

— 目次 —

- 2019年4月の税務
- 勤怠時間の把握と勤怠システム
- 新元号に備えて
- 従業員満足度とは

いつもお世話になっております。

朝夕はまだ冷え込みますが、日差しは春めいてまいりました。

皆様にはお変わりございませんでしょうか。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

2019年4月の税務

4/10

- 3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付

4/15

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出(市町村長へ)

4/30

- 公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告
- 2月決算法人の確定申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>
- 2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>
- 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>
- 8月決算法人の中間申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)
- 消費税の年税額が400万円超の5月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告<消費税・地方消費税>
- 消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(12月決算法人は2ヶ月分)<消費税・地方消費税>

○ 軽自動車税の納付

○ 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付

○ 固定資産課税台帳の縦覧期間[4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいずれか遅い日以後の日までの期間]

○ 固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出[市町村が固定資産の価格を登録したことを公示した日から納税通知書の交付を受けた日後3月を経過する日までの期間等]

税理士

漆畑邦裕

〒420-0868
静岡市葵区宮ヶ崎町 85-7

TEL : 054(252)9303
FAX : 054(270)6692

＜税務/会計トピックス＞

勤怠時間の把握と勤怠システム

◆勤怠管理をしていますか？

近年、労働時間の勤務時間を記録していないで未払い残業などを請求されるケースが増えており、一旦未払い残業代を請求されると会社側が不利な事が多く、ほぼ無力で請求された通りの結果になる可能性が高い状況になっています。

働き方改革の一環で労働安全衛生法の改正もあり、2019年4月からは管理職の労働時間の把握を企業に義務付ける方針です。また、労働基準法の改正で残業時間の上限規制（中小企業2020年4月施行）が強化され、従業員側と労使協定を交わしても年間720時間、1カ月で100時間未満まで、2カ月から6カ月平均で月80時間以内となり、上限規制が守られない時は「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」と厳しい罰則も予定されています。

まだ、労働時間を把握していない企業では、勤怠管理をして従業員の労働時間を把握することは急務と言えるでしょう。

◆勤怠管理の方法とハードル

皆さんの企業では勤怠管理方法は紙、Excel、タイムカード等何を使用しているでしょうか。勤怠管理はタイムカードや紙による管理からITを活用した勤怠管理システム導入が進んできています。勤怠管理システムとは、自動的に勤怠が集計され意図していた集計結果が表示されるものです。

1. 出勤簿（勤務表）への客観的な時刻の記録が可能
2. 労働時間の集計を自動化する
3. 労働時間の管理強化と業務の効率化を両立する、というものです。

導入のメリット、デメリットとしては、

- (1)労働時間の客観的把握
- (2)労働時間、休暇取得等の管理強化
- (3)時間集計、休暇等の業務効率化

上記の(1)と(2)は簡単に実現できますが(3)の業務効率化の実現ができるかどうかポイントになります。

業務効率化がなぜ重要なポイントかと言えば、勤怠システムをそのまま使っただけではできない勤怠ルールを定義してシステムに落とし込む必要があるからです。就業や勤務形態等の状況に対応させる設定が必要です。いちいち手修正をしておいては効率化が図りにくくなってしまいう事があるからです。



★新年号に備えて★

いよいよ4月1日に新元号が公表されます。新たな時代の始まりですね。

新元号に伴い、経理に必要な作業がありますが準備はできているでしょうか。

まずは領収書や請求書、給与明細や各種経理補助等、年月日を記載する資料のうち、元号を使っている資料を確認しておくことが必要ですね。今まで使用していた用紙を再利用できる、専用のゴム印などの販売も増えてくると思います。システムに関しては、改修が必要となる場合もあります。各システム会社への確認もしましょう。

従業員満足度とは

“従業員満足度”(ES: Employee Satisfaction)とは、仕事内容・職場環境・福利厚生・人間関係の満足度・モチベーションなどを定量的に表したもので、企業の業績・企業価値向上に大いに貢献するとされています。

また、“従業員満足度(ES)”の高さは、“顧客満足度(CS)”とイコールであると言う経営者が、サービス業に多いことに注目すべきです。

◆何故「CS」＝「ES」なのか

特にサービス業では従業員が直接接客するので、顧客の感じる「嬉しさや不満」が従業員にダイレクトに伝わります。「自分の言動」に対する「顧客のプラス反応」は、「お役に立って喜ばれた！」という「仕事の喜び・働きがい」として実感されるのです。

報酬や福利厚生制度などが整っていることは、ESの重要な要因ではありますが、それのみで“従業員満足度”を高めることはできず、日常のマネジメントでは、「働きがい」を引き出すことに、最重点を置くべきです。

◆「働きがい」の向上を図るには

「働きがい」の向上は自分達が工夫した「あいさつの仕方、商材のすすめ方、使う言葉など」を実際に使い、お客様に喜んでいただけたことが重要です。

すなわち、職場の仲間が「仕事研究集団」となって、お客様の立場になって嬉しいサービスについて、様々なアイデアを出し合い、実際に試して効果を確認、自分達のノウハウにする日々の努力が欠かせません。

◆経営者・管理者の留意点

少子高齢化が進む日本の社会にあっては、サービス業の生産性向上が不可欠です。

ここで採り上げた“従業員満足度”の向上は、「お客様の期待を超える商品やサービスの提供」がリピーターを増やし、業績向上につながる、という意味で、生産性の分母(従業員数)を一定に抑え、“従業員満足度(働きがい)”で働き方の質を高める一方、分子の業績をリピーターの増加で増やす生産性向上策となるのです。

このような、従業員の働きがい向上には、マネージャーが、従業員のやる気を引き出すマネジメント能力、言い換えれば、ファシリテーション能力が必要不可欠となります。これは、従来の「指揮・命令型」のマネジメントからの転換とも言えます。

