



法人こおりやま

2014. 6

第432号



題名/花は咲 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

目次

税務署ニュース

平成26年度 税制改正……………2

税のミニ通信

生産性向上設備投資促進税制
利用についての二考……………3

採算計算はしっかりと……………4

よい社風が大事な時代……………5

上司と部下との
コミュニケーション術……………6

参加者募集のご案内

左記要領にて開催いたします。

「パーベキュー婚活パーティー」

日時/平成26年7月13日(日)

午前10時～午後3時

集合/当日午前10時

「郡山駅西口駅前広場」

会場/郡山石筵ふれあい牧場

募集人数/女性20名男性20名

※男性は定員に達し締切ました。

参加資格/20歳以上～50歳くらいまでの

独身の方

参加費/男性)3,000円

(女性)2,000円

◎お問合せ

(公社)郡山法人会 婚活事業実行委員会
TEL:024・933・7777

税務署ニュース

平成26年度 税制改正

現下の経済情勢等を踏まえ、デフレ脱却・経済再生に向けた経済好循環の実現をサポートするための税制上の措置等について。

1 法人課税関係の主な改正

所得・消費の拡大

- (1) 所得拡大促進税制の拡充・延長
- (2) 復興特別法人税の1年前倒し廃止
- (3) 交際費課税の緩和・延長

民間投資の活性化、産業の新陳代謝の促進

- (4) 生産性向上設備投資促進税制の創設
- (5) 中小企業投資促進税制の拡充・延長
- (6) 依存建築物の耐震改修投資促進税制の創設
- (7) 研究開発税制の拡充・延長
- (8) ベンチャー投資促進税制の創設
- (9) 事業再編促進税制の創設

地方法人課税

- (10) 地方法人課税の偏在是正



2 消費税関係の主な改正

- (1) 外国人旅行者向け消費税免税制度の見直し
- (2) 簡易課税制度のみなし仕入率の見直し

◇ 財務省ホームページでは、税制についての情報を提供しています。
是非ご利用ください。

STEP1 <http://www.mof.go.jp> 又は「財務省」を検索。

STEP2 税制（国の税金のしくみ）をクリック。 ⇒ 税制ホームページへ

税のミニ通信

生産性向上設備投資促進税制 利用についての一考

去る平成26年1月20日、仙台市のKホテルにおいて、東北税理士会等による「平成26年度税制改正研修会」が開催され、多数の税理士が参加しました。

その中で、講師である税理士中村慈美先生から、本日、産業競争力強化法(以下「強化法」という。)が施行されたことと、その内容の説明がありました。

中小企業者等が、強化法の施行日から平成29年3月31日までの間に、適用条件を満たす生産性向上設備を取得し、国内において事業に供した場合、

1. 平成26年1月20日から平成28年3月31日までは即時償却又は取得価額の5%の税額控除(建物及び構築物は3%)
2. 平成28年4月1日から平成29年3月31日までは50%の特別償却(建物及び構築物は25%)又は取得価額の4%の税額控除(建物及び構築物は2%)

(注) 税額控除については当期の法人税額の20%が上限。

生産性向上設備の要件等として

(1) 先端設備(旧モデルに比して年平均1%以上生産性を向上させる最新モデルで、各設備を担当する工業会等が、メーカーから申請を受けて確認したもの)

- イ. 機械・装置(限定なし)
- ロ. 器具・備品(試験・測定機器、冷凍機付陳列ケース、サーバー等)
- ハ. 建物関連(ボイラー、LED照明、断熱材、断熱窓等)
- ニ. 設備の稼働状況等の情報を収集・分析・指示するソフトウェア)
- ホ. 工具(ロール)

(2) 生産ラインやオペレーションの刷新・改善に資する設備で、事業者が通常作成する設備投資計画上の投資収益率が15%以上(中小企業は5%以上)のもの

- イ. 機械・装置、工具、器具・備品、ソフトウェア、建物・建物附属設備及び構築物

なお、申請者(事業者)が作成する簡易な設備投資計画を会計士又は税理士がチェックして、経済産業政策局が確認する必要がある、とのことでした。

お話を聴いて、決算対策に活用出来る、3月期決算なら十分に間に合い、大きな節税効果が得られるものと考え、早速、3月期決算の顧問先に上記の内容を書面で伝えました。

2月中旬、3月期決算の会社から相談があり、平成26年3月中に取付完了可能な機械・装置への設備改善の案件(投資額約1億円)が浮上しました。

2月下旬、東北経済産業政策局地域経済課の担当者に対して、強化法の適用が受けられるかどうか、設備改善計画の内容について問い合わせをしました。

東北産業政策局からは「本法の適用を受けるには、改善計画の適用申請書について会計士・税理士から確認を受け、事前確認書を発行して貰った上で、経済産業政策局に確認書交付を申請し、同局の確認を得る事が要件となっており、又、同局の確認書の取得は設備を取得する前に行う必要がある。同局は、1ヶ月以内に確認書を交付することとしているが、交付を受けてから設備を取得することを考慮すると、現時点で申請を行って頂いても、お尋ねの平成26年3月期決算の法人への強化法の適用は難しいのではないか。」との回答がありました。交付期間は、手引きの原則通りの回答でした。

手続きが煩雑なこともあり、結果として、顧問先の3月期決算においては、強化法の適用は諦めざるを得なくなり、特措法の特別償却を適用し、確定申告することになりました。

100%の即時償却と30%の特別償却では雲泥の差があり、当期の税負担は大きなものとなってしまいました。

会員の皆様も以上のようなことにならぬよう、強化法をはじめとして有利な法律の適用に当たっては、各専門家とよく相談し、迅速かつ適切な対応が望まれるところです。



東北税理士会郡山支部
税理士 矢部 豊

厳しい経営環境の時代だからこそ

採算計算は しつかりと

公認会計士・中小企業診断士
土屋 晴行



売上高	変動費	
	限界利益	固定費
		利益

$$\text{損益分岐点売上高} = \text{固定費} \div \{1 - (\text{変動費} \div \text{売上高})\}$$

売上高との関係で 費用を分解する

利益は、売上高から費用を差し引くことによって計算されます。したがって、利益を大きくするためには、売上高を大きくする方法と、費用を小さくする方法の2つがあります。

上原価、販売費および一般管理費、営業外費用というように区分されています。これは、商品や製品の販売と対応するものであるかどうか、主たる営業活動によるものかどうか、経常的に発生するものかどうか、という点に着目して区分されたものです。しかし、これ以外にも、売上高との関係で、固定費

と変動費の2つに分ける方法があります。

変動費は、売上高の増減に対して、絶えず一定の割合で変動する費用のことをいいます。

また、固定費とは、売上高の増減とは関係なく、定額に発生する費用のことをいいます。

変動費と固定費には こんなものが

変動費の主なものには、売上原価や販売促進費などがあります。変動費は、売上高の増加に伴って増加する費用です。

逆に言うと、変動費の増加は、売上が増加している限り、当然のことであるといえます。

一方、固定費は、売上がたとえゼロであっても、常に一定額は発生してしまうものです。

人件費、減価償却費、支払利息は、固定費の三大柱と呼ばれています。

損益分岐点を つかもう

商売では、「何個売ったら、採算が合う」という話をよくします。この場合、採算が合うようになる売上高のことを損益分岐点といえます。

損益分岐点に達しなければ、利益を計上することはできません。

したがって、損益分岐点を把握して経営に当たるときは、とても重要になります。

損益分岐点が存在する理由

では、なぜ損益分岐点というものが存在するのでしょうか。

それは、売れても売れななくても発生する費用、すなわち固定費が費用の中にあるからです。

もし、すべての費用が変動費ならば、売上があれば必ず利益が出るので、損益

分岐点というものはありません。

しかし、現実の会社の費用は、変動費と固定費の両方から構成されています。

この場合、固定費は売上と無関係ですから、たくさん売っても増加することはありません。

しかし、一定以上の売り上げがなければ、固定費を賄うことはできません。

限界利益とは何か

売上高から、変動費と固定費との合計額を差し引いたものが利益となります。

一方、売上高から変動費だけを差し引いたものを、限界利益といいます。

限界利益は、売上高と比例的に増加していきます。

そして、この限界利益と固定費が等しくなる売上高が、損益分岐点となります。

さらに、売上高が増加した場合には、限界利益で固定費をまかない、その残りが利益となります。

ますます 良い社風が大事な時代

経営コンサルタント 森田哲哉

景気改善を背景に、新卒者の就職率が回復し、今春も多くの若者が企業へ入ってきました。その彼らが企業を選択したり、入社動機として「自分の能力を生かしてやりがいがある」ことを挙げています。

しかし、目指して入った会社にもかかわらず入社3年未満で職場を去っていく多くの若者が後を絶たないという実情にあるのも事実です。

そうした実態を鑑みると、「やりがい・働き甲斐」を求めて入社した若者たちは「やりがい・働き甲斐」を得られる前提ともなる「社風のよし・悪し」を本音で重視していることに気づか気づかされます。

どのような会社であつても、社風はあります。され

良い社風がその社員本人

にフィットして、自発的に働き、成果を挙げ、生き甲斐にすら感じ、会社で働くことが楽しくて仕方がないと思えるようになるでしょう。逆に、本人が願うものは、働くのが嫌だ、成果など覚束ない仕事ぶりになったり、できることなら辞めたいともなるでしょう。

社風とは一体何かです。社員自らが何のためにこの会社で仕事をしているのかという自覚が持て、その会社に対する社員の信頼感・安心感・尊敬の念が持てている職場の空気感・雰囲気と言えるでしょう。

それは取りも直さず、会社や社員が顧客である取引先やお客様にどのような役に立っているのかという使命感を共有して理解している

ことから生まれるものです。

そうしたことが明確な会社は当然にして、上司や部下、同僚とのコミュニケーションの機会も円滑で多く、問題が生じた場合でも会社一丸となって解決への努力がなされていきますし、一人ひとりの社員は自らに仕事と職場に誇りを持っています。

職場での仕事ぶりを見て、社内はきちんと整頓され、明るく元気な声での挨拶や電話応対、さらには来社するお客様には全員が立ち上がって挨拶するなどの光景も見られ、社外の誰しもが「いい社風の会社」だと実感するものです。

こうした会社は業績も比

職場内コミュニケーションではお客様は離れていくのは必定です。

厳しい経営環境の中で勝ち残っていくために、どうすれば良い社風を築いていけるかですが、「会社は経営者の器以上に大きくはならない」の言葉通り、良い社風づくりの最大の担い手は経営者です。

経営者が社員に対し、会社の未来への夢を語ることは、

その会社の夢に向かって、経営理念と経営目標を社員に語ることで、夢へのベクトルを一つにして社員一丸の努力が引き出されていきます。

経営者の掛け声だけでなく、経営者自身も率先努力し、さらに自らが勉強することといった自分磨きも怠ることではできません。

社員は経営者を見ています。怠惰であつたり、口先と行動が裏腹では、社員は尊敬の念を失い、やる気を失くし、社風は一変して悪

化します。

そして目標達成時には正しく人事考課して評価することです。

また、目標を明示したら、権限も委譲して、任せる度量がやる気と前向きな積極的な仕事への取り組みを生み出します。

さらには、社員が前向きに経営に参加できる機会を設けることも社風を良くしていきます。小さな会社でも大きな成果を生んでいる「提案制度」の活用をお勧めします。

また、定期的に管理職者が定期的に社員と面談し、目標の進展状況や公私に亘る悩みなどがあれば耳を傾け、助言などのコミュニケーションは、上司と部下との信頼関係を厚くし、良い社風の構築の基礎ともなります。

経営者のリーダーシップやコミュニケーションが目には見えない社風をつくり

業績を上げる

経営コンサルタント 武田邦貴

上司と部下との「コミュニケーション術」

円滑な社内コミュニケーションは、職場を明るくし、社風を良いものにする上では欠かせないものです。

とくに、OJT（職場内教育機会）を通じて、上司が部下に目標を与え、指導・育成していく上では、円滑なコミュニケーションは意志疎通の欠くことのできない前提ともなります。

依然厳しいビジネス環境の中でも、業績のいい会社は足を踏み入れると、決まって明るくコミュニケーションが良いようです。コミュニケーションと業績は、まさに因果律というゴールデンルールが成立しているのです。

誤ると抵抗行動が
コミュニケーションは、2つの種類があり、1つは

通常の会話といったバーバルコミュニケーション（言語的）です。

もう1つが、ノンバーバルコミュニケーション（非言語的）と言って、言葉以外でのコミュニケーションで、態度・声・表情・振る舞いなどの言葉によらないコミュニケーションの2つで、コミュニケーションは成立しています。

コミュニケーションの良し悪しは、この2つの双方が一体となって決まっています。相手の感情へと伝わっていき、次への行動へと駆り立てます。

モチベーションが上がる良いコミュニケーションであればいいのですが、そうでない場合は生産性を下げてしまいかねせん。ここに、興味深いデータ

があります。フロリダ州立大学での研究結果です。

部下社員が上司に対して感じていることを挙げたのが、表1です。

約束反故、無視、評価不実行、他者悪口、プライバシー侵害が上位を占めていますが、上司の皆さんはこのようなことはされていないものと思えますが、こうしたことで上司から虐げられたと感じた部下がとる抵抗

【部下が上司に対して感じていること】
(表1)

- ① 39%の部下が上司が約束を破ったと報告している
- ② 37%の部下が必要な評価をしなかったと感じている
- ③ 31%の部下が過去1年間で上司に無視された経験がある
- ④ 27%の部下が上司が他の従業員・マネジャーについて、批判的なコメントをしているのを聞いたことがある
- ⑤ 24%の部下が上司がプライバシーを侵害していると報告している

【上司から虐げられたと感じている部下がとる抵抗行動】
(表2)

- ① 33%が最大の努力をしないと告白
- ② 30%が意図的に仕事を遅らせたり、失敗したりする
- ③ 29%が病気でないのに病欠する
- ④ 27%が意図的に上司から逃げる
- ⑤ 25%が、多く、長い休憩をとる

抵抗行動が、表2です。

部下は、やる気を失い、わざと、努力を怠ったり、仕事を遅らせたり、上司から逃げたり、揚げ句には仮病での休暇で、抵抗行動へと走ります。

人間関係さえも悪くしてしまいます。

これでは、業績向上どころではありませんね。まさに、コミュニケーションと業績はゴールデンルールです。

「ありがとう」の
実践が基本

コミュニケーションを良くする基本は、相手を認めることです。

人は誰しも「自分を理解して欲しい」という自己認知の欲求を持っています。相手から認められたことで、自己認知の欲求は満たされ、良好なコミュニケーションが実現していきます。

相手を認める最強で最良の言葉は、「ありがとう」に尽きます。

上司は部下社員に、1日何回の「ありがとう」を口にしていくでしょうか。

「頑張ったね、ありがとう」「素早いお客様への対応だったね、ありがとう」。

例え、社員が仕事で失敗しても「チャレンジしてくれて、ありがとう」と言える上司の度量は持ち合わせたいものです。

「ありがとう」が飛び交う習慣の職場や営業の現場であれば、コミュニケーションは良くなり、信頼感も増し、職場も明るいものになっていきます。

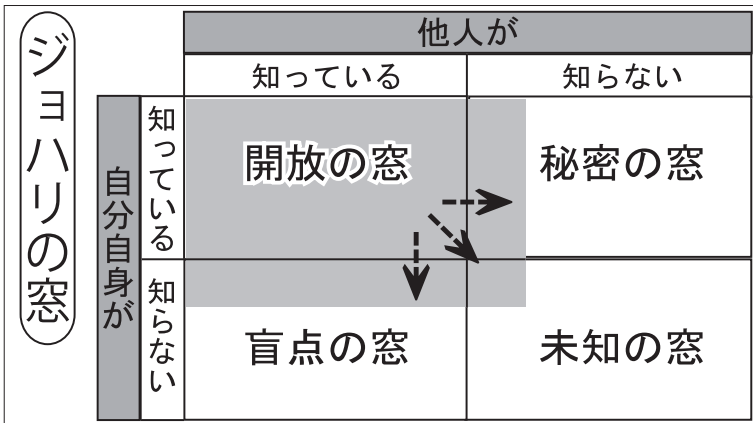
上司は意識して「ありがとう」の実践が欠かせないのです。

「ジョハリの窓」の活用

コミュニケーションを良くし、人間関係をスムーズにする、コミュニケーション心理学での分析モデルに「ジョハリの窓」があります。

これは人の心には、4つの窓があり、4つそれぞれの窓を自分の意思で大きくしたり小さくしたりとコントロールすることで、人間関係をスムーズにして、相手のコミュニケーションを円滑なものにしていくという考え方です。

4つの窓とは、①自分も他人も知っている自分（開放の窓）、②自分は知らないが他人は知っている自分（盲点の窓）、③自分は知っているが他人には隠している自分（秘密の窓）、④自分も他人も分かっていない自分（未知の窓）で、これら4つの窓の領域で「人の心」は成り立っているという考え方です。



コミュニケーションを円滑に促進するための結論から言えば、「開放の窓」の領域を大きく広げていくことにあります。「開放の窓」は、自分も他人も知っている自分の姿が一致している状態にありますので、誤解もなく相互理解の円滑なコミュニケーションが図ることができ

「開放の窓」を大きくしていくためには、取りも直さず、「秘密の窓」「盲点の窓」「未知の窓」を小さくしていくことです。「秘密の窓」が大きいと、他人に隠している領域が大きいため、相手からの疑心暗鬼も生み、コミュニケーションは不自然なものになっていきます。

ですので、自分自身を開放し、「秘密の窓」を小さくする努力がコミュニケーションを円滑にしていけます。「盲点の窓」は自分で知らない領域ですので、他人からの自分の欠点について、アドバイスを助言で知ることができ、自分の成長を育むことができます。「未知の窓」は、自分も他人も分かれていない領域で、新しい経験や未知へのチャレンジで自分の可能性を高めていくことができます。

ます。

コミュニケーションの円滑化に「ジョハリの窓」が役立つことは理解いただいたが、これをどう活用するかです。

上司を軸とした、例えば営業担当の部門でのミーティングで、上司も部下社員も、それぞれが「私は……だ」というように、自分の性格や気質傾向、仕事での価値観を50個ほど書き出してみてみます。

「私はのんびり屋だ」「私は周囲を気にする性格だ」「私はきっちり時間をかけて仕事を仕上げるタイプだ」……という具合に、書き出します。

その際、上司も一緒に発表することだからこそ、意義と効果も上がる事だけはしっかり理解してください。

そして、それを一人ひとり発表していき、参加者が発表者の発表したそれぞれの内容を「ジョハリの窓」ごとに、整理していくので

このプロセスを通じて、「そうだよ、知っていたよ」「まったく気づかなかった」「そういう考えを持っているんだ」という反応が起きる。他人が自分の理解を深めてくれる。

また、自分が書き出していないことを他人が評価したりすることで、自分の知らない意外な強みや才能を見出すこともあります。

要は、上司と社員相互に性格や価値観の理解を深め合うことで、コミュニケーションが円滑になっていきます。

ここ10数年、新卒で入社してきた社員が3年も経ずして会社を去る社員が多いといわれています。

退社したいけれども、職場の人間関係やコミュニケーションが取れなかったと指摘しています。こうした事態を招くことや、社風を良くする上でも、部門を問わず、上司も含めた全社員で行われることをお勧めします。



法人会の経営者大型総合保障制度

**広げよう
企業保障の
大きな傘を**

法人会の「経営者大型総合保障制度」は
昭和46年に発足し、
会員のみなさまと共に歩んでまいりました。
これからも会員のみなさまを
お守りしてまいります。

DAIDO 大同生命

郡山支社/郡山市中町1-22
TEL 024-922-0860

AIU AIU保険会社

郡山支店/福島県郡山市中町1-22
(郡山大同生命ビル6F) TEL 024-932-0822

「e-Tax」なら国税に関する申告や
納税、申請・届出などの手続きが
インターネットで行えます。

国税電子申告・納税システム

e-Tax

電子申告で
効率UP!

法人会オリジナルキャラクター
「けんた」

納税にはダイレクト納付が便利です!

e-Taxを利用して電子申告等をした後に、届出をした預貯金口座から、
簡単な操作で即時又は期日を指定して納付することができます。

※事前にダイレクト納付利用届出書の提出が必要です。
※届出書の提出から利用可能となるまで、1か月程度かかります。

e-Taxを利用して所得税の申告をすると
こんなメリットが!

- 添付書類の提出省略
- 還付がスピーディ

法定申告期限から5年間、税務署から書類の提出又は提示を求められる
ことがあります。

**所得税の確定申告期間中は e-Taxが24時間利用※できるので、国税庁HP「確定申告書等作成コーナー」
を利用して申告書を作成すれば、時間を選ばず自宅で手続きが行えます。**

※メンテナンス時間を除きます。



法人会は会社経営の効率化のために
e-Taxの普及を支援しています。

さらに詳しくはWEBへ

イータックス

検索