

エイワ税理士法人 事務所ニュース

エイワ税理士法人

小諸事務所 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-23-1881
FAX : 0267-23-4466
ホームページ <http://www.eiwa-tax.com/>

株式会社英和コンサルティング

小諸本店 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-46-8750
FAX : 0267-23-4466
東京事務所 東京都港区西新橋 1-22-14 10F
TEL : 03-6273-3672
FAX : 03-6273-3673
長野事務所 長野市大字南長野西後町 1555
クレスビル 302
TEL : 026-219-3840
FAX : 026-219-3841



上田市 信濃国分寺三重塔

6 月

№188

- ・ 所長より ドイツ銀行の危機 P 1
- ・ 固定電話の「電話加入権」の取扱いについて P 3
- ・ 改正相続法が施行されます P 4
- ・ 時間外労働改善助成金 P 6
- ・ 人口減少・高齢化における生存戦略 P 8
- ・ シリーズ：働き方改革（3） P 9
- ・ 所長講座 不正防止のために 其の6 横領の類型 P 10
- ・ 事務所カレンダー P 12



．ドイツ銀行の危機

所長 佐藤 英人

「止まらぬドイツ銀行の株価暴落。破綻秒読み」が今、証券関係のネットで話題となっています。また、法政大学の真壁教授は「欧州最強のドイツ銀行が消滅危機にある理由」の記事を、榊原英資は「ドイツ発金融危機に日本は耐えられるか」の記事をそれぞれ公表しています。

少し前にさかのぼり、時系列でドイツ銀行の動きを見てみましょう。



欧州最強のドイツ銀行が今では

ドイツ銀行は、1870年にドイツ企業の海外進出サポートとして設立され、第2次世界大戦後は西ドイツの工業化による復興とともに株を保有するベンツなど、企業融資等で欧州最強の銀行として君臨してきました。

東西冷戦終了後に米国第8位の投資銀行「バンカース・トラスト」を買収し「投資銀行業務」に舵を切り、リーマンショックが発生するまでは投資部門で収益を出していました。しかし欧州経済の混乱の中で注力した株式やデリバティブで失敗を繰り返し、かつ1万人にもおよぶリストラでも対応できず、結局、負債総額は260兆円、2008年に破綻したリーマンブラザーズの4倍に近い7500兆円にも及ぶデリバティブとCDS(クレジット・デフォルト・スワップ)を保有しています。

ただ、他の投資銀行のシティ・JPモルガン・ゴールドマンサックスも共に50兆ドルを超えるデリバティブを保有しており、デリバティブ市場の肥大化の象徴としてドイツ銀行が語られます。

2015年には30ユーロであった株価は今年4月には15ユーロになり、6月になってさらに過去最安値の5ユーロ台まで下がっています。格付けもBBBに格下げされました。



中国との相互依存関係

ドイツ銀行は、排ガス偽装で苦しんでいるフォルクスワーゲンと、ここに素材を提供している素材産業最大手のボッシュのメイン銀行となっています。

この両者の下請けは中国が多く、また中国の自動車関連の輸入の30%がドイツ製品であり、また中国軍事製品の7割がドイツの部品と技術であり、ドイツと中国の相互依存はドイツのEU内の一人勝ちを支えてきました。

ドイツ銀行は、2012年頃より中国のエアバス大量発注などへの見返りに中国への投資を積極的に進め、現在その相当部分が不良債権化している模様。1兆円の損失が発生したと報道されています。また1万人のリストラを実施したとも報道されています。

ドイツ銀行の経営不振は、中国の企業にも影響を与え、それがさらにドイツ銀行の経営不振に拍車をかける、いわゆるスパイラル現象に陥っています。

2017年4月には救済措置含みで中国の海航集団が約10%を取得し筆頭株主に躍り出たのですが、当の海航グループの経営・資金難で保有するヒルトンホテルやドイツ銀行の株式放出が始まり、今年、ドイツ第二のコメルツ銀行との合併交渉が不調に終わり、株価の急落という現在の状況になっているということです。



「二つの悪い銀行を合併してもうまくはいかない」と揶揄(やゆ)されています。

日本に与える影響

メルケル首相は「救済しない」と言っていますが、[大きすぎてつぶせない]のではともいわれ、「バッドバンク」を作って不良債権等を分離することも検討されているようです。

ドイツ銀行の悪化の原因の一つが投資先の中国の不況ですので、米中貿易戦争の動向では、中国のさらなる不況が引き金になり、「ドイツ銀行が破綻する可能性」が株価に反映されているわけですね。

株価の動きは破綻したリーマンブラザーズと全く同じという指摘もあります。万一破綻した場合の金融市場に与える影響は「リーマンの4倍であるデリバティブ残高と同じ4倍以上では」とも言われています。

すでに日本銀行の株価には影響を与えています。これだけが原因ではないですが、上場都銀の株価は半値以上に下落しています。

ドイツ銀行の苦境自体は、現在の銀行の抱える問題点と共通でもあります。日本の銀行も貸出先が減少している中、アパートローンにのめりこんだスルガ銀行などの問題点は表面化していますが、外債やデリバティブでの運用が、ドイツ銀行の破綻でもし金融市場も混乱した場合、**「昨今の地銀の有価証券運用は、まるでいつ火を噴くのかもわからない時限爆弾を抱えているようだ」**(地銀破綻 P142)という指摘の現実化が始まるかもしれません。

地銀波乱

今年4月に発刊された日本経済新聞社編の書籍「地銀波乱」の内容はすでに世間の常識になって

はいますが、一部再確認したいと思います。

第1章「迫りくる『地銀廃業』時代」... 金融危機の時、都銀は4行に集約されたのに地銀は64体制を維持し、第二地銀も4割程度減っただけで、産業としての新陳代謝が進んでいない。本業の損益は106行の過半数が赤字、52行は連続した赤字で、23行に至っては5期以上も赤字が続いている。この状況に遠藤金融庁長官は「この5年間を振り返ってみると皆さん(銀行経営者)の決断と実行のスピード感は全くもって十分でないと言わざるを得ない(P17)」と遠慮なく口を出す姿勢に転換しています。

第4章「モラトリアム法の負債」... 2009年に亀井金融大臣が成立させたこの中小企業金融円滑化法では悪名高かった検査マニュアルに例外規定を設け、中小企業でかなりの数の企業がリスクで救済された。しかも、「貸出金利の低下を通じて地銀の収益力を奪い苦しめるマイナス金利政策が皮肉にも地域経済の命脈を伸ばしている実態が浮き彫りになった。(P131)」しかし実質的な債務超過を解消できず、延命しているいわゆるゾンビ企業の最終的な処理が始まっています。事実この1年程度の不良債権処理額は、リーマンショック時代と同額に迫る金額となっています。

第5章「抱えた不良債権」爆弾... お宝国債が大量償還し米国債などの外債やデリバティブを抱え、まさしくドイツ銀行と同じ道をたどる可能性があるわけです。中国　ドイツ　世界金融市場　日本　銀行　中小企業と、負の連鎖が進まないよう祈るばかりです。



・固定電話の「電話加入権」の取り扱いについて



昨今のインターネット回線の普及に伴い、固定電話の電話加入権の重要度が低下しています。中には利用を中止してしまった電話回線もあるのではないのでしょうか。

もうだいぶ前の話ですが、使用しなくなった電話加入権が、結構な高値で取引されていた時代もありました。しかし前記の理由などにより、今ではすっかりその価格が下落してしまっています。

今回はそのような状況の中で、必要がなくなり、かつ価格下落してしまった電話加入権を、会計・税務上どのように取り扱うべきか検討してみたいと思います。

1. 電話加入権の価格下落は「評価損」としては認められない

電話加入権は税務上、固定資産の範囲に含まれるものの、償却や評価損の計上は認められていません。なぜなのでしょう？

電話加入権の市場価格の大幅な下落は、インターネット回線の普及によることが大きな原因であり、その企業が1年以上利用休止していた事実によってその価格が下落したわけではない、と考えられます。つまり、電話加入権の価格の下落は、固定資産の評価損の計上が認められる「物損等の事実」のいずれにも該当しませんので、現状の市場価格をもった評価損は計上出来ないというわけです。

結果として、電話加入権はそのままの価格で試算表上に計上されているか、または会計上減損済みであれば、税法上では税務加算して「別表5」で資産として残り続けているというケースなどが見受けられます。

2. 今後の利用見込みがないのであれば解約して除却

電話加入権の評価減を行う事は難しいですが、「除却」についてはそうではありません。

電話加入権の除却損の計上については、特段、取扱い等で示されていないことから、電話回線の利用契約を“解約”したとしても、除却損の計上が認められるのか疑問視・問題視する向きも多いそうです。しかし、利用契約の“解約”に伴い「電話加入権」という権利は消滅しており、その消滅したはずの権利が引き続き貸借対照表の資産の部に計上され続けていることのほうが問題視されています。



3. 利用休止の申出から10年経過後に“自動解約”される

N T T 東日本における電話回線の利用契約の“自動解約”は、
契約者(企業)側から利用休止(回線使用料等が無料)の申出があった場合
まず5年間利用休止状態となり、
その後、再利用の申出等が無ければ、さらに5年間の利用休止状態が継続
最終的に利用休止の申出から合計10年経過した時点で行われる
という仕組みです。

残高試算表上の「電話加入権」については上記の「利用休止」の申出から10年経過後によりやく除却損が計上出来ると言う事です。なお、すでに利用休止から10年経過していれば特に通知もなく、すでに解約となっていますので、除却損の計上処理がしてあるかを是非ご確認ください。

もし貴社で使用していない電話加入権をお持ちでしたら、お早めに利用休止の申出をご検討ください。



・相続法が改正されます— 自宅生前贈与が特別受益の対象外に —

平成30年7月6日に民法の相続分野(以下、相続法)の改正法が成立しました。40年ぶりの大きな見直しとなるこの改正は、自筆証書遺言方式の緩和などが本年1月17日から順次施行されています。

さらに7月1日からの施行分により、「自宅の生前贈与が特別受益の対象外になる」方策がとられることとなりました。



1. 税法における自宅生前贈与の取扱い

税法においては、婚姻期間が20年以上の夫婦間で、配偶者に対して自宅(居住用)不動産または、その購入資金の生前贈与が行われた場合、贈与税の基礎控除110万円のほかに最高2,000万円を控除することができる「贈与税の配偶者控除の特例」があります。

この特例を使用した場合、自宅不動産の贈与は贈与税を申告した上で行われ、被相続人が亡く

なった場合の、遺産分割における計算上にその金額は含まれません。

2. 旧相続法における自宅生前贈与の取扱い

しかし改正前の相続法（旧相続法）では、税制上の特例を使って生前贈与された自宅不動産であっても、遺産の先渡しがされたもの（これを特別受益といいます）とされ、遺産分割における計算上にその金額が含まれることとなっていました（特別受益の持戻し）。

したがって、税法と旧相続法とでは遺産額が異なるという食い違いが生じていました。

このため、被相続人が自分の死後に配偶者が生活に困らないように、との趣旨で生前贈与しても、結果的に配偶者が受け取る財産の総額は生前贈与をしないと変わらな、という問題が起きていました。

3. 改正相続法における自宅生前贈与の取扱い

改正相続法では、当該不動産について遺産分割における計算上、遺産の先渡しがされたものとして取扱う必要がないこととされ、持戻しが免除されることになりました。



税法の考え方	旧相続法の考え方	改正後相続法の考え方
死亡時の財産 + 相続開始前 3 年以内の贈与 財産	死亡時の財産 + 生前に贈与された財産 (特別受益の持ち戻し)	死亡時の財産 + 生前に贈与された財産 (生前に贈与された自宅不動産を除いた特別受益の持ち戻し)

これにより、配偶者間の自宅不動産の贈与については遺産から除外して総額を算出し、各相続人の相続分を計算することができるようになりました。

今回の改正により配偶者は結果的により多くの相続財産を得て、生活をより安定させることができるようになったと言えるのではないのでしょうか。



・時間外労働改善助成金

2019 年 4 月 1 日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が導入されました。この助成金は、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

例えば、

- ・ 時間外労働の上限規制の導入に向けて、36 協定の見直しを検討している
 - ・ 月 45 時間を超える時間外労働が生じており、業務の見直しを検討している
- 場合には、是非ご活用ください。



○ 助成内容

支給対象となる事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であること

次のいずれかに該当する事業主であること



業 種	A 資本金または出資額	B 常時雇用する労働者
小売業（飲食店を含む）	5,000 万円以下	50 人以下
サ ー ビ ス 業	5,000 万円以下	100 人以下
卸 売 業	1 億円以下	100 人以下
そ の 他 の 業 務	3 億円以下	300 人以下

平成 29 年度又は 30 年度において「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業主で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

なお、限度基準告示第 5 条で適用が除外されている事業又は業務（建設の事業、自動車運転業務に係る事業等）を行う労働者がいる事業場も該当するものとする。

○ 支給対象となる取組

いずれか 1 つ以上実施してください。

労務管理担当者に対する研修

労働者に対する研修、周知・啓発

外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング

就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）

人材確保に向けた取り組み

労務管理用ソフトウェアの導入・更新

労務管理用機器の導入・更新

デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新

テレワーク用通信機器の導入・更新

労働能率の増進に資する設備・機械等の導入・更新（小売業の P O S 装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など）

○成果目標の設定

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、平成 31 年度又は平成 32 年度（令和 2 年度）に有効な 36 協定の延長する労働時間を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

時間外労働時間数で月 45 時間以下かつ、年間 360 時間以下に設定

時間外労働時間数で月 45 時間を超え月 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定

時間外労働時間数で月 60 時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月 80 時間以下かつ、時間外労働時間数で年間 720 時間以下に設定

○事業実施期間

事業実施期間中（交付決定の日から 2020 年 2 月 22 日（土）まで）に取り組みを実施してください。

○支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い方の額
	1 1 企業当たりの上限 200 万円 2 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額 3 対象経費の合計額 × 補助率 3 / 4 常時使用する労働者数が 30 名以下かつ、支給対象の取組みで から を実施する場合で、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は 4 / 5

上表内 2 の上限設定及び上限額は下表の通りです。

	事業実施前の時間外労働時間数等		
事業実施後に設定する時間外労働時間数等	ア 時間外労働時間数等が月 80 時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月 60 時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月 45 時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標	150 万円	100 万円	50 万円
成果目標	100 万円	50 万円	
成果目標	50 万円		

休日の成果目標を加えた場合は、休日加算もあります。

○締め切り

申請の受け付けは 2019 年 11 月 29 日（金）まで（必着）です。

上記助成金を導入した事業主は、人材確保等助成金の対象事業主となります。



・人口減少・高齢化における生存戦略

ちょっとマクロ的なタイトルではありますが・・・オックスフォード大学で日本学を専攻し、ゴールドマン・サックスで日本経済の「伝説のアナリスト」と言われた在日 30 年のデービッド・アトキンソン氏が、膨大な論文やレポートをもとに自著『日本人の勝算』（東洋経済 2019 年）にて大胆かつ衝撃的な提言をしています。本稿では同氏の提言を抜粋して紹介します。



■人口減少とGDP

- ・日本は人類史上いまだかつてない急激なスピードと規模で少子高齢化と人口減少が進む。これは先進国で唯一のことである = 大きなパラダイムシフト（常識の変化）が起きる。
- ・「 $GDP = 人口（量） \times 生産性（質）$ 」で表される。社会保障を維持するためにも GDP（経済規模）を維持していく必要がある。

日本は人口が減少するので GDP のためには生産性向上が不可欠

■生産性と人材評価と所得水準

- ・日本の生産性は世界第 28 位と極めて低い。人材評価は世界第 4 位と先進国最高レベル。一方で、所得水準は先進国最低レベル。
- ・生産性が低いにも関わらず経済発展を遂げてこれた最大の要因は、優秀な人材を低所得で雇うことが出来たからである。現在の人手不足は「悪い労働条件」の結果であり、それは「経営者の能力の欠如」を表している。

人材を上手く活用すれば生産性と所得向上の実現が可能

■輸出と企業規模の拡大



- ・海外市場を目指す

日本は世界第 4 位の輸出大国であるが、一人当り換算では世界第 44 位と相対的には輸出小国。生産性と輸出には強い相関関係があり、輸出すると決めると生産性が上がる。日本は輸出出来るものの宝庫である。

内需減少による供給過剰を「輸出拡大」に充てるべきである。

- ・企業規模を拡大する

企業規模と生産性にも強い相関関係がある。日本は極めて規模の小さい企業が多すぎる。政府は企業統合推進策を講じるべきである。

■生産性向上には賃上げ - 日本は賃上げショックで生まれ変わる -

同氏の最大の提言は「最低賃金の引上げ」です。

- ・現在、欧州を中心に、生産性向上に最も効果が期待され実施されている経済政策は継続的な最低賃金の引上げである。
- ・生産性向上に向け、日本の優秀な人材を適切に活用するためには最低賃金の引上げをある種強

制的な政策として実施することが必要である。

以上、同氏の提言を強引にまとめると次のようになります。

国の借金、財政再建、福祉制度、女性活躍、消費税、地方創生など、日本の諸問題の根源は最低賃金の低さである。日本の潜在能力をもってすれば人口減少×高齢化に対応できることに疑う余地はない。そのためにも経済システムを変革しなければならず、それが最低賃金の継続的な引上げであり、そこに日本人の勝算がある。



働き方改革がスタートした今、多くの企業にとって「いかに生産性を高めていくか」が大きな課題となっています。その中で、同氏は「生産性向上には賃上げ」と提言しています。先日の報道で、政府は6月にまとめる経済財政運営の基本方針に「最低賃金上げ3%以上」の明記を目指す、とありました。さて、どうなっていくでしょう・・・



・シリーズ：働き方改革（3） 労働時間の把握義務

1. 労働時間の把握義務とは

本年（2019年）4月1日から働き方改革関連法の一つとして、「使用者（事業主）による従業員労働時間の把握」が義務化されました。



具体的には**始業・就業の時刻を客観的な方法により確認し、労働時間を記録・3年間保存すること**です。客観的な方法とはタイムカード等による方法を原則としており、手書きなど、自己申告制による場合は実態調査の実施や会社側が適正な申告を阻害する（例：1時間以上の残業は記載するな、といった指示をする）措置の排除などの条件を付加した上で認められています。

2. 施行のポイント

これまでも労働時間の把握については、労基法や「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（H29.1.20 策定）等の通達により事業者の責務とされてきましたが、今回の義務化では労働安全衛生法にあらためてその内容が明文化され、企業は以下の対応が必要となりました。

1）これまで対象外とされていた**管理監督者と裁量労働制適用者も労働時間の把握が必要**

従来は管理監督者等については特に勤務時間の記録をせず、出勤簿に押印するだけといった対応をしていた企業も多かったのではないのでしょうか。しかし4月1日からの勤務分については、他の従業員同様に時間の記録と保存が必要です（役員は対象外）

2）長時間労働者に対して医師による面接指導等の実施

週 40 時間勤務の従業員の場合、月 80 時間以上の時間外勤務は長時間労働とみなされ、企業は該当する労働者に次の措置を行う必要があります。

該当する従業員に時間外労働時間に関する情報を書面等で通知をしなければなりません。給与明細に残業時間が記載されている場合にはそれで OK とされています。

該当する従業員から申し出があれば、産業医との面接指導を実施し、その内容を記録しておかなければなりません。なお、研究開発業務従事者については時間外が 100 時間を超えた場合、申し出がなくても面接指導を実施する必要があります。



3. その他注意点

タイムカードの記録を入退出の時間とするなどで、記録されている労働時間と乖離（かいり）がある場合はその根拠を明確にしておく必要があります。ルールを書面にし、周知するなどの措置をしておきましょう。同様に時間外についても、必要な場合は上司に申請し承認されることを前提とするなどのルールを決めておくようにしてください。

今回の改正は労働安全衛生法に基づくものであり、従業員が健康的に働くことができる環境づくりの促進が目的とされています。つまり、企業がそうした環境づくりをしているかどうか、という点が問われているということです。その意味で産業医の面接指導だけでなく、企業においても長時間労働者に対する対策を講じておくことが大切でしょう。例えば上司による面接指導や業務内容の見直しなどを実施し、その記録を残しておくなどです。

今回の義務化にあたって、罰則規定は今のところありませんが、措置を怠っていれば法令違反として当然労基署の指導が入ります。また、労働者の過労死や自殺などにおいて、企業としての責任が厳しく追及される昨今の状況を見ても、こうした対策は必要な措置と思われます。



・ 所長講座 不正防止のために 其の6 横領の類型

横領は、横領財産の違いにより 現金 預金 現金等価物の 3 つに分類されます。したがってこの 3 つについて、それぞれの担当者別にマニュアルなどで対策を講じておけばよいわけです。

1. 現金

社内で現金を扱う社員は限られます。まず管理者は、必ず二人体制にすべきです。また現金残高と金銭出納帳の残高を小売りなら毎日、その他なら毎週か毎月かで実残の確認をして、最も単純な現金の抜き取りによる横領を早期に発見・防止すべきです。

領収書の信ぴょう性については、日付や筆跡、相手先、頻度で確認し、架空経費による現金の横領を防止しましょう。なお、数字の書換えは筆圧などの違いで日光に照らすとわかります。

私は調査の時には、金銭出納帳の残高が一番減るとき、例えば預金入金後や支払後等の残高が100万円以上ある場合は、まずその残高の信ぴょう性を疑うようにしています。



2. 預 金

横領は結局、科目仮装でもあります。複式簿記では、預金が減少すれば借方の相手科目があります。

1. 相手科目がそのまま預金であれば残高証明で架空は判明します。ですので決算時には、必ず残高証明を自動的に郵送してもらうように手配しましょう。こんな単純な横領に結構出くわします。本人は、ほんの短期間の時借りのはずが、返せなくなっていくのですね。
2. 仮払金・立替金・貸付金・保険積立金・敷金などの資産勘定の場合は、その実在性を検証すればすぐに判明します。新規で出た場合は結構調査しますが、回収時に横領されると案外気が付かず、そのままの残高になっているものです。ただし、いつかは必ず発覚します。
3. 預金の相手科目が損益科目の場合は、資産科目と異なり横領した年度で経費になってしまいますので、あとで税務調査の時にでも出てこなければ証拠が残りづらいものです。
4. 売上と仕入の場合はちょっと厄介です。相手会社の担当者と共謀して伝票の不正操作をしている場合がほとんどですので、簡単には経理では発見できません。現場を知る上司ならわかるとは思いますが、結局は同僚の内部告発か担当替えで発覚するケースが多いので、定期的な担当替えは欠かせません。



また税務調査で発覚するケースがあります。この場合は、たとえ代表者以外の役員や従業員が隠蔽・仮装を行って会社上層部が知らなくても、それを納税者自身の行為と同視できる場合には、重加算税を賦課することが、判例等で認められています。

納税者本人の行為と同視できるか否かは、隠蔽・仮装を行った者の地位、付与されていた権限（事実上容認していたような場合も含みます）、隠蔽・仮装の認識可能性、是正防止の可能性などといった注意義務違反の有無・程度などを考慮して判断されます。

3. 現金等価物

収入印紙・切手・高速回数券・列車回数券・商品券などです。困ったことに、こういった物を買取る業者がいますので簡単に現金化ができます。

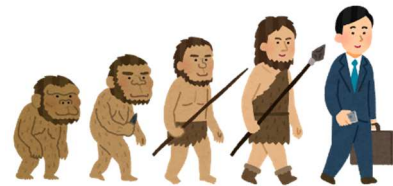
1. 枚数が多い場合は管理簿を作成する。
2. 中間と期末など棚卸を実施し貯蔵品として管理する。
3. 使用頻度と金額で不正使用がないか当りをつける。

といった不正使用できない仕組みが求められます。

編集後記

「令和」がスタートして早（はや）2 か月、どこに行っても大混雑の大型連休が遠い昔のように感じられます。先日東京オリンピックのチケット抽選申込みが行われ話題となりましたが、今年はラグビーW杯も控えています。前回大会で南アフリカに勝利した試合は涙がでそうなほど感動し、日本代表の進化に驚嘆しました。

今は働き方改革や生産性向上など変化が求められる時代ですし、我々も進化していかなければいけないと思う今日この頃です…。



事務所カレンダー

7月	2日(火)	会議・研修日
	10日(水)	・労働保険料納付期限 ・源泉税納期特例納付期限(1月～6月分) ・算定基礎届提出期限
		営業日
8月	27日(土)	営業日
	1日(木)	会議・研修日
	11日(日)～16(金) 盆休み	
	17日(土)	営業日
	24日(土)	営業日

