



つばき

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

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

3月の税務と労務

国 税／令和5年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日	国 税／1月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 4月1日
国 税／個人の青色申告の承認申請 3月15日	国 税／7月決算法人の中間申告 4月1日
国 税／贈与税の申告 2月1日～3月15日	国 税／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 4月1日
国 税／2月分源泉所得税の納付 3月11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15日
国 税／個人事業者の令和5年分消費税等の確定申告 4月1日	

ワンポイント 戸籍の行政手続きを見直し

3月1日の改正戸籍法の施行により、これまで戸籍証明書等の入手には、本籍地の市区町村へ個別請求する必要がありましたが、最寄りの市区町村の窓口で請求できます(コンピュータ化されていない戸籍等除く)。また、婚姻や社会保障関係の戸籍届出時における、戸籍証明書等の提出や添付が不要となります。



昨今の人事問題～「青い鳥症候群」

青い鳥症候群とは

「青い鳥症候群」とは、ベルギーの詩人、メーテルリンクの童話「青い鳥」が由来となった造語です。「青い鳥」は、金持ちの家庭を羨む兄弟が幸せの青い鳥を探し求めるといったストーリーですが、「青い鳥症候群」は童話と同じように「理想の勤め先」を求めて転職をする人のことです。

青い鳥症候群と呼ばれる人は、「こんな会社だとは思わなかった」、「こんなこと（仕事）をするつもりではなかった」などのように、常に自分を取り巻く環境に不満を持つ傾向があります。その後、「もっと良い会社があるはずだ」という結論に達し、退職してしまうケースに陥ってしまいがちです。

青い鳥症候群という言葉が使われるようになったきっかけの一つは、1980年代に出版された同名の漫画とされています。漫画では理想の人生や愛を追い求める傾向が描かれていましたが、昨今では理想を求めて転職する人を指すケースが増えています。

配属ガチャ・人事ガチャ

一言で「青い鳥症候群」と言っても、その度合いは様々です。入社をしてすぐに会社に不満を持つ人もいれば、人事異動や配置転換

を機に不満を感じる人もいます。

同じように、社員が会社に対して不満や不信感を抱くきっかけとなる要因を表す言葉に“配属ガチャ”、“人事ガチャ”などの造語も挙げられます。

配属ガチャとは、入社後の新入社員の配属先が自身の望む部署であるかどうかを判定する言葉です。一方、人事ガチャとは、自身の望む人事異動が行われるかどうかを判定する言葉になります。配属・人事異動のいずれも、事前の人生設計で想像できるような出来事ではないことから、事前に何が出てくるか分からない「ガチャガチャ」に例えた言葉です。

人事・配属のミスマッチ防止策

一昔前の日本では「終身雇用制」が当然であるという考えが一般的でしたが、時代の流れに応じ、昨今では自身の生活スタイルを重視しながら就職先を選択する若者が増加しています。それに比例するように、会社名や企業ブランドよりも職場環境や仕事の内容で判断し、気に染まない場合は転職を選択する者も増えている傾向があります。

少子高齢化の流れに伴い労働力人口の減少が深刻化する中、人材の流出を防ぎ優秀な社員を確保するため

には、配属のミスマッチを防ぎ、社員の気持ちに寄り添うことを重視した対策が必要になります。

社員が「ガチャ失敗」と感じないような配属や配置転換を進めるためには、人事担当者が社員の性格や希望、特性などを正しく理解する必要があります。

たとえば、実際の配属前に配属理由や具体的な仕事内容を伝えておくことで、社員は不安や不満を抱くことなく入社をすることができます。事前の個別面談で社員のキャリアプランを把握した上で、どのようにステップアップさせていくかを考えながら配置先を検討する方法が有効です。

また、配属後のフォロー体制も入念に整えていかなければなりません。事前にマニュアルを整備して受け入れ態勢を整えておくことは当然ながら、部署内での積極的なコミュニケーションの機会を設ける方法や、定期的に社員教育を実施する方法を併用することが、社員が新たな部署で安心して働いていくことへとつながります。

社員が、会社に自身の性格や希望を把握してもらっているという安心感、そして部署配属後も見守ってもらっているという安心感を抱くことが「ここで働き続けたい」という思いになるきっかけになるはずです。

働き方の多様化

スーパーフレックス制とは、従来のフレックスタイム制が変化し、新たに生まれた働き方のことです。

国によるワーク・ライフ・バランスや働き方改革の提唱により、家庭事情やプライベートと両立させながら働くことを望む労働者が増加し、働き方が多様化しています。新型コロナウイルス感染症の蔓延はその流れを更に加速させ、今や時間や場所にとらわれず働くスタイルが通例となっています。

多様な働き方の例としては、テレワークなどのモバイルワーク、短時間勤務制度、裁量労働制など様々な雇用形態がありますが、そのような雇用形態の一つに「フレックスタイム制」があります。

フレックスタイム制の内容

フレックスタイム制とは、会社によってあらかじめ定められた1ヶ月単位などの期間内で、労働者が始業時間、終業時間を決定し、働くことができる制度のことです。たとえば、1ヶ月当たりの総労働時間が170時間の場合、雇用される社員は「この日は10時間働くけれど、別の日は5時間働く」などのように、自分で仕事をする時間を決めて働くことができるのです。

企業がフレックスタイム制を導入する場合、「コアタイム」と「フレキシブルタイム」という設定をする



ことができます。コアタイムとは、一日の労働時間のうち、必ず働いていなければならない時間帯のことです。フレキシブルタイムとは、必ずしも働く義務がなく、いつ仕事を開始し、いつ仕事を終了しても良い時間帯のことです。

コアタイムの導入は義務ではありません。したがって、コアタイムのないフレックスタイム制を導入することも可能ですが、コアタイムを設けるメリットとしては、会議の日程を入れやすくなる点や、社員が揃う場を設けることで打ち合わせやコミュニケーションの機会を確保できる点が挙げられます。

一方、コアタイムがあることで拘束されていると感じる社員が発生し、フレックスタイム制という自由なイメージが損なわれるという懸念点も否定できません。

なお、フレックスタイム制を導入する際には、事前の就業規則によるルール化

と、労使協定の締結による労使の合意が必要になる点に注意しましょう。

スーパーフレックス制とは

スーパーフレックス制は、前述のフレックスタイム制から、「コアタイム」をなくした制度です。つまり、一日を通してフレキシブルタイムの扱いとなり、社員が自由に始業と終業の時間を決めることができます。

スーパーフレックス制を導入するメリットとしては、昨今さらに多様化している働き方に対応できる点です。フレックスタイム制と比較すると働き方に制約がないことから、育児や介護に充てる時間を取ったり、副業と両立させたりしながら、社員それぞれが自身の生活スタイルに合わせた働き方をすることが可能になります。また、スーパーフレックス制という制度を活用することで企業のイメージアップとなり、優秀な人材を確保するチャンスが増す可能性もあります。

さらに、スーパーフレックス制を導入すれば、仕事のスケジュールに合わせた時間帯で就労時間を無理なく設定することができるため、長時間労働の抑制にもつながります。適した時間帯で無理なく働くことで、心身の健康や仕事のモチベーションアップも期待できるでしょう。

社員が安心して働くことのできる環境づくりの一環として、スーパーフレックス制の導入を検討してみたいかがでしょうか。

エスカレーター安全利用条例 の状況

エスカレーター上での歩行については、これまでも危険な行為として問題視されていました。

これまでは、鉄道会社や航空施設などでエスカレーター上での歩行を控えるようキャンペーンが打ち出されたこともありましたが、令和3年10月に埼玉県、令和5年10月より名古屋市で、それぞれエスカレーターの歩行を禁止する条例が施行されました。地方の条例という位置づけではあるものの、具体的に「歩行禁止」を規定するルールが制定されたことは、大きな動きであるといえるでしょう。

埼玉県、名古屋市の双方で定められている主な条例の内容としては、エスカレーターは立ち止まって利用しなければならず、エスカレーターを管理する者はその旨を周知しなければならないという点です。

エスカレーターを利用する際に最も気をつけなければならないのが、片側に立つエスカレーター利用者の横を、急いでいる者が上り下りする行為です。これは、上り下りする者が転倒するリスクに加え、立ち止まっている人との接触により事故を引き起こすリスクも潜んでいます。埼玉県の場合は、条例の掲載サイトにより「左右両側に立ち止まって」利用することを推奨しています。

一方、名古屋市の場合は、「左右を問わず」立ち止まるように条例内で制定しています。表現の内容は若干異なるものの、いずれも追い越し利用を避けるための対策を重要視していることになります。なお、名古屋市ではそのほかにも、階段の上で立ち止まることや降り口で滞留しないこと等の注意喚起も行っています。いずれの条例も明確な罰則規定はないものの、エスカレーターを安全に利用するため、危険な行為をけん制する目的は充分に果たしていると言えるのではないのでしょうか。

アウトドアリビング

新型コロナウイルス感染症の蔓延の中で再燃したアウトドアブームが続いていますが、「アウトドアリビング」という生活スペースが注目されています。

アウトドアリビングとは、家の中にあるリビングと繋げるような形でウッドデッキやテラスなどを設置し、部屋と外の空間を一体化させた場所のことです。天気が良い日に窓を開けると開放感の溢れる大きなリビングへ変貌するため、子供の遊び場やバーベキューを楽しむことができます。

アウトドアリビングは、都心部などの狭小地や、道路や隣家に接していることで十分な庭スペースを確保できないようなケースで効果を発揮します。場合によっては2階にアウトドアリビングを設置する事例もあるようです。

ただし、虫の侵入や天候対策、定期的なメンテナンスなどの注意点もあるので、対策を確認しながら設置を検討の方が良いでしょう。

pasobo
(パソボ)



東日本大震災が発生してから今年で13年になります。そして今年1月、令和6年能登半島地震が発生し、家庭や会社の防災対策が、気になる人も多いでしょう。

このような時に役に立つツールとして、「pasobo（パソボ）」というパーソナル防災サービスを紹介します。住所や家

族の構成、家屋の耐震基準や階数などの情報を入力するだけで、現時点の災害リスクやおすすめの防災対策を教えてくれる無料のサイトです。「必要な防災グッズが1分でみつかる」という謳い文句の通り、誰でも簡単に診断できます。

スマホやパソコンで「パソボ」と入力すれば、簡単に公式サイトを確認できます。一度利用してみてはいかがでしょうか。