

法人こおりやま

2025. 10

第568号



収穫前の稲穂(郡山市日和田町)

【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～



公式 Instagram



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 で検索いただけます

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 **ログイン**

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
郡山法人会・郡山税務署からのお知らせ	2
職場におけるパワハラ防止対策	4
脳の老化を防ぐ	6
～経営者視点の脳トレーニング～	6
税のミニ通信	7
中小企業経営強化税制の活用	7
～設備投資と賃上げを両立する税制支援～	7
いまでも昔もお金は欲しいのだトピックス	8

税務署ニュース

公益社団法人

郡山税務署・郡山法人会からの
年末調整説明会のお知らせ

給与の支払者の方向けに、年末調整説明会(令和7年度 税制改正による所得税の基礎控除の見直し等に係る説明会)を下表の日程で開催いたします。

説明会への出席は事前申し込み制で、定員になり次第締め切ります。

	会 場	日 時
小野町	小野町 多目的研修集会施設	令和7年11月13日(木) 14:00～16:00
三春町	三春交流館まほら 小ホール	令和7年11月18日(火) 14:00～16:00
郡山市	郡山税務署 別棟会議室	令和7年11月19日(水) 14:00～16:00
郡山市	南東北総合卸センター 中会議室	令和7年11月26日(水) 14:00～16:00
田村市	田村市 中央公民館 ホール (旧:船引公民館)	令和7年11月27日(木) 14:00～16:00

説明会へのご参加は下記のQRコードからお申し込み下さい。

申込先

公益社団法人 郡山法人会

..... ☎024-933-7777

お問い合わせ

郡山税務署 法人課税第一部門

..... ☎024-932-2045



※ 郡山税務署の駐車場は駐車台数に限りがありますので、来署される際は可能な限り公共交通機関をご利用ください。

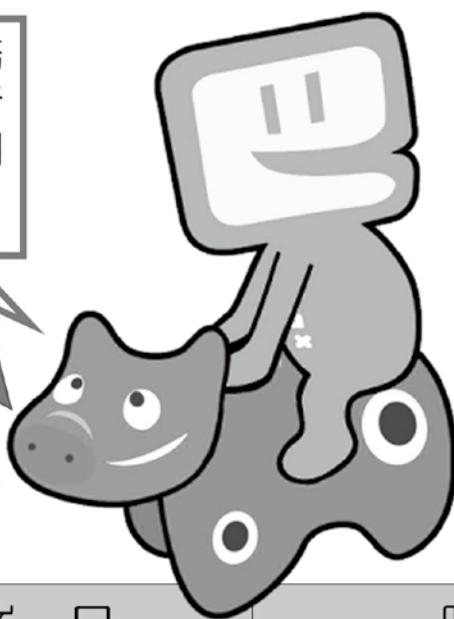
郡山税務署からのお知らせ

キャッシュレス納付説明会

お手続の方法を税務署職員が詳しくご紹介します

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立したい



興味はあるけど、どのような制度が分からない

手続の方法を知りたい

国税庁 e-Tax キャラクター イータ君

No.	開催日	時間
①	令和7年10月21日(火)	13時30分～15時30分
②	令和7年11月7日(金)	9時30分～11時30分
③	令和7年11月11日(火)	9時30分～11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：管理運営部門 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



職場におけるパワーハラ
メント（以下「パワーハラ」
という）とは、①優越的な
関係を背景とした言動であ
ること、②業務上必要かつ

相当な範囲を超えたもので
あること、③労働者の就業
環境が害されるもの、とい
う3つの要素をすべて満た
すものをいいます。

もつともこのように定義
はあるものの、パワーハラが
一向に減らないのは、本定
義からではパワーハラの行為
や言動を具体的に理解する
ことが困難なため、と考え
られます。とくに、業務上

必要かつ相当な範囲を超え
るもの、については、どこ
までがパワーハラでどこまで
が業務上必要なのか（例え
ば、叱責はどこまで許され
るのか）は、専門家でも判
断に迷うところです。
なお、客観的にみて、業
務上必要かつ相当な範囲で

行われる適正な業務指示や
指導についてはパワーハラ
メントには該当しません。
●パワーハラの6類型
厚生労働省からは、もう
少し具体的な形で指針が出
ており、パワーハラの典型例

パワーハラスメントの
定義と基本知識

職場における

パワーハラ

対策防止

特定社会保険労務士 小島 信一

類 型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
1. 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける	・誤ってぶつかる
2. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損 ・侮辱・ひどい 暴言)	・人格を否定するような言動を 行う ・相手の性的指向・性自認に関 する侮辱的な言動 ・必要以上に長時間にわたる厳 しい叱責を繰り返す ・他の労働者の面前での威圧的 な叱責 ・相手の能力を否定し罵倒する メールを複数の労働者に送信	・社会的ルールを欠いた言動が改 善されない労働者に対して一定 程度強く注意する ・重大な問題行動を行った労働者 に対して一定程度強く注意する
3. 人間関係から の切り離し (隔離・仲間外し ・無視)	・自身の意に沿わない労働者に 対して仕事を外し、長期間別 室に隔離する ・一人の労働者に対して同僚が 集団で無視し、職場で孤立さ せる	・新規採用者の育成のために短期 間、集中的に別室で研修を実施 する ・懲戒処分を受けた労働者に対し 、通常業務に復帰させる前に一時 的に別室で研修を受けさせる
4. 過大な要求 (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)	・長期間にわたり肉体的苦痛を 伴う過酷な環境下での勤務と 関係のない作業を命じる ・新卒者に対し、必要な教育を 行わず対応できないレベルの 目標を課し、達成できないこ とを厳しく叱責する ・業務と関係のない私的な雑用 の処理を強制的に行わせる	・労働者育成のために現状より少 し高いレベルの業務を任せる ・業務の繁忙期に、業務上の必要 性から、通常時より一定程度多 い業務の処理を任せる
5. 過小な要求 (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)	・管理職である労働者を退職さ せるため、誰でも遂行可能な 業務を行わせる ・気に入らない労働者に対して 嫌がらせのために仕事を与え ない	・労働者の能力に応じて、仕事を 与えない
6. 個の侵害 (私的なことに 過度に立ち入 ること)	・労働者を職場外でも継続的に 監視したり、私物の写真撮影 をしたりする ・労働者の性的指向・性自認や 病歴、不妊治療等の機微な個 人情報について、本人の了解 を得ずに他の労働者に暴露する	・労働者への配慮を目的として、 家族の状況等についてヒアリン グを行う ・労働者の了解を得て、機微な個 人情報について必要な範囲で人 事労務部門の担当者に伝達し、 配慮を促す

として6つのカテゴリーで整理されています。

右表が基準となりますが、現実にはもう少しきわどいものが多いです。

よって、できるだけ具体的なシチュエーションを想定し、研修等で知識をつけていく事が大切なパワハラ防止策となります。

● パワハラかどうかきわどい例

【事例】ミスを繰り返す部下に対して「何回言えばわかるんだ」と叱責した。これはパワハラか？

【判断のポイント】パワハラ定義の1つ「優越的な関係を背景とした言動」は該当しそうです。

他の考慮要素として、

● パワハラ防止のための具体的な対策

厚生労働省の指針では、パワハラ防止のため、企業に次のような具体策を取ることを要請しています。

● 方針の明確化と周知・啓発

単発発言なのか、継続発言なのか、声の大きさや場所はどうか、ミスの内容・頻度・重大性、指導の目的や方法が適切かどうか、を見ます。

ミスが繰り返され、業務に支障をきたす状況で一時的に「何回言えばわかるんだ」と言った場合、パワハラには該当せず、業務指導の範囲内といえそうです。

一方、他の従業員の前で大声で叱責したり、人格を否定する言葉を前後にはさんだり、長時間にわたって叱っていたなどでは、「相当性に欠ける」となり、パワハラ、と判断される可能性があります。

止の方針を明確化し、全従業員に周知しなければなりません。

また、パワハラ行為者に対しては厳正に対処する方針を就業規則等に明記します。

● 相談体制の整備

パワハラ相談窓口を設置し、従業員に周知します。

また、相談窓口担当者が適切に対応できるよう研修を実施します。

なお、パワハラ明確な事案だけでなく、グレーゾ

● パワハラ防止対策のキモ

パワハラを防止するうえで要（かなめ）となるのは、組織のトップが「パワハラは許さない」という強い姿勢を示し、全従業員に明確に伝えることです。

トップ自らがパワハラ対策に取り組む姿勢を示すことで、組織全体の意識が変わるからです。

なお、効果的なメッセージとするためには、次の要素を入れることをお勧めし

インの相談にも幅広く対応できる体制を整えるようにします。

● 事後対応の仕組み構築

パワハラが発生した場合、事実関係を迅速かつ正確に確認する手順を整備し、被害者への配慮措置を講じる体制を整えます。

また、行為者に対しては、事案の軽重に応じた適切な措置（懲戒処分など）をとります。

さらに、再発防止のための仕組みを構築します。

ます。

・ パワーハラスメントは重要な問題であることの明示

・ パワーハラスメント行為は絶対に許さないという姿勢

・ 会社として組織的に対策に取り組む決意

・ トップ自らが率先して取り組むという宣言

・ 人権尊重の企業文化構築への決意

また、周知方法は、社内イントラネット、社内報への通知、全社集会や部門会議の場、ポスターの掲示、名刺サイズの携帯カードの配布、定期的なメッセージの発信などがあります。

さらに、メッセージだけでなく、具体的な防止策と一体となった取組を進めま

す。

トップの本気度が伝わることで組織全体の意識改革につながるでしょう。

トップが表明してくれば、後は事務方の出番です。

相談体制を整備します。

具体的には、パワハラ知識を従業員に示し、服務規律にパワハラ禁止を盛り込み、違反した場合は懲戒する、とルールを決めておきます。

また、実際に起きた場合には相談窓口を整備し、二重被害にならぬよう相談員のスキルを高めるような研修も実施していきます。

脳の老化を防ぐ

経営者視点の
脳トレーニング自己啓発コンサルタント
栗塚 進弥

誰しも、老いても体も脳も若々しくありたいと願うものだ。しかし、老いは避けることができない。そうであれば、老いることを先延ばしにするために、日常生活において努めていくほかにない。

とくに、脳の老化は30代から始まり、脳細胞は成人後には1日10万という単位で死滅していく。記憶力の衰えによる物忘れや集中力低下から、周囲へ迷惑を掛けがちともなる。再生はかなわず、60代ともなれば脳の老化は加速しがちだ。

運動不足や不規則な食生活、現代人に多い睡眠不足も脳へのダメージを与えていることが現代医学で伝えられている。

とくに、ストレスは脳内の炎症も引き起こし、脳

へダメージを与える。無論、喫煙や飲酒も脳への悪影響が叫ばれている。

さらに、そうした脳の衰えやダメージに加えて、遺伝子の影響による認知症やアルツハイマー病もつきまとう。

ストレスが多く、複合的な仕事を日常こなす経営者にとつては怖い病気といえよう。経営者にとつて、いつまでも若々しく、いかに保つていくかということに優先順位があろう。

不幸にして、脳梗塞などの脳血管障害によつて引き起こされる認知症によつて「脳の老化」を余儀なくされることもある。

しかし、脳の神経細胞が壊されて記憶に関わる海馬や側頭葉後部などが萎縮するというアルツハイマー型

認知症には、普段からの脳トレーニングを心掛けることが有効だ。

今ある脳細胞を活性化することが役立ち、脳神経細胞を働かせる刺激を与えることを日々心掛けることが必要といえる。

「脳の老化」を防いでいる人は、脳の言語野や運動野などに刺激を与えている生き方を心掛け、実践している。

脳を働かせて刺激を与える日々を重ねる一方、十分な休息を与えることが「脳の老化」を招きにくくしていることが分かる。

余談だが、資金繰りや売り上げ確保にと腐心する経営者は、気が休まることはないが、一方で「脳の老化」を招きにくい職業かといえよう。

「脳の老化」を招かないための日常の心掛け、簡単にできる4つのトレーニング法を整理してみよう。経営者視点で日々意識していきたい点を記していく。

1. 足を使うこと

日々運動することが大事だが、なかなか長く継続することは難しい。散歩でもいい。とにかく歩いたり、足をもんだり、叩いたり、こすつたりでもいい。

要は、大腿部への刺激で脳への血行を良くすることである。経営者は率先して得意先や顧客へ小まめに足を運ぼう。

2. 目を使うこと

目からの視覚情報は、一日の情報処理量のうちの83%といわれており、目は体の外に表れた脳の一部ともいえよう。

目から飛び込んでくる情報を脳に伝達するよう意識してみると脳への刺激になる。その場合、この花の色は何色だと鮮明に記憶にとどめるといふ強い目的

意識で行うことが大事である。経営者は日々自社の財務諸表の変化に目を向けよう。

3. 声に出すこと

声に出すことで脳の記憶回路に刻まれていく。「音読」は目と耳からの情報で記憶力を高めるとして認知症防止としても注目されている。若い時分に年号を声に出して語呂合わせで覚えていたことが今でも記憶されていることで、その実効性はうなずけるだろう。

4. 手を動かすこと

左右の手を別々の動作で動かすことで、脳の広い範囲の領域が刺激を受けて活性化されると言われている。

また、左右の手を使うパソコンで自社再生へのロードマップをまとめたり、アナログだが手書きでお客様に日々感謝の便りを記すことも大事だ。

簡単に身近にできる脳のトレーニングなどを毎日心掛けて、「脳の老化」を防いでいきたい。

税のミニ通信

中小企業経営強化税制の活用 ～設備投資と賃上げを両立する税制支援～

令和7年度税制改正では、中小企業の成長を後押しするための「中小企業経営強化税制」に大きな見直しを加えられました。これは、中小企業が設備投資を通じて生産性向上や事業再構築を図ることを支援する制度であり、特別償却や税額控除という形で税負担の軽減を図るものです。



東北税理士会郡山支部
税理士 渡邊 翔太

これまで、A類型(生産性向上設備)やB類型(収益力強化設備)といった分類のもと、要件を満たす設備投資に対して特別償却(即時償却含む)または税額控除が認められてきましたが、令和7年度税制改正では**B類型の拡充としてE類型が創設され、より多くの中小企業が制度を活用できるようになりました。**

具体的には、対象設備としてこれまで除外されていた「建物」もE類型の対象に追加され、工場や店舗等への投資にも支援が及ぶようになったことは注目すべき点です。これにより、単なる機械設備だけでなく、施設全体のリニューアルやスマート化、環境対応への取り組みも支援対象となります。

一方で、E類型では**制度の活用条件として「賃上げ要件」が導入**されました。これは、制度適用を受ける企業に対し、一定水準(2.5%以上等)の給与引上げ実績を求めるものであり、単なる投資促進だけでなく、地域経済や労働市場全体への波及効果を重視した構造となっています。

この点については、企業にとって新たなハードルと映るかもしれませんが、裏を返せば「成長と分配の好循環」を実現する企業に対して、税制面でしっかりと報いる仕組みであるとも言えます。また、経営力向上計画の認定を受けることが引き続き前提となっており、事業のビジョンや改善計画を明確化する機会にもなります。

中小企業経営者にとっては、これらの制度を活用するか否かが、将来の財務構造や人材戦略にも影響を与える可能性があります。単年度の節税にとどまらず、**中長期の設備投資計画や人材育成方針と連動させた活用**が求められます。

制度の詳細や手続きは業種や投資内容によっても異なりますので、実際の適用に際しては顧問税理士や商工団体等と連携し、制度の適否やスケジュールを確認することが重要です。

今後もこうした政策動向を注視しながら、自社の経営課題に即した税制活用を行うことが、安定的かつ持続的な成長につながるといえるでしょう。

いまでも昔もお金は欲しいのだ

フリーランスライター 藤木 順平

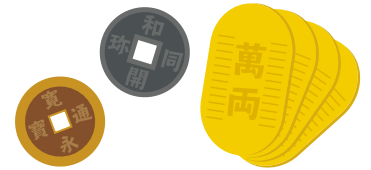
先日、友人たちとの雑談の中で「昔の1両って、いまのいくらだろう?」という話になったので、間髪を入れず「8万円くらいかな」と言ってやった(諸説ありますが)。江戸時代初期と幕末期では、物価変動で一概には言えないけど、円との換算のしやすさからいえば8万円がちょうどいい。

1両は4,000文。で、1文は20円。落語『時そば』で知られる屋台のソバの代金が16文なので、換算して320円。まあ、こんなものだ。ほかに「分(ぶ)」という単位がある。4分で1両。1分は2万円になる。

前置きが長くなったが、江戸時代に「富くじ」という制

度があって「富札」が売られた。宝くじみたいなもの。主に、社寺の修理や再建の財源のために庶民からお金を集めた。富札1枚の値段が1分～2分。いまの2万円～4万円なのだ。気楽に買えないよ。見返りは一等が1,000両。8,000万円になる。

今年の年末ジャンボ宝くじの一等賞金は7億円(1枚300円)。対コスト比率からすると、計算するまでもなく宝くじの勝ち。しかし、宝くじの売り上げは減少している。わかるわかる。だって、当たらないんだものねー(個人的意見)。



決算申告説明会 開催

8月22日、「7,8,9,10月決算申告説明会」を南東北総合卸センターで開催した。講義では、法人税・消費税等税制改正の概要及び決算の留意点のほか、e-Taxを利用したキャッシュレス納付を実際に体験してもらいながら、わかりやすく解説した。また、法人会より配布した、企業の税務コンプライアンスや経理の向上及び、税務調査で指摘を受ける事項の減少や調査の対象から除かれることを期待するために作成した「自主点検チェックシート」(国税庁後援)の使い方について説明し、利用を呼びかけた。

なお、「自主点検チェックシート」は郡山法人会事務局や郡山税務署でも配布しております。また、郡山法人会のホームページからダウンロード出来ますので、ご活用下さい。



決算申告説明会

各委員会 開催

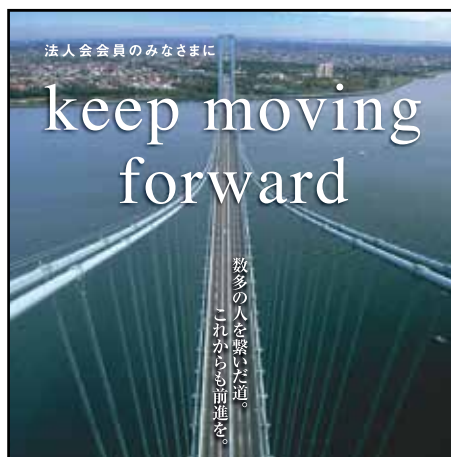
8月21日、研修委員会を郡山法人会館で開催した。議事では、視察研修会の企画及び年明けの新春講演会講師選定について検討した。

9月5日には広報委員会を開催し、法人こおりやま紙面の構成や、広報紙の更なる充実を図るため、意見を交わした。

9月12日には組織・厚生合同委員会を郡山ビューホテルアネックスで開催した。

組織委員会では、今年度の加入目標数・会員拡大施策検討のほか、令和9年度に全国法人会「福島大会」会員拡大表彰受賞に向けた取り組みについて話し合いを行った。今後本部・支部役員及び青年部会・女性部会役員へ会員拡大方法の共有や役員一人一社以上の加入協力事業を特にお願ひしていく。

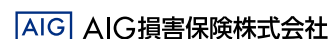
厚生委員会では、今後の会員交流事業の確認及び、福利厚生制度推進状況について、受託会社より説明を受けた。



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、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。



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



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