

法人こおりやま

2025. 9

第567号



そば畑(郡山市湖南町)

【コピー・転載禁止】

～従業員向けの情報も満載です。事業所内にて御回覧下さい～



Instagram

公式

Instagram Facebook



Facebook

インターネットセミナー

600タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

郡山法人会のホームページから無料でセミナーがご覧いただけます
<http://www.koriyama-hojinkai.or.jp>

無料

郡山法人会 検索

ログインIDとパスワードを入力してログインしてください

ログインID パスワード

ID・パスワードは 会員ID: 1101 パスワード: 1005

会員は専用IDとパスワードを入れてログインする事により多くのコンテンツが視聴可能となります。

目次	
税務署ニュース	2
キャリアシユレス納付説明会	2
職場におけるセクハラ防止対策	4
変化の先を読み対応する 経営者の基本姿勢	6
税のミニ通信	7
事業承継最後のチャンス?! ～特例措置の期限迫る～	7
強いロボットにも弱点はある? トピックス	8

税務署ニュース

郡山税務署からのお知らせ

簡単・便利な納付手続きのご案内

キャッシュレス納付 説明会

お手続きの方法を
税務署職員が詳しくご紹介します

?

興味はあるけど、
どのような制度かわからない。

?

納付のために税務署や金融機関に行ったり、
待つ時間がもったいない。

?

一度に納付するのは大変だから
積み立てしたい。

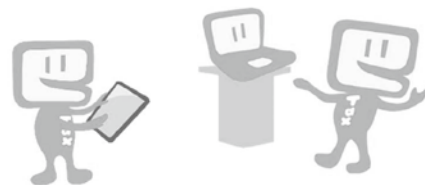
?

手続きの方法を知りたい。



キャッシュレス納付説明会開催案内

開催日時



・	開催日	時間
①	令和7年9月22日(月)	13時30分～15時30分
②	令和7年10月2日(木)	9時30分～11時30分
③	令和7年10月8日(水)	13時30分～15時30分

上記時間帯のうち30分程度で説明いたします。

少人数でのパソコン操作を体験していただきます。

場所

郡山税務署 1階

申込方法

「事前予約制」で開催しますので、
参加をご希望する場合は、
申込先までご連絡ください。

申込先

郡山税務署管理運営部門

電話 024-932-2104

【動画】キャッシュレス

納付のご案内



源泉所得税のキャッシュ

レス納付体験コーナー



社会保険労務士 藤本 紀美香

職場に
おけるセクハラ
防止対策

各種ハラスメントを許容しない風潮は年々強くなっています。

もともと許されるものではないのですが、社会全体として認識が浸透してきているように思います。

その中でも今回は会社におけるセクシャルハラスメントの防止対策について述べていきたいと思います。

職場における
セクシャルハラ
メントとは？

おそらくですが、まずセクシャルハラスメントの定義の確認をします。

①対価型セクシャルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行

われ、それに対して拒否・

抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給など不利益をうけること。

②環境型セクシャルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること。

ここでの「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」

に含まれます。

（取引先の事業所、取引先と打ちあわせを行う飲食店、顧客の自宅等）。

また「性的な言動」とは性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を含みます。また、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。

また、男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該

当します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等も当事者となります。

そして被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシャルハラスメントに該当します。

セクシャルハラ
メントの判断
基準

セクシャルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。

また、「労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。

継続性、または繰り返しが要件となるものであって

も、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」、または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準として、逆に、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

セクシャルハラ
メント防止の
ための責務

事業主の責務として、職場においてセクシャルハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるセクシャルハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めることが重要です。

もちろん事業主自身が関心と理解を深めることは大前提です。

そのために研修その他の配慮が必要です。

職場におけるセクシャルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、許されない行為です。

セクシャルハラスメントの防止のために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、次のように厚生労働大臣の指針に定められています。

併せて各ポイントも追記します。

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

・セクシャルハラスメントの内容

・セクシャルハラスメントを行ってはならない旨の方針

以上を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

・セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・

対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

②相談（苦情）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。

・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

セクシャルハラスメントが現実が生じている場合だけでなく、発生の恐れのある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

③職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応

・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置は、行為者に対する措置

を適正に行うこと。

・再発防止に向けた措置を講ずること。

④併せて講ずべき措置（ブライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

・相談者・行為者等のブライバシーを保護するため必要な措置を講じ、周知すること。

・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

セクシャルハラスメント防止のために

「セクハラ」と略称にすることで少し罪が軽減されるような風潮になってははいませんか。

被害者側から不快感を伝える場合、その場の雰囲気やを乱さないように少し穏やかに表現せざるを得ないこ

ともあるかもしれません（それ自体がすでに問題なのです）が、行為者の方がわざとらしく、自らがさも反省しているかのような取り繕いのために使用されているのも気になります。

セクシャルハラスメントは単に職場の規律違反の範疇に収まるものではなく、紛れもない犯罪です。

個人の特性に合わせて業務上の依頼をすることはハラスメントではありませんが、性別・役割分担に基づく言動（『男のくせに』『女のくせに』とか、男性に飲酒を強要する・女性にお酌を強要する等）は「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことがハラスメント防止の効果を高めるうえで、重要です。

セクシャルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として防止対策に取り組むことがとても重要です。

行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。

当然、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシャルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

故意・悪意によるハラスメントが許されないのはもちろんですが、無意識に行ってしまうハラスメントは根強く残ってしまいがちです。

意識を変えるために周知・啓発を繰り返すことが重要です。

「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられています。

そのための時間も稼働時間にも組み入れる計画が必要なのです。

変化の先を読み対応する

経営の基本姿勢

経営ジャーナリスト 草壁聡二

「先んずれば即ち人を制す」ということわざがあります。

変化にまみれていては、ビジネスは成り立たないものであり、先手を打つ重要性を説いています。

このため、将来を見通す力が経営の舵取りをする経営者には求められています。

科学者じゃないのに、いかに、変化の先を読むかという叱責の音が聞こえそうですが、答えは顧客の声の中にこそあるもので、顧客の困り事、願望する事に耳を傾けることです。

1991年に、日本マクドナルドの藤田田氏がトイザらスを日本に導入しています。少子化を背景に子ども相手のビジネスは将来的

「手の取れる鍋」を開発しました。日本の各家庭でもあるように、世界で売れています。まさに困りごとに応えています。

また、菓子メーカーのグリンコがあえて持ち手の一部にチョコを塗らなかつた「ボツキー」を製造したところ、世界30カ国以上で販売される商品になったとのことです。あつたらしいなあに应えています。

まさに、変化の先を読んだ対応であり、困りごとへの対応でビジネスチャンスも広がってきています。

時代は変化し続け、その変化の下で困りごとに苦しむ人がいます。

その苦しむ人が顧客であれば、自社で何かを提供してあげることはないだろうかと思案を巡らすのが、経営者であり、事業やサービスを提供する社員の務めだと心得ていきたいものです。

苦しむ人や顧客に应えうえで、先手を打つことが大事です。

その苦しむことが価格な

のか、欲しい商品・サービスなのか、便利さなのか、あつたらしいことなのか、その答えは顧客が持つており、心の耳を研ぎ澄まし、耳を傾けることが大事です。それらを克服するために、どうすれば実現できるのかを考え、顧客に应える商品・サービスを具体的に提供していくことが求められています。

顧客に应えてこそ、会社は存続していくものだというのを全ての社員で共有することが大事です。

無論、経営者をはじめ社員も含め、生活者であることは言うまでもないのでから、生活者視点で、自社で提供する商品・サービスで何かできる可能性はないかと考えることも大事です。

自社視点で考えることができるだけに、より実現性は高まるのです。

古い言葉に、『知ることが難しいのではなく、行うことが困難である』とあり

ます。(貞観政要)

これは、魏徴が太宗に語つた言葉ですが、知つたら行動に移し、行動することに満足せずに、やり抜くことが大事だとの教えです。

経営の世界も同じで、結果を出さなければ、本当に行動したことにはならないのです。

厳しいことですが、自社でできること、パートナー会社とのタイアップで対応できることが浮かび上がってきます。

顧客の困りごとに应えることができれば、市場から退場を迫られる、厳しい環境に経営は置かれて、いることを理解しなければ、生き残ることは叶いません。

これが経営の現実です。時代の変化を読み取る力、顧客の声を聞き取る力、そしてその対応をやり抜く力が今の経営に問われていることを全社で共有して日々努めていきたいものです。あなたの会社なら、きつとできるはずですよ。

税のミニ通信

事業承継最後のチャンス?!～特例措置の期限迫る～

■結論

- ・特例承継計画(個人事業承継計画)の提出期限が令和8年(2026年)3月31日まで
- ・今後は延長されない見通し
- ・特例措置:対象株式は全株、納税猶予割合は100%
- ・節税規模は数百万円～数億円となりえるため早めの検討を!



東北税理士会郡山支部
税理士 長谷川 秀男

■事業承継税制とは?

事業承継には株式の異動がつきものです。多額の贈与税・相続税が発生すると予想外の支出で経営が圧迫され、円滑に事業承継することが難しくなります。

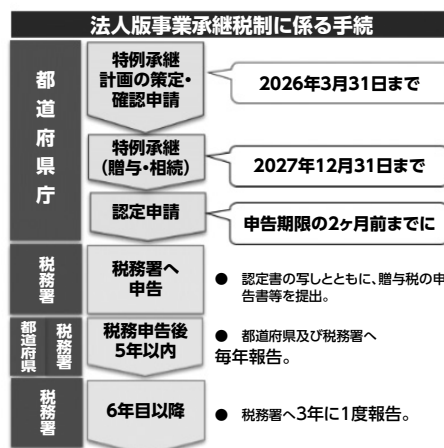
そこで事業承継税制を活用すれば、事業承継のために後継者が取得した自社株式にかかる贈与税・相続税について納税猶予を受けられます。

その後、一定期間にわたって要件を満たすと猶予された税額は免除されます。

■一般措置と特例措置

	特例措置	一般措置
事前の計画策定 ※1	特例承継計画の提出※ 〔2018年4月1日から 2026年3月31日まで〕	不要
適用期限	10年以内の贈与・相続等 〔2018年1月1日から 2027年12月31日まで〕	なし
対象株数	全株式	総株式数の最大3分の2まで
納税猶予割合	100%	贈与: 100% 相続: 80%
承継パターン	複数の株主から最大3人の後継者	複数の株主から1人の後継者
雇用確保要件	弾力化	承継後5年間 平均8割の雇用維持が必要
経営環境変化に 対応した免除	あり	なし
相続時精算課税の 適用 ※2	60歳以上の者から18歳以上の者への贈与	60歳以上の者から18歳以上の 推定相続人・孫への贈与

■特例措置手続きの流れ



■事業承継税制のメリット

- ・相続税や贈与税の負担を軽減し後継者の金銭負担を軽減します。
- ・後継者候補同士の争いを回避できます。特例措置では3人までの株式承継が可能です。
- ・親族外承継で従業員などを後継者にすることが可能です。

■事業承継税制のデメリット

- ・相続税や贈与税が免除されるまでの期間が長くなります。
- ・定期的な都道府県や税務署への報告義務が必要です。
- ・相続税や贈与税が免除されるまでの期間内に株式を手放したりするなどの取消事由に該当すると、猶予されていた税額に利子税を加算して納付することになります。
- ・その他取消事由は複数あります。

■長期的なサポート体制構築を!

事業承継税制は非常に複雑な制度であり長期にわたる報告義務があり、利用にあたっては専門的な知識が求められます。節税効果を安心して得るため税理士等の専門家サポートを活用してはいかがでしょうか。

強いロボットにも弱点はある？

フリーランスライター 藤木 順平

「観る将(自分では指さず観賞するだけの将棋ファン)」の筆者も驚いた。清水市代さんという女流棋士が、プロ棋士の集まり日本将棋連盟の会長に就任した。

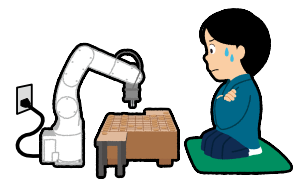
現在、同連盟の所属棋士は男性だけ。女性(女流棋士)はいまだ「ガラスの天井」が破れない。そんな団体の会長に女性が就任。女子野球のキャプテンがプロ野球の球団社長になったようなものだ(「当たらずといえども遠からず」じゃない?)。連盟も粋なことするよね。

11月17日は「将棋の日」。旧暦のこの日に江戸城の将軍の前で将棋を指したことによる。

「プロ棋士がコンピューター(将棋AI)に負けるわけがない!」と豪語したある有名棋士がいた。コンピューターは将棋ロボットに姿を変え、後に、ある有名棋士は負けた。そして、時の名人もAIに負ける事態となった。以来、プロ棋士はAIと戦ってはならないという「お触れ」が出たとか出ないとか…。人間はAIに完全にお手上げなのである。

AIに苦しめられている人間をテレビで見ていた友人は「ロボットのコンセンを抜いてしまえ!」と叫んだ。

「負けるわけがない」将棋が、AI躍進のアシストを務めたことになった次第で…。



第2回 理事会開催

7月17日、役員改選後初となる第2回 理事会が郡山ビューホテルアネックスで開催された。

会の冒頭には、赤塚英夫会長より就任後初の挨拶があり、新体制でのスタートにあたっての抱負が述べられた。

続いて議事に移り、委員会構成の承認について協議が行われた。各委員会の構成案が上程され、出席理事からの異議もなく承認された。これにより、令和7年度の新たな組織体制が正式にスタートすることとなった。

また、報告事項では、法人会活動について新任理事に理解を深めていただけるよう、法人会の現況説明や、青年部会の菅野貴部会長、女性部会の小林裕子部会長より今後の活動等について報告があった。



第2回 理事会

女性部会 役員会開催

7月18日、第2回 役員会を郡山法人会館で開催した。

議事では、①各委員会委員長・副委員長選任について、②今後の事業についてそれぞれ検討し、後期事業実施に向け意見を交わした。

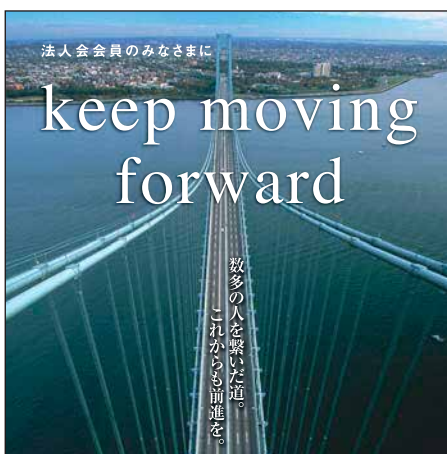
会員親睦ゴルフ大会開催のご案内

令和7年10月7日(火)、郡山ゴルフ倶楽部において会員親睦ゴルフ大会を開催いたします。会員皆様のご参加をお待ちしております。

【お申込み・お問い合わせは、事務局まで】

☎ 024-933-7777

参加者
募集中



法人会の経営者大型総合保障制度

広げよう
企業保障の
大きな傘を

法人会の「経営者大型総合保障制度」は1971年に創設されました。

想いをつないで50年。

これまでも、これからも企業の繁栄をサポートしつづける経営者大型総合保障制度です。

DJIDO 大同生命保険株式会社

郡山支社/
福島県郡山市中町1-22
(郡山大同生命ビル4F)
TEL 024-922-0860

AIG AIG損害保険株式会社

郡山支店/
福島県郡山市虎丸町24-8
(AIG郡山ビル3F)
TEL 024-933-6211