



法人こおりやま

2012. 8 第410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 有馬 賢一 編集 広報委員会 印刷所(株)ヨシダコーポレーション



目次

復興特別所得税の 源泉徴収のあらまし	2
税務署ニュース	3
二宮尊徳からの贈り物	4
コーチングに基づく 部下が奮い立つ言葉	6
部下育成への基本姿勢	8

題名 里山の林道

提供 大波 天久
 中国書法研究院客員教授
 郡山法人会副会長

復興特別所得税の源泉徴収のあらまし

(平成25年1月以降の源泉徴収)

平成23年12月2日に東日本大震災からの復興のための施策を実施するために必要な財源の確保に関する特別措置法(平成23年法律第117号)が公布されました。

これにより、所得税の源泉徴収義務者は、平成25年1月1日から平成49年12月31日までの間に生ずる所得について源泉所得税を徴収する際、復興特別所得税を併せて徴収し、源泉所得税の法定納期限までに、その復興特別所得税を源泉所得税と併せて国に納付しなければならないこととされました。

(注) 租税条約の規定により、所得税法及び租税特別措置法に規定する税率以下の限度税率が適用される場合には、復興特別所得税は課されません。

1 源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額

源泉徴収すべき復興特別所得税の額は、源泉徴収すべき所得税の額の2.1%相当額とされており、復興特別所得税は、所得税の源泉徴収の際に併せて源泉徴収することとされています。

実際には、次のとおり、源泉徴収の対象となる支払金額等に対して、所得税と復興特別所得税の合計税率を乗じて計算した金額を徴収し、1枚の所得税徴収高計算書(納付書)で納付します。

(注) 給与等に係る所得税及び復興特別所得税の源泉徴収については次の2により行います。

【源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額】

$$\text{支払金額等} \times \text{合計税率}(\%)^{(*)} = \text{源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額}^{(注)}$$

(注) 算出した所得税及び復興特別所得税の額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てます。

※1 合計税率の計算式

$$\text{合計税率}(\%) = \text{所得税率}(\%) \times 102.1\%$$

※2 所得税率に応じた合計税率の例

所得税率(%)	5	7	10	15	16	18	20
合計税率(%) (所得税率(%)×102.1%)	5.105	7.147	10.21	15.315	16.336	18.378	20.42

※3 具体的事例:報酬・料金として888,888円を支払った場合(所得税率10%の場合)

$$\begin{array}{ccccccc} 888,888\text{円} & \times & 10.21\% & = & 90,755.4648\text{円} & (1\text{円未満切捨て}) & \Rightarrow & 90,755\text{円} \\ (\text{支払金額}) & & (\text{合計税率}) & & (\text{算出税額}) & & & (\text{源泉徴収税額}) \end{array}$$

2 給与等に係る所得税及び復興特別所得税の源泉徴収

給与等については、平成25年分以後の源泉徴収税額表に基づき、所得税と復興特別所得税の合計額を徴収し、1枚の所得税徴収高計算書(納付書)で納付します。

(注) 平成25年分以後の源泉徴収税額表は、国税庁ホームページに掲載しています(税務署からも年末調整を行う時期に配布する予定です)。

3 年末調整

給与等から源泉徴収する税額は、所得税と復興特別所得税の合計額となっておりますので、年末調整も所得税と復興特別所得税の合計額で行います。

○国税庁ホームページでは税に関する情報を提供しています。【www.nta.go.jp】

○源泉所得税の納付は電子納税で!

e-Tax(イータックス)ホームページ 【www.e-tax.nta.go.jp】

税務署ニュース

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

去る七月十日、税務当局の異動が発表されました。

郡山署(法人関係)の異動は次の通り(敬称略)

塩釜 法人上席
法人三統括官 阿部 博
仙台北 法人三統括官
法人三上席 前田義光
会津若松 法人上席
須藤千佳

山形 法人
山形四 島脇竜治

田島 調査
法人五統括官 鈴木信夫

仙台北 法人五統括官
加藤文章

法人五調査官
実査官

局 課一課税統括
調査官

法人五調査官 佐藤多恵

局 調査調査管理

局 調査調査管理

局 調査調査管理



納税証明書の交付請求は便利なe-Taxで!

- ◆e-Taxを利用して納税証明書を交付請求できます。
手数料が安価です。1税目1年度1枚(1ファイル)370円です。 ※通常は400円です。
- ◆e-Taxで交付請求した場合の納税証明書の受け取り方法は、次のとおりです。
 - 納税証明書(書面)を税務署窓口で受け取る
ご本人であることを確認できるもの及び受付番号が分かるものを持参してください。
また、代理人による受取も可能です(委任状が必要となります。)
 - 納税証明書(書面)を郵送で受け取る
手数料及び郵送料をインターネットバンキング等により電子納付すれば、税務署に出向くことなく、納税証明書を郵送で受け取ることができます。
 - 電子納税証明書(電子ファイル)を取得
電子納税証明書(電子ファイル)を取得すれば、何度でもお使いいただけますので、複数の提出先に送信可能です。
なお、電子納税証明書(電子ファイル)を請求される場合は、あらかじめ提出先等に対して、電子納税証明書(電子ファイル)の提出が可能かどうかご確認ください。
※詳しくは、e-Taxホームページ(www.e-tax.nta.go.jp)でご確認ください。

経営者へのメッセージ

二宮尊徳からの贈り物

ノンフィクション作家 新井 恵美子

「二宮金次郎は貧困の中で生を受けた」とこれまで言い伝えられて来た。

しかし、金次郎の祖父に当たる銀右衛門は働き者で生涯、地道に田畑を増やして資産を持っていた。結婚をする機会を失った銀右衛門は、手に入れた二町三反六畝の土地を手渡す者として、甥の利右衛門を養子にした。

利右衛門は金次郎の父親である。生涯を働き尽くした銀右衛門は、孫の顔も見ずに死んで行った。

足柄平野の「中の上」と言われる銀右衛門の資産を受け継いだ金次郎の父は、その時点で幸運な男であつたし、そんな家庭に生まれた金次郎も、恵まれたお坊

つちやんであつたのだ。

それなのに、この家が何故貧困に落ちて行ったのかと言えば、一言で言えば父親の労働意欲の喪失であつた。利右衛門は農民には珍しく、学問好きな男で、朝から野良に出るよりは机に向かいたいほどの人物だつた。しかし、それでは農家は成り立たない。

しかも、利右衛門は病弱、酒好き。義父から受け継いだ資産は、あつと言う間に無くなつて行く。

十四歳の金次郎はこの病弱の父が死去した時、なけなしの田畑を売って、村田医師に医療費を支払に行つた。長期療養の患者は、死亡の時点で医療費が発生するのだ。

さすがに、村田医師は「お前のところも困るだろう」と半分返してくれたという。

「それは大いに助かった」と金次郎は、後に語つている。そして、父の葬儀のために残りの田畑を売らねばならなかつた。冠婚葬祭費用は、農村にとつて負債の大きいものだつた。

赤貧でつかむ報徳思想

まだ成人に達しない金次郎と気の弱い母親と幼い弟たち、貧しい生活に落ちて行く。

この時、金次郎は考えた。「一体、これは何なのだ」。つまりこの世には、お金

持ちも貧乏もないのだ。金持ちと貧乏とは流動するもので、人間どちらにも身を置くことが出来る。

金次郎にとって、親父と祖父の生き方は、あまりにも対称的であつた。この二人のやつたことをじつと見つめることによつて、金次郎はそこに一つの真理を見いだす。根気の良い勤勉こそがその秘策であつて、小さなことを馬鹿にしてはいけないということだつた。

後に、「積小為大」という報徳思想を、ここに見いだしている。金次郎は「全てのもの、お金だけではなく、信用や幸福なども小さなものの積み重なりであるのだ」と言っている。

もう一つ、「分度推譲」という考え方が、金次郎の到達したものだつた。つまり、自分の能力(分)に応じて、生活をする。「十」の収入が得られる能力のある者は、そのうちの「八」で生活する。すると、「二」が残つて行く。それを貯え

ておいて、困つた人に施す。これが理想的な生き方であると金次郎は言つた。

平成の現在、「十」の収入を得て、カードやローンの出現により「十二」の暮らしをしてしまう人が多い。やがて生活が破綻することは目に見えている。アメリカのサブプライムローン問題なども、この最たる例であろう。

道徳の伴わない経済は犯罪である

十九歳で居候先の伯父・万兵衛方を去り、荒れ果てた我が家にもどつた時から、金次郎は二宮家再興という大事業に立ち向かう。その日、金次郎は二宮家万覚帳をつけはじめた。家計簿である。

このノートに金次郎は自分の名を記さず、祖父・銀右衛門の名を書いている。銀右衛門が持つていた資産にまで、まずもどること

が、孫・金次郎の当面の目標であったことが分かる。

二宮尊徳の生きた江戸時代、徳川幕府は世の中が拝金主義になることを恐れ、「金のことを口にする者は下品である」という儒教的思想を国民に押しつけた。

江戸時代の社会思想家・安藤昌益（一七〇三〜一七六二）でさえ、「商人が金銭を詐欺瞞着に使うから、金銀の通用は物々交換経済に代わるべきものである」と言って、貨幣経済の発展を危惧している。

安藤は封権制度の矛盾を強く指摘して庶民の幸福を追求した思想家であったが、それでも金銭に関しては否定的な考えを抱いていたのだ。それにひきかえ、二宮尊徳は「金銭は悪いものではない。人を幸福にするものだ」と言っている。

唯、尊徳はこうも言う。

「道徳を伴わない経済は犯罪である。が、経済を伴わない道徳は寝言である」つまり、いくらきれいな事を

言っても、貧しかったら幸福とは言えないだろう。

「いいんだよ。金持ちになつていいんだ。唯、そこに道徳心があるならば、経済力はあつた方がいいに決まつている」。現世利益の追及のために勤労があるのだと、尊徳は説いた。

尊徳は、人間の欲望も否定はしなかった。「水車を見る」と尊徳は言った。水車は半分水中、半分空中を回る。全部空中、全部水中では水車の役に立たない。

欲望は持つて働き、欲望を押さえて心を静める。すると人間はうまく機能するのだと尊徳は説いている。水車の理論である。欲に流されるだけでもダメだし、欲を持たなければ幸せにならない。

「人は食べたいだけ食べよ。そのために思い切り働くのだ」と尊徳は言った。そして人々が思いつきり働いた時、国は富むのだと富国論を打ち上げたのだつた。

尊徳没後、時代は音を立てて変わつて行く。どつと押し寄せる西欧文明は、日本を外からも内からも変貌させた。農村国家から産業・工業・貿易経済を中心とした近代社会へと変わつて行くが、報徳精神はその流れを絶やすことなく生き続けた。

報徳思想を 実践した成功者

明治維新後の日本人は再び、尊徳の思想を、新しい世を心の杖として、生き始める。その時の成功者たちで尊徳の影響を受けた人物をここに上げてみた。

安田善次郎（一八三八〜一九二一）は富山の貧家に生まれ、江戸に出て苦勞の果てに小さな両替店を開き、やがて第三銀行、安田銀行を設立。日本で最初の生命保険会社を設立した。安田財閥の祖、善次郎は「私の資産を作った原因は『分限

を守る』であつた。これは貧しい時は守り易いが、富を手に入れた時が難しい」と言っている。

洪沢栄一（一八九〇〜一九三一）も、「分度推譲」の信奉者だつた。「尊徳先生の経済法は分度に重きを置いたものである」といい、「金ある者は足らざる者を補うことが大切である」と言つた。洪沢はこうして国立第一銀行を作つた。

御木本幸吉（一八五八〜一九五四）は三重県鳥羽で真珠の養殖を志すが、うまく行かない。そんな時、日光を旅した幸吉は尊徳の思想に出会つた。「海の尊徳たらん」と心に誓つて、鳥羽に帰り成功する。生涯、「伊勢の金次郎」と自分を名乗つたそうだ。

豊田佐吉（一八六七〜一九三〇）の場合は、父親の代からの報徳信奉者であつた。日本で最初の自動織機の発明者として名をなすが、尊徳の「我が道は至誠と実行のみ」の言葉に、忠実な

人生を歩んだ。現在のトヨタ自動車の元となつた精神である。

松下幸之助（一八九四〜一九八九）は、小学校も途中でやめて小僧と商家に奉公に出る。それだけに、尊徳の生き方に共鳴するところが多かつた。自身の経営理念を、社会への貢献と社会全体の協栄共存においた。貧しさから豊かさに移動する時、経済活動は真に光るものであると言っている。

土光敏夫（一八九六〜一九八八）も又、尊徳的生き方を貫いた。会社の経営に手腕を発揮したのち、経団連会長を務め、臨時行政調査会会長も勤めた。「至誠を本とし、勤労を主とし、分度を体とし、推譲を用とする」という報徳実践を実行した。

明治、大正、昭和という時代の地下水となつて、尊徳の思想は流れ続けたことが分かる。日本の経済の繁栄を支えた報徳思想を、もう一度、学び直してみたい。

コーチングに基づく 部下が奮い立つ言葉

(有)研修設計
代表取締役
池田元
はじめ



下が自ら奮い立つような言葉を見せさせてあげることが、重要な任務です。

人を4タイプに分類

簡単に紹介させて頂きますと、コーチングでは人のタイプを4つに分類します。

①人や物事を支配したがる
コントロールタイプ。

②皆で賑やかに活動したい
プロモータータイプ。

③情報収集や分析が大好き
な理論派アナライザータイプ。

④人助けに喜びを感じるサ
ポータータイプ。

人はタイプごとに自分自
身を奮い立たせるセルフト
クのツボが違うのです。

コントロールタイプは、姿勢態度が支配的で威圧的な人です。動作は大ぶりです。速主義で何にでも突撃します。喜怒哀楽が明確。人の話を聞きません。エネルギーで断定的な話し方をします。そして話の内容はと言えば、主観的で保守的な傾向があります。

このタイプの人には、まず決意を促し、「この困難な仕事ができるのは、私しかいませんよ」と自負心をくすぐる言葉を自分で言わせ、「うん、君だけが頼りだ。頼むよ」と短く一言で応じましょう。

プロモータータイプの人はいつも元気一杯です。動作は効率的で敏速、笑顔の素敵な人気者です。明るく爽やかな声で話し、話し方も歯切れが良い。でも愛想が良い割に人の話をきちんと聞いてくれません。

アイデアが溢れるように湧き出て来て、自分の方の話

「コーチング」とは相手に質問しながら、その人の潜在能力や問題の解決策を自主的に引き出す方法で、人材開発を進める技術のことを言います。

部下と個人面接をする時、ともすれば上司がここぞとばかり説教に走ってしまう傾向がありますが、このやり方は「ティーチング」と言って、コーチングの対極の方法となります。

部下自身が新人に近いレベルで、質問しても解決策を引き出すのが難しい場合はティーチングも有効なのですが、一般的には「押しつけられるより自発的に立案した方がやる気が出る」という原則が

ありますので、ある程度成長した部下の場合にはコーチングという手法の方がやる気を引き出しやすくなります。

コーチングでは人間関係のクリアリング(きれいにする、整える、思い込みをなくすこと)というのをとんでも大切にします。

いくら立派な事や正しい事を喋っても、相手が受け入れてくれなければ意味がありません。

違いを認め合って、その上で「これからじっくり対話しましょう」というスタンスを取ることがコーチングを行う上で重要な前提となってきます。

これをアイスブレイクと呼ぶのですが、上司が部下に対してコーチングを行う場合もこのアイスブレイクをしておくことが大切です。

コーチングは、『「ファイト!」一発』と上司が叫び、部下が力強く手を握り返してきてくれるというような、アクティブな形で相手にモチベーションを単純に打ち込むスキルではありません。

主役は部下。上司はあくまでもサポーターとして、部

ばかりを聞いて貰いたがりません。

実際に彼の話は革新的で聞いていて面白いのです。

このタイプの人は、こちらが話をしっかりと聞いてやり、相槌で捌いて、向こうから、「じや、このプランで行きましょう」と、「ましよう言葉」を言

わせます。ましよう言葉は柔らかな命令形です。プロモーターは、自分が仕切つて周囲

を巻き込んでいるのだと実感すれば猛烈に奮い立つのです。

「うん、いいね。私も全面的に応援するよ」と、上司の方は応じて下さい。

アナライザータイプは、頑固なほど粘り強く、生真面目で手堅い仕事ぶりを示します。話をしている時も真剣な表情で、内容に絶えず数字、数値、日付を引用し正確さをそうとします。データが大好き。逆に前例のない新しい事には、色々理屈をこねて挑戦しようとしません。

上司としては、味方にする

と頼もしいのですが、敵に廻ると手強いタイプです。

このタイプの人には、「納得しました。こうするのが一番ですね」と、言わせる事です。そのためには好きなだけデータを与えて分析させてやりましょう。

そして上司の側は、「君の頭脳には一目置いています。頼んだよ」と答えるのです。

サポータータイプは、日頃から穏やかで優しい態度でいます。自主的に活動するよりも、他の人が動きやすいように、環境を整える仕事をよく好みます。話ぶりも控え目で聞き手でいることが多く、あまり自分自身の事を話したがりません。

このタイプの人には上司の側から先に、「君の助けが必要なんだ。かくかくしかじかのサポートをお願いしたいのだが……」と、アプローチしましょう。

サポーターは折り目正しく、「はい、わかりました」と答えるでしょう。

この「はい」と相手に従う台詞を言う事が、彼なりの奮い立つ材料になるのです。

さらに上司は機会を見て、「いつもありがとう。君のおかげで助かっているよ」と、何度かフォローを入れて下さい。

サポーターが、いくら人助けが生き甲斐だからと言って、自分の存在価値を認められたくないわけではないのです。これをわかつて接していかないと、ある日心がポキンと折れてしまうでしょう。

人も部下も十人十色

ここで注意点を2つ。

ここまで縷々書いてきたよ

うに、コーチングでは上司が自分から喋るのではなく、まず相手に言わせてから承認するという手法を用います。

いくら部下の人間観察がうまくできていても、上司の

方から斬り込むように奮い立つ言葉を投げ掛けるのはコーチングではありません。

次に本稿を読まれて、「私の部下のコントローラーぶりには手を焼いています。周囲

も彼を嫌っていますし、どうにか性格を変えられませんか」というご要望には、ここでお応えできません。

逆に上司として、その発想を捨てて頂かなければ、自分が苦手なタイプの部下は、奮い立たせることができないという結論に陥ってしまうからです。

人は十人十色、部下も十人十色です。

こちらが部下の心の受け口の傾き具合に合わせて、やる気のエナジーを注ぎ込んでやる事が、コーチングの要諦なのです。

コーチングではなるべく即断的な物の言い方を避けま

クリアになった人間関係にまたたびが入ってしまうからです。即断的な物言い避け

る技術として、Iメッセージと、YOUメッセージの使い分けがあります。

「モチベーション向上は自己責任なんだよ、君。どうしたら奮い立つのかね、君は」という言い方が、YOUメッセージ。

「この機会に、君が自分で自分を奮い立たせるような言葉を発見して欲しいんだ、私は」というのが、Iメッセージです。

君を主語にするか、私を主語にするかで、ご覧のように受け取る感じが全然異なります。

どちらが良い悪いはないのですが、この文例ではIメッセージの方が、部下は話しやすくなるでしょう。どうか、この

使い分けも参考にして頂き、コーチングを有効利用していただければ、これに過ぎる喜びはありません。

セールスマネジャーの



部下育成への基本姿勢

企業コンサルタント 立花瑞彦

いつの世も、顧客志向・顧客満足という顧客最優先の姿勢で臨むことが求められるセールスの現場です。

しかし昨今は、需要が長く停滞しているに加えて、顧客はスマートフォンで浸透で欲しい情報がリアルタイムで入手できる時代に変化し、十人十色どころか十人百色の「個の時代」が進展してきており、セールス環境は一段と厳しいものになってきています。

まさに、顧客に満足を与えてセールスできるだけの人材が勝負を決することは、部下を管理するセールスマネジャーの言葉を待たないところで、どう部下育成を進めていけばと、悩む向きも少ないことも事実です。

市場や顧客の変化に柔軟に対応し、スピーディーに顧客の満足を創造できる部下社員を育てなければ、企業業績を伸ばすことにはならないと、先ずセールスマネジャーは責務を負っていることを認識してほしいのです。

部下育成で第一に心得るべきは、マネジャー自身が部下とともに、人間としての器量と力量とともに磨いていくという姿勢を持つことが最も大事です。

部下にただ単に売上を上げるだけの指示・命令だけではなく、その売上目標を達成するための方法やプロセスなどを理路整然と説き、目標を達したことでも実現することの意味・意義を伝えることが大切です。

そのためには、マネジャーには普段からの顧客だけでなく、業界や時代の変化を洞察するだけの情報をもとに、戦略を組み立てる能力が求められます。

そうしたマネジャーの対応は、部下からの信頼を増すだけでなく、部下自身も学習する意欲を持ち、顧客に向き合うために知恵や工夫を自発的に生み出そうと考え始めます。

また、マネジャーは、部下が働く目的は何かを掌握しておくことです。

給料を得ることも目的なのでしようが、部下自身が仕事を通じて、なりたいたい・ありたい自分になっていくかを把握していくことで、適切な助言もできますし、後々の本人の成長ためにもなります。

この適切な助言こそが、マネジャー自身も人間としての器量を伸ばす機会なのだと思得て欲しいのです。働くことの意味・意義が曖昧なほど、部下の仕事は

成果もなく雑然としたものになるでしょうし、マネジャーから言われたことだけを行うルーチンワークにとどまり、自己の成長、顧客と感動を共有とは程遠いものになります。

そして、働く目的が明確になり、仕事で部下に与えた業績目標も明らかであれば、マネジャーは仕事の進捗状況に合わせて、適宜・適切にアドバイスもできるはずですが、ここで大事なポイントは、部下自らが適切な問題解決が図れるよう導いていくことです。

部下の能力開発の機会であり、本人が成長できるチャンスだと心得て、マネジャー自身の経験も踏まえての助言が功を奏するはずですよ。

常に顧客と現場で接している部下だけに、問題解決のヒントは部下自身が持っているはずですので、これを導き出すような助言指導の姿勢を持つことです。そして、仕事への成果が

あれば、無条件で誉めることです。

上司から肯定的に、部下自身の人間性も含めた肯定観で受け入れられた時ほど、部下は仕事への意欲を増すものです。

この時、部下の心の琴線に触れた言葉を発することができるかどうかは、マネジャーの器量が試されるものであり、部下は意欲に満ち、もっと良くありたいと願い、新たな事への挑戦心も芽生えるものです。逆に叱責する場合も、感情的にならず、本人への期待値と本人の働く目的とのギャップを説いてあげることが大事です。

部下は、至らなさへの反省とともに、自分を適正に見てくれていることへの気づきを得て、改善への取り組みを始めていきます。

改めて部下育成の要諦は、ともに人間的成長を目指していくのだと肝に銘じて、日々取り組まれることを願います。