

松嶋一海税理士事務所通信

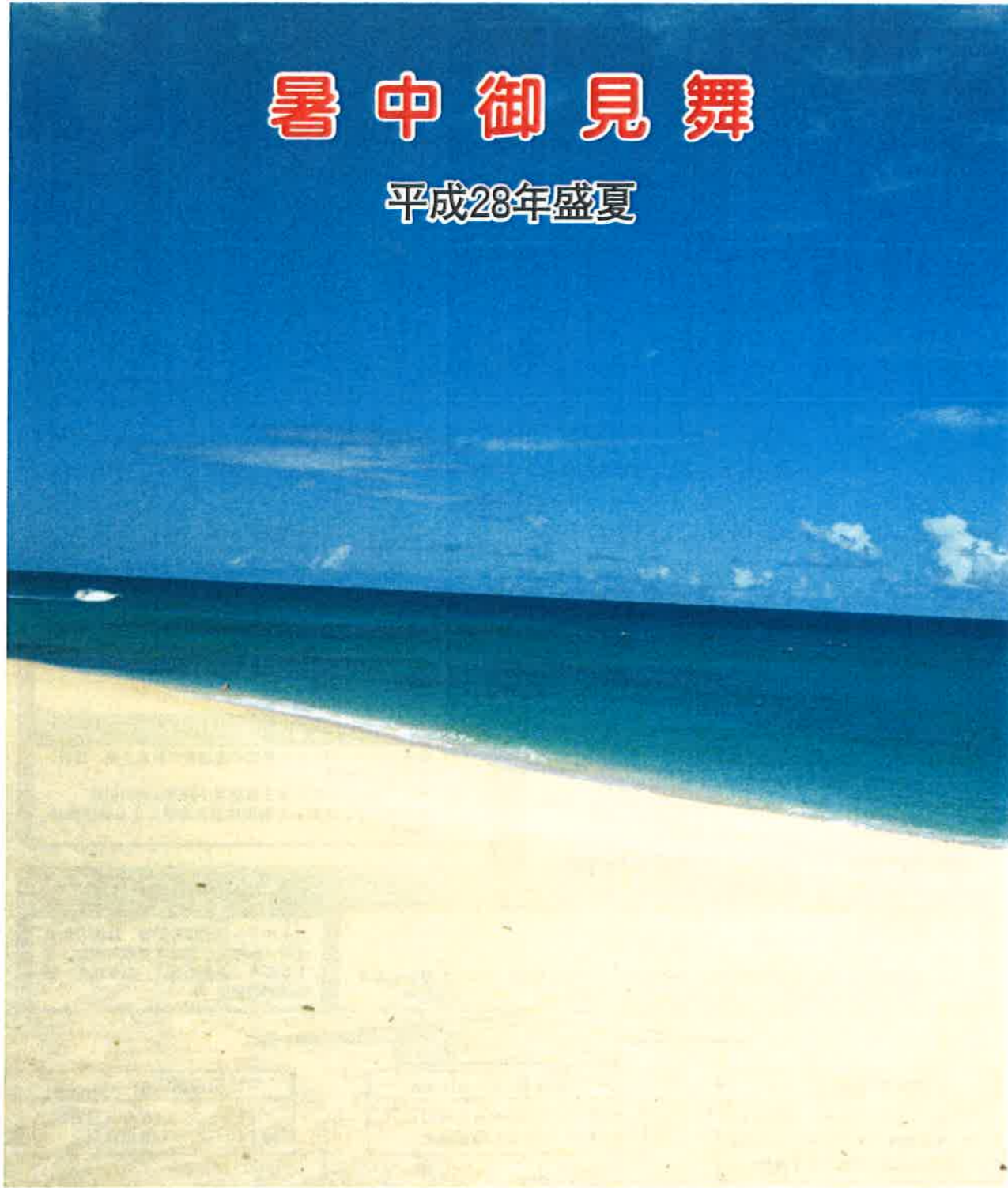


題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海  
〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201  
TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



編集協力 MDC2006  
03 (3981) 2421



暑中御見舞

平成28年盛夏

誌上ギャラリー

松嶋楠城

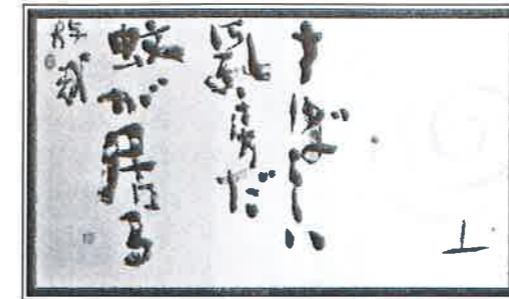
昭12.5~平20.6 鳥取県生  
元独立書人団理事・審査員  
元日本象書会 会長  
元全日本書道教育連盟会長  
元東洋大学、目白女子短大講師  
元日本書道専門学校助教授  
元和洋女子大学ソフトテニス部監督

「てふてふひらひら山頭火」  
松嶋楠城著(株エピック社刊)より



P72 作品57  
「もう逢へない顔と顔とでほほえむ」  
(作評)  
それがどれほどに愛しいことなのか。目を見ながら心の中では、泣くことに耐えている。「ほほえむ」と表現する真意は、深すぎる。気負わない自然体の字「もう」が、そそと語っている。

柴山抱海書展 一放哉を書く一  
於銀座鳩居堂画廊3階  
平成28年4月19日(火)~24日(日)



柴山抱海

昭16 鳥取県生・  
在鳥取市青谷町  
(公財)独立書人団 評議員  
日本象書会 理事長  
山陰書人社代表・  
鳥取書道連盟会長  
西安美術学院客員教授

「すばらしい乳房だ蚊が居る」 35×60

(説明)  
短文の中に季節感と生活感が凝縮されている。そんな光景は、もう、今の日本では望めない。それゆえに新鮮な響きとなって迫ってくる。ハッとすることが日常の中にあることを教えられる作品だ。

さきづけ・あとづけ 『改正・同級・衝撃』 Vol.XIV (seq.162)

平成28年8月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○すっかり梅雨空から解放され、本当に暑い日となりました。暑さで顔を真っ赤にした人が多くなると、もしかしたら、今日も、35度を越えたかな、なんて思います。このところ、当方、まるで、もぐらのように仕事をしていますが、この春、事務所の前の道路の電柱がなくなり街並みもよくなって、嬉しいのですが、雨が降っても気づけなくて、降りてみて「あつ。雨だつ。」と、慌てさせられること、しばしばです。  
○さて、税務の職場は、7月の定期異動も終わり、各署は、新体制となりました。事務運営も示され新しい事務年度がスタートしました。調査予定事案は、定期異動前に日程が確保されているものもあり、当方も、その対応をすることとなります。一方、いわゆる役所の退職者の再任用ですが、60歳を過ぎて調査事務に従事されている方も居りますが、これは、なかなか大変なことだと思えます。また、事務処理では、2年前の税制改正がじわりと、申告実務でも出てきたと感じます。昨今は、申告書の作成をしながら、行き詰って調べると変更点に気付くという悪いパターンになりました。先月も受取配当の益金不算入の計算をしておりましたら、国内分が全く違う形となっていて驚きました。調査事務手続きが整理され、ようやく慣れてきましたが、ここ数年、行政指導による是正しようようも定着して来ませんでした。従前より、届け出もきちっと求められてきており、より丁寧な対応が求められていると感じます。  
○ところで、中学の同級会が6月にありまして、鳥取に帰って来まして。同級生は、もともと100人ちょっとのところ、すでに17名が亡くなっており、当日は、30名の集まりとなりました。今回は、長い間、同級会の世話人をしてきてくれた荒木文仁君が臥せっているということだったので、どうしても彼の顔を見たいと思って参加しました。彼は中尾晃信君との二人三脚で、本当に長いこと世話をしてくれました。今回、世話人の代表を代ってやってくれた中原克昭君とは、同級会の前日に電話をし、お見舞いが可能か聞いたところ、顔を出してやるのが家族の希望のようだとのことだったので、当日午後、お見舞いに行きました。同級会を30年も、ずっとまとめてくれた彼は、田舎にいて、都会に出た自分たちのことを、いつも気遣ってくれていました。60年以上も前の子供の頃の話をしながら、彼に対する感謝とお見舞いの両方の気持ちが交錯し、唯々、懐かしさで胸がいっぱいになりお互い涙しました。当日の同級会では、中原克昭君の発案で、同級生一同で彼に感謝状を贈呈したいという提案がされ、皆の賛同を得て、同級会の翌日、彼のところへ現物が届けられました。また、希望者で行った鳥取のわらべ館では、泊中学校の校歌をみんなで歌うことができました。荒木君は、ほどなく会話もできなくなり、20日ほどで旅立ちました。告別式には同級生21人がお見送りしたと事務局の中尾君から便りが届きました。  
○ところで、6月は父の日があります。原宿を日本一のファッションの街にした渋谷区法会会長で株式会社ジムの八木原会長が続けてこられた、日本メンズファッション協会の第35回「ベストファーザー・イェローリボン賞」の発表授賞式に声がかかったので、顔を出してきました。この発表授賞式には、もう、4、5回になりますが、最近では、どんな人が選ばれるのだろうか、という興味を持ちながら、そこでの受賞者のトークも楽しみになりました。今年は、プロ野球の上原浩治さんやプロレスの棚橋弘至さんが入っており生の声から、プロの大変さを感じ取ることができました。茶道の小堀宗美さん、円谷プロダクションの大岡社長、タレントのユージさん、三重県知事の鈴木英敏さんといろいろな部門から選ばれた方それぞれの専門性は、どの道も「深い」と思うことばかりでした。とりわけ、命をかけているプロレスラーの棚橋選手のコメントは、家族も自分も「無事」という思いにプロの覚悟を知り胸が詰まりました。  
○それから、6月の中旬になりますが、渋谷区税会と宅連協会渋谷区支部(4地区)との共催の特別講演会「からだにやさしいがん治療、治せなかったガンに挑む」~PET-CT診断とサイバーナイフの放射線治療~がありましたので聴講いたしました。講師の宮崎紳一郎医師の説明は、明確でこれまでの放射線治療との違いを聞き、ものすごい衝撃を受けました。熱心な質疑においても、先生でできないものではないという明確さが、却ってものすごい説得力があり信頼になるのだと思って聞きました。そして、ああ、この先生がダメと言われたら本当にダメなんだなあーというほどの、ものすごい衝撃を受けました。皆様からの、何気ない頑張「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)



# 中小企業等経営強化法 平成28年7月1日よりスタート 経営力向上計画で稼ぐ力を強化

## 7月1日施行

中小企業が新たに取得した機械装置の固定資産税を3年間半額にする特例などが盛り込まれた「中小企業等経営強化法」が7月1日より施行されました。

周知の通り、支援措置の内容は様々ありますが、大きく分けると次の2つの柱から成っています。

- ①生産性を高める一定の機械装置を取得した場合、3年間、固定資産税を2分の1に軽減
- ②計画に基づく事業に必要な資金繰りを支援

※ただし、各種の支援措置を受けられる企業規模は明確に決まっています。各支援措置の内容とその対象となる中小企業者等の範囲（企業規模）、また、手続き等につきましては、中小企業庁ホームページに掲載されている「中小企業等経営強化法・経営力向上計画策定・活用の手引き」をご参照下さい。

## 経営力向上計画

前記①、②の支援措置を受けるためには、中小企業者等が人材育成、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資等により、生産性を向上させるための計画を記載した「経営力向上計画」を作成。事業分野ごとの担当省庁に提出して認定を受ける必要があります。具体的には、現状認識、目標、取り組み内容などを記載する実質2枚の様式により作成します。

## 事業分野別指針

経営力向上計画については、事業所管大臣が策定した「事業分野別指針」を確認しながら作成することになります。現時点では製造業、卸・小売業、外食・中食、旅館業、医療・介護、保育、貨物自動車運送業、障害福祉、船舶、自動車整備などの分野が明らかにされていますが、今後、その他の分野についても順次公表される予定です。

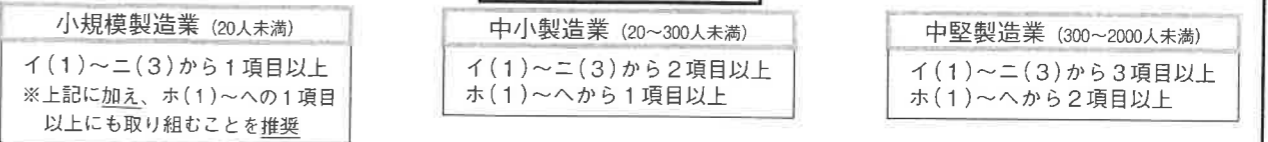
### (例) 製造業の指針【目標とする指標及び数値】

①労働生産性 or ②売上高経常利益率 or ③付加価値額（事業形態に応じ一つ選択）

- 3年計画 +1% (①、③)、+3% (②) 以上
- 4年計画 +1.5% (①、③)、+4% (②) 以上
- 5年計画 +2% (①、③)、+5% (②) 以上

### 製造業の指針【実施事項について】

<b>自社の強みを直接支える項目</b> <b>イ. 従業員等に関する事項</b> (1) 多能工化及び機械の多台持ちの推進 (2) 継続的な改善提案の奨励 <b>ロ. 製品・製造工程に関する事項</b> (1) 実際原価の把握とこれを踏まえた値付けの実行 (2) 製品の設計、開発、製造及び販売の各工程を通じた費用の管理	<b>ハ. 標準化、知的財産権等に関する事項</b> (1) 異なる製品間の部品や原材料等の共通化 (2) 暗黙知の形式知化 (3) 知的財産権等の保護の強化 <b>ニ. 営業活動に関する事項</b> (1) 営業活動から得られた顧客の要望等の製品企画、設計、開発等への反映 (2) 海外の顧客に対応出来る営業及び販売体制の構築 (3) 他の事業者と連携した製造体制の構築による受注機会の増大
<b>自社の強みをさらに伸ばす項目</b> <b>ホ. 設備投資並びにロボット及びITの導入等に関する事項</b> (1) 設備投資 (2) ロボットの導入又は増設 (3) ITの導入 (4) 設備投資等が製品の品質及び製品一単位当たりの製造費用に大きな影響を及ぼす分野に関する留意事項（鉄鋼、化学、電子・電気、重電、航空・宇宙、医療機器等）	<b>ヘ. 省エネルギーの推進に関する事項</b> エネルギー使用量の把握、設備稼働時間の調整及び最適な管理の実施、省エネルギー設備の導入、エネルギー管理体制の構築等



国税庁は、相続税や贈与税の算定基準となる2016年分の路線価（1月1日時点）を発表しました。約32万8千地点の標準宅地の評価額は、全国平均で前年比0.2%のプラスとなり、リーマン・ショック前の2008年以来、8年ぶりに上昇に転じました。

東京、大阪、愛知など14都道府県（前年は10都道府県）で上昇しました。北海道と福岡が8年ぶりに、広島はバブル末期（1992年）以来の上昇となりました。熊本は4月の地震被害は反映されていません。下落した33県の大半でも下げ幅が縮小しており、地価回復の裾野の広がりが鮮明となりました。

ただ、地方では下落幅が拡大している地域もあり、大都市と地方の二極化も続いているようです。

地価上昇の背景には、インバウンド（訪日客）需要や金利低下に伴う住宅取得、都市部の再開発の増加などが影響しています。訪日客が多い東京、京都、金沢、福岡などは上昇率が10%を超えました。

## 路線価が8年ぶり上昇 全国平均で0.2%プラス —国税庁、2016年分—

金融緩和により銀行が不動産業向け融資を増やしているほか、利回りを求めて不動産投資信託（REIT）にも投資資金が流入していることも地価上昇につながっています。しかし、インバウンド需要の減速感やイギリスの欧州連合（EU）離脱決定に伴う金融市場の混乱などで、今後不動産取引が活発に行われるかは不透明な情勢で、都市部では高値警戒感も出ています。

都道府県庁所在地の最高路線価は、前年より4市多い25市で上昇し、うち札幌や神戸、広島など10市の上げ幅は10%以上でした。上昇率トップは大阪・御堂筋の百貨店「阪急うめだ本店」前の22.1%でした。

地点別では、東京・銀座の文具店「鳩居堂」前が31年連続で日本一。価格は1平方メートル当たり3200万円、リーマン・ショック前を上回りました。

一方、都道府県別で下げ幅が最も大きかったのは秋田で3.9%。愛媛2.1%、青森、山梨、和歌山が1.9%で続いています。

職場での熱中症対策は万全でしょうか。「体力に自信がある」「こまめに水分補給しているから大丈夫」と過信していませんか。これを機会に職場での熱中症の予防対策を心がけましょう。

職場における死亡災害の発生時刻は、午後2時〜4時が全体の半数を占めており、30歳代から50歳代まで年齢層も幅広く発生しています。業種別では建設業が約6割を占めますが、製造業等でも発生しています。そして、作業開始の初日が最も多く、初日からの3日間で3分の2を占めているのが大きな特徴です。

### ①作業管理

作業の状況に応じて、連続作業の短縮や休憩時間を確保すること。また、熱への順化期間（熱になれ、その環境に適応する）の有無が熱中症の発症リスクに大きく影響することから、計画的に順化期間を設けるよう努める。透湿性・通気性の良い服を着ること。自覚症状の有無にかかわらず、水分・塩分を作業の前後および作業中に定

## 職場の熱中症予防 暑さのリスク管理



期的に摂取するよう指導する。そして、これらが徹底されているか、作業者の健康状態に異常はないか巡視を行う。

### ②健康管理

糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全等は熱中症の発症に影響を与えるおそれのあることから、健康診断の実施、異常所見のある場合は医師などの意見を聞き、必要に応じて就業場所の変更や作業の転換などとする。睡眠不足、体調不良、前日の飲酒、朝食の未摂取も熱中症の発症に影響を与えるおそれがあるため、日常の健康管理の指導、必要に応じて健康相談を行う。

### ③労働衛生管理

熱中症の症状、予防方法、緊急時の救急処置、熱中症の事例について、作業管理者、労働者に教育を行う。

### ④救急処置

緊急連絡網や緊急時のマニュアルを作成・周知し、熱中症らしき症状が出たときにはすみやかに救急処置を行う。重症の場合はためらわず救急車を呼ぶ。

# 「1億総活躍プラン」 同一労働同一賃金の実現 ガイドラインを策定へ

安倍内閣は、「1億総活躍プラン」を閣議決定し、その中で「同一労働同一賃金」の実現に向けた施策を打ち出しました。正規雇用か非正規雇用かの違いにかかわらず、同じ労働であれば同じ賃金を払うべきだとする「同一労働同一賃金」は、非正規労働者の待遇改善策として注目が集まっています。

同一労働同一賃金の実現を求める背景には、現在、雇用者の4割近くを占める非正規社員の賃金が低いことが経済にマイナス効果を及ぼしているためです。

非正規社員の数は、年々増加して

## ●正規社員と非正規の格差●

正規社員	非正規社員
フルタイム	仏 → 89%
賃金 100	独 → 79%
	日本 → 56%

## ●労働関係法の改正●

パート	パートタイム労働法
契約社員	労働契約法
派遣社員	労働者派遣法

いる一方、賃金については、非正規社員の平均年収は、正社員の6割程度に過ぎないという国の調査もあります。このような状況では物価だけ上がっても個人消費が伸びず、経済が活性化されない要因となっています。政府は、まず企業が稼げるようにする↓企業の業績が良くなり、賃上げができる↓個人消費が増える↓企業の業績がさらに上がる↑という経済の好循環が起きることを期待していました。

しかし、大手企業の決算は、総じて好調を維持しているにもかかわらず、賃金は期待したほどには上がっていません。それどころか、物価の伸びを差し引いた実質賃金は4年連続マイナスで、個人消費も低迷した

ままです。このため企業に賃上げを要請することに加えて、同一労働同一賃金により格差を是正し、生活水準の底上げを図ることによってアベノミクスを推進したい考えです。

## ■労働関係法の改正■

政府は今後、労働関係法の改正により同一賃金を進める方針です。具体的には、パートタイム、契約社員、派遣労働者に対する不合理な賃金格差の是正を目指します。

そのために、それぞれに関係するパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法などの法改正を軸に、関連法案の準備を進めます。

また、この法改正に先だって、ガイドラインを策定します。ガイドラインでは、正規と非正規という雇用形態の違いだけで、待遇に差をつけることを原則禁止する方針で、非正規雇用労働者の賃金を正規雇用の7〜8割程度に引き上げることを目指すとしています。さらに、格差があっても許される場合の「合理的な理由」を具体的に明示して、企業に格差是正を促す考えです。

## ■実現へ向けた課題■

そもそも同一労働同一賃金は、日

本での導入は難しいと考えられてきました。まず、日本では、何をもち「同一労働」というのが明確ではありません。

日本の職場では、仕事のおおまかな事は決まっていますが、「誰が何をやる」ということは、現場で臨機応変に決めるのが普通です。その人の仕事がどこまでなのか、簡単には線引きできません。つまり、同じ仕事という前提が成立しにくいわけです。

さらに、人件費の問題も避けては通れません。たとえば、正社員の賃金を今のまま維持して、非正規の賃金を上げるなら、人件費の総額は増えることとなります。経営環境が不透明さを増す中で、人件費をどこまで増やせるか、経営側の対応が課題になります。一方、人件費の総額は増やさずに、非正規社員の賃金を上げれば、正社員の賃金は、下がることとなります。これには組合側が反発することになりそうです。

このため政府は、賃金差が認められる事例や認められない事例を具体的に示すガイドラインを年内にも策定し、同一労働同一賃金の実現を急ぐ方針です。どこまで「同一」に近づけることができるのか、政労使、それぞれの覚悟が問われこととなります。

## 「ダラダラ会議の弊害」

仕事をする上で欠かせない会議ですが、長時間にわたり打ち合わせをしても、なかなか結論が出なかつたり、次回の会議に持ち越しというケースもあるのではないのでしょうか。会議は時間をかければかけるほど良いと思いがちですが、人が集中力を保つには10〜20分が最適、30分が限度ともいわれています。時間制限なくダラダラと行う会議が常態化してしまつと、全社的にも労働生産性の低下につながりかねません。

## 【短時間で集中する】

そこで、会議の手法の一つとして話題になっているのが「スタンディング会議」(立つて行う会議)です。スタンディング会議には、次のようなメリットがあるといわれています。

- ◆立っていることで個々の集中力を維持できる
- ◆より短時間で結論を出そうという参加者の意識が高まり効率がアップする
- ◆問題発生時にすぐに集まることのできる ― など

## 短時間で効率アップ



## 「スタンディング会議」のススメ

ある会社でスタンディング会議を導入したところ、会議時間は4分の1、利益は3倍に伸びたといっています。また、米ミズーリ州のワシントン大学が行った調査では、参加者の創造性が上がる一方で、対立が減るといった結果も明らかとなりました。調査によると、立ったままミーティングを行ったときは、興奮度合いが高かった一方で、アイデアに対しては柔軟になり、自分のアイデアに固執することが少なかったという結果が出ました。加えて、より多くの情報共有にもつながったといっています。さらに、腰痛解消や体脂肪率の軽減など、社員の健康効果も期待できるとしています。

「いつも会議がダラダラと長い」、「結論が出るまでに時間がかかる」という会議が当たり前にならないよう、会議室のイスを減らして、代わりにオフィスの端にいつでも立って会議ができる高さのテーブルを増やしてみてはいかがでしょうか。

## 「ご存じですか? 名刺の由来」

### 「ビジネスツールの起源」

ピシツとしたスーツでネクタイをキユツと締め、書類や内ポケットの名刺入れを確認して、いざ営業先へ。自分を映す鏡ともいえる名刺、スーツ、ネクタイの起源とは――。

## ■名刺の起源

そもそも名刺の起源は中国といわれています。年代は諸説ありますが、すでに7〜10世紀(唐の時代)の書物にも登場しています。当時は訪問先が不在だった際に、木や竹の札に自分の名前を書き、戸口に刺して訪問したことを知らせるために使っていました。

その木や竹のことを「刺」と呼んでいたことが「名刺」の由来のほか、「戸口に名を記した札を刺す」ことが名刺の由来との説もあります。

## ■スーツの起源

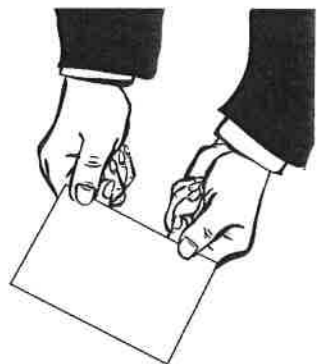
スーツ発祥の地は諸説ありますが、イギリスが有力で、15〜16世紀頃に登場したといわれています。元々はフロックコートという農作業着がルーツで、丈が長く、前開きはなかったため作業がしづらかつたといわれています。

そこで、作業しやすいように前開きのボタンがつけられたり、室内でも着やすいように丈を短くしたり、縫製が進化していきました。

## ■ネクタイの起源

ネクタイ発祥の地はクロアチアといわれています。クロアチア兵士が家族や恋人から無事に帰還する願いを込めて首に巻いてもらったスカーフが原型で、17世紀頃に登場したといわれています。

また、面白いエピソードとして、ルイ13世を守るためにクロアチア兵士がフランスを訪れた際、ルイ14世がクロアチア兵士の巻いているスカーフに興味を持ち、側近に「あれは何だ?」と尋ねたところ、側近はクロアチア兵士のことと勘違いをして「クラバット(クロアチア兵士)です」と答えました。そこで勘違いが生まれ、現在でもフランスではネクタイの事をクラバットと呼びます。



# 労務

## 事業所内の全面禁煙化

健康増進法では企業にも受動喫煙防止の努力義務が課され、また厚生労働省の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」によれば、「全面禁煙か空間分煙が望ましい」とされています。

現在、多くの企業では喫煙室の設置による分煙化が進んでいる状況ですが、受動喫煙による健康被害が科学的に明確にされている昨今、健康増進法の趣旨から考えても全面禁煙化の流れが加速すると思われます。

喫煙という行為は完全に私的な行為といえますが、労働者は勤務時間中については、「仕事に専念する義務」を負っていますので、喫煙により業務を中断する「私的行動」を禁止しても問題はありませぬ。

一方で休憩時間中の喫煙については、労基法で「休憩時間は自由にさせなければならぬ」と定めてあるため、全面禁煙化は原則としてこの自由に反します。

ただし、企業には「労働者の安全に配慮する義務」も課せられている

ため、社員の受動喫煙対策は、この安全配慮義務の一つとみることができま。実際に受動喫煙防止策を講じなかつたことで損害賠償を請求されたケースもあります。

事業所内を全面禁煙化とするには、まず就業規則で「事業所内は全面禁煙である」ということ、「違反した場合の措置」について定めていること、そして、その内容について従業員に周知されていることが必要となります。この禁煙に関する規定については、就業規則に定めること自体、問題はありません。それらの条件を満たしていれば、就業規則に基づき、規則違反をした従業員に対して懲戒処分を行うことは可能です。また勝手に職場離脱して喫煙していた時間は、労務の提供をしていないわけですから債務不履行により賃金カットの対象となり得ます。

労災保険のアフターケア制度は、労災の原因になった病気やケガがいったん完治したものの、後遺障害などが残っている場合に行われるアフターケアのことです。

業務上や通勤途上の病気やケガが治った後、再発や後遺障害を防止するため、労災保険指定医療機関で必要に応じ、診察、保健指導、検査などが一定の範囲内で無料で受けることができます。これにより、被災した労働者のその後の円滑な社会生活復帰を目的としています。ここにおける「治った」とは、完全に治癒した場合のみならず、今後治療しても改善できないような症状固定の場合も含まれます。

## 労災保険のアフターケア制度

～労災後の後遺障害など～

対象となる病気やケガは、主なものとしては、脊髄損傷、頭頸部外傷、人工関節・人工骨頭置換など20種類あり、業務災害や通勤災害による病気やケガが治った後、障害補償の対象となるような一定の障害が残った場合に限られます。

アフターケア制度以外にも、障害等級第1級から第14級に該当するような障害が残った場合、労災保険における障害補償年金が受給できる場合があります。

備え付けの健康管理手帳交付申請書に記入し、所属事業場を管轄する都道府県労働局長に申請する必要があります。申請は「治った」日の翌日から可能です。

審査の結果、申請が認められた場合、「アフターケア健康管理手帳」が交付されます。健康管理手帳を労災指定医療機関に見せることでアフターケアが受けられます。また、対象者の経済的負担を軽減するため、通院する距離によっては、アフターケア通院費支給申請書に領収書等を添付して、通院に関する費用の支給を受けることもできます。

# 税務

## ふるさと納税額4・3倍 制度拡充などが後押し

総務省は、個人が故郷や応援したい自治体に寄附する「ふるさと納税」の平成27年度の寄附額が約1653億円となり、前年度(約388億円)の4・3倍に急増したと発表しました。寄附件数も約726万件で、前年度(約191万件)の3・8倍となりました。

ふるさと納税は、自治体に対する寄附額のうち、2000円を超える部分について、一定の上限まで、所得税と住民税から原則として全額が控除される制度です。

平成27年度に寄附額、寄附件数ともに急増した背景には、各自治体の返礼品の充実に加え、平成27年度税



制改正で減税を受けられる寄附の上限額が約2倍に引き上げられたこと、確定申告が不要な給与所得者を対象に、寄附先の自治体が5団体までであれば確定申告が不要となる「ふるさと納税ワンストップ特例制度」の創設といった制度拡充が行われたことなどがあるとみられています。

寄附額を市区町村ごとに見ると、宮崎県都城市が42・3億円で最多、次いで静岡県焼津市(38・2億円)、山形県天童市(32・2億円)、鹿児島県大崎町(27・2億円)と続きました。都城市は牛肉と焼酎、焼津市はマグロといった地元特産の返礼品が人気を集めました。

一方で、制度のゆがみも生じています。ある自治体で寄附額の7割相当の商品券を返礼品としたところ、ネットオークションで転売される事例が続出。実質的な節税対策につながるというところで、総務省では引き続き、各自治体に換金性の高い返礼品の自粛を要請しています。

## 8月の税務と労務

### 一 税 務

- ★個人事業税の納付(第1期分)  
納期限…8月中旬において各都道府県の条例で定める日
- ★個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第2期分)  
納期限…8月中旬において市町村の条例で定める日
- ★7月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…8月10日
- ★6月決算法人の確定申告(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…8月31日
- ★3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の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…8月31日
- ★法人・個人事業者の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…8月31日
- ★12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…8月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の3月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)  
申告期限…8月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の5月、6月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(4月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税)  
申告期限…8月31日
- ★個人事業者の28年分の消費税・地方消費税の中間申告  
申告期限…8月31日

### 一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限……8月31日

## 「叱る」と「怒る」

最近、パワハラなどの問題もあり、部下を叱りたくても叱れない、あるいはうまく叱ることができないという管理職が増えています。部下が間違ったことをしたり、不注意でミスをしたら、叱ることもまた上司の役目ですが、本気で叱れる上司は少なくなつたようです。▼「叱る」とは「怒る」ことではありません。ただただ感情に任せて怒鳴りつけたりする「怒る」という行為とは根本的に異なります。相手が間違つたこととした場合に、本人にそのことをきちん

認識させ、反省を促し、次に同じことをしないように指導することが「叱る」ということです。部下をきちんと仕事のできる人材に育てることも上司の仕事なのです。▼叱られた部下が、自ら反省し、考え、対処できるように、逃げ道を作つてあげることが大切です。叱つた後に「これができれば問題はないよ」などのようにフォローすることで、部下に反省の機会を与え、成長につなげてあげることが重要です。上手に叱ることは社員教育の一環でもあるのです。