

二〇二五年、喫緊の経営課題

税理士法人 飛驒会計事務所 所長 青山真琴

I はじめに

新年明けましてお目出度うございます。二〇二五年が皆様にとりまして素晴らしい年となりますことを心よりお祈りいたします。

昨年の飛驒地方での特筆すべき事柄としては、コロナ禍以前の外国人観光客の来訪状況にほぼ戻った点と、全業種において人手不足が加速度的に進展した事が挙げられます。観光客増加の恩恵を受けた業種もありますが、人手不足が業績に悪影響を及ぼしている企業も多くあります。

国政においては、十月二十七日に行われた第五〇回衆議院選挙で、自民党は大きく議席を減らし、自民・公明の与党は過半数を下回りました。今後は政権運営において厳しい局面が起ころうと思えます。政権担当与党としては、国会運営において、予算案や法案を国会に出す前に野党と幅広い合意形成が必要になってきます。例えば、国民民主党が求めている「一〇三万円の壁」について、与党も見直しに合意し、その協議が始まっています。

II 税制改正施行後の企業対応状況

a 「インボイス制度」の影響

昨年より消費税インボイス制度が施行され、一年が経過しました。中小企業に関しては、インボイス制度が導入されたことによるメリットは

ほとんど無いと感じています。予想されたことですが、経理の現場においては、日々の取引における消費税課税区分が複雑になり、事務手間が増えるというデメリットが生じています。

b 「ダイレクト納付」の推進について

「ダイレクト納付」とは、国税（法人税及び消費税）の場合はe-Tax、地方税（法人県民税・市町村民税及び事業税他）の場合はe-LTAXを利用して、事前に届出を出した預貯金口座からの振替により、簡単な操作で税金を納付することができる便利な電子納税の手段です。

納付書で銀行等から納付するのではなく、PCでオフィスや自宅から即時または納付日を指定して納付ができます。

ダイレクト納付の利用状況としては、必ずしも全ての会社が行っている訳ではありませんが、徐々に利用件数は増加しています。（JABANKはダイレクト納付が利用できません。）

ダイレクト納付未利用の顧問先におかれましては、その詳細について当事務所スタッフまでお問い合わせください。

III 税制改正等が見込まれる案件

A 一〇六万円の壁

社員に扶養されるパート等の短時間労働者が厚生年金に加入する年

取要件（一〇六万円以上）を撤廃する方向になっていきます。従業員五十一人以上の会社で週二十時間以上働くパート等短時間労働者は厚生年金への加入義務が生じ、保険料を負担することになります。

企業側としては、壁撤廃によりパートさんが勤務時間を増やしてくれば、人手不足の解消が期待できます。反面、企業の社会保険料負担が増加するために経費増となります。

イ 一〇三万円の壁

所得税では、収入や所得から一定額を差し引く「控除」の仕組みがあります。給与を得て働く人は、年収が「給与所得控除」の五十五万円と「基礎控除」の四十八万円を併せた一〇三万円を超えると所得が生じます。また、十九歳以上二十三歳未満の子を扶養する場合、所得から六十三万円を「特定扶養控除」として控除できます。子の年収が一〇三万円を超えると親がこの控除を受けられず、税負担が増えてしまいます。そのため、アルバイトなどで働く学生の働き控えにつながっているという指摘も出ています。

この「年収一〇三万円の壁」の見直しについては、年収要件を百七十八万円まで引き上げるのか、百二十万円にするのか、税制協議が進められているところです。引き上げ実施時期についても、令和八年一月からなのか、若しくは令和七年一月からなのか、協議となっています。

従来政府としては、「企業が賃上げを実現することによって国民所得の伸びが物価上昇を上回る状況をつ

くり、好循環の実現につながる」として、企業に賃上げを推奨してまいりました。「一〇三万円の壁」が撤廃される場合、扶養控除対象となつている学生・主婦の方々の働き控えが減り労働日数が増えれば、人手不足の解消につながります。合わせて、扶養している親の「扶養控除」も享受でき税負担が増えないため、二重のメリットが生じます。

企業によっては賃上げに限界を感じているケースが多々ありますので、可能な限り労働を制約する要因を取り除いて（一〇三万円の壁）、生産性を向上する取り組みを練る時だと思料します。

IV おわりに

近況としては、度重なる物価値上げの要請及び賃上げを含めた労働環境改善対応によるコスト増加分について、価格転嫁や生産性向上を実施して、何とか業績を維持する様に努力されていると存じます。慢性的な人手不足も相まって、経営環境が一段と厳しくなっています。

社長の使命は、従業員の雇用を守り、税金を払い、自己資本を充実させ、会社の経営基盤を強化することだと考えます。

今こそ、社長自らが会社の強みを生かす方向性を熟考し、行動に移す時機だと思えます。先ずは、「脚下照顧」で自社の現状を見つめ直し、気づいた点を反省して顧みることだと思えます。

末筆となりましたが、顧問先企業の益々のご発展と皆様のご多幸、ご健康を衷心より祈念申し上げます。