



紫陽花

# 経営者通信

編集発行人  
株式会社  
プロット

〒063-0869  
札幌市西区八軒9条東4-1-1  
ラフイーネ北大2F  
TEL 011(700)1020  
FAX 011(700)1021

6月

(水無月) JUNE

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

## 6月の税務と労務

- |  |   |
|--|---|
| <b>国 税</b> / 5月分源泉所得税の納付<br>6月10日                          | <b>地方税</b> / 個人の道府県民税・都民税<br>及び市町村民税・特別区民<br>税の納付(第1期分)<br>市区町村の条例で定める日 |
| <b>国 税</b> / 所得税の予定納税額の通知<br>6月15日                         | <b>労 務</b> / 健康保険・厚生年金保険被<br>保険者賞与支払届<br>支払後5日以内                        |
| <b>国 税</b> / 4月決算法人の確定申告<br>(法人税・消費税等)6月30日                | <b>労 務</b> / 児童手当現況届(市区町村<br>役場から通知が届いた場合)<br>6月30日                     |
| <b>国 税</b> / 10月決算法人の中間申告<br>6月30日                         |   |
| <b>国 税</b> / 7月、10月、1月決算法人<br>の消費税等の中間申告<br>(年3回の場合) 6月30日 |   |

### ワンポイント 租税特別措置

特定の政策目的を実現するため、対象者や期間を限定して設けられる税負担の軽減措置が「租税特別措置」です。中小法人に対する法人税率の軽減措置など適用件数の多い措置もある一方、なかには政策効果が低いものもあり、内閣官房の租税特別措置・補助金見直し担当室で、適正化に向けた議論が行われています。

# 企業経営の中心で愛を叫ぶ！ AI活用のコツ

人手不足や賃上げの常態化、物価上昇など、企業を取り巻く環境が急速に変化する中、AIは単なる便利ツールではなく、生産性を高め外部環境に振り回されない経営体質をつくるための重要な手段です。AIが中小企業の現場・営業・教育をどう支え、組織の強さにつながるのか解説します。

## 1 AI活用は「便利さ」から経営体質を問うテーマに

今日、企業にとってのAI活用は「便利な道具が増えた」という話ではなく、外部環境に振り回されない「経営体質」をつくり出さねばなりません。物価・金利の上昇、人手不足と賃上げの常態化、価値観の変容、世界経済の不確実性という複合的ショックの中、環境変化が速いほど経営者の判断の質とスピードが企業の命運を左右します。AIは、判断のための時間と情報処理力を増やし、少人数で

も回る仕組みをつくるための「経営の補助輪」として位置づけることが肝要です。重要なのは、AIに経営判断を委ねることではなく、AIはあくまで、経営者と社員がより良い判断を下すための「分身」として、仕事の段取りと知恵を増やすため活かすべきであり、最終判断と責任は人が負うことが原則です。

## 2 「人手不足×賃上げ時代」がAIを経営課題に押し上げた

AIが経営体質の問題になる最大の理由は「人手不足×賃上げ時代」の生産性革命が避けられ

れないからです。賃上げが常態化する時代に賃金をコストとしてのみ捉えると、財務が先に苦しくなります。必要なのは、賃上げを人材への再投資と位置づけ、生産性を上げて、払える賃金の土台をつくることです。AI・DX・自動化は、この土台づくりと直結します。特に「書く・まとめる・探す・練り返す」という仕事は多くの時間を奪い、繁忙と疲弊を生み、教育や改善の余力を奪っていきま

## 3 即効性ある三つの実務領域 AIが現場型産業を強化

AIを導入した場合、実務として最初に成果が出やすい領域は「バックオフィス」「営業・マーケティング」「現場・教育」の三つです。【左頁図参照】  
そして、AI導入にあたり押さえておきたい考え方は、「AIは現場型産業を強くするものである」ということです。

製造・建設・物流・整備・清掃・修理といった現場型産業は人の判断と技能が不可欠で、AIに代替されにくい一方、人手不足を背景に価格決定力が高まりやすい分野でもあります。AIは人を減らすためではなく、技能を守り、段取りを磨き、改善を加速するために使われます。現場の改善・標準化・多拠点化・品質の安定を進める企業が、結果として高付加価値化に成功していきます。

## AI導入時のリスク管理

- ① AIの出力を正しいと信じ込み、そのまま使ってしまう危険
  - ② 機密情報・個人情報や外部サービスへ入力してしまう危険
  - ③ AI任せが進み社員の考える力が弱くなる危険
- AIは「答え」ではなく、「下ごしらえ」に使い、最後は人が判

断するという原則を守ること、AI依存ではなくAI協働の文化が育ちます。

## 4 定着の鍵は「小さく始めて仕組みにする」

AIをうまく導入できたら、次に考えることはAIを活用した業務の「定着」です。定着の

鍵は「小さく始めて、仕組みにする」手順にあります。特に家族経営や小規模事業ほど、いきなり高価なシステムを入れるより、まずは一つの作業を10分短くするところから始めるのが現実的です。議事録、提案文、求人文、手順書など、成果が見えやすいものを選び、うまくいったら定型文・テンプレート

## AIの導入で最初に成果が出やすい領域

**バックオフィス**  
見積書・請求書・社内文書の下書き、議事録要約、規程やマニュアルのたたき台作成、問い合わせの一次対応など、AIが下ごしらえを担うことで、少人数でも回る基盤が整います。説明資料づくりや要点整理も高速化され、経営者が本当に考えるべき論点に集中できる状態をつくり出します。

**営業・マーケティング**  
昨今は価格転嫁だけでなく、顧客が納得する「価値転嫁」が鍵です。AIはヒアリング内容の整理、提案書の骨子作成、導入事例の文章化、SNSやWebの発信の下書きなどを支援し、「伝える力」と「提案量」を引き上げます。少人数でも高密度の情報発信と提案が可能になり、結果として「選ばれる理由」を言語化しやすくなります。

**現場・教育**  
人手不足が深刻化するほど、教育負担や品質低下の悪循環に陥ります。AIは作業手順書や安全マニュアルをわかりやすく整え、Q&A化し、教育資料を標準化することで教える側の負担を軽減し、教育の質を均一化できます。さらに、ベテランの経験や勘を文章化して蓄積すれば、属人化を防ぎ、引き継ぎのコストを下げ、組織の再現性向上につながります。

## 5 AIは人間の仕事を奪うのか？

AI時代の先に見えてくる象徴的な存在が「ブルーカラー型産業を基盤に、大きな企業価値を築いた経営者を指します。彼らは、現場の技能や段取り、

トとして社内共有します。そして、AI活用が軌道に乗ってきたら、次に勤怠・会計・在庫・予約など既存SaaSと組み合わせ、仕組みで回る状態を増やしていきます。そして最後に、教育・採用・顧客対応まで含めて業務に落とし込み、「属人化しないAI活用」を会社の文化として定着させます。

この流れができる企業は、賃上げ・人材不足・金利上昇という横風の中でも体質が強くなっています。AI活用は「外部環境に振り回されない体質」をつくる武器です。AIを「分身」として育てながら、人が本来やるべき価値づくりに時間を取り戻す企業が、次の時代の勝ち筋をつかんでいきます。

「AIは人間の仕事を奪うのか？」という問いに、歴史は一定の答えを示しています。蒸気機関や電力、コンピュータといった技術革新は、短期的には仕事を代替し混乱を生みましたが、長期的には新たな職種と雇用を創出してきました。AI時代も、仕事が消えるのではなく、求められる役割やスキルが大きく変わると考えるべきでしょう。その中で企業に求められるのが、AIを前提に人と仕事を再設計する視点で、社員にはAIと協働するための基礎的なリテラシーが、経営者には事業構造をAIでどう変えるかを判断する力が求められます。AI時代に強い企業とは、学び続ける文化を持ち、人への投資を惜しまない企業だと言えるでしょう。

# 副業や兼業をしている社員の 税務上の注意点

副業や兼業を希望する人は、年々増加傾向にあります。そこで、副業や兼業を行っている人の所得税・住民税の取り扱いや、雇用主としての留意点をまとめます。

## 副業・兼業の現状

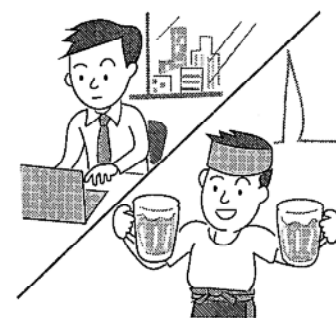
「収入を増やしたい」「1つの仕事だけでは生活できない」「現在の仕事で必要な能力を向上させたい」などの理由で、副業や兼業を行う人が増えています。その形態も、正社員やパート・アルバイトだけではなく、会社役員や起業による自営業主など、様々あります。副業や兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのようなように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、企業は副業や兼業を認める方向で就業規則などを見直すといった環境整備が求められます。

一方で、副業や兼業を行っている人は一定の書類の提出や確定申告が必要なケースがあり、源泉徴収事務に関しても注意することがあります。

## 従たる給与についての 扶養控除等の(異動)申告

はじめに、副業・兼業を行う本人の提出書類から見ていきま

す。2か所以上から給与等の支払いを受ける人で、メインの勤務先から支給される給与(主たる給与)だけでは扶養控除等の人的所得控除が控除しきれないと見込まれる人が、源泉控除対象配偶者や源泉控除対象親族につ



いて、副業・兼業の勤務先から支給される給与(従たる給与)から控除を受ける場合に行う手続きを、「従たる給与についての扶養控除等の(異動)申告」といいます。

この手続きの対象者(図1参照)は、源泉控除対象配偶者や源泉控除対象親族について従たる給与から控除を受けようとする場合には、その従たる給与の支払者に「従たる給与についての扶養控除等の(異動)申告書」を提出します。

## 源泉徴収事務

次に、勤務先が行う源泉徴収事務に関して、注意点を確認し

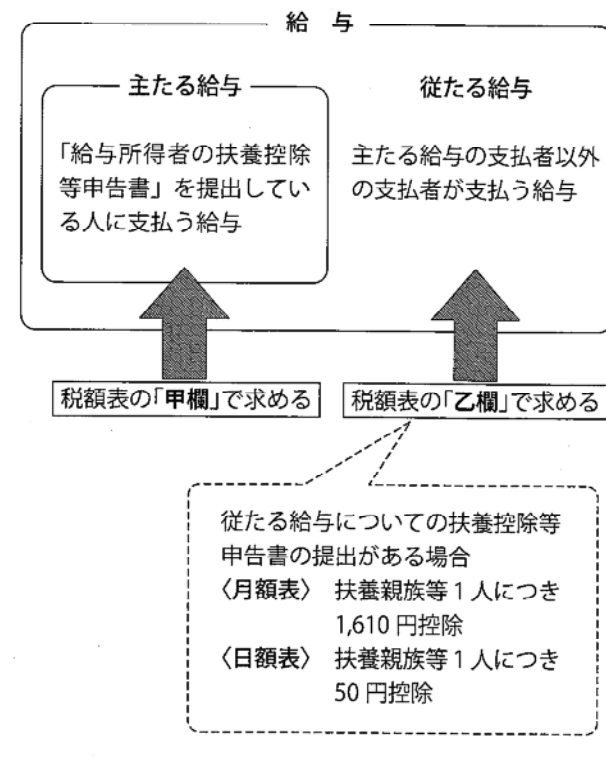
図1 「従たる給与についての扶養控除等の(異動)申告」の対象者

①の金額より②の金額が多い人で、従たる給与から扶養親族等とする人

$$\text{①の金額} = \left[ \text{その年中に主たる給与等の支払者から支払いを受ける給与等の総額の見積額} \right] - \left[ \text{給与所得控除額とその年中に支払う社会保険料及び小規模企業共済等掛金控除額の見積額} \right]$$

$$\text{②の金額} = \left[ \text{その人に適用される源泉控除対象配偶者について控除を受ける配偶者(特別)控除額、扶養控除額、特定親族特別控除額、障害者控除額、寡婦控除額、ひとり親控除額、勤労学生控除額及び基礎控除額の合計額} \right]$$

図2 2か所以上から給与をもらっている人の源泉徴収



給与等を支払うときに源泉徴収をする所得税および復興特別所得税の額は、「給与所得の源泉徴収税額表(月額表および日額表)」または「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」を使って求めます。これらの表を「税額表」といいます。

2か所以上の給与の支払者から給与をもらっている人の給与に対する源泉徴収の方法は、その人に支払う給与が「主たる給与」になるか、「従たる給与」になるかによって異なり、主たる給与を支払う場合の源泉徴収税額は税額表の「甲欄」で、従たる給与を支払う場合の源泉徴収税額は税額表の「乙欄」で求め

ます。なお、「従たる給与についての扶養控除等申告書」が提出されている場合は、乙欄に記載されている税額から、申告されている扶養親族等の数に応じて一

## 確定申告

副業・兼業を行っている場合、確定申告が必要になることがあります。

「2か所以上から給与を受けている場合」

給与を2か所以上から受けていて、その給与の全部が源泉徴収の対象となる場合に、年末調整をされなかった給与の収入金額と、給与所得・退職所得以外の各種の所得金額との合計額が20万円を超えるときは、一定の場合を除き確定申告をする必要があります。

なお、給与所得の収入金額の合計額から、雑損控除・医療費控除・寄附金控除・基礎控除以外の所得控除の合計額を差し引いた残りの金額が150万円以下で、かつ、給与所得・退職所得以外の各種の所得金額の合計

## 住民税の特別徴収

一定の年齢未満の人は、給与所得以外の所得に対する住民税について、徴収方法を選択することができ、給与から差し引くことを希望する場合は、確定申告書の住民税の徴収方法の「特別徴収」欄に、給与から差し引かないで別に窓口等で納付することを希望する場合は「自分で納付」欄に、それぞれ○を記入します。

2か所以上の給与所得がある場合、原則は主たる給与の支払いを受けている勤務先で特別徴収されます。

# 労働安全衛生法の改正

## 高齢者の労働災害防止措置

令和8年4月1日に改正労働安全衛生法が施行され、事業者に対し「高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない」との努力義務が課されました(同法第62条の2)。

今回は、改正法の適切かつ有効な実施を図るために示された「高齢者の労働災害防止のための指針」を基に、職場が実施すべき措置や留意点を解説します。

### 一 法改正の背景

高齢労働者の増加とともに、労働災害による死傷者数のうち60歳以上が占める割合は30%(令和6年)と増加傾向にあり、転倒・転落・腰痛など身体機能の低下と関連する災害が目立つようになりました。

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現が求められる中、労働安全衛生法の改正に至りました。

### 二 指針の全体像

高齢者の労働災害防止のための指針(以下「本指針」)では、事業者は、次の(1)から(5)までの事項について、各事業場における高齢者の就業状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要であるとされています。

(1) 安全管理体制の確立等

- (2) 職場環境の改善
- (3) 高齢者の健康や体力の状況の把握
- (4) 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
- (5) 安全衛生教育

### 三 高齢者の労働災害防止対策

事業者が講ずる5つの項目を個々に見ていきます。

(1) 安全管理体制の確立等  
経営トップ自らが高齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢(安全衛生方針の表明・実施体制の明確化)を示します。

また、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「安全衛生委員会等」)を設けている事業場においては、高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議します。

安全衛生委員会等の設置義務がない労働者数50人未満の事業場では、労働者の意見を聴く機会等を通じ、労使で話し合いをしていきます。本指針とともに発せられた通達においては、「必ずしも会議体の構成をとる

必要はなく、安全衛生方針に基づき指定された担当者等を中心に意見の聴取を実施することも考えられる。」としています。

リスクアセスメント(※)については、災害事例やヒヤリハット事例をもとに危険源を特定し、優先順位を設定して取り組むことが基本とされ、次の①から④の優先順位で検討の上、リスク低減措置を実施します。

- ① 危険な作業の廃止・変更等の本質的対策
- ② 手すり設置・段差解消等の工学的対策
- ③ マニユアル整備等の管理的対策
- ④ 身体負荷を軽減する個人用装備の使用

※ リスクアセスメントとは  
本指針においては、高齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源の洗い出しを行い、当該リスクの高さを考慮して高齢者労働災害防止対策の優先順位を検討することと定義されています。

(2) 職場環境の改善

応するための職場環境整備として、本指針は設備・装置の改善と作業管理の改善の二つの柱を示しています(左表参照)。

職場環境の改善例を一部抜粋

設備・装置面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作業場所の照度確保(視力低下への対応)</li> <li>・ 階段への手すり設置と通路の段差解消</li> <li>・ 暑熱環境対策として涼しい休憩場所の整備 など</li> </ul>
作業管理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務形態の工夫(短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等)</li> <li>・ 作業スピードに配慮したマニュアルの策定</li> <li>・ 腰部負担軽減のための重量物の小口化 など</li> </ul>

### (3) 高齢者の健康や体力の状況の把握

健康診断にとどまらず、「体力の状況の把握」を事業者・労働者双方が継続的に行うことを推奨している点は、本指針の特色の一つと言えるでしょう。

加齢による心身の衰えのチェック(フレイルチェック)、身体機能セルフチェック、オン

ラインツール・質問紙などを活用した体力チェックなどを定期的に実施し、その結果をもとに作業内容をマッチングさせることが求められています。

なお、体力チェックにより得られる健康情報等の取扱いについては、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針」を踏まえた個人情報保護措置を要することに留意します。

(4) 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応  
健康や体力の状況に応じた個別対応としては、脳・心臓疾患リスクの増加を踏まえた労働時間の短縮・深夜業の回数削減・作業転換、ワークシェアリングによる業務分担、「治療と就業の両立支援指針」(令和8年厚生労働省公表)に基づく両立支援策などを講じていきましょう。

(5) 安全衛生教育  
安全衛生教育については、高齢者本人に対する教育のほか、管理監督者および高齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、高齢者の特性と高齢者に対する安全衛生対策の教育を行うことが望まれます。

高齢者向けの教育では、文字だけでなく写真・図・映像等を活用して理解を深めること、再雇用・再就職で経験のない業種・業務に従事する場合には特に丁寧な教育訓練を行うこととされています。

また、危険予知訓練(KYT)やVR技術を活用した危険体感教育の活用、勤務シフト等から集合研修が困難な事業場での視覚教材の活用も有効です。

ITに詳しい若年労働者と現場経験豊富な高齢者がチームで働く機会を積極的に設ける「世代間の知識共有」のアプリも示されており、世代を超えた職場全体の取組として位置づけていくとよいでしょう。

### 四 労働者との協力

本指針においては、高齢者労働災害防止対策を事業者だけが実施するのではなく、「労働者と協力して取り組む」ことが必要であると明記されています。

高齢者自身が、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、積

極的に健康づくりに取り組むことが求められています。

### 五 留意点と今後の対応

本指針に定める措置は「努力義務」で直ちに罰則が科されるものではありません。ただし、法第62条の2に基づく指針であるため、労働基準監督署の指導の根拠となり得ること、また前述のとおり高齢者の労働災害は増加傾向にあることから、職場における取組に着手していくことが望ましいといえます。

実務対応の第一歩として、まず自社の高齢者の就業状況・業務内容・過去の災害・ヒヤリハット事例を棚卸しし、リスクアセスメントを実施すること、その上で年間推進計画を策定し、優先度の高い対策から順次実施・評価・改善を行っていくこと等が基本的な進め方として考えられます。

職場環境の整備・個別対応・教育の三位一体の取組により、高齢者が安全・安心に働き続けられる職場づくりを進めていきましょう。