



こちら総務部 便り

～通巻第5号～

◇発行:合資会社 こちら総務部 〒830-0032 福岡県久留米市東町5-10 電話:0942-34-2188 FAX:0942-33-3942

「すぐやる人」になるシンプルな方法


1. 作業療法士 菅原洋平さんが「株式会社ちくぎん地域経済研究所」発行経営参考BOOK VOL32に寄稿したものにありました。下記のようなものです。

序章 脳の仕組みを活用すれば「すぐやらない人」が「すぐやる人」に変わる。

第1章 「やるべきこと」を「すぐにやれない」のはなぜか？

- 全ての鍵は脳にあり 「やる気」や「根性」は関係なかった。「すぐやる」の天敵は罪悪感。
- 無意識の指令を見直す 脳の「吟味する働き」を活用する。

無意識にテレビのリモコンを取るのではなく
↓
「そうだ、テレビを見よう！」
と考えるリモコンを取る



脳と自分の間に距離を置く

○「脳を変える」そのためのコツ

それは、テレビのリモコンを置く場所を一か所に決めること。リモコン置き場をつくり、使い終わったら元の場所に戻す。それによって、テレビをつけるために、わざわざリモコンを取りに行くという行動が生まれます。

そして、「自分は今からテレビを見ようとしているのだ」という自覚が生まれます。

- 脳と体を連携させる
- 脳の仕組みを逆手に取る

第2章 脳と体に力を出させる24時間の使い方

- 力が発揮されやすい時間帯を知る
- 朝 スタートダッシュを切る
- 午前 生産性を高める
- 午後 ぼんやりする時間を乗り切る
- 夕方～夜 脳と体を整える

第3章 「すぐやるモード」に切り替えるちょっとしたコツ

- いつもと違う行動を脳に見せる
- 「すぐやる人」を観察して脳にまねさせる
- 言葉を駆使して脳をやる気にさせる
- 「触覚」を刺激して脳を活性化させる
- 脳に疲労をためない習慣をつける

2. 私の読後の感想です。

「全ての鍵は脳にある」→そう、5Sも脳に着目する必要があるそうです。

文責 四ヶ所十郎



社員へ昼食をご馳走する場合は給与になる。

お昼休みに、金額は会社負担で社員にお弁当を支給したり、お店にランチに行くといったケースは、当たり前のようにあるかと思えます。

ただし、お昼ご飯代を会社が全額負担すると、その社員の給与として課税されてしまいます。具体的には、お昼ご飯代(会社負担分)が所得税の対象になり、源泉税として給与から天引きする金額が増えることになります。

ただし、次の①と②の要件を両方とも満たす場合、給与課税はされずに済みます。

- ①社員が食事代の半分以上を自己負担すること
- ②食事代から社員の自己負担額を引いた金額が3,500円以内(消費税抜・1か月当たり)

例えば、1か月当たりの昼食代が10,000円で、そのうち社員が自己負担している金額が6,000円の場合には、①の要件は満たしていますが、②の要件を満たしていないので給与課税となってしまいます。

また、1か月当たりの昼食代が5,000円で、そのうち社員が自己負担している金額が2,000円の場合には、②の要件は満たしていますが、①の要件を満たしていないので、こちらも給与課税となってしまいます。

給与課税される金額は、食事代から社員の自己負担額を引いた金額となります。

また、会社の福利厚生という観点から、次の2つの事を遵守する事も必要になります。

- ・全社員(役員を含む)に対して平等な機会を与える。
- ・現物で支給する。食事代として従業員へ現金を支給してはならない(深夜勤務者への現物支給の特例を除く)

この2つを守れないと、給与課税となってしまいます。

なお、残業や休日出勤に際して食事を全額会社負担で支給する場合には、給与課税の問題は生じません。

金子

緊急時の融資制度

世界では新型コロナウイルスが蔓延し、生命だけではなく経済にも大打撃を与えています。日本はまだ比較的感染者数は少なく、医療崩壊が起きることもなく、様子見段階のようです。ただ、政府の自粛要請、目に見えない敵との闘いであることから、経済への影響が出始めてきているのは確かです。

また、今後の見通しも不透明であり、どうなるかはまったく分かりません。そこで、中小企業者向けの緊急融資制度があります。日本政策金融公庫では実質無利子での貸付もあります。(詳しくはHP等を参照してください。)

企業にとって最悪の事態とは、キャッシュがショートしてしまうことです。数か月前、1年先を見据えて、検討されてみてはいかがでしょう。

なお、不要不急の外出等は極力避け、手洗い等、衛生管理の意識を高めることは忘れないようにしましょう。

四ヶ所 直樹

会計、経理書類の保存期間何年??

今回は、お役様より問合せがありましたので、会計経理書類の保存期間についてまとめてみました。
それぞれの書類は、「会社法」「法人税法」により、「保存期間」が決められています。会社には、文書を保存する義務が定められています。ご質問時は、ざっくりで10年は保管してくださいとお答えしますが、今回は、会計・経理書類の保存期間は、何年?について詳細にまとめてみましたので参考してください。

会計書類・経理書類などの保存期間

企業が扱う、主に保存義務のある経理書類などの保存期間は、以下となります。

- 計算書類：保存期間「10年」（起算日は作成日）
 - 会計帳簿：保存期間「10年」（起算日は帳簿の閉鎖日）
 - 決算関連書類：保存期間「7年」（起算日は作成日）
 - 取引関連の帳簿・書類：保存期間「7年」（起算日は帳簿の場合「帳簿閉鎖日」、書類の場合「作成日」か「受領日」）
 - 給与所得者の申告書：保存期間「7年」（起算日は法定申告期限）
 - 監査報告書：保存期間「5年」（起算日は定時株主総会の1週間前）
- ※ 起算日とは、保存期間をカウントする日のことを言います。
※別紙1に、それぞれの書類の保存年数別に表にしましたので参考にしてください。

法律で保存期間を定められていない書類

企業が扱う書類には「法律で保存義務が定められていない書類」もあります。これらの法律で規定されていない書類は、自社の規程で保存期間を定めることとなります。

うっかり廃棄してしまったということにならないように、社内での取り扱い方法についてルールを決めておく必要があります。不要なトラブルを発生させないために、法律で規定されている書類も含めて、書類の扱い方をしっかり社内ですべて取り決めましょう。

【注意】赤字企業の場合は、7年以上保管したほうがよいものもある

保存期間が7年の書類でも、赤字企業の場合はそれ以上保管しておいた方がよいものが存在します。そもそも、書類の保存がなぜ7年間と決められているかというと、税金の時効が7年と定められているからです。

7年前にさかのぼって税務調査をしても意味が無いため、7年経過した書類はすべて破棄してもよいとされています。

ところが、赤字企業の場合は『繰越欠損金』という制度が利用可能です。

繰越欠損金とは、前年度に出た赤字を、翌年の黒字と相殺して計上できるという制度で、企業にとって大きな節税効果があります。

この繰越欠損金は、度重なる法改正によって期間が伸ばされています。

平成20年～平成29年に発生した繰越欠損金……最大9年間繰越可能

平成30年以降に発生した繰越欠損金……最大10年間繰越可能

つまり、赤字として計上できる年数より、書類の保管期限のほうが早く来てしまうのです。企業の赤字を最大限繰り越したいなら、最大で10年間は書類を保管しておいた方がよいでしょう。

辻 直英

～利益とキャッシュフローの違い③～

利益とキャッシュフローの違いについて前回は設備投資の資金を金融機関から調達した場合に生ずるズレでした。今回は、金融機関が融資等を実行するにあたってどのような格付けを行うかを説明していきます。

格付けは定量評価（決算書による財務分析）と定性評価（決算書の数字等を基にした客観的な評価ではなく会社の適応力や経営力の分析）の数値の合計額によって正常先や要注意先といった具合に決定されます。

定量評価は下記のように4つの項目から構成されています。

安全性	安定した経営を行っているかを確認する指標
収益性	企業が順調に成長しているかといった事を確認する指標
成長性	企業がどのくらい利益をあげられる体制かを計る指標
債務返済能力	企業がどのくらいの返済能力があるかを確認する指標

次に4つの項目より主要な評価指標は下記ようになります。

安全性	自己資本比率	比率が高いほど良い、40%を超えることが望ましい
収益性	売上高経常利益率	売上高に占める経常利益の割合、5%以上で良
成長性	経常利益増加率	企業の成長性を計る
債務返済能力	キャッシュフロー額	営業利益+減価償却費

債務返済能力項目でキャッシュフローというワードが出ました、金融機関も重視していることを踏まえ、やはりキャッシュフローは利益=キャッシュの額ではないという感覚が大事ではないかと思えます。

～前問～

【パート社員の残業代について】
労働時間には「法定労働時間」と「所定労働時間」があります。
「法定労働時間」とは、1日8時間以内、1週間で40時間以内で、労働基準法で決められている労働時間のことをいいます。
法定労働時間を超えた労働を時間外労働といい、割増賃金の支払いが必要です。
法定労働時間とは別に「所定労働時間」があります。「所定労働時間」とは会社が社員との間で定めた労働時間のことです。
例えば、正社員は9時から18時までの8時間、パートは10時から15時までの4時間と定めていけば、それぞれ8時間と4時間が所定労働時間となります。よって所定労働時間は会社や社員によって異なります。
こちら総務部では、給与計算業務を請け負っている会社が何件あります。
この前、私が担当しているA社の経理担当のSさんより、12月の給与計算で「パートのMさんより「自分の給与の計算が違います!」と言われた」との電話がありました。
Mさんは、10時から16時までの1日5時間の契約ですが、12月は年末で忙しく、25日から28日までの4日間は1時まで働いたとのこと。16時から18時までの4日間の残業代が計算されてません!と言われたそうです。

私は「えっ?まさか計算まちがえた?」と急いでA社の12月の給与計算を見直しました。しかしちゃんと2時間×4日間の8時間の給与は計算されてました。
そうです。Mさんはこの8時間は残業と考えて割増賃金(1.25倍)で計算されてない。と言ってこられたようです。
私は、この8時間を割増賃金ではなく通常の時給で計算してました。
では、Mさんが言ってきたらどうなるか? 割増賃金で計算しないといけなかったのでしょうか?
労働基準法第37条は「労働者が、法定労働時間を超えて働いたときや休日労働、深夜労働をしたときに「割増賃金」を支払わなければならない」とされています。なので、Mさんの労働時間は、法定労働時間の1日8時間以内なので、通常の計算でよかったです。
このことをSさんに、残業の単価ではなく普通時間の単価で計算するということを説明し、Mさんにも説明してもらおうように言いました。
ただし、会社によっては就業規則で、割増賃金について別に規定してあれば就業規則通りに支払う義務が発生しますので、自社の就業規則を確認してみてください。
(北原)