

事務所通信 リソース

8月号 VOL. 38

税理士法人 中央総合会計

〒070-0037

旭川市7条通13丁目 59 番地 4

TEL : 0166-25-4131 0166-23-0010

FAX : 0166-25-4132 0166-23-7543

URL : <http://csk-i.com/>

E-mail : cyuou@csk-i.com



いつもお世話になります。

2013年上半期ベストセラーの第2位は、インタビューの名手で知られる阿川佐和子さんの『聞く力 心をひらく35のヒント』でした。ビジネスの世界では「傾聴のスキル」と呼ばれるほど「聞く」ことは難しいものです。

阿川さんいわく、聞き上手の基本は相手への気遣いや誠意だそうです。

【日本以外の国はどうか?】

法人税において交際費は原則、損金不算入となります。ただし特例により資本金1億円以下の中小法人については、一定額まで損金に算入することができます。

今回、平成二十五年の税制改正で、中小法人に関する損金算入の定額控除限度額が600万円から800万円に引き上げられ、定額控除限度額までの金額の損金不算入措置が廃止されました。

少し話は変わりますが、交際費課税の制度が創設されたのは昭和二十九年でした。当時は、設備投資による内需拡大で好況が続いていた時代で、会社の役員や従業員の給与が交際費の形で支給されたり、私的な接待などが会社の交際費として使われることがあったようです。

交際費課税の制度は、これらを抑制して、企業の資本蓄積を促進するために創設されました。

さて、日本では原則、損金不算入の交際費ですが、他の国ではどのようになっているのでしょうか。各国における交際費の取扱いを簡単に見てみましょう。

まず、イギリスでは全額損金不算入となっています。

フランスは逆に、全額損金算入とすることができます。

アメリカとドイツは、以前は全額損金算入することができたようですが、現在は取扱いが厳しくなりアメリカは50%、ドイツは30%が損金不算入となっています。

なお、これらの取扱いはいずれの国も原則として、その他にいくつかの要件があります。



【限定フードを集めたミュージアムが大人気！】

「ご当地グルメ」が定着して、特産品を扱う各地のアンテナショップが盛況です。

中でも、イオンレイクタウンの『ジャパンフードマーケット』は、全国から限定フードを集めたご当地食のミュージアムで大人気です。テーマごとに各地から取り寄せた品揃えは圧巻で、「ドリンク」や「カレー」などジャンルによっては100種類もの商品が並びます。

ミュージアムらしくフードキュレーター(学芸員)が常駐し、食文化を見直すことで日本の魅力を再発見できると好評です。



【先人の商売魂に学べ！】

全世界で 2000 万部以上を売り上げ、いまだに売れ続けている成功哲学の名著『7つの習慣』(スティーブン・R・コヴィー)に「Win-Win (ウィン・ウィン)」という言葉が出てきます。

「Win」とは「勝つ」という意味で、Win-Winとはすなわち、自分も勝ち、相手も勝つことです。関係する両者ともにメリットがある状態を「Win-Win の関係」として、例えばビジネスならいい競争をすることで両者が儲かり、お客様が喜んでくれるれば会社も儲かり、地域社会が活性化すれば近所の店がみんな儲かるといった考え方です。



『7つの習慣』が大ヒットしたことで、世界的に一躍脚光を浴びた「Win-Win」ですが、考えてみれば昔の日本人は「Win-Win」を商売の信条にしていました。大阪商人、伊勢商人と並ぶ日本三大商人のひとつ、近江商人の心得に「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」があります。売り手の都合だけで商いをするのではなく、買い手が心の底から満足して、さらには商いを通じて地域社会の発展に貢献する。売り手・買い手・世間(地域社会)の三方に良い商売こそまっとうな商売

だという考え方は、まさに「Win-Win」でしょう。江戸から明治にかけて、近江商人は「三方よし」で信用を得て日本各地で活躍したのです。

もうひとつ、これまた近年注目されている言葉に「ホスピタリティ」があります。

「思いやり」とか「心からのおもてなし」などと訳され、外資系ホテルのリッツ・カールトンやディズニーランドのサービスは「ホスピタリティにあふれている」と賞賛されますが、「おもてなしの心」は日本人のお家芸だったはずで

「せっかくだからもっと喜んでもらいたい」「そのためには何ができるだろう」。こうした細やかな気遣いや配慮の精神は、私たちの心や体の中に脈々と受け継がれているのです。

スマートな外来語に踊らされず、ここでもう一度、「古き良き商売魂」を再認識しておこうではありませんか。先人たちに学び直すことはたくさんありそうです。

【社内結婚した二人の処遇について教えてください】

Q: 社員約 100 名の企業の総務部長です。

この度、初めて社内結婚するカップルが誕生しました。二人は営業部で同じ課に在籍しており、両名とも結婚後も仕事を続ける意向です。会社としても歓迎するのですが、結婚後も同じ部署で勤務させるかどうかを異動させるか検討中です。そこで注意点を教えてください。

A: かつては社内結婚の場合、女性側が退職したり配置転換させられることが慣例となっていました。

しかし、明確な根拠なしにこのような措置をすれば、「男女雇用機会均等法」に抵触しますし、女性の能力を重視する時流にも逆行します。今回のケースでは、主に「業務への支障」と「職場秩序の維持」の2点に着目することになりますが、業務への支障として利益相反行為の発生リスクを検討しなければなりません。

営業部は会社を代表する対外的な部署として、自社と取引先双方の機密情報を取り扱っています。そのため夫婦に限らず、親族同士が勤務することによるリスクの発生を警戒すべき部署のひとつです。リスク管理を理由として就業規則の配置転換理由に掲げることできます。

職場秩序の維持を含め、まずは当人たちと面談し会社側の見解や要望を伝えて話し合った上で判断すべきでしょう。

