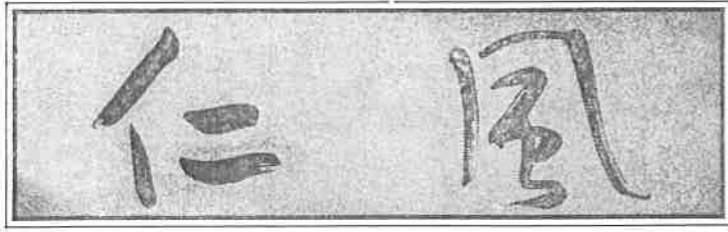


松嶋一海税理士事務所通信



題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海

〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201  
TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



### 「事業承継補助金」の公募開始 中小企業庁、6月上旬まで

中小企業庁は「事業承継補助金」の公募を始めた。同補助金は、事業承継をきっかけに経営革新や事業転換に取り組む中小企業を支援する施策。設備費や原材料費など、経営革新や事業転換に必要な事業費の3分の2を補助する。公募期間は6月上旬までの予定。補助上限は、経営革新を行う場合は200万円、事業所の廃止や既存事業の廃止・集約を伴う場合は500万円。

補助対象は、平成27年4月1日から補助事業期間完了日（最長平成29年12月31日）までの間に事業承継（代表者の交代）を行った又は行う中小企業事業者。

中小企業の後継者がビジネスモデル転換による市場創出や新市場開拓、製造ラインのIT化、顧客管理システム刷新といった経営革新を実行する場合、事業所廃止や工場再編、非中核事業からの撤退などを伴う場合などを想定している。詳しくは中小企業庁のHP参照

sogyo-syokei.jp

### 有効求人倍率、バブル期並み 人手不足感、今後も続く

厚生労働省が発表した3月の有効求人倍率（季節調整値）は前月から0.02ポイント上昇し、

1.45倍だった。バブル経済末期の1990年11月以来、26年4カ月ぶりの高い水準となった。

3月の新規求人は前年同月比6.5%増加。産業別では運輸業・郵便業、建設業、製造業などが10%以上伸びた。

有効求人倍率は求職者1人当たりの求人数を示している。2013年11月から36か月連続で1倍台で、厚生労働省は、企業の人手不足感を背景に雇用情勢の改善は今後も続くとしている。

### 賞与算定にポイント制 透明性と公平性高める

電気通信機器のS社は、社員の賞与（ボーナス）の算定に関し、ポイント制度を導入する。個人の営業成績などに応じてポイントを付与し、賞与の支給額を算出する。

高い実績を残した社員には最大8か月分のボーナスを支給する一方で、もっとも貢献度の低い社員は年1か月にとどめる。賞与算定の透明性や公平性を高め、社員のやる気につなげるのが狙い。

ポイント制賞与は、企業が出した利益の一定割合を支給総額としたボーナスの支払い方式。従来のように「基本給の〇ヶ月分」という支払い方から「経常利益の〇%」を基準にボーナスを支払う。社員の仕事ぶりに応じた支給額となるため、各社員の貢献度が賞与に反映される。

ビジネスレター ビジネスレター ビジネスレター ビジネスレター ビジネスレター

投資信託とは、個人投資家などから集めた資金を運用会社のファンドマネジャーが株式や債券、不動産などに投資・運用する金融商品。その運用成果が投資家それぞれの投資額に応じて分配される仕組みで、運用方法によって多くの種類がある。投資先を分散することで個別株に比べて価格変動のリスクは抑えられるが、運用によっては元本割れすることもある。投資信託協会によると、誰でも買える「公募型」投資信託の純資産残高は約86兆円あり、国内外の株式がほぼ半分を占める。分配金の支払い頻度は少ないほど長期運用の効果が上がるが、日本では毎月分配型が主流となった。

### 投資信託



### 誌上ギャラリー

#### 松嶋 楠城

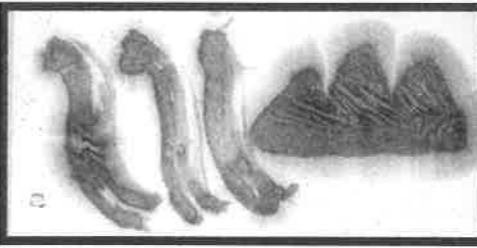
昭12.5～平20.6 鳥取県生  
元独立書人団理事・審査委員  
元日本象書会 会長  
元全日本書道教育連盟会長  
元東洋大学、目白女子短大講師  
元日本書道専門学校助教授  
元和洋女子大学ソフトテニス部監督

「てふてふひらひら山頭火」  
松嶋楠城著(株)エピック社刊)より



P 95 No93  
「岩かげまさしく水が湧いてある」  
(作評)  
気をつけていなければ何も見えないが、何かに触れることで新たな発見がある。そして、それは、希望の光という「お宝。」なのかも知れない。

喜寿記念「あめ・つち」柴山抱海書展  
於 鳥取大丸 5F催場  
平成29年5月10日(水)～15日(月)



#### 柴山 抱海

昭16 鳥取県生・  
在鳥取市青谷町  
(公財)独立書人団 評議員  
日本象書会 理事長  
山陰書人社代表・  
鳥取書道連盟会長  
西安美術学院客員教授

「山川」  
(説明)  
淡墨で滲みの書作品。師の作品のテーマは、自然に求めるものが多い。人間は、自然の中で生かされている存在という意識なのだろう。山のヒタの深みと流れる水との関わりが人を結びつけている。

### さきづけ・あとづけ 『変化・対応・承継』 Vol.XV (seq.172)

平成29年6月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

- 毎日同じようなリズムで過ごしていると時間の感覚がなくなるのでしょうか。もう、6月を迎えることになりました。本年は、沖縄の梅雨入りが少し遅かったように思いますので、本州も若干、遅くなるのかなと思ってありますが、梅雨空は間もなくやってくることでしょう。
- さて、国税の職場では5月は、調査、徴収の事案が増えると思いますが、当方、個人の確定申告の確認や個別の実地調査に対応することが出てきました。税理士は、5月は、3月決算法人の申告もありませんので、時間が十分に取れない事態も出て来ます。事前の資料提出などをきちんと行い、確認調査がスムーズにいこう、役所の意向を伺いながら調査立会いを依頼された方からの了承を得て対応させてもらいました。役所では、申告書類の持ち出しは、禁止なので、申告データの分析は、エクセル入力などにより旧来の手集計と違い、新しい道具を駆使して整理されております。したがって、問題点がデジタル的に抽出され明確になりますので、一点集中での解決にはスピード感を感じます。
- とりわけ、消費税などは、国内取引かどうか、課税取引かどうかで、ほぼほぼの計算が出来ますが、課税売上割合が95%未満となる場合は、課税仕入れが全額控除にならないので注意すべき事項が顕在化します。法人の計算は、継続記録があり内容の確認ができますので大きな計算誤りは生じませんが、個人の場合には、地代収入など非課税売上がある場合には、課税売上割合の計算に必要ですので気をつける必要があります。もっとも、頭の中では理解しているのですが、実務では、いざという時に、そういう計算要素をきちんと取り出して整理しているかがカギだと痛感しています。
- ところで、この5月は、清算中の法人の処理も数件行うこととなりましたが、きちんと登記手続きを踏んで結了までいかれるのには、どんな思いでそうやっていったのか、オーナーの葛藤が見え隠れします。他方、休業になっている法人も少なくありません。事業意欲も年齢と比例して経営者が高齢になれば、自然と低下していくのだと実感します。本来は、登記手続きを踏んで処理するのが正しいのですが、始末する資金もなく、止むを得ず休業に追いやられていくということも多々あると実感します。
- いよいよ、6月は、役所も事務年度末となります。役所での懸案事項は極力整理され、長引いた事案も、かなりのものが一段落することとなります。昨今は、国、地方とも文書照会による整理が増えてきていると感じます。国の方では、個人の所得税関係、贈与税関係などの照会文書や注意喚起などです。最近では、地方税の特別徴収の通知がきて、ご本人は、従来から普通徴収で納税してきた人も特別徴収の通知が来て戸惑っておられる方からの問い合わせも出てきました。当方にも、昨年ですが特別徴収の通知がありました。手違いということでも処理してもらいました。個人確定申告で普通徴収の意思表示をしないと特別徴収の扱いになってしまうので、今後は、届け出制度などの方法も必要とも思います。運用面では、そう簡単ではないと思いますので、慎重な検討が必要なのかも知れません。
- 最近、ほとんど申告書の窓口提出はありませんが、久しぶりに提出窓口へ持参しましたところ、受付時に受付票の作成を求められました。マイナンバー対応で、著作物からそういう対応になるかと理解しておりましたが、現実には遭遇したのは初めてでした。これは、申告書を出す側受け取る側双方の手間が増えたことは、間違いありませんが、法令の求めるところです。受忍するしかありません。とは言え、そのうち、運用面での取り扱いも、実績を積み重ねて改善されるのではと、期待しているところです。
- 毎月、いろいろな事案に遭遇しながら事務処理をしておりますが、税務の多様さに、「これでもういい。」ということはありません。法令も変わりますので、いろいろな場面での情報交換は欠かせません。いつもお世話になっている当事務所の隣のビルの税理士法人三栄会計の代表社員税理士横前 捻先生が代表社員を、次の世代へ引き継がれるとのことでした。自分が半世紀にわたって引っ張ってきた事務所が次につながるための決断だと思いますが、事業承継は、業種業態を問わず、どこにもある共通のテーマであると受け止めました。皆様からの、何気ない頑張り「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)



# 「返金保証」のトラブル 返金の条件など明確に

## 「有利誤認表示」に注意

「返金保証」の条件をめぐるトラブルになるケースがあります。たとえば「満足できない場合は全額返金」などと掲載されているような広告です。このような「返金保証」の表現については、利用者が誤認しやすく、行政処分の対象となるケースもあります。そこで今回は「返金保証」の広告について事例を交えながら考えてみます。

返金保証は、初めて購入する消費者の不安を取り払うために、安心して商品やサービスを試してもらい、その結果として、リピート購入につなげることを目指した販促法といえます。

### ●ポイント●

返金保証に条件がある場合は、広告に返金の条件も明記しなければならない

- ・返金の要件に関する記載がない
- ・一部返金なのか全額返金なのか明瞭でない
- ・返金可能期日、例外規定が明示されていない

↓  
有利誤認表示のおそれ

す。そして、返金保証制度は事業者独自のサービスですので、事業者が自由に条件を設定してよいものです。しかしながら、実際に返金してもらえないというトラブルも多発しています。

### ■納得できなければ

#### 全額返金保証」の事例

大手スポーツジム運営会社のR社は、「30日間全額返金保証」と広告し、プログラム開始後30日までの期間について、「内容にご納得頂けない場合、全額を返金させていただきます」と表記していました。

この広告の内容をみると、消費者は単に「不満がある」という主観的な理由で、また、自ら申し出るだけで、

返金が受けられると理解すると思われれます。

しかし、実際には、同社の規約で返金については、「会員から返金の申し出があった場合、会員、トレーナー及び会社の三者で協議した上で、会社が承認した場合」には、会員に対して支払済みの諸費用の全額を返還します」となっていました。

つまり、会社の承認という「条件付き」の全額返金であり、プログラム開始後30日間であれば無条件で全額返金されるわけではありません。この点が、景品表示法で禁止されている「有利誤認表示」にあたる点の指摘を受けました。

一方、同社の広告内容をよくみると、「制度の適用には一部例外がございます。詳しくは当ジム会則をご覧ください」という表記もありました。しかし、このように記載しても、ジム会則の内容が広告に明示されていない以上、「何が例外となるのか」が広告から明瞭ではありません。

このように、返金保証をする場合に条件として、「〇日以内に連絡した場合に限る」「会社が承認した場合に限る」などの条件がある場合、この点を広告で明示する必要があります。返金条件があるのに、単に「満足できなかった場合は全額返

金」などと記載して、返金の条件を記載しないような広告は、「有利誤認表示」として景品表示法に違反する可能性があるため注意が必要です。

### ■課徴金制度スタート

平成28年4月から景品表示法で「有利誤認表示」にあたる判断された場合について、課徴金制度がスタートしています。この課徴金は、「違法な広告で得た利益を取り上げることにより、公正な競争環境を保持する」という趣旨のもと、企業に金銭的な支払いを命じるものです。

課徴金の額は、不当表示があった商品について、法律で決められた対象期間中に売り上げた売上額の3%とされています。そして、課徴金の計算の対象となる売上額の「対象期間」は最長で3年間とされており、たとえば、毎年1億円売り上げている商品について3年を対象期間として課徴金が課された場合、課徴金の額は900万円にもなります。

返金保証をうたう広告が業種を問わず広がりをを見せていますが、法律上の問題を置いておいても、会社側は、返金できない場合を列挙するなど、「消費者にわかりやすい広告」とする姿勢で対応したほうがよいでしょう。



# KPI(重要業績評価指数) 目標達成の過程を評価・分析

## 最終目標の設定と併用

KPIという言葉をご存知でしょうか。これは、企業経営において、目的を達成するための過程の中間目標のことで、「重要業績評価指標」「重要達成度指標」とも呼ばれます。KPIは一定の目標達成に向かって、そのプロセスが順調に進んでいるかどうかを点検するための重要な指標となります。そこで今回は、KPI(重要業績評価指数)と最終目標の設定について取り上げます。

KPIの各アルファベットはそれぞれ key, Performance e, Indicator の頭文字を取った形で、Keyは「重要」、P

erformanceは「業績」、Indicatorは「評価指標」を意味します。つまり、目標達成の進捗状態を示すための評価指標となります。

最終的な目標を達成するためには、様々な過程を洗い出さなければなりません。その最終目標を達成するために不可欠な過程を洗い出し、その過程をどのくらいの状態で通過できれば、最終的な目標が達成できるか、そしてクリア出来ているかどうかをしっかりと評価することが重要です。

例えば、新規顧客獲得数、訪問回数、顧客の回転率、リピート率、未払い件数、解約件数などがあげられます。成約率、成約件数、平均受注単価などを設定して業務改善などに

役立てます。週単位、月単位など一定の期間で業務実績を定量的に計測し、進捗状態が思わしくなければ改善点を洗い出します。そうすることで、どうすれば最終目標に到達するのかが見えてくるでしょう。

### ■KGI(重要目標達成指標)との併用

KPIと併用して使われるのがKGI(Key Goal Indicator)で、「重要目標達成指標」と訳されています。KPIは、そのプロセスを定量的に計測するのに対し、KGIは達成すべき目標を定量的に計測するもので、KGI達成に向かって、その過程が適切に実行されているか中間的に測定するのがKPIといえます。

よく使われる例としては、KGIは売上高の目標設定です。その目標を達成するために、日々の売上高を計測していきます。定量的に計測する事により、目標達成まであとどれくらいか売上が必要なか明確になってきます。その目標を達成するには、何をどれだけやったらいいのか、それぞれのプロセスを明確にし、より具体的な指標を導き出す、それがKPIです。

したがって、KGIが成果やゴールそのものを表す「結果」の指標であるのに対して、KPIはそのゴールを達成して成果を出すために必要なプロセス、つまり、中間指標であると言えます。どちらも、あくまで指標であるため、修正することもありえます。目的をそのままで行くのか、軌道修正していくのかを見極め、判断することがポイントです。

### ■数値目標の設定

KGIは目標ですので、具体的な目標達成数値をあげる必要があります。漠然と「売上をアップする」という目標だけでは何をもって目標達成か分かりませんし、目標達成に対する意識がしにくいので具体的な数値を上げることはとても重要です。

KPIとKGIのどちらを先に決めるかは人それぞれで、KPIで達成可能な数値を積み上げた上でKGIを設定してもよいですし、逆にKGIを設定した上でその数値を達成するために何をすべきかを洗い出し

ても構いません。KPIやKGIは経営サイドとしての視点のみならず、仕事をして成果を上げるのを目指す社員としての立場でも必要ですので、企業の実態に即した数値目標を設定しましょう。

指標	指標の具体的目標
KPI Key Performance Indicator 重要業績評価指数	新規顧客獲得数 顧客訪問回数 見積書の提示件数 成約率の向上
KGI Key Goal Indicator 重要目標達成指数	売上高10%アップ 営業利益率10%アップ 受注額10%アップ

# 平成29年度税制改正にみる 中小企業経営強化税制の創設

## 生産性・収益力向上の設備投資を支援

平成29年度税制改正では、中小企業の設備投資への税制支援が目立ちます。周知の通り、「中小企業の設備投資に係る固定資産税の特例の拡充」のほか、中小企業投資促進税制の上乗せ措置（即時償却等）を改組して、「中小企業経営強化税制」が創設されました。

そこで今号では、「中小企業経営強化税制」の概要についてふれてみました。

### 改正の背景

中小企業の稼ぐ力を向上させる取り組みを支援するため、平成29年度税制改正において、「中小企業投資促進税制の上乗せ措置」（生産性向上設備等に係る即時償却等）を改組し、「中小企業経営強化税制」が創設されました。

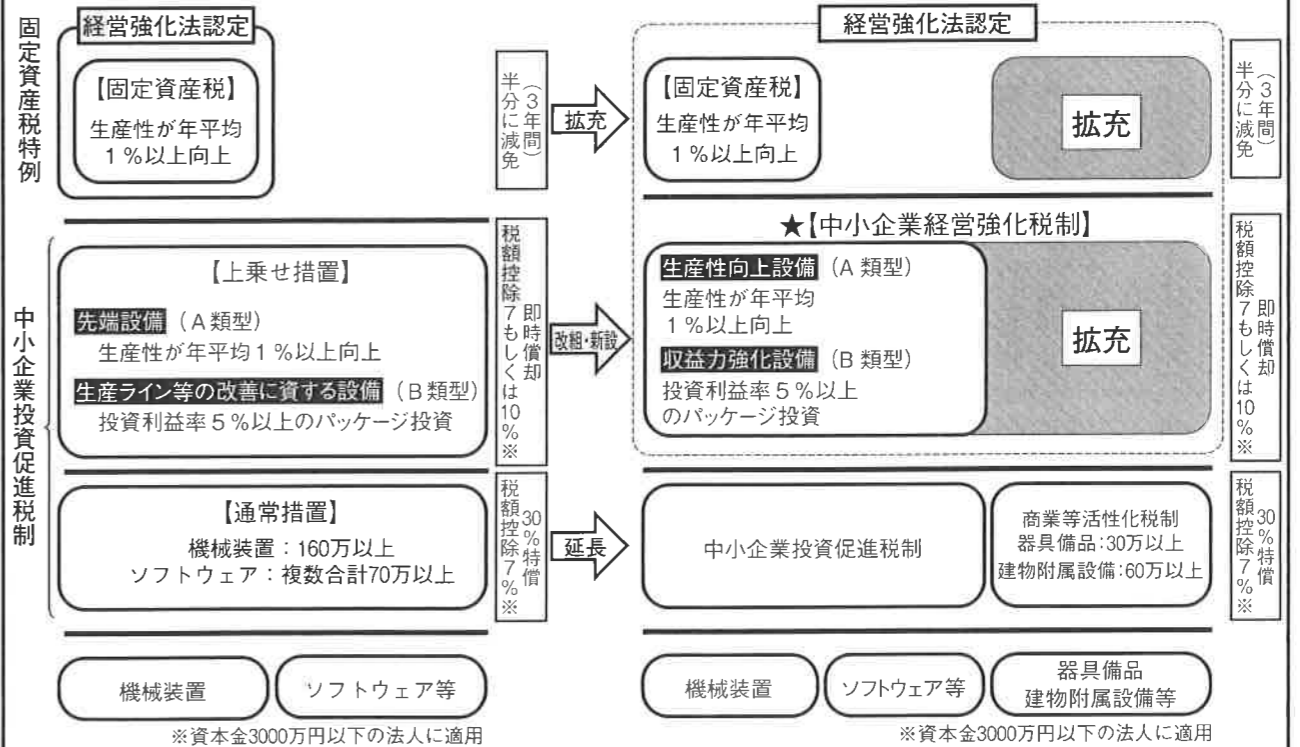
従来は、機械装置、ソフトウェア等に加え、器具備品や建物附属設備を対象設備に追加することで、サービス業も含めて幅広く中小企業の生産性の向上等を支援する措置へと改組されました。

### 制度の概要

本制度は、青色申告書を提出する中小企業等が「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新規取得等をして、指定事業の用に供した場合、「即時償却」または「取得価額の70%の税額控除」（資本金3000万円以下の特定中小企業等は10%）との選択適用ができるものです。

なお、税額控除額は、当期の法人税額の20%が上限とされており、控除限度超過額は1年間の繰越しが認められています。

### 従前制度



【税額控除限度額】 中小企業経営強化税制、中小企業投資促進税制、商業・サービス業・農林水産業活性化税制を合わせ、法人税額の20%を上限とする。

※資本金3000万円以下の法人に適用

※資本金3000万円以下の法人に適用

### 一定の設備とは

本制度の対象となる一定の設備とは、「生産性向上設備（A類型）」（生産性が旧モデル比で年平均1%以上向上する設備）と「収益力強化設備（B類型）」（投資利益率が年平均5%以上の投資計画に係る設備）のうち、一定の取得価額以上のものをいいます。

ただし、生産等設備が対象となるため、事務用器具備品、本店・寄宿舎等に係る建物附属設備は対象外となること、中古資産・貸付資産は除かれることなどに注意が必要です。

### 指定事業とは

本制度の対象となる指定事業とは、中小企業投資促進税制および商業・サービス業・農林水産業活性化税制のそれぞれの対象事業に該当する全ての事業となります。

### 適用手続の実務ポイント

適用手続の実務については、生産性向上設備（A類型）、収益力強化設備（B類型）ともに、中小企業等経営強化法の認定を受けることが必要となります。

A類型は、販売開始時期と生産性要件について、工業会等から証明書

を取得した上で、中小企業等経営強化法の認定を受ける必要があります。

一方のB類型については、経済産業大臣（経済産業局）による投資計画の確認を受けた上で、中小企業等経営強化法の認定も受けるという2つの手続が必要になります。各種の手続きには一定の時間を要しますので、スケジュール管理が重要となります。

### 適用時期

この改正は平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間に取得等した対象設備について適用されます。

### 中小企業投資促進税制と商業等活性化税制の延長

また、平成29年3月31日を適用期限とされていた「中小企業投資促進税制」および「商業・サービス業・農林水産業活性化税制」の両制度は、適用期限が平成31年3月31日まで2年間延長されることとなりました。（※中小企業投資促進税制については、対象資産から器具備品を除外して適用期限を延長。）

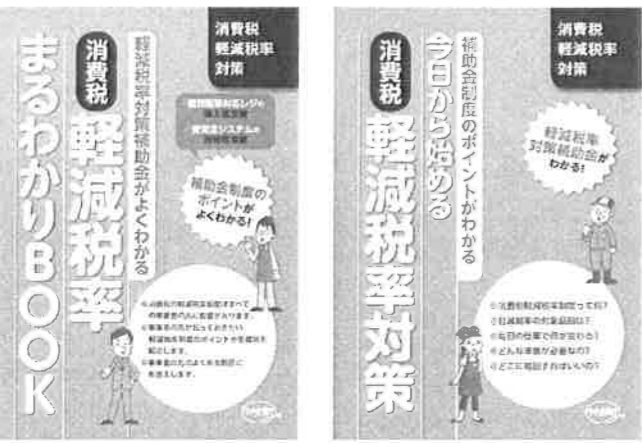
### 生産性向上設備（A類型）の要件

対象設備	取得価額要件	販売開始時期(※1)	生産性向上要件(※1)
機械装置	単品160万円以上	10年以内	旧モデル比で年平均1%以上向上
測定工具・検査工具	単品30万円以上	5年以内	
器具備品(試験・測定機器、冷凍陳列棚など)	単品30万円以上	6年以内	
建物附属設備(ボイラー、LED照明、空調など)	単品60万円以上	14年以内	[ただし、旧モデルがない場合は不要]
ソフトウェア(※2)	単品70万円以上	5年以内	

※1 販売開始時期と生産性要件は、工業会等の証明書の発行を受けて確認することができる。  
※2 設備の稼働状況等に係る情報収集機能及び分析・指示機能を有するものに限定。

### 収益力強化設備（B類型）の要件

対象設備	取得価額要件	投資収益率要件
機械装置	単品160万円以上	経済産業大臣の確認を受けた年平均の投資利益率5%以上の投資計画に記載されたもの
工 具	単品30万円以上	
器具備品	単品30万円以上	
建物附属設備	単品60万円以上	
ソフトウェア	単品70万円以上	



平成29年4月1日に予定されていた消費税率8%から10%への引上げ時期が再延期され、平成31年10月1日に確実に実施されることになっていきます。合わせて実施される低所得者への配慮のための「消費税軽減税率制度」に対応するため、事業者の事前準備が大切になります。



### 中小企業庁 「消費税軽減税率対策に関するパンフレット」を公表

そこで中小企業庁は、消費税軽減税率制度を円滑に進めるため、制度の概要、必要となる対応、対応に向けた補助金などの支援策について、中小企業・小規模事業者向けに分かりやすく解説したパンフレットを作成し、公表しました。

公表されたのは、「今日から始める消費税軽減税率対策」と「消費税軽減税率まるわかりBOOK」の2種類となっています。

「今日から始める消費税軽減税率対策」は16ページのパンフレットで、消費税軽減税率の概要や、軽減税率対応に取り組む事業者を支援する制度などについて、Q&A方式で分かりやすく解説。もう一つの「消費税軽減税率まるわかりBOOK」は68ページのパンフレットで、軽減税率対策補助金の対象や申請の流れ・様式などを詳細に解説しています。

これらパンフレットは中小企業庁HP上に掲出されていますのでご参照下さい。

経営は意思決定・判断の連続ですが、組織は、大きくなればなるほど統制をとることが困難になります。そのため大手企業の場合、ビジネス手法がマニュアル化され、縦の管理も多く、意思決定のスピードも遅くなります。社員数が多くなると、どうしてもそのような形にしなければ管理ができませんからです。

▼中小企業はその逆です。意思決定が速い、完全マニュアル化が利かせられる、小回りがきく

### 中小企業の強みとは

—といった点は、中小企業であるからこそその強みです。▼大手に比べ、中小企業は、組織力も資金力も劣りますが、1つ1つの言葉は、言い換えれば逆の意味になります。強みに聞こえることも、言い換えれば弱みに転換します。それをどう捉え、自社にどのように反映させ、競争できる体制へと発展させるか。その規模だからこそ可能な戦術、戦略は存在します。自社だからできる視点を持つことが大いに打ち勝つポイントです。

### 6月の税務と労務

#### —税務—

- 1 所得税の予定納税額の通知  
通知期限…6月15日
- 2 個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第1期分)  
納期限…6月、8月、10月及び1月中(均等制のみを課する場合にあっては6月中)において市町村の条例で定める日
- 3 5月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収税額(28年12月~29年5月分)の納付  
納期限…6月12日
- 4 4月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税)  
申告期限…6月30日
- 5 1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)  
申告期限…6月30日
- 6 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)  
申告期限…6月30日
- 7 10月決算法人の中間申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税)(半期分)  
申告期限…6月30日
- 8 消費税の年税額が400万円超の1月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)  
申告期限…6月30日
- 9 消費税の年税額が4,800万円超の3月、4月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(2月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税)  
申告期限…6月30日

#### —労務—

- ★労働保険の年度更新 6月1日~7月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…6月30日



### 労働時間の種類と割増賃金

「労働時間」には、いくつかの種類があり、労働時間を正しく管理するためには、それらの違いを理解しておく必要があります。

#### ■法定労働時間

法定労働時間とは、労働基準法で定めている時間の限度のことで、1週間および1日について定めています。具体的には、1週間については40時間、1日については8時間とされています。法定労働時間は「実働時間」で数えます。したがって、昼休み等の時間は含まれません。

法定労働時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ会社と従業員との間で書面による協定を結び、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。これがいわゆる二六協定です。

#### ■所定労働時間

所定労働時間とは、会社ごとに就業規則などで定めている労働時間のことです。つまり、「会社において(営業などで社外にいる時間も含む)仕事をしなければいけない時間」のこ

とで、会社に拘束される時間ということになります。

したがって、例えば9時始業、18時終業、昼休み1時間の会社では法定労働時間は8時間、所定労働時間は9時間となります。

#### ■割増賃金の割増率

法定時間外の労働には割増賃金が必要となります。

- ①時間外労働(法定労働時間を超えた労働)  
↓25%以上(月60時間を超える時間外労働については50%以上)
  - ②休日労働(法定休日における労働)  
↓3割5分以上
  - ③深夜労働(原則午後10時から午前5時における労働)  
↓25%以上
  - ④時間外労働+深夜労働(時間外労働が深夜に及んだ場合)  
↓25%+25%≒50%以上
- なお、例えば会社の法定労働時間が7時間の場合、1時間残業させても、法定労働時間を超えていませんので、割増賃金はつきません。

厚生労働省は、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果を発表しました。それによると、2016年までの3年間に、「パワーハラを受けた」と回答した従業員は32.5%と、前回(2012年)に比べ、7.2ポイント増えました。3人に1人がパワーハラ被害を受けたことがある実態が浮き彫りになりました。

### 3人に1人がパワーハラを経験 ~厚労省が実態調査~

調査の対象は、全国の企業・団体に勤務する、20~64歳の男女1万人。32.5%が過去3年間にパワーハラスメントを受けたと回答。内訳としては、「繰り返し経験した」が7.8%、「時々経験した」が17.8%、「一度だけ経験した」が6.9%でした。

「繰り返し経験した」人ほど被害は深刻で、「眠れなくなった」(36.1%)、「通院したり服薬をした」(20.9%)という人も多かったようです。パワーハラの内容としては、暴言などの「精神的な攻撃」が54.9%で圧倒的に多く、「いじめ」と自体が損害だと大声で言われた、「全員が観覧するノートに何度も個人名を出され、能力が低いと罵られた」といった被害も報告されました。

また「人間関係からの切り離し」も多いことが分かりました。「今まで参加していた会議から外された」「職場での会話での無視や飲み会などに一人だけ誘われない」といった訴えが寄せられました。

一方、パワーハラ予防・解決の課題として最も比率が高かったのは、「パワーハラかどうかの判断が難しい」という回答が72.7%ありました。取り組みを進めることで懸念される問題としては、「権利ばかり主張する者が増える」(64.5%)、「パワーハラに該当すると思えないような訴え・相談が増える」(56.5%)といった項目が多くあがっています。

近年、会社に対してパワーハラに関する訴訟が相次いでおり、各企業においては、日頃から職場でパワーハラ予防・解決への意識を高めておくことが大切です。