



菜の花

ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811
 熊本県熊本市中央区本荘
 6丁目8-7
 TEL. 096 (375) 4340
 FAX. 096 (375) 4341

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・
日	8	22	・
月	9	23	・
火	10	24	・
水	11	25	・
木	12	26	・
金	13	27	・
土	14	28	・

3月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 ／令和元年分所得税の確定申告
2月16日～3月16日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月16日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月16日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月16日 |
| 国 税 ／個人事業者の令和元年分消費税の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント 配偶者居住権

配偶者が相続開始時に被相続人所有の建物に居住していた場合、終身又は一定期間、その建物に無償で居住することができる権利。配偶者の安定した生活の保護などを目的に4月1日以後の相続からスタートする制度で、遺産分割や被相続人からの遺贈等によって配偶者が取得します。



サーバント・リーダーシップ

皆さんの会社の上司はどんな人でしょうか？また逆にあなたはどのような上司なのでしょうか？

「俺がやるから付いてこい」という昔からよくいる「支配型」の上司でしょうか。それともどのような活動方針かを皆で話し合って決める「民主型」の上司でしょうか。または、あまり会社にはいないで皆の自主性に任せた「放任型」の上司でしょうか？

上司のリーダーシップ次第でどのように動けばいいのかは、その部下の働き方に大きく影響してくると思います。

リーダーシップが発揮できていない、部下の指導がうまくいかない、職場の雰囲気が悪いのは、いずれもリーダーシップのスタイルが「支配型」や「放任型」だからかもしれません。このように組織が会社の目標や部署の目標を達成していく上で、上司の果たす役割は非常に重要です。

上司がとるべきリーダーシップにはさまざまな種類がありますが、最近では「サーバントリーダー」という考え方の新しいリーダー像が注目されています。

サーバント・リーダーシップとは、アメリカのロバート・K・グリーンリーフ博士が提唱したリーダーシップ哲学で、「リーダーはまず相手に奉仕し、その後相手を導くものである」という考え方に基づくものです。

そもそも「サーバント」とは、訳すと「使用人」「召使い」という意味です。「リーダー」と

は正反対の言葉ですが、「サーバントリーダー」と一語にする、「支援型リーダー」「奉仕型リーダー」と訳されます。部下に対して、奉仕の気持ちを持って接し、どうすれば組織のメンバーの持つ力を最大限に発揮できるのかを考え、その環境づくりを邁進するリーダーシップです。これは「支援型リーダーシップ」とも呼ばれ、従来の所謂「支配型リーダーシップ」とは相対するものです。

サーバントリーダーの 10 の属性

サーバント・リーダーシップの概念の普及を図っている「特定非営利活動法人日本サーバント・リーダーシップ協会」によると、サーバントリーダーには一〇の属性があるといえます。同協会のHPを参考に紹介します。

(1) 傾聴

大事な人達の望むことを意図的にしっかりと聞く力です。相手がどのようなことを望んでいるのか、悩んでいるのか、相手の気持ちや意見を正確に把握

サーバントリーダー 10 の属性

- (1) 傾聴 (Listening)
- (2) 共感 (Empathy)
- (3) 癒し (Healing)
- (4) 気づき (Awareness)
- (5) 説得 (Persuasion)
- (6) 概念化 (Conceptualization)
- (7) 先見力、予見力 (Foresight)
- (8) 執事役 (Stewardship)
- (9) 人々の成長に関わる (Commitment to the Growth of people)
- (10) コミュニティづくり (Building community)

握すること、リーダーもしくは組織として、その相手を活かすために何をしてあげられるか、という発想をしていく力です。また、相手への傾聴だけでなく、時には自分自身への傾聴という視点も重要になります。

(2) 共感

相手の立場に立って、相手の気持ちや意見を理解する力です。

傾聴するためには、相手の立場に立って、何をしてほしいかが共感的にわからなくてはなりません。相手の人々の気持ちを

理解し、共感することが非常に重要になります。

(3) 癒し

相手の心の傷を癒すことで、本来の力を発揮させる力です。集団や組織を大変革し統合させる大きな力となるのは、人を癒すことを学習することが大切です。相手の欠けているものや傷ついているところを見つけ、全体性を探し求めることが重要になります。

(4) 気づき

意識を高めて、物事をよく観察することで変化や本質を知ることができます。特に自分への気づきがサーバント・リーダーを強化していくこととなります。自分と自部門を知ることが、倫理観や価値観とも関わることになり非常に重要になります。

(5) 説得

相手の納得や同意を得ながら、物事を実行していく力です。職位に付随する権限に依拠することなく、また、服従を強要することなく、他の人々を説得できることが重要になります。

(6) 概念化

チームが進むべき方向や目指

すべき大きな夢や目標を、メンバー全員に伝える力です。相手のモチベーションに響くよう、一度、概念や構造といった大きな視点で物事を捉えるような思考プロセスを意識することが重要になります。

(7) 先見力、予見力

広い視野で組織の立ち位置と、求められている成果を出すために、どの方向へ向かうべきなのかをチームに示す力です。特に現在はグローバル化によって、さらに情報は拡大していきます。グローバルな視野で、現在と過去と未来、最新の情報をアップデートする姿勢が重要になります。

(8) 執事役

自分の利益ではなく、相手の利益を優先する姿勢をもつ力です。エンパワーメントの著作でも有名なコンサルタントのピーター・ブロックの著書の書名で知られています。が、執事役とは、大切なものを任せても信頼できると思われるような人を指します。より大きな社会のために、制度を、その人になら信託できることが重要になります。

(9) 人々の成長に関わる

人々には、働き手としての目に見える貢献を超えて、その存在そのものに内在的価値があると信じる力です。リーダーとして、会社に対して組織が携わる仕事の成果をコミットするのはもちろん、それを実行するメンバーの仕事に対しても成功をコミットしてあげる視点が重要になります。

(10) コミュニティづくり

チームのメンバー全員のことを考えて、個々の能力が発揮できる、もしくはメンバー同士フォローができるコミュニティをつくる力です。歴史上のなかで、地域のコミュニティから大規模な制度に活動母体に移ったのは最近のことですが、同じ制度の中で仕事をする（奉仕する）人たちの間に、コミュニティを創り出していくことが重要になります。

一〇の属性の中で最も大切なものが、(1)の「傾聴」といわれています。リーダーが自らメンバーの話に対してしっかりと耳を傾けてこそ、チーム内のコミュニケーションが活発になり、部

下の潜在能力が引き出されて成長を促し、問題や課題等を早期発見して解決に結びつけることができるからです。

支配型リーダーが企業を大きく引張ってつけたのは高度経済成長期までです。現在のよう市場が成熟し、個人の価値観が多様化した現代社会では、リーダーが一人で突き進んでいき、それに習えと周囲が支えていくという組織づくりではなく、チームメンバーの全員がどのように目標を達成するかを考え抜ける環境づくりが必要です。それを可能にする一つの形が「サーバント・リーダーシップ」といえるでしょう。もし皆さんが真のリーダーを目指すのであれば、自分の利益よりもまずは部下の利益を重視し傾聴にして、「このリーダーに付いていきたい」と周囲から思われ信頼されるような存在をまずは目指しましょう。そのようなリーダーシップをとることができれば、組織は強固なものとなるでしょう。

令和2年度 税制改正 のポイント (案)

令和二年度税制改正では、持続的な経済成長の実現に向け、企業の内部留保を投資につなげる措置や経済のグローバル化・デジタル化への対応、中小企業への支援、地方創生、個人の安定的な資産形成支援などの税制措置が盛り込まれています。

以下、主な改正項目のポイントを整理してみます。

【改正項目タイムスケジュール】

主な改正項目の適用時期は、下表のとおりです。

なお、前年以前の改正で適用時期が今年以降となる項目も記載しています。

I 個人課税関係

1 NISAの見直し

個人の資産形成を後押しする少額投資非課税制度（NISA）を見直し、令和六年に投資信託など低リスク商品に特化した「積立枠」が新設されます。そ

して、積立枠への投資を前提として上場株式等への投資ができる仕組みとなります。

2 未婚のひとり親への税制措置と寡婦（夫）控除の見直し

未婚のひとり親世帯（事実婚を除く）の「子どもの貧困対策」の観点から税負担の軽減を図るため、結婚・入籍が前提だった寡婦（夫）控除について、未婚のひとり親も適用できることとなります。また、寡婦に寡夫同様の所得制限（合計所得金額五〇〇万円以下）を設け統一します。

3 低未利用土地等を譲渡した場合の特別控除制度の創設

個人が都市計画区域内にある空地等を譲渡した場合に、譲渡



改正項目タイムスケジュール

(○減税、●増税、△どちらともいえない)

年	月	内容	
2020年	1月	● 所得税改革、年収850万円超の会社員は増税	
		○ 多様な働き方に対応、基礎控除10万円引上げ	
		● 給与所得控除及び公的年金等控除10万円引下げ	
		○ 寡婦（夫）控除の適用範囲拡大	
		△ 準確定申告の電子的手続の簡素化	
		4月	△ 大企業は法人税・消費税等の電子申告義務化
			△ 個人番号等が付された証券口座情報の効率的運用開始
			△ 所有者不明土地等に係る課税上の課題への対応
			○ オープンイノベーション促進税制の創設
			○ 企業版ふるさと納税の拡充
7月	● 大企業の実費特例の廃止		
	△ 配偶者居住権の適用開始		
2023年	10月	○ 低未利用土地等を譲渡した場合の特別控除	
		△ 消費税のインボイス制度始まる	
2024年	1月	● 森林環境税導入	
2026年	10月	△ ビール系飲料の税率統一	

価格が五〇〇万円以下で、五年を超えて所有しているもの等については、譲渡所得から一〇〇万円の特別控除が認められます。

II 資産課税関係

1 所有者不明土地等に係る課税上の課題への対応

確定拠出年金法等の改正を前に、確定拠出年金制度の加入可能要件について、企業型確定拠出年金制度は厚生年金被保険者であれば、個人型確定拠出年金制度は国民年金被保険者であれば、それぞれ加入可能とするなどの改正が行われた後も、現

行の税制上の優遇措置が適用されず。
(1) 現所有者の申告の制度化
登記上の所有者が死亡している場合、市町村長は条例によりその土地等を現に所有している者に、固定資産税の賦課徴収に必要な事項を申告させることができるようになります。
(2) 使用者を所有者とみなす制

度の拡大

令和三年度以後、市町村は、一定の調査をしてもなお固定資産の所有者が一人も明らかでない場合には、その使用者を所有者とみなし固定資産税を課すことができます。

2 国外中古建物の不動産所得に係る損益通算等の特例の創設

国外中古建物から生ずる不動産所得を有する場合において、その年分の不動産所得の金額の計算上、国外不動産所得の損失の金額があるときは、その国外不動産所得の損失の金額のうち国外中古建物の償却費に相当する部分の金額は、所得税に関する法令の規定の適用については、生じなかったものとみなす特例が創設されます。

III 法人課税関係

1 オープンイノベーションに係る措置の創設

民間の研究開発の活性化策として創設される目玉政策です。

設立一〇年未満の非上場企業に一億円以上（中小企業者は一、〇〇〇万円以上）を投資す

ると、出資額の二五％相当を所得金額から差し引くことができ課税負担の軽減となります。

同措置は、自社にない革新的な技術を手に入れるとともにベンチャー支援にも繋がりが、欧米ではすでに行われています。

なお、日本企業が自社でできない事業を社外の力を使うことが狙いなので、グループ会社への出資は対象外とされます。

2 5G（第五世代移動通信システム）対応税制の創設

第五世代移動通信システムの早期普及のため、基地局などの関連設備を前倒しで整備する携帯電話事業者などに対し、取得等した設備投資額の一五％の税額控除又は三〇％の特別償却ができる制度が創設されます。

3 企業版ふるさと納税の拡充

地方を活性化するため、地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）を五年間延長するとともに、税額控除割合が三割から六割に拡充されます。

4 交際費課税の見直し

大企業でも利用できる交際費課税の特例として、接待などで一人当たり五、〇〇〇円を超え

る飲食代の場合は半分を損金とすることを認めています。が、資本金一〇〇億円超の大企業については、この措置が今年三月末で廃止されます。

なお、中小法人の交際費課税の特例は、適用期限が二年延長されます。

5 少額減価償却資産の特例の見直し

中小企業者等の少額減価償却資産（取得価額三〇万円未満）の損金算入制度について、次の見直しを行った上、適用期限が二年延長されます。

① 対象法人から連結法人を除外する。

② 対象法人の要件のうち常時使用する従業員数の要件を一、〇〇〇人以下から五〇〇人以下に引き下げる。

IV 消費課税関係

法人に係る消費税の申告期限の特例の創設

法人税の確定申告書の提出期限延長の特例の適用を受ける法人が、消費税の確定申告書の提出期限を延長する旨の届出書を提出した場合には、消費税の確

定申告書の提出期限が一ヵ月延長されます。

V 納税環境整備関係

1 振替納税の通知依頼及びダイレクト納付の利用届出が e-Tax で申請可能となります。

2 準確定申告の電子的手続が簡素化されます。

3 納税地の異動があった場合の振替納税について、異動後も従前の金融機関の口座を利用できるようになります。

4 利子税・還付加算金等の割合が引下げられます。

VI その他

1 住宅関係の登録免許税の適用期限の延長

適用期限を迎える住宅用家屋の所有権の保存登記、移転登記、住宅取得資金の貸付け等に係る抵当権の設定登記に対する登録免許税の軽減税率の適用期限が二年延長されます。

2 不動産の譲渡に関する契約書等に係る印紙税の税率の特例措置

適用期限が二年延長されます。

副業・兼業の 促進と留意点



副業・兼業の希望者は、年々増加傾向にあります。

副業・兼業を行う理由は、「自分がやりたい仕事」、「スキルアップ」、「資格の活用」、「十分な収入の確保」など様々であり、また副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等いろいろです。

今回は、企業や働く方が現行法令の下でどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成三十年一月・厚生労働省)に基づき、国が促進している副業・兼業の概要と留意点を説明します。

一 副業・兼業の現状

(一) 企業内の制度

副業・兼業を認めていない企業は約八五%、推進していない企業が容認している企業は約一五%で、企業側が副業・兼業を認め

るにあたっての課題・懸念点として次のようなものがあります(複数回答。上位五つ)。

- ・ 本業がおろそかにならないければ認める(約六割)
- ・ 情報漏えいのリスクがなければ認める(約六割)
- ・ 競業、利益相反でなければ認める(五割)
- ・ 長時間労働につながらなければ認める(約四割)
- ・ 労務・労働時間管理上の不安が解消されれば認める(約三割)

(二) 裁判例

裁判例では、「労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由」であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、次のような場合と考えられています。

- ・ 労務提供上の支障となる場合
- ・ 企業秘密が漏洩する場合
- ・ 企業の名誉、信用を損なう行

為や信頼関係を破壊する行為がある場合

・ 競業により企業の利益を害する場合

○ 副業・兼業に関する具体的な事例をいくつか紹介します。

○ 運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を四度にわたって不許可にしたことについて、後二回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された。

○ 教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした。

○ 運送会社の運転手が年に一、二回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした。

○ 毎日六時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜

に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした。

○ 会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないが、競業他社の取締役への就任は、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした。

二 副業・兼業の促進の方向性

次に、副業・兼業について労働者と企業それぞれのメリットと留意点に触れます。

(一) 労働者

① メリット

- ・ 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。

- ・ 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。

- ・ 所得が増加する。
- ・ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業や転職に向けた準備、試行がで

きる。

② 留意点

就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

・ 職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意識することが必要である。

・ 一週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意する。

(二) 企業

① メリット

・ 労働者が社内では得られない知識、スキルを獲得することができる。

・ 労働者の自律性、自主性を促すことができる。

・ 優秀な人材の獲得、流出の防止により競争力が向上する。

・ 社外から新たな知識・情報や人脈を得ることで、事業機会の拡大につながる。

② 留意点

必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止

義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

三 企業の対応

① 副業・兼業の容認

企業の対応に関し、ガイドラインでは「裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。」としています。

副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査した上で、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じた、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められています。また、実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要です。

② 申請・届出

副業・兼業を認める場合、業務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認す

る観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられます。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、申請・届出させることが望ましいでしょう。

③ 労働時間の通算

労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要があります(労働基準法三十八条)。

通算した労働時間が、法定労働時間を超える場合は、原則として、法定労働時間を超えて使用した事業主が割増賃金を支払う義務が生じます。

具体的な事例は、厚生労働省ホームページに副業・兼業について「Q&A」として掲載されている解説をご参照下さい。

④ 健康管理

副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当とされています。

⑤ 就業規則

副業・兼業を認めることとする場合の就業規則の規定例を掲

げます。

第〇条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第一項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

① 労務提供上の支障がある場合

② 企業秘密が漏洩する場合

③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

④ 競業により、企業の利益を害する場合

副業・兼業のガイドラインは、現行の法令や解釈をまとめたものであり、制度的課題(労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険)の検討が引き続き進められています。

制度導入後においても、それらに関する動向に留意しながら運用をしていきたいと思います。

パワハラ防止法

昨年5月に職場でのパワーハラスメント防止を企業に義務付ける「労働施策総合推進法」(通称パワハラ防止法)が成立しました。

このパワハラ防止法において、パワハラとは「職場において行われる優越的な関係を背景とし業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されました。この優越的な関係とは、上司部下の関係だけでなく、例えば、業務経験が長い部下による新しい上司に対する悪質な言動なども該当する可能性があります。

これにより、事業主は職場でのパワハラ防止の為に雇用管理上必要な措置を講じることが義務となります。具体的には、事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再

発防止等です。

来月には新年度となり、新入社員を迎える時期でもあります。人によってパワハラ の捉え方は様々で、こちらが指導のつもりで行ったことがパワハラであると訴えられたり、そのような事態を恐れて必要な指導さえ行うことが難しくなったりする場面も見られます。

行った指導については、日頃から記録を残すなどの仕組みを早急に整えることが必要です。

パワハラ防止法の内容に疑問を持つ声もありますが、今回の法整備は職場環境をより良くするいい機会ではないでしょうか。パワハラは被害者個人のみならず、会社全体にも大きな悪影響をもたらします。

まずは会社の大切な財産である従業員に、会社がきちんと対応してくれると思うてもらうことが大事ではないでしょうか。

社長の出身大学

東京商工リサーチは平成22年から「全国社長の出身大学調査」を実施しています。

令和元年の集計結果を見ると、全国の企業約379万社の内、日本大学出身の社長が2万1,581人でトップでした。次いで慶應義塾大学、早稲田大学、明治大学、中央大学、法政大学、近畿大学、東海大学、同志社大学、東京大学となっています。日本大学は調査開始時から9年連続のトップ。約118万人の卒業生を輩出するマンモス校ゆえの結果となりました。

社長の出身大学別に見た会社の直近2期の売上高と当期利益を比較した業績別では、増収1位が東京大学、増益1位が筑波大学、増収増益1位が千葉工業大学と、国立大学や理工系大学がそれぞれ上位を占めています。

社長の出身大学と業績に相関関係があるかどうかはさておき、今年も結果が気になるところです。

胡蝶蘭

取引先が新しい店舗をオープンする等、おめでたいことがあった時にはぜひ気持ちの伝わる品を贈りたいものです。

開店・開業等の贈り物の定番といえは胡蝶蘭ですが、なぜこのようによく使われているのでしょうか。

まず、胡蝶蘭は「幸福が飛んでくる」という大変縁起の良い花言葉を持っています。また、

鉢植えは「根付く」ことから「幸福が定着する」とされ、さらに花粉や香りが少なく、手入れが比較的簡単で花が大変長持ちし、一年中栽培されている為、時期を選ばず様々なお祝い事に重宝されているのです。

お祝い事として贈る時には、「割れない数」として奇数の本数で贈ります。定番色の白以外にも、紅白やピンク等様々です。