

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



【現存 12 天守で一番古いとされる国宝松本城】

2月

192

- ・ 所長より 「今年の政策のポイント」…………… P 1
- ・ 二重保証の禁止により事業承継のハードルが下がりました… P 2
- ・ 第三者への事業承継をお考えの方へ朗報です！…………… P 3
- ・ 行政の大革新!? デジタル・ガバメントとは?…………… P 4
- ・ 2020年税制改正 気になるその中身は?…………… P 5
- ・ いよいよ迫る! 派遣法改正で派遣労働者の待遇改善へ… P 6
- ・ 所長より 「私の履歴書(その1)」…………… P 8
- 事務所カレンダー…………… P 10



・ 今年の政策のポイント

所長 佐藤 英人

正月休みは正月明けの経営方針発表会のために、ネットや経済誌などで、主に経済を中心に情報収集に充てるのですが、干支の始めの今年は、昨年12月20日に公表された大事な3つの政策がありましたので、あまり時間をかけずにポイントをまとめることができました。



その3つの政策の1つ目は、経済産業省からの「第三者事業承継プロジェクト計画」の公表です。

1. 第三者事業承継

中小企業の経営者の平均年齢が70歳に近づき、後継者が決まっていない企業が半数の127万社という中で、3年続けてこの対策が公表されています。2年前が自社株の相続・贈与税を実質ゼロとする特例事業承継。昨年がこの個人版で事業用資産の特例承継。そして今年は、親族に承継者がいない場合の、いわゆるM&Aです。この場合の営業権についての税制上の特例も用意されていたのですが、今年は通りませんでした。このため、3月以降、経済産業大臣も参加して大きな運動としていく方針です。

中小企業のM&Aは年間4,000件程しか成立しておらず、圧倒的に足りないのが、年6万者×10年で60万者を目標とするとのこと。このため、専門家の報酬の適正化や買い手と売り手が9対1という、売り手が極端に少ない状況を是正するため、売り手を発掘したり、背中を押す政策を進めるとのこと。

当社でも長野県事業引継ぎセンターからの依頼案件をリーズナブルにお受けしていますが、担当はなかなか苦労しています。反対に大手専門会社の手数料は、1件数千万円が当たり前ですので、中小企業では払えない状況にあるのも事実です。報酬の適正化と透明性につき国が一定基準を示してもらえればと期待しています。なお、この事業承継の条件づくりに「経営者保証ガイドラインの特則」が公表されました、これについては次の記事で解説いたします。

2. デジタルファースト

同じく昨年12月20日に国が生産性の向上計画の一環として進めるデジタル化で、デジタル・ガバメントとして政府・地方公共団体で約500の申請をデジタル化する実行計画と工程表が公表されました。これにより、世界的に遅れていた我が国は、大きくデジタル化に直進することになります。

特に、税金と社会保険が最優先で進められることとなり、資本金1億円超の会社は今年の4月以降は電子申告しか認められなくなりました。紙での申告は無申告とみなすという、大変厳しい法律です。まだ要請段階ではあるのですが、別途資料の紙での提出はやめてほしいとの各国税局からの正式要請が税理士会へ来ています。まだ資本金1億円以下は強制化されていませんが強制化は時間の問題と思います。

このデジタル化ではマイナンバーの使用が前提となっており、これにより、便利になることはあるものの、それよりは元資料の正確性がマイナンバーにより銀行取引や相手方の資料で検証されたりということも生じます。

東京では、昨年は中小企業の粉飾決算が多く発覚したり、東芝の子会社での200億円もの架空循環取引などが話題になっています。デジタルでの情報のやり取りはまさにその情報の正確さの担保が問われることとなります。

当事務所では、脱税と粉飾を最も嫌い、それとの決別を故英一（ひでいち）会長時代から推し進めています。粉飾された決算書を見るにつけ、なぜ同業者はこのような小手先のことをするのかと悲しくなります。経営が一時よくななくても、正々堂々と金融機関と真っ向勝負をすべきです。当事務所では電子申告した申告書一式をそのまま金融機関に電子で送信する「モニタリング情報サービス」を無料で行っていきます。ぜひ、ご利用をお願い致します。

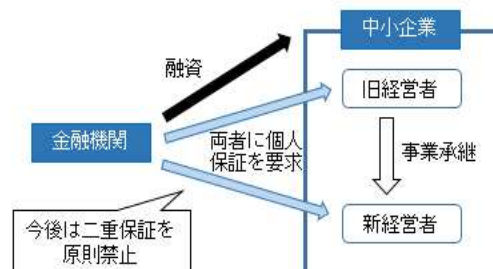


・二重保証の禁止により事業承継のハードルが下がりました

1. 令和2年4月1日から適用される経営者保証に関するガイドラインの特則

令和2年4月1日から中小企業の経営者が代替わりする際に金融機関が新旧経営者から二重に個人保証を取る事を原則として禁止する「経営者保証に関するガイドラインの特則」がまとめられました。これは、令和元年12月25日に全国銀行協会と日本商工会議所がまとめたもので、円滑な事業承継の対応が喫緊の課題となる中で、経営者保証がその阻害要因となっている事から事業承継時における経営者保証の取り扱いを明確化するため、策定されました。具体的な内容は下記の通りです。

前経営者、後継者の双方からの二重徴求の原則禁止
後継者との保証契約は、事業承継の阻害要因となり得ることを考慮し、柔軟に判断
前経営者との保証契約の適切な見直し
金融機関における内部規定等の整備や職員への周知徹底による債務者への具体的な説明が必要



により前経営者・後継者の二重保証を禁止し、により後継者候補について昨今、事業承継に際して経営者保証を理由に後継者候補が承継を拒否するケースが一定程度存在する事から事業承継の観点よりその判断に慎重性を求める対応を行い、の前経営者保証については(実質的に経営権・支配権を有している場合を除いて)企業にとって経営から退いた全経営者は第三者に該当する事から、令和2年4月1日からの改正民法の施行により第三者保証の利用が制限されることを踏まえて、保証契約の適切な見直しが求められており、により金融機関に対してを踏まえての社内規定やマニュアルの作成、職員への周知、経営者保証を真に必要な場合に限るための具体的な判断基準や手続きを定める事を求めています。

一方、企業の側に対しても無保証で融資を受ける為の経営基盤の強化や適切な情報開示を求めています。

経営者保証のガイドラインにおいて経営者保証の取り扱い要件について規定されておりますが、その中でも「ガイドラインの要件の多くを満たしていない場合



でも、総合的な判断として経営者保証を求めない対応ができないか真摯かつ柔軟に検討する事が求められる。」旨の記載がある事から、現在では金融機関等に対しては経営者の二重保証だけでなく、そもそもの経営者保証を取らない対応が求められています。こちらのガイドラインはあくまで強制力は無い物ですが、令和元年10月4日の安倍総理大臣の所信表明演説において強調されており、今後政府により二重保証の原則禁止を含めた、次の世代に個人保証を引き継ぐことのないよう、あらゆる施策が講じられることとされています。

参考HP：日本商工会議所・日本銀行協会・中小企業庁
(副所長 佐藤英介)



・第三者への事業承継をお考えの方へ朗報です！

昨年夏に閣議決定された第三者への事業承継を強力に支援する具体的方法として、「第三者承継支援総合パッケージ」が昨年12月に中小企業庁より発表されました。中小企業の休廃業、解散件数は急激に増加しており、2018年では約4万6千件で、5年前より1万件以上増加しています。価値のある中小企業の廃業により地域における雇用や技術が失われつつある中、経済産業省では、「事業承継税制」などの贈与、相続による支援策を講じているも、後継者不在の企業にとっては、まず事業承継者を探すことが最重要課題となっております。



1. 「第三者承継支援総合パッケージ」の目標

今後、年間6万者・10年間で60万者の「10年間集中実施による第三者承継の実現」を目指しています。この「60万者」の根拠は、2025年までに70歳以上となる後継者未定の中小企業約127万者のうち、黒字廃業の可能性のあると思われる企業数（概ね半分程度）です。

2. 第三者承継における課題と対応の方向性

政府の認識している「第三者承継における課題」はマッチング前、マッチング時、マッチング後の3つに分け下記のように対策を考えています。

| マッチング前 | マッチング時 | マッチング後 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・「事業引継ぎ支援センター」の無料相談体制の抜本強化 ・「事業引継ぎデータベース」の拡充と「後継者人材バンク」を「事業引継ぎ支援センター」に拡充 ・経営者の売却を促すためのルール整備 ・適正な仲介業者・手数料を見極めるための指針整備 ・データベース開放による民間参入の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・後継者の経営者保証を可能な限り解除 ・保証協会の保証料の軽減 ・先代経営者と後継経営者からの二重個人保証の原則禁止 | <ul style="list-style-type: none"> ・税負担の軽減 会社分割等により、不動産の権利移転があった場合、登録免許税を2% 0.4%に軽減 不動産取得税について不動産価格の1/6に相当する額を課税標準から控除 ・新社長就任に向けた後継者の教育支援 ・信用保証・公庫融資の特例新設 ・事業承継補助金の創設 |

3. 事業承継補助金の内容

| 補助金の枠組み | | 補助率 | 補助上限額 | 上乗せ額 廃業ありの場合 | 合計 |
|-------------------|--------|-----|-------|-----------------|---------|
| 原則枠 | 経営者交代型 | 1/2 | 225万円 | + 225万円 | 450万円 |
| | M & A型 | 1/2 | 450万円 | + 450万円 | 900万円 |
| ベンチャー型・ 生産性向上枠 | 経営者交代型 | 2/3 | 300万円 | + 300万円 | 600万円 |
| | M & A型 | 2/3 | 600万円 | + 600万円 | 1,200万円 |

今後、当政策を全国的に進めていくために3月に経済産業省ほか専門家による推進会議が催される予定です。第三者への事業承継の申し込みは「長野県事業引継ぎセンター」にて行っておりますので、詳細の確認、相談、申し込み等は下記のサイトをご参照ください。

<https://www.icon-nagano.or.jp/cms/modules/contents/page/hikitsugi>

(監査部 3 課)



行政の大革新!? デジタル・ガバメントとは?

デジタル・ガバメントとは、行政のIT・デジタル化を進める政府の取組みを意味し、行政サービスの100%電子化を目指す政府の施策です。2018年の閣僚会議などを経てデジタル・ガバメント実行計画が策定され、政府全体でのデジタル・ガバメントを実現する動きは加速しています。

1. デジタル・ガバメント実行計画とは

デジタル・ガバメント実行計画は、2017年に行政の様々な手続きをデジタル化する目的で策定されたデジタル・ガバメント推進方針を押し進めるための具体的な計画のことです。この計画は、2018年1月から2023年3月までの期間を対象としています。

2. 「デジタル・ガバメント実行計画」のポイント

(1) 「デジタル・ガバメント実行計画」の決定(主要施策)

添付書類の撤廃

- ・添付書類を一括して撤廃するための法案の作成。
- ・行政機関同士の情報連携等により、添付書類を撤廃するシステム整備。

オンライン化の徹底

- ・現状、13%しか進んでいないオンライン化の実施を徹底するため、
 - … 対面、押印などによる本人確認手法の見直し
 - … 制度やこれまでの行政事務の慣習を1から見直す業務改革の推進。

複数手続のワンストップでの処理

- ・引越し、介護、死亡・相続などの際の煩雑な各手続きをワンストップ化。

【例】引越しの際の「年金や健康保険の住所変更届」や「自動車の変更登録」などの諸手続きをワンストップで実施できるシステム連携等の可能性を検討する。



(2) 各府省に対する「中長期計画」策定を義務付け

3. デジタル・ガバメント推進方針に基づく今後の主な取り組み

デジタル・ガバメント実行計画の前提となる3原則が「デジタルファースト、ワンスオンリー、コネクテッド・ワンストップ」です。実行計画では、この3原則に則って行政サービスの100%デジタル化を目指しています。

| | | |
|---|---------------|--|
| 1 | デジタルファースト | 「行政手続きをデジタルだけで完結させる」という考え方。 紙などを經由せずに全て一貫してデジタルで完結させます。 |
| 2 | ワンスオンリー | 「申請者に同一情報の提供を求めない」という考え方。 一度提出した情報を再度提出する必要がなくなります。 |
| 3 | コネクテッド・ワンストップ | 「手続きは1回だけ」という考え方。 民間サービスとの連携も含め、どこでも1ヶ所で出来るサービスを実現します。 |

最後に、マイナンバーカード制度の普及率は10%程度に低迷という国内状況もありますが、デザイン思考や民間企業の最新技術を取り入れるべきという考え方は、すべてが実現すれば日本の行政に非常に大きな影響をもたらすものと言えます。

(監査部1課)



. 2020年税制改正 気になるその中身は？

令和2年度税制改正の大綱が昨年12月20日に閣議決定されました。今回の税制改正は、中小企業経営に与えるインパクトが小さく、個人所得税・資産税についてもNISAや寡婦(夫)控除の見直しなど、総じて小粒な内容となっています。

1. 法人課税

オープンイノベーション促進税制

創業10年未満・未上場の一定のベンチャー企業に対する出資(中小企業は1千万円以上、その他は1億円以上)について、その25%相当額の所得控除ができる措置を創設する。

地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)の見直し

地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)について、手続の抜本的な簡素化・迅速化を図るほか、税額控除割合を現行の3割(住民税+法人税2割、事業税1割)から6割(住民税+法人税4割、事業税2割)に引き上げる。

消費税の申告期限の延長

法人税の申告期限の延長の特例の適用を受ける法人について、消費税の申告期限を1月延長する特例を創設する(2021年3月期より)。

投資や賃上げを促す措置(大企業向け)

収益が拡大しているにもかかわらず賃上げにも投資にも消極的な大企業に対する研究開発税制などの租税特別措置の適用を停止する措置の設備投資要件について、国内設備投資額が当期の減価償却費総額の3割超（現行：1割超）とする。

大企業に対する賃上げ及び投資の促進に係る税制の設備投資要件について、国内設備投資額が当期の減価償却費総額の95%以上（現行：90%以上）とする。

5 G導入促進税制（大企業向け）

超高速・大容量通信を実現する全国5 G基地局の前倒し整備及びローカル5 Gの整備に係る一定の投資について、税額控除（15%）又は特別償却（30%）ができる措置を創設する。

2. 個人所得課税

NISA制度の見直し・延長

- ・つみたてNISAを5年延長。（2023年までに開始の場合、20年の積立期間を確保）
- ・一般NISAについては、1階で積立投資を行っている場合には2階で別枠の非課税投資を可能とする2階建ての制度に見直した上で、5年延長。
- ・ジュニアNISAについては、延長せずに2023年末で終了。

低未利用地の活用促進

保有期間5年超、上物を含めて譲渡価格500万円以下等の要件を満たす低未利用地の譲渡所得に100万円の特別控除を創設する。

未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦（夫）控除の見直し

- ・未婚のひとり親に寡婦（夫）控除を適用する。
- ・寡婦（夫）控除について、寡婦に寡夫と同等の所得制限（500万円）を設け、子ありの寡夫の控除額を子ありの寡婦と同額にする。（所得税：27万円 35万円）

3. 資産課税

所有者不明土地等に係る固定資産税の課題への対応

- ・土地又は家屋の登記簿上の所有者が死亡し、相続登記がされるまでの間において、現に所有している者（相続人等）に対し、市町村の条例で定めるところにより、氏名・住所等必要な事項を申告させることができることとする（2020年4月より）
- ・調査を尽くしてもなお固定資産の所有者が一人も明らかとならない場合、事前に使用者に対して通知した上で、使用者を所有者とみなして、固定資産課税台帳に登録し、固定資産税を課することができることとする（2021年度より）



（監査部1課）



。いよいよ迫る！ 派遣法改正で派遣労働者の待遇改善へ

「派遣労働者と同じ仕事をしている社員の賃金を教えてください。」派遣元会社の方からこんな問い合わせはありませんでしたか？

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「派遣法」という）が改正され、同一労働同一賃金制度が2020年4月1日から施行されます。

改正後の派遣法は、パートタイム・有期雇用労働法と異なり、中小企業の猶予期間が設けられていません。また、パートタイム・有期雇用労働法は、同一企業内での不合理な待遇差の禁止等（均等・均衡待遇）が求められるもので、他企業と比較することは想定されていませんが、派遣法においては、比較対象労働者が他企業（派遣先）に存在する労働者である点に特徴があります。

改正後の派遣法 第30条の3には、こんなことが書かれています。

（不合理な待遇の禁止等）

第30条の3 派遣元事業主は、派遣元が雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇について、同じような労働をする派遣先の労働者の待遇と、不合理と認められる相違を設けてはならない。

2として、派遣先の労働者に賃金・待遇の変更があった場合にも、その賃金・待遇と比べて不利なものとしてはならない。

…つまりは派遣先労働者の待遇と同じように変えてくださいと言っています。

この条文に対応するため、「賃金を教えてください。」となるのです。

派遣労働者については、その就業場所は派遣先であり、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置を講ずること（「派遣先均等・均衡方式」）が原則ですが、この場合は、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、賃金水準は大企業ほど高く、小規模な企業ほど低い傾向にあり、そうなれば派遣労働者も大企業に派遣してもらいたいと思います。

そこで、派遣元事業主が、労使協定を締結した場合には、労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することで、計画的な教育訓練や職務経験による人材育成を経て、段階的に待遇を改善するなど、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができる仕組みが設けられました。これが労使協定方式です。派遣会社の多くは労使協定方式をとると思われます。



【派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の違い】

| 項目 | 派遣先均等・均衡方式 | 労使協定方式 |
|-----------------|----------------------------|---|
| 比較対象 | すべての待遇について派遣先の通常の労働者 | 賃金：国が通知する賃金額等（一般賃金） 賃金以外：派遣元が実施すべきものについては派遣元の通常の労働者、派遣先が実施すべきものは派遣先の通常の労働者 |
| 派遣労働者が短時間・有期の場合 | 上記の比較に加え、派遣元の通常の労働者との比較が必要 | 上記の比較に加え、派遣元の通常の労働者との比較が必要（派遣先が行う教育訓練、福利厚生3施設 以外のすべて） |
| 各種手当等の検討方法 | 賃金関係の各種手当等のひとつひとつ個別に検討 | 総額で検討＋能力等の向上に応じた昇給等があること |

今回の改正では、下記26条の条文にある通り、派遣元事業主は、派遣先から所定の情報の提供がなければ、労働者派遣契約そのものを締結してはならないことになりました。

(契約の内容等)

第 26 条

7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者(=派遣先事業主)は、労働者派遣契約を締結するにあたって、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省で定めるところにより、当該派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象となる派遣先労働者=社員の賃金その他の待遇に関する情報その他厚生労働省で定める情報を提供しなければならない。

・・・提供がないとどうなるか？

9 派遣元事業主は、労働者派遣を締結してはならない。

この原則は、労使協定方式を採った場合でも同様ですが、派遣先均等・均衡方式とは提供すべき情報が異なります。

情報提供の項目の違いを以下にまとめてみました。

| 派遣先からの情報提供項目 | |
|--|--|
| 派遣先均等・均衡方式 | 労使協定方式 |
| 比較対象労働者の職務の内容および配置の変更の範囲ならびに雇用形態 比較対象労働者を選定した理由 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするにあたって考慮したもの | 教育訓練の内容 (当該教育訓練がない場合には、その旨) 福利厚生施設の内容 (当該福利厚生施設がない場合には、その旨) 次の3施設(福利厚生施設) ・給食施設 ・休憩室 ・更衣室 |

上表のように、派遣元事業主が、労働者側と労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定すれば、派遣先から個々の待遇の情報提供を受けて待遇を決める必要はないこととされます。

事業主からすれば人材派遣サービスによる人件費の削減が出来なくなることを懸念される方もいるかと思いますが、一方で、労働者の働き甲斐や目標ができることにより、生産性の向上や採用希望者の増加が期待できます。

この同一労働同一賃金制度を前向きに捉え、対応していくことが重要です。

<参照> 厚生労働省 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 労働者派遣業界編
日本法令 ビジネスガイド 労働者派遣：労使協定と人事評価制度導入検討(1)
特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

(総務部)





・私の履歴書（その1）

所長 佐藤 英人

私は今年 68 歳になります。私の事業承継について、日経新聞の人気記事「私の履歴書」のように、しばらく書かせていただきたいと思います。個人史ですが、お付き合いください。

1. 父のこと



私の父（英一）は小諸市西原の農家の次男に生まれました。

実家は大きな民家で江戸時代は藍染めで財を成し小諸藩に納めていましたが、小諸藩の支払いが滞留したため、小諸城の櫓の木で支払ってもらい、明治元年に建てた家でした。しかし、先代が料亭で散在し、かつ、父の幼いころに昭和恐慌で財産を一切なくし、先代は早くに亡くなったため、家財に赤紙を張られて差し押さえをされたと話していました。

父は次男なので農地は相続できない代わりに北佐久農学校に進学させてもらい、小諸の一番西から、佐久市岩村田の学校まで毎日、自転車で通学したそうです。卒業後は学費が不要な税務大学校に進み、卒業後、短期間ですが中国で戦争に従軍しました。帰国後は横浜の税務署に就職したそうです。戦後の混乱期の中、闇市での安い酒の飲み過ぎ？と栄養不足で聴覚障害を起こし、小諸の自宅に帰り静養しながら佐久税務署に転勤。当時は暁の密造酒の摘発や、アメリカ軍占領下の指示のもと荒っぽい調査であったようです。

ただ、税務調査に入った疎開工場の給与担当の事務員をしていた母と知り合い、当時小諸の鶴巻にあったキネマ映画館でデートをしたそうです。当時は珍しい恋愛結婚で、私にとっては幸せな出会いだっと思ったと思っています。一方、母は調査の時の父について、大変怖かったと申しておりました。

小諸市西原の父の生家で結婚式を挙げました。現在は、小諸市の旅館「中棚荘」に移築した「はりこし亭」という古民家レストランになっています。結婚式は借金をして挙げたために新居の資金は全くなく、須坂の寄宿舎には家具も何もなかったため、ミカン箱をテーブルにして、買ってきた茶碗と箸で何とか食事をしたことを母はいつも懐かしそうに話していました。

小諸市の南町の母の実家で7月の暑い時季に生まれた私は、両親と共に須坂・岩村田・諏訪・小諸と転々としました。経理部長が裏帳簿を持って逃走したのを走って捕まえた脱税事件の功績で、父は関東信越国税局に栄転しました。職員寮に空きがなかったため田端にあった小諸産業の東京事務所の2階、次は北浦和の常磐町にあった職員寮の6畳一間での東京生活が始まりました。私は東京で幼稚園に入り、結局小学校5年までの8年間を過ごしました。父はほとんど税務調査のため、家に帰るのは非常に少なく、2階建ての寮は、殆どの職員が2週間ほどの税務調査の出張で父と同じ母子家庭のような生活でしたので、非常に仲の良い寮でした。

私は当時は知らなかったのですが、当事務所も参加しているTKCという税理士の集団を作った、飯塚毅税理士と関東信越国税局の騒動、「飯塚事件」として小説と映画にもなった事件がありました。父はその時の当局の対応に嫌気がさして、長野税務署への転勤を申し出て、国税局の勤務に終止符を打ったのが、私が小学校5年の時でした。こうして私は生まれ故郷の小諸の母の実家に帰ってきたのです。

～その2に続く～



事務所カレンダー



| | | |
|----|-----------------|-----------------|
| 2月 | 1日(土) | 営業日 |
| | 15日(土) | 営業日 |
| | 17日(月) | 個人確定申告開始 |
| | 29日(土) | 営業日 |
| 3月 | 3日(火) | 会議・研修日 |
| | 7日(土) | 営業日 |
| | 14日(土) | 営業日 |
| | 16日(月) | 個人確定申告期限 |
| | 28日(土) | 営業日 |
| | 協会けんぽ保険料率改定(予定) | |
| 4月 | 1日(水) | 会議・研修日 |
| | 21日(火) | 所得税振替日(個人振替納税者) |
| | 23日(木) | 消費税振替日(個人振替納税者) |
| | 28日(火) | 会議日 |

| | |
|--------|---|
| 毎日の朝礼 | 8:45 ~ 9:00 |
| 会議・研修日 | <ul style="list-style-type: none"> ・会議: 午前9:30 ~ 11:00頃まで ・研修: 午後1:00 ~ 4:30頃まで |

朝礼中、会議中、研修中は原則として電話をお取次ぎ出来ませんが、終了後直ちにご連絡させていただきますのでご了承ください。

なお、緊急の場合はお知らせください。



編集後記

年が変わって最初の発行となりました。編集メンバーも一新し、皆様に役立つ情報をお届けすべく、一同頑張ってお参りますので宜しくお願い致します。

今年は干支で最初の年である子年という事で、我が家の仲間を紹介致します!



「キンクマ」という種類のハムスターです。全身がクリーム色でふんわりとした毛並み。飼いやすく、おっとりした性格の子です。