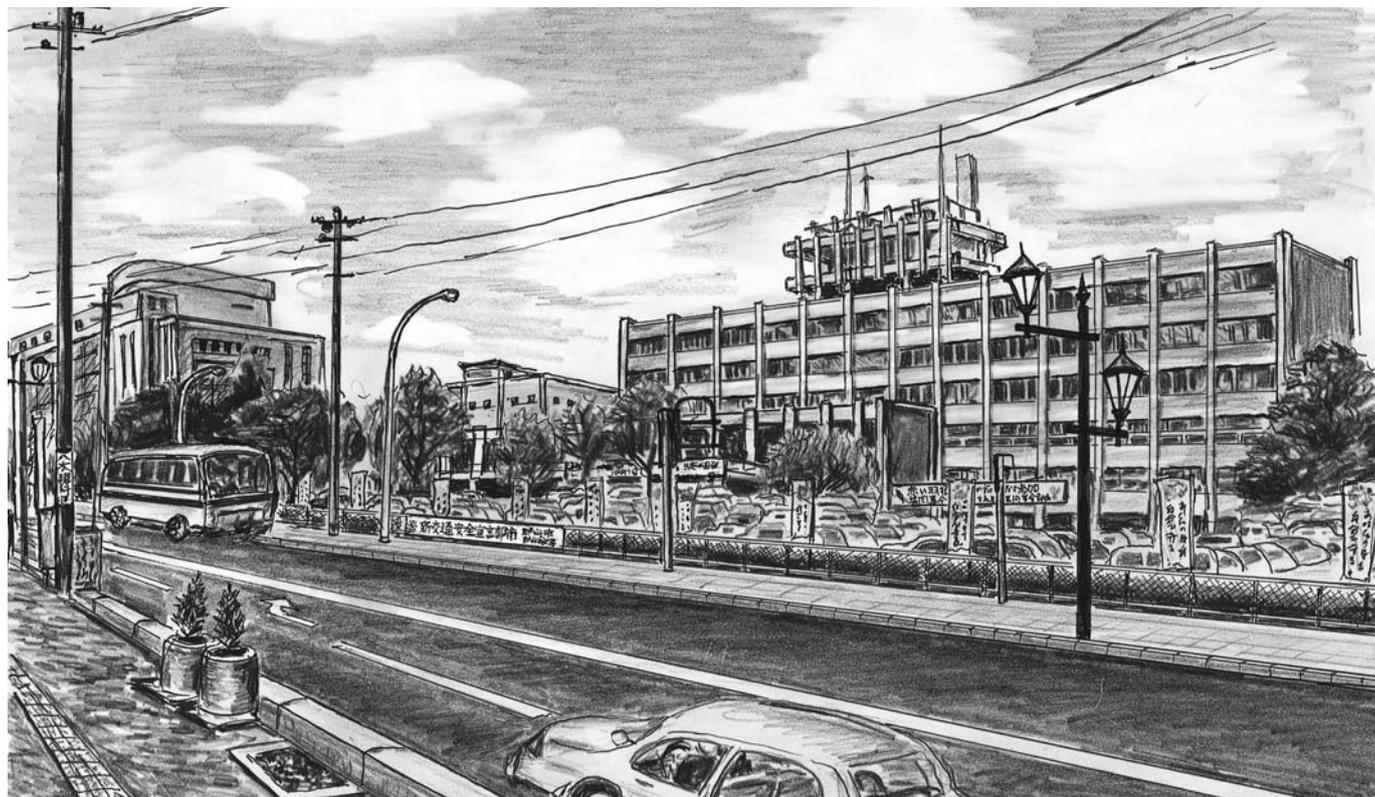




法人こおりやま

2010. 11 第389号

発行所 郡山市虎丸町14番2号 社団法人郡山法人会 (024-933-7777) (FAX925-1971)
 発行人 樽川次男 編集 広報委員会 印刷所(株)ヨシダコーポレーション



郡山市役所(郡山市朝日一丁目)

表紙の言葉

郡山市役所

(郡山市朝日一丁目)

34万市民の行政の要、郡山市庁舎。正面本庁舎は昭和43年、麓山の旧庁舎(現・県合同庁舎)から移転新築、263060平米の敷地に5階建・塔屋2階15450㎡の建物で福祉・農政・建築・教育など42課、他に郵便局、銀行、食堂がある。左奥は平成6年増築の分庁舎、6200㎡の土地に8階建16360㎡。市民課など22課と市議会関係部署がある。両舎の敷地内には300台が駐車可能。1100人の吏員が市民のための行政を担っている。

(絵と文 大山弘)

目次

カメラトピックス	8
老舗と人材	7
危機 これが経営の芽	6
被保険者となる人 ならない人	4
法人会の税制実務要望点	2

経理実務に精通する担当者に評定して欲しい 法人会の税制実務要望点

法人会は設立以来60年余にわたって、毎年、税制改正要望・提言を行ってきました。

税制や経済を俯瞰した大局的見地からの要望・提言を重ねる一方で、全国各地の法人会から寄せられた意見をもとに法令や通達に関する改正意見も提起して、政府ならびに関係機関に要望し、数多く実現を見てきています。

23年度の税制改正に際しても、下記の事項について実現を求めて提言・要望をしています。

経理実務に精通されている担当者の方こそ、法人会が望む改正点を評定していただき、法人会のオピニオン活動の意義をご理解いただきたいと存じます。

列挙した法人会の要望事項について、「全くその通りである」と得心が行き賛意を頂戴出来る個々の要望点について、「○」を付していただき、評定・評価していただき

ますようお願いいたします。

法人税関係

「無形減価償却資産」

1 電算機のソフトウェアは無形減価償却資産として5年償却となっているが、技術革新の加速化を考慮し、期間を3年に短縮すること。

「少額減価償却資産」

2 少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例について、損金算入額の上限(合計300万円)を撤廃し、制度を恒久化すること。

「引当金の損金算入」

3 引当金について、次のとおり損金算入を認めること。
(1)退職給与引当金は、将来確実に発生する債務を引き当てるものであることから、その繰入について損金算入を認めること。
(2)賞与引当金は、潜在的には各月に発生する未払費用としての性格を有している

ことから、その繰入について損金算入を認めること。

「電話加入権の損金算入」

4 電話加入権については、自動車電話加入権や携帯電話加入権がすでに非償却資産から減価償却資産に変更されていることもあり、同様の扱いとすること。

「耐震補強等に係る工事を実施した場合の優遇措置」

5 建物等の構造物に対する耐震補強工事を実施した場合、特別償却または税額控除制度を設けること。

「事業所内保育施設に係る割増償却制度」

6 平成23年3月までに一定要件の下で設置された事業所内保育施設等については、割増償却が認められているが、企業の子育て支援を引き続き後押しするため、その適用期限を延長すること。

「法人税の延納」

7 不況時等における資金繰りに考慮し、昭和59年に財源対策等から廃止された法人税の延納制度を復活すること。なお、その際併せて利率を軽減すること。

「申告書の提出期限」

8 会社法上の諸手続きを含めた決算事務を2か月以内に完了することが困難であるため、法人税の確定申告書の提出期限を事業年度終了後3か月以内(現行2か月以内)とすること。

所得税関係

「土地・建物等の損益通算」

1 土地・建物等の譲渡により生じた譲渡損失の損益通算および繰越控除を認めること。

「不動産所得の負債利子の損益通算」

2 土地等に係る負債利子については、不動産所得の計

算上生じた損失がある場合に、他の所得との損益通算が認められないこととなっているが、この取扱いはバブル期の措置として設けられたものであり、また所得の計算上、本来認められるべきものであることから損益通算を復活すること。

「医療費控除」

3 医療費控除については、最近の医療費の実態に即して、最高限度額を300万円(現行200万円)に引き上げる。

「源泉納付」

4 源泉所得税の1月の納付期限については、年末調整事務や年末年始の休暇等の特殊事情、および週休二日制の普及を考慮し、「納期限の特例」適用者以外の源泉徴収義務者に対しても1月20日(現行1月10日)とする。

相続税関係

「保険金・死亡退職金の非課税限度額」

1 保険金・死亡退職金の非課税限度額については、昭和63年度の改正で法定相続人一人あたり500万円とされたが、相当期間経過しているので、1,000万円に引き上げること。

「相続財産からの控除」

2 相続開始後に発生する相続に伴う費用(遺言執行費用、税理士・弁護士報酬等)は、相続税の課税財産から控除すること。

「贈与税の配偶者控除」

3 贈与税における居住用不動産の配偶者控除額2,000万円は、昭和63年以来据え置かれていたもので、3,000万円に引き上げること。

「非上場株式等に係る相続税等の納税猶予制度」

4 非上場株式等に係る相続税等の納税猶予制度において、適用対象会社については、上場会社や風俗営業会社に該当しないこととする要件があるが、6親等内の血族などを対象とするのは広範囲過ぎる上に、実務的に

も問題があることから改正すること。

間接税関係

「消費税の確定申告書の提出期限」

1 消費税の確定申告書の提出期限は、前述の法人税の確定申告書の提出期限に合わせ、課税期間終了後3か月以内(現行2か月以内)とする。

なお、上記改正が行われるまでの間においても、法人税の申告期限の延長特例を受けている法人については、消費税についても申告期限の延長を認めること。

「消費税の届出書の提出期限」

2 消費税の各種届出書の提出は、消費税の申告・納付上、納税者にとって重要な事項であるが、その提出の失念により納税者が思わぬ不利益を被ることがあり、また、慎重な判断をする必要な場合もあることから、前課税期間の消費税の確定申告書の提出期限(現行は課税期間の開始日の前日)まで延長すること。

「印紙税」

3 印紙税については、電子

取引の拡大や手形決済の省略など、取引慣行の変化に伴い、課税根拠が希薄化している。文書作成の有無による課税は公平性を欠くので廃止すること。

地方税関係

「固定資産税の免税点」

1 固定資産税の免税点については、平成3年以降改定がなく据え置かれているため、大幅に引き上げること。

「法人事業税」

2 法人事業税について次のとおり改正すること。
(1) 資本金1,000万円以上で3都道府県以上に事業所を有する法人の法人事業税については、所得金額別の標準税率が適用されず一律に9.6%の税率となつているが、この制度を廃止すること。
(2) 二以上の地方自治体に事務所または事業所を有する法人の法人事業税・住民税の申告納税は、本店所在地において一括して行うことができるようにすること。

「欠損金繰戻し還付制度・延納制度」

3 住民税・事業税についても、法人税と同様に欠損金

繰戻し還付制度を創設すること。また、地方税にも延納制度を設けること。

「償却資産」

4 固定資産税のうち、償却資産の評価にあたっては、納税者の事務負担軽減の観点から、法人税の減価償却資産と連動させ、賦課期日を各法人の事業年度末とすること。

その他

「更正請求」

更正請求をすることができ期間を1年以内から5年以内とする。

「通達関係」

法人税関係

「修繕費」

1 資本的支出と修繕費の区分が不明確である場合の形式的区分基準について、修繕費としての認定の範囲を次のとおり改めること。
① 修理・改良等に要した金額が100万円(現行60万円)に満たない場合
② 修理・改良等に要した金額が取得価額のおおむね20%(現行10%)相当額以下である場合

「交際費」

2 社会慣習上その支出を避け難い慶弔費で、常識上相当と認められる金額(1件当たり1万円程度)については、交際費課税の対象から除外すること。

「借地権」

3 相当の地代の認定基準概ね6%程度については、地代の収益状況および金利水準の変化に応じて見直しを行い、当面3%程度に引き下げること。

相続税関係

「取引相場のない株式の評価」
(1) 類似業種比準方式の斟酌率を、中会社および大会社についても50%に引き下げること。
(2) 純資産価額方式による評価にあたっては、従業員退職金の期末要支給額の全額を負債として取り扱うこと。

さて、評定・評価いいただき、賛意を頂戴できる法人会の要望点はいくつかありましたでしょうか。

会社が加入する社会保険・基礎の基礎

被保険者となる人・ならない人

1. 一般（私的）の保険と 社会保険

私たちの生活のなかでは、火災や地震、自動車事故、病気やケガなど、様々なことが予期せぬときに起こります。

このもしものときのために、私たちは、保険会社などと契約を結びます。
このような保険は、備えが必要を考える人が保険会社等との契約により、給付および保険料が決まります。
保険の対象は、人のほか、家、車その他さまざまな物が保障の対象となっています。
一方、社会保険は、国民の

生活を保障するために国が法律を制定し、加入する人、保険料の額や納付方法、保険事故及び給付の種類、給付方法、給付額が決められています。

また、社会保険の保険事故（給付対象となる事故）は、

- ① 疾病・負傷（病気・ケガ）、
- ② 休業、③ 障害、④ 死亡、⑤ 老齢、⑥ 出産、⑦ 失業の7種類であり、人に起こる事故のみです。

2. 会社員等が加入する社会保険

会社員など民間の企業で働く人々は、健康保険、厚

生年金保険、労働者災害補償保険（以下「労災保険」といいます。）及び雇用保険の4種類の社会保険に加入しています。

この4種類の社会保険は、原則として、会社や事業所を適用事業所とし、その事業所で働く人を被保険者（加入者）として、もしもの事故に遭遇したときに救済することとなっています。

そのために、事業主には被保険者の加入等に関すること、保険料の納付などの手続きを行うこと、保険料の一部を負担することが義務付けられています。

3. 労働者等を雇い入れたとき

会社では労働者を雇い入れたときまたは雇用している人が被保険者に該当したとき、健康保険、厚生年金保険および雇用保険について「被保険者資格取得届」を作成します。

所轄の年金事務所（健康保険組合を含みます。）および公共職業安定所に届出を行い、被保険者の資格確認を受けます。

前述の4種類の社会保険は、原則として事業所ごとに加入し、その事業所で働く人を被保険者とすることに

ていますが、現在、多様な就業条件で働く人が増えていきます。

従って、実際には、労働条件などにより被保険者となる人・ならない人が定められています。

なお、労災保険は被保険者という概念はなく、就労形態、雇用条件に係らずすべての労働者の業務上災害または通勤途上災害に対して給付を行います。

なお、労働者とは「職業の種類を問わず、事業または事務所に雇用される者で、賃金を支払われる者」をいいます（労働基準法第9条）。

(1) 被保険者から除外される人

各法律で適用除外とされている人は、次のとおりです。

「健康保険・厚生年金保険」

① 臨時に日々雇用される人（1カ月を超えないこと）

② 臨時に2カ月以内の期間を定めて雇用される人（所定の期間を超えないこと）

③ 4カ月以内の期間を予定して行なわれる季節的業務に雇用される人

④ 臨時的事業の事業所に6カ月以内の期間で雇用される人

なお、厚生年金保険の場合、原則として70歳以上の人は被保険者となりません。

「雇用保険」

① 65歳以後に雇用される人

② 1週間の所定労働時間が20時間未満の人

③ 4カ月以内の期間を予定して行なわれる季節的業務に雇用される人

(2) 被保険者となる人・ならない人の具体例

適用事業所に雇用される

人であっても、正社員と異なる労働条件で働く人がいます。

そのような人については次のように取り扱われています。

① パートタイム労働者等

パートタイム労働者とは、週の所定労働時間が正社員より短い労働者のことをいい、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託など、名称は問いません。

「健康保険・厚生年金保険」

ア 1日または1週間の所定労働時間が、その事業所で同様な業務をする一般社員のおおむね4分の3以上であること

イ 1カ月の所定労働日数が、その事業所で同様な業務をする一般社員のおおむね4分の3以上であること

この2つの条件を満たすと被保険者となりますが、この条件に該当しない人であっても、

就労状況を総合的に判断し

て被保険となることがあります。

「雇用保険」

ア 引き続き31日以上雇用されることが見込まれること

期間の定めがない場合、31

日未満の期間を定めて雇用される場合であって契約更新規程がある場合および同様の契約で雇用されている他の者の過去の実績から31日以上に渡り反復更新することが見込まれる場合も含まれます。

イ 労働時間、賃金、その他の労働条が就業規則、雇用契約書等に明確に定められていること

② 法人の代表者、役員等

「健康保険・厚生年金保険」

法人の代表者や役員であっても、「法人に使用される人」として被保険者となります。

「雇用保険・労災保険」

役、など、法人の代表者は被保険者となりません。

その他の役員（取締役、監査役など）は原則として被保険者等となりません。

ただし、取締役であっても同時に部長や工場長など労働者の身分を有する人がいます。

そのような人は、就労実態や就業規則の適用状況等から総合的に判断し、労働者としての性格が強く、雇用関係があると認められる人は被保険者となります。

この場合、被保険者資格取得届に「兼務役員雇用実態証明書」等を添付します。

被保険者となっている人が、取締役就任したときは「兼務役員雇用実態証明書」を提出します。

③ 派遣労働者

労働者派遣法に基づいて派遣される労働者は、労働に対する報酬を支払う派遣元事業主が加入手続き等を

行ないます。

「健康保険・厚生年金保険」

同一派遣元において、次の条件を満たすとき被保険者となります。

ア 雇用契約が2カ月を超える場合

イ 2カ月以内の雇用契約であったが、引き続き契約が更新された場合（契約更新時に被保険者となります。）

「雇用保険」

次の要件を満たすとき被保険者となります。

ア 反復継続して派遣就業する人

一つの派遣元事業主に31日以上引き続き雇用されることが見込まれること（31日未満であっても通算して31日以上続く見込があるとき、派遣先が異なる場合も含まれます。）

イ 期間を限って派遣就業することを希望する人、期間を限った派遣就業しか見込が立たない者ではないこと



経営ジャーナリスト 田崎清成

不況の典型である販売・

受注不振が常態化し、企業の苦境が際立っている。

倒産こそ小康状態にあるものの、現況が続けば、昨年以降の金融支援で延命してきた企業の資金繰りも塗炭の境地に陥る危機に瀕しかねない。

こうした苦難や苦境を乗り越えていくことに、会社経営に携わるものにとつては避けて通れない。

逃げようものなら、会社の成長・発展は期待できないどころか、淘汰が起こる。

逃げずに状況を受けて立つという覚悟と胆力を生じさせれば、目指すもの・得たいものを手中にすること

ができるのだ。

そのためにはまず、「目指すもの・得たいもの」という単純な問い掛けを経営者自らにしていけることが大切だ。

その経営者自らの答えが、「売上を伸ばす、手元資金を増やす、利益を増やす」だとしよう。

それを社員に「どう達成したらいいかを考えさせる、思考させる」ように仕向けることが達成への道筋となるというものだ。

社員が思考することで業績を上げる検証例として、沖繩のスーパー「サンエー」を取り上げたい。

同社のホームページでも

公開しているが、2010

年2月期売上高は1322億円（前年同月比3.8%増）、経常利益89億円（同7.2%増）で、15期連続増収増益。

失業率も高い土地柄に加えて、全国的な消費不況の中でも伸びている。

経営不振を不況のせいには逃げ込むことなどを許さない会社数だ。

とくに、注目したいのは経常利益だ。黒字の小売業の経常利益平均はせいぜい2〜3%なのだが、7.2%と約3倍にも達する。

同社は、「もっといい方法を考えよう」を目標に掲げ、考えて工夫することを

現場にまで浸透させている。

だからこそ、現場では日常的に、「お客様の声に応える、もっといい方法はないだろうか」の工夫の連続がずば抜けた経常利益を生み出しているといってもいいだろう。

思考し工夫し、現状を打破するために挑戦する、そして目標が達成される。

思考・工夫なしには目標達成という成果への道はないのである。現状を放置したままでは、淘汰の域に向かうだけである。

危機突破のプロセスは、全社挙げての「思考・工夫」↓「挑戦」↓「達成」の循環なのである。

無論、達成の成果は社員にとつて喜びとともに意欲も高め、さらに高次への「思考・工夫」をもたらし、会社を成長軌道へと向かわせる。

社員の喜びと高い意欲は、新たな事業の幅を広げる領域や販路も生む力ともなっていくというものだ。

ノーベル物理学賞を受賞した朝永振一郎氏が「不思議だと思うこと、これが科学の芽です」と、思考探究する科学者の基本姿勢を表す、けだし名言を残している。

科学の分野は、不思議が探求心を深め、工夫して仮説を立て、実験・研究して実証していくが、経営の分野においても何ら違和感を覚えるものではない。

「危機だと思うこと、これが経営の芽です」と換言すれば、経営の基本姿勢といえるのだ。

会社を支える「人たちが思考することを止めたなら、会社はそこで止まってしま

う。

危機の今こそ、全社員の思考をフルに働かせる経営者の力量が問われている。

危機の「機」は機会であり、好「機」に転換するチャンスでもある。

危機時の「思考」は好機を創り出すことを確信して取り組んでいこう。



経営コンサルタント
富田育太郎

老舗と人財

最近、老舗企業の採用に多くの若い人の応募が目立つようになったと耳にする。就職氷河期にあるから、

「むべなるかな」と思いきや、若者が地道な老舗を目指すには訳があるようだ。

「これまで長い間生き続けてきたから、これから先も生き延びるだろう」という、動物的な勘にも似た志望動機がある。確かに、永らく生き延びて来た老舗はそれなりの経営ノウハウや伝承されてきている技術もある。老舗を志望する若者の本心には、「老舗で働き、それらを身に付ければ、将来食うに困ることはない」としたチャッカリとした本音がある。

事実、東京銀座にある洋服店は歴代首相の多くが手作りのスーツを愛用したこ

とで知られるが、同店にはファッション関連の学校から応募が後を絶たないというのである。

その背景には、ファッション関連の学校の先生が、「本格的に洋服作りを学びたいのであれば、あの店以外にはない」と生徒たちに話しているのだ。

それを耳にした若者たちが、洋服職人として中途半端な職人で終わりがたくないという思いを抱き、その洋服店を志望するのは至極当然といえよう。

老舗を目指す若者の底流には、仕事を通して技術だけではなく、マニュアル化教育にはない、心を込めた礼儀や挨拶などの社会常識と言われるものまで身につけていきたいという志向性があることも見逃せない。

それはまさに人間としての成長を図りたいとする若者が、老舗経営の中に見出しているのである。

振り返ってみれば、かつては老舗に限らず会社には、社会常識を積んでいくという教え方があった。それがいつの間にか労働の対価としての賃金という合理性だけを重視するものに独り歩きしてきてしまった。仕事を通して、自分を磨く古き良き時代の日本の経営のあり方が老舗には残っているのである。

「老舗が人財を作り、人財が老舗を支える」という方程式が長い業歴を作ってきたと言っても過言ではないだろう。

よく、老舗では黙っていても長年の常連客や取引先に支えられて、営業活動や新規開拓などは必要ないだろうと思いついて入っている向きが多い。

大きな誤りで誤解というものだ。「老舗は革新の連続だ」の言葉の通り、絶え

間なく営業活動や新規開拓を重ねてきているからこそ、今日の老舗が存在しているのである。

そうした不断の努力は、老舗の暖簾を守ろうとする社員の自覚と誇り、そして会社に対する忠誠心に裏打ちされた献身的な努力に他ならないのだ。まさにこうした努力をしていない老舗は消えていくが、人財が老舗を支えているのである。

銀座のある社長は、「老舗という字は老(ふる)い舗(みせ)と書くが、これは正しくない。正しくは、新舗(しんみせ)という表現ではないか」と話していた。それに続けて、「本来銀座とは次々と新しいことをやってきた街である。それが止ってしまうならば、銀座ではない」と言うのである。

そうした新しい取り組みも人財に支えられていることは言うまでもなく、このように老舗の多い地域には、革新的な考え方をもち、新しいものにチャレンジする

意気込みで溢れているのである。

もう一つ老舗が生き延びていく上でベースとなってくるものに、当たり前前を当たり前にするということができるところにある。

朝、顔を見たら「おはようございます」、買って頂いたら「ありがとうございます」、怒られたら「申し訳ございません」、店内を歩く時は静かに歩く、お客様との質問には親身に答えると言われる類いのものである。

今日、これをマニュアルに書いてなかったから、教えてくれなかったからできない、ということはお客からは通用しない、もしわからなければ先輩に聞く、そして先輩達もその場限りのものではなく、なぜそうしなければならないのかということをお身に持って教えるのである。

老舗では、このように人材を育てて活かす仕組みを持ち、人財が老舗たる経営を成り立たせているのである。



10・13 経営道場「人事・労務管理」 講師：阿部安興氏



10・13 女性部会役員会 郡山大会を審議

17	18	43	70	93	96	106	142	157	172	178	222	268	276
齊				2	5	8	2			1	2		
任					3								
い													
降	1		2	4	5								
伍			4	1	2			5				3	
上				7	5			3		2			
万	1			4	5			3	2				
計	1	1	2	10	18	27	2	16	3	5	3		



10・19 小学生の税に関する標語を審査する



県内の女性部会を迎える受付



全員でのお出迎えの準備



10・15 全国青年の集い「とちぎ大会」

県連女性連協 会員研修「郡山大会」



島田晴雄氏 熱弁を奮う



記念講演 熱心に聴講



がくとくんもお手伝い



がくとくんを囲んで



なごやかな懇親会



歓迎のあいさつを述べる樽川会長