

# 一宮商工会議所 税制・人材委員会

1. とき 平成30年7月4日（水）14時00分～15時00分（予定）

2. ところ 一宮商工会議所 4階 小ホール

3. 議題

(1) 講演

テーマ：「職場の「ハラスメント」の予防・対処法」について  
～基礎知識から防止策までのポイントを解説～ 資料1

講師：社会保険労務士法人 大和総合労務事務所（本所議員）  
代表社員 社会保険労務士 加藤 武志（かとう・たけし）様

(2) 税制改正等に関するアンケート調査結果について（報告） 資料2

(3) 平成30年度所管事業について（報告） 資料3

(4) その他 資料4

# 職場の「ハラスメント」の 予防・対処法

平成30年7月4日（水）



社会保険労務士法人 大和総合労務事務所

## 事務所概要

### 事務所理念

『企業の活性化と業績向上をサポートします』

### 事務所がお役に立てること

- 労使紛争(ユニオン等)の解決のお手伝い
- 残業代未払いトラブル防止
- トラブルを防ぐ(リスク回避型)就業規則や雇用契約書の作成
- 助成金の申請、活用のアドバイス
- クラウド型勤怠管理システム【無料】の導入から給与計算サポート
- 企業型確定拠出年金(401K)の導入サポート 等々

### 事務所所在地

〒491-0858

愛知県一宮市栄4丁目6番8号 一宮商工会議所会館5階

TEL: 0586-85-8688 / FAX: 0586-85-8692

## 1. ハラスメントとは？

- ・セクハラ
- ・パワハラ (新型パワハラ)
- ・マタハラ (フタハラ・ニンハラ)
- ・モラハラ
- ・スメハラ
- ・アルハラ
- ・エイジシルバハラスメント
- ・オワハラ . . .

およそ、42種類ほど。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 2. セクハラ 関係条文

- ・男女雇用機会均等法 第11条

事業主は、性的言動により労働者の就業環境を害されることが無いよう、必要な体制の整備、雇用管理上、必要な措置を講じなければならない。

- ・対価型セクハラ
- ・環境型セクハラ

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 2. セクハラの背景～流れ

・平成26年10月  
マタニティ・ハラスメントに関する最高裁判例  
→ 男女雇用機会均等法第9条

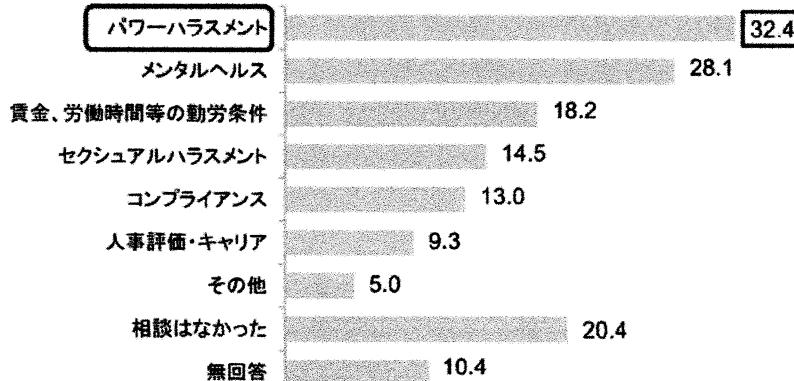
・平成27年2月  
セクハラに対する企業側の対応に「厳格化」が求められた。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 3. パワーハラスメントの実態

・従業員向けの相談窓口で、従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象: 相談窓口を設置している企業(n=3365)、単位%)【企業調査】

(平成28年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

### 3. パワーハラスメントの現状

- ・従業員向けの相談窓口で、従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- ・過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は  
⇒ 36.3%
- ・過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員  
⇒ 32.5% (統計を始めた平成24年では、25.3%)

(平成28年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

### 3. パワーハラスメントとは

「同じ職場で働くものに対して、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言う。」

(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・グループ報告より)

- ・「職場の優位性」とは？

上司と部下の関係に限らず、相手に対して実質的に影響力のある者。部下から上司、同僚間であっても、経験や技能に差がある場合はパワハラとなる。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

### 3. パワーハラスメントとは

- ・ 「業務の適正な範囲」とは？

業務上必要な指導を、相当性を欠くとはいえない範囲内（表現、回数、態様等）で行うものは、パワーハラスメントには、該当しない。

⇒ 実務上は「適正」か？否か？ の判断が困難で、裁判でも地裁と高裁で判断が分かれる場合がある。

（前田道路事件）

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

### 3. 会社の法的責任

- ・ 職場環境配慮義務（民法415条）

会社は、職場環境を整える義務=職場環境配慮義務を負い、社員等にパワハラ等の被害が発生した場合、同義務に違反したものとして、損害を賠償する義務を負う。

「安全配慮義務」（電通過労死事件・最高裁平成12年3月24日 判決）から、

「職場環境配慮義務」に発展した。使用者は単に従業員の生命、身体の安全を保つ義務だけでなく、心身の健康を保つ義務がある。

（P & G事件・神戸地裁平成16年8月31日判決/トナミ運輸事件・富山地裁平成17年2月23日判決）

⇒ 労働契約を締結した以上、使用者が労働者に対して当然にこれらの義務を負っている。

したがって、パワハラやいじめが起こっている環境を知りながら放置しているような場合は、使用者に職場環境配慮義務違反が認められる。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 4. どのような行為がパワハラにあたるのか

### 判断基準

- ①主觀面（当事者が不愉快に感じたか）だけでなく
- ②行為の目的は正当か（業務上の正当な注意指導や業務命令といえるか、いじめ・嫌がらせ目的ではないか）
- ③行為の態様が社会通念上相当か（発言内容等が人格権ないし利益を侵害するものか、頻度、継続性の程度等）
- ④被害者と加害者の関係性等を総合的に判断する。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 4. どのような行為がパワハラにあたるのか

### 具体例

#### （1）暴行・傷害等の身体的攻撃

業務の適正な範囲にふくまれることはない。民事上の不正行為にあたるだけでなく、刑事上の責任（暴行罪・傷害罪等）も発生する。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 4. どの様な行為がパワハラにあたるのか

### 具体例

#### (2) 齧迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等の精神的な攻撃

原則として、業務の適正な範囲に含まれることはない。  
齧迫罪、侮辱罪、名誉棄損罪等の刑事上の責任が発生する場合もある。

※単純に言葉の内容だけで判断することはできず、その発言が行われるまでの経緯、発言の目的、場所（他の従業員がいたかどうか）、程度、回数、その発言の被害者への影響、労働条件上の対価関係を反映しているかなど、様々な要素を総合的に考慮し、常識的に見て、人格権が侵害されていると言えるか否かで判断する。

⇒ 結局はケースバイケースの面は否定できないが、被害者の視点に立った判断が必要。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 4. どの様な行為がパワハラにあたるのか

### 具体例

#### (3) 隔離・仲間外し・無視等の人間関係から切り離し

原則として、業務の適正な範囲に含まれることはない。

#### (4) 業務上あきらかに不要なことや遂行不能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）

(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）

(6) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

(4) から (6) までは、業務上の適正な指導との線引きが難しい場合がある。何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化、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、判断が左右する。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 5. 放置した場合のリスク

- ・SNSの普及 → 企業のイメージダウン
  - ・ICレコーダーで録音されている。
- (今は、スマホに録音機能がついているので、ICレコーダーがなくても手軽に録音できてしまう)
- ・LINEのやり取りを印刷して、証拠として提出

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 6. ハラスメントの対策

- ・相談窓口の設置 ポスターの掲示（担当者の記載）

年 月 日 (事業所の名称) \_\_\_\_\_  
(代表者職・氏名) \_\_\_\_\_

 **ハラスメントは  
許しません!!**

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

**セクハラとは？**  
(セクシアルハラスメント)  
**マタハラとは？**  
(妊娠・出産・育児・介護休業等によるハラスメント)  
**パワハラとは？**  
(リヤバーハラスメント)

**例えば…**

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂を流す
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係を強要
- 性的な言動を拒否した社員を咎めさせる

**例えば…**

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」としつけられる

**例えば…**

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押し付けられる

E all rights reserved

## 6. ハラスメントの対策

### ・教育を行う。

どういった行為がセクハラか？  
どういう言動はパワハラで、  
どのような言動は、パワハラでないか？

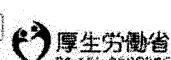
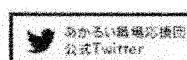
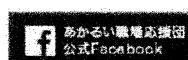
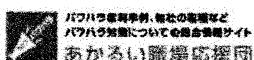
特に、課長、部長など上司への教育が大切

→社外の機関（社労士等）に委託する

→社内で行うのなら、パワハラに関する資料は、厚生労働省の「明るい職場応援団」と検索すると、準備されています。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 6. ハラスメントの対策



トップページ

パワハラ基本情報

パワハラで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

Q&A

# NO パワハラ

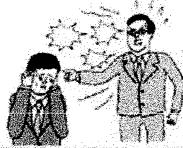
悩んでいる方・管理職の方・人事担当の方  
それぞれの役員から指導をチェック!  
あなたの職場からパワハラをなくそう。



「ひどく困った」  
悩んでいる方



「パワハラって言われた!」  
管理職の方



「社内でパワハラ発生!」  
人事担当の方



パワハラ対策支援セミナー・研修のご案内



パワハラ関係資料ダウンロードコンテンツ  
～パワーハラスメント対策導入マニュアル等～

rights reserved

## 6. ハラスメントの対策

### ・就業規則で、服務規律、懲罰規定を整備する。

#### (セクシュアルハラスメント等の禁止)

第〇〇条 社員は、他の社員の権利及び尊厳を尊重し、セクシュアルハラスメント（性的な言動により他の社員の働く環境を悪化させ能力の發揮を妨げる等の行為により、他の社員の職業生活を阻害すること。）、パワーハラスメント（いわゆる職場におけるいじめ行為や、言葉や態度等によって行われる精神的な暴力により他の社員の働く環境を悪化させる等の行為により、他の社員の職業生活を阻害すること。）及びこれらに該当すると疑われるような行為を行ってはならない。また、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに対する社員の対応により当該社員の労働条件につき不利益を与えることも行ってはならない。

- 2 社員は、セクシュアルハラスメント若しくはパワーハラスメントにより被害を受けた場合、又は被害を受けるおそれのある場合は、相談窓口に対して相談及び苦情を申し立てることができる。これらの申立てを受けた場合は、会社は、速やかにその旨の報告、事実関係の調査に着手するとともに、中立人が中立後もセクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントによる被害を受けないように対処するものとする。また、対処する過程において、会社は、申し立てた社員のプライバシー等を配慮し、本人の不利益にならないよう細心の注意を払うものとする。
- 3 相談窓口は、次の業務を担当する。
  - (1) ハラスメントに関する相談・苦情・通報を受け付けること。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

## 6. ハラスメントの対策

### ・相談があれば、放置しないで、すぐに対応する。

プライバシーが確保できる空間的配慮をすること  
「同性」を交えて、相談にのること

### ・再発防止策を講じること

### ・日ごろから、コミュニケーションを大切に！

# 御清聴ありがとうございました



社会保険労務士法人 大和総合労務事務所



社会保険労務士法人 大和総合労務事務所がご案内する  
研修メニュー一覧表

ヒューマンスキル

ビジネスマナー研修	第一印象の重要性やビジネスマナーの重要性を理解し、挨拶・身だしなみ・態度・表情・言葉づかい等を徹底習得する。「信頼」「安心」されるビジネスパーソンを目指す。
コミュニケーション「力」向上研修	お客様との関係や、上司・部下間の関係などにおいて、自己主張のしかた、相手の心をグッとつかむ「聴き方」等のポイントを習得し、より良い人間関係を築いて、仕事力アップにつなげる。
アンガーマネジメント研修	「アンガーマネジメント」とは、1970 年代に米国で始まった心理学に基づく怒りのマネジメント術。感情の中でも特にマイナスな結果を引き起こす原因となる怒りを理解し、怒りという強い感情に振り回されることなく適切な対処ができるよう考え方・対応スキルを身につける。

ビジネススキル

クレーム応対研修	クレーム応対にはきちんとした手順があり、正しいクレーム応対で印象が大きく変わる。企業のリスクマネジメントの一環として、お客様への応対方法などを学び、クレームを信頼に変える力を身につける。
管理者・監督者のための メンタルヘルス研修 ～よりよい職場環境をつくる～	管理者として知っておくべき、メンタルヘルスの基礎知識を身につけ、部下からのヘルプサインに気づいたときのアプローチの仕方を習得する。
ハラスメント防止研修 ～コミュニケーションの大切さ～	職場におけるハラスメントを身近なことととらえ、多くの事例から、未然に防ぐためのポイントを理解する。コミュニケーション良く仕事を進めていくスキルを学ぶ。
アサーティブコミュニケーション研修	「アサーティブ」とは、自分も相手も共に大切にする関係の中で、誠実で率直な自己表現の方法論。人間関係を壊さずに自分の想いを伝える方法を学ぶことで、問題解決を目指した話しあう姿勢が身に付き、組織内での不要な軋轢や衝突を防ぐことができる。
メンタルヘルス(セルフケア)研修	メンタルヘルスの基本について理解する。ストレス反応とメカニズムを知り「良いストレス」、「悪いストレス」の違いや自分のストレスに気づき、適切に対処する手法を学ぶ。

## 平成 31 年度税制改正等に関するアンケート

### ◆調査方法

- ・調査日：平成 30 年 6 月 18 日（金）～29 日（金）
- ・調査対象：一宮商工会議所議員事業所：130 件（回答数：55 件）回答率：42%
- ・調査方法：郵送にて質問資料を送付し、回答を回収

※以下、アンケート集計結果の詳細になります

### ( ) 内の数字は回答数を表し、網掛けは日本商工会議所へ提出する回答を表す

#### I. 中小・中堅企業の生産性向上・成長を後押しする税制措置

1. 平成 30 年度末で期限を迎える以下の中小企業関係の租税特別措置について、延長・拡充を要望していくにあたり、その利用実態や改善点等についてお伺いします。

##### (1) 中小企業経営強化税制

###### <制度の概要>

「中小企業等経営強化法」の認定を受けた「経営力向上計画」に基づき、一定の設備を取得や製作等した場合に、「即時償却」または「取得価額の 10% の税額控除（資本金 3,000 万円超 1 億円以下の法人は 7 %）」が選択適用できる制度。

①中小企業経営強化税制を利用し、取得した設備があれば以下から選択してください（複数回答可）。

- ( 9 ) 機械装置（重機、旋盤、工場の設備機器 等）
- ( 2 ) 工具（測定工具、検査工具、治具、取付工具 等）
- ( 4 ) 器具備品（事務机、陳列棚、パソコン 等）
- ( 4 ) 建物付属設備（冷暖房設備、照明設備 等）
- ( 3 ) ソフトウェア
- (39) 制度を利用したことはない
- ( 1 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

②中小企業経営強化税制を利用したことが「ある」方にお伺いいたします。利用した優遇措置について以下から 1 つ選択し、理由をご記入ください。

###### (11) 即時償却

- ( 4 ) 税額控除
- ( 1 ) 設備によって即時償却と税額控除を併用

上記回答を選択した理由についてご記入ください

- ・節税となるため。
- ・益金が見込めるため。

**③中小企業経営強化税制を利用したことが「ある」方にお伺いいたします。**中小企業経営強化税制の優遇措置である設備の「即時償却」(100%特別償却)については、償却率の縮減等の見直しがされる可能性があります。**仮に償却率が縮減された場合、どのような影響がありますか。当てはまるものについて以下から3つまで選択してください。**

- ( 6 ) 予定していた設備投資の延期など設備投資を縮小する
- ( 1 ) 従業員の賃上げを見送る、賃金の抑制（賃下げ）を行う
- ( 0 ) 資金繰りが悪化する
- ( 0 ) 新製品・サービスの開発・展開に影響がある
- ( 0 ) 研究開発に影響がある
- ( 9 ) 特に影響はない
- ( 0 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

**④中小企業経営強化税制を利用したことが「ない」方にお伺いいたします。**利用しなかった理由を**以下から3つまで選択してください。**

- ( 6 ) 対象設備に入っていたなかったため、利用できなかつた  
（対象にならなかつた設備：事務機器）
- ( 5 ) 対象設備ではあったが、価格の要件を満たしておらず、利用できなかつた
- ( 2 ) 対象設備ではあったが、販売開始時期の要件を満たしておらず、利用できなかつた
- ( 8 ) 指定事業ではなかつたため、利用できなかつた
- ( 1 ) 経営力向上計画の認定手続きが税務申告に間に合わなかつたため、利用できなかつた
- ( 19 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）  
  - ・税制自体について認識がなかつた。
  - ・大企業のため該当しない。

**⑤中小企業経営強化税制に改善を求める点がございましたら、以下から3つまで選択してください。**

- (12) 車両運搬具を対象設備へ追加するべき
- (14) 建物・構築物を対象設備へ追加するべき
- (15) 従業員の労働環境の改善や福利厚生の充実に資する設備も対象へ追加するべき
- ( 6 ) 中古設備を対象設備へ追加するべき
- (19) 経営力向上計画の認定等の事務手続きを簡素化するべき
- ( 8 ) 設備の最低価格要件を緩和するべき
- ( 4 ) 設備の販売開始時期の基準を緩和するべき
- (12) 制度についてPRを積極的に行うべき
- ( 1 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

## (2) 中小企業投資促進税制

## &lt;制度の概要&gt;

対象設備を取得や製作等した場合に、30%の特別償却または取得価額の7%の税額控除が選択適用（税額控除は資本金3,000万円以下の法人、個人事業主のみ）できる制度。

①中小企業投資促進税制を利用し、取得した設備があれば以下から選択してください（複数回答可）。

( 7 ) 機械装置（重機、旋盤、工場の設備機器 等）

( 1 ) 測定工具・検査工具

( 7 ) ソフトウェア

( 0 ) 普通貨物自動車

( 0 ) 内航船舶

(44) 制度を利用したことない

( 0 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

②中小企業投資促進税制を利用したことが「ない」方にお伺いいたします。利用しなかった理由を以下から選択してください（複数回答可）。

( 8 ) 対象設備に入っていなかつたため、利用できなかつた

（対象にならなかつた設備：）

( 4 ) 対象設備ではあったが、価格の要件を満たしておらず、利用できなかつた

(11) 指定事業ではなかつたため、利用できなかつた

(20) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

- ・税制自体について認識がなかつた。
- ・大企業のため該当しない。

## (3) 設備投資減税全般における改善点について

中小企業の生産性向上・成長を後押しするため、様々な設備投資減税が措置されておりますが、「利用できなかつた」、「制度が複雑である」といった声も寄せられております。設備投資減税全般について、改善を求める点がございましたら、以下から3つまで選択してください。

(25) 複数の制度を統合するなどシンプルな制度にするべき

(23) 適用手続きを簡略化するべき

( 7 ) 中古設備を対象設備へ追加するべき

(13) 設備の最低価格要件を緩和するべき

(18) 制度についてPRを積極的に行うべき

( 0 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

## (4) 研究開発税制

## &lt;制度の概要&gt;

試験研究費の総額のうち、12%～17%の税額控除できる制度（総額型、中小企業者の場合）。研究機関や大学等と共同で行う試験研究等に要する費用がある場合（オープンイノベーション型）や、試験研究費の増加割合（増加型）、売上高に占める試験研究費の割合（高水準型）によって、税額控除率や税額控除限度額の上乗せがある。

①研究開発と税制の利用状況についてお伺いいたします。自社の当てはまる状況について以下から1つ選択してください。

- (1) 研究開発をしており、研究開発税制を利用したことがある
- (15) 研究開発をしているが、研究開発税制は利用したことがない
- (36) 研究開発を行っていない**

②研究開発をしているが、研究開発税制は利用したことがないと回答した方にお伺いいたします。研究開発税制を利用しない理由について以下から選択ください（複数回答可）。

- (8) 税制を利用するにあたって手間がかかるから**
- (3) 試験研究費を把握する経理処理の仕組みがないから
- (1) 赤字決算のため税額控除制度が受けられないから
- (2) 「専ら」要件※を満たすことが難しいから
- (4) 控除額が低く利用するメリットがないから**
- (1) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

※「専ら」要件：試験研究費の対象となる人件費については専門的知識を持って試験開発の業務に「専ら」従事することが求められる要件

③研究開発税制は中小企業にとって、使い勝手が悪いという声が寄せられております。中小企業の実態を踏まえた制度にするため、本税制において、改善を求めたい点がございましたら、以下から選択してください（複数回答可）。

- (6) 対象となる人件費の計上方法を簡略化するべき
  - (1) 兼任者について人件費計上をした例（※1）の周知（ベストプラクティスの掲示）をするべき
- ※1 兼任者については、「試験開発業務」と「その他の業務」の従事状況が明確に区分されている等の要件を満たすことでの人件費計上が可能となる。

- (7) 税額控除額について繰越を認めるべき**

- ( 6 ) 税額控除率について上限を引き上げるべき
- ( 3 ) 税額控除限度額（最大で法人税の 40%）について上限を引き上げるべき
- ( 6 ) 研究開発費の過年度比較要件（※ 2）の緩和をするべき

※ 2 現行制度では前 3 年間の研究開発費との比較が必要

- (13) 制度が複雑なので簡素化をするべき
- (20) 特に主張するべき点はない
- ( 0 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

#### （5）中小法人の法人税の軽減税率

##### ＜制度の概要＞

中小企業者等は各事業年度の所得金額のうち、年 800 万円以下の金額について、15% の軽減税率が適用される制度（本則の税率は 19%）。

① 中小企業の法人税の軽減税率が延長されず、年 800 万円以下の所得に対する中小企業の法人税率が 19% になった場合、経営にどのような影響がありますか。当てはまるものについて以下から 3 つまで選択してください（複数回答可）。

- (15) 予定していた設備投資の延期など設備投資を縮小する
- ( 8 ) 従業員の賃上げを見送る、賃金の抑制（賃下げ）を行う
- (16) 資金繰りが悪化する
- ( 7 ) 新製品・サービスの開発・展開に影響がある
- ( 4 ) 研究開発に影響がある
- (18) 特に影響はない
- ( 6 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

#### 2. 世代交代（事業承継）を契機とした第二創業を促進する税制措置について

中小企業は、世代交代（事業承継）を契機に、後継者により経営が活性化するケースが多く見られます。産業構造や消費行動の変化に対応するため、世代交代を契機に、第二創業（新事業展開、事業再編・統合等）に取り組む中小企業を後押しする観点から、有効と考えられる措置についてご記入ください。

- （例）・世代交代後の設備投資について優遇措置を設けるべき
- ・世代交代後の法人税負担や社会保険料負担について軽減をするべき
- ・世代交代前後の設備投資について優遇措置を設けるべき。
- ・世代交代前後の法人税負担や社会保険料負担について軽減をすべき

### 3. 企業のベンチャー投資促進税制（法人版エンジェル税制）について

#### <制度の概要>

認定ファンドを通じてベンチャー企業に出資する企業は、認定ファンドが有するベンチャー企業株式の帳簿価額の5割を限度として損失準備金を積み立て、その積み立てた額を損金算入できる。

①これまでに企業のベンチャー投資促進税制を利用したことがありますか。以下から1つ選択ください。

- ( 1 ) 利用したことがある
- (53) 利用したことがない

②現行のベンチャー投資促進税制は、ファンドを通じた間接的な投資に限定されておりますが、社会的課題の解決など、公共性の高い事業への投資を活性化する観点から、要件の緩和が必要という声も寄せられております。現行制度に改善を求める点がございましたら、ご記入ください。

- (例)・一定の要件を満たした企業等への直接投資に税制優遇措置を講じるべき
- ・企業への直接投資に税制優遇措置や借入制度の緩和

### 4. 新規創業・ベンチャーを支援する税制について

わが国の開業率は約5%で、欧米の半分程度にとどまっております。地域経済の活性化のためには、新規創業の増加が重要な課題となっております。つきましては、新規創業を支援するため、必要と考えられる税制上の措置について以下から3つまで選択してください。

- (29) 創業後5年間の法人税の免税
- (23) 創業後5年間の社会保険料の事業主負担の減免
- (21) 創業後5年以内に生じた欠損金の繰越控除期間の無期限化
- (18) 創業者の親族等から贈与された創業資金に係る贈与税非課税枠(1,000万円)の創設
- (14) 会社設立に係る印紙税および登録免許税の廃止
- ( 0 ) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

### 5. 役員給与における課題について

役員給与については、税法上は、定期同額給与、事前確定届出給与、利益連動給与の3類型の役員給与のみ損金算入が認められておりますが、損金算入要件が厳しいという声が寄せられております。現行制度における改善点について以下から選択してください。（複数回答可）。

- (23) 利益連動給与の中小企業（同族企業）への適用拡大
- (17) 役員給与改定時期（現行制度は事業年度開始から3か月以内）の後倒し

- (16) 役員給与の引き下げ要件（業績悪化改定事由）の緩和
- (15) 過大役員給与の判定基準の緩和
- (18) 特に改善点はない
  - (1) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

## II. 事業承継の円滑化に向けた税制措置

### 1. 事業承継税制の改善点について

事業承継税制については、平成30年度税制改正において、事業承継時の納税負担がゼロとなる等、画期的な制度へと抜本的に拡充されました。商工会議所では引き続き、普及・啓発に努めるとともに、必要な改善を求めるたいと考えております。つきましては、**本税制に改善を求める点がございましたら、以下から3つまで選択してください。**

- (30) 都道府県・税務署への提出書類の簡素化
- (13) 既に贈与税の納税猶予を受けている中で、相続が発生した場合の新事業承継税制への切替
- (29) 新事業承継税制（10年間の時限措置）の恒久化
- (3) 信託を活用した株式の納税猶予制度の適用化
- (11) 書類提出の不備等に対する宥恕規定※の明確化
- (10) 特に改善点はない
- (1) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

※宥恕規定：特例要件（課税軽減措置）に必要な書類に不備があったとしても、その不備にやむを得ない事情があると税務署長が認めた時に、特例措置を認める規定

## III. 内需拡大・地域活性化に資する税制措置

### 1. 法人の寄附金控除における課題について

公共性の高い事業等へ法人からの寄附を促すことは、地域の活性化のためにも重要という声が寄せられております。つきましては、**現在の寄附金控除制度に改善を求める点がございましたら、ご記入ください。**

- (例)
- ・一般の寄附金(政党、町内会、宗教法人等への寄附)について損金算入限度額の拡大
  - ・一般の寄付金とは別枠で損金算入ができる対象（特定公益増進法人や認定NPO法人）の拡大

- ・一般の寄付金について損金算入限度額の拡大
- ・地公体への購入物品の寄贈など金銭以外のものへの一部対象を拡大

## 2. 大規模地震対策等、防災・減災に係る税制措置について

地震・水害など大規模災害が相次ぐ中で、防災・減災の観点から、BCP（事業継続計画）を策定し、災害発生時の事業継続に備える動きが大企業を中心に活発化していますが、中小企業におけるBCP策定の取り組みは進んでいません。災害対策の一層の促進や内需喚起の観点から、防災・減災に係る税制措置を講じるべきであると考えております。

つきましては、防災・減災に係る設備投資等で、実施あるいは検討している内容について、あてはまる項目を以下から選択ください（複数回答可）。

(28) 事業用の建物・設備に対する耐震措置の導入

(20) 防災設備（自家発電機、排煙装置、警報装置等）の導入

( 5) 地理的な分散化を図るための設備・施設の設置（工場や事業所、物流拠点の移転等）

(14) 特に防災・減災に係る取り組みは考えていない

( 3) その他（具体的な内容を以下にご記入ください）

## IV. 納税環境整備・納税事務負担の軽減

納税事務負担について、これまで商工会議所では主に以下の項目を要望しております。

（参考資料P. 27～29）

### 【納税事務負担についての商工会議所の主な要望】

- ① e-Tax（国税）とeLTAX（地方税）の統合・連携強化による申告・納税手続きのワンストップ化の推進、申告受付時間の拡大
- ② e-TaxおよびeLTAXと民間ソフトウェアとの連携強化
- ③ マイナンバーの活用等による従業員の給与に係る納税事務負担の軽減
- ④ 地方自治体の税務事務の広域化・共同化によるワンストップ窓口の実現
- ⑤ 中小企業に多大な事務負担を課す消費税の軽減税率・インボイス制度は導入すべきでない
- ⑥ 納税事務負担増につながる寄附金控除の年末調整対象化には反対
- ⑦ 電子証明書・ICカードリーダライタを必要としない簡易な認証方式の採用
- ⑧ 国税に係る企業の税務事務負担の軽減
  - ・国、地方自治体に提出する法人や事業所の開業届出等をワンストップ化すること。その際、青色申告承認申請書等についても開業届出とあわせて提出するよう促すこと。
  - ・「事前照会に対する文書回答手続」について、税務当局の執行体制の強化を図りつつ、対象取引等に係る要件の緩和等、所要の改善を図ること。
  - ・中間申告および予定納税について、選択により申告できるようにすること。
  - ・税額計算に直接関係しない「法人事業概況説明書」の提出を省略可能とすること。
  - ・準確定申告（納税者が死亡したときの確定申告）の申告期限を相続税申告期限まで延長できること。
  - ・法人の青色申告承認申請書や棚卸資産の評価方法の変更承認申請書等の提出期限を前事業年度に係る確定申告書の提出期限までとすること。
  - ・年末調整や源泉徴収に係る書類について、税制改正を反映したエクセル形式のテンプレートを国税庁ホームページ等に掲載すること。

⑩ 地方税に係る企業の税務事務負担の軽減

- ・地方自治体毎に異なる書類の様式や手続き、納付期限等を統一すること。
- ・固定資産税の償却資産の申告期限を企業の法人税申告期限と統一すること。
- ・法人事業税の外形標準課税の付加価値割の計算は、報酬給与等の収益配分額の確定申告書への添付が必要とされており、データ管理等、多大な事務負担が生じているため、簡素化すること。

上記のほかに要望するべき措置があればご記入ください。

～調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。～

# 平成 30 年度 所管事業について（報告）

資料 3

## ①地元高等学校等の進路指導教諭と採用担当者との懇談会（年 1 回）について

### 【1】開催概要について

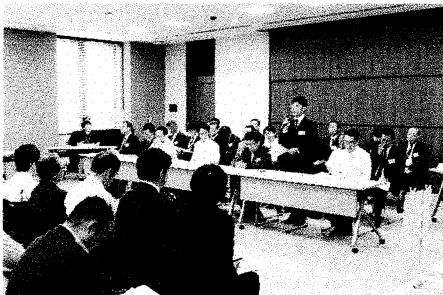
日 時：平成 30 年 5 月 17 日（木）15:30～17:00

第一部 懇談会（代表 2 校が就職状況について報告後、質疑応答）

第二部 個別面談会（学校ブースに企業担当者が訪問・名刺交換・企業紹介）

場 所：一宮商工会議所 3 階大ホール

学 校：24 校（昨年度 25 校） 企 業：74 社（昨年度 61 社）



△第一部懇談会の様子



△第二部個別面談会の様子

### 【2】アンケート集計結果について

#### ①学校アンケート（回答企業数 22 社 92%）

・第一部懇談会の評価は、「よかったです」とする回答が 73%（昨年度 92%）、「どちらでもない」が 27%（昨年度 8%）の結果であった。

一方、第二部個別面談会での評価は、「よかったです」とする回答が 100%（96%）との高い評価を得ることができた。

#### 自由意見・要望について

〔 貴重な機会となった。 / 次年度も是非参加したい。 / 個別面談会の時間を増やして欲しい。 / 資料を置くスペースが欲しい。 〕

#### ②企業アンケート（回答数 67 名 91%）

・第一部懇談会の評価は、「よかったです」とする回答が 73%（90%）、「どちらでもない」が 25%（昨年度 10%）、悪かった 2%（昨年度 0%）の結果であった。

一方、第二部個別面談会での評価は、「よかったです」とする回答が 97%（91%）、「どちらでもない」が 3%（昨年度 9%）との高い評価を得ることができた。

#### 自由意見・要望について

〔 高校の就職事情を知れてよかったです。 / 開催時間を長くして欲しい。 / 第一部での質疑応答は、企業の個別案件となるため省略し、個別面談会の時間を増やして欲しい。 / 岐阜の高校にも声をかけて欲しい。 / 学校の特色などが分かる資料がもう少しあるとよかったです。 / 1 企業に対して参加者を 1 人にするなど統一して欲しい。 〕

### 【3】今後の展開について

・岐阜エリアの学校にも声掛けし、参加校増加を図る。

・アンケート結果より、個別面談の時間を増やして欲しいとの意見が多数あったため、次年度は、個別面談を重点的に開催を検討したい。

追記：今後、2 月に採用状況調査を実施予定。

# 平成 30 年度 所管事業について（報告）

## ②尾張五市商工会議所合同企業説明会の開催（年 1 回）について

### 【1】開催概要について

日 時：平成 30 年 6 月 12 日（火）13:00～16:00  
場 所：尾張一宮駅前ビル（i-ビル）7 階シビックホール  
出展企業：60 社（昨年度 60 社）  
※一宮 34 社、津島 8 社、稲沢 4 社、江南 10 社、犬山 4 社  
来場者数：92 名（昨年度 165 名）



### 【2】アンケート集計結果について

#### ①企業アンケート（回答企業数 57 社 95%）

- ・合同企業説明会全体の評価は、「満足」とする回答が 23%、「普通」が 39%、「不満足」が 33%の結果であった。要因としては、昨年度より来場者数が減少し、更にブースへの訪問数が、平均 3.1 人（昨年度平均 6 人）となったことが挙げられる。
- ・尾張五市商工会議所での共同開催や i-ビルでの開催については、一定の評価を得ることができたほか、説明会の複数回開催を希望する声もあった。

#### 自由意見・要望について

業種ごとに説明会を開催して欲しい。 / 出展料を上げてもいいので、集客するための告知を強化して欲しい。 / 来場者が少なかったため、集客方法を検討して欲しい。 / 内定出しの時期が早まっているため、開催時期を早めて欲しい。

#### ②来場者アンケート（回答数 45 名 49%）

- ・合同企業説明会全体の評価は、「満足」とする回答が 85%、「普通」が 9%、「不満足」が 0%の結果となった。地元就職を考える来場者にとって、地域の企業が集まる本説明会を評価する声が多数あった。
- ・回答者のうち、駅の看板、ネット誘導がそれぞれ約 3 割を占めているほか、中途求職者の来場が約 6 割を占めた。

#### 自由意見・要望について

駅から近くアクセスがしやすかった。 / 開催時間を長くして欲しい。 / 地元企業への理解や関心が深まった。 / 説明会の回数や地域を増やして欲しい。 / スタッフの方が声をかけて良かったが、もう少しそうしておいて欲しかった。 / いい企業を見つけることができたが、一方で話がしづらい雰囲気の企業もあった。

### 【3】今後の展開について

- ・尾張五市での共同開催については、時期を早め、集客方法や当日の運営方法を工夫し、来場者数増加に繋げたい。
- ・アンケートより説明会の複数回開催の希望があったことから、次年度については、本所での単独開催も検討したい。時期等は、今回の説明会において、中途求職者が半数以上を占めていたこともあり、来場者の属性等を考慮し、転職者のニーズを反映した内容についても検討したい。
- ・本所では、さらに会員企業の人材確保支援策として、学生の就職ミスマッチを未然に防ぐこと、業界理解を深め将来地元企業への就業意欲促進に結びつけることを目的に、インターンシップ受入に関するセミナーの開催等検討したい。

追記：今後、10 月に内定状況調査、2 月に採用状況調査を実施予定。

# 未来職 2018 in 一工祭

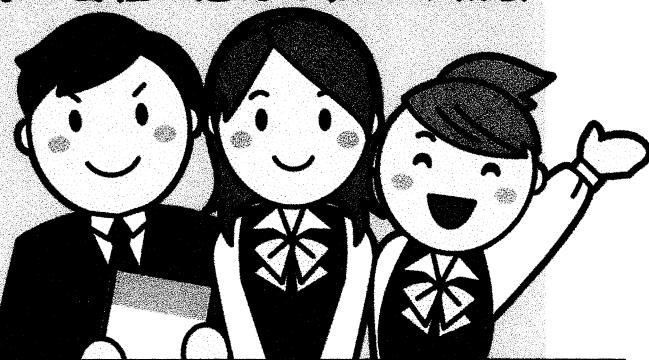
## 出展企業募集のお知らせ



僕たちの文化祭で地元企業の魅力を教えてください!

一宮商工会議所では、高校生が地元企業の魅力やその仕事に繋がる「学び」の面白さを知り、「働くこと」について考えるため、この度一宮工業高等学校と協力し、文化祭において地元企業によるブース出展を実施いたします。出展することで、生徒や保護者の皆様に自社の魅力を伝える機会となります。是非ご参加ください。

地元企業について  
もっと知ってもらいたい!



日 時	平成30年11月16日(金)9:30~15:30(予定)	
会 場	愛知県立一宮工業高等学校体育館	
対 象 者	会員企業	出展企業 <u>20社程度</u>
参 加 料	無料	申込締切 <u>平成30年7月31日(火)</u>
参加申込書	申込書をご記入の上、FAXにてお送りください。 ブース数に限りがあるため、お申込多数の場合は業種や出展方法等により選定させていただくことがあります。	
そ の 他	<u>一般的な合同企業説明会形式ではなく、1~2年生を対象とするため可能な限り体験等できるような内容での出展を希望します。</u> 長机は事務局で用意します。その他、出展ブースの設営については、各社でご準備ください。	
お問い合わせ	一宮商工会議所 企画事業部 TEL(0586)72-4611 FAX(0586)72-4411	

一宮商工会議所 企画事業部 松本 行

FAX 0586—72—4411

## 未来職 2018 in 一宮工業高校申込書

申込日:平成 30 年 月 日

企業名			
ご担当者名	(部署: 役職: )		
住所	〒		
事業内容			
TEL		FAX	
ご担当者 メールアドレス			

### ●出展にあたりブース内で何らかの体験、実演等お願いいたします。

今回は、高校の文化祭の一環として参加するため、体験等ができ、生徒に興味を持つてもらえる内容を企画ください。

### ●出展内容についてご記入ください。

#### ▼出展例

(プログラミング体験、建設作業体験、作業車実演、介護ロボットの実演、衝突回避技術体験、デザイナ一体験、ショップ店員体験、板金・塗装体験、自社取扱い商品・製品の展示説明等)

※ご記入いただいた情報は、商工会議所からの各種連絡のために利用する以外には使用いたしません。

お問合せ 一宮商工会議所 企画事業部

TEL.0586-72-4611 FAX.0586-72-4411