

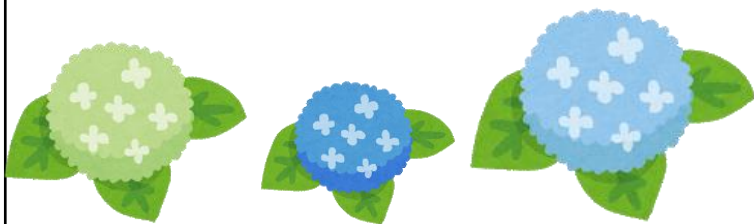
# T&M通信

～税務と経営～

## 2020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）額が令和2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、賞与等決算の対策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31（令和1）年度の確定労働保険料と令和2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：6/1～7/10

## 着眼点 「 コロナ禍における事業支援 パート2 」

税理士 田中 彰

緊急事態宣言が解かれ、今年も6月になりました。日本国内においては皆の努力により感染者数が減少し、経済的活動も徐々に再開できる状況になってきました。しかし、コロナウィルスが完全に死滅したわけではなく、いわゆる第2波や第3波が懸念されるところで油断禁物です。私たちも緊急事態宣言発令中は、極力皆様との面談を控えて参りましたが、これからはマスク着用の上面談もさせていただきたいと思っています。もちろん発熱や風邪気味である場合は面談を控えます。

現在でのコロナの影響による事業支援策を改めてご案内します。

#### ①納税の猶予について

国税を一時的に納付することが困難な場合は、税務署に申請することにより原則的に最大1年間納税が猶予されます。また、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において収入が概ね20%以上減少している場合には、延滞税なし等の特例があります。

#### ②融資制度について

先月号でも紹介しましたが、コロナの影響により5%以上収入ダウンした場合など日本政策金融公庫や商工中金、また地方銀行や信用金庫（協会特別保証付き）の特別貸付制度が継続します。3月頃は飲食店など直接コロナ禍の影響を受けた業種の申請が多かったのですが、最近は建設業や不動産賃貸業など二次的に影

響を受ける業種の申請も増えています。

### ③持続化給付金について

コロナの影響により、ひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している事業者は、最大法人は200万円、個人事業者は100万円支給されます。都道府県や市区町村の給付金は受付を終了したのがありますが、本制度は継続しています。

コロナの影響によりお仕事や生活に困られている場合には各制度の紹介や活用に協力する所存です。当事務所にご相談ください。

## ●コロナの影響による決算発表と株価

新型コロナウイルスの感染拡大により、3月期決算の上場会社のうち、約2割の企業が決算発表を延期する事態となっており、企業の現在の財務状況や将来性を判断する指標となる「有価証券報告書」の提出期限も通常の提出期限である6月末より3か月遅い9月末まで延期されています。通常、決算発表の際には来期の業績予想もされるのですが、多くの企業が「未定」として業績予想を回避している状況です。

こうした先行き不透明な中、株価も当然に下落すると思われていました(私もその一人です)が、一時的に急落したもののその後は堅調に値を戻しつつあります。代表的な日経平均株価も2月から3月にかけて30%程度下落したものの、現在は10%程度の下落水準まで戻ってきています。投資においては、現在ではなく将来の経済を予想して株価は変動すると言われてはいますが、とすると現在の株価は落ち込んでいる実体経済が近いうちに回復するという予測なのでしょうか。その真偽は将来にならないと分かりませんが、株価の回復と同じように実体経済も早く回復することを祈るばかりです。

(文責：亀元 祐希)

## ●第3回 働き方改革関連法 ～有給休暇取得の義務化～

働き方改革の中でも、多くの人に関係のある法から触れていきたいと思います。読んで名の通り、有休を取得させることを使用者の義務とする、ということですが、もっと詳しく見ていくと『年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、付与日から1年以内に時季を指定して5日の有給休暇を取得させることを義務化する』といったものです。週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数が5日以上、なおかつ入社日より6ヶ月経過時点で8割以上の出勤率がある⇒有給休暇10日付与⇒該当者 となります。一般的に、正社員やフルタイム勤務の方はほぼ全員が該当しますが、パート・アルバイトさんは、週の勤務日数や勤務時間、年数によって付与日数が変わるので、気になる方は是非一度調べてみて頂きたいと思います。

『時季を指定して』 これは、労働者の意見を最大限に考えた上で最終的に使用者が日を決めることとなりますので、双方の話し合いが必要です。

この法の施行自体は良いことですが、わざわざ「義務化」ということが、有休を取得しづらい空気が蔓延している日本の社会を映しているようで、個人的には悲しいと感じます。この法がキッカケとなり、日本人に根付きがちな「休まず働く人が偉い」という考えが少しずつ変わっていき、もっと余裕のある社会になればなあと思うばかりです。

(文責：松原 礼)