プロモーターズカーパニー代表取締役の石井アサ子氏は、簿記の仕組みを理解することは会社の仕組みを理解することにつながり、それによって、日々の業務や自分の役割が会社にとどのように関わっているのかが見えてくると述べられた。

参加者は、簿記の基本的な仕組みと決算までの流れを把握し、演習問題に取り組んで理解を深めた。

次回、中級講座（8月21日開催）では、より広範囲にわたる高度な処理方法を学びます。

経理研究会 資産運用セミナー

7月18日、仙台サンプラザにて開催された。

本セミナーは、シリーズとして毎回好評を博しており、今回も講師に東北放送ラジオ「グッドモーニング」のコメンテーターとして活躍されているファイナンシャルプランナーの林正夫氏を迎え、冒頭、日本のインフレの現在地と他国との違いや日本経済の今後の動きについて、グラフを使って詳しく解説された。

また、8月に本格稼働する金融経済教育推進機構の目的について、夢の実現や



将来への備えにはお金の知識が重要であり、最低限の金融リテラシーを身に付けておくことが重要であると説いた。

シリーズ化が功を奏し、回を重ねる毎に理解度も高まり非常に有意義な事業となった。



■ 青年部会
全国中の会 札幌大会

7月26日、ホテルモントレエーデルホフ札幌にて第34回大会が開催された。

記念講演では、街歩き研究家としてブラタモリ（札幌編）にも出演された和田哲氏を迎え、「北海道おも

しる歴史散歩」と題し、開拓から今日まで、本州とは違った歴史を歩んできた北海道独自の文化や、観光だけではわからない魅力の数々が語られた。

また、雄大な北の大地が感じられるエクスカージョンや、式典・懇親会では再会に歓喜し、全国中の会の絆が一層深まった。

次回は、11月の全国青年の集い福井大会での再会を約束した。



■ パソコンセミナー
ワード&エクセル
ビジネス実践編

7月24日、野村不動産仙台青葉通りビルにて仙台北法人会と共催で開催された。



講師に、(株)富士通ラーニングメディア専任インストラクターの岩井真弓氏を迎え、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の作成方法が解説された。

また、ケーススタディでは様々なビジネスシーンを想定し、社内文書や社外文書の作成、集計・分析のグラフ作成等、演習を通して実践的にスキルアップを図った。

seminar

結果を出せる営業力強化セミナー ~営業力は思考力と行動力~

日時: 令和6年9月12日(木) 13:30~16:30

会場: 戦災復興記念館5階会議室

講師: ポールスターコミュニケーションズ 代表取締役 北 宏志氏

受講料: 会員1名 4,000円 / 非会員1名 8,000円



パソコンseminar

Power Point 2019 基礎講座

日時: 令和6年9月25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



**損益分岐点
基礎知識**

**あといくら売上を上げたら
黒字経営になるのか**



**中小企業診断士
渡辺進也**

今般、これまで経験をしたことがない急速な円安による原材料価格の高騰、電気代やガソリン代なども高値が続いており、さらには、人手不足を背景にした人件費の高騰など、固定費・変動費のコストが上がり続けています。

過去の延長で損益計算書を考えていくと、コスト上昇分を賄うことができず、利益が圧迫されてしまいます。

コストが上がった分、売上・利益を伸ばすことが必要ですが、あとどれだけ売上があれば、黒字経営になるのか、経営者として数字を把握していく必要があります。

コストが上がりがり、借入金の返済額も増えていることもあり、今、いくらの売上

があれば良いのかを知っておく必要があります。

そんな時の売上の算出式として、損益分岐点売上高という公式がありますので、ご紹介をいたします。

まず、基本的な考え方をご紹介いたします。

損益分岐点売上高とは、かかった費用と売上が等しくなり、利益も損失も出ずに収支がトントンになる売上高を指します。

売上が損益分岐点以上であれば黒字、損益分岐点以下であれば赤字となり、黒字と赤字の境目になる重要な分岐点です。

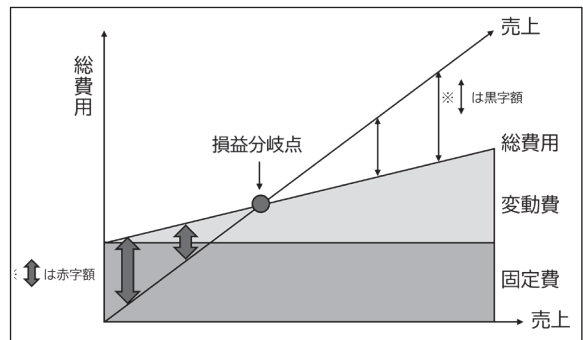
損益分岐点売上高の公式
(基本形)

$$\text{損益分岐点売上高} = \frac{\text{固定費}}{1 - \frac{\text{変動費}}{\text{売上高}}}$$

- ・ 固定費…売上や生産量、販売数の増減にかかわらず固定して発生する費用（人件費、地代家賃、水道光熱費、リース料、広告宣伝費など）
- ・ 変動費…売上や生産量、販売数に比例して増減する経費のことです。（原材料費、仕入原価、販売手数料、外注費、運送費など）

- ・ 売上高…決算書や試算表に示された売上高

この公式を使って、損益分岐点売上高を計算できます。今、赤字の企業は、収支トントンになるためには、あといくら売上が必要なのかかわかります。今、黒字の企業は、次の利益目標のための、いくらの売上が必要なのかかわ



ります。

「今、赤字だけれど、あといくら売上があれば収支トントンになれるのか」「利益目標を達成するには、当社は、あといくら売上が必要なのか」がわかります。

また、現実的には、収支トントンで良い、という場合は少なく、企業は利益を必要としています。

なぜなら、利益があることで、①借入金の返済ができます、②社員への報酬としての還元ができます、③未来への投資もできるよう

になります、④税金の支払いも利益が原資となります、⑤さらに、盤石な財務基盤を築くために、内部留保をすることもできます、⑥そして、株主への配当金を支払うこともできるようになります。

過去には、中小企業では利益を最小にして、節税をするという考えもあつたようです。

しかし、今の時代においては、利益を十分に計上して、従業員に還元することが必要です。

また、次の経営戦略に向けた投資を積極的に行うことで強い企業になれます。

このため、利益を出すことは必須です。

筆者の考えでは、普通の企業であれば3%、成長企業では8%〜10%の経常利益を目指すことを推奨しています。

目標となる利益が定まったならば、目標利益に対する損益分岐点売上高の計算式を活用します。

必要売上高は左上の公式ようになります。

損益分岐点売上高の公式
(目標利益を加味)

$$\text{損益分岐点売上高} = \frac{\text{固定費} + \text{目標利益}}{1 - \frac{\text{変動費}}{\text{売上高}}}$$

例えば、1億円の売上で1000万円赤字という企業があったとします。

固定費は6000万円（人件費、家賃、広告費等）。

変動費が高騰して、5000万円（原材料費、仕入原価、外注費など）に跳ね上がってしまいました。

さらに、目標利益として、賃上げするため300万円、返済1200万円、税金500万円支払いがあり、2000万円と仮定します。

右下の公式に当てはめてみると、 $(6000 + 2000) \div (1 - (5000 \div 6000)) = 16000$ 。

つまり、1億6000万円の売上が必要だということになります。今1億円の売上では6000万円足りないという計算になります。

そうした場合、急に6000万円の売上増を考える

のではなく、まずは損益分岐点を引き下げる取り組みを検討します。では、どのような対策を取れば良いのでしょうか？公式の意味を理解していると、以下の項目が検討できます。

損益分岐点を参考にした経営改善の方向性の検討

① 単位あたりの変動費（変動費率）を下げる

まず、検討できることは、変動費率を引き下げることです。

通常の企業では「もうすでに実施している」と言われていることが多いのですが、さらなる工夫で変動費率を引き下げられないかを検討します。

例えば、以下の取り組みがあります。

- ・ 大量仕入や現金仕入を行う
- ・ 仕入単価を下げる
- ・ 同じ品質を維持できるのであれば材料の安いものに切り替えを検討する
- ・ 仕入先や外注先を数社に

集約して発注量を増やし価格交渉を行う

- ・ 他社で取り組んだほうが安くできるものはアウトソーシングを検討する

② 固定費を削減する

固定費は売上がゼロであっても一定額の支払いが必要のため、定期的に見直し、削減することで、損益分岐点は引き下げが実現できます。

一般的には、固定費の削減は、損益分岐点を引き下げの影響が大きい要素となります。例えば、以下の取り組みがあります。

- ・ 慣習を見直し、売上につながるがらない取引先や顧客との接待費用を削減する
- ・ 業務効率化を進めて、時間外労働を減らす
- ・ パートタイム社員が活躍できる事業形態にする
- ・ 家賃の安い場所に移転する
- ・ 電気やガス料金を見直し、安いプランに乗り換える
- ・ 不要なリース契約を解除する
- ・ 契約の電子化を推進し、印紙添付を不要にする
- ・ 印紙添付を不要にする
- ・ コスト削減を行うに

は聖域なく削減を検討する意思が必要となります。

③ 販売価格を上げる

値上げや客単価向上策は、相対的に、変動費率を引き下げる効果があります。

値上げには一定の理解がある時代でもあり、現実的に行うことができる対策です。値上げには以下のような工夫もあります。

- ・ 通知を行い一斉値上げする
- ・ 松竹梅など数種類の価格帯（プライスライン戦略）を設定する
- ・ オプション設定を増やし、提案営業による単価アップを行う

④ 目標利益を下方修正する

目標は高ければ良いのですが、高すぎると目標で達成できなくては意味がありません。

現実的に達成できる目標にする必要があります。

そのためには、業績が回復するまで必要な設備投資額を抑えることや、借入金返済額を抑えるため、借換えや条件変更（リスケジュール）をするなどの検討もできます。

無理をして、高い目標を掲げるよりも、長期的に緩やかに成長するほうが現実的なこともあります。

このように、損益分岐点の分析手法を活用すると、目標利益を達成するために、固定費をどれだけ削減すればよいか、変動費をどの程度まで落とせるか、そして現実的のどの程度の売上があれば、目標利益を達成するのといったシミュレーションを行うことができます。

損益分岐点分析の実際の活用については、毎月の試算表を確認し、上記の通り、固定費が抑えられているか、変動費率が高くなっていないかをチェックすることが大切です。

変動損益計算書を活用するとよりチェックしやすくなります。

毎月、適正な目標数値と行動、そして検証を繰り返すことで利益が上がってくるようになります。

ぜひ、毎月の役員会等で活用していただけたら幸いです。

社会保険の適用が

段階的に拡大!

従業員の安心を支える厚生年金保険や健康保険などの社会保険。

従業員数101人以上の企業では、正社員だけでなく、一定の要件を満たすパートやアルバイトなどの短時間労働者についても社会保険の加入が義務となっています。

この社会保険の適用が段階的に拡大され、令和6年(2024年)10月からは、従業員数51人以上100人以下の企業についても一部のパートやアルバイトのかたの社会保険の加入が義務化されます。

そこでその内容の詳細や、対象となる企業はどのような準備をする必要があるのか、また、社会保険料の負



新たに社会保険の適用拡大の対象となる企業は?

担が変わる事業主に対する相談窓口や助成金などの支援制度について紹介します。

令和2年(2020年)

の年金制度改正により、令和6年(2024年)10月からは、従業員数が51人から100人の企業で働く短

時間労働者が新たに社会保険の適用対象になります。

一般に「従業員数」といえば、その企業で雇用される労働者数となりますが、社会保険の適用の要件を判断する「従業員数」をカウントする場合には、その企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断します。

具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数で判定を行います(週労働時間がフルタイムの4分の3以上であれば、雇用形態を問わずカウントします)。

短時間労働者を社会保険の適用対象とすべき事業所は、「特定適用事業所」と呼ばれ、日本年金機構から次のようなお知らせが届きます。

■令和6年(2024年)

10月1日の時点で特定適用事業所に該当する場合
厚生年金保険の被保険者

の総数が50人を超える月が令和5年(2023年)10月以降で6か月以上である事業所に対して、令和6年(2024年)10月1日から特定適用事業所に該当したものとして取扱い、日本年金機構から「特定適用事業所該当通知書」を送付します。

■令和6年(2024年)

10月2日以降に特定適用事業所に該当する場合
厚生年金保険の被保険者の総数が50人を超える月が直近11か月のうち5か月であるため、特定適用事業所の要件を満たす可能性のある事業所に、「特定適用事業所に関する重要なお知らせ」を送付します。

特定適用事業所の要件を満たす場合、本店または主たる事業所の事業主は、特定適用事業所に該当した年月日等を「特定適用事業所該当届」により届出してください。

なお、特定適用事業所の要件を満たす事業所から該当届が提出されていない場合は、特定適用事業所に該当したものとして取り扱い、日本年金機構から「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。

適用拡大に対応するための社内準備の手順は?

適用拡大に対応するための社内では必要な準備が漏れなく進められているか、点検しましょう。

社内準備は、(1) 加入対象者の把握、(2) 対応方針の検討、(3) 社内通知、(4) 従業員とのコミュニケーション、(5) 書類の作成・届出のステップで進めます。

(1) 加入対象者の把握
まず社内の加入対象者を把握しましょう。

新たに社会保険の加入対象となるのはパートやアルバイトなどの短時間労働者で、次の全ての項目に該当するかたです。

■ 週の所定労働時間が20

時間以上

残業など臨時に生じた労働時間は含みません。

また、週の所定労働時間が20時間に満たない場合でも、実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、引き続き20時間以上見込まれる場合には、3か月目から社会保険に加入します。

■ 所定内賃金が月額8万8千円以上（年収換算で約106万円以上※）

時間外労働手当、休日・深夜手当、賞与、業績給、慶弔見舞金、皆勤手当、通勤手当、家族手当などは含みません。

（※）年収106万円以上

上というのはあくまで参考の値です。

■ 雇用期間が2か月を超える見込みがある

フルタイムの従業員と同様に、雇用期間が2か月を超える見込みがあることが要件となります（2か月以内の雇用期間であっても要件を満たす場合がありますので、詳しくは年金事務所

にご相談ください）。

■ 学生ではない

休学中や夜間学生は加入の対象です。

（2）対応方針の検討

パートやアルバイトなどの短時間労働者が新たに社会保険に加入することで、事業主が負担する社会保険料が変わります。

負担する社会保険料がどのくらい増えるかは、厚生労働省「社会保険適用拡大特設サイト」の「社会保険料かんたんシミュレーター」で簡単に試算できます。

加入対象者を把握した上で、自社の対応方針を検討しましょう。

企業として必要な労働時間の確保のため、今後、従業員をどのように活用していくかについて対応方針を検討していく必要があります。

（3）社内周知

新たに加入対象となるパートやアルバイトなどの短時間労働者に、法律改正の内容が確実に伝わるよう、

社内イントラやメールなどを活用し、社内の周知に努めましょう。

（4）従業員とのコミュニケーション

必要に応じて、説明会や個人面談を行いましょう。個人面談の際には、本人に、社会保険の新たな加入対象者であること、加入した場合のメリットなどを説明してください。

さらに、配偶者の扶養の範囲内でお勤めのかたに対しては、社会保険に加入した場合、配偶者の扶養から外れることなどを説明した上で、今後の労働時間などについて話し合ってください。

説明する際は、厚生労働省のホームページで公開されているパンフレット、社会保険適用拡大特設サイトの「パート・アルバイトのみなさま」や「従業員のみなさま」などを活用し、分かりやすく伝えるように配慮しましょう。

また、従業員とのコミュニ

ケーションの中で、労働時間の延長や正社員への転換など、今後のキャリアアップにつながる提案もできます。

その際、「キャリアアップ助成金」（第3章・企業を支援する制度はあるの？」を参照）なども利用できますので積極的に活用しましょう。

（5）被保険者資格取得届の作成

特定適用事業所に該当し、健康保険・厚生年金保険の適用を受ける短時間労働者

がいる場合、事業主は「被保険者資格取得届」を日本年金機構へ提出する必要があります。

この被保険者資格取得届は、24時間いつでもどこでも申請可能な電子申請「日本年金機構「電子申請・電子媒体申請（事業主・社会保険事務担当の方）」から提出することができます。

また、紙媒体で提出する場合、日本年金機構の「従業員を採用したとき」から届出用紙をダウンロードできます。

なぜ社会保険適用拡大を進める必要があるの？

政府においては、これまでも逐次の法改正を通じて、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大の取組を進めてきており、その意義については、次の点があります。

（1）被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっているかたに対して、被用者による支え合いの仕組みである厚生年金保険や健康保険による保障を確保することで、被用者にふさわしい保障を実現すること。

（2）労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取り扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにすることなどにより、働き方や雇用の選択を歪めない制度を構築すること。

（3）適用拡大によって厚生年金保険の適用対象となったかたが、定額の基礎年金に加えて報酬比例給付による保障を受けられるようになることなどを通じて、社会保障の機能を強化すること。

column コラム

ハラスメントを理解して、

職場のコミュニケーションを

活性化させよう！



(株)プロモーターズ・カンパニー
中小企業診断士

石川アサ子

少し前のテレビドラマにもありましたが、昔の昭和世代によく見られた職場の風景は、今や激変してしま

す。例えば、上司が部下を叱咤激励したのち飲みに誘ったり、「今日はデートか？」

など冗談まじりにプライベートに踏み込んだ軽口をたたいたり、上司は職場の日常のコミュニケーションとして良かれと思っていたことが「アウト」とみなされるようになりました。

平成元年の「新語・流行語大賞」で「セクシュアル・ハラスメント」が新語部門の金賞を取って以来約35年、

「〇〇ハラスメント」と名付けられた新語は増え続け、いまや日本でハラスメントの種類は50以上にものぼるとのことです。

最近では、「やりたくない仕事を振られたからパワハラだ」「上司が返事をしないのはモラハラだ」など何でもかんでも「ハラスメントだ」と声を上げる人た

ちも増えていきます。

このような状況では上司側は何をしてもハラスメントになりかねないと、「部下となるべく関わらない」「コミュニケーションをと

りたくない」と思う風潮も生まれています。職場のコミュニケーションは、組織の共通目的を共有し、チームでそれを達成するために重要かつ不可欠な要素です。

これでは職場の人間関係は本末転倒で成り立たなくなってしまう。

ハラスメントの種類と定義

改めて、ハラスメントとは、相手に対して言葉や行動などで、「不快にさせる」「人格を否定する」などの人権侵害を行う行為のことをいいます。

いわゆる「大人のいじめ」や「嫌がらせ」のことですが、人の感じ方、受け取り方はさまざまなので、これがとても曖昧で厄介なポイ

ントになります。

そのため線引きが難しく、ハラスメント全般は法律(労働施策総合推進法…通称パワハラ防止法)が整備されてい

ていて、セクハラやマタハラなどにも男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などが適用されています。なお、主なハラスメントの定義は左の表のとおりです。

名称	具体例
パワーハラスメント	1 職場において行われること 2 優越的な関係を背景とした言動であること 3 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること 4 労働者の就業環境が害されるものであること
セクシャルハラスメント	1 職場において行われること 2 労働者の意に反するものであること 3 性的な言動であること 4 労働者が労働条件に付いて不利益を受け、就業環境が害されること
マタニティハラスメント	1 職場において行われること 2 妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関すること 3 育児休業などの利用に関する言動であること 4 妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業などを申出・取得した「男女労働者であること」 5 項番4の労働者の就業環境が害されること
カスタマーハラスメント	1 顧客などからのクレーム・言動であること 2 項番1のうち、要求の内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであること 3 項番2の手段・態様により労働者の就業環境が害されること
就活ハラスメント	1 就職活動中やインターンシップの学生などに対するものであること 2 セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに該当すること
モラルハラスメント	1 職場における行為であること 2 倫理や道徳に反する行為であること 3 労働者の人格や尊厳を傷つけること 4 精神的に苦痛を与えること
不機嫌ハラスメント	1 相手に不機嫌な態度で接すること 2 舌打ちや物にあたるような態度をとること

職場のハラスメントの現状

令和5年度の厚生労働省の調査によると、職場のハラスメントの相談件数は、パワハラ64%、セクハラ40

%、カスタハラ28%の順になっています。なかでも増加傾向にあるのはパワハラ20%増、カスタハラ23%増です。一方、「ハラスメントの予防・解決のための取組み

を進めたことによる副次的な効果」項目での回答結果は、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる39・9%」が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる35・5%」となります。

いかに昨今のハラスメントの風潮が職場のコミュニケーションに対して良くない影響を及ぼし、そしてその対策をすることが職場環境をより良くすることに通じるかがこちらのデータで分かります。

しかし、ハラスメントを受けた側の行動はというと、上司や同僚などに相談せず、「何もしなかった（パワハラ36・9%、セクハラ51・7%）」との回答が圧倒的に多いのです。

何でもかんでも「ハラスメントだ」と声を上げる人が増えている一方、ハラスメント（不快にさせる、人格を否定する）により追い詰められ、メンタル不調を

起こしつつも誰にも相談できず、やむをえず退職の選択肢を選び、そこから社内で問題が明るみになることもあるようです。

なぜハラスメントは起きるのか

職場でのハラスメントの多くの場合は、権限をもつ上司が、自分の価値観で部下を管理しようとするものです。

特に上司と部下では世代間のギャップがあるため、それに伴う価値観の相違があることが挙げられます。

現在の50代以上の上司世代が入社した昭和の時代は、国をあげての高度成長期やバブル経済期。結婚して男性は24時間会社や上司に貢献し女性は家庭を守り、お得意様にはとことん接待し、未経験の新卒社員を一生かけて企業で鍛え上げるといった風土があり、多少の理不尽は「そういうものだ」という共通認識のもと常態化していました。

それに対して今の若者であるZ世代の価値観は、「デジタルネイティブ」として、生まれた時からインターネットが当たり前にあり、物心ついたときからそれを活用し、ダイバーシティやジェンダーレスなどの多様性など世界中のあらゆるたくさん情報を集めて、選択して、築かれているのです。

このような価値観の異なる両者において、上司の優越性や権力、人や組織を動かせる万能性が、部下への圧力となり、一方的に部下へ押し付けられるときにハラスメントが起きやすくなります。

「ハラスメントが起きる構図」

- ・ハラスメントに対する無自覚や認識不足
- ・勝手な解釈で自分を正当化する
- ・自分の価値観を押しつける
- また、ハラスメントは上司から部下だけではなく、あらゆる関係性においても

起こりえます。

職場で良好なコミュニケーションをとるために

繰り返しになりますが、ハラスメントとは相手に対して言葉や行動などで、「不快にさせる」「人格を否定する」などの人権侵害を行う行為のことをいいます。そのため、ハラスメントを予防するポイントは、以下を心がけることです。

- ・必要で相当な指導方法をとっているか？
- ・相手の人格を否定していませんか？
- また、セクシュアル・ハラスメントについては、具体的に以下を心がけましょう。
- ・身体への接触をしていないか？
- ・性的な発言をしていないか？
- ・個人的な内容の質問をしていないか？
- ・性別での評価・判断をしていないか？

雑談やSNS、メールの表現に気をつけたり、飲み会は3人以上で行ったり強要しないことも大切です。人の感じ方、捉え方はそれぞれ経験や思考によりさまざまに異なっています。一つの同じ言葉や行動でも、ある人は嬉しく思い、ある人は不快に思うこともあります。

自分と異なる相手がどのように感じているのかは、だまっっては知る由もありません。

だからこそ、「職場のコミュニケーション」が必要なのです。

「飲みに行く」とか「他愛のない冗談」も時にはありますが、「自分の発した言葉や行動に対して相手はどう感じたか」「相手の発した言葉や行動に対して自分がどう感じたか」をきちんと伝え合える仕組みをつくり、職場のメンバーが気持ちよく仕事できて信頼し合える環境をつくりましょう。



悪質な投資会社には注意を

今、M&A市場は大変なことに

未来事業株式会社 代表取締役社長 松本 長久

悪質な投資 会社の手口

国が推奨するM&A（企業の合併・買収）で、投資会社が企業を食い物にする悪質な手口の、被害が相次いでいます。

被害業種は飲食業をはじめ、建設業、電気工事業など、多岐に及んでいます。

東京新聞が報じたところによると、悪質投資会社R社は経営不振から企業売却を考えていた洋菓子店の経営者に、「我が社は資金状態の悪い会社を再生させるのが得意だ」と伝え、入り込んだという事です。

その後、自社株を売却し、R社の役員が代表取締役となりました。そして、その

会社の資金を吸い上げたのです。

また、ある会社は銀行の連帯保証人を新経営陣に切り替える約束をしたが、多忙を理由に変更を実施しませんでした。このため、旧経営陣が連帯保証人となることになり、借財を負うことになりました。

この様な手口で、約30社以上の会社が被害に遭い、資金面だけで約11億円を親会社に吸い上げて、現状、このR社の社長とは連絡が取れなくなっているとのことです。

中小企業の多くは後継者不足で、その存続が危ぶまれています。中小企業庁はその解決のため、M&Aを推奨してきました。

しかしながら、今回の件が示すように、悪質な企業の参入を監視する体制は無く、仲介業者向けの留意点をまとめたガイドラインがあるだけです。

初めから契約を守る気のない企業が入り込むのを防ぐのは難しくなっています。

仲介会社との 契約実態

朝日新聞もこの「R社問題」を2024年5月7日から5月12日まで特集しています。朝日新聞はこの問題を仲介したM&A専門会社を実名で挙げております。

①ジャパンM&Aソリューション（上場）、②ペアカピタル（上場）、③パトンス（M&Aセンター関

連会社）、④マイナビM&A（マイナビ子会社）、⑤インテグループ（業界老舗）、⑥ウィット（シンクロ・フード子会社、上場）。

ここで朝日新聞が問題にしているのは、これら仲介会社の責任です。

M&Aなどが初めての売り手企業のオーナーにとって、買い手企業との交渉窓口になる仲介会社は非常に重要です。

当然ながら、社会的にも信用のある大手のM&A仲介会社を選ぶのは当然だと思います。

しかしながら、これらのそうそうたる仲介会社が「R社」などという、いわば詐欺まがいの投資会社を買い手に選んでいるのです。

あまりにも無責任で、売り手企業のオーナーから、「詐欺の片棒を担いだ」といわれても仕方がないと思います。

ところが、売り手企業とこれら仲介会社との契約において、

①契約はあくまで当事者（売り手企業、買い手企業）の自己責任であって、仲介会社は一切の責任を負わない、

②仮に重大な問題があったとしてもその賠償は受け取った手数料の範囲内で検討する、
となっておりません。

当然ながら、買い手側から受領した手数料は、一切賠償の範囲外です。

これでは、売り手企業とM&A仲介会社が契約上対等であるとはいえません。

M&Aガイドラインのポイント

最後に昨年度改訂になった「中小M&Aガイドライン」のポイントについて紹介致します。

ここで問題なのは、なぜ中小企業庁がわざわざガイドラインを改訂してまで「善管注意義務」「忠実義務」「職業倫理の順守」などを出しているのか？ということ

支援の質の確保・向上に向けた取組

支援機関向け

- M & A 専門業者について担当者によって支援の質にばらつきがあるなどの課題を把握。
- 支援の質の確保・向上に関し、M & A 専門業者には、依頼者との間の契約上の義務（善管注意義務・忠実義務）を履行し、職業倫理を遵守が求められることを明記した。
- M & A 専門業者が契約上の義務を履行し、職業倫理を遵守して支援を行うためには、①知識・能力の向上、②適正な業務遂行を図ることが重要。個々の支援機関・業界における取組が求められる。

契約上の義務の履行・職業倫理の遵守

- ・ 善良な管理者の注意（善管注意義務）をもって業務を処理しなければならない。依頼者の利益を犠牲にして自己又は第三者の利益を図ってはならない（忠実義務）。（仲介者の場合）いずれの依頼者に対しても公平・公正でなければならず、一方の利益優先又は一方の利益を不当に害するような対応をしてはならない。
- ・ 契約上の義務を負うかにかかわらず、職業倫理として、依頼者の意思を尊重し、利益を実現する為の対応が求められる。

質の確保・向上に向けた取組

代表者は「①知識・能力の向上」及び「②適正な業務遂行」を通じて質の高い支援をすることが重要である旨のメッセージ発信（例えば、経営理念や経営ビジョンにその趣旨を反映するなど）し、メッセージと整合的な取組を実施する必要がある。

①知識の・能力の向上（取組例）

- ・ 必須な知識・能力の水準の明確化⇒人材育成（方針の策定・実施。社内研修の受講支援）
- ・ 知識・能力向上の取組・生花の適切な評価（人事評価の項目化、報酬・給与への反映）

②適正な業務遂行を図ること（取組例）

- ・ 役員・従業員適正な業務遂行確保（業務規程・マニュアル等の整備、経験者と共同で業務、社内相談窓口、依頼者からの苦情受付・対応等）
- ・ 外部委託先の適正な業務遂行確保（委託先の選定基準制定、依頼者の了承取得、委託業務の明確化、委託先への監督・指導、委託元による苦情把握等）

他の支援機関（特に士業等専門家）との連携

- ・ M & A 専門業者ごとの業務の範囲・内容等を踏まえて、他の支援機関と積極的に連携することが望ましい

M & A 仲介・F A 業界の実務の発展に向けた取組

- ・ 可能な限り多くの仲介者。F A の積極的な関与の下、支援の質の底上げ等のため業界として統一的なルール制定・遵守を期待。
- ・ 自主規制団体である M & A 仲介協会における、より一層の効果的な取組を期待。

です。

これは、M & A 仲介会社
がこういったいわば当たり
前のことさえも商取引にお
いて守られていない、とい
うことに他ならないと思
います。

中小企業庁、金融庁は今
秋に再度ガイドラインを改
訂すると述べていますが、
果たしてそれだけでこの混
乱している「M & A 市場」
を適正な取引ができる状態
に改善できるでしょうか。
もし、M & A を検討する

場合には、ぜひこれらのこ
とを頭の中において進めら
れる必要があると思います。

悪質な M & A 仲介会社の注意点について

(1) 大手の M & A 仲介会社
というだけで安易に信
用しないこと

現状のさまざまなトラブル
はむしろ大手の仲介会社で発
生しています。

F A（窓口）を選定すると
きには、必ず数社当たってみ



ることも重要です。

(2) 契約において解約条項
を明確にすること

実際に M & A の業務に入
るとさまざまな問題が出て
きます。

その時にどうしても仕事
の進め方が合わないケース
が出てきますので契約を解
約できるようにしている
かどうか確認することが、
非常に重要です。

またその時に解約金があ
うなっているか気を付けな
いと、多額の解約金が発生
するケースが見られます。

最低限これらの点につ
いては注意が必要です。

ぜひ信頼のできる M & A
仲介会社と取り組み、M &
A を成功させたものです。

期末使用人未払金賞与が否認された事例

「会社給与規定により、「支給日に在職する使用人のみ賞与を支給する」とした場合」

税理士 牧野義博

調査官 期末に使用人賞与を未払金処理していませんか。

担当者 法人税法施行令第72条の3（使用人賞与の損金算入時期）第2号の賞与に該当していませんので問題はないと思います。

調査官 つまり、その支給金額を、各人別に、かつ、同時期に支給を受ける全ての使用人に対して通知をしているのですか。

担当者 はい、そのとおりです。

調査官 ちなみに、通知をした日の属する事業年度終了の日の翌日から1ヶ月以内に支払われていますか？

担当者 はい、支払っています。

調査官 では給与規定を確認させていただきます。これによると、賞与の支給

日に在職する使用人のみに支給するとありますね。

担当者 それが何か問題ですか。

調査官 支給額の通知をした使用人が支給日までに退職した場合には、賞与を支給しないという解釈でよろしいですか？

担当者 はい、そうです。

調査官 実際にこのケースが適用されたことがありますか？

担当者 はい、あります。

調査官 労働協約又は就業規則により定められる支給予定日が到来している賞与である場合の使用人賞与は確定債務と認められます（法人税法施行令第72条の3第1号賞与に該当する場合）。従って、期末の未払賞与は認められますが、

そのためには支給日に使用人が退職していても当然確定債務ですから支払わなければなりません。

しかし、給与規定では支給しないと明文化されていますし、実際に支給されていない事例が発生しています。

つまり、確定債務が崩れてしまいましたので、この未払賞与は損金に算入することができません。

担当者 それでは支給されなかった該当者分は否認されるということですか。

調査官 いいえ、そうではありません。

通知をした全ての使用人に対し1ヶ月以内に支払っていることの要件を満たさなくなりますので、支給されなかった賞与の金額だけでなく、賞与の総額そのものが未払処理できません。

担当者 仮に、退職者がいなかったたので、通知をした金額を全額支給していた場合にはどうなりますか。

調査官 給与規定に従い、通知をした支給額について退職した場合には賞与を支給しないことになりま

すので、賞与総額が未払処理できません。給与規定を根本から見直す必要があります。

担当者 未払処理した翌事業年度において、業績悪化により賞与の一部を減額して支給をした場合はどうですか。

調査官 使用人に通知されたことにより金額が確定されていたのが前提となる要件が崩れてしまいますね。

債務の確定が崩壊しましたので、未払金処理により損金算入された支給額は否認されます。



◆筆者紹介

牧野義博
(まきの・よしひろ)

東京国税局調査部において特別国税調査官、統括国税調査官、調査開発課長等を経て八王子税務署長を最後に退官。東京都新宿区で税理士登録。著書には『ザ・税務調査1〜3』『税務トラブルと債務の確定』（大蔵財務協会）ほか専門誌等に執筆。HPは「牧野義博税理士事務所」で検索。全国各地で講演会も行っている。

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

夏に気をつけたい感染症

長い梅雨が明ければ、いよいよ本格的な夏の始まりです。この時期は、いわゆる夏風邪や食中毒が流行します。例年6〜8月は高温多湿の環境を好む細菌やウイルスによる「食中毒」や、子供を中心に「夏風邪」が流行します。夏は厳しい暑さから睡眠不足や食欲不振が続き免疫力が低下するためです。コロナ禍以降、手洗いやなどの感染対策が身についた私たちが、だからこそ今気をつけたい食中毒や夏風邪の症状や予防法を紹介しましょう。

感染と感染症

感染とは、病原体（細菌やウイルスなど）が体の中に入り込み、増えることを言います。そのまま病原体が消えていくこともあれば、人の体に影響を与えることなく共存し続ける場合もあります。

感染症とは、体内で病原体の数が増え臓器や組織を破壊し始めて、体に様々な症状が生じた状態を言います。感染症を発症するかどうかは、病原体の感染力と体の抵抗力（免疫力）とのバランスで決まります。

感染症を防御するためには、感染源を断つ・感染経路を断つ・免疫力を強化することが大切です。感染源を断つことはなかなか難しいので、他の2つが特に重要になってきます。

細菌とウイルスの違い

ウイルスと細菌は全くの別物です。細菌は単細胞であり、栄養分や温度などの条件が合えば自分の力で増殖します。ウイルスは生物の細胞に入り、その中で細胞の機能や構造に依存して増殖します。両者の違いを表にまとめました。

	ウイルス	細菌
生物なの？	生物と非生物の中間	生物
どうやって増えるの？	細胞の仕組みを使う必要がある	栄養さえあれば単独で増える
予防は？	ワクチンなど インフルエンザワクチンなど	ワクチンなど 肺炎球菌ワクチンなど
治療は？	抗ウイルス薬や中和抗体薬など オセルタミビルなど	抗菌薬など ペニシリンなど

三大夏風邪に要注意！

夏になると子供を中心に患者数が増える感染症が手足口病・ヘルパンギーナ・咽頭結膜炎です。夏は厳しい暑さから食欲不振が続く、体調を崩しやすい時期です。例年6〜8月に流行がピークになるので、特徴や注意点を確認し、備えましょう。

3大夏風邪の特徴

	ヘルパンギーナ	咽頭結膜炎	手足口病
流行期間	5〜8月	6〜8月	主に6〜9月
主な病原体	エンテロウイルス	アデノウイルス	エンテロウイルス
症状	発熱(38〜40℃)に始まり、口の奥に1〜2ミリの水疱ができる。2〜4日で熱は治まり、その後発疹も消える	発熱に始まり、頭痛、食欲不振、倦怠感、のどの痛みが生じる。結膜炎に伴う充血や痛みが3〜5日続く	口内、手の平、足の裏などに2〜3ミリの水疱ができる。3〜7日で消える。3分の1ほどの患者に38℃以下の発熱
注意点	まれに髄膜炎、急性心筋炎などの合併症	新生児は重症化することがある	まれに髄膜炎、脳症などの合併症

食中毒予防3原則

食中毒は、原因となる細菌やウイルスが食べ物に付着し、体内へ侵入することによって発生します。予防3原則のポイントを理解し、食中毒を予防しましょう。

原則①「つけない」（清潔保持）

- 調理前に必ず手を洗い、肉や魚を触ったらしっかり手を洗う
- 調理していない肉や魚は他の食品と分け、密閉容器に入れたりラップをして保管
- 肉や魚専用の包丁とまな板を用意し、生で食べるものから離す

原則②「増やさない」（迅速・冷却）

- 調理後はすぐに食べる
- 食品は冷蔵庫に保管
- 食品を長時間室温で置かない

原則③「やっつける」（加熱処理）

- 食材はしっかり中心まで火を通す(75℃以上で1分以上)
- 使用後の器具は台所用殺菌剤や熱湯で消毒する

食中毒だけでなく、感染症予防には手洗いが不可欠です。正しい手の洗い方を身につけ、細菌やウイルスから自分の身を守りましょう！

正しい手の洗い方

手洗いの前に

- 爪は短く切っておきましょう
- 指輪や指輪は外しておきましょう

- 流水でよく手をぬがした後、石鹸を塗り、手のひらをよくこすり洗います。
- 手の甲をのばすようにこすり洗います。
- 指先・爪の間を念入りにこすり洗います。
- 指の間を洗います。
- 親指と手のひらをむしり洗います。
- 手首も忘れずに洗います。

石鹸で洗い終わったら、十分に水で洗い、清潔なタオルやペーパータオルでよく拭き取って乾かします。

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

今年も夏のピーク、つまり「第11波」が来たと考えることができます。実際の定点把握でも4週連続増加しており、これからお盆期間を迎えることから、今後感染が拡大する恐れが懸念されています。咽頭痛、発熱など風邪症状が主で軽症者も多いことから医療機関を受診していない方も多くいるので、実数は定点把握数より多いと思われるかもしれません。基本的な感染対策を心がけて、楽しい夏休みを過ごしましょう。



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

徴収高計算書の提出及び源泉所得税の納付は、まとめてe-Taxで！

徴収高計算書の提出及び源泉所得税の納付は1年間に複数回行うことができますが、毎回税務署や金融機関の窓口へ出向いて手続きを行うのは大変！と思っている方へ。

自宅や会社から徴収高計算書の提出及び納付手続きができることをご存じでしょうか。時間をかけずに手続きができるオススメの方法をご紹介します。

○ 徴収高計算書の提出はe-Taxが便利です！

e-Taxを利用することで、自宅や会社から徴収高計算書の送信を行うことができます。また、自動ダイレクトを利用することで、徴収高計算書の送信と同時に納付手続きが完了します。

○ 自動ダイレクトとは

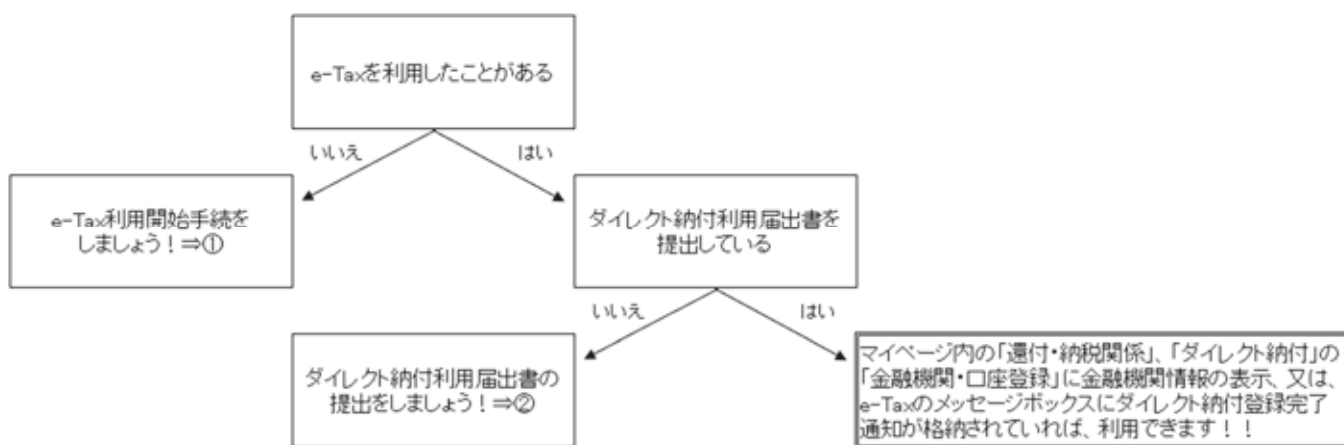
e-Taxで申告等データを送信する際、必要事項にチェックするだけで、各申告手続きの法定納期限当日[※]に自動的に口座引落としにより納付ができる、便利なダイレクト納付の方法です。

※ 法定納期限当日に申告手続きをした場合は、翌取引日(期限内納付として取り扱います)。

☆おすすめポイント☆

- ・ 自宅や会社のPCやスマホで手続きができる
- ・ 窓口が開いている時間を気にせず手続きができる
- ・ 徴収高計算書データの送信と同時に納付手続きができる
- ・ 徴収高計算書だけでなく、申告所得税や法人税の申告時にも利用できる

○ ダイレクト納付利用までの手続



①e-Tax ホームページ【作成・送信する開始(変更等)届出書の選択】

<https://www.e-tax.nta.go.jp/todokedesho/kaishi3.htm>

②国税庁ホームページ【ダイレクト納付 個人の方の納付手続(事前準備)】

<https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu/index.htm#a04>

国税庁ホームページ【ダイレクト納付 法人の方の納付手続(事前準備)】

<https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu/index.htm#a06>

○自動ダイレクトについては国税庁ホームページ【ダイレクト納付】

<https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu/index.htm#jidoudirect>



個人

法人



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。