



コスモス

# FP NEWS

TAX & ASSET  
MANAGEMENT



(編集発行人)

ザイコム・ジャパン株式会社

代表取締役 **吉田 聡**

〒102-0093  
東京都千代田区平河町1-7-22  
万代半蔵門ビル2F

info@zaicom.jp

10月

(神無月) OCTOBER

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

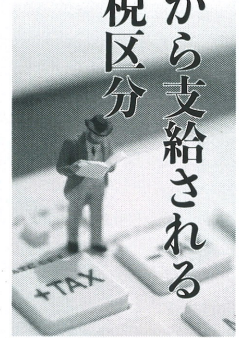
### ワンポイント 利子税・還付加算金等の割合の引下げ

市中金利の実勢を踏まえ、利子税、還付加算金及び納税の猶予等の適用を受けた場合の延滞税の特例基準割合について、令和3年1月1日以後の期間に対応するものから「国内銀行の貸出約定平均金利（新規・短期）」の年平均に上乗せされている年1%の割合が年0.5%の割合に引き下げられます。

## 10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月12日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 11月2日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 11月2日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 11月2日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分) 11月2日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告 (7月~12月生まれ) 11月2日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 11月2日 (労働保険事務組合委託の場合は11月16日)

# 新型コロナ対策で国等から支給される 助成金等の課税・非課税区分



新型コロナウイルス感染症に伴う助成金や給付金等が課税されるかどうかは、原則として所得税法の規定によります。具体的には、所得税法第九条に非課税とされる項目が限定列挙されており、ここに記載のな

いものは、特別法等で非課税と定められない限り、課税となるのが基本的な考え方です。また、保険金や損害賠償金等については、所得税法施行令第三〇条の規定により、次のものが非課税所得に該当すると定めています。

- (1) その見舞金が心身又は資産に加えられた損害につき支払を受けるものであること
  - (2) その見舞金の支給額が社会通念上相当であること
  - (3) その見舞金が役務の対価たる性質を有していないこと
- 課税対象となる助成金等を令和二年中に受け取った場合は、令和三年三月十五日までに確定申告が必要となります。法人については、取得日の属する事業年度の確定申告での処理となります。

図表1  
新型コロナに伴い支給される主な助成金等の課税関係

非課税	I 所得税法が非課税の根拠となるもの	学資として支給される金品（所得税法9条1項15号）
		学生支援緊急給付金
		心身又は資産に加えられた損害について支給を受ける相当の見舞金（所得税法9条1項15号）
		低所得のひとり親世帯への臨時特別給付金
		新型コロナウイルス感染症対応従事者への慰労金
		企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置における割引券（通常時のものは雑所得に区分されるものとして課税）
II 新型コロナ税特法が非課税の根拠となるもの	特別定額給付金（新型コロナ税特法4条1号）	
	子育て世帯への臨時特別給付金（新型コロナ税特法4条2号）	
III 支給の根拠となる法律が非課税の根拠となるもの	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（雇用保険臨時特例法7条）	
	新型コロナウイルス感染症対応休業給付金（雇用保険臨時特例法7条）	
課税	IV 事業所得等に区分されるもの	持続化給付金（事業所得者向け）
		家賃支援給付金
		農林漁業者への経営継続補助金
		文化芸術・スポーツ活動の継続支援
		東京都の感染拡大防止協力金
		雇用調整助成金
		小学校休業等対応助成金
	小学校休業等対応支援金	
	V 一時所得に区分されるもの	持続化給付金（給与所得者向け）
	VI 雑所得に区分されるもの	持続化給付金（雑所得者向け）

## 【非課税】

### I 所得税法による非課税

所得税法第九条一項十五号で「学資として支給される金品」、同条一項十七号で「心身又は資産に加えられた損害について支給を受ける相当の見舞金」として四項目が挙げられています。

### II 新型コロナ税特法による非課税

1 特別定額給付金  
国民一人につき、一〇万円を給付。

2 子育て世帯への臨時特別給付金  
児童手当受給世帯に対象児童一人につき、一万円を上乗せ給付。

### III 雇用保険臨時特例法による非課税

- 1 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金
- 2 新型コロナウイルス感染症対応休業給付金

図表1に沿って主な助成金等の課税関係等を見ていきます。

1の制度は、新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた従業員等（雇用保険の被保険者）のうち、休業期間中に休業手当を受けることができなかつた従業員等に対して、その従業員等の申請により、休業前賃金の八〇%（月額上限三三万円）を休業実績に応じて支給する制度です。また、2は雇用保険被保険者でない従業員等についても1に準じて給付金の支給が受けられます。

【課税】

課税扱いとされる場合は、事業所得等に該当します。

IV 事業所得等に該当するもの

1 持続化給付金（事業所得者向け）

新型コロナウイルス感染症拡大によって事業収入が大幅に減少した事業者に対して最大で法人は二〇〇万円、個人事業者は一〇〇万円が支給される給付金。この給付金は、法人・個人に問わず課税対象とされ、税務上、法人は雑収入、個人事業者は事業所得等になります。ただし、

売上激減の経営環境においては、経費などの損金が大きく、影響は小さいと考えられます。

なお、消費税は不課税です。

2 家賃支援給付金

令和二年五月から十二月の売上高について、一カ月で前年同月比五〇%以上減少又は連続する三カ月の合計で前年同期比三〇%以上減少のいずれかに該当するなど一定の要件を満たす事業者へ支給。

給付額の算定方法は、申請時の直近一カ月における家賃に基づき算定した給付額の六倍で、中小企業で最大六〇〇万円、個人事業者で最大三〇〇万円が支給されます。

V 一時所得に該当するもの

VI 雑所得に該当するもの

V、VIについては、持続化給付金の対象拡大により、確定申告書における主たる収入として、業務委託契約等に基づく事業活動からの収入を事業収入ではなく、給与所得又は雑所得の収入に計上しているフリーランスなどについても、適用対象となりました。

これを受けて、国税庁は持続化給付金の所得区分に一時所得と雑所得を追加しています。

◆ 損害賠償金等の取扱い

今後、感染症対応によって、民間で損害賠償が発生してくる可能性があります。そこで、その課税関係を整理すると

次のようになります（図表2）。

- ① 非課税
- ② 収入金額として課税
- ③ 損失の金額の計算で控除

なお、③の損失（医療費）が保険金等より少なく保険金等が残っているときは、その保険等は非課税となります。

図表2 損害賠償金等を取引した場合の課税関係

取得原因		課税関係	具体例		
心身に加えられた損害に基 因して取得するもの	給与又は収益の補償	非課税	給与または事業の収益の補償として加害者から受けるもの		
	慰謝料その他精神的補償料など	非課税	慰謝料、示談金		
	相当の見舞金	非課税	いわゆる災害見舞金		
資産に加えられた損害に基 因して取得するもの	棚卸資産など	課税	棚卸資産の火災保険金、特許権の侵害による補償金		
	店舗、車両などの固定資産	収益の補償	課税	復旧期間中の休業補償金	
		資産そのものの損害補償	補償を約したものの	課税	収用等により漁業権等が消滅することにより受けるもの
			突発的なもの	非課税	火災保険金、店舗の損害により受ける損害賠償金
相当の見舞金	非課税	いわゆる災害見舞金			
必要経費に算入される金額を補償するために受ける損害賠償金等		課税	従業員の給与や一時借りした仮店舗の賃借料の補填のために受けるもの		
医療費控除の対象とされる医療費がある		非課税	医療費を補填するために受けた保険金		

## 法人税・所得税

### 帳簿書類等の保存期間

#### 1 法人の取扱い

法人は、帳簿を備え付けてその取引を記録するとともに、その帳簿と取引等に関して作成又は受領した書類を保存しなければなりません。

保存期間については、その事業年度の確定申告書の提出期限の翌日から7年間でしたが、平成23年12月税制改正により青色申告書を提出した事業年度の欠損金の繰越期間が9年とされたことに伴い、平成20年4月1日以後に終了した欠損金の生じた事業年度においては、帳簿書類の保存期間が9年間に延長されました。また、平成27年度及び28年度税制改正により、平成30年4月1日以後に開始する欠損金の生ずる事業年度においては、帳簿書類の保存期間が10年間に延長されています。

#### 2 個人の取扱い

青色申告者は、原則として正規の簿記の原則（一般的には複式簿記）により記帳を行い、その記帳義務に基づき作成した帳簿書類を保存しなければなりません。

保存期間は、帳簿（仕訳帳、総勘定元帳、現金出納帳、売掛帳、買掛帳、経費帳、固定資産台帳、売上帳、仕入帳など）については7年、書類については決算書類（損益計算書、貸借対照表、棚卸表など）及び現金預金取引等関係書類（領収証、小切手控、預金通帳、借用証など）は原則7年、その他の書類（請求書、見積書、契約書、納品書、送り状など）は5年です。

#### 3 電子データ保存（法人・個人）

納税者の事務負担やコスト負担の軽減などを図るため、一定の帳簿書類については、コンピュータ作成の帳簿書類を紙に出力することなく、ハードディスクなどに記録した電子データのままで保存できる制度があります。制度の適用を受けるには、一定の要件があり、あらかじめ所轄税務署長の承認を受ける必要があります。

### 土壌汚染地の相続税評価

被相続人が土壌汚染地を所有していた場合には、撤去費用など土壌汚染の状況を評価額に反映させることができます。

『土壌汚染地の評価額』は、「汚染がないものとした場合の評価額」から「浄化・改善費用に相当する金額」、「使用収益制限による減価に相当する金額」及び「心理的要因による減価に相当する金額」を控除する「原価方式」による評価方法が最も客観性が高い評価方法とされています。また、「浄化・改善費用に相当する金額」については環境大臣が指定する指定調査機関の見積額の8割相当額とするのが相当であるとされています。

土壌汚染地として評価する土地は、課税時期において土壌汚染の状況が判明している土地であり、可能性があるなどの潜在的段階では評価することができません。また、浄化・改善費用の額が確定している場合には、「確実な債務」として債務控除の対象となります。

#### 消費税 キャンセル料

いわゆるキャンセル料といわれるものには、解約に伴う事務手数料としての性格のものと、解約に伴い生じる逸失利益に対する損害賠償金としての性格のものがあります。

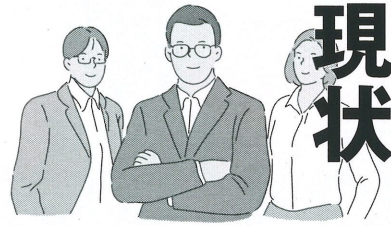
① 解約に伴う事務手数料としてのキャンセル料は、役務の提供の対価ですから課税の対

象となります。

② 逸失利益に対する損害賠償金としてのキャンセル料は、本来得ることができたであろう利益がなくなったことの補てん金ですから、資産の譲渡等の対価に該当しないため課税の対象となりません。

③ 事業者がキャンセル料の全額について①と②を区分することなく一括して受領しているときは、その全額を不課税として取扱います。

# 中小企業の現状



新型コロナウイルス感染症の蔓延・拡大に伴い、政府は令和二年度第一次補正予算に続いて更なる対策強化のため、六月十二日に歳出総額三一兆九千億円におよぶ第二次補正予算を成立させました。補正予算等により、様々な支援策が行われていますが、その中でも中小企業等への対策が、重要な柱となっています。

対策の背景を考えるには、国が「中小企業を全体的にどのよう把握しているのか」を理解することが必要となります。そこで、我が国の中小企業の実態について、以下、中小企業庁より委託された一般社団法人CRD協会が作成した資料（中

小企業白書に掲載）に基づき考察してみます。

## 一 中小企業者数の推移

二〇一六年の日本全体の企業総数は約三五九万社で、うち中小企業数は約三五七万八千社です（資料1参照）。

二〇〇九年は約四二二万社ありましたから七年間で約六二万社（約一五％）が減少したことになります。特に小規模企業数は六一万社減少。その中でも小規模個人事業者が四五万事業所も減少しています。

ここから推測されるのは、近年では個人事業者のビジネスモデルで事業を継続し続けることは難しい状況にあるということです。

長年、中小企業問題を見てきているA氏は、政府が今後、中小企業対策を行う際には、小規模企業及び中規模企業に焦点を合わせた対策をとることになるだろう、と予想しています。

## 二 中小企業の営業利益

大企業と中小企業の比較、あるいは中小企業者間の財務上の

比較には、自己資本比率とか使用総資本利益率等いろいろな指標がありますが、中小企業においては、経営者の個人資産を使用するケースが多いとか、実質自己資本に近い役員借入金等があることから、共通の尺度で判断するには疑問があります。

そこで今回は、利益率の中でも売上高営業利益率を見ていきます。これは、不況期のたびに金融機関が融資の際に重視すべき項目であるからです。

資料2は全国ベースの（売上高）営業利益額ですが、政府が助成金額を検討する場合、財政負担等のことを考えて決める場合は、金額ベースによることになるからです。

さて（資料2）で分かることは、売上高利益（以下、利益）は約一〇〇万円（年間）の企業数が最も多いことです。

そして、上位二五％の企業の利益が六七〇万円、下位二五％の企業が▲一四〇万円。統計上から企業全体の五二％は▲四〇〇万円超からプラス四〇〇万円以下の企業であるということです。

※ 資料にある中央値は、財務指標ごとに最小値か最大値まで並べた時のちょうど中間（五〇％）に位置する企業の財務指標の数値です。

「中央値一・一」は、営業利益で見ると一〇万円近傍に企業が集中していることを示しています。この中央値の右側の二五％（右表・P75）が一一四万円超から六七二万五千円の企業を示し、そして営業利益の一四万円から▲一三七万二千円が左側の二五％（同P25）の企業を示します。

## 三 中小企業の純資産

次に中小企業の純資産はどの位なのかを分布図で見してみよう（資料3参照）。

資料3の純資産分布も、九五万社の決算書を一〇年間分入れて分析を行っているため、かなり中小企業の実態を表しているものといえます。

同資料を簡単に説明しますと、中小企業における純資産の中央値は、六九〇万円となっています。そして、純資産▲二千万円から二千万円以下の企

中小企業者数の推移 〈資料1〉

(法人)

	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009年	11,645		419,209		1,356,102		1,786,956	
2012年	10,319	▲1,326	400,056	▲19,153	1,277,893	▲78,209	1,688,268	▲98,688
2014年	10,817	498	440,904	40,848	1,278,901	1,008	1,730,622	42,354
2016年	10,878	61	412,897	▲28,007	1,186,539	▲92,362	1,610,314	▲120,308

(個人)

	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009年	281		116,694		2,309,259		2,426,234	
2012年	277	▲4	110,064	▲6,630	2,064,921	▲244,338	2,175,262	▲250,972
2014年	293	16	116,070	6,006	1,973,353	▲91,568	2,089,716	▲85,546
2016年	279	▲14	116,889	819	1,861,851	▲111,502	1,979,019	▲110,697

(合計)

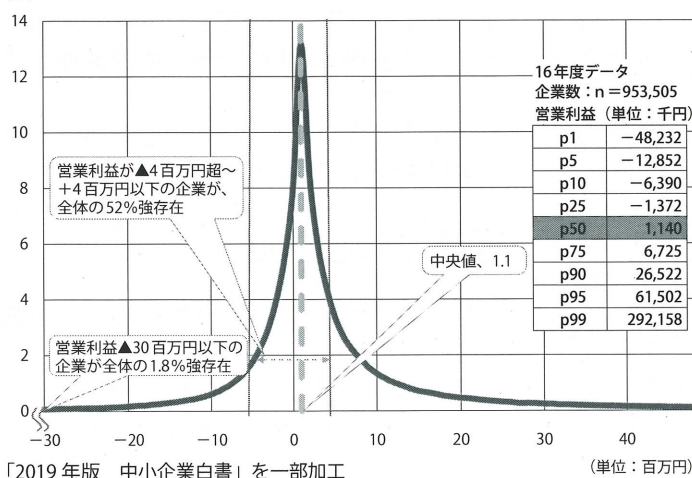
	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009年	11,926		535,903		3,665,361		4,213,190	
2012年	10,596	▲1,330	510,120	▲25,783	3,342,814	▲322,547	3,863,530	▲349,660
2014年	11,110	514	556,974	46,854	3,252,254	▲90,560	3,820,333	▲43,192
2016年	11,157	47	529,786	▲27,188	3,048,390	▲203,864	3,589,333	▲231,005

「2019年版中小企業白書」付属統計資料より作成

小規模企業：従業員5人（製造業は20人）以下、中規模企業：従業員6人～100人（製造業等6人～300人）以下

中小企業の営業利益の分布（2016年度）〈資料2〉

(%)

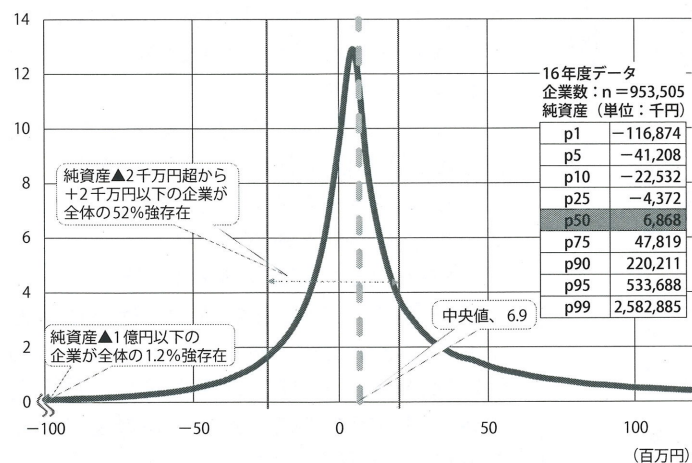


業が全体の五二%を占めています。そして下位二五%が▲四三〇万円（債務超過）で、上位二五%が約四、七〇〇万円の純資産で経営を行っていることがわ

かります。中小企業の実態を更に明確にするには、経営者の年齢についても加味して考えるべきですが、一言でいいますと、六〇歳以上の経営者の割合は現在、五〇%を優に超えており、今後、その割合が高くなっていくことも予想されます。

中小企業の純資産の分布（2016年度）〈資料3〉

(%)



今後一〇年間で経営者交代がなされないという経営はさらに厳しくなるでしょう。日本経済では小規模企業を含めた中小企業の下支えが不可欠です。政府がどのような中小企業等への対策を行っていくのが注目されます。

## 飛込し受注は悪いのか

(質問)

当社は、A高校の清掃業務をS社(一次下請、中間業者)を通して請け負っています。S社は技術的ノウハウがなく、いわゆる当社への「丸投げ」をこの8年間行ってきました。来年より、当社がA高校より直接仕事を請け負おうと思うのですが注意事項を教えてください。(K管財株)

(回答)

まず、中間業者S社の立場からみると、

- ① うちが見つめてきた仕事。うちの従来からの顔で受注できたので、下請業者はこの恩義を忘れるべきではない
- ② うちが中間に入っていることで、下請業者の支払条件の不安を払拭している
- ③ 発注先の要望を聞いて伝えているから仕事上のトラブルが生じない

といったことで自社の存在意義を主張していると思われれます。

一方、御社は上記①の条件は認めているが、②と③については殆ど感じていない状況にあるのでしょうか。

いわゆる「丸投げ」によく見られますが、仕事の連絡等で発注者と最終的な下請業者の仲が緊密になるケースは多くあります。

以下、御社の立場で考えますと、

- ① 中間マージンをとられることで利益が薄い
- ② 仕事の実際面で発注者の指示と、中間業者の指示が食い違うことでやりにくい
- ③ 中間業者より自社の方が信頼度が高い  
このうち、①の理由だけの場合は、飛込し受注は避けるべきでしょう。一方、②と③の場合ですが、発注者の態度は二通り考えられます。

一つは、中間業者を切り、中間業者に今後ほとんど仕事を出す可能性がない。もう一つは、A高校が他の仕事で中間業者を使っていきたい。

後者の場合では、S社、発注者との円満な関係を考えての行動が求められます。

## 経営者の正念場

新型コロナ禍での甲社(旅行業、従業員16名)の乙社長は、こう話します。

「2月はまだ売上70%減くらいでしたが、今後を考えて早めに資金の確保をしようと借入れ。しかし、3月にはほぼ予約はキャンセルで売上が80%ダウンしたため、すぐに日本政策金融公庫から1年分の資金を借入れ。4月から6月の売上はほぼゼロ。資金繰りはなんとかしたものの不安で夜寝られない日も多い。」

そのような中、先日、経営者仲間とZoomで話し合う中で、次の事を決断した。

- ① 社員の雇用を守ること
- ② 会社の存続を守ること
- ③ 政府の観光施策に備えること

乙社長は、「今後も中小旅行社では倒産するところが出ると思うが絶対に負けるわけにはいかない。定款変更も含め、旅行業以外に何かできることがあるか考えていくつもりだ」と話します。

## 「反論」から「ルール化」へ

納期や締切りの直前になって「作業の見積りが甘かった」と後悔した経験が誰にでもあると思います。特に競争激化での営業担当者であれば、仕事を取るためのプレッシャーから、なおさらのこと。

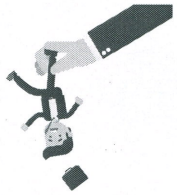
これは、かかる時間を少なく見積もるといふ認知バイアス「計画錯誤」を持つからかも知れません。

この対策としてX社は、担当者が立案した計画に、自動的に「ゆとり」を付加するという対策をとりました。

誤った計画を出すことへの指摘や反論というより、ルール化することで、実効性の高い見積書が出るようになり、また、社内でのトラブルの減少にもつながるといふ効果が出ているそうです。

# パワーハラスメント

## 労災認定基準の改正



令和二年六月から施行されたパワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法の改正）に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」（以下「認定基準」といいます。）が改正されました。

### 二 精神障害の労災認定

発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものとは判断できる場合に限られます。仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強い場合でも、同時に私生活でのストレス、既往症やアルコール依存などが関係している場合には、それが発病の原因なのか判断し、認定を行っていきま

### 一 動向

業務による心理的負荷を原因とする精神障害は、平成二十三年十二月に策定した認定基準に基づき労災認定が行われ、労災請求件数は、平成三十年度には一、八二〇件にのぼり、六年連続で過去最多を更新し、今後も増加が見込まれる状況にあります。また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労

体側要因により発病したとは認められないこと

### 三 パワーハラスメント防止対策の法制化

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付け、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。パワーハラスメントの定義同法及び同法に基づく指針による職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる次の三つの要素をすべて満たす言動と定義されています。

### 四 認定基準の改正

認定基準の改正では「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントが、明示されました。

- ① 労災認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね六か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
  - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
  - ③ 就業環境が害されるもの
- (二) パワーハラスメントの類型
- 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては次の六つに分類されています。
- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
  - ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
  - ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
  - ⑤ 過小な要求（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）
  - ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- (一) 改正前
- 上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」という具体的出来事で業務による心理的負荷を評価していました。
- (二) 改正後
- 職場での人間関係の優位性等に注目した上で、適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を「強から弱」で判断することになりました。



① 職場における人間関係の優位性「あり」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「上司等（※）から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」という具体的出来事に当てはめた上で心理的負荷の強度を判断します。

※ 「上司等」とは：職務上の地位が上の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合や、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合を含みます。

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

- ・ 指導、叱責等の言動に至る経緯や状況
- ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等
- ・ 反復、継続など執拗性の状況
- ・ 就業環境を害する程度
- ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況

次に、心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【強】に該当する例

イ 上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合

ロ 上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合

ハ 上司等から次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合

・ 人格や人間性を否定するよううな、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃

・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であつて、会社に相談しても適切

な対応がなく、改善されなかつた場合

【中】に該当する例

上司等による次のような身体的攻撃、精神的攻撃が行われ、

行為が反復継続していない場合

・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃

・ 人格や人間性を否定するよううな、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃

・ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える精神的攻撃

【弱】に該当する例

上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

② 職場における人間関係の優位性「なし」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」という具体的出来事

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

・ 暴行又はいじめ、嫌がらせ内容、程度等

・ 反復、継続など執拗性の状況

改善の状況

心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【強】に該当する例

イ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合

ロ 同僚等から、暴行等を受けた場合

ハ 同僚等から、人格や人間性を否定するよううな言動を執拗に受けた場合

ニ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめや嫌がらせを受けた場合で、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつた場合

【中】に該当する例

イ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合

ロ 同僚等から、人格や人間性を否定するよううな言動を受け、行為が反復・継続していない場合

【弱】に該当する例

同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

なお、精神障害の労災認定は、都道府県労働局又は労働基準監督署が問い合わせ窓口です。

## 複数就業者の労災補償

複数就業者の労災補償が見直されました。

### 1 賃金額の合算

複数の会社等に雇用されている労働者が、令和2年9月1日以降に病気や負傷し、または死亡したときの労災保険の給付額決定方法が改正されました。

〈改正前〉災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

〈改正後〉すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

次に、給付額計算の例を掲げます。

業務上の負傷により働けず、賃金を受けていない労働者に対しては、第4日目から休業補償給付（給付基礎日額の60%×休業日数）が支給されます。この給付額を決定するときに用いる「給付基礎日額」は、被災以前3か月の賃金額により求めた1日あたりの平均賃金に相当する額です。

改正後は、被災時点で雇用されていた複

数の事業場の賃金額を合算して給付基礎日額が算出されることとなりました。

なお、原則は傷病等発生時に2つ以上の会社等に雇用されている者が対象ですが、退職等で複数事業場に雇用されていない者であっても、傷病の原因・要因が複数就業時に存在していたものであれば、改正された制度の対象となることがあります。

### 2 負荷を総合的に評価

労災認定の際の負荷（労働時間やストレス等）の評価方法も変更されています。

〈改正前〉それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

〈改正後〉それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

## 標準報酬月額の上限改定 (厚生年金保険)

令和2年9月より、厚生年金保険の標準報酬月額の上限が改定されました。

標準報酬月額は、毎月の保険料や保険給付の額を計算するときに用いるもので、被保険者が事業主から受ける報酬額を一定の等級に区分したものにあてはめて決定します。従来の標準報酬月額は、第1級「8万8千円」から第31級「62万円」の範囲で定められていましたが、令和2年9月より上限等級が1つ追加され、第32級「65万円」となります。

この改定に際して事業主からの届出は不要とされ、該当する被保険者がいる事業主には令和2年9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」が送られます。

なお、健康保険の標準報酬月額は変更がありません。厚生年金保険とは等級の範囲が異なり、第1級「5万8千円」から第50級「139万円」の範囲で定められています。

### 三六協定の内容に変更が生じるとき(労働基準法)

労働者に時間外労働や休日労働をさせるときは、「時間外労働・休日労働に関する協定」(三六協定)を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

は有効のため、改めて届け出る必要はありません。

一方、時間外労働の時間の上限や時間外労働の理由等に追加や変更がある場合には、改めて三六協定を締結し、届け出ることが必要です。

三六協定は、所定の方法(掲示や交付など)による労働者への周知も義務付けられています。

# アメリカの政治の仕組み

## 連邦制

アメリカは、中央政府である「連邦政府」と連邦を構成する「州政府」が明確に権限を分かちながら、国家を形成しています。国防問題や外交問題など、州単位では扱えない問題については中央政府が担当し、それ以外は各州に任せるというスタイルです。

1791年に批准された憲法修正第10条に、「憲法によって州がもつことを禁止されなかった権限は、州それぞれに、あるいは国民に留保されている」とあり、連邦制がスタートしました。

## 上院と下院

連邦議会は、上院と下院の2院で構成されています。上院は、州の代表者として各州から2名ずつ選出されます。任期は6年で、2年ごとに3分の1ずつ改選されます。一方、下院は州の人口に比例して割り当て数が決められます。2年ごとに全員が改選されます。つまり、上院も下院も2年ごとに改選があり、4年ごとの大統領選挙と重ならない選挙を「中間選挙」といいます。

大統領が指名する大使や連邦裁判官などは、上院が承認しないと任命されません。また、条約に対する承認権も上院にのみ与えられています。これらのことか

ら、上院は下院に比べて政治的な権限が大きいと言えます。

## 大統領

日本では議院内閣制をとっており、首相は議員の中から選ばれます。従って行政と立法の区別が明確とは言えません。一方のアメリカは、大統領制をとっており、合衆国憲法で国政執行権は大統領に帰属しています。よって、アメリカでは行政と立法が明確に分離されています。

アメリカ大統領は、4年に1度の大統領選挙で選ばれます。選挙はまず有権者の投票によって大統領選挙人を選出します。そして大統領選挙人が投票を行って大統領が選出されます。

大統領には、①行政部の長として行政の責任を負うこと、②国家元首として国賓の歓迎など、③軍最高司令官として戦争遂行の権限、④外交責任者、⑤立法拒否権という5つの役割と権限が与えられています。なお立法拒否権については、議会の3分の2以上の多数決をもって再可決された場合は、無効になります。

## 各州の独自性

前述のように、アメリカの憲法には連邦政府の権限が限定列挙されており、それ以外の権限は国民と州に留保されています。州も独

自に憲法と法律を持って州政治を行っており、連邦の中に「州」という小さな国が存在していると考えられます。従って、教育制度が州によって異なっていることや、死刑制度が存在している州と廃止している州があることなど、州による自治権が広く認められています。

## ロビイストと住民提案制

企業や業界団体などから依頼を受けて、依頼者の利益をはかるように政党や議員等に直接働きかける人を「ロビイスト」といいます。

憲法には、言論出版の自由や集会の自由、請願権が認められており、このことによってロビイストの活動が守られています。ロビイストが政治家に金品を贈ることも認められています。1946年に制定された「連邦ロビイニング規制法」によって、連邦議会への氏名の登録と4半期ごとの収支報告書の提出が義務付けられています。

またアメリカでは、住民提案制度が整っていて、投票によってこれを法制化できるシステムがあります。例えば、カリフォルニアでは、英語を母国語としない子孫のために制定された「二言語併用教育法」は、主流派納税者が不満を訴え、住民投票により無効になりました。

## 5Gのスタート

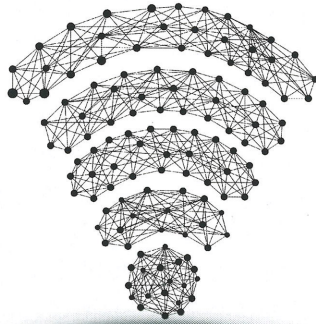
2020年3月に、日本でも第5世代移动通信システム(5th Generation 通称5G)の商用サービスが始まりました。アメリカや韓国では2019年にはすでに5Gの運用が始まっており、日本は約1年遅れて始まったことになります。

1980年代から始まった移动通信システムは、アナログ方式で音声のみを通信する1Gから超高速でデータを伝える4Gまで、約10年ごとに大きく進化しました。そして今回始まった5Gは、「高速・大容量」「低遅延」「多数同時接続」の3つの大きな特徴があります。通信速度は、4Gと比べて100倍になっており、例えば2時間の映画であれば約3秒でダウンロードできるくらいのスピードで通信ができます。また通信の遅れは約1ミリ秒と4Gに比べて10分の1になっており、自動運転や遠隔医療などの分野で、タイムラグのない正確で安全なオペレーションを行うことが可能になります。

### 高速・大容量を支える技術

高速・大容量の通信を可能にする技術として、高周波数帯を利用した超広帯域伝送とMassive MIMOというアンテナ技術があります。伝送速度を上げるためには、高い周波数帯を使用する必要があります。ただ電波は周波数が高いほど直進性が強くなり、建物や樹木などの障害物の影響を受

# 第5世代 移动通信 システム



けやすくなります。そこで5Gでは、低い周波数と高い周波数を組み合わせた広帯域伝送を行っています。

さらに、高い周波数帯を使って離れた端末と通信できるように、ビームフォーミングという電波を鋭いビーム状にして送信しています。ただ、これだけでは多くの端末と通信ができないので、多数のアンテナ素子が用いられています。この技術をMassive MIMOといます。

### 低遅延を支える技術

通信において遅延が生じる原因は、通信する端末と処理をするクラウドサーバーとのネットワーク上の距離によるものと、クラウドサーバー自体の処理に時間がかかることでした。これらの原因に対応するため、5Gでは端末とクラウドサーバーの間にエッジサーバーと呼ばれるものを設置

し、ここで一定の処理を行うことで、クラウドサーバーの負担を減らすことと、ネットワーク上の距離を縮めることができるようになりました。

### ネットワークスライシング

5Gが普及すると、パソコンやスマートフォンだけではなく、様々なものがネットワーク上でつながるようになります。そうするとネットワークが混雑し、遅延が生じてしまいます。そこで必要になる技術が、「ネットワークスライシング」です。

ネットワークスライシングとは、1つのネットワークを仮想的に分割し、分割されたネットワークを高速大容量のダウンロードや自動運転など、用途に応じて適切な容量を割り当てることで、最適化したネットワーク構築を実現させる技術です。

### 5Gの可能性

KDDIでは、離れた場所にいるロボットを分身として利用し、ロボットが見聞きしたものや指先で触れた感触まで感じ取ることができる遠隔操作ロボットの開発や、大手建設会社などと共同して建機遠隔操作の実証実験などを行っています。これらの開発・実験に5Gが活用されています。

5Gサービスは始まったばかりで、まだ限られたエリアでしか利用できませんが、これから様々なサービスが展開されていくことが期待されます。

## 脊柱管狭窄症

神経をおさめている脊柱管の内面が、椎間板と背骨や椎間関節から突出した骨などによって狭くなり、神経が圧迫される状態を脊柱管狭窄症といいます。

比較的中高年の男性に多い病気で、老化やホルモンバランスの崩れ、長い年月の間負担がかかっていたことが原因で発症します。ただ、日常生活の過ごし方や遺伝的な要素によって、個人差があるようです。また、脊椎すべり症によって脊柱管が狭くなった場合にも発症することがあります。

脊柱管狭窄症になっても、腰痛はあまり強くなく、安静にしている時にはほとんど症状はありません。ただ、背筋を伸ばして立ったり歩いたりすると、坐骨神経痛やしびれが出て歩きづらくなります。少し前傾姿勢になったり座ったりすると、痛みやしびれは軽減されます。

脊柱管狭窄症は、レントゲン写真でも診

断はできますが、MRIや脊髄造影といった検査をすると、より詳しく調べることができます。脊柱管狭窄症と診断されると、ストレッチや腹筋・背筋の強化といった運動療法や、神経のブロック療法、消炎鎮痛剤や血流の改善薬を用いる薬物療法などの治療を行います。ただ、歩行障害が進行している場合や、排尿障害や排便障害を起こしている場合は、神経がダメージを受けてしまう可能性があるため、早急な手術が必要です。

脊柱管狭窄症の手術は、脊柱管を狭くしている骨や椎間板などを削り脊柱管を拡大する「除圧」と、背骨にぐらつきがある場合に行う「固定」があります。最近では、内視鏡を使った手術も行われており、8mmほど切開するだけなので身体への負担が少なく、早期に退院することも出来るようです。

**アンコンシャスバイアス**  
無意識に思いこんだり、偏ったものの見方をしたりすることを「アンコンシャスバイアス」と言います。例えば血液型で性格を決めつけることや、女性だから文系出身だからなど、その人の属性や経歴だけで能力等をステレオタイプに判断することが挙げられます。また、パソコンの画面を見ながら相手の顔を見ずに話をすることや、腕

や足を組んだりしながら相手の話を聞くことも、アンコンシャスバイアスに当たります。アンコンシャスバイアスは、普段の何気ない言動にもあらわれるため見過ごされがちですが、放置すると社員のモチベーションが増えたり、ハラスメントが増えたりして、職場環境の悪化につながりかねません。そのため、アンコンシャスバイアスに関する研修を導入する企業も増えているようです。

## 110番アプリシステム

聴覚に障害のある人など、音声による110番通報が困難な方が利用できる、「110番アプリシステム」があります。

110番アプリシステムを利用するためには、スマートフォンに専用のアプリケーションプログラムをダウンロードし、氏名・電話番号・パスワードなどを事前に登録する必要があります。また利用する際には、スマートフォンのGPS機能をONにするか、GPSによる位置情報の取得に同意をする必要もあります。

このほか、音声による110番通報が困難な人のための通報方法に、メール110番やファックス110番があります。

110番アプリシステムはインターネット回線を利用していますので、電波の届きにくい場所や携帯電話事業者のサービスエリア外など、利用できない場所もあります。