



# 法人こおりやま

2016. 6

第456号



題名/秋の集落 提供/大波 天久 中国書法研究院客員教授

～従業員向けの情報も満載です。 事業所内にて御回覧下さい～

## インターネットセミナー

300タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

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**

お問い合わせは郡山法人会事務局まで TEL:024-933-7777

## 目次

税務署ニュース	2
税のミニ通信	3
最近の税務調査あれこれ	3
育児・介護休業法と その他改正事項	4
顧客心理を察知する 「インサイトセールス」	6
トピックス	8

税務署ニュース

# 平成28年度 国家公務員「税務職員採用試験」 (高校卒業程度)のお知らせ

仙台国税局では、税務のスペシャリストとして活躍するバイタリティーあふれる税務職員を募集しています。

国の財政を支える税務職員に、あなたもチャレンジしてみませんか？

## 受験資格

- ① 高卒見込の者及び高卒後3年を経過していない者
- ② 人事院が①に掲げる者と同等の資格があると認める者

## 受験申込受付期間

平成28年6月20日(月)から 平成28年6月29日(水)まで

## 受験申込方法

受験申込みはインターネット申込みとする。

なお、インターネットで申し込めない場合は、受験申込受付期間前に仙台国税局人事第二課又は人事院東北事務局へ連絡する。

## 第1次試験日

平成28年9月4日(日)

## 試験に関するお問い合わせ先

仙台国税局人事第二課試験研修係 … TEL.022-263-1111 内線3236

人事院東北事務局 …………… TEL.022-221-2022

「e-Tax」なら国税に関する申告や納税、申請・届出などの手続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!

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  
所得税及び  
復興特別所得税の  
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  
スピーディー



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。

ご利用に際し条件、注意事項があります。  
詳しくはホームページでご確認ください。

イータックス

検索

税のミニ通信

# 最近の税務調査あれこれ

所得税の確定申告も終盤にさしかかり、頭の中は120%所得税のことでイッパイイッパイの時「郡山税務署 法人〇部門の〇〇様からお電話です」という内線を受け取ります。案の定、税務調査のお誘い、いや税務調査の事前通知です。

以前であれば、税務調査の事前通知は税務署からお客様に連絡があり、お客様から事務所に連絡が入るパターンが多かったのですが、H27.6月以降は「税務代理権限証書」(これは通常、法人税などの申告を代理する税理士が申告書に添付する書類です)の提出があれば、代理人である税理士に通知すればよいことになりました。お客様にとっては、突然税務署からの電話を受けるより、事務所から連絡される方が精神的にかなりいいのではないのでしょうか。

この事前通知では

- ・調査対象の納税者名
- ・調査を開始する日時・場所
- ・調査の目的
- ・調査対象の税目・期間
- ・調査官の氏名 等

を電話で説明されるのですが、ある程度お決まりの内容ですので、この数分間が結構長く感じます。その辺はカットしてもいいですよと思っても、決まり事なので無理なのでしょうね。

お客様との日程調整などを行い、いよいよ当日です。初日の最初の一時間位は、調査官が社長から事業内容などの説明を受けます。この時、世間話のような会話も交わされますが、これを単なる雑談と思っは大間違いで、すでに調査は始まっているのです。おしゃべり好きの社長のときには「問わず語りになりませんように…」と内心かなりハラハラしながら聴いています。その後、本格的に調査開始。

現金商売のお客様の時には、まず現金の実査から入ることがあります。現金出納帳と手元現金の突合です。この時いつも思うのは、日々の記帳の大切さです。毎日毎日帳簿をつけることは大変なことですが、スピーディーな財務データの把握のみならず、帳簿の信頼性を高めるためにも、とても重要なことです。

次に、書類の確認に入ります。流れは「売上・仕入・棚卸・経費」の順番が一番多いパターンです。損益計算書の上から見ていく感じですね。この時も、原資記録や証憑書類の確認の大切さを痛感します。税務調査を受けた直後は、毎月の巡回監査でいつも以上に原資記録などの確認に時間を費やすのですが、しばらく過ぎると「喉元過ぎれば…になってしまうのが僕の悪い癖(相棒の杉下右京風に)」。明日から…ではなく今から心を入れ替えて巡回監査を行います!

このような感じで2~3日間の税務調査が行われますが、税務調査で指摘され修正申告を行うときには本税だけではなく延滞税などのペナルティも納付します。そのペナルティのうち無申告加算税と重加算税について少し気になる改正が行われました。H29.1.1以降、悪質な脱税を防止するため、過去5年以内に無申告加算税または重加算税を課された者から無申告または仮装・隠蔽による修正申告書の提出があった場合、加算税が10%加重(改正前:15%~40%、改正後:25%~50%)されます。これをご覧の方達は大丈夫だと思いますが、重加算税を課された納税者には次の税務調査が5年以内に行われる可能性が高いですし、この%を目にすると適正申告が重要なんだと再認識させられます。

今年の後半はどのような税務調査があるのでしょうか。でも、お客様にとっては税務調査はないのが一番ですね。



東北税理士会郡山支部  
税理士 関川 尚宏



㈱人事サポートプラスワン代表取締役 松本健吾

2016年  
 労働法改正シリーズ②  
 企業に  
 関わる  
**育児・介護休業法  
 その他改正事項**

注目されていた労働基準法の改正は、審議中ではありませんが、予定されていた平成28年4月の施行はされませんでした。

しかしながら、労働法関連において、今年度もさまざまな法改正が行われ、来年の改正が予定されているものがあります。

そんななかで、特に企業が知っておかなければならないのは、来年に予定されている「雇用保険法等の一部を改正する法案」です。

この改正は、現状の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、高齢者の雇用を一層推進し、さらに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行うことを目的としています。

雇用保険法の改正も重要ですが、育児・介護休業法の改正が中心です。それでは、要点をまとめてみましょう。

**育児・介護休業法**

① 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

子の看護休暇に関する制度について、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定める者（1日の所定労働時間が4時間以下の労働者）以外の者は、半日（所定労働時間の2分の1）で取得することができるといえるような関係にある、特別養子縁組の監護期間中である子、養子縁組里親に委託されている子を育児休業制度等の対象に追加する。

ただし、労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者に、業務の性質もしくは業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を加える。

② 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和  
 1歳に満たない子の育児休業について、期間を定めて雇用される者は、1歳以降も雇用継続の見込みがあり、2歳までの間に更新されないことが明らかでない者とされていたが、次のように要件が変更され、いづれもを満たすことで申出ができる。

1) 申出時点で同一の事業主に1年以上継続して雇用されていること（変更なし）  
 2) 子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了したことが明らかでない者  
 ③ 育児休業等の対象となる子の範囲  
 法律上、親子関係に準じるといえるような関係にある、特別養子縁組の監護期間中である子、養子縁組里親に委託されている子を育児休業制度等の対象に追加する。

② 介護休業の改正

① 介護休業の分割取得  
 介護休業は、対象家族1人につき最大93日を1回の申出のみであったが、3回を上限として通算93日まで、分割取得することができるようになる。

② 介護休業の取得単位の柔軟化  
 子の看護休暇と同様に、半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できることができる。

③ 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和  
 介護休業について、期間を定めて雇用される者については、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から1年までの間に更新されないことが明らかでない者とされていたが、次のように要件が変更され、いづれもを満たすことで申出ができる。

1) 申出時点で同一の事業主に1年以上継続して雇用されていること（変更なし）  
 2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者  
 ④ 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）  
 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていない者に関して、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（介護のための所定労働時間の短縮等の措置）を講じなければならない。

介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度および介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度、その他これに準ずる制度のうちいづれか1つ以上の措置であって、少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とする予定（省令）である。

現行では、これらの措置と介護休業を通算して93日の範囲内で利用できるものであったが、通算規定がなくなり、措置期間も93日から3年に拡大される。

なお、勤続年数1年未満の者と週の所定労働日数が



2日以下の者は、現行と同じく、労使協定により除外できる。

⑤ 介護のための所定外労働の免除

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならないことが新設される。

ただし、労働者からの請求が事業の正常な運営を妨げる場合は拒否することができ、また、労使協定により、次に掲げる労働者を対象としないことができる。

- 1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 2) 請求をできないこととする

合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの（1週間の所定労働日数が2日以下の労働者）

なお、1か月以上1年以内範囲内で、その初日および末日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに請求しなければならず、時間外労働の制限（1か月24時間・1年150時間）と重複しないようにしなければならぬ。

### 雇用保険法の改正

#### (1) 雇用保険の適用対象の拡大等

65歳に達した日以後に新たに雇用される者について雇用保険の適用の対象とし、65歳以上の被保険者を高齢被保険者とする。

これに伴い、高齢継続被保険者は高齢被保険者に統一され、失業した場合には、高齢求職者給付金が支給される。

また、就業促進手当、移転費、求職活動支援費、教育訓練給付金、育児休業給付金および介護休業給付金も支給対象となる。

#### (2) 就業促進手当の改正

厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者であつて、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上であるものに支給される就業促進手当の支給額を、基本手当日額に支給残日数に相当する日数に10分の5から10分の6（支給残日数が所定給付日数の3分の2以上であるものにあつては、10分の6から10分の7）を乗じて得た数を乗じて得た額に変更する。

#### (3) 広域求職活動費の改正

広域求職活動費の名称を求職活動支援費に改め、支給資格者等が求職活動に伴う次のいずれかに該当する行為をする場合において、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従つて必要があると認めるときに支給する。

- ① 公共職業安定所の紹介による広域圏の地域にわたる求職活動（受給資格者等が公共職業安定所の紹介により往復200キロ以上の遠隔地の求職活動を行う場合の交通費等を支給）
- ② 公共職業安定所の職業指導に従つて行う職業に関する教育訓練の受講その他の活動（求職活動に際して必要性が高い短期の資格講座を受講する場合の受講費の一定割合を支給）
- ③ 求職活動を容易にするための役務の利用（求職活動に際して子どもの一時的預かりを利用する場合の費用の一定割合を支給）

#### (4) 育児休業給付金の支給対象となる子の範囲の拡大

育児休業給付金の支給対象となる被保険者の養育する子について、特別養子縁

組の監護期間中である子、養子縁組里親に委託されている子を新たに対象にすること。

#### (5) 介護休業給付金の支給回数制限の緩和

被保険者が対象家族を介護するための休業について、対象家族1人につき3回までの休業を介護休業給付金の支給対象とすること。

#### (6) 介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額の変更

介護休業給付金の額に係る賃金日額の上限額について、30歳以上45歳未満の受給資格者に係る賃金日額の上限額に設定されていたが、受給者の年齢層を実情に合わせて、45歳以上60歳未満の上限額とする。

#### (7) 介護休業給付金に関する暫定措置

介護休業給付金の額について、当分の間、被保険者が休業を開始した日に受給資格者となつたものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額に支給日数を乗じて得た額の100分の40に相当する額を100分の67に引き上げる。

### 労働保険料徴収法

#### (1) 雇用保険率の改正

雇用保険率について、1千分の15・5（うち失業等給付に係る率1千分の12）（農林水産業および清酒製造業については1千分の17・5（同1千分の14））、建設業については1千分の18・5（同1千分の14）とする。なお、この改正は、平成28年4月1日から施行されています。

#### (2) 厚生労働省令で定める年齢以上の労働者に関する保険料免除措置の廃止

厚生労働省令で定める年齢（64歳）以上の労働者を使用する事業に係る一般保険料の額から、事業主がその事業に使用する労働者に支払う賃金の総額に雇用保険率を乗じて得た額を超える額を減じることができなくなることとする規定等が廃止される。

ただし、経過措置として、平成31年度分までは免除され、平成32年4月1日から廃止となる。

#### 施行期日

この法律は、平成29年1月1日から施行されます。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ定める日から施行されます。

- ① 労働徴収法（1）雇用保険率の改正：平成28年4月1日
- ② 雇用保険法（6）（7）介護休業給付金の賃金日額の上限額の変更および支給率の引上げ：平成28年8月1日

顧客心理を察知するインサイトセールス

株式会社リーダーラボ事業部長 小林 武司

タテマエに振り回されず、顧客のホンネを理解する

お客様をサポートする  
セールスをすれば営業  
活動がスムーズに！

どのような状況においても、毎年目標を達成する営業担当者には「洞察力」が身につけています。

お客様の言葉や態度・雰囲気を観察して、本当の問題や悩みを見通すことができれば、必要以上にお客様の言動を真に受けることなく、成約に向けて商談を進めることができるでしょう。

この洞察力が求められるようになった理由のひとつに、「お客様が答えを持っている」ことが挙げられます。

これまでは問題はわかっているが、解決方法が分らないというお客様も多く、解決方法を提案するソリューションセールスが効果を

発揮してきました。

しかしながら現在では、お客様がSNSや本やセミナー等で答えを探ることができる時代です。答えを持つているお客様に対して解決策の提案をすると、お客様は自身のアイデアと提案内容の比較を始めてしまい、結果、価格競争に陥ったり成約に至らなかつたりします。

これからは「お客様が答えを持っている」という前提でも営業活動を組み立てましょう。

その際に、効果を発揮する営業方法がインサイト(洞察)セールスです。

お客様がどのようなアイデアを持っているのか、本当にそれが問題なのか？上手いのか？という視点で、お客様の仮説を支持し補強する、パートナーシップに基づく営業方法をご提

案します。

ポイントは、「キーとなるニーズを探る」「矛盾点を洗い出す」「感情を受け止める」の3つです。

インサイトセールスを  
磨く3つのポイント

1. キーとなるニーズを探る

一般的に、お客様が表面的に言っていることと、心から悩んでいることは、必ずしも一致しません。

例えば、営業管理が機能せず、目標の達成と未達を繰り返す営業所が増えているという悩みを持つ営業部長がいたとします。

その方の要望は、営業管理の指標を決めて、会議を定期開催し、営業活動を見える化”する日報システムを導入したいというもので

した。

顧客ニーズを捉えて、そのまま営業管理の提案をすることをソリューションセールスとするならば、インサイトセールスはそのアイデアと現状から、以下の視点でさらに深掘りして、本当のニーズを把握しようとするのです。

(1) 事前にお客様の選択肢を考える

お客様が答えを持つていた時代の事前準備で重要なのは、次の2点を考えることです。

①お客様の「本当の悩みは何か？」を探る

営業所を預かる営業部長が最も気にすることは何か？、なぜ営業管理を強化するのか？、日報システムを導入するのか？、それぞれ意見をひもといて考えていくと、「営業部全体の目標達成をいかにして成し遂げるか」という根本的な悩みが前提にあると気づきます。

②他にどのようなニーズがあるか考える

根本的な悩みを解決する

ことを考えると、営業部長の要望は解決策の一部ではないとわかります。

どう営業部全体の目標達成をするか？、という悩みに対するニーズは、「方向性と役割を明確にしたい」「魅力的な商品を開発したい」「挑戦と達成の風土を定着させたい」「スタッフの営業スキルを上げたい」等、構造化して準備しておくことが重要です。

(2) キーがどうか確認する

ヒアリングから導き出したニーズをお客様と確認をして、本当にそれを解決したいのか感想を伺います。私の経験ですが、反応が遅い・弱い、表情が険しいままの場合は、優先順位の低いニーズである可能性がありまので、ヒアリングを続けてキーとなるニーズを探ります。

この営業部長のケースでは、「経験の少ない営業担当者でも販売ができ、安定した営業成績を上げさせた」というキーとなるニーズが確認できました。

お客様の「おっしゃること」は真実である、という言葉があります。ただ、お客様の言葉は表面的なニーズのこともあれば、心から悩んでいることもあり、心からの悩みを把握するために、営業担当者は話を掘り下げて聴くことがますます大切になるでしょう。

**2. 矛盾点を洗い出す**  
**(1) キーとなるニーズと対策の論理性を確認する**

ニーズが明確になれば、それをどのように満たし解決していくかを検討します。

ここで大切なことは、営業担当者が提案をしないことです。

営業担当者は、ニーズが見えると商品紹介をしたい衝動に駆られますが、ここはガマンして、お客様のアイデアを聴きます。その際の視点は2つです。

- ① いま考えている対策を打つと、どのような成果が上がるか？
  - ② それで問題はすべて解決するか？
- このヒアリングでは、①

の帰納法の視点で、お客様のアイデアの妥当性を共有します。

ニーズを満たすアイデアであったならば肯定し、「いいアイデアですよ」と共感を示します。

加えて、確認の意味を込めて②の演繹法の視点で目標から逆算をします。

問題の一部は解決できるが、すべてとはいえないというギャップをお客様と共有できた時に初めて提案の余地が生まれます。

上記の営業管理の事例の場合、見込み案件をつくる集客活動・人脈開拓活動とスキル開発が新たな問題として発見されました。

**(2) お客様の判断基準から論理性を確認する**

ニーズと対策の検証が終われば、次に購入条件の確認をします。

お客様は誰でも購入する判断基準を持っています。

一般的には「効果」「コスト」「時間」で優先順位をつけます。このうち、どれを最優先するのかのヒアリングを進めます。

ここでも「最小のコストで最大の効果」と、最初は表面的にタテマエを話すお客様がいます。

そこで、それぞれの目標値（コストはいくらか、期限はいつまでか）を具体的に確認しながら現実的な対策の姿を共有していきます。

**3. 感情を受け止める**  
**(1) 本気度を確かめる**

効果を最優先にする本気度と、私は捉えています。もともと予算が決まっている、期限も限りがあ、という制約はよくあることです。

それでも、もう1回話し合うと、調整する姿勢や『予算はこれが限界です。今年度はこれくらい効果を狙いたいのですが』という提案がお客様から出てくれば、ニーズを満たし問題を解決することに本気である証です。

このような状況を作り出すことが成約率を高めるコツです。

**(2) 会社・ご家庭のルール、ホンネを認める**

営業活動は、論理的にニ

ーズを満たすことも大切ですが、もう一方で、感情的な人間の特徴を受け止めることも大切だと考えます。

どういふことかと言うと、論理的に効果のある対策だと明らかであっても「社内に打ち上げて嫌われるのはイヤだ」とか、「家族に反対されそうで説得するのが億劫だ」という気持ちが生まれることで、これは時に誰もを持つものだと言えます。

その時、営業担当者はその感情に寄り添い、その解決にも気を配ることが大切なのです。

例えば、反対しそうな方がいれば、言い方を事前に打ち合わせたり、場合によっては、お会いして説明したり感情面の問題も、お客様と乗り越えていくことが求められます。

**見えない問題が見える  
 営業担当者になる！**

成果を上げる営業活動の基本は、「ルールを徹底す



ること」から始まります。例えば、ヒアリングではニーズを必ず聴き取る、再訪ではニーズに見合った提案を持参するといった活動をどのようなお客様にも徹底します。

この基本をやり続けることで、お客様はこんなニーズがあるのでないかと思いついた仮説スキルと商談で仮説を確認する検証スキルが身につけていきます。

この仮説と検証のスキルをさらに磨き上げ、「成約までの論理的・感情的な課題を察知する」洞察力を習得したレベルになれば、見えていない本当の問題を見つけることができ、その問題を表面化する前に解決できます。

そうなれば、さらに大きな案件や難易度の高い案件も、成約に結びつけることが徐々にできるようになるでしょう。



# トピックス

## 田村・三春・小野支部 青年・女性部会報告会開催

平成27年度事業が無事終了し、各支部、各部会報告会がそれぞれ開催された。

各支部報告会では、①平成27年度事業経過報告並びに収支決算の件、②平成28年度事業計画(案)並びに収支予算(案)の件について上程され、異議なく承認された。

税務研修会では、郡山税務署担当官より、消費税の軽減税率制度が導入されるにあたり、制度の内容と対応のポイントについて解説していただいた。

女性部会では、郡山税務署長 畠山良昭氏を講師に迎え、「税のあれこれ」と題し、税務研修会を開催。報告会では、上程議案通りすべての議案が可決された。

青年部会研修会は、公益財団法人 三菱商事復興支援財団の中川剛之氏に「三菱商事復興支援財団の復興支援の取組について」ご講演いただいた。東日本大震災により被災した地域の産業復興や雇用創出を目的に、事業者への支援事業を実施。また、震災によって修学が困難な状況にある学生への奨学金制度や、被災地の復興支援に携わる非営利団体をサポートするための助成金事業の実施などの取り組みについて説明した。

その後、報告会を開催し、上程議案が異議なく承認。石井敏也部会長の退任に伴い、幕田宙晃氏(副部会長)が部会長に選任された。



女性部会報告会



講師の畠山署長



青年部会報告会



幕田宙晃新部会長



法人会の「経営者大型総合保障制度」は昭和46年に発足し、  
会員のみならずと共歩んでまいりました。  
これからも会員のみならずをお守りしてまいります。



郡山支社/福島県郡山市中町1-22  
TEL 024-922-0860



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