



法人こおりやま

2025. 4

第562号



福聚寺のしだれ桜(三春町)

【コピー・転載禁止】

～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～



KORIYAMA_HOJINKAI
Instagram

公式

Instagram
Facebook



Facebook

インターネットセミナー 600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

トピックス
「父の日」に思う権威と権力

7

【実践税務調査】
役員が従業員の結婚披露宴に出席する際の祝い金と旅費の取り扱い

6

社員評価 4つの基準

4

米と税と税理士と

3

税のミニ通信

大切な未来を守ろう。
20歳未満の飲酒は禁止!!

2

目次

税務署ニュース

大切な未来を守ろう。 20歳未満の飲酒は禁止!

4月は「20歳未満飲酒防止強調月間」です

成長過程にある20歳未満の者の飲酒は、本人にとって身体的・精神的に大きなリスクがあるだけでなく、社会的にも大きな影響を与えます。これを未然に防止するためには、20歳未満の者が「なぜ自分たちはお酒を飲んではいけないのか」を理解できるよう、学校での教育のほか、家庭や地域社会においてもしっかりと説明するなど、大人の責務として社会全体で取り組む必要があります。

(注) 2022年4月から民法の成年年齢は18歳に引き下げられましたが、お酒に関する年齢制限については、20歳のまま維持されています。

■ 20歳未満の者がお酒を飲んではいけない5つの理由

- 1 脳の機能を低下させます
- 2 肝臓をはじめとする臓器に障害を起こしやすくなります
- 3 性ホルモンの分泌に異常が起きるおそれがあります
- 4 アルコール依存症になりやすくなります
- 5 20歳未満の者の飲酒を禁ずる法律があります

■ 20歳未満の者の飲酒防止に関する法律

20歳未満の者の飲酒は、法律により禁止されています。

この法律では、①親や親の代理をする者は、監督する未成年者の飲酒を制止しなければならない、②酒類を扱う販売業者や飲食業者は、20歳未満の者が飲むことを知りながら酒類を販売・提供してはならないこととされており、①に違反した場合は科料、②に違反した場合は50万円以下の罰金が課されることとされています。

また、酒類を扱う販売業者や飲食業者は、20歳未満の者の飲酒防止に資するため、年齢確認等の必要な措置を講ずることとされています。

■ 20歳未満の者の飲酒防止のための取組

国税庁の取組

- 酒類業者に対して、20歳未満の者に酒類を販売しないよう指導するとともに、酒類の容器又は包装には「20歳未満の者の飲酒は法律で禁止されている」旨を、酒類の陳列場所には「酒類の売場である」旨及び「20歳以上の年齢であることを確認できない場合には酒類を販売しない」旨を表示するよう指導しています。
- 20歳未満の者の飲酒防止をはじめとする酒類の適正な販売管理の確保を図るため、酒類の販売場ごとに「酒類販売管理者」の設置を義務付けています。また、酒類販売管理者が長時間不在となる場合等には、代わりとなる責任者を指名するよう指導しています。
- 各業界団体に対して、20歳未満と思われる者に対する年齢確認の徹底など、20歳未満の者の飲酒防止のための取組を推進するよう要請しています。

酒類業者の取組

- 店頭での年齢確認などにより20歳未満の者の飲酒防止に取り組んでいるほか、各地域で「20歳未満飲酒防止キャンペーン」などの啓発活動を行っています。
- 20歳未満の者の飲酒につながる広告・宣伝をしないよう、自主基準を定めています。

税のミニ通信

米と税と税理士と

東北税理士会郡山支部
税理士 永峯 昌壽

最近、スーパーなどから米がなくなった。政府備蓄米を放出するというニュースが流れている。

これを税の面から考えてみると、邪馬台国・卑弥呼の時代の祖・庸・調から始まり、江戸時代の年貢米に至り、(当時までの日本は米が生活の基準だったようで、かつて豊臣秀吉は太閤検地というものを行い、日本の各地域の価値を統一計量器具(升)を用いることで管理することとし、米の収穫量により各地域の管理者(大名)を置き、年貢として米を徴収し、部下(武士)には俸禄として米を支給することとしていた。地位的にも、士農工商として農民は二番目に地位が高かったとされている。)これが、明治・大正・昭和・平成・令和となり、複雑な税制が施行されることとなった。現在は、国が国会で法律として定め、施行させることとしている(租税法主義)。地方税は、各自治体が定めることになる(単位は道府県・市町村)。税の体系は、大きく分けて直接税(税を納める人と負担する人が同じ税金)と間接税(税を納める人と負担する人が異なるもの(たとえば、消費税は、消費者が負担し、事業者が納めるため、間接税に分類されます。))別な言い方をすれば、申告納税制度と賦課決定制度となり申告納税制度による税の法律に携わるのが税理士です。

税理士法第一条には、税理士の使命として次の条文があります。

第一条 税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそって、納税義務者の信頼にこたえ、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命とする。

そして、第二条で税理士の業務を①税務代理②税務書類の作成③税務相談と規定しています。

具体的には、納税者の状況を口頭或いは書類等により把握また今後の見通し等を確認(相談)し、その状況に応じ各関係機関(税務署等)に対し必要な書類の作成(税務書類の作成)を行い、申請・届け出・申告等(税務代理)を行うこととなります。

なお、現在は国税地方税合わせて主なものは次の通りです。地方により条例で特殊な税を課しているところもあります。

直接税

国税 所得税・法人税・地方法人税・特別法人事業税・復興特別所得税・森林環境税・相続税・贈与税
登録免許税

地方税 住民税・事業税・不動産取得税・固定資産税・特別土地保有税・法定外普通税・事業所税・都市計画税
水利地益税・共同施設税・宅地開発税・国民健康保険税・法定外目的税

間接税

国税 消費税・酒税・印紙税・たばこ税・たばこ特別税・揮発油税・地方揮発油税・石油ガス税・航空機燃料税
石油石炭税・電源開発促進税・自動車重量税・国際観光旅客税関税・とん税・特別とん税

地方税 地方消費税・地方たばこ税・ゴルフ場利用税・軽油引取税・自動車税(環境性能割・種別割)
軽自動車税(環境性能割・種別割)・鉦区税・狩猟税・鉦産税・入湯税

社員評価

4つ基準

組織力強化コンサルタント 吉良 能慶

「経営力」アップの重要な要件の一つに、「社員の評価」があげられます。

会社の社員で、自社の社員評価に満足している方はあまり見受けられません。

離職の原因の一番の理由は「評価に対する不満や疑問」だそうです。

エンゲージメント（従業員の会社に対する愛着心や思い入れ）の向上が叫ばれている昨今です。

社員一人ひとりに、「自分に対する評価が正当である」と感じさせることで「モ

チベーション」を上げ「働きがい」を感じさせることが最重要課題です。

それが組織全体の活力になり、経営力や組織力もアップします。

努力している人としていない人が同じ評価では、誰も努力しませんし、能力ある人が辞めていく大きな要因でもあります。社員の評価を再考しましょう。

前提課題

① 「評価の目的」

評価の目的は会社を成長、発展させるためということです。これが大前提であることは当然ですが、「社員の成長を図る」という目的もあります。

「社員の評価」は、その目的によって、評価基準が変わるものです。

例えば、ボーナス査定や昇格査定、昇給査定は、その査定期間や査定内容が当然違ってきますし、部署や組織によって変わります。その目的性において、決してあつてはならないのは、

社員を差別したり、処罰を目的にすることです。このような評価は認められません。

「処罰」は「評価」ではなく、「職務規定」や「就業規則」などに従って決定するべきで一般の社員評価の対象ではありません。

その評価によって、社員一人ひとりの課題や特性をどう生かすか、につなげなければ評価の意味がありません。

問題や課題がある社員には指導・教育し、各自の特性を生かした仕事を与え、適材適所に配置したりする材料になります。

これが、先に述べた会社を成長、発展させる大きな要因になります。

この「目的性」は絶対乱用してはいけません。社員の会社に対する信頼が完全になくなります。

② 「評価の公平性」

この「公平性」がなかったら、やはり会社に対する信用を失い、「評価」の意味がなくなります。

「公平性」というのは、

その評価査定において、誰もが納得できるかどうかということです。

例えば、AとBという営業マンがいます。

社歴も年齢も業績も同じですが、Aが先に課長に昇格しました。Bが納得しなかったとすると、その理由をきちんと説明できなければ、正しい評価とは言えません。

同じ業績であっても、使った経費、部下への指導、客先への納期、社内での改善活動など、その理由が評価基準に明記されていれば本人は納得せざるを得ません。

当たり前ですが、上司の「好き嫌い」や「感覚」は論外です。

③ 「評価の5W1H」

これは上記「目的」「公平性」を具体的にしたものです。

先ず、「When」「Where」。

「いつ」「どこで」評価するのか。細かい基準は「毎日」が評価です。

例えば、服装や身だしな

み、5S活動など、毎日の業務姿勢や勤務態度などは評価の基準です。

あるいはその都度評価するものもあります。

売上やお客様からのクレームや評価、改善提案などは、その時にキチンとつけておくことです。

次に、「Who」です。「誰が」「誰を」評価するのか。これは組織やチームの構成員の人数によりま

基本的には、部長は課長を評価し、課長は課員を評価します。

ただし、組織形態や人数によって違ってきます。各組織で決めておくことが大事です。

また、場合によると、他人の評価も参考になります。

例えばリーダーを評価するのにはチームのメンバーの評価もあってよいと思いますし、お客さまや取引先の評価もあってよいと思います。

ただしこの場合、その内容は具体的に明確でなければなりません。

3つ目に「Why」。「なぜ」評価するのは、上記の「目的性」ということでず。

4つめは、「What」「何を」評価するのは、大きく4つの基本があります。

今回のテーマでもありますが、次項で説明します。最後に、「How」

「どのように」評価するの。

上記の「目的性」「公平性」にも関係して、部署や対象者別に基準を統一化し、一目瞭然に「表」や「グラフ」、チェックシートなどで「見える化」する必要があります。

公表する必要はありませんが、証拠として保存しなければなりません。また、この「評価の前提課題」に関連して、重要なことを述べます。

評価する人は「偏見や思い込み」を無くし、「公平無私」な姿勢で評価しないと、その評価の信憑性はなくなるばかりではなく、リーダーに対して、また会社

に対しての信頼性をも失うこととなります。

リーダーたるもの、自分が人を評価するに値する人間かどうかを常に検証し、内省しなければなりません。

社員評価の4つの基準

①「業績」

これは、数字や目に見える形で表れるものを言います。

売上、利益などの予算達成や原価や経費の削減などの数値達成などの事です。

または、それらのプロセスにおける数値に表れるもの。

例えば、営業でいけば訪問件数や、生産現場では、生産数、不良率などの評価です。

また、プロセス評価として、数値としては表しにくいものですが、「お客様の評価」、受注先や役所関係の評価などの「外部的な評価」なども業績の評価につながります。

②「勤務態度」

これは、業績以外での評価ということですが、特に数字として表れにくいものです。

社内外においての仕事に対する姿勢、例えば、挨拶などの礼儀や5Sなどの基本的な活動。

または、業務報告がキチンとできているとか、あるいは、工期、納期、提出期限などを守っているか、ルールや約束事を守っているか、コンプライアンス違反はないかなど、社員としての基本姿勢を評価する内容です。

ただしこの評価は、数値に見えにくいいため評価するリーダーの観察力に頼るか、あるいは他者の評価を参考にします。

または、細かいチェックリストなどを作成して「見える化」する必要があります。

③「スキル（能力）」

これは、業務上必要とされる能力や知識の質と量を表した評価と言えます。

ただ知っているだけではなく、説明できて実践でき

ている能力の事です。持っているスキルを何らかの形で表しているかという事です。

例えば何かのシステムやツールを開発したり、規則やルールを見直したり、提案したりして貢献できているということですが。

経験や知識を生かしているという評価になります。

また、業務に必要な資格取得もこの中に入ります。

④「マインド」

これは、「勤務態度」にも共通するところではあります。ビジネスパーソンとしての根底にあるものとして評価の対象になるものです。

一つは、理念に共感し、体現しているかということです。仕事上の価値判断の基本基準が、会社の理念やビジョンであるかどうかという点です。

二つ目は、協調性や共感性の高さということです。チームワークを意識し、全体最適を常に考え、貢献度の高さということです。

三つ目は、人間的な価値

観の評価です。

具体的に言うと、誠実さ、素直さ、優しさ、感謝、コミット力（決意）、向上心、責任感、正義感などです。

これらは、数字や形で表れにくいものですが、時間がたつと表れるものではないかと思えますし、メンバー同士の評価としても表れるものではないかと思えます。

これらの4つを、どういう割合で評価をするかは各企業が決めればよいのです。

また、先も述べましたが様々な方法で、不公平さがない工夫が必要です。

そして、大事なことは共通したポイントとして「成長度」は必要です。

その時点での評価も大事ですが、成長度の高い人を大事にする評価制度は重要です。

いずれにしても明確な基準を設け、誰もが納得する公平な評価が必要です。

また、これを運営すると、矛盾や問題点が出てくることとがあります。

常に見直したり修正することも重要です。

～実践税務調査～

役員が従業員の結婚披露宴に出席する際の祝い金と旅費の取り扱い

税理士 牧野 義博

販売費一般管理費について内容の検討を行っていたところ、常務取締役が従業員の結婚披露宴に出席した際の祝い金および旅費が福利厚生費で処理されていました。当社では若手社員を多く採用しており、最近、結婚披露宴に役員がご招待を受けるケースが増えてきているようです。さっそく調査の内容を見ていきましょう。

調査官 当社の慶弔規定等を見せていただけませんか？

担当者 どうぞ。

調査官 従業員等の結婚に際して支出される結婚祝い金の規定を見ると、一般職の方と係長級以上の方とで支給額が異なりますね。

担当者 はい。何か問題でもありますか？

調査官 一般職の方は3万円で、いわゆる役職者は6万円となっています。金額の算定根拠はどうされましたか？

担当者 特に計算根拠はありませんが、役職者は会社への貢献度を考慮して決めています。慶弔規定で決めていれば問題ないと聞かされているのですが。

調査官 税務上では、慶弔規定が定められているからといって、すべて福利厚生費として認められるわけではありません。仮に慶弔規定がなくても、支給事由や金額が社会通念上相当と認められるものであれば、福利厚生費として扱ってよいとしています。

担当者 社会通念上相当と認められるものと言われても難しいですね。

調査官 本来、使用者から金品を支給された場合には、使用人としての地位に基づいて支給されたと認められますので、原則は給与課税されます。しかし、このようなことは慣習として広く行われていきますので、一般に贈答されている程度のものには課税せず、支給を受ける人の社会的地位等を考えて、世間一般的な常識の範囲内であれば課税しないとしているのです(所得税 基本通達28-5)。

担当者 よくわかりました。

調査官 今回の件は福利厚生費の範囲と認められます。ところで、常務取締役が従業員の結婚披露宴に出席した際に旅費を支給していますが、往復で5万円かかっていますね。

担当者 従業員の実家が遠方なものですから、航空運賃が高くてついでにしまいました。

調査官 経理上はどう処理しましたか？

担当者 結婚祝い金と同様に福利厚生費としました。

調査官 この場合、税務上では常務取締役の給与となりますので、源泉所得税の課税漏れが発生しています。

担当者 しかし、結婚披露宴に招待されたのは、会社の常務取締役として出席するためであり、また、労使の信頼関係の発展の意味から必要なものであると思います。

調査官 お考えはよくわかりますが、結婚は個人的な慶事に当たりますので、常務取締役が結婚披露宴に招待されるということは、個人の資格で参加されることとなります。

担当者 わかりました。給与として源泉所得税の納付手続きを行います。これが得意先の結婚披露宴であった場合はどうなるのですか？

調査官 社外の者の慶弔等に際して支出する金品の費用は交際費となります。ただし、ここからは事実認定となりますが、会社の役員や従業員との個人的な関係に基づくことが判明した場合には、給与課税が発生することとなります。

「父の日」に思う権威と権力

フリーランスライター 藤木 順平

春から夏にかけて「こどもの日」「母の日」ときて最後に「父の日」とくる。いちばん遅い!と落ち込んではいけない、お父さま方よ。大相撲をごらん下さい。結びの一番は横綱が出るし、寄席でも最後の高座は主任といわれる真打が登場する。「あとほど偉い」のだ。

「少々きつくてもあの人が言うのだからしょうがない」と思わせるのが「権威」である。家庭では権力はお母さんが握っていても、だらしがないと言われてようやく、権威はお父さんが死守してほしい。

とはいえ、「頼りない人、だらしがない人は?」と子どもに問えば、ほとんどが「うちのお父さん!」と答える世の中である。以前のお父さんの権威はどこへ行った。

権力者と権威者は二分しているほうが、なにかとスムーズに事が運ぶ気がする。

ある国の大統領は権力と権威の両方を欲しがっているようだ。うまく行くのかねー。

権威と権力。「広辞苑(第六版)」によると、「権威=他人を強制し服従させる威力(以下略)」「権力=他人を押さえつけ支配する力。支配者が被支配者に加える強制力」。単純に言えば、権力は相手を一方的に従わせる力で、権威はそれを正当化する根拠。



各委員会 開催

3月13日、総務委員会を郡山法人会館で開催した。議事では、理事会上程議案である、令和7年度 事業計画(案)並びに収支予算(案)及び会員入会・退会について検討した。3月14日には、広報委員会を開催し、法人こおりやま表紙の選定、ホームページの更なる充実を図るための意見を交わした。

また、青年部会・女性部会でも2~3月にかけて、それぞれ、役員会に向けた各種会議を開催した。



総務委員会



広報委員会



青年部会 会員研修委員会

電子申告で
効率UP!

国税電子申告・納税システム

e-Tax

「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。

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。
※利用可能となるまで、オンライン提出の場合は1週間程度、書面提出の場合は1か月程度かかります。

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。

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(注)

還付が
スピーディー

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。

法人会

イータックス 🔍 検索



問題社員の実務対応セミナー 開催

2月18日、社会保険労務士法人 Nice-Oneの中山伸雄氏を招き、「問題社員の実務対応セミナー」を開催した。

近年、労使トラブルは増加傾向にあり、これまで問題が一切発生しなかった企業でも事前の対策が必要となってきた。講義では、面接で人を見抜くためのコツや採用時に取得しておくべき書面のほか、問題社員に対する指導法や指導書の実例を見ながら分かりやすく説明し、自社の問題と照らし合わせながら対応策を学んだ。

また、講義終了後の個別質問では、実際、現場で発生している課題に対し、講師が実務的なアドバイスを提供し、今後の社内対応に活かせる知見を得ることが出来た。



問題社員の実務対応セミナー

骨髄バンク推進連絡協議会 郡山支部へ募金寄託

女性部会は3月4日(火)、福島県骨髄バンク推進連絡協議会郡山支部へ50,233円を寄託した。

この事業は、今年12度目となり社会貢献事業の一環として、「希望プロジェクト ～未来を担う子供たちのために～」と題し、社会貢献委員会が中心となり、女性部会員からの浄財と郡山市内の百貨店、ホテル、カフェなどに募金箱を7個設置し善意を募った。

贈呈式をホテルハマツにて行い、女性部会の小林裕子部会長より、福島県骨髄バンク推進連絡協議会郡山支部代表の坂本和豊さんに浄財を手渡した。

式には、郡山支部の事務局で奥様のあけみさん、社会貢献委員会の高橋邦子委員長、佐藤百合副委員長が臨んだ。



小林部会長(中央)より
郡山支部坂本代表(右から2番目)へ寄託



皆さまからの浄財

みなさまの
あたたかいご協力
ありがとうございました。



法人会の「経営者大型総合保障制度」は

1971年に創設されました。

想いをつないで50年。

これからも会員のみなさまと共に歩み、

企業保障の大きな傘で

会員のみなさまをお守りしてまいります。

DAIDO 大同生命保険株式会社

郡山支社/
福島県郡山市中町1-22(郡山大同生命ビル4F)
TEL 024-922-0860

AIG AIG損害保険株式会社

郡山支社/
福島県郡山市虎丸町24-8(AIG郡山ビル3F)
TEL 024-933-6211