

● 今月の経営チェックポイント

- 納期特例事業者の方の源泉所得税の納付月です。
平成27年7～12月分の納付が必要です。（納期限は1月20日）
※この期限までに納付しなければ延滞税や不納付加算税がかかります。
お気をつけください。
納期の特例を受けていない事業者の方につきましては当月の納期限は1月12日です。
お間違えのないようお気をつけください。
- 給与支払報告書、法定調書合計表等の提出月です。（提出期限は2月1日）
- 償却資産税の申告月です。（申告期限は2月1日）
- 個人の道府県民税・市町村民税の第4期分の納付期限月です。（納期限は2月1日）
- 労働保険料の延納申請している場合の第3期分の納期限は2月1日です。
- 1月、2月決算法人の方は、賞与等決算の対策の準備をしてください。
- 今月の祝日は11日（月）が成人の日です。

謹賀新年

税理士 田中彰

新年あけましておめでとうございます。本年も倍旧のご支援とご鞭撻を賜ります様お願い申し上げます。
さて、私は例年、元日の午前中は北野天満宮の参拝と墓参りに行きますが、今年の「天神さん」の参拝者は特に多かったという印象です。暖冬のせいなのか、神頼み増殖のせいなのかは判りませんが、時節柄神にすがりたいという気持ちは共感できます。天変地異が起こらぬようにとか、テロに巻き込まれないようにとかだけでなく、社会的なことや経済的なことにおいても非常に不透明感の強い昨今でございます。現在のパナソニック創業者の松下幸之助先生は、「世の中は常に生成発展している」と言われ後戻りしないと云われますが、失われた20年を先生は、どのように評価されるのかと思ったりします。

本年はマイナンバー元年になります。今月末までに市区町村に提出する償却資産税の申告対象となる個人事業主の方は特定個人情報であるマイナンバーを早速お聞きすることになります。法人ナンバーは他者に対してオープンな扱いとなります。平成28年の個人申告書は来年の提出になるので時間的余裕があります。このマイナンバー制度が長い目で見たときには世の中の発展に寄与するものであることを祈るばかりです。

私たちの仕事はサービス業のひとつです。正しい経営指導であれば変わらずに追い続けなければなりません。お客様や社会的ニーズの変化に合わせて変えなければならぬものもあります。「不易流行」職員一同、皆様のご期待に沿えるよう精進する一年にしたいと考えています。最後に本年が皆様にとりまして良き年になります様、祈念申し上げます。

●チームをうまく動かしてみませんか

今年の干支が申ということで、サルにちなんで…類人猿をご紹介します。

類人猿は、大型と小型に分けられ、大型類人猿には、オランウータン、ゴリラ、チンパンジー、ボノボがいます。私たち人間から枝分かれして進化を歩んだ大型類人猿の遺伝子は、ヒトと比べて数%の違いしかありません。この類人猿たちの感受性、行動パターンを人間の性格タイプにあてはめてみようという試みが、「類人猿診断」です。4つのタイプは考え方や行動の基準が全く違い、私たちが普段持っている「当たり前」や「常識」は、タイプによって違うということに気付かされます。人間界だって違いを知れば、お互いの理解が深まります。これは、一般的な人間関係だけではなく、職場や学校などでも利用できます。

特に職場などでチームがうまくいかないとき、その役割や組合せを変えてみるだけで、大きく変化が見られることがあります。その時の参考にいかがでしょうか。

参考文献 「人間関係に必要な知恵はすべて類人猿に学んだ」 名越康文&Team Gather Project

類人猿診断はこちらから↓

<http://yakan-hiko.com/gather/>

(文責 渡辺 晶子)

●電力の自由化が間近に迫りました

2016年4月1日から開始される電力自由化。間近に迫った新たな自由化について改めて簡単なおさらいをしたいと思います。

電力の自由化はこれまでも一部行われていましたが対象がデパート等に限られていて、一般家庭等は対象外でした。しかし今回の全面自由化により全ての消費者が自由に電力会社を選べるようになりました。

新たに参入した会社は電話会社、ガス会社、石油会社など多数あり、それぞれなりのサービス・料金メニューを打ち出しています。自由化開始は4月からですが、1月から各電力会社にて事前受付が始まります。サービス内容や料金を比較の上、一度新たな電力会社を検討されてはいかがでしょうか。尚、切り替え手続きをしなかった場合は現在契約している地域の電力会社から引き続き電力供給されます。

(文責 井後 史朗)

●ストレスチェック制度の創設

昨年労働安全衛生法の改正により、労働者50人以上の事業場においてはストレスチェックの実施が義務付けられました。(平成27年12月1日施行)

労働者50人未満の事業場については、当分の間努力義務となります。

事業者は常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回定期的に次の事項について検査を行わなければなりません。

1. 職場における心理的な負担の原因に関する項目
2. 労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
3. 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

以上のような検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合は医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導の後医師から意見聴取し、事後措置の実施となります。事業者はストレスチェックの実施後「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(文責 田中 恵子)