

事務所だより 2025年9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



爽秋の候、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。

この夏はどのように過ごされたでしょうか。それにしても暑かったですね（まだまだ暑いですが(^;))。私は1日お休みをいただいて比叡山延暦寺に行きました。延暦寺は天台宗の総本山です。私は天台宗ではないのですが、いわゆるパワースポットに行って、昨年からの仕事に追われていた気持ちをリセット、心の洗浄(?)をしようと思いました(^;))。さすが平安時代から修行の場です。気温も雰囲気も全く違いました。観光客もいましたが、静寂を感じます。昔の人は、なんで比叡山が修行の場と分かったのでしょうか。法然(浄土宗)、親鸞(浄土真宗)、栄西(臨済宗)、道元(曹洞宗)、日蓮(日蓮宗)などの僧が延暦寺で修行しています。延暦寺で修業して、それぞれ悟りを開いて布教に出立したようです。比叡山は、日本の仏教の基礎ですね。



お参りして心の洗浄をしたはずですが、新聞で『大卒初任給 40万円超』の記事を見ました。「そんなにもらえるの?」です。私のときは、大卒の初任給は20万円でした。「サラリーマンは恵まれているなあ」(全然洗浄できていない...(^;))。と、思うと同時にそれだけの仕事ができるのか?今まで働いている人の給料はどうなるのか、と疑問が湧きました。給与体系はどうなっているのでしょうか。ちょっと調べてみました。ちなみに初任給上位5位は次の記事の表のとおりです。

東堂



根本中堂は修理中でした



横川中堂



では、事務所だより9月号をお送りします。皆様、夏の疲れが出ないように、お気を付けてください。

☆ お知らせ (2025年9月の税務)

| 期限 | 項目 |
|-------|--|
| 9月10日 | 8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 |
| 9月30日 | 7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> |
| | 1月、4月、7月、10月決算法人の3月毎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> |
| | 1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1月、4月、10月決算法人の3月毎の中間申告 <消費税・地方消費税> |
| | 消費税の年税額が4,800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の1月毎の中間申告(5月決算法人は2ヶ月分) <消費税・地方消費税> |

☆ 初任給アップの影響

2025年に入り、大企業が続々と初任給の引き上げを発表しています。40万円台を設定した企業もあります。

少子化による人手不足、人材の流動性の高まり、物価上昇などにより、高い初任給を提示することで人材獲得競争に勝つという企業の戦略といえます。

初任給を上げると既存社員より新入社員の方が給料が多くなる、という逆転現象は生じないのでしょうか?はい、生じます。しかし、既存社員の給料を上げないといけない、という決まりはありません。既存社員の給料を上げるかどうかは、会社の任意です。

とはいえ、既存社員の給料を上げないとどうなるか?当然、既存社員はやる気を失いますし、離職する社員も出てくると思います。これは、会社にとって大きなデメリットです。

では、既存社員のことを考えるとどうなるか。既存社員の給料を増やすよう給与体系を変更したり、福利厚生を充実させたりすることになります。これにより、既存社員のやる気の維持や離職を防ぐことはできるかもしれませんが、会社の負担は大幅に増えます。給料を上げると社会保険料も増えます。福利厚生を充実させると食事補助や保養所、レクレーション施設などにかかる費用が増えます。

給料に関係する費用は、いわゆる固定費です。固定費をまかなうには、売上総利益(粗利)

| 順位 | 社名 | 大卒総合職初任給(円) | 業種 |
|----|-----------------|-------------|------------|
| 1 | サイバーエージェント | 420,000 | メディア・映像・音楽 |
| 2 | 日本M&Aセンター | 402,750 | コンサルティング |
| 3 | 日本テキサス・インスツルメンツ | 390,870 | 電子部品・機器 |
| 4 | セブテーニ・ホールディングス | 365,000 | 広告 |
| 5 | 電通 | 355,925 | 広告 |

※ 各種手当が含まれている場合があります
 出所『就職四季報』(東洋経済新報社)

を増やすしかありません。売上総利益は『売上一変動費（売上原価）』で計算されます。売上総利益を増やすには、『売上を増やす』か『変動費』を減らすしかありません。

しかし、中小企業では、現実として、売上を増やそうと得意先に単価アップを要求すると取引がなくなるかもしれない。変動費は、仕入先から逆に単価アップを要求されている。そんな中、初任給アップするだけの体力のある中小企業がどれくらいあるのでしょうか。

そうでなくても、ここ数年の最低賃金の上昇で企業体力が削られています。そして、さらに今年も最低賃金アップです。はたして中小企業がいつまでもつのか…。

中小企業庁の発表によると、中小企業の従業員数は3,300万人です。大企業が1,430万人となっています。中小企業で生活の糧を得ている人の方が多いのに中小企業を支える政策がないように思います。世の中の不満の一つではないでしょうか。

☆ パーキング・チケットの料金は？

◆ パーキング・チケットは『警察手数料』

インボイス制度が導入され、しばらく経った頃、『パーキング・チケットは、インボイスが出ない』と話題になりました。道路などの指定駐車枠内に車両を止め、発給設備に硬貨を入れて、チケットを受け取っているの、てっきり『駐車料金を支払っている』と思っていた人が多いのではないのでしょうか。警視庁のHPによると『警察手数料（行政手数料）なので消費税は非課税』となっています。

◆ 消費税が非課税となる行政手数料とは？

消費税が非課税とされる行政手数料とは、法令に基づき、国や地方公共団体などが徴収する、登記、登録、特許、免許、許可、検査、検定、試験、証明、公文書の交付などの手数料を言います。

このような手数料は、支払側に選択の余地がなく、税金によってまかなわれるべき行政サービスの費用分担の性格を有するため、消費税を課さないこととされています。

◆ 道路法・道交法のルールと消費税

道路に関しては、道路の整備・管理に関する法律である『道路法』と、道路を利用する際の行動・ルールを定めた法律である『道路交通法（道交法）』の規制があります。前者は国交省、後者は警察庁の所轄です。

道交法のいう『道路』とは『一般交通の用に供する道』ですから、交通を妨害するような方法で物のみだりに置く等は許されていません。本来の用途に即さない使用をするときは、『道路使用許可』が必要とされます。道路工事、工作物の設置、屋台の出店、道路を利用したイベント行事などを実施したいときは、道路許可の申請を行います。この時の警察に支払う手数料は非課税となる『行政手数料』です。また、道路を占有するときは、道路法により道路管理者に『道路占有料』を支払います。こちらは、『土地の貸付け』として非課税となります。

◆ 『時間制限駐車区間』の駐車を認めるもの

パーキング・チケットの発給設備は、いずれも道交法の『時間制限駐車区間』にあります。この区域では、道路標識や案内板に表示している時間帯に限り、60分以内に駐車をすることができます。指定された駐車枠内に用法を守って駐車していない場合には、駐車違反となります。その場所での手数料ですから、『道路使用許可の支払』という性格が強いということなのでしょうね。

☆ シフト制で働く人の年次有給休暇日数の決め方

◆ 週に2日～4日シフトで働く人の年休日数

シフト制で働く人は週により働く日数が違う場合、所定労働日数が決まっていないときがあります。

それゆえ労働条件通知書には『シフト表による』等で記載されます。実際は確定したシフト表に従って勤務しています。このシフト表は1週間単位、1ヶ月単位等その期間に入る前に確定しています。この事前に確定したシフト上の労働日数が所定労働日数です。労働基準法の年次有給休暇付与日数表には『週の所定労働日数』の他に『1年間の所定労働日数』の欄があり、確定したシフト上の労働日数を1年分（初回の付与日数は6ヶ月分）集計して勤続期間に応じた付与日数が確定します。

◆ シフトを組むにあたって

シフトを組むときは従業員の勤務希望日や休日の希望と、この時点でシフトに空きが出れば他の従業員で埋める必要が生じます。反対に勤務希望日が重なって人手が余るといようなことがあったら、店長などから従業員に年次有給休暇の取得を打診してみるのはいかがでしょうか。年次有給休暇を付与したとしてもシフトでなかなか取得できない状況であれば事前に年休取得日が決まり、取得義務日数の消化も進みます。

◆ 年次有給休暇管理簿の整備

パート従業員に年次有給休暇を取得させる場合、取得に積極的な人、消極的な人がいて公平に年休を取らせるのはなかなか難しいでしょう。取得状況を把握しておくため2019年4月からは年休管理簿を作成し3年間保存することが義務付けられました。

年次有給休暇を与えたとき、使用したときに取得日、日数、基準日を記載しておかなければなりません。

◆ 年休の時季指定義務と計画的付与の違い

年休の取得には『年5日の取得義務』と『5日を超える分の計画的付与』があります。『時季指定義務』とは年10日以上年休付与者に年5日については使用者が時期指定をして取得させる制度で、自主的に5日以上取得していれば時期指定は必要ありません。『計画的付与』とは年5日を超えた日数分について就業規則への記載と労使協定締結によりあらかじめ計画的に年休消化をする制度で、義務ではありませんが計画的付与で取得した日数は時期指定した日数として消化できます。