

T&M通信

～税務と経営～

2019年6月号

今月の経営チェックポイント✓

- 住民税の特別徴収（給料からの天引）額が平成 31 年（令和元年）分になります。
- 住民税の普通徴収の方の第一期分の納付期限は6月末日です。
- 6月、7月決算法人の方は、賞与等決算の準備をして下さい。
- 当事務所におきましてもクールビズの推進を行います。何卒よろしくお願い致します。



納税期限スケジュール

- 所得税の予定納税額の通知と納付
原則として前年に 15 万円以上所得税を納められた方は予定納税が必要になります。予定納税額は6/15までに税務署から通知があります。
第1期納付期間：7/1～7/31（振替日：7/31）
第2期納付期間：11/1～11/30（振替日：11/30）
- 所得税の予定納税額の減額申請
予定納税が必要な方で前年度より大幅に所得が減少する見込みがある場合には、予定納税の減額申請が可能です。申請期限：7/15
- 労働保険の申告・納付
労働保険の加入事業所は平成 30 年度の確定労働保険料と平成 31 年（令和元年）度の概算労働保険料の申告と納付が必要です。申告納付期間：6/3～7/10

着眼点 「『経営サポートナビ』について」

税理士 田中 彰

早いもので本年も6月になりました。今月は入梅が予想され、少し鬱陶しい時期になります。食料品が黴たり色々な菌が繁殖し易い季節になるので、特に飲食店の皆様におきましては食中毒などが発生しないよう十分ご注意ください。

さて、ご愛読いただきました「マネコン（マネーコンサルジュ）」は第84号を持ちまして廃刊となりました。「マネコン」は当事務所が加盟している会計事務所のフランチャイズ「Tax House」を展開する株式会社エフアンドエム（ジャスダック上場）という会社が発行してきましたが、この度ペーパー版からWEB版発行に移行しました。このWEB版は当事務所のホームページに掲載しますので是非ご覧ください。また、T&M通信をメール配信させていただく際にURLを掲載しておりますので、そちらからでもご覧いただけます。

この新たにWEB配信いたします記事の名称は「経営サポートナビ」です。現在はVOL.1 2019.5月号が発行されています。副題に「今が旬！おすすめの公的制度が早わかり 中小企業経営者のための情報誌」とあり、5月号のコンテンツは以下のようなものです。

- 注目の中小企業支援制度・・・中小企業向けの補助金をご紹介
- 中小企業総合研究所レポート・・・「早期経営改善計画策定支援」活用のすすめ
- 融資に強くなる講座・・・「10年間返済不要な融資」って使えるの？

■事業承継入門講座・・・これからのM&Aはお手軽になります

■税制改正コラム・・・中小企業の設備投資減税

■助成金活用ガイド・・・キャリアアップ助成金（正社員化コース）

記事はビジュアル的で読み易くなっていると思いますので、ご活用ください。もちろんご要望やご不明なこと等は当事務所にお問い合わせください。

また平成31年度「税制改正のポイント」の小誌がありますので、ご希望の方はお声がけください。

●金融機関冬の時代

ゴールデンウィークも明け、2019年3月期の決算発表が出そろいましたが、今回は金融機関を取り上げようと思います。総括的にはメガバンク・地銀含めて約7割の金融機関が減益となかなか各社ともに苦戦された1年だったようです。

金融機関といえば貸出金の利息で稼ぐというのが中心の収益モデルでしたが、昨今の超低金利時代においてはこの収益モデルが成り立たなくなっているようです。借りる側の我々としても金利が低いのはありがたいですが、他方で預金の金利も超低金利であることからいくら預けてもほとんど預金が増えない・・・という状況の方も多いことかと思えます。

さらに、現在各金融機関が見直しを進めているのが各種手数料の値上げです。金融機関としても貸出利息を穴埋めする収益源を探さざるを得ないという状況だと思われそうですが、我々にとっては手数料の値上げは痛いですね。ふと思立ち、自分の通帳を見てみると・・・預金利息よりもATM手数料の支払の方が数倍多いではありませんか。たかが108円、されど108円。私のATM利用方法も見直しが必要のようです。

（文責：亀元 祐希）

●満足と不満足

最近「満足と不満足は同じ軸の上にはない」という言葉を耳にしました。これはアメリカの心理学者ハーズバーグが提唱した理論で、内容としては、仕事において満足感を引き起こす要因と不満足感を引き起こす要因は違う、というようなものです。つまり、仕事における不満足要素（例えば、会社の方針が気に入らない！上司とそりが合わない！等）を取り除いても不満足感が減少するだけで、積極的な満足感を得る（やる気が出る）ことには繋がりません。

この理論は、従業員のモチベーションに悩んだ時に一考の価値があるのではないかと思います。「何が不満なのか？」と「どうすればモチベーションが上がるのか」を分けて考える必要があるということ念頭に置いて、従業員管理を行わなければなりません。労働条件や上司との関係を改善することで不満足感を解消するだけでなく、やる気を持って仕事をしてもらうには、承認欲求や目標達成欲求などを満たすような方法も考えなければならない、ということでしょう。

また、お客様に対しても同じことが言えるのではないのでしょうか。例えば飲食店では、「料理が出てくるのが遅い！」と不満を持っているお客様に対して、料理を早く提供するだけでは満足してもらうことはできません。「満足してもらう」というのはとても難しいことですが、この理論が「満足」を考える際の手助けになればと思います。

（文責：田中 ひとみ）