

ほうじん



公益社団法人 松山法人会

今日からちょっぴり社会人! 租税教室



♡松山東雲短期大学編♡

松山法人会青年部会は、大学生を対象とした租税教室「今日からちょっぴり社会人!租税教室」を今年度より新たにスタートし、7月15日に東雲短期大学にて実施しました。

従来行っている小学生を対象とした「夢きらきらプログラム」とは異なり、東雲短期大学の現代ビジネス学科の2回生約80名を対象とし、「仕事」と「税」について、より現実味を帯びた協議が行われました。

▼パネルディスカッションの様子



▼学生の感想(抜粋)

1. 小さな目標をみんなに共有
 2. やりがいを感じられるような仕事の進め方
 3. 職場の人たちと良い人間関係を築く

以上のことを誓います!!

感想
経営の方や、女性社員の方々の貴重な意見が聞けて自分にとってプラスにできることやたはさんだり
また、中でも働く上で大切にしていく気持ちについて、一緒に仕事をできる仲間づくりの気持ちよく仕事ができるようになることやとても印象的でした。いつか同僚の人の気持ちを考えることが大切だと改めて実感しました

租税教室終了後、学生の皆様から『決意表明』という題目で、感想をいただきました。「積極性を持つ、仕事を辞めない」等、前向きな感想が多く、今後の就職活動や社会人となるための事前準備に貢献できたのではないかと思います。

将来、本教室を経験された学生が社会人になり、小学生の「租税教室」の講師として参加して頂ける循環を作り上げるためにも、継続的な事業にしていきたいと思っております。

・今日からちょっぴり社会人!租税教室	p1	・松山市からのお知らせ	p4
・松山税務署長・副署長・法人課税第一統括官ご挨拶		・労務便りVol.23	p5~p7
・松山税務署人事異動のお知らせ	p2	・地域女性活躍加速化交付金事業	p8
・愛媛県からのお知らせ	p3		

松山税務署長・副署長ごあいさつ



署長

おかだ ともみ
岡田 知美 殿

出身地／香川県

この度の人事異動で松山税務署長を拝命いたしました岡田でございます。

松山署での勤務は初めてですが、風光明媚で歴史ある街並みの中で勤務できることを大変うれしく感じております。

松山法人会の皆様方には、当局の施策にご理解をいただき、e-Taxの利用拡大や租税教室への講師派遣など、積極的にご協力をいただいております。

今年度も、皆様と意思の疎通を図りながら、従来にも増して信頼関係を築いてまいりたいと考えておりますので、なお一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



副署長(法人担当)

いまい あつし
今井 厚志 殿

出身地／愛媛県

松山税務署副署長の今井でございます。

松山税務署での勤務は、20代の頃以来、2回目となります。

松山法人会の皆様方には、当局の施策にご理解を賜り、税務行政に対しまして、多大なご協力を頂いておりますことを心よりお礼申し上げます。

特に、e-Taxにつきましては、当面の最重要課題の一つに掲げ、一層の普及拡大に向けてきめ細やかな工夫をしつつ各種施策を推し進めることとしておりますので、積極的に制度の周知、普及にお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

法人課税第一部門統括官ごあいさつ



法人課税第一部門
統括国税調査官

やまがみ ひさお
山上 久雄 殿

出身地／徳島県

この度の異動で法人課税第一部門統括官になりました山上でございます。

松山署での勤務は初めてですが、松山法人会の皆さま方のご協力を賜り、各種施策に取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうかよろしく願い申し上げます。

松山税務署法人課税部門へ配属された 新入職員のご紹介



法人課税第二部門
財務事務官

なかじま かな
中島 夏菜 殿

出身地／愛媛県

この春から松山税務署で勤務することになりました、中島夏菜です。

税務職員として、出身地である愛媛県でスタートをきる事ができました。毎日を実りあるものにできるよう、職務に励んでまいりますので、よろしくお願いいたします。

法人会関係は次の方々です。(敬称略)

筆頭特別国税調査官(法人税等担当)	中川 郁雄	
特別国税調査官(法人税等担当)	田 淵 康広	
特別国税調査官(法人税等担当)	大川 正純	
特別国税調査官(源泉所得税担当)	白川 靖幸	
法人課税第一部門 統括国税調査官	山上 久雄	
法人課税第二部門 統括国税調査官	加地 豊満	(担当支部 第1・第5・上浮穴支部)
法人課税第三部門 統括国税調査官	善家 哲男	(担当支部 第3・第6・伊予支部)
法人課税第四部門 統括国税調査官	都 築 清幸	(担当支部 第4・第7・北条支部)
法人課税第五部門 統括国税調査官	山崎 吉純	
法人課税第六部門 統括国税調査官	本間 健一	(担当支部 第2・第10・第11・第14)
法人課税第七部門 統括国税調査官	堅田 好彦	(担当支部 第9・第12・第13・砥部支部)
法人課税第八部門 統括国税調査官	小笠 英睦	(担当支部 第8・第15・東温支部)
審理専門官(法人課税事務担当)	野村 大成	
特別調査情報官	松田 貢	
連絡調整官	池見 融	

愛媛県からのお知らせ

経営革新支援事業のご案内 ～やる気のある中小企業を応援します！～

県では、中小企業の方が新商品・新サービスの開発等にチャレンジする経営革新を支援する事業を行っています。

具体的には、中小企業の方が作成した経営革新計画の承認を行っています。

この承認を受けると“低利の融資制度”や、“信用保証枠の拡大”など様々な支援策が用意されています。

■ 経営革新計画の要件 ■

「新事業活動」に取組む計画であり、以下の「経営指標の目標伸び率」を満たすこと。

計画期間に応じて、経営革新計画終了時の「経営指標の目標伸び率」が規定されています。

計画期間	要件① 「付加価値額」または 「一人当たりの付加価値額」の伸び率	要件② 「経常利益」の伸び率
3年計画	9%以上	3%以上
4年計画	12%以上	4%以上
5年計画	15%以上	5%以上

計画は、要件①と要件②の両方を満たす必要があります。

■ 主な支援策 ■

(1) 低利融資制度

承認された経営革新計画に従って行う事業に必要な設備資金、運転資金について、通常の条件よりも優遇された特別貸付が受けられます。

① 新事業活動促進資金(政府系金融機関融資制度)

日本政策金融公庫 松山支店(089-941-6148、089-943-1231)

新居浜支店(0897-33-9101)、宇和島支店(0895-22-4766)

② チャレンジ企業支援資金(県融資制度)

県内に本店又は支店のある民間金融機関、愛媛県信用保証協会(089-931-2111)

(2) 研究開発型中小企業に対する特許関係料金軽減制度(審査請求料、特許料が半額に軽減)

四国経済産業局 産業技術課 特許室 (087-811-8519)

(3) 販路開拓コーディネーター事業(開発した新商品等を首都圏・近畿圏の企業等に紹介・取次)

独立行政法人中小企業基盤整備機構 四国本部 経営支援課(087-811-1752)

※上記の支援策を受けるには、それぞれの支援機関等における審査が必要となります。

計画承認を受けても、必ずご希望の支援策が受けられるとは限りませんので、事前に又は計画書の作成と並行して、支援機関とご相談することをお勧めします。

【お問い合わせ先】

事業所(本社)所在地を管轄する各地方局・支局商工観光室

愛媛県経済労働部経営支援課 電話:089-912-2484(直通)

東予地方局 商工観光室 電話:0897-56-1300

中予地方局 商工観光室 電話:089-909-8760

南予地方局 商工観光室 電話:0895-22-5211

※様式は、県HPから取得可能です。「愛媛県 経営革新」で検索!



お気軽にお問い合わせください

松山市からのお知らせ

松山市中小企業振興基本条例を制定しました!

松山市は、頑張る中小企業を応援します!

松山市にある全企業の内9割以上は中小企業で、松山市の就業人口の約8割は中小企業で働き、中小企業は多くの市民の雇用を担う存在です。

松山市では、雇用や市民の暮らしになくてはならない地域経済の重要な担い手である地域の中小企業の役割を重視し、その振興に関する施策を総合的に推進していくことにより、地域経済の活性化を目指すこととし、平成26年4月に「松山市中小企業振興基本条例」を制定しました。

今後は、条例に規定する基本方針に基づき、産学官連携による中小企業支援に取り組んでいくことで、中小企業の経営基盤の安定化を図り、誰もが働きがいをもち安心して意欲的に働き続けられる労働環境を整備し、仕事と生活の調和がとれた安定した生活を営むことのできるまちづくりを目指します。

※松山市では、条例に関するパンフレットを作成し、各市有施設等にて配布を行っております。

また、パンフレットは、松山市のホームページからもダウンロードできます。

<http://www.city.matsuyama.ehime.jp/>→「中小企業振興対策事業」で検索。

産学官連携による中小企業支援の取組み

3金融機関との中小企業支援へ向けた連携・協力



3金融機関代表と市長

平成26年5月27日に、(株)伊予銀行、(株)愛媛銀行、愛媛信用金庫との間で、創業の促進や中小企業支援など、地域経済の持続的な発展に連携して取り組むための協力協定を締結しました。

市内における創業・起業支援や企業の経営基盤強化及び事業継承支援、人材育成・雇用確保、企業間及び産業間のビジネスマッチング支援、本市への企業誘致など10項目を連携・協定事項として定め、今後、中小企業の支援策を推進していくこととしています。

中小企業振興円卓会議の開催



中小企業振興円卓会議(平成26年6月4日に1回目開催)

条例の推進組織として、民間主導による中小企業振興円卓会議を設置。会議は商工団体や金融機関、大学関係者など16名で構成。(松山法人会も委員として参加。)

創業支援や人材育成、販路開拓などの分野ごとに、市の中小企業施策に対する調査、検証、効果的な施策の提案を行い、市中小企業振興基本条例に定める事項や市中小企業振興計画などに反映していくこととしています。

今後は、事業者等の方も参加できる部会の設置を行い、活動の輪を広げていきたいと考えています。

問い合わせ先

松山市産業経済部地域経済課(中小企業支援担当)

TEL 089-948-6399 FAX 089-934-1844

労務便り VOL.23

～これからの労務管理のポイント～

“心の健康管理”が大きな経営課題



社会保険労務士 越智成悟

社会保険労務士 越智事務所 代表社労士

〒791-8083 松山市新浜町11-12

プロフィール：法政大学社会学部卒 マンパワー溢れる強い組織作りのための組織の信頼関係形成、働き易く活力のある職場作りをサポート。企業のメンタルヘルス対策支援や社会人基礎力研修等を通じて企業の発展の支援を通じ、地域と地域の経営者の皆様と共に発展を目指す。

～これからの労務管理のポイント～“心の健康管理”が大きな経営課題

今回は、メンタルヘルス等について簡単に説明しましたが、法律制度の整備も進んでいますので最新の法律等について説明します。

【過労死等防止対策推進法】

平成26年6月、「過労死等防止対策推進法」が成立しました。(施行日未定)

法律の概要は以下になっています。

【過労死等防止対策推進法の概要】

過労死等防止対策を効果的に推進する責務が国にあることを明記し、地方公共団体や事業主に過労死等防止対策への協力を求めています。

- 1) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の策定
- 2) 過労死等防止啓発月間(11月)の創設
- 3) 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置
- 4) 過労死等防止対策推進協議会の設置

【過労死等の定義】

業務における過重な身体的若しくは精神的な負荷による疾患を原因とする死亡(自殺による死亡を含む。)又は当該負荷による重篤な疾患をいう。

【事業主の義務】

「事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等を防止するための施策に協力するとともに、その雇用する労働者の健康の保持を図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。」とし、過労死等を防止する努力をする義務が定められています。

具体的な対策や措置が示されるには、調査・審議等が実施されてからの話になると思われませんが、これまで以上に労働時間管理の徹底、長時間労働の抑制、メンタルヘルス対策の実施等が重要になるものと思われま

【労働安全衛生法】

平成26年6月「労働安全衛生法」が改正されました。今回の改正法の内容は、以下になっています。

【労働安全衛生法 改正内容】

- 1) 化学物質管理の在り方の見直し
- 2) ストレスチェック制度の創設
- 3) 受動喫煙防止対策の推進
- 4) 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
- 5) 外国に立地する検査機関等への対応
- 6) 規制・届出の見直し

労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要

参考 2

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働災害を未然防止するための仕組みを充実

- ・ 特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生 ⇒ 化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性
- ・ 精神障害の労災認定件数の増加 ⇒ 労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性
- ・ 同一企業における同種の災害の発生 ⇒ 当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性 等

1. 化学物質管理のあり方の見直し

- 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)を義務付け。

2. メンタルヘルス対策の充実・強化 【前回提出法案(※)と同様の内容】

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師又は保健師による検査の実施を事業者には義務付け。
- 事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

3. 受動喫煙防止対策の推進 【前回提出法案(※)から修正予定】

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。(計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。)

5. 外国に立地する検査機関等への対応

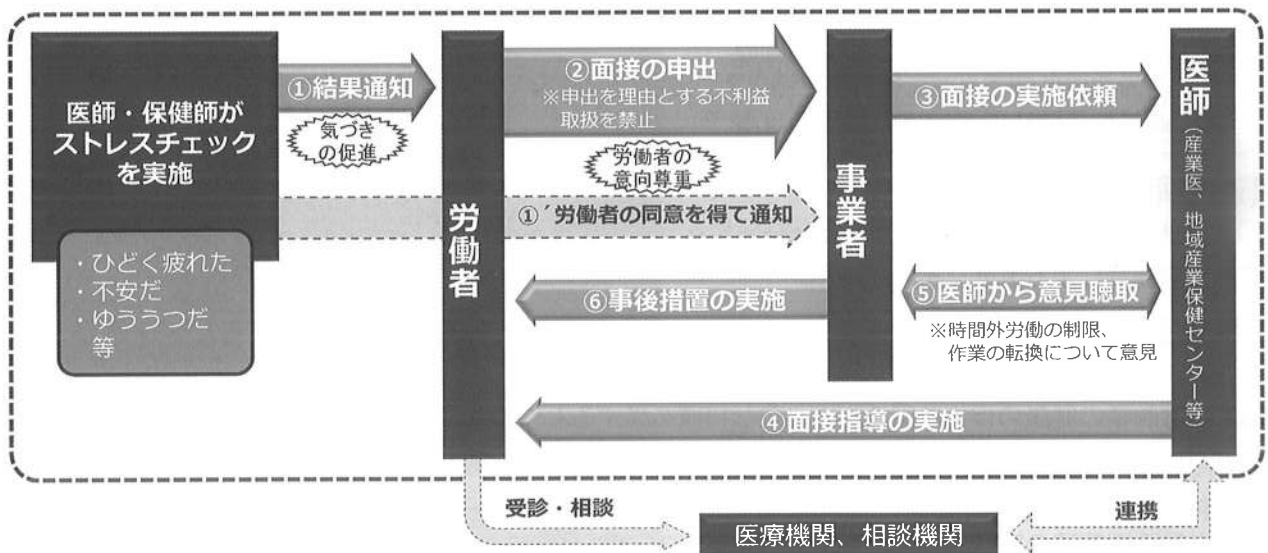
- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際に受けなければならないこととされている検査等を行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

6. 規制・届出の見直し等

- 建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前の計画の届出(法第88条第1項)を廃止。
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。【前回提出法案(※)と同様の内容】

施行期日：公布の日から起算して、それぞれ6は6月、3・4・5は1年、2は1年6月、1は2年を超えない範囲内において政令で定める日(予定)

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。



中でも注目すべき項目の1つにストレスチェック制度の創設が挙げられるでしょう。

このストレスチェック制度とは、医師、保健師などが従業員の心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施し、従業員に結果を通知することで、従業員自身の気づきを促進するものです。

企業は、検査結果を通知された従業員の希望に応じて医師等による面接指導を実施し、その結果、医師等の意見を聴いた上で、必要な場合には、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な就業上の措置を講じなければなりません。なお、ストレスチェックの結果は、従業員の同意なく企業に通知されることはありません。

ストレスチェック制度の実施は、改正法公布日である平成26年6月25日から起算して、1年6ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日からとなっており、今後、具体的な施行日が決定します。施行から当分の間、50人未満の事業場は努力義務となっています。

【ストレスチェックを実施しなかった場合のリスク】

ストレスチェックの受診義務について、従業員の意に反してまで受診を義務付けることは適当でないとして、従業員の受診義務に関する規定は削除されました。

では、従業員がストレスチェックを受診せず、うつ病等のメンタル疾患を発症した場合、企業責任を問われることがあるか?また安全配慮義務違反による損害賠償にあたって過失相殺されるか?という疑問がでてきます。

過重労働によりうつ病に罹患した従業員が会社に対して損害賠償を請求した事案(東芝うつ病事件)について、従業員に現実に過重な業務が続いており、体調不良を訴えて欠勤を繰り返したり業務の軽減を申し出たりしていたことから、会社は業務軽減措置等を講じることが可能であったとして、過失相殺を認めた高裁判決を破棄した最高裁判決等から、「ストレスチェックを受診しなかった」という事実だけでは企業責任が問われないということにはならないと考えられ、また過失相殺もできないと考えられます。

そうであれば、次に従業員にストレスチェックの受診を命令することができるかという疑問がでてくるでしょう。

これについては、過去の判例等の趣旨から、①ストレスチェックの受診について就業規則等で定めてあり、②ストレスチェックを実施する客観的必要性があり、③ストレスチェックの必要性と従業員が受ける不利益とのバランスがとれている場合にはストレスチェックの受診命令が可能だと考えられます(考え方は休職命令等と同様)。ただ、いきなり受診命令を出すのではなく、受診を勧めても受診しない場合に受診命令を出すようにしましょう。

【ストレスチェックを実施した場合のリスク】

ストレスチェックの結果は、従業員の同意なく企業に通知されることはありません。この場合の企業責任や過失相殺については前述と同じ考え方ができると思います。

ストレスチェックの結果を知らなくても、従業員の精神的健康状態を把握するよう努力し、兆候がみられるのであれば業務軽減する等の措置を講じる必要があるということです。

企業としては、ストレスチェックの結果を知ることができるよう従業員から同意を得るようにしておくべきでしょう。そのためにもメンタルヘルスに関する研修等を行い、メンタルヘルスに関する知識や理解を深めておくことが大事でしょう。

同意が得られない場合は、ハイリスク者の人数を把握できるようにしておくべきでしょう。ハイリスク者が多い職場は、メンタルヘルス不調者がでる可能性が高いので個人ではなく組織としてアプローチをしていく必要があるでしょう。

ストレスチェックの主な目的は、うつ病等の精神疾患の発見ではなく、メンタル不調の未然予防です。また、個人へのストレスへの気づきを促進するだけでなく、メンタルヘルスに関する規定・制度を整備し、組織分析を行い、職場環境改善につなげていくことが大切です。

今回は「重大な労働災害を繰り返す企業への対応」について解説致します。

労務関係の研修会・セミナーのご案内

研修会名	概要
雇用・労災トラブル対策セミナー 受講無料	会場 松山商工会館5階 大ホール(松山市大手町2-5-7)
① 中小企業のためのメンタルヘルス 対策セミナー	開催日時 ① 9月22日(月) 14:00~16:00 講師 特定社会保険労務士:安中 繁氏
② 中小企業のための労働災害対策 セミナー	開催日時 ② 9月24日(水) 14:00~16:00 講師 社会保険労務士・精神保健福祉士:赤澤 将氏
③ 中小企業のための雇用トラブル 対策セミナー	開催日時 ③ 9月29日(月) 14:00~16:00 講師 特定社会保険労務士・経営士・DCアドバイザー:荒木 秀氏

○セミナーのお申し込みは、事業所名、出席者名、連絡先(TEL・FAX)、コース名をご記入いただき、FAX、メール又は電話でお申し込みください。 ☎089-941-7711 FAX089-947-4251 [Eメール]info@matuyama-hojinkai.or.jp

○ホームページからもお申し込みできます。

(公社)松山法人会ホームページ <http://www.matuyama-hojinkai.or.jp/>