

KNC NETWORK NEWS

2016年11月26日 発行

気になる記事: 高齢者支援に郵便局網、日本郵便・ドコモ8社で新会社

日本郵便は自宅で暮らす高齢者向けの生活支援サービスを参入する。NTT ドコモ、セコムなどと新会社をつくり、地域の郵便局員が高齢者宅を訪ねて状況を確認するほか、買い物代行や健康管理も担う。政府は自宅で暮らす高齢者を増やしたい考え。



(有)北野財経システム

税理士法人 Y. K. C.

大阪市淀川区西中島 7-1-26

オリエンタル新大阪ビル 707号

TEL: 06-6304-7857・FAX: 06-6304-8851

<http://kncc.co.jp>

経営一言: 物事の本質は世間で「正しい」とされていることの裏側にあると私は思っています。

(株)ボルテック代表取締役社長 宮沢 文彦氏)

一 所長コメント: 世間の常識や多数決が正しいのか、世間の非常識や少数意見は誤っているのか。本当の真実はどこにあるのか、確かな目を養わなければならない。誤った方向付けをしてしまう怖れがある。世の中、常識通りに動いていない

医師の証明でおむつ代は控除可能 《税務》

病気で寝たきりになった人のおむつ代のうち、医師が発行する「おむつ使用証明書」に記されている支出は医療費控除の対象になります。

おむつ使用証明書は、おおむね6ヶ月以上にわたり寝たきりの状態の人で、医師が継続して治療する必要があり、おむつの使用不可欠と判断された人に発行されます。おむつ代にはおむつの賃借料も含まれます。

医療費控除を受けるには、この証明書とおむつ代の領収書を確定申告書に添付する必要があります。

生保の保険金、一時金なら半額計算 《税務》

生命保険の受け取り方法が「一時金方式」と「年金方式」のいずれであるかによって、税金の計算方法は異なります。

生命保険の満期保険金を一時金として受け取ると「一時所得」として課税されます。一時所得は、受け取った保険金額から、これまで払い込んできた保険料と最高50万円の特別控除額を差し引いて算出します。この半額が課税対象になります。

一方、満期保険金の受け取り方法が年金形式であれば「雑所得」となり、その年に受け取った年金額から、払込保険料分を差し引いた額に課税されます。一時所得と異なり、税額を計算するときに半額にするような優遇措置はありません。

なお、一時払い養老保園など保険期間が5年以下の生命保険商品であれば市立20.315%で源泉徴収され、受け取った満額保険金についてほかの所得と合算して確定申告する必要はありません。

絵画と減価償却 《税務》

事業で使う資産の多くは時間が経過するごとに価値が減っていくため、財務省令で定められた法定耐用年数に応じて毎年必要経費として処理(減価償却)します。ですが、土地や借地権のほか、古美術品、古文書、出土品、遺物といった歴史的価値がある美術品は価値が減少しないので、減価償却の対象にはならず、経費(損金)にできません。

また、いわゆる歴史的価値はなくても、取得価額が1点100万円以上の美術品も非減価償却資産になります。なお、平成26年以前は「美術関係の年鑑に記載されている作者の作品であるか否か」、「1点20万円以上であるか否か」によって判断していましたが、美術年鑑によって掲載基準があいまいなこと、また金額基準は低すぎることから、「100万円」を基準にすることとなりました。

ただし、100万円以上の絵画でも、時間が経てば明らかに価値が下がるようなものであれば減価償却できます。例えば、会館のロビーや葬儀場のホールのような不特定多数の人の目に触れるような場所の装飾・展示のための絵画は減価償却資産になります。また、移設できない美術品で他の用途に使用できないものであれば同様の扱いとなります。

室内装飾品の法定耐用年数は、金属製の彫刻など主に金属製のものであれば15年、それ以外の絵画や陶磁器であれば8年となっています。

尊敬される社長の条件 《経営》

「錦の衣を着てその上から薄ものをかける」という言葉があります。錦は薄ものをすかしてこそ美しいというものです。

全てが独自の商品(技術)を持った会社で、小規模ながら地域では存在感のある企業の社長から話を聞く機会がありました。製造技術や商品の優秀さがあり、日本経済の土台は中小製造業にあると実感しました。さらに驚嘆したのは社長の人間性です。社内外の人間関係を上手に治めていく原理原則を修得しているように感じました。正に外見は平凡な人物であっても(「薄ものをかけている」)、内面には錦の衣を着けています。当然、役員・従業員・取引先等から信頼・尊敬されていることでしょう。

そんな社長の条件としては、例えば次のような事柄があげられます。(1)謙虚で、部下や取引先等に思い遣りがある(2)従業員を大切に扱い、研修や修養に金や時間を惜しまない(3)役割分担を守り、各立場の行動を尊重する(4)優秀な従業員の貢献を称えると同時に、下積み従業員の処遇も忘れない(5)従業員が避けたいような職務(苦情処理等)を積極的に引受ける