



日新サポートレター



目次 ご挨拶・・・p1 所員コラム・・・p3 所長より・・・p4 税務・労務案内・・・p6

今回の格言

「人生何事かなせば必ず悔恨はつきまとう。そうかといって何事もなさざればこれまた悔恨となる。」 亀井勝一郎

東京商工リサーチが3月24日に「東日本大震災関連調査」を発表しました。これによると、「地震と津波による被害を受けた東北4県の太平洋沿岸部の44市区町村の被災地にあった企業数は3万2,341社、売上規模は9兆8,982億円、従業員数は36万3,796人だった。この数値には個人の漁業、農業従事者等を含まないだけに、該当地区だけでなく東北経済に与えた打撃の大きさを示している。

売上規模を産業別にみると、卸売業2兆2,069億円(構成比22.3%)、サービス業1兆9,708億円(同19.9%)、小売業1兆6,394億円(同16.6%)、製造業1兆5,948億円(同16.1%)、建設業1兆3,661億円(同13.8%)の順。卸小売など物流産業の売上規模が大きいですが、製造業や建設業も多く、各産業とも大きな差はない。」

経済全般では、内閣府が3月23日に、震災による道路や住宅などへの直接的な被害額が16兆～25兆になるとの試算を公表しています。生産設備などが損壊したため、2011年度の実質国内総生産(GDP)が0.2～0.5%程度押し下げられるとみられています。しかし、福島第1原子力発電所の事故による計画停電の影響などは織り込んでおらず、経済的な影響はさらに大きくなる可能性があります。

今回の震災では、「1000年に1度」とか「想定外」という言葉がよく使われています。しかし、日本はもとも地震多発国であり、歴史をさかのぼれば過去に数多くの地震が発生していたことが分かります。M8以

の地震に限っても、1800年代、1900年代共に4回発生しており、単純計算すれば25年に一度は、M8以上の地震が発生しているのです。

今回の災害に対して、国なども金融支援を含む緊急支援を実施しています。この金融支援などで倒産は止まるでしょうか。帝国データバンクは「阪神大震災後の倒産状況に関する検証調査」を発表しました。

これによると「震災年である95年は金融支援等の効果もあり、兵庫県の倒産件数は減少に転じています。しかし、翌年96年は全国では減少に転じる中、兵庫県では反対に増加しています。「95年2月～97年12月の約3年間で394件判明。その後も2年間2ケタの発生が続くなど、影響は長期に及んだ」としています。

倒産パターン別にみると、設備等に損害を被った直接的被災が53.6%で過半数を占めるものの、売掛金が回収困難になったり、仕入れがストップしたりするなどの間接的被災も46.4%となっています。

また、規模別にみると、従業員5人以下が54.1%と過半数を占めるのに対して、100人以上では0%となっています。」

阪神大震災は、今回の東日本大震災と比べれば被害は局地的でした。それでもこれだけの倒産が発生したのです。今回の震災は広範囲であり、直接被害もさることながら、特に原発事故の影響から、農作物、水産物にも影響が出、それらを材料に使用する業種にも影響を及ぼしはじめています。また、電力不足が

生産などに影響を及ぼすことが懸念されています。この意味で今回の震災は、阪神と比較しても、広範囲かつ長期的影響と考えた方が良さそうです。

さらに台風12号による災害で、紀伊半島を中心に多大な被害を及ぼしました。2011年度は、本当に、自然災害が多発し、我々をゆっくりさせてくれませんでした。

そんな状況下で、日本人の美德や底力といったものが見えて参りました。これは、ある意味希望の光なのです。どんな困難であっても、解決できるものしか目の前に現れないということです。これは個人に対してだけでなく、企業も国家もどんな困難が起きようとも、解決できないものはないということです。

今回の震災から復興していくか、消え去っていくかの分岐点において、経営者の「自律」がキーワードになりそうです。

金融庁が5月16日に適用を開始した「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」の「-4 密着型金融の推進」において、以下の記述があります。

顧客企業の創業、成長、経営改善・再建のためには、まずは、当該企業の経営者自身が明確なビジョンをもって自ら主体的に取り組むことが重要である。自らの経営課題を正確かつ十分に認識できていない経営者も少なくないため、経営者の意識改革も必要である。

金融機関の監督官庁である「金融庁」がこのように監督指針を改正・適用開始しました。今後は自律した経営者でなければ、金融機関から融資を受けられない時代が到来してきたと判断できます。

また、税理士事務所もお客様に対して、金融機関との対応を支援するために、経営計画の作成支援を積極的にしなければいけない状況になっていると思われます。

お客様だけが「自律」していくのではなく、我々、税理士も「自律」していき、お互いに成長できることが、

必要と思われます。

一緒に成長していきましょう。

著者：桐元久佳

参考資料

東京商工リサーチ「東日本大震災関連調査」

http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/2011/1209627_1903.html

帝国データバンク「阪神大震災後の倒産状況に関する検証調査」

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p110401.html>

金融庁「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」

<http://www.fsa.go.jp/common/law/guide/chusho/index.html>

ご報告

日新税理士事務所の代表である桐元が、共著ではございますが、初めて本を出版致しました。

TKC 出版より

『これで安心！財産目録と遺言書の書き方』



『思えば遠くへ来たもんだ』

(前田 哲也)

故郷を離れて 21 年目 …。

私の故郷は奄美大島です。



私が住んでいた当時は 12.3 万人いた人口も、他の地方と同様に少子高齢化が進み、今は 7 万人をきっているようです。

大阪からは約 1,000km 離れていまして、1,000km と
いえば……大阪～岩手・青森辺りまでの距離みたい
です。

私が居た高校は、卒業するとほとんどの人が就職
や進学で一旦島を離れます。

進学し卒業後すぐに帰る人、しばらく働いた後戻る
人、出たきり戻らぬ者。皆それぞれの街でそれぞ
れの道を歩んでいます。

私も戻らずにいる一人ですが、気がつけば、関東
の茨城県に行っていた 2 年間に挟み、18 年以上を大
阪で過ごしています。

さすがに 18 年も住んでいると、様々な経験をしま
したし、いろんな人に出会いました。気の合う友人達
もいたりしています。

気候も言葉も文化も気質も、何もかもが違いまして、
20 年前に来た当初は、カルチャーショックを受け、戸
惑う事も多々ありましたが、そんな経験が楽しかった
りもしたのを思い出します。

『年年歳歳花相似たり、
歳歳年年人同じからず』

「自然界の花は、時期がくれば毎年同じように美
しく開くが、それにひきかえ、人はいなくなる人あ
り、現れる人ありで流転している」と、自然の悠
久さと、それと比較した人間のはかなさを歌った
詩である。

このたび、18 年過ごした大阪を離れることにしまし
た。

故郷に戻るわけではなく、新たな土地に向かいま
す。

これを最後にその場所で骨を埋めるのか、やっぱ
り最後は故郷に戻るのか、先の事はわかりませんが、
とにかく、新たな旅立ちです。



大阪では、本当にいろんな人に出
会いました。

茨城でもいろんな人に出会いま
した。

迷惑もたくさんかけましたし、お世話になった方も
大勢いらっしゃいます。

最後に紙面をお借りして、言わせてください。

出会うことの出来た多くの方々へ
『ありがとうございました。』

「社員のモチベーションは上げるな！」

宋文洲

やる気があるかどうかは、どうでもいいことです。やる人だけが報われるのが世界の真実であり、やる気のない人を、いくらめんどろをみてやったところで、やる気が出たためしがありません。やる気があっても、なくても、同じようにチャンスを与え、成果を上げた人をきちんと評価する。渴きこそ、モチベーションの源泉です。他人に与えられるのではなく、自分で感じ取るものです。

部下のモチベーションは、上司が上げるものではなく、お客さんとの関係の中で、本人の心に自然と芽生えてくるものなのです。

本当は現実的な戦略を考えて、実行しなくてはいけないのに、心に余裕がなくなると、「とにかく、がんばろう」になってしまう。不安なときこそ、ありのままの現実を、直視する勇気が必要です。目の前の困難を受け止めて、対応策を考える。一つずつ問題を解決していくしか、道は拓けない。

成長する会社は、社員が自分で考え、行動します。失敗したら、どこがダメだったのかを反省し、それを教訓にして次のステップに進んでいきます。

めざすべきは、「楽しい職場」ではなく、「仕事を通じて、楽しいと感じること」です。お客さんに喜んでもらうことが社員の喜びとなり、それがモチベーションになっていくからです。

やる気のなさそうな社員がいても、グッと我慢することです。そして理由を考えてみるのです。人間は生きている以上、「何かをしたい、成し遂げたい」という欲望を持っています。企業の目的と社員の欲望が一致するとは限りませんが、同じ目的でなくとも、同じ方向に社員の目を向けることは可能だと思います。

「やる気はなくても、給料をもらっている以上、その分は働く」という社員が増えれば、会社はそこそこの業績を上げることができます。それが最低限のモラルです。

もし、部下がミスをしたなら、自分はきちんと教えるべきことを伝えていただろうか、と反省するべきです。部下には、「これを教訓にして、次の仕事に生かさない」と一言、伝えるだけで十分です。きつく叱るよりも、その言葉が部下の心に刻みつけられ、「次はミスをしないで、がんばろう」という気になります。それがモチベーションの種になるかもしれません。

部下を叱るときの三つの鉄則とは

会社の規定やモラルに反するときだけ叱る
ミスをした事実だけを指摘する
社員の人格を攻撃しない

「ハウレンソウ」の徹底が、責任転嫁を生みます。「とりあえず報告しておけばいい」という、責任逃的な空気が生まれてしまうことです。

管理するのは人ではなく、仕事の中身です。仕事をマネジメントするのが上司の役目です。では、上司は仕事をどうマネジメントするのか？それは部下の能力や性格を見極めて、適材適所に配置すること、つまり、チームワークをよくして、仕事の効率を上げるということです。

上司が部下に遠慮なく意見をいえることが大切なのです。部下の意見をくみ取りながらも、考えの甘いところをきちんと指摘できる。仕事上の意見がぶつつかなくても、個人的な感情にしこりを残さない。それが、結果的に部下を育てることになります。

危機感のない会社は、弱体化するということです。人間の能力には、ほとんど差がないと思っています。その差が広がるのは、緊張感を持った人間が一生懸命、能力を磨く努力をするからです。能力は磨けば磨くほど、光輝きます。直観力も磨かれます。そういう人が経営者になれば、会社は大きくなって当然です。緊張感があるから強くなれるのです。

上司は、部下の仕事の結果だけをみるのではなく、プロセスを見なければならぬ。どこに問題があるのかを指摘し、それを改善するように指示しなければなりません。本当の成果主義とは、そういった仕事のプロセスを評価すること。そのために、上司が目標を達

成するためのプロセスを設計し、そのプロセスを細分化し、個々の段階でそれぞれの担当者がやるべき仕事を具体的に提示します。そして、その具体的な仕事を確実にやるのが、「成果」なのだとはっきり伝えればいいのです。そうすれば、社員のモチベーションは上がるはずで

勝ち残る企業の社員と、負けていく企業の社員に差はないのです。人は失敗から多くを学びます。いろいろな経験をしている人は、直感が働くようになります。だからこそ、若いうちに失敗を経験して先を読む力を養う必要があるのです。一朝一夕で身につくものではありません。

人間というのは楽をすると怠け者になります。人間には楽な方へ流れる心の弱さがあるのだと自覚し、物事がうまくいっているときでも、常に努力を怠らないようにすべきです。

人間も現状に満足していれば、やる気がなくて当然です。それが生物の本能というものでしょう。文句があるなら、その不満を原動力にして、努力すればいいだけのことです。要するに自分の気持ち次第なのです。

人間はやはり、希望がないと、生きる気力が生まれてきません。いまの日本は「平等」という名の悪平等が広がっています。平等を前面に出しすぎると、基本的な社会の活力を失ってしまいます。

努力の方向が違えば、報われないことはあります。いくら努力しても、どうにもならないこともあります。長い間の努力が、一瞬のうちに消えてしまうこともあります。「努力は報われることもあれば、報われないときもある」この現実を受け入れることのできる人こそ、最終的な努力が報われるのだと思います。“つもり”の努力で報われるほど、人生は甘くありません。本当に努力している人は、きちん成果を上げています。成果を上げられないなら、それは間違った努力といえるでしょう。すぐに方向転換すべきです。

人間としての「格」に差はありませんが、能力には差があります。それは素直に受け入れるべきです。

安心できる状態は、人間をダメにします。何もしく

なり、何も考えなくなります。人間は生まれてきたときから、死に向かって生きています。死と闘いながら、生きていくわけです。緊張感がなくなったら、生きる気力がなくなってしまいます。人間には適度な緊張感が必要なのです。安心は、自分の心が作るものです。他人に作ってもらうものではありません。それなら、不安をパワーにして生きる方がよほどましです。もともと不安をバネに生きるのが人間なのです。不安をマイナスにとらえるのではなく、プラスにすること。それが、私たちにいま、求められていることなのです。

水は高いところから低いところへと流れます。高低差があるから流れるのです。差があることは、決して悪いことではありません。自然界の摂理なのです。

苦労には2種類あります。一つがチャレンジすることで生まれる苦労、もう一つが意味のない苦労です。意味のない苦労とは、現状を維持するためだけの苦労のことです。チャレンジするからこそ、苦労のしがいがあるのです。現状維持のためにする苦労は、ただつらいだけです。何も得るものがありません。チャレンジすることで生まれる苦労は、人生の糧になります。たとえ失敗したとしても、次のチャンスに生かすことができます。どうせ苦労をするのなら、意味のある苦労をした方がいいと思います。

ソフトブレーン㈱の創業者である宋文洲氏の著書は、数冊読んでいるのですが、今回の「社員のモチベーションは上げるな！」も素晴らしいと思ったので選びました。社会の現実を直視する精神的な強さ。世の中の矛盾を指摘する洞察力。とても参考になります。経営者、幹部の方にお勧めです。

お勧め度：

(桐元 久佳)



12月までの税務・労務のご案内



10月

【税務】

源泉所得税・住民税特別徴収額の納付・・・10日まで

個人の道府県民税・市町村民税第3期分の納付・・・31日まで(条例による)

【社会保険労務】

雇用保険被保険者資格取得届(前月分)・・・10日まで

健康保険・厚生年金の保険料の納付(前月分)・・・31日まで

11月

【税務】

源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付・・・10日まで

所得税予定納税額の減額申請・・・15日まで

所得税の予定納税第2期分の納付・・・30日まで

個人事業税第2期分の納付(条例による)・・・30日まで

【社会保険労務】

雇用保険被保険者資格取得届(前月分)・・・10日まで

健康保険・厚生年金の保険料の納付(前月分)・・・30日まで

12月

【税務】

年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書・保険料控除申告書(生命保険等)・住宅取得等特別控除申告書の提出・・・本年最後の給与を支払う前日まで

給与所得の年末調整・・・本年最後の給与支払時源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付・・・10日まで

7月~12月分源泉所得税の納期限の特例届出書の提出・・・20日まで

固定資産税(都市計画税)第3期分の納付・・・翌年1月4日まで(条例による)

【社会保険労務】

雇用保険被保険者資格取得届(前月分)・・・10日まで

健康保険・厚生年金の保険料の納付(前年分)・・・翌年1月4日

編集後記

いつもお世話になっております。編集担当の澤田です。

残暑も落ち着き、朝夕はようやく秋らしさを感じられるようになりました。秋といえば、芸術の秋、スポーツの秋、食欲の秋、読書の秋、勉強の秋。皆様はどのような秋を満喫されますか。私は試験勉強中なので「勉強の秋」に励みたいと思います。

今年も残すところ後3ヶ月、この秋を利用して今年の課題を全て解決してしましましょう！