公益社団法人 気仙沼法人会

法人ニュース けせんぬま

No.166
2023.5.15

本吉町はまなすの館の桜

新春講演会要旨…… 2
金融機関からの融資に際しての経営者保証改革プログラム…… 4
有給休暇をめぐるトラブルを防ぐ…… 6
物価高に対応できる売価戦略…… 8
国税庁からのお知らせ…… 10
定時総会の案内…… 11
第 15 回税に関する絵はがきコンクール気仙沼入賞作品…… 12

気仙沼法人会　E-mail kesennum@sage.ocn.ne.jp　URL http://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/kesennuma/

新春講演会
未来年表・人口減少危機論のウソ

嘉悦大学教授　髙橋　洋一　氏

去る二月七日、サンマリン気仙沼ホテル観洋に於いて、元内閣府参事官の経済学者で嘉悦大学教授の髙橋洋一氏を招き、講演会『未来年表・人口減少危機論のウソ』を開催した。

講演要旨は次の通り。

★　★　★

人口については色々な議論が出来る分野である。有名なのはマルサスの人口論で『人口は幾何級数的に増加していくのに対し食糧生産は算術級数的にしか伸びないので、人口が増えすぎると食料が足りなくなる』と論じ、「人口の過剰増加は困る」これがずっと定説となっていた。

実際に人口抑制に動いたのが中国で、一九七九年から一人っ子政策を始めた。では、人口が減ったらどうなるのか。

人口減少については大体の国は実はそれほど心配していない。

人口減少は危機だと煽るほうがラク。煽る人・人口が減って困る人はある一定の人だと思う。

世界に二百ヵ国弱ある中で、三十～四十が人口減少の国。最近はついに中国も減少に転じた。

人口減少の国はGDPが下がるというが、これは全国民の所得の合算、給料×人口というGDPの性質を考えると人口が減れば下がるのは間違いない。人口が減れば減るのが当たり前。

機械化、IT化

ポイントは人口減少したときに一人当たりのGDPがどうなるのか、である。

意外かもしれないが、人口減少の国の方が一人当たりGDPが若干高まる傾向がある。

人口減少の国は機械化やIT化を猛烈に進め、その分だけ生産性が高くなるというのがざっくりとした分析だ。

人口減少している国はヨーロッパにもたくさんあるが、きちんと対応すれば難しくないというのが標準的な理解ではないかと思っている。

一番機械化しやすい分野はおそらく農業ではないか。どんどん機械化する。そのためには、農業する単位を個人でやるのは大変なのでなるべく企業化した方が有利になるだろう。

機械化とは言うは易しで、実際にやるのは大変だ。

そういう時には地元の大学・高専の人などで対応するのが一つのやり方になるのではないか。

いずれにしろ、世界の人口減少している国の中で日本は一人当たりGDPの伸び率が圧倒的に低い。情けない話だがほとんどビリ。

これは他の国で出来ていることが日本は出来ていないからと私は見ている。他の国の良い例を探してみればいいと思う。

役所関係は人口減少にすごく危機感をあおる。

行政はある程度人口がいないと行政サービスが非効率になるので仕方ない。

一番効率が良い人口規模があって、大体三十万人位いないと基礎的な行政サービスがコスト割れする。

規模の利益があるので人口減少していると合併の話が出たりして地方自治体の人はすごく嫌がり、人口を増やさねばとピリピリしている。

結論めいた話になるが、人口増加について万能なやり方、標準治療的なやり方は私の知る限り無い。今の国会でも異次元の少子化対策の一環として児童手当のことが話題になっている。世界中の先進国で児童手当はほとんど導入されており、地方自治体でもいろいろな手当がある。

しかし、児童手当で人口が増えたというのはあまり無い。これは子育て負担を軽減するという側面では良いことだが、人口が増えるのとは違う。

現在の児童手当にある所得制限を撤廃しても解決策には繋がらないと思う。所得制限があるのは日本だけだが、他の先進国の動向を見ても日本と同じように少子化が進んでいるからだ。少子化対策にはならなくても世界の標準に近づく

こと自体は良いことである。

日本の児童手当は所得制限付きで原則第一子一万円、税額控除は基礎控除だけ、これは世界から見るとすごくヘンなこと。

日本では児童手当の議論はあるが、税控除の話はほとんど出ないのがとてもアンバランスだ。

Gセブンの国は所得制限なしの児童手当が二～三万、それにプラスして税額控除もあるのが標準。

既にこれだけしている国でも少子化に歯止めがかかっていない。

子育て支援にはなっているが、児童手当などをいじっている限りは少子化対策の答えにはならないだろうと思っている。

N分N乗方式とは

最近の報道で「N分N乗（エヌぶんエヌじょう）方式」というのが出てきた。子供が多いほど税負担が低くなる課税方式で、これは簡単に言うと「N（家族の人数）」で所得を割ること。

税金は所得が高いほど高くなるので、子供がたくさんいて家族の人数が多いと頭数で割り算して所得を小さく出来る。

これを実際に導入しているのがフランスで一九四六年に始め、一九八十年から本格的にやった。

フランスはGセブンの中では出生率が高い方でこの「N分N乗方式」が少子化対策として注目されているが、これも考え直してみた方が良い。

N分N乗方式をやっているのはフランスだけだが、フランスとその周辺の国の人口動態はあまり差がない。

その「何か」はわからないのだが、N分N乗方式が決定打のようにマスコミが書いている。子育て支援にはなるが、本当に少子化の決定打ならば他の国でもやっているはずだと思う。

フランスでも、昔からやってる社会制度なので国民に定着しているからそのまま変えずに続けているだけなのではないかと思う。

少子化は大難問であり、人間の基本的な営みの話なので金銭で解決出来る方がおかしいと思う。

世界のデータを見ていると急に減るときもあれば、なぜかヒューっと増えるときもあって要因はよくわからない。

だから政策でお金をつけてやるよりも、少子化で本当に困っている産業なり企業に助成して、機械化を促進するという立場でいつも物を考えている。

年金政策は人口の予測がとても重要だ。五年に一度くらいずつ修正しながらやっている。

今の年金制度は、支給される時の財源は自分の積み立てた分が一割位、九割位が現役世代からいただく。これを賦課方式といって世界中どこでもやっている。

年金の未来

人口減少の危機を煽る人は「年金は破綻する」とすぐ言うが、本当は年金を支えている人間の「数」よりも一人の人間がどれくらい稼げるかの方が重要だ。その部分がまったく触れられていない。

支える人が五人から三人に減る、でももし機械化して稼ぐ力が五割アップしたらどうなるか。それを加味すると三人が実質四・五人分になる。一人当たりGDPを増やすことを考えればほとんど大した差ではなくなるだろう。

年金は人口推計をもとに年金数理という厳密な計算がされているので、まず破綻することなどない。

「年金は将来破綻する」と言って金融商品を売る詐欺もあるが、年金の方がはるかにまともである。

少子化による人手不足は多くの企業にとっては切実だろう。

人手不足になると個の企業で対応するのは大変なので、業界なり政府が協力したり、機械化や研究開発はある程度政府がやると効率的な部分がある。

とくに大学とリンクすると上手くいくことがよくある。地元の大学や高専の若い人を使って技術で対抗する取組みになると思う。

人口減少対策のポイントは、機械化と将来に向けて教育国債などで教育に投資をすること。

教育に投資をすれば人的価値が上がって生産力が上がり、二十年後くらいのGDPが高くなる。

これはかなりの確度で実現出来ること。

少子化対策は子どもを増やすことを目指すより人に投資してパワーアップする方が簡単。そして少子化で困る産業に機械化するための投資を集中的にすることが基本となるだろう。

【了】

金融機関からの融資に際しての経営者保証改革プログラム

㈱永田町みらい研究所
代表・税理士　神田博則

２０２２年12月23日、経済産業省・金融庁・財務省の連名で、「経営者保証改革プログラム」が公表されました。

今回はこの内容と、中小企業に与える影響を解説いたします。

経営者保証改革の背景

従来、我が国において中小企業が金融機関から融資を受ける場合、金融機関から経営者個人が連帯保証人となることを求められましたが、近年はこの経営者保証のデメリットが大きくクローズアップされてきました。

例えば、新規創業や事業承継を躊躇する理由の上位に経営者保証に対する不安があげられていることや、経営に失敗した場合の経営者の再チャレンジを著しく困難にしていることなどです。

このような面から経営者保証を制限する方向で、２０１３年12月に「経営者保証に関するガイドライン」（以下、経営者保証ＧＬ）が公表されました。

ここでは次の３要件を将来にわたって充足する体制が整備されている場合は、経営者保証なしで融資を受けられる可能性があること、およびすでに提供されている経営者保証を見直すことができる可能性があることが明示されました。

① 資産の所有やお金のやりとりに関して、法人と経営者が明確に区分・分離されていること

② 財務基盤が強化されており、法人のみの資産や収益力で返済が可能であること

③ 金融機関に対し、適時適切に財務情報が開示されていること

しかしながら、２０２０年の調査では経営者保証ＧＬの認知度は６割程度で横ばいしており、認知している者のうち５割の方がＧＬの３要件を知らないと回答しています。

また、別の調査では２０２２年上期の新規融資に占める経営者保証がない融資の割合は33．１％にとどまり、まだ一般に浸透しているとはいいがたい状況です。

そこで、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を更に加速させるため、今回経営者保証改革プログラムが公表されました。

経営者保証改革プログラムによる重点的な取り組み

経営者保証改革プログラムでは、次の４分野に重点的に取り組むこととしています。以下、概要をご説明いたします。

１．スタートアップ・創業

① 創業から５年以内の者に対する経営者保証を徴求しない新しい信用保証制度の創設（保証割合：１００％／保証上限額：３５００万円／無担保）

② 日本公庫等における創業から５年以内の者に経営者保証を求めない制度の要件緩和

③ 商工中金のスタートアップ向け融資における経営者保証の原則廃止

④ 民間金融機関に対し、経営者保証を徴求しないスタートアップ向け融資を促進する旨を要請

創業時の融資において経営者保証を求める慣行が創業意欲の阻害要因となっている可能性を踏まえ、経営者保証を徴求しないスタートアップ・創業融資を促進するものです。

①の新しい保証制度は２０２３年３月から開始されています。

２．民間金融機関による融資

(1) 金融機関が個人保証を徴求する手続きに対する監督強化

① 金融機関が経営者等と個人保証契約を締結する場合には、保証契約の必要性等に関し、事業者・保証人に対して個別具体的に以下の説明をし、その結果等を記録することを求める。

・どの部分が十分ではないために保証契約が必要となるのか

・どのような改善を図れば保証契約の変更・解除の可能性が高まるか

② ①の結果等を記録した件数を金融庁に報告することを求める。

「無保証融資件数」＋「有保証融資で、適切な説明を行い、記録した件数」＝１００％を目指す。

③ 金融庁に経営者保証専用相談窓口を設置し、事業者等から「金融機関から経営者保証に関する適切な説明がない」などの相談を受け付ける。

④　状況に応じて、金融機関に対して特別ヒアリングを実施。

金融機関が保証を徴求する際の手続きを厳格化することで、安易な個人保証に依存した融資を抑制するとともに、事業者・保証人の納得感を向上させるものです。

ポイントは①で、今後経営者保証を外したい場合、それが認められなかったとしても、金融機関から保証が必要となる理由とどうすれば保証が外せるか説明を受けられることになります。

金融庁に相談窓口が設置されることと合わせて、金融機関も門前払いや、あいまいな対応による引き延ばしができなくなります。

３．信用保証付融資

(1)　信用保証制度における経営者保証の提供を事業者が選択できる環境の整備

①　経営者の取組次第で達成可能な要件（法人から代表者への貸付等がないこと等）を充足すれば、保証料の上乗せ負担により経営者保証の解除を選択できる信用保証制度の創設

②　プロパー融資における経営者保証の解除等を条件に、プロパー融資の一部に限り、借換を例外的に認める保証制度（プロパー借換保証）の時限的創設　等

これらは、信用保証協会における新しい保証制度の創設です。

①は、信用保証付きの融資において、経営者保証ＧＬの３要件を充足する場合は保証料の上乗せなく経営者保証の解除が可能なのは当然として、３要件のすべてを満たしていない場合であっても、保証料の上乗せ負担などにより保証解除を選択できるという制度が創設されるというものです。

②は、原則として認められていない、プロパー融資（保証協会の信用保証がついていない融資）から信用保証付きの融資への借り換えを、経営者保証の解除を条件に認める制度を時限的に創設するというものです。

両者ともに従来の保証協会の取り組みから一歩踏み出した新制度により、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を目指すものです。

２０２４年４月からの開始予定ですが、自社で活用できないか十分検討したいものです。

４．中小企業のガバナンス

①　ガバナンス体制整備に関する経営者と支援機関の目線合わせのチェックシートの作成

②　中小企業の収益力改善やガバナンス体制整備支援等に関する実務指針の策定、収益力改善やガバナンス体制の整備を目的とする支援策における支援機関の遵守促進　等

ここまでは、主に金融機関側の新制度創設や意識改革が中心でしたが、どのような制度創設や意識改革がされても、融資を受ける中小企業の収益力が弱くガバナンス体制が未整備であれば経営者保証を外すことはできません。

そこで、中小企業の収益力向上・ガバナンス整備についての支援体制が整備されます。

経営者保証を外すためには、まずは中小企業自身が金融機関や支援機関の支援を受けて、経営者保証ＧＬの３要件を満たせるように努力することが大前提です。

コロナ資金繰り支援

経営者保証改革プログラムにおいては、この他、新型コロナの影響を受けた中小企業が実質、無利子・無担保で融資を受けるいわゆる「ゼロゼロ融資」の返済がこの夏から本格化する見込みであることから、これに備えての措置を取り上げています。

１．コロナ借換保証

民間ゼロゼロ融資からの借り換えに加え、事業再構築等の前向き投資に必要な新たな資金需要にも対応する借換保証制度（コロナ借換保証）が２０２３年１月から創設されました。

２．公庫コロナ特別貸付の要件緩和

日本政策金融公庫の新型コロナウイルス感染症特別貸付について、対象要件である売上高５％以上減少を満たさなくても、債務負担が重い事業者（債務償還年数が13年以上）であれば融資対象となるように要件が緩和されたため、借り換えが受けやすくなりました。

【コロナ借換保証　制度概要】

保証限度額	１億円（100%保証の融資は、100%保証での借換が可能）
保証期間	１０年以内（据置期間５年以内）
金　利	金融機関所定
保証料（事業者負担）	０．２%等（補助前は０．８５%等）
要　件	次のいずれかに該当し、かつ、「経営行動計画書」を作成の上、金融機関による継続的な伴走支援を受けること ①セーフティネット４号の認定 ②セーフティネット５号の認定 ③売上高が５%以上減少していること ④売上高総利益率／営業利益率が５%以上減少していること
取扱期間	２０２４年３月３１日まで（予定）

有給休暇をめぐるトラブルを防ぐ

特定社会保険労務士　藤本　紀美香

「有給休暇」を巡って、事業主と労働者、相互の不理解からトラブルが起きているようです。

「5日消化」の法定化をきっかけに、これまでの曖昧な運用による「モヤモヤ感」が顕在化されてきたのかもしれません。

有給休暇制度についての基本を再確認し、トラブルを未然に防ぐことができるよう説明してまいります。

有給休暇とは

有給休暇とは労働基準法第39条に定める「年次有給休暇」はもちろん、会社ごとに任意に定める有給の慶弔特別休暇などもこれに当たります。

本稿で述べるのは労働基準法第39条に定める「年次有給休暇（以下「有給」）」についてですが、この制度の趣旨は「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える」ものです。

「労働者の休息」を主たる目的としているため、時間単位での取得について制限を設けているのです。

また、勤続年数や出勤率の要件を満たすことで「法律上当然に」権利が発生しますので、労働者が「請求」して初めて権利が発生するわけではありません。

有給発生要件と付与日数、取得単位

有給が発生する要件を確認します。

①雇い入れの日から起算して6か月継続勤務し、②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、原則10労働日（図1）（所定労働日の少ない労働者に対する『比例付与』（図2）もあります）の有給が与えられます。

また、未使用の場合は発生日から起算して2年で時効消滅しますので、前年度に取得されなかった有給は翌年度に繰り越されます。

なお、前年度からの繰り越し日数については後述する「年5日取得」の要件となる「10日付与」には含まれません。

有給は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し事業主が認めた場合であって、本来の1日単位の取得方法の阻害とならない範囲で適正に運用される場合に限り、半日単位で取得することができます。

また同様に年5日分を上限として、時間単位で有給を取得することができます。

時間単位有給については「まとまった休暇取得」という法本来の趣旨を踏まえつつ、ワークライフバランスの観点から「労働者にとっての有給有効活用」を目的に制度化されたものです。

有給に関する事項ですのでいずれも就業規則への規定が必要となります。

時間単位有給の制度導入については労使協定の締結が必要ですが、届け出は不要です。

また、半日単位の有給は後述する「年5日取得」に0.5日としてカウントできますが、時間単位有給は対象になりません。

さらに時間単位有給の上限は繰り越し分も含めて5日分とされています。

たとえば上限5日分のうち、当年2.5日分時間単位消化したとしても、次年度使用できる時間単位有給が繰り越されて7.5日分とはなりません。

【図1】原則となる付与日数

継続勤務日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【図2】所定労働日数が少ない労働者に対する比例付与日数（※週30時間未満）

週所定労働日数 / 1年間の所定労働時間数		継続勤務年数 6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
169～216日								
3日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
121～168日								
2日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
73～120日								
1日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
48～72日								

※太枠に該当する労働者が「年5日」取得の対象者となります

有給付与のルール

有給は「労働者が請求する時季に与えること（時季指定権）」とされています。取得理由による諾否はできません。

社内ルールで有給申請の際に取得理由を提示する運用をしている場合、合理的な理由（慶弔等、他の任意特別休暇制度の使用を勧奨するためなど）でなければ注意が必要です。

労働者の時季指定権に対し、事業主には時季変更権が認められていますが、これは事業の正常な運営を妨げる場合（同じ時季に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員の希望に沿うことができない場合など）に行使できるものです。

裁判例でも「代替要員の準備ができない」など、やむを得ない場合に認められる性質のものですので、事業主は基本的に労働者の希望を尊重する必要があると理解してください。

労働者の請求する時季に有給を与えなかった場合、法違反に問われることがあります（労基法第119条）。

さらに事業主は、有給を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをすることはできません。

有給を取得した月は精皆勤手当を減額したり、賞与の算定、評価を下げるなどの取り扱いは禁止されています。

年5日の確実な取得

2019年4月から、有給が10日以上付与される労働者には、付与された日（基準日）から1年以内に5日の有給を取得させることが事業主に義務付けられました。取得できない場合は法違反を問われることがあります（労基法第120条）。

すでにある会社の任意特別休暇は含まず、あくまでも法39条に定める有給の取得が必要となります。

また労働者ごとに「有給管理簿」を作成することも義務付けられています。

労働者の希望通り取得できている会社は問題ありませんが、そうでない会社の場合、年5日の有給を確実に取得させることが事業主の義務となると、計画的な運用が必要となります。

有給の付与・取得方法としては、①労働者からの時季指定、②労使協定による計画的付与、③事業主からの時季指定があります。

①については先述の通りですので、②と③について説明します。

計画的付与とは、計画的に取得日を決めて有給を与えることです。

労働者が自由に請求・取得できる有給を最低5日残す必要がありますが、「年5日取得」には有効な方法といえるでしょう。

事業主としては労務管理がしやすく計画的な業務運営ができますし、労働者としてはためらいを感じずに有給を取得できることがメリットでもあります。

具体的な取得日を決めてもいいですし、閑散期などに時期を絞って取得する方法もできます。

全員一斉に、部署ごとに、労働者個別にでも構いませんので、確実に取得できるよう計画することが重要です。またせっかく「計画」するのですから、労働者にとっても有益な休暇となればなお良いでしょう。

制度導入には就業規則への規定と、労使協定の締結が必要ですが、届け出は不要です。

事業主からの時季指定とは、その名の通り事業主から有給取得日を指定することです。タイミングとしては基準日から一定期間経過した頃に、有給の取得・申請予定日数が5日未満の労働者に対して、事業主から勧奨・指定をします。

ここでもやはり労働者の希望を尊重する形で時季を指定することになります。

先述の①②で5日を満たせない場合、事業主の義務として有給を取得させなければなりませんので、基準日から1年経過するぎりぎりのタイミングだと業務運用に支障を来すことにもなりかねません。

労働者からの有給請求を妨げず、効率的に管理するためにも、過去の実績からみて有給取得が極端に少ない労働者、または従事する業務上②の計画になじまない労働者には早目にヒアリングする方が良いでしょう。

なおこの事業主からの時季指定については「有給が10日以上付与される者を対象に、年5日まで」の制限があります。

①②の方法で5日以上の有給を取得する労働者には、事業主が時季指定する必要はなく、またすることもできません。

この事業主からの時季指定についても、やはり就業規則への規定が必要です。規定しないままでの時季指定は法違反を問われることがあります。（法120条）

終わりに

有給についての基本を確認しました。労働者が自由に取得できるのが理想ですが、中小企業の実情も加味しながら、まずは計画的に取得できるよう理解を深めていってください。

物価高に対応できる売価戦略

未来事業(株)　執行役員
上級コンサルタント　石黒　和男

物価高が及ぼす経営環境

２０２２年から続く物価高は、２０２３年も依然として企業活動に影響を及ぼしています。

帝国データバンクが４月10日に公表した調査によると、２０２２年度の「物価高倒産」は４６３件と、前年度の１３６件から３．４倍に増加したことが明らかになりました。

業種別にみると、「製造業」（96件）でトップ。次いで「建設業」（94件）、「運輸・通信業」（83件）、「卸売業」（69件）、「小売業」（58件）と続いています。

価格転嫁をしたいと考えている企業の販売価格への転嫁割合を示す「価格転嫁率」は昨年12月の時点で39．1％と４割を下回っています。これは、コストが１００円上昇した場合に39．９円しか売価に反映できていないことを示しています。そして、上昇分の６割は企業負担となっています。

直撃する鋼材価格の高騰

私のところに相談に来たA社の社長によると、業績が急変した背景には、第一に製品に40％使用している鋼材の高騰が止まらないことが挙げられます。

鋼材が値上がりしたので、先日取引先に売価アップのお願いに行ったが、なかなか理解が得られず、下請けの立場からは難しい」とあきらめ気味でした。

社長に聞いてみると、価格交渉に役立つ事前準備をしていなかったことが分かりました。

例えば、取引先の状況を事前に把握せず挑んでも、感情任せの価格交渉しかできません。

これでは、納得がいくまで価格を上げることが難しくなってしまいます。

このように、単に値上げを迫る方法では決して良い結果は得られません。

取引先との先を見据えた関係性をつくりながら、良い条件を獲得することが求められます。

狙い通りの価格を実現するためには、相手企業・マーケット情報など幅広い情報を可視化し、最適な交渉アプローチを企画し実践することが必要になります。

売価アップ実現までのステップ

物価高を乗り切るためには、売価アップが早道です。

私がコンサルティングした、売価アップ実現までのステップを紹介します。

（1）個別原価管理の実施

従来は材料費にだいたいこれくらいの利益を乗せればいいという、どんぶり勘定でした。

またコスト意識が低いことが分かりました。

そこで、私はA社の管理部長と一緒に、個別原価管理システムの設計に取り組み、注文ごとの利益を把握して、各注文で最大限の利益を生み出せるように「値決め」をすることを提案しました。（左図）

見積システムのイメージ

【製造指図書】

顧客先		指図書No.	
		管理部	
納入場所			
完了希望日　月　日		着手日　月　日	
		完了日　月　日	

製品名	数量	備考

【原価計算表】

指図書No.

直接材料費		直接労務費		直接経費	
NO.1	円	NO.1	円	NO.1	円
NO.2	円	NO.2	円	NO.2	円
NO.3	円	NO.3	円	NO.3	円
NO.4	円	NO.4	円	NO.4	円
NO.5	円	NO.5	円	NO.5	円
NO.6	円	NO.6	円	小計	円
NO.7	円	NO.7	円	製造間接費	
NO.8	円	NO.8	円	NO.1	円
NO.9	円	NO.9	円	NO.2	円
NO.10	円	NO.10	円	NO.3	円
				NO.4	円
				NO.5	円
				小計	円
小計	円	小計	円	小計	円
				合計	円

	売価	原価合計	売上総利益
見積			
実績			
備考欄			

このシステムで適正な見積り金額を計算できるようになると、これまで受注してきたもののなかに、赤字になっている案件があることが分かりましたので、売価アップの対象としました。

（2）製品別限界利益率を把握する

製品別の利益をつかむために、限界利益率を求めると、会社の利益に貢献している製品と利益の足を引っ張っている製品を見分けることができます。

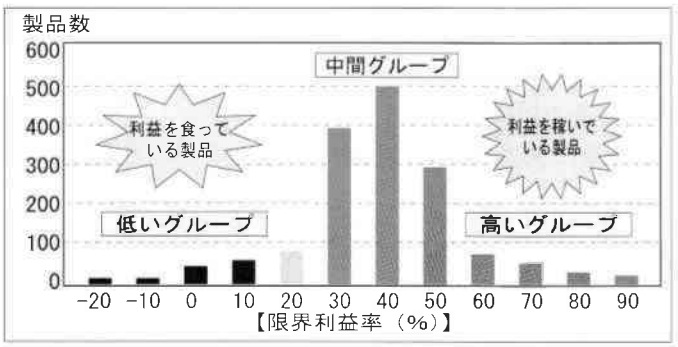
売価から材料費と外注費などの外部へ直接出ていく費用を引いたものが限界利益で、限界利益を売価で割ったものが限界利益率です。

◆限界利益率＝売価－（材料費＋外注費）／売価

全製品を限界利益率が高いグループ、中間グループ、低いグループに3分割して、それぞれグループごとに分けてみると低いグループにマイナスの製品があり、売価よりも外部に出ていく費用が大きく、売れば売るほど赤字が大きくなるといった状況が見えてきます。

マイナスの製品が見つかったら、その状態を直ちに解消しなければなりません。

すぐにでも取引先に走って、売価アップの交渉を始めてください。（左図）



（3）変動費スライド制を提案する

変動費をスライド制に改めた契約を取引先に了承してもらうことです。

現在、鋼材は3カ月毎に価格が変動しています。

いままでは原材料や他の変動費が上がってもそのままでした。

そのような売り方をやめ、原材料などが上昇したらその分の販売価格は値上げすることで吸収するのが、変動費スライド制です。

この方式を導入して赤字製品をなくしていくことが大事なことです。

（4）顧客が受け入れやすい複数案を用意する

「よい価格交渉」を行うためには、お互いの信頼に立脚しウィンウィンになるような方法が必要です。

例えば、毎月5，000個の注文数を増やしてもらい、段取りの時間を短縮するとか、過剰品質がみられたら、限度見本の再度見直しを行うなどして価格の低減につなげることです。

（5）だれが決定権をもっているか見極めて価格交渉する

訪問する際は、アポイントメントの時間よりも少し早く現地に到着するよう心がけましょう。

権限のある人に会ったら、今後の事業展開、事業戦略を考え、最終着地点の売価アップを目指して価格交渉しましょう。

交渉における心構えと5つのポイント

（1）対等な姿勢で交渉に当たる

・取引先であるとの理由で相手にのまれないようにする。

ビジネスは対等であるという意識を忘れないこと

（2）自信ある態度で交渉に当たる

・会社の代表という気持ちで、自信をもって対応する。

そのためには十分な準備をしておくこと

（3）交渉は集中力を保って行う

・取引先が遠方の場合は、少し早めに現地へ到着する。

そして余裕をもって、集中して交渉すること

（4）「2―8の原理」を活用する

・パレートの法則（2―8の原理）を活用する。

優先度の高い2つを説明して目標をクリアすること

（5）お互いの信頼に基づいて交渉する

・信頼があれば、無理な回答はしづらい。今までの付き合いを前提として、お互い良い関係を維持できるように信頼を大切にすること

最後に！

物価高を乗り切るためには、売価アップを図っていくことが必要不可欠です。

最初に行うことは、個別原価管理を構築して正確な利益の実態を把握することです。

そして、変動費のスライド制を導入して赤字製品をなくしていきましょう。

価格交渉は、提案資料の作り方や訪問時の準備、会話のテクニックなどで「値上げ成功」に導くことができます。

「売価アップはできない」と思い込まないで、積極的に進めていきましょう。

国税庁からのお知らせ

◆◆税務署の内部事務のセンター化について◆◆

内部事務のセンター化の概要

国税庁では、税務署における内部事務（※）の効率化を図るとともに、納税者利便の向上や外部事務（調査・徴収事務）の充実・高度化を目指し、令和３年７月から、一部の税務署を対象に、複数の税務署の内部事務を専担部署（業務センター）で集約処理する「内部事務のセンター化」を実施しています。

令和８年の全署実施に向けて、対象となる税務署を順次拡大しております。**令和５年７月10 日以降、内部事務のセンター化の対象署に気仙沼税務署がなりました。**

（※）内部事務とは、例えば、申告書の入力処理、還付金の支払手続き、申告内容についての照会文書の発送などの事務をいいます。

納税者や税理士の皆様へのお願い

各国税局における「内部事務のセンター化」の実施に当たっては、次の事項について、御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

内部事務のセンター化の対象となる税務署に、申告書・申請書等を提出する場合は、以下のとおり御対応いただきますようお願いいたします。

● e-Tax（データ）により提出する場合は、従来どおり所轄税務署へ送信願います。

●書面により提出する場合は、業務センターへ郵送願います。

●令和５年７月１０日以降

対象署	業務センターの名称	書面で申告書等を提出する場合の郵送先住所
気仙沼税務署	仙台国税局業務センター	〒980-8406 仙台市青葉区上杉１丁目１番１号

（注１）詳細については、各国税局ページ（「センター化の実施状況」参照）を御確認ください。

（注２）所轄税務署の窓口及び時間外収受箱へ提出することも可能ですが、業務センターへの郵送に御協力願います。

（注３）書面の申告書・申請書等を、業務センターへ直接持ち込むことはできません。

内部事務のセンター化は、納税者の皆様の所轄税務署を変更するものではありませんが、業務センターでは、納税者や税理士の皆様に対し、内部事務を処理するため電話や文書により問合せをさせていただくことがあります。なお、業務センターから送付する文書によって、行政指導の責任者が国税局長となる場合があります。

申告書・申請書等の送付依頼は、業務センターでは行っておりません。

納税証明書の交付や現金領収、面接による相談等の窓口対応は、従来どおり所轄税務署で行いますが、国税庁では次のとおり便利な手続を用意しておりますので、是非御利用願います。

●納税証明書の請求は、スマートフォンやタブレット端末、自宅のパソコンから利用できる便利な「オンライン請求」を御利用願います。

●国税に関する相談につきましては、国税庁ホームページのタックスアンサーやチャットボット、電話相談センターを御利用願います。なお、面接による相談は、納税者の皆様に分かりやすく説明するために十分な面接時間を設ける必要があることから、電話等で事前に相談日時等を御予約願います。

未加入企業をご紹介ください
――会員募集中――

法人会はよき経営者を目指すものの団体として会員の積極的な自己啓発を支援し、納税意識の向上と企業経営および会社の健全な発展に貢献します。

正しい税知識をはじめ企業経営に求められる知識や情報を提供する為、セミナーや講演会を開催し、経営者自身や幹部社員・各部門担当者の人材育成にもお役に立っています。

また、常に企業の立場で全国の会員の声を集結し、大局的見地から税制改正について強く意見活動を続けており、仲間が多いほど大きな実りがあります。

お知り合いの事業所で、まだ会員になっていない方がおありでしたら、是非ご紹介ください。

令和５年度定時総会のご案内

令和５年度定時総会を下記の要領で開催いたします。会員の皆様には別途書簡にてご案内させていただきますので、出欠につきましては同封の返信ハガキにてご連絡ください。

日時：**６月２日(金)**
午後４時～

会場：**ゲストハウス アーバン**

※総会終了後、社会貢献大賞表彰式並びに懇親会を開催いたします。

懇親会費：3,000円

◆総会次第◆

1）報告事項
　① 令和４年度事業報告
　② 令和５年度事業計画・収支予算
2）議　事
第１号議案　令和４年度収支決算承認の件
第２号議案　役員改選の件

公益社団法人 気仙沼法人会《電話・FAX 22-9107》

法人ニュース広告募集

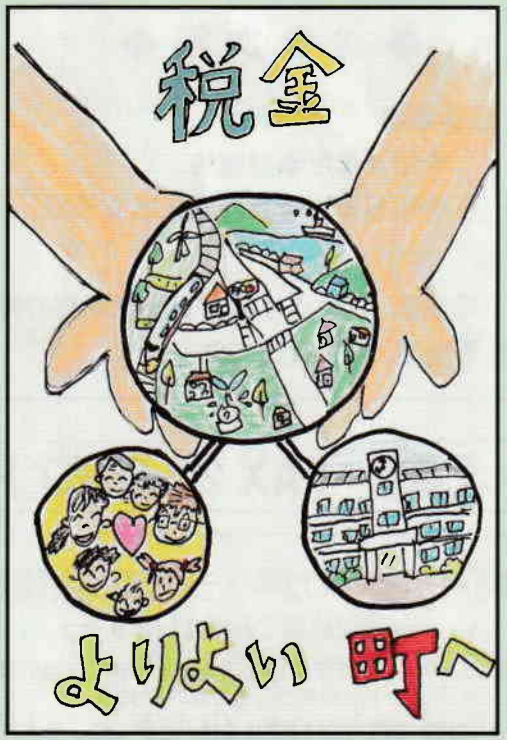
当会では年４回（5、7、10、１月）会報を発行しております。
配布対象先は気仙沼・唐桑・本吉・歌津・志津川に事業所のある会員と関連団体です。
広告の掲載をご希望の方は事務局までご連絡ください。(22-9107)

名刺・伝票・ハガキ・ラベル・会報等々
― 最短納期でお応えします ―
目隠しシール「情報守くん」、省資源対策「往復封筒」等自社開発商品もございます。
双葉印刷株式会社
〒988-0866 宮城県気仙沼市内松川41-1
TEL(0226)25-8215　FAX25-8216
http://www.futaba-insatsu.co.jp

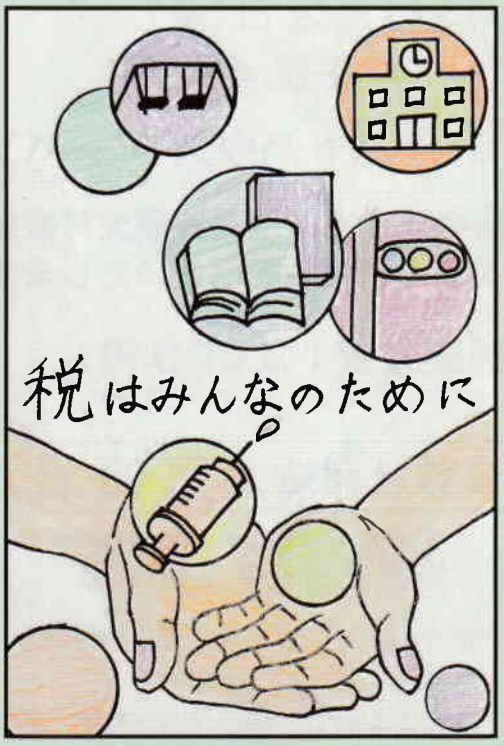
第15回 税に関する絵はがきコンクール

気仙沼入賞作品

東北六県法人会連合会優秀賞
気仙沼法人会女性部会長賞
松岩小学校６年　西條　南音



気仙沼税務署長賞
新城小学校６年　後藤　颯太



気仙沼法人会会長賞
小泉小学校６年　三浦　昊大

※入賞者の学校名及び学年は令和４年度当時のものです

発行所　公益社団法人気仙沼法人会　気仙沼市八日町２丁目１－11　気仙沼商工会議所四階（TEL・FAX 0226－22－9107）
編　集　公益社団法人気仙沼法人会事務局　　印刷所　双葉印刷株式会社