

松嶋一海税理士事務所通信



題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海

〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201

TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



暑中御見舞

平成29年盛夏

誌上ギャラリー

喜寿記念「あめ・つち」柴山抱海書展
於 鳥取大丸 5F 催場
平成29年5月10日(水)~15日(月)



柴山 抱海

昭16 鳥取県生・
在鳥取市青谷町
(公財)独立書人団 評議員
日本象書会 理事長
山陰書人社代表・
鳥取書道連盟会長
西安美術学院客員教授

「覚」 135×105
(説明)

淡墨で滲みの一字書。滲みの書の運筆は極めて早い。まさに、素早く描くイメージである。横画の激しさもさることながら、終筆の跳ねを屈折させている様は、如何程の速さか図れない。何かを覚えることは、それ程に難しいことなのだと思いつけている。

さきづけ・あとづけ 『寿命・新規・準備』 Vol.XV (seq.174) 平成29年8月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

- 毎日の、この暑い日は、とても期間が長くなり、大変な時代になりました。温暖化とはいえ、誰でも暑さを比較体感出来るほどに気候が変動しているわけですから、すさまじい変化と言えましょう。そんなことを思いながら日々を過ごしてしまったり、地球という星の寿命のことをテレビ画面で見ました。なんでも、15億年後には、地球も、金星状態になって、300度になるということで、地球上の生命は終わるというのである。自分たちは、いろいろな主義、主張あるいはいろいろな思いをもって日々暮らしているのですが、星の寿命があるのだとの解説に、内心「うーん。……。」という思いです。
- ところで、関東というか東京のお盆は7月で田舎は、8月です。今年は、田舎の同級生など何人かが初盆となりました。自分も58歳で退職して、もう、15年が過ぎ16年目に入りました。日々の中で、健康と相談しながら、徐々に身の丈にしていくことも大切と感じており、「いつまでも若いと思うな。」と示唆されるこの頃です。先日は、今年の7月に退職した猪野隆明さんが事務所へ顔を出してくれました。彼とは、税務大学の東京研修所で同勤しましたが、さわやかで面倒見の良い教育官として研修生からも慕われ信頼もされていましたので、当方も、何気なく一目置いておりました。税務署長も経験し、これから、職場の経験を活かして活躍されると思っておりますので、機会を見つけて、勉強会などへの声掛けをしたいと思っております。
- そんな中、広島での国税庁税務講習所(現 税務大学校)の同期の照井 毅君から「6月末で廃業しました。」との挨拶状が届き、驚きました。一寸ばかり気にかかったので、本人に電話で確認したら、まったく元気そうではっきりしました。会話から、一年位かけて顧問先と後任の者をつないでの廃業とのこと。仕事をいつ辞めるのか、その思いっきり良さ、「なるほど、立派だなあ。」と内心思ったところ。思えば広島の60人のうち東京に26人が出て来ました。まさに激動の時を経験した感があります。田舎者が厳しい大都会で採られた50数年間、同期も、年金暮らしに入った者、田舎に帰った或いは亡くなった者も居て、現役の東京での税理士は、8人位になってしまっており、「こんなに少ないのか。」と愕然とする思いです。
- 他方、現状は、現状として、日常は待たないです。国税の職場も、7月の新体制以降、事務運営が動いてきました。より公正な運営が求められている分、納税者側も、当然のことながら、心して対応していかなくてはという思いに晒されます。早速のこと、8月、9月の各初旬には、もう、調査立会の案件が入りました。当方は、いつものとおり、顧問先とも意思疎通を図り、爾々と誠実に対応できればと思っております。
- さて、今年も田舎の高校の同窓会の準備のための2回目の幹事会が7月中旬にありました。元ブルガリア大使の福井安一郎さんが会長をされていますが、やはり、今年も「参加者の200人超え。」が目標となりました。会の運営と総会開催に向けた幹事の分担も決められ、会議では、幹事の一人一人から、「しっかりと対応しよう。」という雰囲気が出ていました。前会長の福田名誉会長も、しっかりフォローされ、和む中にも「きちっとやろう。」「参加者を増やすのに一工夫しよう。」との思いが伝わってきました。そして、会議も一段落すると、後は自然と自分たちのふるさとの話になる。久しぶりに帰ったところであつたとかの感想を聞きながら、生れたところは、良くも悪くも、大切なのだというところに行き着く。また、今日の会合で、ふるさとが同じ人と一緒に居るだけで、力を貰った様になりました。
- 田舎の高校の話ばかりですが、田舎の高校の同級生の集まりは、忘年会が中心でしたが、このところ「夏もちょっと飲みやっ!!」というところから始まった「暑気払い」があります。以前は、幹事が忘年会の下準備のためにしていた会合でしたが、皆、徐々に年を取って、人と接する機会も減ったことから「まあ、希望者で、みんなで集まらうや。」ということになったものです。こちらは、昼ごはんが中心ですが、久しぶりに元気な顔が見れるのは、嬉しいものです。今年も三嶋君が熱海から参加しました。彼は、近年、英会話を習って、外国に出かけているとのこと。英国でのホームステイなど、新しいものを吸収するエネルギーには、驚かされます。参加人員は、11名。「稲田屋はなれ」では、近況などお話を尽きませんでした。皆様からの、何気ない頑張「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)

「てふてふひらひら山頭火」
松嶋楠城著(株エピック社刊)より



P21
「ふるさとのことばのなかにすわる」

(作評)
何かどこかで聞いたような、なまり。素知らぬふりして聞いていると親しみも生まれる。若くて熱い時も、老いて冷静にモノを見られるようになって、「同じもの」が共通してあれば、そこには、安心がある。

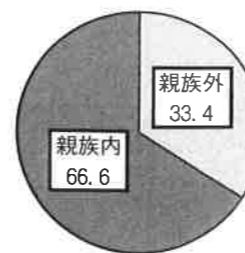
2017年版「中小企業白書」 中小企業の事業承継の現状と課題 親族内外の後継者の確保と育成

経済産業省は、「2017年版中小企業白書および小規模企業白書」をまとめ、公表しました。

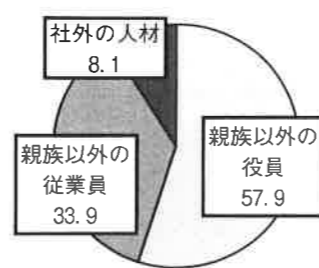
白書によると、経営者の高齢化と後継者の確保難などにより、中小企業の休業・解散件数は2016年に2万9583件と過去最多となりました。経済産業省は日本経済の土台を支える中小企業の活性化のためにも事業承継は、喫緊の課題と指摘しています。

2017年版の中小企業白書によると、業績や景況感が堅調に推移す

親族内外承継の割合



親族外承継の内訳



る中で、中小企業の倒産件数は減少しているものの、廃業や休業が相次ぐ現状が浮かび上がりました。中小企業（資本金3億円以下、従業員数300人以下）は、製造業、小売り、サービス業など総計で約380万社を超えています。1999年から15年間で約100万社も減少しています。特に2009年から5年間で約40万社と減少ペースが加速しています。

深刻なのは、経営が行き詰まった企業だけでなく、赤字を維持しながら、廃業や休業を選択する企業が増加していることです。業績堅調な企業が廃業を迫られる事態が増えれば、産業界全体の活力の低下を招くこととなります。

主な原因は、経営者の高齢化と後継者の確保難です。中小企業の経営者年齢のヤマ（最頻値）は、この20年間で47歳から66

歳に高齢化しました。一方で適当な後継者が見当たらず、経営が順調でも廃業を選択するケースも増えています。休業した企業のうち、経営者が60歳以上の比率は過去最高の8割に達しています。

■事業承継の形態

主な事業承継の形態として、「同族への継承」「内部昇格」「外部からの招聘」「M&A」があります。中小企業で最も一般的なのは「同族継承」、次いで「内部昇格」です。特に小規模企業では「同族継承」が5割を超えています。

かつては、経営者の子や親族などに事業を承継する「親族内承継」がほとんどでしたが、親族内での後継者確保が困難になっていることなどを背景に、経営者と親族関係にない役員や従業員を後継者にする親族外承継、社外の第三者に会社や事業を譲渡するM&A（合併・買収）の割合が増えています。後継者がいないために事業の譲渡や売却、統合などM&Aを選択肢に入れている中小企業は3割に達しています。

■事業承継には5〜10年

会社としてこれからも存続できるように関わらず、事業承継の進め方、

実情に対する認識が不足しており、事業承継への着手を先送りしたために後継者を確保できなかったというケースもあります。後継者の育成期間を含めれば、事業承継には5年〜10年を要するものと考えられます。経営者の平均引退年齢は70歳前後です。後継者の育成期間を踏まえると60歳前後には事業承継の準備をスタートするのが理想的といえます。

■事業承継時の課題

事業承継では、後継者教育などを進めながら経営権を引き継ぐ「人（経営）」の承継、自社株式・事業用資産、債権や債務など「資産」の承継、経営理念や取引先との人脈、技術・技能といった「知的資産」の承継を計画的に着実に進める必要があります。事業承継をスムーズに進めるためには、自社株式の取得に伴う相続税や贈与税の負担、経営権の分散リスク、事業承継後の資金繰りなど、さまざまな課題に対応していくことが求められます。

親族内承継では社長は交代しても自社株引き継ぎが終わっていないケースも多く、相続税や分散した株式集約などが課題となっている企業が多い現状が明らかになりました。

国税庁は、相続税や贈与税の算定基準となる2017年分（1月1日時点）の路線価を発表しました。全国約32万5千地点（標準宅地）の平均変動率は、前年比プラス0.4%で、8年ぶりに下落から上昇に転じた昨年（0.2%）に続き、2年連続で上昇しました。

マイナス金利による不動産投資や再開発の活発化、訪日客を見込んだ店舗・ホテル需要の高まりなどを追いつきに、地方の中核都市でも上昇が加速しており、下落傾向の地方圏との二極化が顕著となりました。

都道府県別では東京、大阪、愛知など13都道府県が上昇しました。前年は14都道府県。都市部での上昇傾向が目立ち、首都圏では東京都（上昇率3.2%）、千葉県（同0.5%）、神奈川県（同0.4%）、埼玉県（同0.3%）がいずれも4年連続で上昇。

また、愛知県（同1.2%）は5年連続、大阪府（同1.2%）も4年連続で前年より高くなりました。上昇率トップは宮城で3.7%。仙

路線価が2年連続上昇 全国平均で0.4%プラス —国税庁、2017年分—

台市で地下鉄東西線が開業し、沿線の開発が進んだことが要因とみられます。

都道府県庁所在地の最高路線価が上昇したのは27都市で、昨年の25都市から高松、佐賀が加わりました。このうち訪日客が多い京都市20.6%

、札幌市17.9%、大阪、横浜両市が15.7%と続きました。名古屋市は大規模再開発が一段落して4.8%と4年ぶりに上昇率が10%を下回りました。

変動率がマイナスになったのは前年より2都市減って秋田、水戸、新潟の3都市でした。

路線価が最も高かった地点は、32年連続で東京都中央区銀座の鳩居堂前で、1平方メートルあたり4032万円となり、初めて4000万円を超えました。去年より26%と大幅な上昇で、バブル期を超えて過去最高額を更新しました。2020年の東京五輪・パラリンピックに向けた再開発や、訪日外国人の増加を見込んだ店舗、ホテル需要の高まりなどが要因とみられます。

ふるさと納税が昨年度最高 豪華な返礼品の競争も過熱

総務省、自治体に自粛を要請

平成28年度のふるさと納税の寄付額が2844億円となり、4年連続で過去最高を更新したことが総務省の調べで明らかとなりました。

ふるさと納税は、特色ある返礼品で納税者の関心が高まり、地元農産品の活用や被災地支援など地方振興で成果をあげている一方、高額な返礼品の競争が過熱しており、総務省は全国の自治体に適正な競争を求め

ています。

ふるさと納税は、自治体への寄付額から2000円を引いた額が国の所得税、地方の住民税から一定額控除される仕組み。各自治体は寄付を増やそうと返礼品を充実させています。インターネット納税サイトの普及や、豪華な返礼品が話題を呼んだため、人気上昇していますが、最近制度のひずみも鮮明になってきました。過剰競争で返礼品以外に関心のない利用者の増加や、寄付の趣旨から外れ、「2000円で返礼品がもらえる」とおる自治体もあり、問題視されています。

このため、総務省は今年4月、全国の自治体に返礼品を寄付額の3割以下とし、高額な家電などを返礼品としないことを要請しました。

全国のほとんどの自治体が理解を示し、総務省の要請を受け入れる方針ですが、ふるさと納税を地元特産品などのPRに使っている一部の自治体は反発しています。

平成28年度のふるさと納税の上位5自治体

自治体名	寄付額	主な返礼品
宮崎県都城市	73億3300万円	牛肉、豚肉や焼酎
長野県伊那市	72億500万円	テレビなどの家電
静岡県焼津市	51億2100万円	マグロやビール
宮崎県都農市	50億900万円	うなぎや牛肉
佐賀県上峰町	45億7300万円	牛肉や鶏卵、蜂蜜

経済産業省 働き方改革にみる「兼業・副業」 取り組み事例集を公表

政府が推進を図り、昨今よく耳にすることが多い「働き方改革」。働き方改革の主な目的は、長時間労働の是正、自由な労働スタイル、多様な人材の積極活用などを通じて、労働生産性を向上させることで経済成長を底上げすることとされています。働き方改革には9つのテーマがあり、その中の5番目に「在宅勤務、副業・兼業といった柔軟な働き方」が掲げられています。社員の兼業や副業については、一部の企業で承認する動きが出てきていますが、様々なリスクを考慮して、承認している企業は全体としては未だ少ないのが現状です。

これまで多くの企業が社員の兼業・副業を認めてこなかった理由は主に以下の3つが考えられます。
◆ 副業の疲労による本業への悪影響
◆ 本業と副業が競合関係になったり、技術や機密情報が漏えいする恐れ
◆ 副業の内容によっては、本業の信頼を損なうなど

このような中、経済産業省は、兼業・副業を実践している個人や兼業・副業を容認している企業の取り組みを紹介した「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」をこのほど公表しました。事例集では、兼業・副業に取り組み個人12人と企業8社を紹介。企業が兼業・副業の承認に踏み切った背景を見てみると、「社員が兼業・副業で得た知識や経験を本業で活かすことができ」、「社員のモチベーションアップ」、「多様な働き方を認めることで優秀な人材を確保したい」などの狙いがあるようです。

兼業・副業の導入については、企業の事業内容や規模により、どのような社内ルールを作るのか、どのような課題が生じるのかは多種多様なことが想定されます。「未だ方針を決めかねている」、「どのような条件を設けるべきか検討中である」といった企業は公表された資料を参考にしてみるとよいでしょう。

〔取り組み事例〕 A社：クリエイティブ制作事業(イラスト、3D、映像)／従業員数約180名

企業の兼業・副業におけるルール	
認めている業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> 副業の内容は、企業の本質であるクリエイティブに関わるものとし、本人の成長を促すものに限る。 競業避止や守秘義務など、社会人としての一般常識の範囲内で、本業に影響の出ないことを前提とする。
社内手続き	<ul style="list-style-type: none"> 毎月、所属部門長に対する届出と、上長の承認を必要とする。 毎月10～15分ほどの面談を実施し、副業の内容や負担などを上長がヒアリングする。 本業の勤怠に影響が出た場合(月2回以上の欠勤、月2回以上の遅刻、無断欠勤)は、副業を一時停止とする。

1 兼業・副業に踏み切った背景・狙い

クリエイターに、もっと自由な新しい働き方を
■「創ることで、生きる人を増やす」という企業のビジョンを実現させるため、クリエイターに新しい働き方を提案したいという背景があった。
■クリエイティブに関わる副業を支援する事で、本人のモチベーションアップや、多様な経験が社員の創造性や知見を成長させると判断し、導入に至った。

2 兼業・副業を行う従業員へのサポート

副業の公認
■副業を制度化し、明文化することで、副業に対する社内のネガティブな視線を排除。
毎月の定期ヒアリング
■副業を希望する者は、毎月、上長の面談を必須化。定期的に現況をヒアリングする事で、過重労働の防止や、制度の目的であるクリエイティブ性の成長につながるようなサポートを実施。

3 兼業・副業のメリット

社員のモチベーションアップ
■副業の公認によってクリエイティブ活動の可能性が広がった結果、やりがいやリフレッシュなど、モチベーションが向上。
副業による本人の成長
■新しい事例や仕事のやり方に接し、社外の知見を学ぶことで、本人の生産性や創造性が成長。
■社会人としての自立や意識改革

4 兼業・副業のデメリット

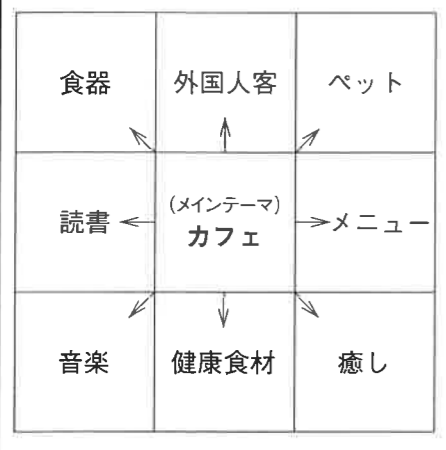
本業への影響について、評価の難しさ
■勤怠をはじめ、業務の質や効率など、本業に悪影響が出ていないか、判断や評価が難しい。
労務管理
■労働時間や健康管理、副業でのトラブルなど、副業が広がるほど様々なリスク管理が必要となる。

アイデアを量産する 「マンダラート発想法」の活用

① マンダラートの作り方

まずは3×3のマスを作成し、中央に検討するメインテーマを書きます。ここでは新しい「カフェ」のアイデアを考えてみることにします。その後、周囲の8マスにメインテーマであるカフェから連想される単語

マンダラートとは、紙やパソコンで3×3のマスを作成し、考えるべきメインテーマを中心に書き、その周りに関連する事柄を書いていくフレームワークです。曼茶羅の絵画のように中央から放射状に考えていることを展開することで、思考を可視化することができ、その使いやすさと有効性からビジネスの場で広く活用されています。



② マンダラートの展開
次に、8マスの単語のうち一つを選び展開していきます。ここでは「食器」を展開してみよう。
新たに3×3のマスを作成し、中央に「食器」と記入し、同様に食器から連想される単語を周囲のマスに記入していきます。食器から連想されるものは「陶芸家」、「和風」、「贈答」などが挙げられるでしょう。
このようにして、それぞれの単語をさらに展開し、例えば「若手陶芸作家の食器で飲食を提供し、店内では作家達の食器も展示。気に入った食器は購入できるカフェ」といったように当初ボンヤリしていたアイデアをより具体化していきます。新しいアイデアをスピード感を持って出すために、マンダラート発想法を活用してみよう。

戦国武将に学ぶ 人材活用・課題解決

群雄割拠の時代を生き抜いた戦国武将たちには、魅力的な逸話や現代社会にも通じる名言が残されています。現代を生き抜くビジネスパーソンの行動のヒントにもなる戦国武将たちの言葉とは――。

■徳川家康
「最も多くの人間を喜ばせた者が、最も大きく栄える」
自分だけが栄えれば良いのではなく、その商品やサービスがどれだけ多くの人に幸せをもたらすのかが、結果的に企業の繁栄に繋がるといいう現代の企業経営の考え方にも通じるものです。

■武田信玄
「人は城、人は石垣、人は堀、情けは味方、仇は敵なり」
戦いに勝つために必要なのは、立派な城ではなく、人の力であるという、部下に慕われ人材活用に長けたといわれている信玄らしい言葉です。

■織田信長
「絶対は絶対がない」
この言葉には、「絶対には不可能と思われなくても突破口はある」という意味と、「絶対には大丈夫と思つた時点で隙が生まれる」という2つの意味を含んでおり、新事業立ち上

げやリスク管理などにおいては重要なキーワードです。
■豊臣秀吉
「戦わずして勝ちを得るのは、良將の成すところである」
戦うべきときは徹底的に戦う秀吉ですが、一方で不毛な戦いで自軍に被害を出すことを嫌いました。兵糧攻めで相手を降伏させる作戦も、自軍の被害を最小限に抑えて勝ちを得るという戦術です。製造現場などで無駄なコストを省き、利益率を上げることに通じるものがあります。

■黒田官兵衛
「草履片々、木履片々」
官兵衛のこの言葉は、息子の長政に伝えたものとして知られています。片方に草履、片方に下駄を履くといった履き方になったとしても、すぐに駆け出す思い切りが必要な瞬間があるという意味です。ビジネスでも、考え過ぎて行動が遅れると、せっかくの好機を逃すこととなります。

■鍋島直茂
「寄り合いにくき人と寄り合いてみよ。必ず徳あるべし」
肥前佐賀藩主の直茂。この言葉は、苦手な人は避けたいと思うものですが、あえて近づいてみると、ためになる事が得られるという意味です。普段付き合っていない人と接することで幅が広がり、知らなかった世界を知ることが出来ます。



派遣社員の直接雇用

労働者派遣法では、派遣元（派遣会社）と派遣社員の雇用契約において、派遣元との雇用関係が終了したあとに、派遣先に雇用されることを禁止する契約を締結してはならないと定められています。したがって、派遣契約の期間終了後に、派遣先だった会社が直接雇用することは、法的にはまったく問題ありません。

しかし、派遣契約期間の途中に、派遣先が派遣社員を直接雇用することについては、原則「やむを得ない理由」がない限り認められないとされています。通常、派遣元と派遣先の間での派遣契約において、派遣契約期間中の直接雇用を禁止しています。

また、派遣契約期間中に直接雇用をした場合、派遣会社が職業紹介事業者の許可を受けていれば、「紹介予定派遣」に切り替える条項が派遣契約に入っていることが多いようです。「紹介予定派遣」とは、派遣期間終了後に、職業紹介をすること（派遣先に直接雇用）を予定して行われる派遣労働の形態です。紹介予

定派遣を経て直接雇用する場合に、派遣会社は紹介料金を得ることができません。

■直接雇用への切り替え手続き■
スタッフ側からみると同じ職場で継続して働くことになりませんが、手続上は、派遣元の企業から派遣先企業へ「転職」する形となるため、直接雇用への切り替えを行う際には、さまざまな手続きが発生します。

派遣社員の場合、社会保険や雇用保険などは派遣元企業で加入しています。直接雇用への切り替えにあたっては、これらの移行が必要です。手続は、新規採用時と同様に、社会保険と雇用保険の資格取得届を作成して届け出を行います。

税務に関する手続きは、こちらも中途採用と同様です。前職分の源泉徴収票を前の勤務先から受け取り、それを年末調整処理に反映させる必要があります。この場合の「前職」は派遣元の企業となるので、派遣元からこれまでの給与支払いについての源泉徴収票を提出してもらいます。

中小企業の「人手不足感」が一段と強まっていることが、中小企業基盤整備機構（中小機構）の緊急調査で明らかになりました。求人難や人手不足による人件費の高騰など、中小企業経営者は危機感を募らせているようです。

中小機構の調査によると、中小企業の74%が「人手不足」を感じていると回答。3割の中小企業が売り上げ減や商品・サービスの質の低下の影響が出ていると回答しており、人手不足が経営の重荷になっている実態が浮き彫りになりました。

強まる「人手不足感」 中小企業の74%が実感

■有効求人倍率、
バブル期並み■
厚生労働省が実施した4月の「有効求人倍率」は、前月より0.03ポイント高い1.48倍となりました。これはバブル期の水準を超え、1994年2月以来、43年ぶりの高さです。

失業率でみても、総務省が実施した4月の労働力調査によると、3ヶ月連続で2.8%となるなど、こちらもバブル期並みの低さを維持しており、雇用情勢は完全な売り手市場となっています。

人手不足は東京などに限らず、全国的な傾向で、13ヶ月連続で全都道府県で1倍を上回っています。雇用を生む業種が工業地帯中心の製造業から医療や介護など、特定の地域に限らない業種に広がったためとみられます。

■人手不足が経営リスクに■
東京商工リサーチの調べによると、企業倒産は低水準で推移していますが、2016年4月〜2017年3月の「人手不足関連倒産」は310件と前年比で増加。人件費高騰による負担増をきっかけに資金繰りが悪化した関連倒産も18件となり、人手不足が経営の大きなりリスク要因となっている様子が見えそうです。

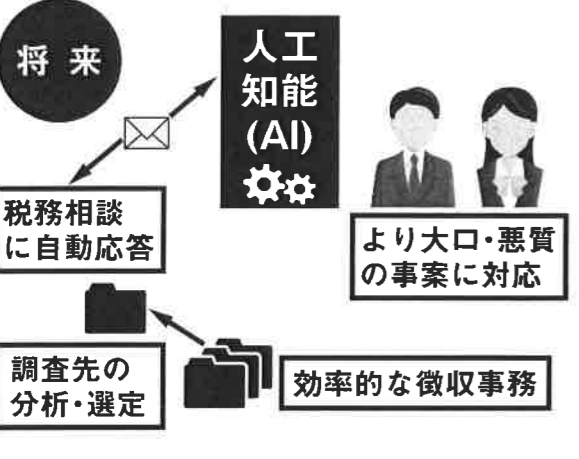
■人手不足への対応事例■
各社の対応をみると、「従業員の兼任化」「業務の効率化」などが多いようですが、社内業務の一部をアウトソーシング（外部委託）し、その業務に従事していた人材を再配置することで人材を有効活用している企業もあります。また、求人幅を女性、高齢者、外国人などに広げて人員を補強したり、在宅勤務制度、70才まで働ける雇用制度を導入する企業も増えてきました。



◆国税庁◆ 税務行政の将来像を公表

国税庁はこのほど、約10年後の国税の姿を描いた「税務行政の将来像」を公表しました。これは、情報システムの高度化、外部機関の協力を前提として、現時点で考えられる税務行政の将来像のイメージを示したもので、ICT（情報通信技術）やAI（人工知能）などを活用して、納税者の利便性向上や税務行政のスマート化を図るとしています。

この背景には、①ICTやAIの進展、②マイナンバー制度の導入、③海外投資や海外取引の増加による経済社会のグローバル化、④所得税申告件数・法人数が増加の一方で国税職員数は減少傾向、⑤国際的な租税回避への対応や富裕層への適正課税の確保、大口・悪質の事案に対するマンパワーの重点的投入の必要性などがあります。



て、納税者がインターネットのチャットで相談できるようにしたり、相談内容をAIが分析して適切な回答を自動表示できるようなシステムの開発などを検討する考えです。

経営戦略には大きく分けて、「強者の戦略」と「弱者の戦略」の2種類があります。弱者の戦略は一言で言うと「差別化戦略」です。弱者は「接近戦で集中して攻める」という戦い方が効果的です。局地戦を重視し、接近戦を挑み、一騎打ちに持ち込めば、資本力、組織力に勝る強者に十分立ち向かうことができます。

小さくとも確実に勝つ
兵力（資金・人員）の多い方が有利です。弱者を差別化戦略から引きずり出し、資金戦、組織戦に持ち込むことが強者の勝利の方程式といえます。▼中小企業の経営戦略は、商品、地域、顧客密着度などを勝ちが見込めるところまで徹底的に差別化する必要があります。ソニー、京セラ、任天堂などの大企業もかつては中小企業でした。こうした企業は、小さくとも確実に勝つ「弱者の戦略」を積み重ね、その影響範囲を徐々に拡大していったのです。

8月の税務と労務	
一 税 務 一	
★個人事業税の納付（第1期分） 納期限…8月中において各都道府県の条例で定める日	
★個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第2期分） 納期限…8月中において市町村の条例で定める日	
★7月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 納期限…8月10日	
★6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） 申告期限…8月31日	
★3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税） 申告期限…8月31日	
★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） 申告期限…8月31日	
★12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） 申告期限…8月31日	
★消費税の年税額が400万円超の3月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税） 申告期限…8月31日	
★消費税の年税額が4,800万円超の5月、6月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（4月決算法人は2ヵ月分）（消費税・地方消費税） 申告期限…8月31日	
★個人事業者の29年分の消費税・地方消費税の中間申告 申告期限…8月31日	
一 労 務 一	
★健保・厚保の保険料の納付	納期限……8月31日