

# 事務所だより 2025年4月号

## 西田成希税理士事務所

〒659-0053  
 芦屋市松浜町 6-14-2  
 Tel : 090-7490-7396  
 Fax : 0797-78-6488



麗春の候、皆様におかれましては、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

確定申告が終わりました。中小（『大』はなかったと思います(^\_^;))のトラブルはありましたが、何とか無事に終わることができ、ホッとしています。皆様、ご協力ありがとうございました。

この時期は、業務が長時間かつ不規則になって、間食が増えます。毎日体重を測っていますが、どんどん増えて西田史上最高の体重になってしまいました(;\_;)。4月はソフトテニスの大会もあります。このままでは『重い』『体力なし』です。ランニングをすればいいのですが…。走るの苦手、しんどいのも…。楽に体重を落として、体力を付ける方法がないのでしょうか(^\_^;)。

外出中にふと公園を眺めると桜が見事に咲いていました。いつもより少し早く咲いたように思います。写真の桜は3月25日の撮影です。ちょうど1週間前の3月18日には下の写真のように雪が降ったにもかかわらず、その後は比較的暖かかったので、少し早めに開花したようです（しかしこの違いは何でしょうね）。ちなみに大阪では、昨年の開花日が3月30日、平年が3月27日ですので、やはり少し早いようです。すぐに満開になって、入学式まではもたないのでしょうか。

今では、私たちの目を楽しませてくれる桜ですが、第2次世界大戦中は軍関係の学校にたくさん植えられたそうです。その意味は、「パッと咲いて散れ」だったとのこと。時代によって、桜に与えられる役割が違っていただけですね。日本は今年、昭和100年、戦後80年です。世界では、ウクライナとロシアの戦争、イスラエルとパレスチナの戦争、トランプ大統領が仕掛ける関税戦争、混迷を極めていきます。桜を見ながら、落ち着いて少し考える時間に充てようと思います（史上最高体重の西田はお花見どころではありません(>\_<)）。

では、事務所だより4月号をお送りします。年度初めです。新たな気持ちで臨みたいです。



この位置にポストが2つ。  
 どちらに投函しようか悩みます(^\_^;)。



この1週間後には桜が咲きました。

### ☆ お知らせ（2025年4月の税務）

期 限	項 目
4月10日	3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
4月15日	給与支払報告に係る給与所得者異動届出
4月30日	公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告
	2月決算法人の確定申告 <法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>
	2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告 <消費税・地方消費税>
	法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告 <消費税・地方消費税>
	8月決算法人の中間申告 <法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)
	消費税の年税額が400万円超の5月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告 <消費税・地方消費税>
	消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告 (12月決算法人は2ヶ月分) <消費税・地方消費税>
	軽自動車税(種別割)の納付(4月中において市町村の条例で定める日)
	固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付(4月中において市町村の条例で定める日)
	固定資産課税台帳の縦覧期間(4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいずれか遅い日以後の日までの期間)
	固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出(市町村が固定資産の価格を登録したことを公示した日から納税通知書の交付を受けた日後3月を経過する日までの期間等)

### ☆ 従業員個人の携帯電話を業務利用している場合の諸問題

#### ◆ 個人の携帯電話を仕事利用していませんか？

従業員個人の携帯電話を業務に使わせたり、利用することを容認せざるを得なかったりといったケースは少なくありません。“法人契約だと高くつくし、利用料としていくらかの手当を払っているの『良し』としよう”といった理由でこれまで過ごしてきたという状況ではなかったでしょうか。

#### ◆ 業務使用部分の経費化と精算方法

個人携帯の使用料を会社が負担し、会社の経費とするためには、通話明細書等により確認された業務のための通話に係る料金を従業員が明示し、それを企業が従業員に支給すれば従業員に対する給与として課税する必要はありません。また、業務のための通話を頻繁に行う業務に



従事する従業員については、国税庁が例示している所定の算式により算出したものを、業務のための通話に係る料金として差し支えありません。

が、しかし、現実的には、通話明細を開示して業務用だけ抽出して提示することを忌避されたり、毎月計算することが面倒だったりとして使いづらい精算方法です。一定の金額を通話料手当として給与課税としてしまっているケースが多いのではないのでしょうか。

#### ◆ 個人情報保護・事業情報漏洩防止のために

経費問題をクリアしたとしても、コンプライアンスの観点や情報漏洩のリスク、個人情報の保護などから問題なしと言えるのでしょうか。

個人の携帯電話には従業員の個人情報やプライベートな通信記録などの保護されるべき情報が詰まっています。逆に、業務上の企業の機密情報が個人携帯から漏洩してしまうリスクもあります。従業員が退職して機密情報を持ったままライバル企業に就職してしまうこともないとは言えません。また、業務の電話が個人の勤務時間外でもつながる状況にあると労働時間の問題も惹起しかねません。

個人携帯と会社携帯と 2 台持ちになると荷物になるし充電も倍になるから面倒だという意見もあります。しかしながら、会社契約で、セキュリティ対策も万全にし、Web 閲覧の制限でウイルス感染を防ぎ、会社が情報を管理でき、仕事とプライベートを切り離すことができ、かつ、経費算入の問題もスッキリする法人契約の携帯電話利用にそろそろ切り替えるべき時期になっているのかもしれない。

#### ☆ 京都市が宿泊税を引き上げへ

京都市は 1 月中旬に、市内のホテル・旅館を利用した宿泊客に課す宿泊税について、1 人 1 泊当りの上限を 1 千円から 1 万円に引き上げると発表しました。条例改正案を 2 月の市議会に提出します。成立すれば定額制で全国最高額。税収は現在の倍以上となる 126 億円となる見込み。宿泊税での税収はオーバーツーリズム（観光公害）対策などに充てるとしています。

京都市は 2018 年 10 月に宿泊税を導入。宿泊料金に応じて 200 円～1 千円の 3 段階で課税しています。2023 年度の宿泊客数は約 1,474 万人で、同年度の税収は過去最高の約 52 億円でした。今回の改正案では、税額の区分を現行の 3 段階から 5 段階に細分化。1 人 1 泊 10 万円以上は 1 万円に引き上げます。一方で、1 人 1 泊 6 千円未満に課す最少額の 200 円は据え置きます。6 千円～2 万円未満の宿泊料金には 400 円、2 万円～5 万円未満には 1 千円、5 万円～10 万円未満には 4 千円を課します。ただし、修学旅行生への課税免除は継続。2 月の市議会に条例改正案を提出し、成立すれば来年 3 月の施行を目指す方針。オーバーツーリズムによって交通渋滞やごみの散乱などの問題が深刻化していることから、税収は京都駅の混雑緩和や観光地のごみ対策のほか、景観保全などに充てるとしています。

松井孝治市長は同日の記者会見で、「市民が観光客を迎えてよかったと実感できる環境づく

りに取り組む」としたうえで、「京都のまちの持続可能性を高めたい。関係者の皆さまにはご負担になるが、理解とご協力をいただきたい」と述べ、市内の観光事業者に理解と協力を求めました。

#### ☆ 雇用保険法の改正

雇用保険は 4 月以降、大きく 4 項目が改正されます。順に見てみましょう。

##### (1) 自己都合退職者の給付制限期間の見直し

退職者が失業給付（基本手当）を受ける際の給付制限は現在 7 日間の待機期間の後、給付制限期間が 2 ヶ月ありますが、4 月からは 1 ヶ月に短縮されます。基本手当が早くもらえることで求職活動もより積極的になり、再就職までの期間が早まるとみえています。

しかし 5 年間で 3 回以上の自己都合退職をした場合の給付制限期間は現状の 3 ヶ月のままで、短期に転職を繰り返す人に歯止めをかけています。

一方で離職期間中や離職日前の 1 年以内に教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練を受けた場合の給付制限はなく、待機期間終了後すぐに基本手当が受けられます。

##### (2) 教育訓練給付金の創設

教育訓練給付は 2024 年 10 月に給付率を引き上げました。2025 年 10 月には新たに「教育訓練休暇給付金」を設けます。

在職中に教育訓練のための休暇（無給）を取得した人に基本手当相当を支給するものです。

##### (3) シニア向けの改正

高年齢雇用継続給付金の給付率が下がります。60 歳以降も働き賃金が 60 歳時点の 75% 未満に下がった人に対し、今までは最大下がった賃金の 15% が支給されてきましたが、10% に引き下げられます。対象は 4 月以降に 60 歳になる方です。すでに受給している方は以前と同様 15% です。

##### (4) 育児関係 2 つの給付金を新設

① 「出生後休業支援給付金」 男性が子の出生後 8 週間以内に 14 日以上の子育て休業を取得した場合、最大 28 日育児休業給付に 13% 上乗せし、通常の給付率 67% に足して 80% とします（手取りで 10 割相当になる）。男性の育児休業取得を促すための対策です。

② 「育児時短就業給付金」 2 歳未満の子を養育するために短時間勤務をして賃金が下がった場合、支払われた賃金の最大 10% を支給し、時短勤務で減った賃金を補う制度が作られます。