



中央税務会計ニュース

4月の税務

- 4月10日
 - 1 3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
- 4月15日
 - 2 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
4月1日現在で給与の支払を受けなくなった者があるときは4月15日までに関係の市町村長に要届出
- 4月30日
 - 3 公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告
 - 4 2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〉
 - 5 2月、5月、8月、11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〉
 - 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〉
 - 7 8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)
 - 8 消費税の年税額が400万円超の5月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告〈消費税・地方消費税〉
 - 9 消費税の年税額が4800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(12月決算法人は2か月分)〈消費税・地方消費税〉
- 4月中において市町村の条例で定める日
 - 10 軽自動車税(種別割)の納付
賦課期日…4月1日
 - 11 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
- 4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいずれか遅い日以後の日までの期間
 - 12 固定資産課税台帳の縦覧期間
- 市町村が固定資産の価格を登録したことを公示した日から納税通知書の交付を受けた日後3月を経過する日までの期間等
 - 13 固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出

FM番組
「リーダーズ
パトン」
配信中!



YouTube



Facebook



Instagram

各情報
発信中!

《通信欄》
確定申告が終わり春を感じます。去る3月18日、さいたま商工会議所中央支部にて「最先端の光センサー酒づくりを支援」というテーマにて(株)渡辺製作所の渡辺達郎専務よりお話を伺いました。渡辺製作所は創業13年で通信ネットワーク等を金型から組み立てまで一貫通貫で製造している会社です。偶然名刺交換にて知りあつた権田酒造さんと二人三脚で光センサーによる温度管理を酒づくりに取り入れました。途中、長年勤めた社員の退職やコロナ等の苦難もありましたが、IoTによるデータを基に、村がいなくなった数年で金賞のお酒を作る快挙を掴みました。印象的だったのは、高い技術力を要しながらも、大切なのは「意見投合」とあったことと、企業の成長に情熱は不可欠と感銘したひとときでした。(甲島)

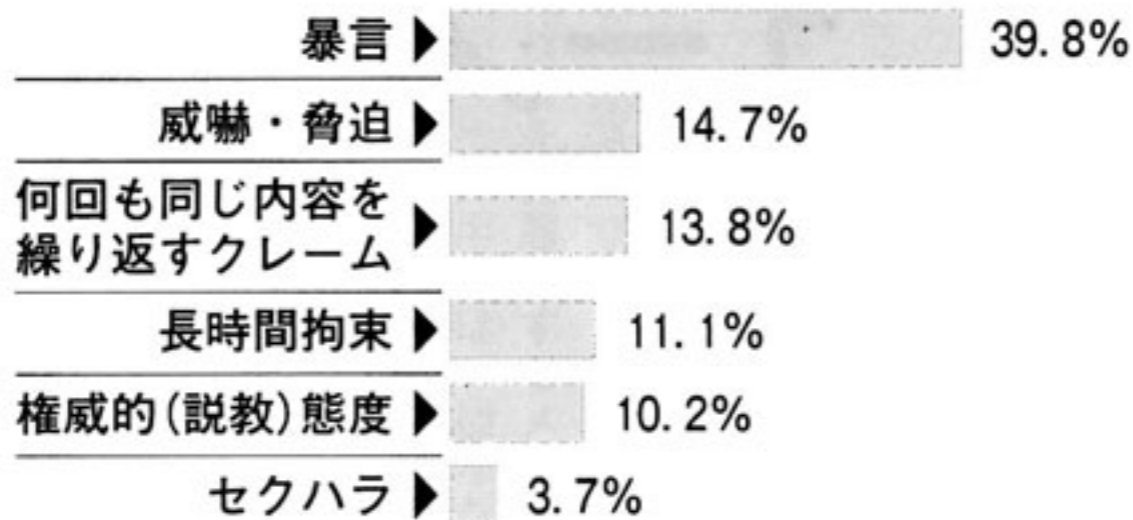
法律



■カスタマーハラスメント 顧客の理不尽なクレーム 従業員保護に法的責任

顧客から理不尽な要求を突きつけられる「カスタマーハラスメント(カスハラ)」について、厚生労働省は、防止対策を企業に義務づける方針を決めました。カスハラは、対応する従業員に深刻なストレスを与え、心身の不調や離職を招くおそれがあり、企業にはカスハラから従業員を守る責任があります。

主なカスハラ行為の内訳



※UA ゼンセンの2024年調査から

カスハラとは、顧客や取引先などからの理不尽な要求や悪質な言動のことです。厚生労働省が実施した調査では、27・9%の企業が過去3年間に「顧客等からの著しい迷惑行為」についての相談を従業員から受けていたことがわかりました。カスハラの内容は、大きく下記のように分類されます。
〈カスハラに該当する主な行為〉
時間拘束…長時間にわたって従業員を拘束したり、居座ったりする
リピート型…頻繁に来店や電話によるクレームを行う
暴言…執拗に対応者を攻めたり、大声で恫喝や罵声、暴言を繰り返す
対応者の揚げ足取り…自分の要求が通らないとき、対応者の言葉尻を捉えて執拗に責め立てたり、同じ質

問を繰り返すことでミスを引き出したりして揚げ足を取る

脅迫…反社会的な言動をしたり、物を壊したりして従業員を脅す

権威型…自分の立場の優位性を利用して、暴言を吐いたり特別扱いをするように要求したりする

SNSへの投稿…従業員の氏名などをインターネット上に上げたり、企業や社員の信用を毀損したりする

セクハラ…従業員につきまとったり、わいせつ行為や盗撮をしたりする

■カスハラ判断基準

カスハラ判断基準として、顧客が要求していることに妥当性があるかどうかを見極めることが重要です。まずは、顧客の要求に至った経緯や事実関係を確認します。

対応に誤りがあったり、商品に瑕疵があったりする場合、顧客の主張に妥当性があると判断でき、謝罪や商品交換をするのが適切な対応といえるでしょう。

たとえ顧客の要求に妥当性があつたとしても、要求の仕方に問題があればカスハラと判断できます。

例えば、長時間にわたって従業員を拘束するクレームは、社会通念に照らして妥当な方法とはいえないでしょう。また、暴力的・威圧的・性的・差別的な言動を伴う場合も同様です。

特に、殴る・蹴るといった暴力を伴う場合は、暴行罪や威力業務妨害罪、強要罪などに該当する可能性が高く、警察へ通報すべき犯罪行為であることから、従業員を守るためにすみやかに対応しなければなりません。

■カスハラ防止に向け法改正

厚生労働省は、カスハラを①顧客や取引先、施設利用者らが行う②言動が社会通念上相当な範囲を超える③就業環境が害されるの3要素を満たすものと定義。言動の内容や手段から判断し、1回でも該当するとしています。

そのうえで、従業員保護の具体策として、事前にカスハラ対応方針を明確化して周知するとともに、被害に遭った従業員からの相談に対応する体制整備を挙げています。これらは、従業員が安心して働ける環境を整備することを目的としており、厚生労働省は、労働施策総合推進法を改正し、ガイドラインを策定する方針です。

カスハラを放置し、従業員の健康被害が生じた場合、企業は法的責任が問われる可能性があります。コンプライアンスの観点、社会的責任の観点からも、カスハラに毅然と対応することは、現代の企業に求められる重要な課題といえます。

経営

深刻化する人手不足 コロナ禍以降で過去最高

■帝国データバンク調査■

帝国データバンクが実施した「国内企業における人手不足動向」調査によると、慢性的な人手不足が深刻化しており、正社員の不足を感じる企業は53・4%に達しています。これはコロナ禍以降での過去最高で、その傾向が止まる兆しは見られません。そこで今号では、企業における人手不足の現状と対策について取り上げます。

同調査によると、2025年1月の段階で正社員の不足を感じる企業は53・4%に達しています。非正社員に関しては30・6%で、1月としては2年ぶりに3割を超え、過去4番目の水準になっています。業種別にみると、正社員の人手不

●人手不足の割合 業種別●

正社員		2025年1月 (%)
1	情報サービス	72.5
2	建設	70.4
3	メンテナンス・警備・検査	66.5
4	運輸・倉庫	66.4
5	リース・賃貸	65.9
6	金融	63.7
7	専門サービス	62.6
8	人材派遣・紹介	61.9
9	自動車・同部品小売	60.8
10	旅館・ホテル	60.2

非正社員		2025年1月 (%)
1	人材派遣・紹介	65.3
2	飲食店	60.7
3	各種商品開発	56.8
4	飲食料品小売	54.5
5	メンテナンス・警備・検査	53.3
6	娯楽サービス	51.1
7	旅館・ホテル	50.0
8	教育サービス	47.7
9	繊維・繊維製品・服飾品小売	45.1
10	金融	43.2

足割合では、「情報サービス」が72・5%と最も高い結果となりました。特にシステムエンジニアの不足が影響しています。次いで「建設」が70・4%。企業の中には「十分な仕事量があるが、人材不足やコスト上昇により、単純

に受注が得られる状況ではない」との声もあがっています。

さらに「メンテナンス・警備・検査」が66・5%、「運輸・倉庫」が66・4%など、全体で8業種が60%以上の人手不足を実感しています。

■「人手不足」を感じる企業の68・1%が賃上げを予定■

また、帝国データバンクの調査によると、2025年度に正社員の賃上げを実施予定の企業の割合は61・9%に達していますが、この中で人手不足を感じている企業は68・1%に上り、全体を大きく上回っています。

一方、従業員の退職や採用の難しさ、さらには人件費の上昇が影響し、「人手不足倒産」が増加しています。2024年には342件が発生し、過去2年間で最多を記録する事態となっています。

■人材不足解決に向けた対策■

中小企業の人材不足への主な対応策をあげてみます。

まず従業員個々のスキルアップを図り、従業員一人あたりの生産性を向上させます。加えて、「業務マニュアルの作成・整備」などを実施しておく、在宅勤務や有給休暇、育児休業などで一時的に担当者が不在になったときでも他の従業員の代替

対応が可能になります。そのためにも、業務の標準化・マニュアル化、重複業務の見直し、業務の簡素化などを行う必要があります。

また、女性や高齢者を積極的に採用することも解決策の一つです。子育て中の女性や、定年退職したばかりのシニアの中には、優秀な人材は多くいます。短時間勤務や仕事の内容を限定するなど、多様な働き方を取り入れることで、そういった人材を採用することができそうです。近年は外国人労働者を積極的に採用する企業も増加しています。企業においては、多様な人材を受け入れる社内体制整備が必要になります。

また、ITツールを積極的に導入し、人力に頼らない業務フローに切り替えると、少数数でも業務がこなせるようになります。現在は定型業務が自動化の中心ですが、今後はAI（人工知能）の発達により、自動化できる業務領域は広がっていくことが予想されます。

業界を問わず広がる人材不足に対し、企業には具体的な対策が求められています。賃上げによる待遇改善、多様な働き方の推進、採用対象の拡大など、それぞれの企業に合った施策を組み合わせていくことが重要です。