

深掘り！ 保険用語

＜131＞



株式会社ウインライフ

小野 力

＜E-mail＞

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

負担者＝消費者、納税者＝事業者

インボイス制度導入で課税事業者への切替増

今回は、「消費税」に ではありません。税金分 について深掘りしたいと思 は事業者が販売する商品 います。 やサービスの価格に含ま も消費税含んだ代金を相 ける物品販売・サービス 互に支払います。『企業 提供等に広く課税する税 金です。』消費税は、事 業者に負担を求めるもの ことを読んだときに頭

除」です。例えば、小売 業者が税込22万円で仕入 れた商品を消費者に33万 円で販売したとします。 小売業者は3万円の消費 税を預かりますが、3万 円全額を国に納めるわけ ではありません。商品を 仕入れる際に支払った2 万円の消費税を差し引い て1万円を納付します。 これが仕入税額控除の仕 組みです。 事業者は仕入以外にも 家賃・備品・光熱費など の経費を支払います。事 業活動のために支出した 費用に含まれる消費税 上)があった場合には消 費税は「負担者＝消 費者」「納税者＝事業者」 という建付けです。負担 者が直接納税しないため 間接税といわれます。 事業者とは法人と個人 事業者です。事業者は消 費税を含む売上(課税売 上)があった場合には消 費税納税義務がありま す。消費税を納める事業 者を課税事業者といいま す。しかし、課税売上が 1000万円までの事業 者は消費税の納税を免除 されています(免税事業 者)。免税事業者が消費 税を含んだ金額を請求す ることに問題はありません。 そうしないと仕入に かけた消費税は全額免 税事業者の負担となつて しまうからです。ただ、 『納税しない分を不当に 利得している』という意 見もあります。 令和5年からインボイ

物品販売・サービス提供等に課税する「消費税」

ある損保代理店でのお話で 法人開拓で最も大切なスキル す。課題は「法人開拓」と「生 保販売」なのですが、損保業 務にドップリ浸かるベテラン 人では、解決はもう無理だ、と 考えた社長は、次期社長候補 は、法人開拓は「商品をうま く伝える」という「売り方」 のスキルよりも、「どんな内 容のセミナーが経営者に有益 で集客できるか」などの「会 い方」のスキルの方がはるかに 重要だと考えています。

僕には法人マーケティングが得意な仲良しの募集人がたくさんいますが、今回は僕とノウハウや手法がとも似ているAさんの経歴や体験を元にお伝えいたします。彼もまたT O T受賞者です。 Aさんの経歴は特徴的で、その昔、パチンコ・パチスロで生計を立てていたそう です。パチプロというやつです が、その時の経験がめちゃくちゃ活かしているというので す。いわく、「パチンコは統計がすべて。勝てる台で打つと勝てるし、負ける台で打つと負ける。でもこの統計は、中長期的な話なので、短期的に考えるのは絶対にNG」と語ってくれました。 確かに、サイコロで1が出る確率は6分の1ですが、絶対6回出るかというところ 何万回振ると、ほぼ6分の

短期的な成果に振り回されていませんか？

1の確率で1が出るという統計が出ます。勝てる台は、短 期では負けることもあるけれ ども、長期的に見ると、ほぼ理 論通りの勝ちになるというこ とです。いわく「短期で見ると理論通りにならないから、 勝ちを求めると苦しくなる」 とのこと。彼の気づきは、「勝 てない」に加え、「苦しくな る」ということを得たという のもポイントです。皆さんも ありますよね？ 「頑張っ ているのに数字がついてこな い」とか、「きちんとやって いるのに更新ばかり」とか…。 経営者への普遍的なリスク に基づき、きちんと提案を続 けていると、僕たちと同じ統 計の数字は出るのはです。ま ずは、「短期的に成果が欲しい」ということを手放すこと。 いたいただきます。

これから伸びるのは、損保系

課税売上よりも課税仕 入が上回った場合には申 告時に消費税が還付され ます。ただし、簡易課税 の事業者は還付を受ける ことはできません。 『トリビビア』輸出の際に は相手国の事業者が消費 税を請求できない。トヨ タを筆頭に輸出企業は年 間に数兆円規模の消費税 の還付を受けている。

奮闘！ 支社長

西川 新一 <159>

部下たちを信じ仕事を託し管理職として待つ

人の成長の先にのみ組織の永続的成長あり

今年度節目にあたる6月末第 一四半期成績は、大型契約なき 中で新メンバー間の支え 合い精神が奏功し、景気 上昇ムードと消費回復が 重なり、当社全体のみな らず業界全体の売上にお いても顕著な増加で幕を 閉じた。 中でも、当支社業績は 前年度エリア内下位ワ ースト3位から順調なV字 回復を果たし、30前後の ライバル支社内で「12位 支社」と中位ランクをキ ープし、かろうじてスタ ートダッシュとなる最初 の四半期を終えた。 また今年度は、前年度 と異なり、これまでのよ うなトップダウンのみな らず、一定期間成果が上 がらなくとも、若い部下 たちの自主性を重んじる 手法で6月を乗り切り、 強い組織、強い個人が共 に成長を実感し、結果と 過程両面に渡り支社1年 目ながら理想的な形で四 半期を締めくくれた。 上記体制下、及第点大幅超過 を見事果たした部下を見つめた 時、改めて「部下を信頼し、組織 成績が短期間で上げられない可 能性がある」とも、部下たちを 信じ、彼らに仕事を託し、管理職 としてとっしりと待ち、部下が 自責を受けとめることで成長に 繋がり、組織にプラスのパラレ ルが産まれることを痛感した。 この3か月、部下の自主自立 を促すために、これまで以上に 朝礼に取る時間を長く設定し、 過去実施していなかった試みと して上司が席を外し、部下たち だけの会話を待つ時間を設定 し、自立する組織空間を演出し た。 上記は、想像以上に上 司の前では発言を控えた 部下たちから、次々と自 由闊達な意見が飛び交 い、時折、上司目線では 非効率・無駄・むらの多 い会話と感じざるを得な い内容ながら、上司の私 にはない若者ゆえのピュ アで斬新な会話に満ちあ ふれていた。 そして、いつしか朝礼 時も上司として助言を控 え部下たちだけの朝礼と する運営が、日増しに高 度な内容・積極性に満ち た内容に変貌を遂げてい ったのである。 改めて、この3か月間 は、人を育成することは 組織が伸びる最大の要素 であり、組織の主役はす でに自分では、20・30代 の若い世代なのだ痛感 した期間であった。 周囲に移る若者たちの 日々自信にあふれていく 顔を拝見できることは管理職 として、まさに感無量であり、 人の成長の先にのみ組織の永続 的成長が存在することを学んだ のであった。