

お客様各位

寒さ厳しき折、皆様お元気でお過ごしでしょうか。

今年も年始に「よい年でありますように」と
初詣に行かれた方も多いかと思えます。

では、運が良いとはどういうことなのでしょうか？

右脳の研究者の七田先生は著書の中で運の良さはイメージの差だと言っています。
日頃から何か悪いことが起きた時に、
「ああやっぱり私はついていない」と思うことで、
さらに悪いことをイメージしてしまい、
さらに良くないことが引き寄せられてしまいます。

ピンチこそチャンスと捉え、良い結果をイメージしてみてください。
大変な時が成長のチャンスでもあるのです。

ロールプレイングゲームでも強い敵を倒すほど経験値が上がります。
それと同じで、大変なことやトラブルを多く経験することで、
「それが経験となり自分自身のスキルが上がる」とプラス思考で考えると
嫌なことがあっても「よし来た」と受け止めることができるのだと思います。

チャンスはじっと待っていてもやって来ません。
行動することで、よりチャンスを掴みやすくなります。

ぜひ、チャンスに出会えるように行動し、
何か問題が起きたとしても「チャンス」と笑顔で受け入れると、
良い運が引き寄せられるのではないのでしょうか。

今年も笑顔と行動力で幸運を引き寄せ続けていきたいですね。

須黒会計インフォメーション

平成 26 年 2 月号

I N D E X

- 1 . 【税務情報】 **年末調整と確定申告の重要性**
- 2 . 【会計税務】 **所得拡大促進税の拡充**
- 3 . 【ヒント・ヒント】 **優先順位**
- 4 . 【お役立ち情報】 **経営体力診断のご提案**

1 . 【税務情報】 **年末調整と確定申告の重要性**

年末調整が終わり、所得税が徴収されすぎていたとして、還付金を受取り一安心されている方も多いかと思えます。

年末調整が終わると、会社から源泉徴収票が配布され所得税が還付もしくは徴収されて終わり、というイメージが大きいのではないのでしょうか。

一般的には年末調整でその人の所得が決定し税金が計算されますが、確定申告でしかできない控除や別収入があり確定申告をしなければならない人もいて、年末調整だけでは完結しない場合もあります。いずれにしても、年末調整と確定申告でその人の一年の収入と税金の納付額が決定し、その後の生活のあらゆる場面に影響を与えます。代表的なものといえば住民税でしょう。

普通の勤務者の場合、所得税は毎月天引きされ、年末調整で一年の支払うべき金額が確定しますが、住民税は年が明けてからお住まいの市区町村で計算されて通常5月くらいまでに納付額が通知されます。

給料を受け取った時期と税金を支払う時期とにズレがあるので今支払っている住民税はいつの収入に関するものなのかがわかりにくく、また、納付の仕方も会社から天引きの方法と自分で納付する方法とがありますが、一般的にあまり意識されていない傾向があるようです。

住民税の申告は所得税とセットで行われている為、年末前に退職した人や転職した人で年末調整をしていない場合は、所得税を納めすぎている可能性があるだけでなく、翌年の住民税にも多

大な影響があります。

住民税の対象となる所得の計算は所得税とほぼ同じですが、控除の金額が所得税の場合よりも少なく、税率は一律10%です。又、所得税は収入により税率が変わり課税所得が195万円までなら所得税率が5%になるのに対して住民税は一律10%で、住民税の負担の方が大きいケースがあります。

年末調整をしなかった場合や年末調整でできたはずの控除を資料の未提出などでできなかった場合は、還付の可能性がある上、住民税にも関係しますので、忘れずに確定申告をすることをおすすめします。

2. 【会計税務】 所得拡大促進税の拡充

・民間投資活性化等のための税制改正大綱

平成25年度税制改正で創設された所得拡大促進税制（雇用者給与等支給額が増加した場合の税額控除）について、平成25年10月に公表された与党の「民間投資活性化等のための税制改正大綱」により、民間投資の活性化を含む「3本の矢」の成果が所得の拡大という形などで広く国民に享受されることが、重要であるとして、さらに拡充されることになりました。法律改正は、平成26年度税制改正により行われることとなりますが、ここでは税制改正大綱の内容を確認していきます。

・所得拡大促進税制

所得拡大促進税制は、企業が従業員の給与等支給額を増加させた場合、雇用者給与等支給増加額の10%の税額控除を行うものです。

ただし、その事業年度の法人税額の10%（中小企業者等は20%）が上限となります。

また、雇用促進税制（雇用者の数が増加した場合の法人税額の特別控除）の適用を受ける事業年度については、所得拡大促進税制の適用を受けることはできません。

・雇用者給与等支給増加割合要件

現行は5%以上とされている雇用者給与等支給増加割合要件について、適用年度の区分に応じて、次のとおりとされます。

- 1.平成27年4月1日前に開始する適用年度・・・2%以上
- 2.平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に開始する適用年度・・・3%以上
- 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適用年度・・・5%以上

なお、雇用者給与等支給増加割合とは、雇用者給与等支給増加額（雇用者給与等支給額から基準雇用者給与等支給額を控除した金額）の基準雇用者給与等支給額に対する割合をいいます。

・平均給与等支給額要件

現行は国内雇用者に対する給与等を計算の基礎としている平均給与等支給額要件について、継続雇用者に対する給与等を計算の基礎とすることとされます。

継続雇用者に対する給与等とは、国内雇用者に対する給与等のうち、雇用保険法の一般被保険者に対する給与等をいいますが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の継続雇用制度に基づき雇用される者に対する給与等は除かれます。

また、現行は平均給与等支給額が比較平均給与等支給額以上であることが要件とされていますが、平均給与等支給額が比較平均給与等支給額を上回ることが要件とされます。

なお、平均給与等支給額とは適用年度の給与等支給額を給与等支給者数（適用年度における給与等月別支給対象者の数を合計した数）で除して計算した金額をいい、比較平均給与等支給額とは、適用年度の前事業年度の給与等支給額を給与等支給者数で除して計算した金額をいいます。

・改定規定の適用

この改正は、平成26年4月1日以後に終了する適用年度について適用されることとなります。

3.【ヒント・ヒント】 **優先順位**

コスト削減を実現を実現するためには、大きな視点で削減すべきターゲットを見定め、根本的なところから見直すことが大事です。コスト削減を進める上で大切なポイントは7つです。1. 狙いを定める、2. ゼロベースで考える、3. 現場に負担させる、4. 現場を巻き込む、5. 価格交渉の進め方、6. 費用構造の基本理解、7. 短期と長期の視点、です。例えば1では、金額の大きな費目にまずは狙いを定め、データを見える化して、優先順位を定める。

3では、各部門にコストを負担させることで、確実にコスト削減意識が芽生える。4、文房具やコピーなどの消耗品のコスト削減は、現場の協力、特に地方拠点の協力が必要です。

月刊総務所載。

4.【お役立ち情報】経営体力診断のご提案

以下のご提案内容のうち、一つを無料にてご提案いたします！

<ご提案内容>

1. 経営体力診断

企業を人間の身体に見立てて、御社の過去の実績から分析・測定し、「経営体力」の総合評価をみるとともに、現在の重点課題を明らかにします。

2. マネージメント・パワー(社長ご自身の経営行動診断)

社長様へのアンケート回答にもとづき、ご自身の経営姿勢(思考と行動)の現状診断を行います。

//

平成 26 年 1 月より「資金調達サポート」のホームページをアップしました!!

<http://www.shikinoutatsu.net>

//

このメールマガジンは、須黒税務会計事務所及び株式会社リードコンサルトを通して、お客様からのご紹介によりお届けさせていただいております。

万一送信を希望されない場合、末尾のメールアドレス宛てに送信中止の手続きをお願いいたします。

このメールに他のウェブサイトへのリンクが含まれている場合にも、須黒税務会計事務所及び株式会社リードコンサルトはリンク先のページについて一切責任を負いかねます。

//

須黒税務会計事務所

株式会社リードコンサルト

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-14-16

銀座アピタシオン 701・1004

TEL : 03-3542-9755 FAX : 03-3546-1788

