

ミツヒロニュース



長年、月に一度のペースで東京出張をしているのですが、先月初めて東京で地震に遭い、ビックリした光景です。先日、「社会保障と税の一体改革」法案が、衆議院を通過しましたが、その中で“所得税”と“相続税”については、平成25年度税制改正で議論することになりました。高額所得者に対する税負担が重くなることが予想されますので、対策はお早めに！ 光廣 昌史

今月のトピックス

- ◆ パワハラ報告書と防止策
～増え続ける
パワハラ相談件数～
- ◆ 定年の引上げ等を行った
場合に支給される助成金
- ◆ イザというとき慌てない
税務調査の基礎知識 (4)
- ◆ あとがき
こころの強さ

パワハラ報告書と防止策

～増え続けるパワハラ相談件数～

平成24年1月に厚生労働省は「職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書」を発表しました。この事は企業の82%が重要な対策問題である（H17年中央労働災害防止協会調べ）としているものの労働局に寄せられたいじめや嫌がらせに関する相談が平成14年度には約6,600件であったものが、平成22年度には約39,400件と、年々急速に増加しています。

さらに、労働者を対象に行われた調査では、職場のいじめ・嫌がらせが一部の限られた労働者だけの問題ではなく、働く人の誰もが関わりうる可能性があることが示されています。

1. 取組の必要性・意義

「いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」（以下「パワハラ」とします。）は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されないものですが、とりわけ、職務上の地位や人間関係を濫用して意図的に相手をいじめたり、嫌がらせを行ったりすることは許されるものではありません。

また、そのような意図はなくとも、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は、相手の人格を傷つけ、意欲や自信を失わせ、さらには「パワハラ」を受けた人だけでなく行った人も自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれないのです。

「パワハラ」が企業にもたらす損失は、想像するよりも大きいといえます。「パワハラ」を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、こうしたことは心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらあるのです。周囲の人たちにとっても「パワハラ」を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねません。

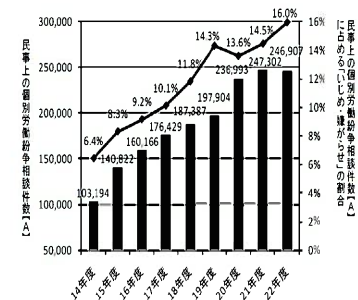
職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響①

・職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。

現状①-都道府県労働局等への相談の増加

第1図 相談件数の推移

■ 民事上の個別労働紛争相談件数【A】（左軸）
▲ 民事上の個別労働紛争相談件数【A】に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合【右軸】



※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省、平成23年5月）を基に作成。

※2 平成22年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

(次頁へつづく)

ミツヒロニュースの発送等に関するお問い合わせは、総合企画部 下田・和田まで

また、「パワハラ」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も不利益を受けうることになります。「パワハラ」を受けた人や周囲の人たちの生産性が低下することで職場の業績が悪化し、社内での自身の信用を低下させかねません。また、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなるのです。

企業にとっても、「パワハラ」は従業員間の問題にとどまるものではありません。組織の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば企業にとって大きな損失となります。さらに企業として「パワハラ」に加担していなくとも、これを放置すると、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、企業のイメージダウンにもつながりかねないのです。

「パワハラ」問題に取り組む意義は、こうした損失の回避だけに終わるものではありません。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになるのです。この問題への取組を、職場の禁止事項を増やし、活力を削ぐものにとらえるのではなく、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めることが求められます。

ハラスメントがもたらす悪影響

心身の健康度の低下

人材の流出

職場の士気・組織力の低下

訴訟などによる直接・間接的損失

企業のイメージダウン

隠蔽体質の醸成による事件・事故

2. 職場のパワーハラスメントの概念

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

3. 職場のパワーハラスメントの行為類型

(典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要があります)

- | | |
|--|--|
| ①暴行・傷害（身体的な攻撃） | ⑤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（過小な要求） |
| ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃） | ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害） |
| ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し） | |
| ④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（過大な要求） | |

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできません。②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。

こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

4. 職場内のパワーハラスメントの予防と解決策

パワハラ予防策として①経営トップのメッセージ、②ルール決め、③実態把握、④教育する、⑤周知するさらに解決策として①相談の場の設置、②再発防止策が挙げられています。

一昔前まではパワハラのような事はどこの職場にもありそうな光景であったかもしれませんが、職場環境の変化により仕事のストレスが大きくなって来ていると言えるのかもしれませんが。仕事熱心である上司がパワハラを指摘されたり、部下が職場不適應でメンタルに問題が生じたりする事も見受けられます。このような問題を解決するには、互いのコミュニケーションギャップを埋める為の第3者が入って相談できる場が必要でしょう。苦情処理委員会等と言わないまでも人事部や上司が相談相手になれる体制も有効です。積極的な予防策は活力ある職場には必要な事でしょう。

定年の引上げ等を行った場合に支給される助成金

平成25年4月に老齢厚生年金の支給開始年齢が上げられることから、高年齢者法の改正が予定されていますが、高年齢者雇用に関しては様々な助成金制度が設けられています。このうち今回は、平成24年4月1日に改正された「中小企業定年引上げ等奨励金」（以下、「奨励金」という）の概要を取り上げましょう。

1.奨励金の支給対象事業主と措置

奨励金の支給対象となる事業主は、以下のいずれかの措置を講じている中小企業事業主（雇用保険の被保険者数300人以下の事業主）とされています。

- a. 65歳以上への定年の引上げ
- b. 定年の定め廃止
- c. 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
- d. 希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度の導入

2.奨励金の支給額

奨励金の支給額は、各措置により決められており、以下のとおりとなります。

企業規模	①定年の引上げ (65歳以上70歳未満)	②定年の引上げ（70歳以上）、定年の定め廃止または希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	③希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40万円 (20万円)	40万円 (20万円)	20万円 (-)
10～99人	60万円 (30万円)	80万円 (40万円)	40万円 (-)
100～300人	80万円 (40万円)	120万円 (60万円)	60万円 (-)

※①および②については支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合、支給金額は()の金額となり、③の奨励金は支給されない。

※高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する事業主には、一律20万円を加算する措置あり。

3.改正のポイント

今回の改正では、支給対象となる措置の変更や支給額の引下げが行われ、支給要件が厳しくなりましたが、一方でこれまでの制度導入後6ヶ月経過していることという支給要件が撤廃されました。

これに伴い、制度導入後、直ちに奨励金の申請ができることとなり、奨励金の使い勝手が改善されています。なお、平成23年度分においても平成23年10月1日から平成24年3月31日の間に制度を導入した場合は、6ヶ月の運用期間を経ず申請できるようになっています。

企業によっては、実質的に65歳以降も従業員全員を継続雇用しているような場合も少なくありません。よって65歳定年の引上げなどに特に問題がないようであれば、制度の整備を行い、このような奨励金を活用されてはどうでしょうか。なお、奨励金の詳細は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構にお問い合わせください。

シリーズ 4. 「税務調査に社長の同席は必要？」

イザというとき慌てない

税務調査の基礎知識

税務調査を受けた社長はおわかりでしょうが、**税務調査とは暇なものです**。調査官がパラパラと帳簿をめくっている間、社長は何もすることがないので。たまに飛んでくる質問に回答するだけで、会計処理については税理士が回答するわけですから、1日中税務調査を受けて、社長がしゃべったのはほんの二三言というのはよくある話です。

そもそも顧問税理士がいるんだから、社長が税務調査に同席する必要がないのでは？と思う方も多いと思いますが、実はこれが正解です。**顧問税理士がいれば、社長自身が税務調査に同席する必要性は法的にないのです**。

そうはいつても、調査官は税務調査で社長の同席を求めてきますし、税理士も最初から最後まで社長抜きで税務調査というのは困るというのも事実です。

これはなぜかという、**事業の概況を聞くということが必要だからです**。税務調査では調査官もいきなり帳簿をめくり始めるわけではありません。税務調査を始めるにあたって調査官は、その会社がどうやって成り立ってきたか、業界の動向、今後の方向性などを社長から聞き、それら概況を知ったうえで細かい帳簿等のチェックに入るわけです。

事業の概況というのは、税理士が答えられるものでもなく、やはりこのときに社長が必要になります。逆にいえば、**事業概況さえ答えてしまい、帳簿のチェックに移行すれば社長の同席は不要で、本職である税理士に任せてしまえばいいのです**。

社長が同席していないと、税理士も答えられないポイントが出るかもしれませんが、それは後日社長が税理士から聞いて回答すれば何ら問題ありません。

社長が税務調査から外れるには、下記のような方法がいいでしょう。

10時：調査官が来社（税務調査の開始）

その際に「11時から仕事の都合で外出しなければなりませんので、私（社長）に対する質問があれば、今のうちにまとめてしていただけますか？」と調査官に言います。

10～11時：事業の概況などを回答する（できるだけ談笑）

11時前後：外出して、あとは税理士に任せる

ちなみに、**予定がないのに「予定がある」というのはウソ（虚偽答弁）になりますから、気をつけてください**。

参考文献：■厚生労働省HP「職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワキング・グループ 報告書」 ■MyKomonHP

相続税簡易シミュレーション(無料)実施中

将来の安心を得るために、
相続税簡易シミュレーションをしてみませんか？
弊社では、簡易な評価でどれくらい財産があるか
相続税がどのくらいかかるのかを
無料で試算しています。
詳しくは、弊社担当者または財産承継グループに
お問い合わせください。

あとがき

和田です。先日、テレビを見てみると、台風で床下浸水した釣具店の店主のインタビューが流れていました。「この辺りは震災による地盤沈下のせいで、大雨の度に浸水が起こるので、その度に、冷蔵庫を畳の上あげなければいけない。でも仕方がない。気長につきあっていくしかない。あの津波で生き残った人間の努めだ。」とっていました。弱音や恨み節の一つでも言いたくなるような状況下において、そのようなことが言えることに感銘を受け、自分もこの様に、強くありたいと思いました。

【発行】 株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所 代表取締役・税理士 光廣 昌史

あなたの経営羅針盤
Office Mitsuhiro

株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所
〒730-0801 広島市中区寺町5番20号
Tel 082-294-5000 & Fax 082-294-5007
URL <http://www.office-m.co.jp>

