

2019年度 税制改正大綱発表

2019年度税制改正大綱のキーワードは「生産性革命」と「人づくり革命」となっており、そのための税制支援策が掲げられています。

2019年度税制改正大綱の概要

2019年度税制改正大綱は、「少子高齢化が進む中、持続的な成長経路を実現するためには、潜在成長率を引き上げていくことが重要であり、「生産性革命」と「人づくり革命」に最優先で取り組む必要がある」として、そのための税制支援策を掲げているのが大きな特徴であると言えます。具体的には、イノベーションを促進する研究開発税制の見直し、中小企業の生産性向上のための投資支援措置、地域経済を牽引する企業に対する集中的な支援等です。地方創生の推進の方策としては、地方法人課税における財源の偏在是正として、法人事業税の制度の見直し措置も盛り込まれています。全体的にこれまで安倍政権が掲げてきたものの延長線上にあり、方向性に違いがないため、目新しさはないというのが印象的です。

具体的な改正事項

研究開発税制は、2017年度税制改正大綱で大幅な見直しが行われました。2019年度税制改正大綱では、研究開発投資の増加インセンティブを強化する制度に見直し、研究開発型ベンチャーとの共同研究を後押しする措置を導入する改正が行われる予定です。

研究開発税制については、毎年のように改正が入っている状況ですので、研究開発に力を入れている企業は、研究開発税制について改めて整理をしておく必要があるかと思えます。中小企業に対する法人税の取扱いについてはそれほどインパクトのあるものはなかったというのが正直なところですが、中小企業の投資減税は、適用要件の見直しまたは拡充が図られた上でおおむね適用期限が延長される

見込みです。中小企業経営強化税制については、対象資産の範囲の明確化及び適正化を行った上で適用期限が2年延長されます。また、いずれも2018年度末が適用期限とされていた中小企業の法人税の軽減税率の特例、そして中小企業投資促進税制についても、適用期限が2年延長され、2020年度末まで適用されることとなりました。

基本的には、これまで適用できていた税制が今後も引き続き利用できるといった内容なので、目新しさはないかもしれません。ただし、法人税の軽減税率の特例や中小企業投資促進税制といった使い勝手の良い特例が廃止とならず延長されたことは、中小企業の経営にとって大きく影響するのではないのでしょうか。



<税制改正の概要>

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2019/31taikou_gaiyou.pdf

パワハラで痛い目に合う 会社の「NG 行動」

パワハラ問題が深刻化すると、被害者・企業・加害者も経済的・社会的に大きなダメージを負います。この問題で痛い目に合う「NG 行動」にはどんなものがあるのでしょうか。

はじめに

2018年には体操・レスリングなどのスポーツ界をはじめとして、パワーハラスメントが大きな話題となりました。昔なら「修行時代の我慢すべき理不尽」として表面化しなかった社員の不満は今では「パワハラ」という言葉に置き換わり、企業に対する責任追及の武器として使われるようになりました。以下、パワハラ問題を深刻化させる企業の「NG 行動」について解説します。

目的と手段

多くのパワハラ問題は、「目的」と「手段」のあやまちから起こります。会社内での指導やコミュニケーションはあくまで相手の**成長**に焦点を当てるべきで、特定個人への**攻撃が目的化するとパワハラリスクが高まります**。また、指導手段が受け手の許容範囲を超えたものであればあるほど、相手はその行為を指導でなくパワハラと捉えるでしょう。

小 ← パワハラリスク → 大

	正	誤
目的	相手を成長させるため	相手を傷つけるため 自分の憂さを晴らすため
手段	成長に適した頻度や方法で愛情を持って	身体的・精神的に過度な負荷を与えるやり方で

NG 行動の根底にあるもの

暴力・傷害などの身体的物理的な攻撃が NG 行動であることは当然として、実は行為者が「**愛情を持って接していたか**」が後に重要な争点になります。

行き過ぎた言動で叱責しても、客観的に見てそこに「思いやり」が見られればパワハラとならないこともあるし、逆に丁寧な言葉遣いで関わっていたとしてもそこに思いやりがない場合、行為を受けた側は受けた仕打ちをパワハラと認識することもあるでしょう。

会社が次の表のように「隔離・排除」や「無視」、「叱った後のフォロー不足」などの行動をするとき、行為の受け手は不満を募らせ、パワハラ問題に発展する傾向があります。

【愛情不足の NG 行動の例】

	NG 行動の例	行為を受けた者の感情
隔離 排除	仕事から外す/ 大幅な配置転換をする	プライドが傷つけられた
無視	仲間外れにする/ ハラスメントを見て見ぬ振りする	孤独である/ 虐げられている
フォロ ー不足	感情的に叱った後、 フォローをしない	理不尽に思う/ ストレスのはげ口にされた

改善のポイント

行為者がたとえ「思いやり」を持って接しているつもりでも、受け手はそう思わないかもしれません。また、ある程度の年齢に到達した人にとって、コミュニケーション方法を変えることは容易ではありません。

パワハラ NG 行動をしている恐れがある場合、会社が行為者の負担を軽くしてあげることが改善のポイントになり得ます。余裕がないときは往々にして周りに思いやりを持って接することができないため、人的・物的にサポートをしてあげてはいかがでしょうか。



ネットの風評被害への対応について

Facebook、Twitter、InstagramといったSNSの普及にともない、企業の情報や評判はあっという間に広まっていくようになりました。今回はその対処・リスク回避の方法について解説します。

はじめに

現代社会はインターネットの普及に伴い、個人単位で情報を発信できるようになってきています。飲食店や病院を探したり、商品を購入する際には口コミ情報を確認してからどうするかを判断を下すことが多いのではないのでしょうか。その中には評判を上げるような書き込みもあれば、逆に評判を貶めるような書き込みも存在します。

また、ネットの書き込みはあっという間に拡散するため、発信する側が真実であると思っていなくとも、受け取る側が真実であると誤解し、さらにそれを発信するという流れで、真実らしい情報として、一般に受け取られてしまいます。その結果、その情報に関連する企業ないし個人の信用・信頼性が損なわれてしまうということがあります。これがネットの風評被害です。

風評被害への対応

(1) 削除要請について

まず、口コミサイトや掲示板に風評被害につながる書き込みがなされた場合、そのサイト管理者に当該書き込みの削除請求を依頼することが挙げられます（もちろん、証拠の保存も行っておくとなお良いでしょう）。

しかしながら、この依頼はあくまで任意削除の依頼であって強制力はありません。サイト管理者もクレームが入ったからといっていちいち投稿を確認・削除するような手間はかけないことが一般的です（昨今はきちんと対応してもらえるサイトが増えているように思われますが）。そこで、その実効性を高めるために、企業がどのような権利侵害を受けたかを具体的に説明した上で削除依頼をかけること、それでも対応してもらえない場合には、サイト管理者だけでなく、ウェブサイト管理者、サーバー管理者、接続プロバイダの管理者にも削除請求をすると良いでしょう。また、その際には、サイト内の削除に関するガイドライン等を確認し、削除を請求できる案件かどうかの確認もしたほうが良いと思います。

(2) 仮処分について

次に、削除申請をしても投稿が削除されない場合には、**法的手段を講じる**ことが考えられます。具体的には、インターネット上の情報拡散のスピードに対応するために、裁判所に対して仮処分の申立てを行うことが挙げられます。仮処分を認めてもらうためには「非保全権利（守るべき権利）」と「保全の必要性」という2つの要件を満たす必要があり、申立て時にはその2つの要件を疎明（簡単な証明）をしなければなりません。特に「権利の侵害」はどのような書き込みがあり、それによって企業のどのような権利が侵害されたかを詳しく説明できるようにする必要があります。ただし、この手段は弁護士などの専門家に依頼する必要があり、費用がかかってしまうことが問題です。

(3) 投稿者の特定について

上記(1)(2)の方法でも効果がない、または被害が止まない場合には、**発信者情報開示請求**によって投稿した発信者を特定し、その個人に対して、差止請求、損害賠償請求および名誉毀損による刑事告訴などをすることが考えられます。

日常的な対応について

現代社会においては、「口コミ」というものの影響は考えている以上に影響が大きいものです。常に、というわけではありませんが、「検索」することが常態化している現状では、少なくとも大手検索サイトや口コミサイトを定期的にチェックするなどして、自衛策を講じることは必要であると



と考えます。ただし、裏を返せば、良い評判も広まりやすい社会ですので、自社研鑽も同時に行っていきたいものです。

社労士様向け勉強会/企業様向けセミナーのお知らせ

弁護士法人アルファ総合法律事務所は、社会保険労務士の先生方に向けて、労働問題に関する勉強会を今年は国分寺オフィスでも開催致します。

平成31年度のセミナーのご案内です。

昨年も好評でした社会保険労務士の先生方向けの実務セミナーですが、**本年は国分寺でも開催の運びとなりました**のでお知らせさせていただきます。

そして、企業様向けセミナーにつきましても国分寺で開催予定です。

なお、昨年同様、所沢でも社会保険労務士様向け実務セミナー/企業様向けセミナーいずれも開催予定ですので、ご興味のある方はこの機会に是非ふるってご参加ください。

社会保険労務士様向け実務セミナー (全3回・国分寺開催)

第1回 「解雇・雇止め」

(日時) 2019年3月27日(水) 10時~12時

(場所) cocobunji WEST 5階

cocobunji プラザ セミナールーム

第2回 「メンタルヘルス」

(日時) 2019年7月某日

(場所) 未定

第3回 「残業代請求対応」

(日時) 2019年9月某日

(場所) 未定

企業様向けセミナー (全2回・国分寺開催)

第1回 「クレーム対応セミナー」

(日時) 2019年6月某日

(場所) 国分寺商工会議所 (予定)

第2回 「事業承継」

(日時) 2019年11月某日

(場所) cocobunji WEST 5階 (予定)

※所沢開催につきましては次号でお知らせ致しますが、更新情報につきましては、HPにて随時ご確認頂けます。

<セミナーのご案内>

本年も様々なテーマについて、セミナーを開催していく予定です。働き方改革を含め、労働法の大幅改正など社労士の先生方や企業様にとっては様々な対応を迫られる場面が増えることと思われま

す。当事務所のセミナーが少しでもお役に立てれば幸いです。

セミナーに関するお問い合わせは、HPのお問い合わせフォームからご連絡いただくか、04-2923-0971 までお電話にてご連絡ください。

<事務所HP> <https://alpha-lawoffice.com/>

<中小企業HP> <https://alpha-houmu.net/>

<相続相談HP> <https://www.alpha-souzoku.com/>

~当事務所へのお問い合わせについて~

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を身近に感じていただくためのコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えていますので、よろしくご

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町14-3朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所

TEL 04-2923-0971

HPは