菜の花

NAO Letter

NAO税理士法人

編集発行人
代表社員
髙井直樹
〒500-8335
岐阜市三歳町４－２－10
TEL 058(253)5411㈹
FAX 058(253)6957

3月（弥生）MARCH

20日・春分の日

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

3月の税務と労務

国　税／令和元年分所得税の確定申告　2月16日～3月16日

国　税／個人の青色申告の承認申請　3月16日

国　税／贈与税の申告　2月1日～3月16日

国　税／2月分源泉所得税の納付　3月10日

国　税／個人事業者の令和元年分消費税の確定申告　3月31日

国　税／1月決算法人の確定申告（法人税･消費税等）　3月31日

国　税／7月決算法人の中間申告　3月31日

国　税／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告（年3回の場合）　3月31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16日

ワンポイント　配偶者居住権

配偶者が相続開始時に被相続人所有の建物に居住していた場合、終身又は一定期間、その建物に無償で居住することができる権利。配偶者の安定した生活の保護などを目的に4月1日以後の相続からスタートする制度で、遺産分割や被相続人からの遺贈等によって配偶者が取得します。

サーバント・リーダーシップ

皆さんの会社の上司はどんな人でしょうか？また逆にあなたはどのような上司なのでしょうか？

「俺がやるから付いてこい」という昔からよくいる「支配型」の上司でしょうか。それともどのような活動方針かを皆で話し合って決める「民主型」の上司でしょうか。または、あまり会社にはいないで皆の自主性に任せた「放任型」の上司でしょうか？

上司のリーダーシップ次第でどのように動けばいいのかは、その部下の働き方に大きく影響してくると思います。

リーダーシップが発揮できていない、部下の指導がうまくいかない、職場の雰囲気が悪いのは、いずれもリーダーシップのスタイルが「支配型」や「放任型」だからかもしれません。このように組織が会社の目標や部署の目標を達成していく上で、上司の果たす役割は非常に重要です。

上司がとるべきリーダーシップにはさまざまな種類がありますが、最近では「サーバントリーダー」という考え方の新しいリーダー像が注目されています。

サーバント・リーダーシップとは、アメリカのロバート・K・グリーンリーフ博士が提唱したリーダーシップ哲学で、「リーダーはまず相手に奉仕し、その後相手を導くものである」という考え方に基づくものです。

そもそも「サーバント」とは、訳すと「使用人」「召使い」という意味です。「リーダー」とは正反対の言葉ですが、「サーバントリーダー」と一語にすると、「支援型リーダー」「奉仕型リーダー」と訳されます。部下に対して、奉仕の気持ちを持って接し、どうすれば組織のメンバーの持つ力を最大限に発揮できるのかを考え、その環境づくりを邁進するリーダーシップです。これは「支援型リーダーシップ」とも呼ばれ、従来の所謂「支配型リーダーシップ」とは相対するものです。

サーバントリーダーの一〇の属性

サーバント・リーダーシップの概念の普及を図っている「特定非営利活動法人日本サーバント・リーダーシップ協会」によると、サーバントリーダーには一〇の属性があるといいます。同協会のＨＰを参考にご紹介します。

⑴　傾聴

大事な人達の望むことを意図的にしっかりと聞く力です。

相手がどのようなことを望んでいるのか、悩んでいるのか、相手の気持ちや意見を正確に把握することで、リーダーもしくは組織として、その相手を活かすために何をしてあげられるか、という発想をしていく力です。また、相手への傾聴だけでなく、時には自分自身への傾聴という視点も重要になります。

⑵　共感

相手の立場に立って、相手の気持ちや意見を理解する力です。

傾聴するためには、相手の立場に立って、何をしてほしいかが共感的にわからなくてはなりません。相手の人々の気持ちを

サーバントリーダー 10 の属性

⑴　傾聴（Listening）
⑵　共感（Empathy）
⑶　癒し（Healing）
⑷　気づき（Awareness）
⑸　説得（Persuasion）
⑹　概念化（Conceptualization）
⑺　先見力、予見力（Foresight）
⑻　執事役（Stewardship）
⑼　人々の成長に関わる（Commitment to the Growth of people）
⑽　コミュニティづくり（Building community）

理解し、共感することが非常に重要になります。

(3) 癒し

相手の心の傷を癒すことで、本来の力を発揮させる力です。集団や組織を大変革し統合させる大きな力となるのは、人を癒すことを学習することが大切です。相手の欠けているものや傷ついているところを見つけ、全体性を探し求めることが重要になります。

(4) 気づき

意識を高めて、物事をよく観察することで変化や本質を知る力です。特に自分への気づきがサーバント・リーダーを強化していくことになります。自分と自部門を知ることが、倫理観や価値観とも関わることになり非常に重要になります。

(5) 説得

相手の納得や同意を得ながら、物事を実行していく力です。

職位に付随する権限に依拠することなく、また、服従を強要することなく、他の人々を説得できることが重要になります。

(6) 概念化

チームが進むべき方向や目指すべき大きな夢や目標を、メンバー全員に伝える力です。相手のモチベーションに響くよう、一度、概念や構造といった大きな視点で物事を捉えるような思考プロセスを意識することが重要になります。

(7) 先見力、予見力

広い視野で組織の立ち位置と、求められている成果を出すために、どの方向へ向かうべきなのかをチームに示す力です。

特に現在はグローバル化によって、さらに情報は拡大しています。グローバルな視野で、現在と過去と未来、最新の情報をアップデートする姿勢が重要になります。

(8) 執事役

自分の利益ではなく、相手の利益を優先する姿勢をもつ力です。エンパワーメントの著作でも有名なコンサルタントのピーター・ブロックの著書の書名で知られていますが、執事役とは、大切なものを任せても信頼できると思われるような人を指します。より大きな社会のために、制度を、その人になら信託できることが重要になります。

(9) 人々の成長に関わる

人々には、働き手としての目に見える貢献を超えて、その存在そのものに内在的価値があると信じる力です。リーダーとして、会社に対して組織が携わる仕事の成果をコミットするのはもちろん、それを実行するメンバーの仕事に対しても成功をコミットしてあげる視点が重要になります。

(10) コミュニティづくり

チームのメンバー全員のことを考えて、個々の能力が発揮できる、もしくはメンバー同士フォローができるコミュニティをつくる力です。歴史上のなかで、地域のコミュニティから大規模な制度に活動母体が移ったのは最近のことですが、同じ制度の中で仕事をする（奉仕する）人たちの間に、コミュニティを創り出していくことが重要になります。

一〇の属性の中で最も大切なのが、(1)の「傾聴」といわれています。リーダーが自らメンバーの話に対してしっかりと耳を傾けてこそ、チーム内のコミュニケーションが活発になり、部下の潜在能力が引き出されて成長を促し、問題や課題等を早期発見して解決に結びつけることができるからです。

支配型リーダーが企業を大きく引っ張っていけたのは高度経済成長期までです。現在のように市場が成熟し、個人の価値観が多種多様化した現代社会では、リーダーが一人で突き進んでいき、それに習えと周囲が支えていくという組織づくりではなく、チームメンバーの全員がどのように目標を達成するかを考え抜ける環境づくりが必要です。それを可能にする一つの形が「サーバント・リーダーシップ」といえるでしょう。もし皆さんが真のリーダーを目指すのであれば、自分の利益よりもまずは部下の利益を重視し傾聴し、そして奉仕することを優先にして、「このリーダーに付いていきたい」と周囲から思われ信頼されるような存在をまずは目指しましょう。そのようなリーダーシップをとることができれば、組織は強固なものとなりえるでしょう。

パワハラ防止法

昨年５月に職場でのパワーハラスメント防止を企業に義務付ける「労働施策総合推進法」（通称パワハラ防止法）が成立しました。

このパワハラ防止法において、パワハラとは「職場において行われる優越的な関係を背景とし業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されました。この優越的な関係とは、上司部下の関係だけでなく、例えば、業務経験が長い部下による新しい上司に対する悪質な言動なども該当する可能性があります。

これにより、事業主は職場でのパワハラ防止の為に雇用管理上必要な措置を講じることが義務となります。具体的には、事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等です。

来月には新年度となり、新入社員を迎える時期でもあります。人によってパワハラの捉え方は様々で、こちらが指導のつもりで行ったことがパワハラであると訴えられたり、そのような事態を恐れて必要な指導さえ行うことが難しくなったりする場面も見られます。

行った指導については、日頃から記録を残すなどの仕組みを早急に整えることが必要です。

パワハラ防止法の内容に疑問を持つ声もありますが、今回の法整備は職場環境をより良くするいい機会ではないでしょうか。パワハラは被害者個人のみならず、会社全体にも大きな悪影響をもたらします。

まずは会社の大切な財産である従業員に、会社がきちんと対応してくれると思ってもらうことが大事ではないでしょうか。

胡蝶蘭

取引先が新しい店舗をオープンする等、おめでたいことがあった時にはぜひ気持ちの伝わる品を贈りたいものです。

開店・開業等の贈り物の定番といえば胡蝶蘭ですが、なぜこのようによく使われているのでしょうか。

まず、胡蝶蘭は「幸福が飛んでくる」という大変縁起の良い花言葉を持っています。また、鉢植えは「根付く」ことから「幸福が定着する」とされ、さらに花粉や香りが少なく、手入れが比較的簡単で花が大変長持ちし、一年中栽培されている為、時期を選ばず様々なお祝い事に重宝されているのです。

お祝い事として贈る時には、「割れない数」として奇数の本数で贈ります。定番色の白以外にも、紅白やピンク等様々です。

社長の出身大学

東京商工リサーチは平成22年から「全国社長の出身大学調査」を実施しています。

令和元年の集計結果を見ると、全国の企業約379万社の内、日本大学出身の社長が2万1,581人でトップでした。次いで慶應義塾大学、早稲田大学、明治大学、中央大学、法政大学、近畿大学、東海大学、同志社大学、東京大学となっています。日本大学は調査開始時から９年連続のトップ。約118万人の卒業生を輩出するマンモス校ゆえの結果となりました。

社長の出身大学別に見た会社の直近２期の売上高と当期利益を比較した業績別では、増収１位が東京大学、増益１位が筑波大学、増収増益１位が千葉工業大学と、国立大学や理工系大学がそれぞれ上位を占めています。

社長の出身大学と業績に相関関係があるかどうかはさておき、今年も結果が気になるところです。