

いつもお世話になりありがとうございます。元禄2年3月27日の明け方、江戸を出発した松尾芭蕉は、約150日間、六百里（約2400キロ）にもおよぶ果てしない旅に出ました。「月日は百代の過客にして、行かふ年も又旅人也」の序文から始まる『おくのほそ道』です。この日を新暦に換算した5月16日は「旅の日」と呼ばれています。

痛快! えだまめ君

画: ほりひろみ



知っとこ! 「税務のマメ知識」

【平成27年1月1日から相続税が改正に】

相続税の目的には「富の再分配」や「格差の固定化防止」があります。しかし、バブル崩壊後、地価は下落しましたが相続税の基礎控除は逆に拡充されました。そのようなことも要因のひとつとなり、相続税の課税件数の割合は昭和62年



の7.9%から平成23年には4.1%にまで低下しました。今回は「相続税」を強化する一方で、補完役である「贈与税」は緩和となります。生前贈与を一層促進させることが贈与税改正の目的のようです。高齢者の保有資産を若い世代へ早期に移転させて

経済の活性化にもつなげたい考えでしょう。今回の相続税改正の注目ポイントは、定額控除が5000万円から3000万円に、法定相続人数比例控除が法定相続人1人につき1000万円から600万円になることです。このため一般的なケースで、さらに法定相続人を仮に配偶者と子2人の計3人とした場合、従来なら相続財産が8000万円を超える場合であったものが、改正後は4800万円を超える場合から相続税がかかることとなります。これまでは相続財産が8000万円であればゼロであった相続税が、改正後は350万円必要ということになります。このようなことから今後は、緩和された贈与税をより上手く活用して相続対策を考えていきたいところです。相続税は早い時期から計画的に対策することが大切です。まずは一度ご相談ください。

副所長

たなべしげお
田邊繁雄の「税務の豆知識」



上場株式等を譲渡（売却）した場合の軽減税率の廃止【所得税】

「アベノミクス」効果や年末の軽減税率の廃止とが相まって、昨年末の株式市場は活況を呈しました。

以前の竹長通信でもお知らせしましたが、上場株式を証券会社等を通じて売却した場合の軽減税率は昨年末で期限切れを迎え、10%（国税7%・地方税3%）だった税率が、平成26年1月1日以降は20%（国税15%・地方税5%）の原則税率が適用されています。証券会社等に設けられた「特定口座（源泉徴収あり）」内の取引も同様で、加えて、上場株式等の配当等に係る軽減税率も20%（地方税含む）に戻ります。

*実際の税額は上記の国税相当額に「復興特別所得税（2.1%）」が上乘せられます（平成49年まで）。

ところで、一ヶ所給与で年末調整済みの方が、上場株式等の年間の損失額について確定申告していないケースをしばしば目にします。この場合、限定的ですが、損失のあった年分の確定申告書を提出していないことを前提に、過去の株式の損失を確定申告をすることによって、その損失額を平成26年まで繰越することができる可能性があります。平成26年中の売却益は過去の年分の確定申告により繰越された損失額を控除することができますので、軽減税率が廃止されたのを機に、一度ご確認されてはいかがでしょうか？

社員のひとこと日記

最近ようやく春の日差しが降り注ぐようになりました。朝夕はまだひんやりしますが、1日1日暖かさが増していっているように感じる今日この頃です。

毎年この時期は新入生、新入社員を見るにつけ年々自分が年をとっていくのを感じてしまいます。私も今年で44歳になるのですが、友人とお酒の席での話題は必ず健康の話になってしまいます。「この間、会社の健康診断で・・・」「最近血圧が高くて・・・」などなど。20代30代の頃自分では考えられなかった話題がてんこ盛りです。去年は身の回りで同級生と親戚がガンで他界しましたので、その影響もあるのでしょうか・・・。

日本人の平均寿命を考えると人生も折り返し地点、天寿をまっとうする直前はベッドの上での生活でしょうから自分の意思で活動できる残された時間は意外に短かったりしますよね。まだ学生の頃に学校の先生に「君たちには時間があるが、私には君たちの半分しか時間が無い。私はやりたいことがたくさんあるので焦ってしょうがないんだ。」とおっしゃっていましたが、今にしてその言葉の意味を感じるようになってきました。やりたい事、やるべき事は公私ともに日々完結していきたいものですね。

藤本

365日が楽しくてたまらない! 「商売のヒント」

今月の商売のヒント：【血の通った組織】

ある会社のA社長は組織というものを「クルマ」に例えていました。

「クルマはエンジンやハンドルやタイヤなど様々な部品の集合体だが、部品だけを集めてもクルマにならない。各部品がコードでつながってはじめてクルマという完成品ができあがり、ようやく動くようになる。これは組織も同じだろう」と。組織には上下関係がありますが、上下の関係だけで成り立っているうちは単なる人の集合体で自主性も協調性も創造性も期待できません。しかし、上下関係の中にも横のつながりが生まれるとチームとして機能しはじめます。横のつながりとはクルマでいう部品同士をつなげる「コード」のようなもの、すなわち人間関係なのです。

ところが、人間関係にはクルマをつくるような「決められた工程」がありません。相手にも感情があるので、「今から人間関係を結ぼうじゃないか!」「そうしよう!」とはいかないから苦勞するのだとA社長は言います。そこでA社長が心掛けていることは、部下から「この人は信頼できそうだ」と思ってもらえる行動だそうです。基本は小さな約束を守ること。つまり言動の一致です。



「明日の朝電話する」と言ったら翌日の朝一番で電話を入れる。それが小さな用事でも、朝一番で電話する必要性がなくても、約束を守ってもらえると「私はこの人から大事にされている」と感じて、自然と相手に好意を持つものだとか。心理学的には「信頼」と「好意」は同一次元のポジティブな感情とされており、相手から好意を持ってもらえると信頼関係を築きやすいのだそうです。「すぐに確認してきます」と言って悠長に歩いて行く人と、その場から急ぎ足で立ち去る人と、どちらが好印象かは比べるまでもありません。言葉と行動の一致は好意につながります。

好意は「見えないコード」となって人と人を結び、やがて「信頼」というクルマが動き出します。上下関係だけでも仕事はできますが、そこに人間同士の付き合いがあれば血の通った組織となるのでしょうか。

