

暑中お見舞い申し上げます。

観測史上初めてという言葉が氾濫し、異常な雨が降り続き、それが集中豪雨となって堤防の決壊などを起こし、川の水が溢れて辺りを水一面にしてしまい多くの洪水被害をもたらした。その後は全国的に連日 38 度を越える気温が続き、熱中症の搬送がひっきりなしに起こる等、限界を超えている暑さだ。

又、台風 12 号は 29 日未明に三重県伊勢市付近に上陸後、暴風域を伴って西日本を西に進んだ。台風が東から西に向かって行くという前代未聞のことが起こり、気象庁は今迄の経験が活かさないからどう対処したら良いか分からないので、厳重な警戒だけを呼びかけていた。暑い 8 月にもなってもいけないのに・・・何故、台風が東から上陸するのか？とんでもないことが起こるのであろうか？世界は異常な強権政治が幅を利かせてきています。アメリカのトランプ、ロシアのプーチン、中国の習近平、北朝鮮の金正恩、カンボジアのフン・セン、トルコのエルドアン等々です。政敵をメディアや警察権力を使って抑え込み、投票では絶対多数をとって独裁政治を盤石なものとしています。日本も同様に安倍首相の一声で証人喚問をするかしないかが決定され、国会を欺いた財務省の公文書改ざんもお咎めなし、お友達に会って話をしているはずなのに話をしていないことになり、お友達のレイプもなかったことになり、丁寧な説明をしようと言いながら、答弁は別のことを言っはぐらかし、収まるのを待っている。国民も一年以上同じことをやっている国会、追求しきれない野党に飽きが来て、働き方改革法案、カジノ解禁のリゾート IR 法案等の肝心な法案もあまり審議せずに通じた。安倍首相を守るために自民党、官僚が忖度をしまくる政治となってきました。発足時には大胆な金融緩和と機動的な財政運営と成長戦略の三本の矢で華々しくデビューした安倍首相なのですが、アベノミクスで利益を得たのは多国籍企業と海外の富裕層、そして日本人の一部の金持ちだろう。残りの 9 割の国民はトリクルダウンが起きて豊かになると言われていたが、何もおこぼれはなし。安倍 1 強政治が続いていますが、客観的に見て評価はどうなんでしょうかね。支持率は高いので評価が高いのですね。9 月の自民党総裁選挙でこの安倍首相の続投となるか？自民党の岸田文雄政調会長が 7 月 24 日、9 月の総裁選に立候補しない意向を表明した。これで総裁選は安倍首相と、出馬の準備を進める石破茂元幹事長との一騎打ちになる。安倍首相支持の国会議員の数が多いので、大勝でしょうね。これでまた行政の公正性と政治への信頼を損なった忖度の構造が、官僚だけでなく、国会議員の間にも根を広げて行くのであろうか。心配してます。厳しい暑さが続きます。ご自愛下さい。

追加分 T K C 事務所通信 8月号

特例事業承継税制が適用できるかどうかのチェックポイント

利用しやすくなり関心の高い特例事業承継税制（特例税制）ですが、適用には、先代経営者、後継者、会社に一定の要件があるため注意が必要です。

先代経営者は、相続等の開始前までに、代表者であったこと、被相続人と同族関係者で議決権株式総数の50%超を保有し、かつ筆頭株主であったことなどが要件で、後継者は、株式の贈与までに代表者であること、役員就任後3年を経過していること、同族関係者のなかで、議決権数の最上位者であること、などが必要です。会社は、資産管理会社（一定のものを除く）、医療法人、社会福祉法人、風俗営業会社などは適用対象外になるため注意が必要です。

月次決算データは経営者と社員、金融機関、会計事務所との共通語

月次決算は、毎月の業績をいち早く掴み、経営に役立てるものですが、月次決算データを経営者だけが利用するのではなく、経営者と社員、金融機関、会計事務所との間で業績を見るための共通語として経営に活かしましょう。月次決算データを共有化することで、経営者と社員が同じ方向を向いて営業活動に取り組むことができます。金融機関に対しては、経営状況を経営者が説明することで、金融機関からの信頼が高まります。会計事務所との間で、月次決算データを対話ツールとして活用し、的確なアドバイスを受けましょう。月次決算データを共通語として経営に生かすには、月次決算の早期化と精度の向上が必要になります。そのためには、売上、仕入れを早期に掴む仕組みづくりや経費の月割計上、概算計上などについて自社に合った経理処理を当事務所とともに検討しましょう。

労務トラブルを防ぐためのルールブックはありますか？

「働き方改革関連法」は、経営者にとってみれば、労働規制の強化といえます。しかし、中小企業では、労働法規の理解が不十分のまま、雇用についての最低限のルールすら守られていない例が多くあります。近年、従業員の労働法への意識が高まっており、在職中は何事もなくても、退職後に訴えを起こされる例も決して少なくありません。まずは、会社のルールブックとして、作成義務の有無に関わらず、就業規則を整備しましょう。就業規則は、労務トラブル防止に役立つほか、社員が安心して働けるとい効果があります。

（詳細な文章をご希望の方は事務所までご連絡ください）