

the Heartful **元気な企業をつくる!**

2007
07 月号
2007年6月25日発行

OAG Vol. 27

太田孝昭が語る春夏秋冬
コミュニケーションが会社を
ダイヤに変えます

OAG(チーム相続)が
ホームページを開設しました!

要注意!

トラブルが多い労務管理
実際の事例に学ぶ傾向と対策
経理秘書 代表取締役
和田安義

CSR 尊敬される企業を目指して No.4
時間も人手もかからない「寄付」も
立派なCSR

今日から役立つヘルシー講座 その四
夏のシャワーは効果的に
～半身浴でリラックス、シャワーで元気回復～

the Heartful OAG

2007. 07 月号 Vol.27

C O N T E N T S

02

太田孝昭が語る春夏秋冬
コミュニケーションが会社を
ダイヤに変えます

03

OAG(チーム相続)が
ホームページを開設しました!

04

要注意!
トラブルが多い労務管理
実際の事例に学ぶ傾向と対策
経理秘書 代表取締役
和田安義

06

CSR 尊敬される企業を目指して No.4
時間も人手もかからない「寄付」
も立派なCSR

07

今日から役立つヘルシー講座 その四
夏のシャワーは効果的に
～半身浴でリラックス、シャワー
で元気回復～

太田孝昭が語る元気な経営のワンポイント

コミュニケーションが会社を ダイヤに変えます

太田アカウンティンググループ代表
太田孝昭



あなたの会社には、会社の発展や成長を真剣に考えている社員が、何人いると思いますか？

先日当社では、経営改善を行う目的で社員へのアンケートを行いました。その結果から、社員の考えは十人十色なのだと改めて知りました。働く目的や仕事への姿勢、年齢、性格、趣味など、会社には本当にさまざまな人間が存在するという、当たり前前の事実を目の当たりにして、驚きすら感じています。会社のことを真剣に考え、会社の掲げる目標に全力で向かおうとしている社員は、実は経営者が考えているより少ないのではないだろうか？ そんな思いが募り、改めて経営の難しさを実感させられています。

日常では日々の仕事に追われ、“そこそこ”の利益が上がれば、会社のことを真剣に考える気持ちが幹部や経営者ですら薄れがちです。しかし現実には、会社は「衰退」や「倒産」と隣り合わせです。会社を取り

巻く環境が非常に厳しい中で、十人十色、いや百人百様といえる人間の集団を、どうやって会社の掲げる共通目標に向かわせればいいのでしょうか。

最も簡単な方法は、成果主義を徹底することでしょう。しかし、それだけでは面従腹背の社員を作り出すことになりかねません。やはり大切なのは、経営者が納得して社員が共感でき、さらに社会からも好感を持たれる経営理念を打ち出し、社内に浸透させることではないでしょうか。そのためには、経営者自らが社員とのコミュニケーションを図り、社員同士のコミュニケーションもスムーズに進むように努めることが必要です。

コミュニケーションの効果は、数字や形で表せるものではなく、手探りでやるしかありません。地道でとても面倒な作業ですが、会社という船がどこへ向かっているのかを知らなければ、どんなに屈強な人間が何人乗っていようと、船はまっすぐに進まないでしょう。

一つ注意しなくてはならないのは、経営目標を共有するといっても、「社員全員が、経営者と全く同じ思考で一丸となる」ことではありません。社員は全員違う人間だということを相互に認め、それぞれの視点から目標到達へのアプローチを模索することで、会社は発展します。以前このコーナーで書いたことがありますが、カット面が多いほど輝くダイヤモンドのように、十人十色の社員がカット面を形作ることで、会社はより輝くのです。そして、光源に素晴らしい経営理念があれば、輝きは美しさを増していくのです。

OAG(チーム相続)が ホームページを開設しました！

<http://www.sohzoku.jp/>

年金に関わる数々の不祥事が注目を集めています。老後の問題でも一つ重大なことが相続です。戦後の経済成長を支えた団塊世代が大量にリタイアして、退職金などを含めた資産をどのように子孫に残すのか、これから大きな社会問題として顕在化してくることは間違いありません。

実際に、相続の現場ではさまざまなトラブルに直面します。遺品を仲良く整理していた兄弟が、高価な美術品を見つけた途端、大喧嘩を始めたなどという故人も悲しむ事例は枚挙に暇がありません。特に、企業経営者として多くの資産を持っている方々は、トラブルが起こらないことはないと考え、事前に長い時間をかけて相続対策を練り上げていく必要が絶対にあります。

私たちへのご相談も、相続に関するものが急速に増えてきていることから、「OAG(チーム相続)」という専門部隊を発足させたことは、既に存じのことでしょう。資産税部のスタッフを中心に、相続税申告のほか事業承継対策、資産の譲渡・運用関連の税務など、幅広い案件を年間100件規模で手掛けています。

相続は、法人税や所得税とは違い、毎年継続して発生する事案ではないため、情報と業務を特定の部署に集めることでスキルやノウハウを蓄積することがチーム設置の背景です。豊富な知識と経験が、相続税の節税だけでなく、円滑な相続には必要不可欠なのです。

そしてこのほど、「OAG(チーム相続)」の仕事をより広く知っていただきたいと思い、相続専門のホームページを立ち上げました。ぜひ一度ご覧いただければ幸いです。

「プロジェクトZ」のご案内

「相続など、まだ先のこと」とお考えの皆さまも多いことでしょう。しかし、前述のように円滑な相続のためには、長い時間をかけて準備をしていくことが必要です。そこで、「相続税対策」や「紛争防止対策」などを早くからお考えになることをお勧めする「プロジェクトZ」も立ち上げました。人生の始まりが「A」とすれば、終幕が「Z」であり、その終幕をどのように飾るかがと

まだまだこれからという方におすすしたい準備があります。

ても大切です。そうした思いを込めて、「プロジェクトZ」と名付けました。「OAG(チーム相続)」のホームページ

からリンクしておりますので、事前の相続対策のイメージをつかむために、ぜひお役立てください。

要注意！

トラブルが多い労務管理 実際の事例に学ぶ傾向と対策

経理秘書 代表取締役
和田安義

約20年間・約300社の顧問先から労務相談を受けてきた中で、中小企業の相談の大半は「解雇」と「残業手当」に集約できるのが現実です。どちらも雇用契約にかかわる問題ですが、中小企業の場合にはそうした契約に不慣れなことも一因でしょう。今回は、この2つの問題に焦点を絞って、傾向と対策をお届けします。

◆年俸制でも残業手当は支払う

最近、ある企業から「労働基準監督署から調査が入り、是正勧告書が届いた」という相談を受けました。そこに指摘されていた労基法違反行為には、次のようなものがありました。ちなみに、労基署は逮捕権も持っていて、告発されると懲役や罰金などの重い刑罰が課せられたりしますから、労基法に対する理解は絶対に必要です。

- ① 時間外労働に関する協定届けの限度を超える時間外労働を行わせている（労基法第32条違反）
- ② 時間外労働に対して、法定の割増賃金を支払っていない（労基法第37条違反）
- ③ 賃金台帳に、時間外労働時間等の必要事項を記入していない（労基法第108条違反）

勧告を受けた当時、この会社では残業手当をきちんと計算せずに、“みなし手当”として7万円程度の金額を一律に支給していました。是正勧告書には「指導表」も付いていて、「一定の要件を満たす場合には、時間外労働時間に比例しない割増賃金の定額払いも適法」とありました。その要件とは、①実際の時間外労働時間に基づいて計算した割増賃金よりも、当該手当が多

い場合（基準となる給与が違えば割増賃金の額もばらばらになるはずですが、同社の場合には全員が同一額でした）。②就業規則等に当該手当が時間外労働の割増賃金に相当するという規定があり、従業員に周知されている場合（同社では、規定も周知もあいまいでした）。③当該手当の額が実際の労働時間に基づいて計算した額よりも低い時には、割増賃金を追加して支払っている場合。そして、「年俸制だから割増賃金は年俸に含まれているとか、基本給を高め設定しているので割増賃金は基本給に含まれているなどの主張は現行法上認められない」という趣旨の補足も付いていました。

残業手当の問題で経営者や人事担当者が誤解しやすいのが、補足が指摘したような「年俸制だから残業手当は出さなくてもいい」という考え方です。年俸制でも、契約上の労働時間を超えて働いた場合には残業手当を支給する必要があります。「他の手当を出しているから」「管理職だから」という考え方も間違いで、裁判になれば必ず払うことになります。「残業手当は支給しないことを承知の上で採用した」というのもダメです。また、作業効率が悪い（仕事の能力が低い）に行われた残業に対して、割増賃金を払わないのも違法です。

◆労務トラブルは解雇時に表面化しやすい

中小企業でよく見られるのは、「能力不足」「勤務態度が不良」などの理由で、採用後わずかな期間で解雇することです。しかし、解雇の対象者が組合経験者や労基法に詳しくなると、①労働基準監督署から呼び出される、②裁判所から訴状が届く（訴えられる）、③一人組合（一人でも加入できるユニオン）に加入され、組合から団体交渉を要求される、などのやっかいな問題に発展する可能性があります。

もっとも、解雇自体は1カ月前に予告して、解雇予告手当を1カ月分払えば有効です。解雇の手続きに問題がなければ、労基署から呼び出されることもありませんが、社員が解雇に納得しないと②か③の事態を覚悟しておく必要があります。

まず、労務問題に詳しい弁護士が使う手法は、「不当解雇」で訴えずに「残業手当の不払い」や「セクハラ」「パワハラ」など、

賃金や職場環境の不法性で攻め、不払い賃金や慰謝料などのお金を要求することです。組合が乗り出してくると、会社の玄関前でビラを撒いたりすることもあるでしょう。結果として、多額の和解金などを支払わされたり、職場復帰を認めざるを得なくなります。実際に相談を受けた事例の中には、裁判にはならなかったものの、和解金150万円、弁護士費用30万円を支払う事になったケースもありました。

このケースは、社長秘書的な仕事も行うことを了解してもらった上で、経理・総務アシスタントとして採用した29歳の大学院卒の女性が、半年ほどして突然、コピー取りやお茶出しなど、秘書的な仕事はしたくないと言い出したことが発端です。秘書手当を支給するので残業手当はないことも採用通知書に明記して、繁忙期には秘書手当とは別の手当を支給していましたが、

その手当が同僚よりも低いことに不満を持ち、「上司の査定で額を決めた」と説明すると、突然、帰ってしまいました。

会社はこの女性に退職勧奨をしたのですが、女性は拒否。最終的に「自宅待機命令書」と「解雇報告通知書」を交付したところ、相手の弁護士から未払いの残業代と自宅待機時の給与の合計200万円に加え、精神的苦痛に対する慰謝料300万円を支払えという内容証明郵便が届きました。そこには、「入社時に受け取った『残業代は支給しない』という文書は、事務系女性の就職事情が厳しいことを会社側が利用して、一方的に交付したものであり、それを受け取ったからといって同意したことにはならない。法定内超過分の賃金だけでなく、法定内残業手当まで支給していないのは、労働基準法第37条、第119条違反」とも書かれてありました。

◆トラブルを職場の改善に活用

トラブルを未然に防いだり、会社側を不利な状況にしないために一番重要なのは「証拠を残しておくこと」です。労務上のトラブルは必ず起こると考えて、採用や研修、就業関係で使用した文書などは必ず保存しておく必要があります。

私が経験から得た教訓と実践すべきことは、次の8つにまとめることができます。

- ①解雇は極力避ける。退職勧奨を通じて、合意退職させること。裁判で争っても会社にプラスはない。
- ②能力不足などで会社に損害を与えた場合は、「勤怠改善勧告書」などの文書で注意し、始末書を書かせる。いきなり解雇せずに、解雇までの道筋を証拠と共に整えること。
- ③採用時には、必ず前職の会社に退職の経緯や仕事を問いつける。個人情報保護法の関係から答えない会社もあるが、何も問題がなければ普通は「良く働いていた」と回答するもの。答えがない時は、勤務状況などに問題があったと推測できる。
- ④残業手当は、必ず支給する。
- ⑤残業手当の代わりに「営業手当」「秘書手当」などの名目で支給しているものには、「残業手当」の名を入れる。
- ⑥夏季休暇などの特別休暇は、就業規則には明記せず、運用で処理する。
- ⑦会社がメール等をさかのぼってチェックできる体制を作り、パソコン取扱規程などにその旨を明記する。社員の不正は、メールから発覚することが多い。
- ⑧採用時に、就業規則の説明や労働条件通知書の交付などを行い、いつでも閲覧できる状態にしておく。「就業規則はある」というだけでは、労基法違反。

労務関係のトラブルは、無い方がいいことはもちろんですが、トラブルの結果、労働条件が改善されて、職場環境がより良くなった会社もたくさんあります。トラブルをネガティブにとらえるのではなく、ポジティブにとらえて新しい会社に生まれ変わる契機にできれば、トラブルも決して無駄ではありません。

同社では弁護士と相談した結果、未払い残業代13万円と和解金60万円を支払うと回答しましたが、結局、150万円もの和解金を支払う事になってしまったのです。当時は、残業代を支給していませんでしたから、交渉は会社側に極めて不利な状況でした。

このように、労務関係のトラブルは退職時、特に解雇された場合に表面化しやすいものです。防止策は、①法令遵守、②労基署に告発した事や出産や育児休業を取得した事などを理由に解雇しない（＝正当な理由なしに解雇しない）、③試用期間中でも解雇予告手当を支払う、④就業規則に解雇条項（能力不足、勤務態度の悪さ、事業縮小など）を明記して、解雇時の根拠にする、⑤入社時には誓約保証書、身元保証人を書いてもらう、などが考えられます。

そこで、トラブルが裁判に持ち込まれた場合の心得も、最後にお話したいと思います。

- ①弁護士に任せただけからといって、ノータッチで済むとは考えないこと。
- ②法廷や裁判所での面談には、必ず出席すること。こちらが本気であることを、相手にも弁護士にも知らしめる効果がある。
- ③裁判官は、和解を勧めたがっている。時間を掛けて審理を行い、判決文を書くよりも、早期に和解させて裁判件数をより多く手掛けることが、有能な裁判官（裁判所内での高評価）の条件らしい。
- ④弁護士も、早期解決を目指している。手掛けた件数に比例して、報酬は増える。
- ⑤裁判官や弁護士の都合に合わせて、簡単に和解しないこと。時間が掛かっても、こちらに有利になるように、粘り強く交渉する。
- ⑥依頼した弁護士は、こちら側の打ち合わせの場では、こちらが不利だと言いやすい。負ければ想定内、勝てば自分の手柄と言えからである。
- ⑦弁護士が作成した文書でも、精読すること。誤字脱字が意外に多く、裁判官が法律以前に文章表現力で弁護士の能力を判断し、心象を悪くする可能性がある。
- ⑧陳述書は、残っている証拠をフルに活用して、積極的に書くこと。
- ⑨裁判は、長期戦を覚悟すること。公判は1カ月に1回程度しか開かれないのが普通。
- ⑩弁護士にとっての「正義」は、依頼人を勝訴させること。そのためには、法廷内でけんか腰になったり、罵声を浴びせたり、法的には問題があると思っても、依頼人のプラスになると考えれば、どんな主張もする。

しかし私の知る限り、ほとんどの弁護士は人間的にも立派な人ばかりです。依頼した弁護士を信頼することが、裁判に勝つための大事なポイントであることは間違いありません。

時間も人手もかからない「寄付」も立派なCSR

CSRに力を入れたいと考えている企業は増えていますが、大企業のように専門の部署や担当者を置くことは難しいのが中小企業の現実でしょう。時間や人を割く余裕はないけれど、社会貢献活動をしたいという場合には、寄付を考えてみてはいかがでしょうか。一定の寄付金を支払った場合には、寄付金控除（損金算入）を受けることができます。欧米で寄付行為が盛んに行われる理由の一つは、寄付金控除の制度が整っているからですが、日本でも一定の条件を満たせば、控除を受ける事が可能です。今回は、この寄付金控除についてご説明しましょう。

寄付金控除は、次のいずれかにあたる特定寄付金を対象としています。

- ① 国や地方公共団体に対する寄付金
- ② 学校法人、社会福祉法人など特定の団体に対する寄付金
- ③ 公益法人などに対するもので財務大臣の指定した寄付金
- ④ 主務大臣の認定を受けた日から5年を経過していない特定公益信託の信託財産とするために金銭とする寄付金
- ⑤ 特定非営利活動法人（NPO法人）のうち、国税庁長官の承認を受けたものに対する寄付金
- ⑥ 一定の政治献金

寄付をした法人は、確定申告によって次の限度内で法人税法上損金算入ができます。
A. 一般損金算入限度額（法人税法第37条第2項）
資本等の金額×0.25%×事業年度の月数/12

+ 当該事業年度の所得金額×2.5%×1/2
この額は特定公益法人を含め、あらゆる寄付金について損金算入が認められている限度額です。

B. 寄付金の特別損金算入限度額（法人税法第37条第3項第3号）

当該法人に対する寄付金は、その合計金についてAのほか、これと同額を別枠で損金算入することができます。上記AとBの限度額は併用することができます。

例えば資本金10億円、当該事業年度の所得3億円の1年決算の会社が寄付する場合、AとBの限度額はそれぞれ500万円なので、合計1千万円までの寄付金について損金算入することができます。

⑤については、平成13年度税制改正において、NPO法人の活動を活性化することを目的に、「認定NPO法人」に対する特例措置が設けられています。

認定NPO法人とは、NPO法人のうち、その運営組織および事業活動が適正であること並びに公益の増進に資することにつき、一定の要件を満たすものとして、国税庁長官が有効期間（2年）を設定して認定した法人のことです。

今や、NPO法人は3万を超えています（平成19年2月末現在）が、19年4月1日現在、認定の有効期間内にある法人はわずかに58法人。昨年度の税制改正で大幅に緩和され、多くの法人にチャンスが広がりましたが、それでも認定されるのは「狭き門」なのです。逆に、寄付をする側から見たら、認定NPO法人は活動内容や運営基盤がしっかりしており、安心して寄付できる団体といえるでしょう。認定NPO法人の名簿は、国税庁のホームページの中にある「認定NPO法人名簿」(<http://www.nta.go.jp/category/npo/04/01.htm>)で確認することができます。

My Favorite Book

推薦人: 太田孝昭(代表社員)



『青春とは』
サムエル・ウルマン／著・新井満／訳
講談社 ¥1,050 (税込)

あまりにも有名なサムエル・ウルマンの詩です。そして、新井満氏が自由訳したのが、真っ赤な装丁の『青春とは』です。私も今年、59歳になります。「歳を重ねただけで人は老いない。夢を失ったとき、はじめて老いる。歳月は皮膚にしわを刻むが、情熱を失ったとき精神はしわだらけになる」この本を手にとると、何かしら勇気がわいてくるから不思議です。人には、疲れた時に読む本、チャレンジする時に読む本、寝るために読む本、知識を得るために読む本、いろいろありますが、私は何の気なしに読むのがこの本です。そして勇気をもたらす本でもあります。

推薦者: 石川陽子(法人アシスタント)



『非色』
有吉佐和子／著
角川書店 絶版

終戦直後の日本。勤め先のキャバレーで出会った黒人男性と結婚した主人公は、混血の子への差別を恐れ、夫の住むニューヨークのハーレムに向かう。しかし、そこにあったのは、貧困と人種差別だった…。作者によると、人間は自分より「以下」のものを設定することで、自分は優れていると思いたい、自分と他人を無意識のうちに比較して、自らの優位性を探し出し、安堵しているという。日本国内で人種差別を実感することはほとんどないが、国外へ出ると、そこには根強い差別が存在する。この本と現在では時代が違うとはいえ、さまざまな事を考えさせられる。

今号から、弊社の社員が選ぶ「My Favorite Book」の連載が始まります。オールジャンルから、皆さまに今一番ご紹介したい本を自由に選びました。小説から経済書まで、新旧取り混ぜている

夏のシャワーは効果的に ～半身浴でリラックス、シャワーで元気回復～

子どもの頃は夏が大好きだったのに、大人になった途端、苦手になったという人が多いのではないのでしょうか。外出すれば吹き出す汗に不快感が募り、オフィスでは冷房でカラダが冷え過ぎ、家に帰れば熱帯夜でまともに眠ることもできない…。

東京ガスの都市生活研究所では、夏バテ予防策の一つとして、入浴効果に着目した実験を行っています。入浴が身体や心に与える変化を検証するために、半身浴、全身浴、シャワー浴の中から一番効果的な入浴方法を検討したのですが、最も効果が高いのは、ぬるめのお湯にゆっくりつかる半身浴だということが分かりました（この実験の詳細については、同社のウェブサイトで見ることができます）。

半身浴は、自律神経の調整を促し、冷房病や夏ばての解消に役立つことは確かです。その上、ストレスで疲れた心身を癒したり、心地よい眠りも期待できます。その点では、疲労回復効果があまり期待できないシャワー浴よりも優れています。

しかし、暑い夏には湯船にのんびりつかるより、手早くシャワーでさっぱりしたいという人も多いでしょう。シャワーは入浴に比べて、汗や皮脂、ほこりなどの汚れを短時間で取り除くことができ、爽快感や清涼感も得ることができるので、気持ちもすっきりします。実は、その他にも浴び方によって、さまざまな症状を和らげる効果があるのです。

例えば、むくみや疲労を感じる場合は、その部分に温冷シャ

ワーを行うと効果的です。頭痛には首から肩にかけます。肩こりや筋肉痛の場合は、患部に当てましょう。高血圧の人は手足の指先に。ツボを刺激することで、血液やリンパの流れを良くするのです。いずれの場合も、水圧を上げて温度は熱めにし、3分間ほど浴びるといいでしょう。

また、朝のシャワーは、水圧や水しぶきによって皮膚に刺激を与え、交感神経（自律神経を調整し、生体を活動的にする）の働きを活発にしてくれます。温度は40℃程度にして、3分程度浴びるとすっきりと目覚めも良くなります。

半身浴はリラックス効果、対してシャワーは心身を元気にしてくれる効果があります。体調や状況に合わせて、入浴方法を選んで、夏を快適に過ごしましょう。



推薦者:石鍋智子(経営管理)



『仕事で本当に大切にしたいこと
(自分を大きく伸ばすために)』
大竹美喜／著
かんき出版 ¥1,470 (税込)

この本は、本を読むことが大の苦手の自分でも、何の抵抗感も無く読むことのできた、本当に数少ない本。ある顧問先で「働くということ」についてコメントを求められた時、「働くって自分にとってどんな瞬間なんだろう?」と考えていた時に見つけたものです。「今」の自分にとって、仕事に就くことは、特別なものではありません。だからこそ「自分らしく」(仕事にも)生きることにはこだわりがあります。この本が説いている、ビジネスの中で「自分を知る」こと、毎日ほんの少しでも「自分のことを考える時間を持つこと」の重要性に共感できました。

話題の新刊



『生きさせる! 難民化する若者たち』
雨宮処凛／著
太田出版 ¥1,365 (税込)

追い詰められていく若いフリーター(若年労働者)の実態を、元フリーターの著者が怒りを込めて強烈な文章で描く渾身のルポルタージュ。過労自殺した派遣労働者など、「フリーターになったのは本人が怠けていたせいだ」と主張するには無理がある事例を満載し、「ワーキングプアは自己責任ではなく、社会の責任」という主張も一定の理解ができる。フリーターは企業社会の労働力調節や賃金抑制の要請から生まれたもので、若者がフリーターにならなければ、その役割を他の世代が担っていたはずだと考えると、決して他人事には思えない。

| SUN | MON | TUE | WED | THU | FRI | SAT |
|--|--|--|---|-------------------------------------|--|--|
| 1 国民安全の日、弁理士の日、建築士の日、クレジットの日、東海道本線全通記念日、山形新幹線開業記念日、名神高速道路全通記念日、童謡の日、更生保護制度施行記念日、こころの看護の日 | 2 ユネスコ加盟記念日 たわしの日 救世軍創立記念日 蛸の日 | 3 大安 通天閣の日 ソフトクリームの日 サーファーデー | 4 梨の日、那須の日 | 5 農林水産省発足記念日 ビキニスタイルの日 | 6 友引 公認会計士の日 ゼロ戦の日 ピアノの日 サラダ記念日 | 7 七夕 川の日 竹・たけのこの日 乾麺デー 冷やし中華の日 ゆかたの日 ポニーテールの日 ギフトの日 |
| 8 外務省開庁記念日 質屋の日 | 9 大安 ジェットコースターの日 | 10 6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 納豆の日 | 11 世界人口デー 真珠記念日 YS-11 記念日 | 12 友引 ラジオ本放送の日 人間ドックの日 | 13 日本標準時刻記念日 生命尊重の日 優生保護法の日 | 14 バリ祭 求人広告の日 検疫記念日 |
| 15 盂蘭盆会 大阪港開港記念日 ファミコンの日 | 16 友引 海の日 盆送り火 数入り 駅弁記念日 外国人力士の日 国土交通 Day | 17 所得税の予定納税額の減額申請 漫画の日 | 18 光化学スモッグの日 | 19 大安 女性大臣の日 | 20 修学旅行の日 月面着陸の日 ファクシミリの日 | 21 自然公園の日 神前結婚記念日 破防法公布記念日 公安調査庁設置記念日 |
| 22 友引 著作権制度の日 ナッツの日 全国下駄の日 | 23 文月ふみの日 | 24 地藏盆 劇画の日 | 25 大安 夏水の日 最高気温記念日 | 26 ポツダム宣言記念日 | 27 友引 | 28 菜っ葉の日 なにわの日 |
| 29 アマチュア無線の日 | 30 東北自動車道全通記念日 プロレス記念日 | 31 大安 蓄音機の日 こだまの日 | 1 | 2 | 3 | 4 |

7/31…5月決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等の確定申告、11月決算法人の中間申告、8月、11月、2月、5月決算法人の3カ月ごとの期間短縮に係る確定申告、法人・個人事業者の1カ月ごとの期間短縮に係る確定申告、11月決算法人の中間申告、消費税の年税額が400万円超の2月、8月、11月決算法人の3カ月ごとの中間申告、消費税の年税額が4,800万円超の5月決算法人を除く法人・個人事業者の1カ月ごとの中間申告

編集後記

6月の22、23日に佐賀、福岡に出張してきました。業務終了後の時間を利用して久留米と吉野ヶ里に行ってきました。久留米は“寛政の三奇人”と称されたうちの一人「高山彦九郎」の墓を訪れるのが目的でした。勤皇思想の持ち主で、幕末の吉田松陰の号は彦九郎の戒名「松陰以白居易」からとったと推定されており、辞世も似ています。私の曾々祖父が高山姓で縁つながりがあり、機会があればと思っていました。京都三条大橋には銅像があります（興味のある方は『彦九郎山河』吉村昭著をお読みください）。吉野ヶ里遺跡は邪馬台国があった所との説がある場所で、興味津々が入ったのですが、テーマパークのようで古代史フリークとしてはちょっとがっかりでした（想定している場所は異なりますが『邪馬台国の秘密』高木彬光著がおすすめです）。今後も誌面では My favorite Book をご紹介していきます。スタッフの思わぬ側面が垣間見えるかもしれません。ご注目下さい。（ま）

発行 OAG税理士法人
(株)シーケーシステム研究所
(株)CFO / (株)経理秘書
(株)ビジコム / (株)福祉総研
東京都新宿区左門町3番地1 左門イレブンビル5階
tel.03-3352-7500 / fax.03-3356-1180

発行人 太田 孝昭
編集人 松本 真一