

# 税理士法人アクシスグループ 記念講演会ご報告

## CONTENTS

### 記念講演会ご報告

---

- ・代表社員ご挨拶
- ・来賓ご祝辞
- ・セミナーご報告

### 人事労務

---

- ・賞与はどう決める
- ・平成27年10月から年金が大きく変わります
- ・ストレスチェックが義務化

### その他

---

- ・お仕事リスト
- ・お仕事カレンダー
- ・開催セミナー

株式会社マネジメント・スタッフ  
税理士法人アクシス  
社会保険労務士法人アクシス  
川人行政書士事務所  
株式会社徳島経理代行センター  
有限会社エムエスサービス

【徳島本社】  
〒770-0051  
徳島市北島田町1丁目3番地3  
TEL 088-631-8119  
FAX 088-632-6543

【吉野川支店】  
〒776-0005  
吉野川市鴨島町喜来字宮北485番地1  
TEL 0883-26-0182  
FAX 0883-26-0187





①



②



③



# 税理士法人アクシスグループ 記念講演会開催

先月11月12日に「税理士法人アクシスグループ記念講演会」を開催しました。当社のお客さまはじめ、県内主要金融機関等の皆さま、総勢300人の方に、お越しいただきました。ここに、この講演会の模様をご報告します。

## ① 日本を変えつつあるクラウド

来場いただいたお客さまへ、当社代表社員川人洋一よりご挨拶。

本日は、多数お集まりいただき、誠にありがとうございます。  
父の川人勲が税理士事務所を開業してから、今年で、はや44年になります。私自身は昭和55年に会計事務所に入りましたが、当時はまさにバブルの時代で、10年くらいは非常に楽しかったことを憶えています。しかし、1990年にバブル崩壊してから25年間は、右肩下りの苦しい時代を過ごしてきました。これは今日、お集まりの皆さまも身をもって体験されたことではないかと思います。

過去を振り返ってみれば、昔のキーワードは車でした。車が普及し、それに合わせて道路が整備され、駐車場ができ、郊外にある大型店への立地が可能となる、、、車が広域的なビジネスを可能とし、ビジネスの発展を支えてきました。

しかし、これからの時代は車に代わり、クラウドが中心となっていきます。クラウドといっても、ピンとこない方もいらっしゃるかもしれません。クラウドとは、スマホのことです。これからは、この小さなスマホを窓口、その先にある大きなクラウドを使って、ビジネスのチャンスを掴むことができるのです。

クラウドが急速に普及していくこれからの日本で、ビジネスをより発展させるために、我々は、何にどう取り組んでいかなければならないか。

本日はこのクラウドとビジネスをテーマに、クラウドの世界での第一人者であるマネーフォワード社辻庸介社長と、日本を代表する経営コンサルタントである革真塾井崎貴富先生に、講演いただきます。クラウドを知り、経営の技術を知れば、ほかの会社に負けることはありません。今日、お集まりの皆さまは、ぜひ今日のセミナーの知識を御社のビジネスの発展に取り入れていただければと思います。

## ② 変化のときこそ大きく成長できる

トモニホールディングス代表取締役会長 株式会社徳島銀行代表取締役会長 柿内慎市さまからご祝辞をいただいた。

当社のサービスについて、低コストで質の高いバックオフィス業務が受けられ、さらに経営コンサルも受けられるということは、業界にとっても大きなことだと力強いお言葉をいただきました。

また、中小企業の皆さまには、変化のときこそ、小さい企業も大きく成長できるチャンスだ、ぜひ、変化をチャンスに前向きに進んでいって欲しいと思うと激励されました。

## ③ 地方こそITの活用を

株式会社阿波銀行代表取締役専務 大西康生さまからご祝辞をいただいた。

世界でも、いわゆるITをものとしたビジネスモデルが氾濫しています。地方から関係ない、ではなく、地方だからこそ活用すべきです。現在は地方版の創生計画がなされ、業種を問わず、チャレンジする機会が増えています。

ぜひ、アクシスと相談して、そういった機会をものにし、発展をとげてもらいたいとご祝辞をいただきました。

## ④ お金を前へ人生をもっと前へ

株式会社マネーフォワード社代表取締役社長CEO辻庸介さまから「クラウド時代のお金との付き合い方」をテーマに講演いただいた。

設立2012年5月。現在、ユーザー200万人を超える家計簿アプリ、企業向け会計ソフト(MFクラウド会計)を開発したマネーフォワード社。

わずか3年でここまで大きく成長した同社の秘訣は、各種クラウドサービスを取入れ、仕事の効率化、社内コミュニケーションの円滑化などを図っていること。

実際にマネーフォワード社自らが使っているクラウドサービスの紹介や、人材獲得のための具体的な話の際は、身を乗り出して聞く経営者の姿も見られました。

## ⑤ 経営には原理原則がある

革真塾チーフコンサルタント井崎貴富先生に、「地方中小企業の成長戦略」をテーマに講演いただいた。

経営の原理原則を、具体例な事例にあてはめて紹介するなど、わかりやすい講義で会場を魅了されました。

事後のアンケートでは、すべての方が「大変よかった」「よかった」と回答いただいています。この井崎貴富先生が講師を勤める「徳島元気塾」を12月より開講します。

経営の原理原則が徳島で学べる唯一の機会となりますので、ぜひご参加ください。



④



⑤







## 賞与について考えよう

12月は冬の賞与の時期です。でも、会社の経営状態によっては支払いが難しいこともあるでしょう。今月は、そんな賞与にまつわる疑問にお答えします。

### Q 賞与は支払う必要がありますか？

A 義務ではありません。

#### 賞与の支払い義務は

意外かも知れませんが、労働基準法には、賞与を支払わなければならないという記載はありません。賞与を支払うかどうかは、事業所ごとに、就業規則で決めることとされています。

就業規則で「必ず賞与を支払います」と約束したときは、絶対に支払わなければならないなりません。労働基準法では義務付けられていないことでも、就業規則に定めれば、それが労働契約の内容になるからです。

しかし、例えば「毎年7月と12月に賞与を支払うことがある」という書き方にとどまっている場合には、その文言どおり、支払わないことがあってもよいということになります。

#### 賞与の位置づけ

会社は、従業員を簡単に解雇することはできません。業績が悪くても、多くの場合、会社は雇用を継続しなければなりません。

それは、苦しい財務状況の中でも、毎月の給与を支払い続けなくてはならないことを意味します。

しかし、賞与は、就業規則で支給することを確約していない限り、業績が悪いときには支給額を削減することができます。

そういう意味では、賞与は、業績の調整弁としての役割を果たしています。

また、業績が好調なときには、支給額を多くしたり、決算賞与を払ったり、従業員の功労に応えることができます。賞与は、成果主義賃金の意味合いも備えているといえます。

#### 賞与はまず原資を決めてから

例えば、5人の事業所で、賞与原資を100万円捻出できたとします。AさんからEさんまで、それぞれが同じ貢献度であったということなら、一律20万円支給するという方法が考えられます。

もし、貢献度に応じて支給をしたいというときは、シンプルに順位を付け、その割合に応じて支給する方法が考えられます。

	一律に支給	評価に応じて支給	
Aさん	20万	1位	30万(20万×1.5)
Bさん	20万	2位	24万(20万×1.2)
Cさん	20万	3位	20万(20万×1.0)
Dさん	20万	4位	16万(20万×0.8)
Eさん	20万	5位	10万(20万×0.5)
合計	100万		100万

#### 【賞与の決め方の一例】

- ①まず原資の額を決める。ここでは100万円。
- ②一律に支給するのか、個別に割合を変えて支給するのかを決める。  
一律なら左のように、1人あたり20万円ずつ。人事評価などにより、能力に応じて支給としている場合は定めた割合に応じて支給額を計算する。

#### まとめ

就業規則で、「賞与を支給する」から「賞与を支給することがある」という文言に改めておくことは、柔軟な運用をするためには、必要なことだと言えるでしょう。

また、いくら賞与を支払えばよいかという答えはありません。わが社の現状であれば、いくらであれば、賞与原資を確保できるかということに尽きます。全体の賞与総額を決め、その範囲内で査定に応じて配分し、支給するとよいでしょう。

### Q 賞与を下げると問題がありますか？

A 就業規則や雇用契約書にどう書いたかによります。

#### 就業規則、雇用契約書に「賞与を支給する」と記載しているかどうか？

先に説明しましたとおり、そもそも賞与というものは、必ず支給しなければならない性質のものではありません。

ただし、就業規則や雇用契約書などに、賞与の支給額や支給率について具体的に定めている場合には、それが雇用契約となりますので、支払う義務が発生します。

ですから、まずは、御社の就業規則・雇用契約書では、賞与をどのような扱いにしているか、今一度確認してみてください。

#### 「賞与を支給することがある」という記載の場合は、支払う義務はない

給与は、毎月、一定期日に、全額を支払うことが労働基準法で義務付けられています。しかし、賞与は、そもそも支給することが義務付けられているものではありません。

賞与支給の有無、支給するとすればその金額・支給方法・支給期日・支給対象者など、会社が自由に決めることができる性質のものです。

しかし、就業規則や雇用契約書などに、支給額や支給率などの支給基準が明記されている場合には、そのとおりに賞与を支払う義務が会社には発生します。

これまでみてきた限りでは、就業規則に、「会社の業績に応じ、賞与を支給することがある」のような一般的な規定を置くに止められている場合が多いように思います。

このような規定の場合には、具体的な支給条件があらかじめ確定しているとは言えませんので、裁判例においても賞与を支払わなければならない義務はないとされています。

(「ヤマト科学事件」昭58.4.20東京地裁判決)

#### 長年の慣行となっていた場合は？

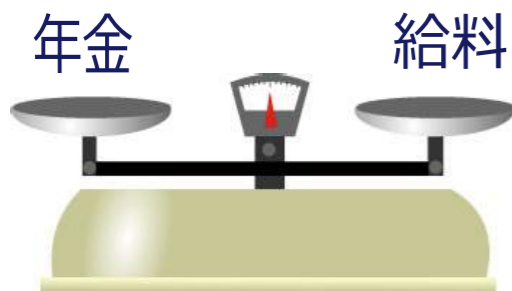
しかし、例えば、長年にわたって夏季・冬季とも基本給の1ヶ月分を賞与として支給してきたというような場合は、労働慣行としてその会社のルールになっていると判断される場合があります。

このような場合には、就業規則や雇用契約書において、賞与を支給すると記載していなかったとしても、会社には賞与を支払う義務があると判断される恐れがあります。

いずれにしても、従来支給されてきた賞与を減額または不支給とする場合には、従業員にとっても住宅ローンの返済や教育費の支払いなど生活に多大な影響を与えることは明らかです。

従業員に対しては、会社の経営状態等を必要に応じて経営資料も開示するなどしながら十分に説明し、納得を得られるよう、できる限りの手を尽くしておくことが重要でしょう。





平成27年10月に、厚生年金と共済年金が統合され、年金制度が大きく変わりました。年金は後払いなので、制度が変更となった10月分と11月分の年金が12月15日に振り込まれます。

ここでは、変更になったもののうち、年金額に影響を与える重要なものをみていきましょう。

### 百円単位が一円単位に

平成27年10月に公務員の年金制度である共済年金制度と、民間企業の年金制度である厚生年金制度が統合、一元化されました。2つの制度が同じルールで、これからは運用していくことになったのです。

その中の変更点のひとつとして、まず、皆さんが受け取っている厚生年金が、**今後は一円単位まで支給**されることとなります。

これまで、厚生年金の金額を決める際は、百円単位未満は四捨五入していました。一方、共済年金の金額は、一円単位未満で四捨五入して決めていました。

別々のルールで計算していたわけですが、今回の厚生年金と共済年金の一元化で、厚生年金は共済年金のように、一円単位で計算するように変更されました。

ちなみに、この一円単位までの年金額に変更となるのは、人によって若干違いますが、遅くとも、来年6月の年金振込みまでには、すべての方の年金額が一円単位になっています。

在職中の方などで、給料の変更で年金の停止額が変更になった方は、それよりも早い時期に変更となります。

なお、この一円単位に変更になったのは、あくまでも厚生年金の話で、老齢基礎年金部分（いわゆる国民年金）については、今までどおり、百円単位の支給のままです。



### 78歳以上で在職中の方は要注意 高報酬だと年金がカット

年金をもらっている方で、かつ在職中の場合、給料が高いと、年金が減額されます。

#### 65歳未満

総報酬月額相当額+基本月額>28万円  
のとき、超えた額の2分の1がカット

#### 65歳以上

総報酬月額相当額+基本月額>47万円  
のとき、超えた額の2分の1がカット

- ※総報酬月額相当額  
→標準報酬月額  
+1年以前の標準賞与額
- ※基本月額  
→老齢厚生年金の月額（加給除く）

しかし、実は昭和12年4月1日以前生まれの方、年齢でいうと現在78歳以上の方は、この年金と給料との調整の仕組みは関係がありませんでした。いくら報酬が高くとも年金は全額受け取ることができていたのです。

しかし、平成27年10月からは、**昭和12年4月1日以前生まれの方についても、給料が高ければ年金が減額**されるようになります。

ただし、このためにあまりに急激に年金額が変わる方には、「報酬+年金」の9割が保障されます。

なお、該当される方は、日本年金機構に届出が必要となりますので、不明点などがありましたら、社会保険労務士法人アクシスまでご相談ください。

### 厚年と共済記録統合で、月3万円の配偶者加算がなくなる方も

一定の条件を満たした方には、月3万円程度の配偶者加給年金というお金が上乗せになっています。

この配偶者加給年金というお金が上乗せになるには、その対象となる配偶者がいないといけないわけですが、ただし、その配偶者が厚生年金を20年以上かけていて、配偶者自身も厚生年金を受け取っている場合は、上乗せの対象から外れてしまいます。

ただし、これまでは、配偶者が共済年金10年、厚生年金を10年かけていた場合は、対象から外れることなく、上乗せの月約3万円の配偶者加給年金を受け取ることができていました。

しかし、この10月からは、**2つの制度の期間をあわせて20年以上の場合は、配偶者加給年金が受け取れなくなります。**

では、先の事例のように、共済年金10年・厚生年金10年をかけている妻がいる方が、自分の年金に、もうすでに配偶者加給年金額が上乗せされて受け取っている場合は、どうなるでしょうか。

妻は2つの制度の期加入期間をあわせれば、20年になるわけです。この10月の改正で、20年だからと、いきなり月約3万円の配偶者加給年金額がなくなってしまうのでしょうか。

答えは、NOです。

今、すでにもらっている方については、関係がありません。この配偶者加給年金というのは、ある年齢に差し掛かったときに、要件を満たす方に上乗せになるものですが、この10月以降に配偶者加給年金が上乗せになる方についてのみ、関係します。

この平成27年10月の改正は、共済年金と厚生年金という別々の年金制度が一元化されたことによる改正です。共済年金の期間がある方には、とても大きな改正です。

通常、公務員の期間がある方はそんなに多くはいらっしゃいませんが、しかし医療業の方には、共済年金と厚生年金を渡り歩く方が多くいらっしゃいます。ですので、医療業の方で、すでに年金を受け取っているご年齢の方は、少し注意が必要かもしれません。

また、現在78歳以上の方で、高額な役員報酬をとっている方も、年金の減額があり、かつ届出が必要ですので、留意してください。

年金給付（もらうほう）の話は、とても複雑で難しいです。もし疑問点などがあれば、個別の相談も承りますので、お気軽にご相談ください。

### 厚年と共済記録統合で、振替加算の上乗せがなくなる方も

左の話で、共済年金10年、厚生年金10年の妻がいても、すでに今、配偶者加給年金が上乗せになっている方は関係がない、と書きました。

でも、ここが年金の難しいところで、全く関係がないとも言い切れないのです。

確かにすでに上乗せとなっている月約3万円の配偶者加給年金は関係がありません。

ただ、この配偶者加給年金というのは、対象となる配偶者が65歳になるとなくなってしまいます。その代わりに、配偶者自身が65歳から受け取る老齢基礎年金（いわゆる国民年金）に今度は、「振替加算」というお金が上乗せになります。

でも共済年金10年、厚生年金10年、あわせて**20年以上の加入期間がある配偶者の老齢基礎年金には、もはや振替加算は、上乗せとはなりません。**

もし、10月時点ですでに振替加算が上乗せになっている方には、関係がない話なのは、さっきの配偶者加給年金の場合と同じことなのですが、これから振替加算が上乗せになる方は、2つの制度の加入期間を合計して、20年以上ある場合は配偶者加給年金に影響はなかったとしても、振替加算の上乗せはなくなります。







## 平成27年12月からストレスチェックの導入が義務化

12月から、従業員50人以上の事業所にストレスチェックの実施が義務化されました。  
 (※50人未満の場合は、努力義務)  
 ここでは平成26年9月に厚生労働省から公表された「平成25年労働安全衛生調査(実態調査)」から、過去どれくらいの割合で従業員にメンタルヘルス不調が発生しているのかを確認し、この新しく始まった制度の参考にしてみてください。

### メンヘル不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者の状況

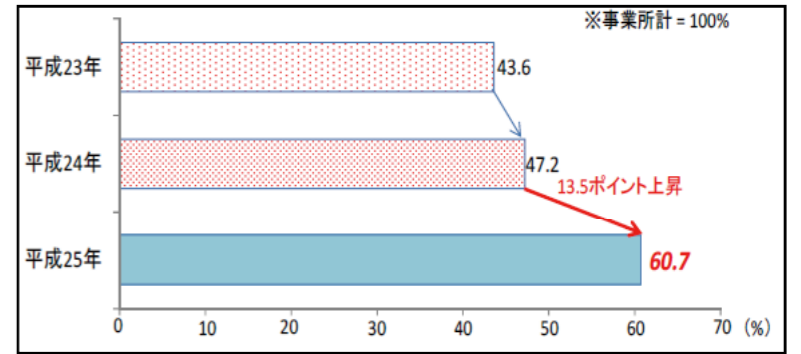
過去にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業または退職した労働者がいる事業所の割合は、**10.0%**で前回の調査よりも増加しています。規模別にみても、ほとんどの規模で10%を超えています。また、産業別にみると、「**情報通信業**」が**28.5%**と最も多くなっています。「電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業・保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」でも、高い割合になっています。

区分	0人(該当なし)	該当あり	連続1か月以上休業又は退職した労働者の割合							不明	
			1人	2人	3人	4人	5人	6~9人	10~29人		30人以上
平成25年	89.9	<b>10.0</b>	6.1	1.9	0.9	0.3	0.2	0.5	0.2	-	-
規模別											
300~499人	35.0	64.6	18.8	17.7	9.8	7.5	4.0	5.2	1.6	-	0.5
100~299人	60.5	39.2	20.2	9.6	4.0	2.4	1.7	1.1	0.2	-	0.3
50~99人	84.3	15.3	11.2	2.4	1.0	0.6	0.1	0.1	-	-	0.4
10~49人	93.1	6.8	4.7	1.2	0.6	-	-	0.3	0.1	-	0.1
30~49人	88.5	11.3	7.3	2.7	0.6	0.2	0.1	0.1	0.3	-	0.2
10~29人	94.1	5.9	4.2	0.8	0.6	-	-	0.3	-	-	0.0
産業別											
農業、林業(林業に限る)	94.8	4.3	3.9	0.2	0.2	-	-	-	-	-	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	96.3	2.3	1.4	0.2	0.2	-	-	0.5	-	-	1.4
建設業	93.1	6.9	5.1	0.6	0.9	0.2	-	-	0.1	-	-
製造業	88.4	11.5	6.5	2.7	0.9	0.5	0.2	0.4	0.4	-	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	71.6	<b>26.2</b>	16.0	4.1	1.7	1.1	1.0	1.5	0.6	0.2	2.3
情報通信業	71.5	<b>28.5</b>	17.1	2.7	1.8	1.6	2.2	1.9	0.9	0.4	-
運輸業、郵便業	90.8	8.9	4.2	3.4	0.9	0.2	0.1	0.1	-	-	0.3
卸売業、小売業	90.1	9.8	5.9	2.0	1.6	0.2	-	-	-	-	0.1
金融業、保険業	83.4	<b>16.6</b>	11.9	2.7	0.7	0.4	0.1	0.5	0.2	0.2	-
不動産業、物品賃貸業	89.0	11.0	8.4	1.6	0.5	0.1	0.2	0.2	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	84.2	<b>15.7</b>	11.6	2.2	0.6	0.6	0.2	0.2	0.3	-	0.2
宿泊業、飲食サービス業	95.6	4.2	2.4	0.1	-	-	-	1.2	0.4	-	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	95.7	4.3	2.9	0.7	0.7	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	91.2	8.7	7.0	0.6	0.5	0.2	0.1	0.2	0.2	-	-
医療、福祉	87.7	12.3	7.7	2.6	0.6	0.3	-	1.0	0.1	-	0.1
複合サービス事業	77.1	22.9	12.9	3.2	2.0	2.1	0.9	1.9	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	90.2	9.6	6.5	1.8	0.4	0.2	0.5	0.1	-	-	0.2

### メンタルヘルス対策への取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は**60.7%**で前年調査より上昇し、事業所規模が大きくなるほど高く、300人以上のすべての規模で**9割を超えています**。取組内容を見ると、「労働者への教育研修・情報提供」(46.0%)が最も多く、次いで「事業所内での相談体制の整備」(41.8%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(37.9%)となっています。

【メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合】



### ストレスチェックはいつ、誰が実施?

ストレスチェックを実施した事業所のうち、ストレスチェックの**実施時期**をみると、「**定期健康診断以外の機会に実施**」が**63.8%**、「定期健康診断の機会に併せて実施」が36.2%となっています。

また、ストレスチェックを実施した事業所のうち、医師等の**専門家による面談等を実施**した事業所は**42.0%**となっており、そのうち、面談等を実施した労働者の割合が「80%以上100%まで」であった事業所は26.7%となっています。このうち、**面談等の実施者・実施機関**をみると、「**産業医**」が**52.5%**と最も多く、次いで「健康診断機関」(27.3%)となっています。

### 問題があったとき、対応はどうしている?

医師等の専門家による面談等を実施した事業所のうち、その結果を踏まえて**事後措置を講じている**事業所の割合は**68.4%**となっています。事後措置の内容は、「**時間外労働の制限**」が**28.1%**と最も多く、次いで「仕事内容の変更」が21.4%となっています。

区分	措置を講じた	事後措置の内容(複数回答)										措置を講じなかった	不明
		時間外労働の制限	所定労働時間の短縮(短時間勤務)	変形労働制または裁量労働制の対象から除外	就業の禁止(休暇・休業の指示)	就業場の変更	仕事内容の変更	深夜業の回数の減少	昼間勤務への変更	出張の禁止・制限	その他		
平成25年	<b>68.4</b>	<b>28.1</b>	6.0	1.2	16.9	12.3	<b>21.4</b>	5.0	1.6	3.1	16.0	26.9	4.7
規模別													
300~499人	82.3	<b>40.2</b>	13.3	1.9	21.5	20.9	<b>27.2</b>	8.3	6.7	6.4	20.7	17.7	-
100~299人	79.5	<b>36.8</b>	7.1	0.3	13.0	14.3	<b>31.8</b>	6.7	4.8	5.5	24.2	17.2	3.2
50~99人	59.5	<b>31.4</b>	9.2	0.9	17.6	10.9	<b>17.9</b>	7.6	2.3	6.2	11.0	34.8	5.7
10~49人	66.8	<b>24.6</b>	4.5	1.2	16.7	11.5	<b>19.7</b>	3.9	0.6	1.4	14.7	28.1	5.1
30~49人	57.1	<b>27.1</b>	5.1	2.2	10.8	9.7	<b>21.0</b>	0.1	-	1.4	10.4	39.5	3.4
10~29人	70.5	<b>23.7</b>	4.2	0.8	19.0	12.2	<b>19.2</b>	5.3	0.8	1.4	16.4	23.7	5.8

従業員が**業務上の疾病**で休業している期間は、法律で**解雇が禁じ**られています。つまり、従業員がうつ病などの精神の病気になった原因が業務にあるのなら、その従業員が休んでいる間は、会社は辞めさせることはできないのです。

つい最近の平成23年2月には、東京高裁で、注目すべき判決がでています。

ある会社が、**うつで長期に休業した従業員を、就業規則に定める休職期間が経過した後に解雇した**のですが、従業員が**うつになった原因は業務**にあり、**解雇は無効、賃金の全額支払い**が命じられました。さらに、会社は産業医の意見を聴くなどして、従業員の業務の軽減を図るべきであったのに、そうした**安全配慮がなかったとして、損害賠償**も命じられたのです。

このように、うつ病などメンタルヘルスの不調のために長期に会社を休んでいる従業員をめぐる法律問題には、何かと難しい点があり、会社としても対応に苦慮するところです。そうなる前にも、またよりよい職場環境のためにも、常日頃から従業員の業務の状況や健康管理などに気を配って、適切に対処しましょう。

# お仕事リスト 1月



001  
年賀状整理

年賀状の整理をしましょう



002  
給与支払報告書  
法定調書提出

税務署へ提出する法定調書の作成



003  
マイナンバー  
対策

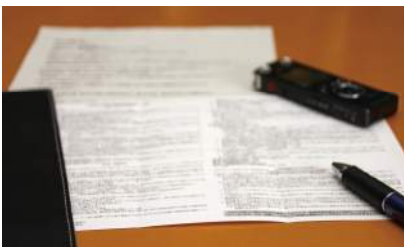
安全管理措置の確認をしましょう



004  
還付申告（所得  
税の確定申告）  
の受付開始

還付申告が始まります

所得税の還付を受けるための確定申告書の提出期間の開始日は、1月1日からです。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。



005  
固定資産税の  
償却資産に関  
する申告

150万円以上が申告の対象です



006  
個人県民税・市町  
村民税の納付

納付もれのないように



2016年

1月



# お仕事カレンダー

Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
				1 友引 【休み】 ●還付申告(所得税の確定申告)受付開始	2 先負 【休み】	3 仏滅 【休み】
4 大安 ●健康保険・厚生年金保険料の支払い(12月分)	5 赤口	6 先勝	7 友引	8 先負 ●【無料】年金相談会	9 仏滅 【終日営業】	10 赤口 【休み】
11 先勝 【休み】	12 友引 ●源泉所得税納付(毎月納付) ●市・県民税納付(特別徴収)	13 先負 ●18:00-21:00 第5期徳島元氣塾 ●一括有期事業開始届(建設業)届出	14 仏滅	15 大安 ●【無料】人事労務相談会	16 赤口 【休み】	17 先勝 【休み】
18 友引	19 先負	20 仏滅 ●13:30-14:30 会社にお金を残すセミナー ●源泉所得税納付(納特)	21 大安	22 赤口 ●【無料】年金相談会	23 先勝 【休み】	24 友引 【休み】
25 先負	26 仏滅	27 大安	28 赤口 ●19:00-21:00 経営研究会	29 先勝 ●【無料】人事労務相談会	30 友引 【休み】	31 先負 【休み】

# 開催セミナー

開催場所 〒770-0051 徳島市北島田町 1 丁目 3-3  
税理士法人アクシス 徳島本社  
TEL 088-631-8119 FAX 088-632-6543

axis  
税理士法人アクシス

経営

12/9(水)・1/13(水)  
18:00-21:00 (両日とも同時間)

## 徳島元気塾

大競争時代に突入した今、経営者はどう考え、どう動けばいいのか。商品政策は？財務対策は？組織対策は？経営本来の原点に戻り、あらゆる角度から経営の「原理原則」を解説します。

講師：革真塾チーフコンサルタント 井崎 貴富

MN

12/11(金)  
13:30-16:00

## まだ間に合うマイナンバー対策

平成28年1月から施行されるマイナンバー法の具体的対応やリスク管理の実務について解説します。

講師：社会保険労務士法人アクシス  
代表社員 社会保険労務士 榎葉 稔

クラウド

12/11(金)  
10:00-11:30

## MFクラウド会計使い方

経理にどれくらい時間をかけていますか？IBとの連携や学習機能をもった新時代の会計ソフトで経理が飛躍的に楽になります。

講師：税理士法人アクシス  
事業企画課 主任 有松 伸悟

経営

1/20(水)  
13:30-14:30

## 会社にお金を残すセミナー

会社にとって、負担の重い社会保険料。この社会保険料を適法に安くしませんか？セミナーもちろん無料でご参加いただけます。

講師：社会保険労務士法人アクシス  
代表社員 社会保険労務士 榎葉 稔

年金

1/8(金)・1/22(金)  
事前にお時間をご予約ください

## 年金無料相談会

年金裁定請求書の書き方、障害年金の請求手続きの方法や、年金額のシミュレーションなど、年金給付に関するあらゆる疑問にお答えします。  
毎月第2・4金曜開催。

担当：社会保険労務士法人アクシス  
社会保険労務士 山本 江美子

労務

1/15(金)・1/29(金)  
事前にお時間をご予約ください

## 人事労務無料相談会

就業規則のご相談や、社会保険に関する事など、人事労務に関する事をご相談ください。  
毎月第1・3金曜開催。

担当：社会保険労務士法人アクシス  
代表社員 社会保険労務士 榎葉 稔