



法人こおりやま

2014. 7

第433号



題名/夢の花道 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

インターネットセミナー 最新タイトルのご案内

郡山法人会のホームページから無料でセミナーがご覧いただけます

<http://www.koriyama-hojinkai.or.jp>

無料

郡山法人会

検索

で検索いただけます

会員は専用IDとパスワードを入れてログインする事により多くのコンテンツが視聴可能となります。

ログインIDとパスワードを入力してログインしてください

ログインID

●●●●

パスワード

●●●●

ログイン

ID・パスワードは 会員ID: **1101** パスワード: **1005**

会員の方は300タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

お問い合わせは郡山法人会事務局まで TEL:024-933-7777

目次

会員の声をもとに、要望を確立へ
税制改正の焦点……………2

できるリーダーの育て方……………4

税のミニ通信
所得拡大促進税制の改正について……………6

トピックス……………7

税務署ニュース

平成26年度
交際費等の損金不算入制度の
改正のあらまし……………8

法人会

会員の声をもとに、要望を確立へ

税制改正の焦点

政府は、経済財政運営の指針「骨太の方針」に盛り込む法人税実効税率の引き下げ、さらには年末までに決定するとしている消費税率10%引き上げ時に軽減税率を導入するとの方針を固めました。本稿では、政府方針の論点を整理してお伝えします。こうした改正の動きは、本年末に税制改正大綱で決定されますが、法人会では現在、税制改正提言をまとめ、政府・国会へと要望を展開することになっています。ぜひ、多くの声を法人会にお寄せいただき、企業の切実な意見を伝えていきます。

法人税 実効税率引き下げ

政府・与党は、法人税の実効税率を現行の35.64%（東京都）を20%台に引き下げるとしている。実効税率引き下げは、主要各国が20%台にあり、成長戦略の実現には国際競争力を高めることに他ならない。20%台への実効税率引き下げの基本的なコンセンサスはできているが、税率の引き下げ幅、何年で引き下げるかの引き下げ工程、税率引き下げでの財源の手当の3点については、多様な意見が出ている。

政府税制調査会では、「単年度での税収中立（増減税同額）である必要はない」としたうえで、「税率引き下げの減税先行で、複数年度で恒久財源を手当てする」

工程については、来年度から5年程度する意見や、2%ずつ3年間で引き下げといった意見がある。ここで焦点になってくるのが、財源の手当てである。税率引き下げは減税であり、財政規律の観点から減税分に見合う増収策が必要となってくる。

財務省の試算によれば、実効税率20%台への引き下げには約3兆円の財源が必要となる。その税率引き下げに必要な財源確保策として、政府税制調査会は次のような改革をまとめています。

【租税特別措置法の縮小・廃止】
すでに政策的な減税の役割を終えた租税特別措置については、ゼロベースで見直して、原則、廃止とする。

【欠損金の繰越控除制限の見直し・縮小】

との法人税改革案をまとめている。

欠損金（赤字）を翌期以降の課税所得（黒字）から控除（相殺）できる期間を現行の9年から延ばす代わりに、毎年度の控除上限を減額する。

【減価償却制度の見直し】

設備投資費用を法定耐用年数に従い分割して損金算入できる減価償却制度で、減税効果の大きい定率法を廃止し、定額法に一本化する。

【中小企業への課税強化】

資本金1億円以下の中小企業の年間所得800万円以下に適用される法人税率15%について、資本金1億円以下という認定基準を見直して、縮小する。

【外形標準課税の中小企業へ拡大適用】
資本金1億円超の法人を対象に、平成16年4月から導入された、資本金や従業員数などを課税ベースとした都道府県に納税する外形標準課税制度を中小企業にも適用を拡大し、赤字法人も負担する。

消費税 軽減税率の導入

消費税率は来年10月1日からの10%に引き上げられることは与党税制大綱に明記されているが、本年末までに総理大臣が10%引き上げ実施を判断するとしている。

その際に焦点となるのが、昨年末の与党税制大綱で明記した、税率10%に引き上げ時に、低所得者ほど負担が重いとされる逆進性を解消するための対策として、生活必需品の消費税率を低く抑える軽減税率の導入である。

与党税制協議会では、軽減税率適用対象となる飲食料品8分類案、経理方式4案をまとめた。協議会では「我々だけで決定し押し付けるやり方は

【表①】 軽減税率適用飲食料品目 8パターン案と減収額 (財務省試算)

飲食料品の対象品目	税率1%当たり減収額
① 全ての飲食料品	6600 億円
② ①から「酒」を除く	6300 億円
③ ②から「外食」を除く	4900 億円
④ ③から「菓子類」を除く	4400 億円
⑤ ④から「飲料」を除く	4000 億円
⑥ 生鮮食品	1800 億円
⑦ コメ・みそ・しょうゆ	200 億円
⑧ 精米	200 億円

避けた方がいい。広く国民の意見を聞く」として、関係団体などにヒアリングを行い、最終的にまとめていくとしている。

軽減税率適用対象となる品目を表のように、8分類案とともに、軽減する税率1%当たりの減収額を示した。

仮に、表の①にある「全ての飲食料品」に2%の軽減税率を適用した場合には約1.3兆円が減収となる。

この減収分をカバーするには、消費税率引き上げは

【表②】 《軽減税率適用後の経理方式 4案》

現行の請求書の活用方式	1案	請求書に適用税率ごとに分けた合計金額を記載する
インボイス制度の導入方式	2案	1案に加え、売り手側に請求書の発行と写しの保存を義務付ける
	3案	請求書に商品品目ごとの税率・税額と、売り手の事業者番号の記載を義務付ける
	4案	3案から事業者番号の記載を省略する

社会保障に充てるとした「税と社会保障一体改革」の基本理念に基づけば、通常の消費税率を0.7%上積みした10.7%にするか、社会保障費を1.3兆円減額する必要があると指摘されている。

また、軽減税率導入にあたって、品目ごとに税率が異なる複数税率を導入することについては検討課題としている。

軽減税率導入の際、仕入れ税額控除額を明確に把握

昨年度、法人会はこう主張した

して正確な消費税額を算出するうえで、納税事務で経理方式についての規定が不可避である。

与党税制調査会は4案を示しているが、大別すれば、現行の請求書を活用することで足りるか、欧州で行われているように商品ごとに税率を明記したインボイス(税額票)制度で対応する

こうした与党税制協議会改正案を受けて、法人会では今、広く企業納税者の声を集め、税制提言をまとめている。

法人会は昨年度の政府・国会に要望した税制提言の中で、上記に関連した点について、次のように主張している。

先ず、法人税実効税率引き下げ問題に関連しては、①法人税実効税率を20%台に、②中小企業に適用される法人税の軽減税率適用の特例15%を時限措置ではな

かに分かれている。

その際、国税庁から交付される事業者番号を記載するかどうかも、これからの検討の焦点となる。

軽減税率の導入の時期については、10%引き上げ時に即時に行うか、10%への引き上げ後の段階で行うかについては、検討課題とされている。

く本則化するとともに適用所得金額を1600万円に引き上げを、③中小企業の軽減税率特例と租税特別措置の適用範囲の見直しは中小企業の活力増大と成長の促進に資する観点から見直すべきではない。

そして、消費税の軽減税率問題に関連しては、①税率引き上げには景気に十分配慮し円滑な価格転嫁の環境整備が重要、②事業者の事務負担・税制の簡素化・税務執行コストなどの観点から税率10%程度までは単

一税率が望ましい、③インボイスについては単一税率であれば現行の請求書等保存方式で十分対応でき導入の必要はない、④低所得者対策で実施が見込まれている簡素な給付措置については給付対象や方法を考慮して「ばらまき政策」とならないよう求める、としている。

そして、何よりも法人会は、徹底した行政改革の推進を求めています。行政改革の徹底は消費税引き上げの前提ともなっており、「まず隗より始めよ」の精神で地方を含めた政府、議会が自ら身を削ることを強く求めています。

今後の与党税制調査会の案に対する法人会の意見を確立中ですので、ぜひ皆様の声をお寄せいただき、法人会の提言・要望が世に大きく響き渡るような力とさせていたいただくことを心よりお願い申し上げます。

(26.6月20日時点)

企業は人なり

できるリーダーの育て方

未来事業部 マネジメントコンサルタント 石黒 和男

1. リーダーとは

リーダーというとは難しく考えてしまいますが、リーダーに求められるものは、決して特別なものではないのです。

野球を見てみると、監督がサインを出して選手はそのサインを見て、スクイズやヒットエンドランなどを行っています。

これを会社に当てはめてみますと、リーダーは監督であり部下は選手にあたります。

リーダーは部下に仕事の指示を行い、最大限の力を発揮させ仕事の成果を得るようにすれば手腕が発揮され、名監督になることができるのです。

2. できるリーダーが備える4つの資質

リーダーの仕事とは何かという問いを極めると、「決める」ことそしてその結果を「伝える」ことです。

そのためにはリーダーとして次の4つの資質を備えていきましょう。

リーダーが備える資質

- 勇気.....最終ラインは自分が守る
- 気遣い.....部下との触れ合い
- 柔軟性.....ゴールはひとつでない
- 影響力.....発言には配慮する

① 勇気を持つ

トラブル交渉や問題発生時には「最終ラインは自分が守る」という勇気を持って実行することです。

② 気遣いを持つ

リーダーは部下への気遣いがあること、自分のこと意外も真剣に考えていることを周りに伝える必要があります。

③ 柔軟性を持つ
 今日とは正常な状態だと思っていたことが、明日には変わることがあります。

④ 影響力を持つ
 ゴールへ向かう方法はひとつではないことを覚悟して進めていくことです。

④ 影響力を自覚する
 リーダーとして行動するときには常に、自分の影響力をよく理解して自分の発言の内容などに十分配慮することです。

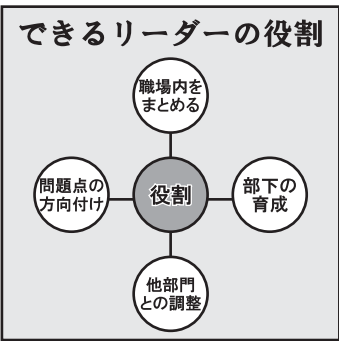
3. できるリーダーの役割

指導先の会社でQCサークル活動を現在展開しています。

半年を経過してそれぞれの工程の品質が大変良くなってきました。実績が出てきたことはリーダーの役割が大きく貢献していることです。

次に、活躍しているQCサークルリーダーの役割を挙げてみました。

【ポイント1】
 職場を全体の立場で物事を考えまとめるようにして事



いる。

① 職場全体のよい人間関係を作り出すことに心掛けていく。

② 全員が参加し、全員が役割を分担するように働きかけを行っている。

③ 全員がお互いに協力し合うように努めている。

【ポイント2】
 職場の問題点をとりあげ、その方向づけを行っている。

① テーマを解決する活動計画を作り上げて実行している。

② メンバーの能力に見合った役割分担をする。

③ 計画が完了した時点で、全員で結果を反省し、内容を評価した。

【ポイント3】
 コミュニケーションを良く取るようにしている。

① お互いのコミュニケーションを取るようになっている。

② 上司・スタッフの方向をメンバーに十分伝えて理解を得るようにした。

③ メンバー間でも、お互いの情報を良く交換し合うように心掛けるようにした。

【ポイント4】
 問題解決の力を付けるこ

とができるようになった。

① 仕事に関する技術や知識を学ぶことができた。

② 仕事を進める上に必要な技能を身につけることができるようになった。

③ 問題解決の手法（QC7つ道具）を使いこなせるようになった。

【ポイント5】
 他の職場との調整を積極的に行うようになった。

① 仕事に関連する検査や保全などの各部門との調整ができるようになった。

② 他職場の工程を知ることができ、自分自身の幅を広げることができた。

4. できるリーダーの課題対処法

リーダーのところには、日々多くの課題やトラブル報告が寄せられます。

話しをしているうちに、メンバー自身がリーダーから課題対処法を学び、自ら解決してくれることもあります。

課題を上手に解決し、メンバーのモチベーションを保つこともリーダーの大切な仕事なのです。

次に課題に対する対処法を示します。

【課題1】リーダーに負担

がわかりすぎるケース
《対処法》

① メンバーの全員に役割を分担させる

② リーダー自身が勉強し、自分の力で解決する

③ 上司・スタッフに協力をもとめる

【課題2】会合時間がとれないケース
《対処法》

① ちよつとした時間(朝・夕礼時間、交替時など)を活用する

② 3分間会合をもって進める

【課題3】メンバーの協力が得られないケース
《対処法》

① 日ごろから気軽に話し合い、協力する雰囲気を作る

② 会合を上手にやる方法を身につける

【課題4】リーダーの力だけで問題が解決しないとき《対処法》

① 上司・スタッフの立場を考えて問題を出し指導・援助をうける

② 日常から意思の疎通に心がける

③ 誠意をもって要領よく働きかける

5. 部下を育てる4つのス

テツプ

部下に作業の指導を行う時には、作業手順書とコツといったものが書いてあるものをもとに行います。

作業指導書のコピーを渡して読ませておく、なんて言うのではすぐにうまくなってくれません。ではどうしますか？

山本五十六が、「やってみせ、言つて聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」という言葉を残しています。

この言葉通りのやり方で進めるとよい結果が出ると思われまので、以下の手順で是非やってみてください。

① 仕事の内容を理解させる
気楽にさせる雰囲気作りましょう。

そして何の作業をやるのかを話し、その作業について知っている程度を確かめます。最も大事なことは作業を覚えたい気持ちにさせることが大事なことです。

② 手本を見せる
主なステップを一つずつ言つて聞かせてやってみせます。急所については強調することです。

はつきりとぬかりなく根

気よく行いましょう。

③ させてみる
させてみて間違いをなおします。させながら作業を説明します。そしてもう一度急所を言わせるようにすると良いでしょう。部下がどんだん質問できる雰囲気づくりを忘れずに。

④ 教えた後をみる
作業につかえます。わからないときに聞く人を決めておきます。そしてその都度調べます。

質問するように仕向けます。ここまでできましたらだんだん指導を減らして行きましょう。

6. 部下をやる気にさせる
コツ

人は叱つて育てるか、それとも褒めて育てるべきか、どちらだと思えますか？

私が工場を任されている時に、2人の新人のパートさんが、製造と生産管理の部署に配属され、私がそれぞれの課長に質問をしました。

「1週間以内に褒めてあげられますか？」

① 製造課長から、「そんなこと言われたって困るなあ、ベテランの作業者より技能がすぐれていれば別だ

けど……」

② 生産管理課長から「簡単です。昨日教えたときに、1週間後までに達成してほしいレベルを伝えてあります。今日の様子だと多分そのレベルにいくでしょう。もし難しそうだつたら途中で特訓しますから必ず褒めてあげられますよ」おわかりですか。

褒めるということ、きちんとテーマを与えてその出来ばえを見ることなのです。

しかし褒めるようなことばかりではありません。指導上注意したり叱つたりすることが起こります。

そのような時には納得できるように説明し、できるだけ人前で叱ることはやめましょう。

そして最後は励ましと期待の言葉をかけることが大切なことです。

過日、二宮尊徳翁が誕生した神奈川県の小田原を訪問しました。その記念館に尊徳翁の次の言葉がありました。

「可愛くは、五つ教えて、三つ褒め、二つ叱つて良い子にせよ」という言葉は「やる気にさせる」基本である

と考えています。

7. 最後に

「企業は人なり」という諺があります。企業内の生産活動は、Man(人)・Machine(機械)・Material(材料)・Method(方法)の4Mから成り立っています。

その中でも最初のM、すなわち「人」が企業の主体であることは言うまでもありません。

ましてや、中小企業の最大の財産は「人」です。その中でも職場の中心は、何といつても「リーダー」です。

部下はリーダーの實力と、リーダーの仕事に対する情熱と、豊かな人柄についてくるものです。

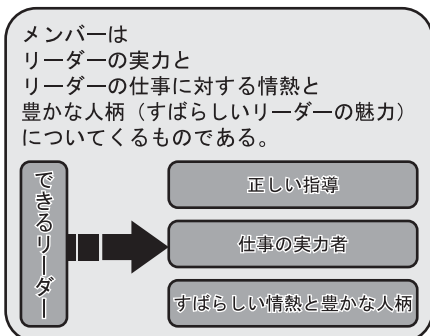
「できるリーダー」

正しい指導

仕事の実力者

すばらしい情熱と豊かな人柄

メンバーはリーダーの實力とリーダーの仕事に対する情熱と豊かな人柄(すばらしいリーダーの魅力)についてくるものである。



税のミニ通信

所得拡大促進税制の改正について

消費税率を5%から8%に引き上げますから、社長さんも従業員の給料をベースアップしてください。要件を満たしたら法人税安くなりますよ。ということで26年3月決算から適用開始になった所得拡大促進税制が26年4月決算から以下のように緩和されます。



東北税理士会郡山支部
税理士 鈴木 聡

要件緩和の内容

【改正①】適用年度を平成30年3月31日まで2年延長

【改正②】給与等支給増加率「5%」という要件を緩和

(現行)雇用者給与等支給増加額の基準雇用者給与等支給額に対する割合が5%以上であること

→(改正) ●平成27年4月1日より前に開始する事業年度については2%

●同日から平成28年3月31日までの間に開始する事業年度については3%

●平成28年4月1日から平成30年3月31日までの間に開始する事業年度については5%以上と段階的に変更

【改正③】平均給与等支給額の比較方法を変更

→現行制度では、日雇いのみを除いて計算していたところを、「継続雇用者に対する給与等の支給額」と、それに係る支給者数に限定して比較することに改正

改正後の制度の概要(平成26年4月1日以降に終了する事業年度について適用)

●以下の①、②及び③の要件を満たした場合、国内雇用者に対する給与等支給増加額について、10%の税額控除(法人税額10%(中小企業等は20%)を限度)が認められます。

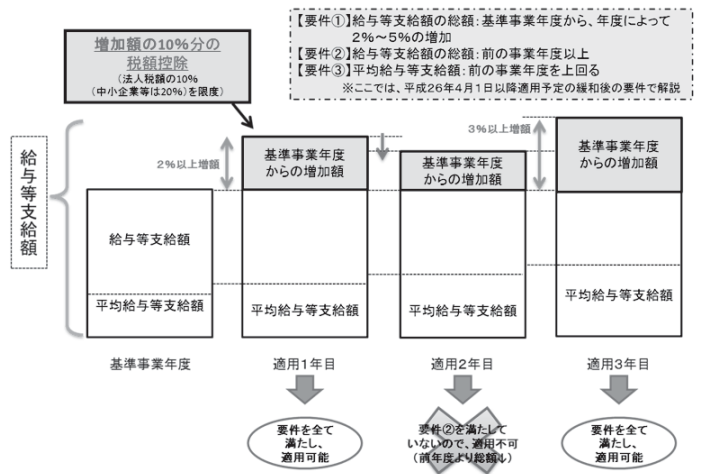
控除額は、改正前と変わらず、増加額の10%分です。

①給与等支給額が基準事業年度の給与等支給額と比較して**一定割合(適用年度ごとに異なる)**以上増加していること

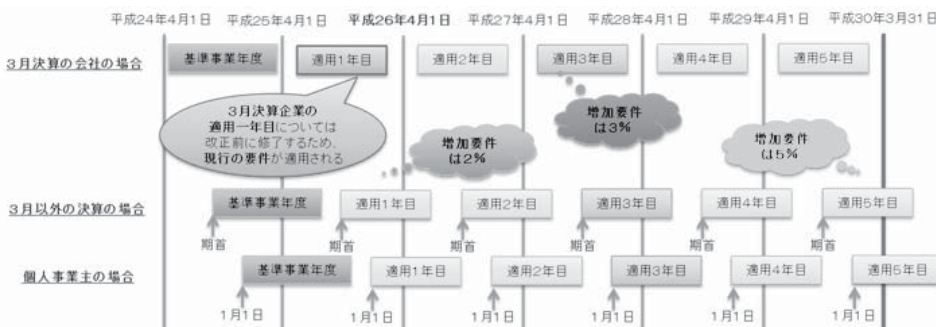
②給与等支給額が前事業年度の給与等支給額を下回らないこと

③平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を**超えている**こと

所得拡大促進税制の概要(全体像)



給与等支給増加率「5%」という要件が緩和され、以下の図の通り、給与等支給増加額の増額割合(基準事業年度比)については適用年度ごとに2%~5%の増加割合になります。



以上、概要を説明してきましたが、上記3つの要件の具体的計算や雇用促進税制等との比較選択適用など細かい点までは字数に限りがありますので、税理士、税務署等にお問い合わせください。

トピックス

「記念講演会・第2回通常総会」開催

6月4日、記念講演会を郡山ビューホテルアネックスで開催した。講演会の講師に皇室ジャーナリストでニュースキャスターの久能 靖氏を迎え、会員はじめ一般聴講者約250名が参加した。「知られざる皇室」をテーマに、一般にはあまり知られていない祭儀など宮中の様子や、天皇皇后両陛下のお人柄が伝わるエピソードの紹介もあり、参加者はメモを取るなどして熱心に聞き入っていた。

講演会に引き続き、第2回通常総会を開催。平成25年度決算報告が行われ、原案どおり承認された。優良経理担当者表彰など各種表彰も行い、有馬会長が受賞者に表彰状などを手渡した。今年度もe-Taxの普及拡大、利用促進を図るほか、租税教室や税に関する絵はがきコンクールを実施する。また、地域社会への貢献を目的とした募金活動や婚活事業を行う。



久能講師



優良経理担当者表彰



第2回通常総会



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

税務署ニュース

平成26年度 交際費等の損金不算入制度の改正のあらまし

平成26年3月31日に公布された所得税法等の一部を改正する法律（平成26年法律第10号）により、法人の交際費等の損金不算入制度に関する規定（措法61の4）が改正され、平成26年4月1日以後に開始する事業年度から適用することとされました。

1 交際費等の額のうち、接待飲食費（注1）の額の50%に相当する金額は損金の額に算入することとされました。（措法61の4①）。

（注1）接待飲食費とは、交際費等のうち飲食その他これに類する行為のために要する費用（専らその法人の役員若しくは従業員又はこれらの親族に対する接待等のために支出するものを除きます。以下「飲食費」といいます。）であって、法人税法上で整理・保存が義務付けられている帳簿書類に次の事項を記載することにより飲食費であることが明らかにされているものをいいます。

イ 飲食費に係る飲食等（飲食その他これに類する行為。以下同じです）のあった年月日

ロ 飲食費に係る飲食等に参加した得意先、仕入先その他事業に関係のある者等の氏名又は名称及びその関係

ハ 飲食費の額並びにその飲食店等の名称（店舗を有しないことその他の理由によりその名称が明らかでないときは、領収書等に記載された支払先の氏名又は名称）及びその所在地（店舗を有しないことその他の理由によりその所在地が明らかでないときは、領収書等に記載された支払先の住所若しくは居所又は本店若しくは主たる事務所の所在地）

ニ その他飲食費であることを明らかにするために必要な事項

（注2）1人当たり5,000円以下の飲食費で書類の保存要件を満たしているものについては、従来どおり、交際費等に該当しないこととされています。

2 中小法人は、上記1の接待飲食費の額の50%相当額の損金算入と、定額控除限度額までの損金算入のいずれかを選択適用できることとされました。（措法61の4①②）

（注1）中小法人とは、事業年度終了の日における資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人をいい、普通法人のうち事業年度終了の日において資本金の額又は出資金の額が5億円以上の法人などの一定の法人による完全支配関係がある子法人等を除きます。

（注2）定額控除限度額とは、800万円にその事業年度の月数（1月に満たない端数があるときには、これを1月とします。）を乗じてこれを12で除して計算した金額をいいます

3 交際費等の損金不算入制度の適用期限が平成28年3月31日まで2年延長されました。（措法61の4①）

◇ 接待飲食費に関する具体的な取扱いについては、国税庁ホームページ（www.nta.go.jp）に掲載している「接待飲食費に関するFAQ（平成26年4月）をご覧ください。

自立型社員になるための

問題解決思考法

～職務遂行能力を鍛え、上司から信頼を得るために!～

参加の
おすすめ

目まぐるしく変化する経営環境の中で、一つ上の業績向上を実現するためには、社員一人一人の資質向上が不可欠です。会社の戦略を理解し、現場で発生する様々な問題について、その本質を短時間で把握するとともに多角的に分析し、複数の選択肢から最適な解決策を導き出せる能力が必要になってきます。本セミナーでは、問題解決に向けて迅速に行動できる社員を育成できます。皆様の積極的なご参加をお待ちしております。

講座
内容

1.問題解決の基本三原則 2.今すぐ使える問題解決5つのコツ 3.自立型問題解決思考

- ・問題を明らかにする
- ・原因を明らかにする
- ・解決策を明らかにする
- ・5つのなぜ
- ・PDCA サイクル
- ・問題解決の4つのステップ
- ・3つのエンディング
- ・最適発掘シート
- ・問題と向き合う姿勢
- ・自立型問題解決発想
- ・自立型問題解決先進企業事例

開催要領

日時 平成 26 年 8 月 5 日(火)
午後 1 時 30 分～午後 4 時 30 分

会場 郡山法人会館 3階 多目的ホール

受講料 会員 3,000 円 (テキスト代含む)
非会員 4,000 円

定員 40 名(お申込はお早めに)

申込先 公益社団法人 郡山法人会
〒963-8014 郡山市虎丸町 14-2
TEL 024-933-7777 FAX 024-925-1971

受講料は予め下記のいずれかの口座にお振込ください。

- 東邦銀行 郡山営業部 (普) 403940
- 郡山信用金庫 本店営業部 (普) 0173561



講師紹介

おおたに こうせい

大谷 更生氏

・大谷更生総合研究所 代表

新潟県出身。明治大学商学部卒業。KDDI(当時DDI)入社後、情報システム部門でシステム設計や大規模開発プロジェクトの運営を17年間にわたって担当、2009年に退職、2010年より現職。システム開発の経験で培った問題解決手法、Facebookなどソーシャルメディア活用の講師と、紙(名刺、チラシ)・ネット・ムービー(動画)といったツールを活かした、プロモーションシナリオコンサルティングを得意とする。

FAX 024-925-1971 自立型問題解決思考法(8/5)受講申込書

会社名		電話	
住所		FAX	
参加者		参加者	

■お申込いただいた皆様の情報は、当会の事業の詳細案内や事業の遂行など、当会の事業活動のためにのみ利用させていただきます。