

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川富也
〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882

所得税及び復興特別所得税の確定申告

▼2月16日(月)～3月16日(月)▲

平成26年分の所得税及び復興特別所得税の確定申告の時期となりました。相談及び申告書の受付は、平成27年2月16日から同年3月16日までとなっています。

必要書類等のご用意はお早めに。

所得税及び復興特別所得税の確定申告は、毎年1月1日から12月31日までの1年間に生じた全ての所得の金額とそれに対する所得税及び復興特別所得税の額を計算し、申告期限までに確定申告書を提出して、源泉徴収や予定納税で納めた税金などの過不足を

精算する手続きです。課税される所得は、事業所得、不動産所得、利子所得、配当所得、給与所得、雑所得、譲渡所得、一時所得、山林所得、退職所得に分類されます。ここでは、給与所得がある人で確定申告が必要な場合についてふれてみました。

給与所得者は、通常「年末調整」により所得税及び復興特別所得税が精算されるため申告は不要です。

しかし、次の計算において残額があり、さらに①～⑥のいずれかに該当する場合には所得税及び復興特別所得税の確定申告が必要です。

各種の所得の合計額から、所得控除を差し引いて、課税される所得金額を求めます。

課税される所得金額に税率を乗じて、所得税額を求めます。

所得税額から、配当控除額と年末調整の際に控除を受けた特定増改築等住宅借入金等特別控除額を差し引きします。

- ① 給与の収入金額が200万円を超える
- ② 給与を1か所から受けていて、各種の所得金額(給与所得、退職所得を除く)の合計額が20万円を超える
- ③ 給与を2か所以上から受けていて、年末調整をされなかった給与の収入金額と、各種の所得金額(給与所得、退職所得を除く)との合計額が20万円を超える
- ④ 同族会社の役員やその親族などで、その同族会社からの給与のほかに、貸付金の利子、店舗・工場などの賃貸料、機械・器具の使用料などの支払いを受けた
- ⑤ 給与について、災害減免法により所得税及び復興特別所得税の源泉徴収税額の徴収猶予や還付を受けた
- ⑥ 在日の外国公館に勤務する人や家事使用人などで、給与の支払いを受ける際に所得税及び復興特別所得税を源泉徴収されないこととなっている

【昨年からの主な改正事項】

◆上場株式等の譲渡所得等及び配当所得に係る10%軽減税率(所得税7%、住民税3%)の特例措置は、平成25年12月31日をもって廃止されました。

◆主として趣味、娯楽、保養又は鑑賞の目的で所有する不動産以外の資産(ゴルフ会員権等)を譲渡して生じた譲渡損失(平成26年4月1日以後の当該資産の譲渡により生ずる損失に限る)については、給与所得などの他の所得と損益通算できないこととされました。

その他にも「特定増改築等住宅借入金等特別控除」、「東日本大震災の被災者等に係る住宅借入金等特別控除の控除額の特例」、「住宅耐震改修特別控除」、「住宅特定改修特別控除」、「認定住宅新築等特別控除」の各事項について、適用期限の延長・控除額等の拡充がされていますので注意しましょう。

法律



土下座や金品の要求 不当なクレーム対策

——毅然とした態度を貫く

コンビニやホームセンターで不当なクレームをつけ、店員に土下座をさせた客が強要罪で逮捕される事件が相次ぎ、大きなニュースとなりました。顧客からクレームを受けることはありますが、そのクレームの境界線がどこにあるかは、「要求の正当性」と「手段の相当性」の二つの面から考える必要があります。そこで今回は不当な要求への対策などを考えてみます。

まず、顧客としての要求が正当か

どうか問題です。不良品を購入した客が良品と交換するよう求めるのは正当な要求といえます。店や店員に責任を問える問題、たとえば商品管理や顧客対応のミスなどがあつた場合には、謝罪を求めることもある

でしょう。

しかし、新しい良品と交換させたり、新たにサービスを受け直したりした上で、さらに代金全額の返還を求めたり、あるいは高額の本ナルティの支払いを求めたりすることは行き過ぎです。「土下座」して謝罪するよう求めることは、謝罪としての「常識的な枠」を逸脱しています。これら行為は「不当な要求」にあたります。法律上、暴行または脅迫をして、人に義務がないことをさせた場合、「強要罪」という犯罪が成立します。

たとえトラブルの原因が店員の対応ミスで、社会通念上は、店側が客に謝罪をすることが適当な場合でも、店員には土下座をする義務まではないということです。正当なクレームと悪質となるクレ

■悪質クレマーによる犯罪行為■

- 強要 ・ 土下座して謝れ！
- 脅迫 ・ 痛い目にあいたいのか？
- 恐喝 ・ 慰謝料を払え！
- 威力業務妨害 ・ 店内で怒鳴り続ける

ームの境目が曖昧だと、消費者は企業にクレームを言いづらくなりますが、一般的には「社会的相当性の範囲」を超えると違法と判断されます。要は消費者が受けた被害と、企業に要求する内容や方法のバランスの問題です。

たとえ不良品を買わされたという正当な理由があつても、数百円の商品で店員に土下座までさせるのは明らかにバランスを欠いています。あくまでもバランスなので、土下座の要求が即、強要罪の成立になるわけではありません。たとえば死亡事故があつて遺族が加害企業の社長に土下座を求めたというケースなら、強要罪と判断されないでしょう。結局はケースバイケースで「社会的相当性」を考えるしかありません。

■企業側の対応■

一方、企業は土下座を求めるクレマーにどう対応すべきでしょうか。相手の気が済んで丸く収まるなら土下座ぐらい平気だという人もいるかもしれませんが、土下座までする必要はありません。それは土下座しても相手の怒りが収まるとは限らないからです。また一度、土下座すると、他の客からも要求される可能性が高まります。注意しなければならぬのが、自

分の要求をはつきり伝えないクレマーです。常習クレマーは、慰謝料などの名目で金品を要求すると恐喝でつかまることをよく知っています。そこで言質を取られないよう「誠意を見せろ」などと言って暗に金品を要求してくるのです。

「誠意は？」「企業の責任は？」「顧客満足は？」は、悪質クレマーがよく使うフレーズです。また、ターゲット（抵抗しなそう）にしやすい店員を見抜き、たたみ掛けるようにクレームをつけてくるのが特徴です。

相手の意図がわかって、勇気をもって開き直り、「これが私たちの誠意です」と通常の対応をすることが重要です。常識を超えた客には毅然とした態度で臨むしかありません。それでもしつこいようなら、110番通報をしたほうがよいでしょう。法律上、退去するよう要求したにもかかわらず建物等から退去しない場合には、不退去罪が成立する可能性があります。また脅迫行為がなくとも、怒鳴り続けるなどして周囲の客に迷惑をかけた場合は「威力業務妨害罪」に当たる可能性もあります。警察は原則、民事不介入ですが、通報しなければいけないほど悪質なクレマーにはきちんと対応してくれます。



隠れた「強み」を再発見 知的資産を経営に生かす

■見えざる経営資源

「知的資産」というと、特許やブランド、ノウハウなどとイメージしがちですが、実は知的資産の中には、さらに組織力、人材、顧客とのネットワークなど、数多くのものが含まれます。これらは財務諸表には表れない目に見えにくい経営資源です。「知的資産は企業の本当の価値・強みであり、企業競争力の源泉です。そこで今回は知的資産経営のポイントについて考えてみます。

企業が保有する経営資源は限りがあります。最適な資源配分が自社の業績を大きく左右するといっても過言ではありません。そういった意味では、土地や設備などの有形資産や金融資産等だけでなく、見えざる資

■経営資源とは■

	土地、建物、設備、金融資産など
↑目に見えない資産↓	人材、技術、組織力 ノウハウ、ブランド 経営理念、人材育成術 顧客とのネットワークなど —ポイント!— 見えない「強み」とは何か。 その強みをどう生かすか。

産(知的資産)にも注目して、その活用を通じて企業価値の向上につなげることが重要です。知的資産をきちんと自社の強みとして再発見し、有効活用しましょう。

見えざる資産の活用については、最近「知的資産経営」という名称で様々な取り組みが進んでいます。また独立行政法人中小企業基盤整備機構が作成した「知的資産経営報告書作成支援マニュアル」には、知的資産とは「従来のバランスシート上に記載されている資産以外の無形の資産であり、企業における競争力の源泉である人材、技術、技能、知的財産(特許・ブランド等)、組織力、経営理念、顧客とのネットワーク等、財務諸表には表れてこない目

に見えにくい経営資源の総称」とあります。忘れてはならないのが、この知的資産とは無形の経営資源であるため、保有するだけでなく、活用することによって存在が実感され、初めて企業価値を高めることができるといふことです。

■真の実力を知る■

知的資産は「目に見えにくい」経営資源です。つまり、自他ともすべくよく認識している、目に見えるものだけを抽出しても十分ではありません。

一見、見過ごしてしまいがちな会社の真の実力を知ることが目的であり、次の2つの視点が重要になります。

①「強み」を深く掘り下げる

強みが何であるかを知るだけでなく、「何故」、「どうやって」生み出されているか、他とどこが違うかを出来る限り深く掘り下げます。競争優位の源泉を知るためには、製品、商品、サービスの性能、機能だけでなく、その売り方や供給体制、更には人材育成方法や会社の方針など、色々な所に秘訣があるはず。それを何故、成功したのか?何故、強みとなったのか?の視点で考えていきます。

②「強み」を広く捉えて、つながり(連鎖)を考える

会社の強みを網羅的かつ体系的に捉えるためには、幅広い視点から強みを検討する必要があります。どんなに特徴的な会社であっても、会社の強みが1つしかないということはありません。特に、知的資産はそれぞれが作用しあって相乗効果を出す特性がありますので、色々な角度から抽出し、検討する必要があります。単に抽出するだけでなく、それぞれのつながり(連鎖)やその相乗効果などを考えると、強みの「保有」だけでなく、「生かす」といった動的な視点から把握することができます。このように、知的資産を知るためには、強みをより「深く」「広く」捉え、それぞれの関連性を把握することが重要になります。

■経営理念も知的資産■

企業の最も重要な知的資産として「企業理念」もあげられます。経営理念や信条という、形骸化していると考えられがちですが、実際、成功している多くの老舗企業では共通の価値観の醸成や経営方針の浸透、精神面での支柱など様々な面で、企業理念自体が企業の知的資産になっているのです。



◆平成27年度税制改正大綱◆ 法人実効税率の引下げが柱に 外形標準課税は拡大へ

与党は昨年12月30日、平成27年度税制改正大綱を決定しました。衆院解散・総選挙の影響により例年に比べて遅れていましたが、これで改正のメニューが出揃ったことになりました。

柱となるのが「法人実効税率の引下げ」です。「平成27年度を初年度とし、以後数年で、20%台まで引き下げる」との目標を掲げています。

国・地方を通じた現行34・62%の法人実効税率（東京都は35・64%）は、27年度に32・11%（▲2・51%）、28年度に31・33%（▲3・29%）となり、さらに引き続き、28年度以降の税制改正においても、20%台までの引下げを目指すとしています。

法人減税の代替財源の確保は、2段階で進め、27年度は①欠損金繰越控除の見直し、②受取配当等益金不算入の見直し、③法人事業税の外形標準課税の拡大などを行います。

代替財源の確保の柱となるのが、赤字企業にも課税する外形標準課税

の拡大で、資本金1億円以上の中堅大企業を対象に外形標準課税を2年間で2倍に広げるとしています。

つまり、業績のいい企業にとつては法人減税の恩恵がある仕組みで、赤字を計上する大企業などは負担増になるとみられています。

今回の税制改正大綱の最大の焦点となる法人実効税率の引下げ。これまで日本の法人実効税率は米国に次いで主要国で2番目に高い税率となっていました。そのため、高収益企業が重い税負担を避けるために、日本から海外に事業所などを移すといったケースもみられました。アジアや欧州ではすでに、税率を引き下げて国際企業を誘致する動きが進んでおり、日本も追随することになります。

しかし、法人実効税率を20%台後半まで下げたとしても、税率引下げで日本の先を行く国が多いのも実情です。

2月の税務と労務

—税務—

- ★26年分所得税の確定申告
申告期間…2月16日から3月16日まで
- ★26年分贈与税の申告
申告期間…2月2日から3月16日まで
- ★固定資産税（都市計画税）の第4期分の納付
納期限…2月中において市町村の条例で定める日
- ★1月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…2月10日
- ★26年12月決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等の確定申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税）
申告期限…3月2日
- ★3月、6月、9月、12月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…3月2日
- ★法人の1月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…3月2日
- ★6月決算法人の中間申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税）…半期分
申告期限…3月2日
- ★消費税の年税額が400万円超の3月、6月、9月決算法人の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…3月2日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の11月、12月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（10月決算法人は2カ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…3月2日

—労務—

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…3月2日

社長をはじめ全社員が高い利益意識を持つことは非常に重要です。全社員が年度目標の達成に向けた行動をすれば利益は上がります。ただし、別の問題も考えなければいけません。利益意識は高くなるが短期利益志向になりやすいという問題です。

▼「新入社員の育成にかかる時間や投資はもったいない」「業績に貢献しない社員は必要ない」「成果がいつ出るかわからない」「そんな時間があったら当期の業績を上げるための仕事

将来視点で利益意識を

をした方がよい」という話になり、将来の成長と発展に向けた課題解決が進まないケースが多くなります。▼将来のことを考え、管理職や若手社員の意識を短期志向から中長期志向に切り替えることも大切です。そのための仕事を考えることも経営者の役割といえます。管理職や若手社員が将来の視点から自ら考え、行動する組織でなければ会社は発展しないでしょう。確かに年度目標の達成も大切ですが、より重要なのは将来の視点ではないでしょうか。