

Insight Review

～ 世の中の確かな情報を鋭い視点でお届けします ～

【発行日】 平成20年10月1日

住宅ローン控除制度延長要請(国土交通省)

このほど国土交通省がまとめた「平成21年度国土交通省税制改正要望」で、今年末で期限の切れる住宅ローン減税制度について、延長とさらなる拡充を求めています。

現行の住宅ローン減税制度と、その改正要望については下記にまとめておりますが、昨今の経済情勢を踏まえて内容的にはかなり充実されたものといえます。

また、耐震基準を満たさない既存住宅をローンにより取得した後に耐震改修工事を行った場合、当該既存住宅の取得費用について住宅ローン減税制度の適用対象とするなど、住宅ローン減税制度の適用条件の改善も図られる見込みです。

	現行制度(※)	要望内容		
		一般住宅	長期優良住宅 (200年住宅)	一定の省エネ 住宅
控除対象 借入限度額	2000万円	3000万円	3600万円	3300万円
控除期間	10年又は15年 の選択制	10年又は15年 の選択制	15年	10年
控除率	【10年の場合】 1-6年目 1% 7-10年目 0.5% 【15年の場合】 1-10年目 0.6% 11-15年目 0.4%	【10年の場合】 1%	1.2%	1.2%
		【15年の場合】 1-10年目 0.75% 11-15年目 0.5%		
最大控除額	160万円	300万円	650万円	400万円

※ 平成20年入居の場合

あわせて、個人住民税に関しても地方財政に留意しつつ、住宅ローン減税制度の最大控除額まで所得税額が控除されない者について、一定額を、10年間又は15年間、個人住民税から減額されます。

長期優良住宅の建設及び住宅に係る各種改修を促進するための制度創設も検討

資源価格の高騰やこれに伴う経済情勢の悪化等を踏まえ、省資源で国民生活の質的向上を図り得る住宅への投資に金融資産を誘導するための緊急措置(投資減税型措置)を創設するも検討されています。

具体的には、住宅ローンを組まずに住宅を取得する者など、住宅ローン減税制度の対象とならない者を長期優良住宅へと誘導するとともに、既存住宅の各種改修を促進することで、省資源なストック型社会への転換と持続的な内需拡大による経済成長の実現を図ることを目的としています。内容は下記の通りとなっています。



【所得税】

1. 長期優良住宅の建設促進

長期優良住宅を新築又は取得した場合に、通常の住宅よりも上乗せして必要となる費用(上限:500万円)の10%に相当する額を、3年間、所得税額から控除

2. 住宅に係る各種改修の促進

既存住宅の質の向上に資するリフォーム(一定のバリアフリー改修工事、一定の省エネ改修工事及び一定の耐震改修工事)を行った場合に、工事に要した費用(上限:200万円)の10%に相当する額を当該年度の所得税額から控除

CONTENTS

住宅ローン控除制度延長要請	…P.1
被害回復給付金の 支給申請手続き開始	…P.2
ビジネスにおけるルールとマネー	…P.3
経営分析シートで自社の 経営力を見る	…P.3
「働きやすい会社」調査 ランキング	…P.4
「名ばかり管理職」 適正化に向けて	…P.5
基礎から学ぶ投資信託	…P.6
ASAK経営実践セミナーの ご案内	…P.7
10月度の税務スケジュール	…P.7
今月の名言録	…P.8



被害回復給付金の支給申請手続き開始

振り込め詐欺やヤミ金による被害者に対する救済制度の一つに「被害回復給付金制度」があります。この制度により、振り込め詐欺等の犯罪により、金融機関の口座に振り込まれ、引出されずに残っている犯罪被害資金を被害に遭われた方々に返還するものです。

情報は随時更新されますが、返還対象の預金口座については、預金保険機構のホームページに公告されています。被害に遭われた心当たりのある方は、下記の預金保険機構のホームページか下記のフリーダイヤルまでお電話いただければ具体的な申請手続き等について案内してもらえます。また、新しい口座情報が随時公開されますので、こまめに確認されることをお勧めします。



【預金保険機構の公告ホームページ】

<http://furikomesagi.dic.go.jp/>

【振り込め詐欺救済法照会ダイヤル】

0120 - 860 - 413

この制度は、犯罪によって得た収益を刑事裁判により犯人からはく奪(没収・追徴)し、事件の被害者に給付金を支給するものです(外国の裁判ではく奪された収益を日本が譲り受けた場合も同様)。支給を受けられる人は、犯罪行為の被害者のほか、事件ごとに検察官が具体的な範囲を定めます。被害者の相続人も対象となっています。

支給額については、実際に被害を受けた金額が上限です。

もちろん、この被害回復給付金を受け取った際、所得税法9条では、所得があっても課税しないとする非課税所得が限定列挙的に定められています。さらに、国が支給する給付金などについてはその給付の目的や性質から税法ではなく、その給付金に係る法律の中で、公租公課禁止規定(課税を禁止する規定)を設けています。

被害回復給付金の支給に関する法律には、公課の禁止規定は設けられていませんが、給付金の性質上、「犯罪被害にあった“自分のお金”を取り戻した」ことであって、新たに所得があったものではないと考えられることから、このケースではそもそも課税対象となる所得とはなりません。

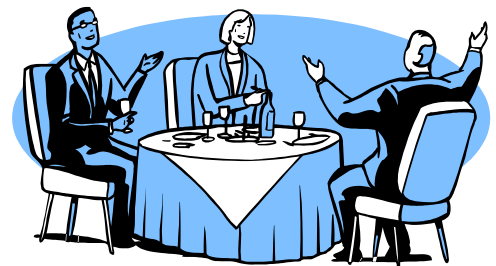
One Point

贈り物や接待を受けた場合の取扱いについて

日常生活において、一般的に贈り物をもったり接待を受けたりすることはあるかと思いますが、もちろん贈収賄にかかるものは問題外ですが、これらについて課税されることがあるのでしょうか？

【日常におけるよくある事例として】

- ・レストランや料亭で接待を受けた場合
- ・ゴルフや旅行の無料招待を受けた場合
- ・盆暮れにお中元やお歳暮をもらった場合
- ・昇進祝いに記念品をもらった場合
- ・慶弔見舞金をもらった場合
- ・お世話になったお礼として商品券やビール券などをもらった場合



仕事に関係ない友人・知人・親戚などの付き合いの中で贈り物をもったり接待を受けた場合、これに課税することは社会通念上、適切でないためまず課税されることはありません。

ただし、社会通念を逸脱する贈り物等に対しては贈与税が課税される可能性があります。ちなみに贈与税の場合、年間110万円の基礎控除がありますので、それを超えなければ贈与税は課税されませんので、概ねその範囲内と勘案していただければよいと思います。(ただし、相続時精算課税制度の適用を受けている人を除きます。)

役員又は従業員が、自分の勤務先の仕事に関連して取引先などから金銭や贈り物をもった場合には、雑所得として課税されると所得税の取扱通達では例示しています。

一方、飲食の接待やゴルフや旅行の無料招待などによる経済的利益の供与については、取扱通達では例示していませんが、課税の対象でないと解釈するのは早計と考えます。

この雑所得ですが、サラリーマンやOLで年末調整を受けている人は、20万円以下ならば確定申告しなくてもよいとされています。(ただし、勤務先からの年間給与収入が2,000万円以下の人に限りです。)

なお、税務当局にとって、接待・贈与の事実を補足するのは困難なことから、真面目に申告している人がどれだけいるのかわからないのが実情ですが...

ビジネスにおけるルールとマナー (第2回)

知っているつもりルールとマナーを改めて確認する第2回目です。

【指示の受け方】

E課長がA君に次のような指示を出した。
 E課長 「今度の営業課長会議に提出する業績概況報告書を、今回は君に作ってもらおうと思うのだけれど、やってくれるかい」
 A君 「ハイ。頑張ってみます。さっそく取り掛かりますので失礼いたします」
 やる気満々の口調でそう言い残し、A君は自席に戻ってしまった。E課長は「…」である。



正解は！

これでは、E課長は安心してA君に仕事を任せる事ができない。
 なぜならば、E課長は、これからさらに細かい指示をするつもりだったからである。

指示・命令を受ける際には、次のような手順とルールがある。

上司の説明は、最後まで聞く。
 必ずメモを取る。
 わからない点は質問する。
 指示・命令の目的をはっきりつかむ。
 最後に、受けた指示・命令を復唱して確認する。

教訓 「話を聞き、メモを取り、質問することで、指示・命令がきちんと伝わっている事を上司に示す」

経営分析シートで自社の経営力を見る

<「営業活動の成果」をみる> 売上高営業利益率を分析してみましょう！

手順1 営業利益(額)を出します

$$\boxed{\text{営業利益}} = \boxed{\text{売上総利益}} - \boxed{\text{販売管理費}}$$

手順2 売上高営業利益率を出します

$$\boxed{\text{売上高営業利益率}} = \frac{\boxed{\text{営業利益}}}{\boxed{\text{売上高}}} \times 100$$

手順3 業界の平均値と比較してみましょう

建設業平均・・・1.1%	製造業平均・・・2.1%
卸売業平均・・・1.0%	小売業平均・・・0.2%
サービス業平均・・・1.5%	情報通信業平均・・・1.9%
運輸業平均・・・1.1%	不動産業平均・・・7.7%



売上高や粗利益が伸びない低成長時代は、会社のぜい肉をそぎ落とす内部努力で利益を絞り出すことが要請されます。経営幹部の責任が問われる数字であると思います。

頭の体操

次の にたし算の記号+か、かけ算の記号×のいずれかを入れて計算をします。
 次の問いに答えなさい。

- (1) 1 2 3 4 を計算したとき、それぞれの計算結果を小さい順に答えなさい。
 ただし、計算結果が同じときは1回だけ書きなさい。
- (2) 次の式の に当てはまる+、×の入れ方を2通り答えなさい。
 1 2 3 4 5 = 2 3 4 5 6



08年度麻布中学入試問題(asahi.com)より

回答はP.7の下部にあります

2008年「働きやすい会社」調査ランキング

日本経済新聞社が実施した2008年「働きやすい会社」調査の総合ランキングは、ライフプランにあった勤務ができるか、働く意欲に応える職場であるかなど、さまざまな視点から働きやすい企業とは何かを考える企画で、企業編とビジネスパーソン編の両方の調査を実施しました。今後、人材不足の中小企業が少しでもいい人材を確保していくために必要かと思われる事項もあると思います。ご参考になさってみてはいかがでしょうか。

調査の結果、総合ランキングでは、NECが5年ぶりに首位。在宅勤務制度の対象を全社員の約9割にまで拡大するなど社員が多様な働き方ができるように工夫しており、人材育成などの分野でも評価が高く、また、ランキングの上昇が目立ったのが前年の22位から3位に浮上した日立製作所で、子育てに配慮した職場づくりなどを推進しています。

ビジネスパーソンが考える働きやすさを実現する制度・環境は、右下表のとおりです。

1位は「年次有給休暇の取りやすさ」。制度の有無ではなく、社員が休みを取りやすい環境が整っているのかがどうかを重視しているようです。

2位の「実労働時間の適正さ」は、「ノー残業デー」や「残業の申告制度」など、制度的に労働時間を減らすなど残業時間削減に向けた取り組みの有無を重視する傾向にあります。仕事と私生活のバランスが取れた生活を送る「ワークライフバランス」といった考え方が広がっていることも影響していると見られます。



ビジネスパーソンが休日や労働時間の次に重視しているのが、人事考課制度に関することです。3位の「人事考課の結果伝達の有無」、5位の「人事考課をする側に対する研修・教育の有無」のほか、12 - 14位にも人事考課関連。現在、多くの会社で成果主義・実力主義の導入が進み、同期入社でも昇進や給与に大きな差が出てきています。多くのビジネスマンが適正に評価されているのかが気にしているようです。

ビジネスマンが重視する項目は、現在の仕事状況を反映しているともいえます。つまり、有給休暇を取得しにくいから、有休を取得しやすい制度の有無にこだわり、「過度な労働時間」に耐えているために、適正な労働時間を求めているともいえるのです。どんなに希望する仕事でも、あまり良くない労働環境では体を壊してしまうことにもなります。いかに社員が働きやすい環境を作るかは、企業の重要な役目だといえます。

また、今後の採用活動にも影響する可能性が高いように思われます。

【総合ランキング】

順位	昨年順位	社名	総合得点
1	2	NEC	722.27
2	1	松下電器産業	720.50
3	22	日立製作所	709.97
4	10	三井住友海上火災保険	702.98
5	5	凸版印刷	677.30
6	16	大日本印刷	677.29
7	9	三菱電機	665.98
8	3	東芝	654.18
9	17	シャープ	646.07
10	4	日本IBM	640.47

【ビジネスパーソン調査で「非常に重視する」と答えた人の全体に占める比率】

順位(昨年)	項目	比率(%)
1(1)	年次有給休暇の取りやすさ	52.9
2(2)	実労働時間の適正さ	37.9
3(3)	人事考課の結果伝達の有無	34.4
4(8)	社員の定着率	33.9
5(8)	人事考課をする側に対する研修・教育の有無	33.4
6(17)	若手・中堅・ベテラン層それぞれの意欲を維持・向上させる仕組みの有無	32.9
7(4)	仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる勤務制度の有無	32.0
8(12)	セクハラ・パワハラを防ぐための対策の有無	31.6
9(11)	従業員教育・研修充実度	30.4
10(17)	地域選択制の有無	29.4
11(16)	育児休業制度の充実度	27.3
12(7)	人事考課の結果に対する不満を相談できる仕組みの有無	27.1
13(6)	人事考課の評価基準公開の有無	27.1
14(14)	人事考課結果への反論・修正機会の有無	26.9
15(10)	喫煙問題取り組みへの積極性	26.3
15(14)	介護休業制度の充実度	26.3
17(19)	勤務時間に一定の自由度を認める制度の有無	26.1
18(13)	出産後・育児中社員の仕事の継続しやすさ	25.2
19(41)	社内公募制度の有無	24.6
20(24)	60歳以降の働き方の自由度	24.5

ランキング化にあたり、45の設問を評価項目に分類。評価項目は次の4項目です。

社員の意欲を向上させる制度	勤務地選択の有無、短時間勤務の有無、フレックスタイム制度の有無、複線型人事制度の導入の有無在宅勤務制度、若手社員に対する早期離職対策の有無、50歳以上の社員に対する意欲維持・向上のための仕組みの有無と内容等
人材育成と評価	資格取得時の費用補助の有無、人事考課の評価基準の公開状況・本人への伝達・結果に対する不満を相談できる仕組みや反論機会の有無、社内第三者による考課結果検証の有無、考課者研修の有無と頻度等
働く側に配慮した職場づくり	残業禁止日の有無、メンタルヘルス対策の有無と内容、メタボリック・生活習慣病予防策の有無と内容、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止策の有無と内容、待遇決定についての説明の有無、正社員・非正社員の平等性、定年年齢、定年廃止・定年延長の制度導入状況等
子育てに配慮した職場づくり	妊娠や出産で退職した女性の再雇用制度の有無、仕事と家庭のバランスに配慮した勤務制度の有無等

この調査(ビジネスパーソン編)は、インターネットを通じて日経リサーチアクセスパネル6000人を対象に6月20日～30日にかけて実施。男女比は労働者人口比に準じ、計52の設問について、重視度を4段階で評価してもらい、男性1714人、女性683人、計2397人から回答を得ています。

(参考:日経ナビ2009より)

「名ばかり管理職」適正化に向けて厚労省通達

厚生労働省が出した「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」という通達(9月9日付)が話題になっています。

今年1月に東京地裁が出した「マクドナルドの店長は管理職には当たらない」という判決は、活発な報道活動などとも相まって、チェーン展開を行う外食産業やコンビニなどに大きな衝撃を与えました。

そもそも、管理職に残業代が支給されないというのは、労働基準法第41条2項において、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないとされていることが根拠となっています。

ところが、上の条文における「監督若しくは管理の地位にある者」については、これまで「職務内容、責任と権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」に着目、留意して総合的に判断する - という曖昧な基準しか示されていません。今年4月に労働基準局監督課長名で出された「管理監督者の範囲の適正化について」という通達においても、この問題に関して適切な監督指導を行うよう、都道府県労働局長に対して指示を行ったに過ぎませんでした。

厚生労働省の今回の通達は、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における」という限定条件が付されているものの、今までの基準に具体例を示したという点で注目されています。具体的な例示については次のとおりです。

ただし、これらの要素により即「監督若しくは管理の地位にある者」ではないとされるのではなく、あくまでも「他の要素を含め総合的に判断」することになっています。



	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	アルバイト・パート等の採用について責任と権限がない アルバイト・パート等の解雇について職務内容に含まれず、実質的にも関与せず 部下の人事考課について職務内容に含まれず、実質的にも関与なし 勤務割表の作成、所定時間外労働の命令について責任と権限がない	/
勤務態様	遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる	
賃金等の待遇	時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない 時間単価換算した場合に最低賃金額に満たない	役職手当等の優遇措置が割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく労働者の保護に欠ける 年間の賃金総額が一般労働者と比べ同程度以下である

基礎から学ぶ投資信託 ～ 資産運用の原点「長期投資」

米国のサブプライムローン(信用力の低い個人向け住宅融資)に端を発した信用収縮と流動性低下が世界景気の減速懸念をもたらした一方で、同時に資源価格の上昇によるインフレが懸念材料となり、2007年まで好調だった株式市場が大きく下落することとなりました。

新聞やテレビでは、悲観的なニュースばかりが流れており、投資家心理は最悪の状態と言ってもいいかもしれません。しかしながら、冷静に過去を振り返ると、このような局面は過去にも度々やってきており、むしろ長期的視野に立てば、絶好の投資機会が到来しているのかもしれない。投資の原則は「安く買い高く売る」ことからわかるように、市場が冷え込んでいる時こそ、多くの投資機会が存在するのです。現在のように市場が低迷している局面において、どのように対処すべきかを考えてみたいと思います。

長期投資によって運用リスク(値動きの幅)が縮まります

投資信託を5年、10年と長く持ち続けると、値動きの幅(リスク)が縮まってくるのが知られています。値動きの幅が縮まるということは、安定した運用が行われるということです。つまり長期に保有した方が、リスクの管理を行いやすいといえるのです。

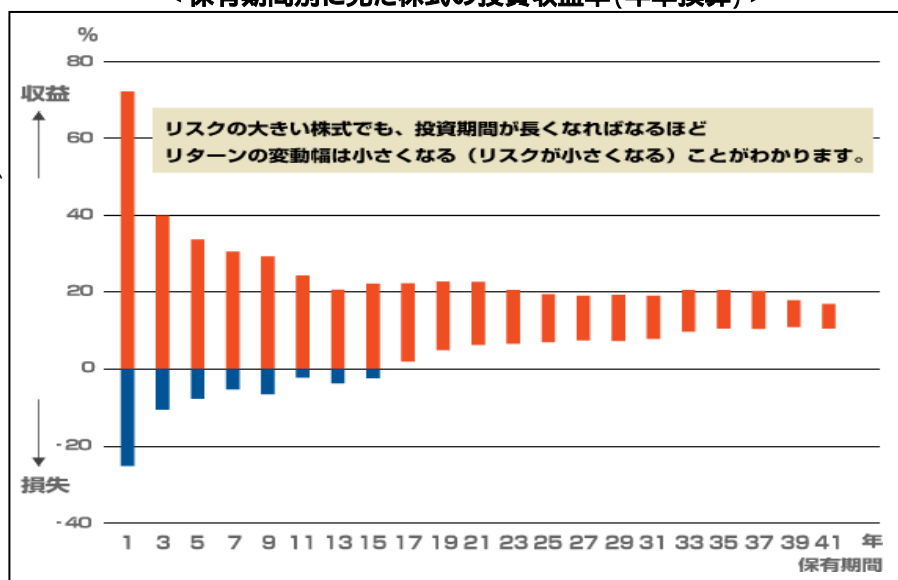
右のグラフは、株式を保有した期間(1～41年間)毎に、どれくらいの収益が得られたか、その率が変化していく様子を示したものです。

例えば、1年間だけ保有した場合、最も良かった年には72%の値上がりとなりましたが、最悪の年には、25%も値下がりとなっています。

しかし、保有期間が長くなる(グラフでは右に行く)につれ、この変動幅は小さくなり収益は安定します。つまり短期間しか保有しない場合に比べて、長期保有の投資スタイルは、それだけでリスク(値動きの幅)を小さくすることが期待できるのです。



< 保有期間別に見た株式の投資収益率(年率換算) >



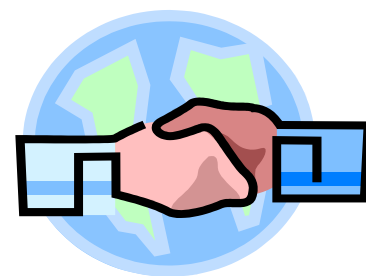
過去において、市場は短期的には度々急落する局面があったものの、その後は回復し長期的には上昇しています。

下落局面においては売ることを考えるかもしれませんが、それは損失を確定することにすぎません。資産運用を語る時、時間をかけて目標を達成する登山に例えることがあります。途中で険しい局面が度々訪れますが、途中で諦めず、コツコツと頂上目指して継続した者のみが、本来の成果を達成することができるのではないのでしょうか。

無料相談会実施中！

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がおみえでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっておりますので、必ずご連絡頂きますようよろしくお願い致します。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいのかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

ASAK 経営実践セミナーのご案内

～ 就業規則があればできる！トラブル事前回避術 ～

「労務倒産」という言葉をご存知でしょうか？企業は、たとえお金があったとしても、優秀な「人材」を集めたり、優秀な「人財」に育てていくことができなければ存続できない時代となっています。



また、残業代未払い、労働基準監督署からの是正勧告、精神疾患、労災トラブル上司との不仲によるトラブルなど、個別労働紛争も相変わらず多発しています。

仲間であったはずの社員や元社員が、労働基準監督署に駆け込んだり、会社を相手に裁判を起こすことも珍しくなくなってきているのです。

労働基準法という過度に従業員を保護している法律から、経営者を守る、また、経営者を悩ます労務トラブルを事前に回避する「会社の憲法」となる就業規則を作成し、会社と経営者を守っていくことが必要ではないでしょうか。

今回は、トラブル事例を多数まじえて解説させていただきます。是非、皆様のご参加の程お待ち申し上げます。

当日の構成上、詳細な内容に関しては余儀なく変更する場合がございますのでご了承ください

【予定している主な内容】

- ・就業規則の基礎知識
- ・これってサービス残業？
- ・こんなときは減給を！
- ・過重労働と精神疾患 など

日 時	11月11日(火) 18:30～20:30 (セミナー終了後 懇親会予定していますので是非ご参加ください)
講 師	ASAK社会保険労務士事務所 社会保険労務士 松永 裕美
場 所	名古屋都市センター(金山) 14階 第1会議室
会 費	3,000円 (会場、資料代)
定 員	20名 人数限定のため、お早めにお申し込みください。
申 込	11月6日(木)までに当事務所へメールまたはお電話でお申し込みください。 e-mail: info@asak.jp tel: 052-331-0135・0145



10月度の税務スケジュール

内 容	期 限
9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付	納 期 限 10月 10日(金)
8月決算法人の確定申告	申 告 期 限 10月 31日(金)
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	申 告 期 限 10月 31日(金)
2月決算法人の中間申告(半期分)	申 告 期 限 10月 31日(金)
法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告	申 告 期 限 10月 31日(金)
消費税の年税額が400万円超の2月・5月・11月決算法人の3月ごとの中間申告	申 告 期 限 10月 31日(金)
消費税の年税額が4,800万円超の7月・8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(6月決算法人は2ヶ月分)	申 告 期 限 10月 31日(金)
個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第3期)	納 期 限 10月中において市町村の条例で定める日

「頭の体操」の回答 9、10、11、14、15、24、25

$1 + 2 + 3 \times 4 + 5 = 2 + 3 + 4 + 5 + 6$ 、 $1 \times 2 + 3 + 4 \times 5 = 2 + 3 \times 4 + 5 + 6$ の2通り

今月の名言録

判断のものをさしを備える

リーダーは毎日、部下から様々なことで相談を受け、決断しています。また家に帰っても、奥さんから相談を受け、判断をしていることでしょう。

判断をするということは、問題を自分の中の「ものをさし」と照らし合わせて決めるということです。

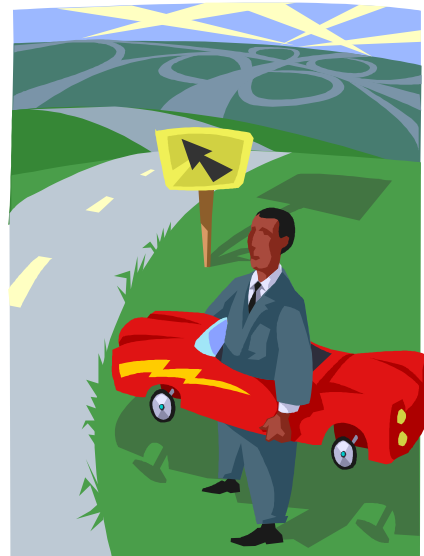
しかし中には、ものをさしを持ち合わせていない人を見受けます。自分の尺度がないために、世間の常識や先例、他人の助言に自らの判断を委ねてしまっているのです。

また、得手勝手なものさしを持っている人がいます。自分にとって損か得かということが判断の基準なのです。基準は確かに持っているのですが、利己的な判断をしてしまうのです。

人生は、ひとつひとつの判断の集積で成り立っています。正しい判断がなされていれば、素晴らしい人生を送ることができるでしょう。そのためには、ものさしとなるべき哲学を持たねばなりません。

その哲学とは、公正、正義、誠実といった、人間としての道理に基づいた考え方のことをいいます。これを、判断の基準、ひいては人生のものさしとしていかなければなりません。

(「心を高める、経営を伸ばす」稲盛和夫著 PHP研究所)



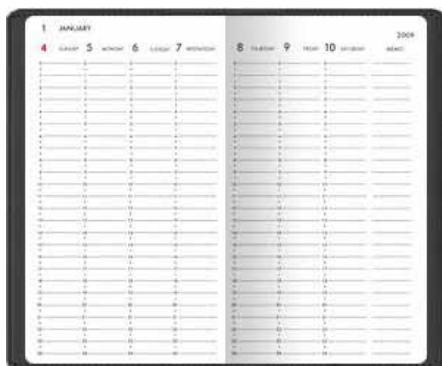
編集後記

まだ、一ヶ月前は猛暑で「暑い暑い」と言っていました。朝晩は肌寒く感じるほど季節が変わってきました。季節の変化を感じるものはいろいろありますが、私は書店や文具売り場に並びはじめる手帳で、今年も後半のラストスパートに入ったと思います。

ベーシックなビジネスマン用だけでなく、キャラクターものや、デザインに凝ったものまで選ぶのに迷うほど様々なものがあり、そして「手帳活用法」なる本もあわせて並んでいます。手帳の使い方のメインはスケジュール管理だと思いますが、私のお勧めは「バーチカルタイプ」です。見開き1週間で、人と会う時間や自分の作業の時間などを記入していくと、時間の使い方の良い悪いが後からよくわかります。

昨年あたりから、ほとんどのメーカーが「バーチカルタイプ」をそろえるようになっていきましたので、手帳の使い方に興味のある方は是非手に取ってみてください。

(藤田智明)



事務所のご案内

名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル9階

TEL: 052 - 331 - 0135

052 - 331 - 0145

FAX: 052 - 331 - 0167

<http://www.asaoka-kaikei.com>

本誌の内容で何かご質問などがございましたら、下記の担当までお問い合わせください。

税理士・行政書士
不動産鑑定士
社会保険労務士

浅岡 和彦
佐々木 勝己
松永 裕美

