

|| サリーレグループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[6]
2025

2025年6月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



役員退職金の相場
退職所得の源泉徴収票等 提出範囲が全役職員に拡大
個人事業主の経費按分について
信用保証協会をご利用中の中小企業経営者の皆様へ
経営者保証を不要とする保証の取扱いが出来る可能性があります
確認しておきたい育児休業中の社会保険料免除
社会保険の算定基礎で利用できる年間平均
2024年の産業別夏季賞与支給状況
2025（令和7）年度 両立支援等助成金のご案内
M & A 譲渡し情報

| サリーレグループ |
〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12
【サリーレ群馬税理士法人】 TEL：027-223-8160（代） / FAX：027-223-1910
【サリーレ労務管理事務所】 TEL：027-253-7588（代） / FAX：027-253-7589
【北関東M & Aサポート】 TEL：027-260-8630（代） / FAX：027-223-1910

〒370-0045 群馬県高崎市東町85 須藤ビル1階
【サリーレ群馬税理士法人 須藤会計事務所】 TEL：027-327-3261（代） / FAX：027-327-3262

功労者にどれだけ報いる？

役員退職金の相場

経営者などが退任時に受け取る「役員退職金」の税務は、数ある法人の申告手続きのなかでも納税者と課税当局の対立要因になりやすい。長年の貢献を数字にどう表せばよいのか、「不相当に高額」とはどれくらいを指すのかをめぐり、これまで多くの事業者が国税と戦ってきた。役員退職金は、どのように算出すればよいのか。

相場

ダイキン工業は、2024年6月に取締役会長を退いた井上礼之氏に対して、「特別功績金」として43億円を支払った。東京商工リサーチによれば、日本人の会社役員への退職金としては15年に退陣したオリックスの宮内義彦氏に次ぐ金額だという。井上氏は約30年にわたってダイキンの経営をリードしてきた功労者であり、43億円の退職金も決して高額過ぎるものではない。

井上氏が受けて取った金額まではいかなくても、誰だって退職金はなるべく多くもらいたいものだ。それが長年にわたり会社の能取り役を務めてきた経営者であればなおさらで、オーナー企業の社長が自分の会社からどれだけ退職金をもらおうかは、誰にも文句をいわれたくない。

「隠れた利益処分に対処して課税の公平を確保」（94年名古屋地裁）や「利益処分である賞与に該当するものとしてこれを損金に算入しない」（81年岐阜地裁）など、過大な役員退職金は利益処分に当たるので認めないという見方がされてきたことが分かる。役員退職金をめぐる税法上の規定は、法人税法34条と施行令70条に置かれている。しかしそこには、「業務に従事した期間、その退職の事情、同種の事業を営む規模の似た他法人の支給額などに照らし、退職給与として相当であると

認められる金額を超える」部分について「過大」であるとしか書かれていない。具体的に何円までが妥当で、何円から過大かは分からない。そのため経営者の貢献をどう評価するかという部分に解釈の余地が大きく、貢献度を最大限に評価したい企業と、高額過ぎる退職金を認めない国税側との間でもめる理由となっている。

明確な規定がないなかで、実務上はどう処理されているのか。多くのケースでは、過去に積み上げられた判例の蓄積から導き出された、あるひとつの計算式が用いられている。役員退職金をめぐる裁判などでたびたび持ち出される「退職慰労金＝最終の役員報酬月額×役員勤務年数×功績倍率」という計算式で、これが退職金の妥当な額を示すひとつの基準として国税に用いられ、裁判でも判断の基礎となっている。

しかし仮に計算式を用いるとしても、それでも納税者と課税当局の対立は絶えない。なぜなら計算式のなかにも、解釈の余地を残す部分があるからだ。とくにもめやすいのが、「最終月の役員報酬」だ。「最終月の役員報酬」は、企業の判断によってどうにでも調整できるため、国税が注視するポイントのひとつだ。最終月だけ報酬が跳ね上がったければ当然問題視されるし、そうでなくても月々の役員報酬と併せて過大と認定されてしまうこともある。実際には、金額の妥当性は前述の施行令にある「同種の事業を営む類似法人の支給額」などから判断されることが多い。

税法に明確な基準なし

最終月の役員報酬を類似法人の支給額と比較することについては、人気の泡盛「残波（ざんぱ）」で知られる比嘉酒造（沖縄・読谷村）が起こした裁判が有名だ。同社は、役員への退職金や役員報酬が「高額過ぎる」として否認された処分の取り消しを求めた。比嘉酒造が創業者に支



払った退職慰労金は6億7千万円で、月々の役員報酬も含めた総額は沖縄県と熊本国税局管内の4県（熊本、大分、宮崎、鹿児島）で同程度の売上規模（0.5～2倍）の酒造メーカー30社に比べて平均値の10倍近くに上った。退職金を算出するにあたり、比嘉酒造は最終月の役員報酬について「同業他社の役員給与のうち最高額」を適用していた。対する国税側は、「近隣の同業他社の役員給与の平均額」を用いるべきと主張した。法廷で比嘉酒造は、「同業者は全国にあり、近隣メーカーだけの平均値と比較することに意味はない。近隣だけとの比較は、『残波』を全国的にヒットさせた創業者の努力を評価していない」と主張。そして16年4月に大阪地裁は、類似法人と比較する手法自体の有効性は認めつつも絶対ではないとして、6億7千万円の退職金を妥当と認める判決を下した。この判決をもって「最終月の報酬は類似法人の最高額までなら問題ない」と考えるのは極めて危険だろう。計算式が税法などで明文化されていないのは前述のとおりで、金額が妥当かどうかは、あくまで最終的には個々の状況に応じて判断される。さらに大前提として、さまざまな企業の財務データを持つ国税とは異なり、納税者は類似他社の報酬の詳細を知ることが難しい。基準となるべき指標すら分からないのは非常に厳しい話だが、あくまで納税者側は推定に基づく「計算式」を退職金の物差しにせざるを得ないのが現状となっている。

退職所得の源泉徴収票等 提出範囲が全役職員に拡大

R 8 年 1 月 以後支払分から税務署・市町村に提出

令和 7 年度税制改正により、「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」の提出範囲が見直された。現行では、退職手当等の支払者である会社が、同源泉徴収票等を税務署長と市町村長に提出する必要があるのは、受給者（居住者）が“役員”の場合のみとなっている。改正後は、“全ての居住者”に拡大し、受給者が従業員の場合も提出することが必要となる。令和 8 年 1 月 1 日以後に支払うべき退職手当等に係る源泉徴収票等に適用される。

改正後は全役職員について計 3 通作成

「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」は、源泉徴収義務者である会社が、居住者である従業員や役員に退職手当等を支給する場合に作成しなければならない（所法226②、地法328の14）。国税に係る退職所得の源泉徴収票と、地方税に係る特別徴収票の兼用様式となっている。

現行においては、退職手当等の受給者が“法人の役員”の場合、㉑受給者交付用、㉒税務署提出用、㉓市町村提出用の計 3 通を作成し、それぞれに交付・提出する必要がある。受給者が“法人の役員以外（従業員）”の場合は、㉒の税務署長への提出、㉓の市町村長への提出は不要とされているため、㉑受給者交付用のみ作成・交付すればよい（旧所規 94②、旧地規 2 の 5 の 3 ①ただし書）。

改正後は、受給者が「居住者」に該当する場合は、㉑、㉒、㉓すべての交付・提出が必要となる（所規94①、地規 2 の 5 の 3 ①）。つ

まり、受給者が役員か従業員かによる違いは生じないため、いずれも税務署長と市町村長への提出が必要だ（【参考】）。

退職金の支払日ベースで適用

提出範囲の見直しは、「令和 8 年 1 月 1 日以後に支払うべき退職手当等」に適用される（改正所規附則 8、改正地規附則 2 ②等）。退職日ベースではなく、支払日ベースで判断する点に注意されたい。例えば、令和 7 年 12 月末に会社を退職した従業員 A に、退職手当等を令和 8 年 1 月中に支払った場合は、従業員 A に係る「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」を税務署長と市町村長に提出する。

なお、7 年度改正では、提出期日については見直しが行われていない。現行と同様、原則として退職後 1 か月以内に、㉑受給者交付用を本人に、㉒税務署提出用を所轄税務署長に、㉓市町村提出用を受給者の住所地（支払年の 1 月 1 日現在）の市町村長にそれぞれ交付・提出する。

【参考】改正前後における「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」の提出範囲

交付・提出先	①受給者（※）が従業員の場合			②受給者（※）が役員の場合		
	受給者	税務署長	市町村長	受給者	税務署長	市町村長
現行	必要	不要	不要	必要	必要	必要
改正後	必要	必要	必要	必要	必要	必要

（※）退職手当等の受給者が居住者の場合

本レポートは、個人事業主の方を対象として、
事業上発生する経費と普段の生活で発生する家事経費の「経費按分」について紹介しています。

1章 家事関連費を事業経費に変える按分のコツ

1. 家賃の事業用割合と経費化

自宅で仕事をしている個人事業主は家賃を経費にできますが、その場合の家賃は事業用だけではなく、個人の生活のために払っている費用も含まれています。

国税庁のWEBサイトを参照すると、事業所得、不動産所得及び雑所得の金額を計算する上で、必要経費に算入できる金額は以下の通りです。

- ・総収入金額に対応する売上原価その他その総収入金額を得るために直接要した費用の額
- ・その年に生じた販売費、一般管理費その他業務上の費用の額

簡単に言うと経費になるのは、「事業を行う上で直接発生した費用だけ」です。つまり、事業主部分の家賃と生活のための家賃を分けて、事業主部分の家賃は経費として扱うことが可能です。

2. 按分の方法と注意点

「按分の方法」については実績が問われるため、利用した時間や使用している面積などを参照します。賃貸の場合は家賃を、持ち家の場合は減価償却費を按分することになります。大切なのは按分した金額の根拠を税務署に聞かれた際、客観性のある根拠に基づいて説明できるかということです。

例えば、賃貸契約書や間取り図、家賃の支払いが分かる通帳の記録、自宅での作業時間を記録したものなど、根拠となり得るものを揃えておく必要があります。ただし、配偶者や親族に支払う地代家賃は経費になりませんので注意が必要です。

また、白色申告の場合、家賃按分については事業用の割合が5割を超えていなければ厳しく判断される可能性があります。

3. 住宅ローン控除適用にも注意

持ち家で居住・事業両方に利用している住宅を建て替える際、住宅ローン控除が適用されるのは事業用部分が50%未満の場合となります。また、居住部分が50%以上であっても、住宅ローン控除が適用されるのは居住用部分のみとなるため、按分した事業用部分については住宅ローン控除の対象外となります。

2章 関連情報

■国税庁／タックスアンサーNo. 2210 必要経費の知識

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2210.htm>

1. 必要経費の参入時期

必要経費となる金額は、その年において債務の確定した金額(債務の確定によらない減価償却費などの費用もあり)です。

つまり、その年に支払った場合でも、その年に債務の確定していないものはその年の必要経費になりませんし、逆に支払っていない場合でも、その年に債務が確定しているものはその年の必要経費になります。

この場合の「その年において債務が確定している」とは、次の3つの要件を全て満たす場合をいいます。

- (1) その年の12月31日までに債務が成立していること。
- (2) その年の12月31日までにその債務に基づいて具体的な給付をすべき原因となる事実が発生していること。
- (3) その年の12月31日までに金額が合理的に算定できること。

2. 必要経費に算入する場合の注意事項

(1) 家事上の費用は必要経費となりませんが、個人の業務においては一つの支出が家事上と業務上の両方にかかわりがある費用(家事関連費といいます)となるものがあります。

(例) 店舗併用住宅に係る費用(租税公課、家賃、水道光熱費など)

この家事関連費のうち必要経費になるのは、取引の記録などに基づいて、業務遂行上直接必要であったことが明らかに区分できる場合のその区分できる金額に限られます。

(2) 必要経費になるものとならないものの例

イ 生計を一にする配偶者その他の親族に支払う地代家賃などは必要経費になりません。逆に、受取った人も所得としては考えません。これは、土地や家屋に限らずその他の資産を借りた場合も同様です。ただし、例えば子が生計を一にする父から業務のために借りた土地・建物に課される固定資産税等の費用は、子が営む業務の必要経費になります。

ロ 生計を一にする配偶者その他の親族に支払う給与賃金(青色事業専従者給与は除きます)は必要経費になりません。

(注) 青色申告者でない人についての事業専従者控除の金額が、必要経費とみなされます。

ハ 業務用資産の購入のための借入金など、業務のための借入金の利息は必要経費になります。

(注) 不動産所得を生ずべき業務の用に供する土地等を取得するために要した負債の利子の額は、不動産所得の計算上必要経費になりますが、不動産所得の金額が損失(赤字)となった場合には、その負債の利子の額に相当する部分の損失の額は生じなかったものとみなされ、他の所得金額との損益通算はできません。

ニ 業務用資産の取壊し、除却、滅失の損失及び業務用資産の修繕に要した費用は、一定の場合を除き必要経費になります。

ホ 事業税は全額必要経費になりますが、固定資産税は業務用の部分に限って必要経費になります。

ヘ 所得税や住民税は必要経費になりません。

ト 罰金、科料及び過料などは必要経費になりません。

チ 公務員に対する賄賂などについては必要経費になりません。

経営者保証を不要とする

保証の取扱いが出来る可能性ががあります

経営者保証

金融機関から融資を受ける際、経営者が会社の連帯保証人となることを **経営者保証** といいます。下記の3つの取扱いのいずれかに該当すれば、この経営者保証を不要とする保証の取扱いが出来る可能性があります。

信用保証協会における 経営者保証を不要とする3つの取扱い

通称	要件
金融機関 連携型	<ul style="list-style-type: none">取扱金融機関において、信用保証協会の保証を付さない、経営者保証を不要とし、かつ担保による保全がない融資残高がある（もしくは同じタイミングで上記と同内容の融資を行う）。「直近決算期において債務超過でないこと」かつ「直近2期の決算期において減価償却前経常利益が連続して赤字でないこと」。法人と経営者との一体性解消が図られていることを取扱金融機関が確認している。 など
財務要件型	<ul style="list-style-type: none">直近決算期において一定の財務要件を満たしている。 （「財務要件型無保証人保証制度」でのご利用となります）
担保充足型	<ul style="list-style-type: none">法人又は経営者が所有する不動産の担保提供があり、十分な保全が図られている。

ご相談は、お取引のある金融機関 又は 信用保証協会まで！

[お近くの信用保証協会](#)は、右のQRコードからご確認ください。



確認しておきたい 育児休業中の社会保険料免除

出生時育児休業の創設等もあり、男性の育児休業取得率が上昇しています。男性の育児休業は、女性の育児休業と比較して、取得期間が短いケースが多く、社会保険料の徴収の免除には、注意すべき点があります。以下では月額給与と賞与の社会保険料の免除に分けて注意点を確認します。

月額給与の社会保険料免除

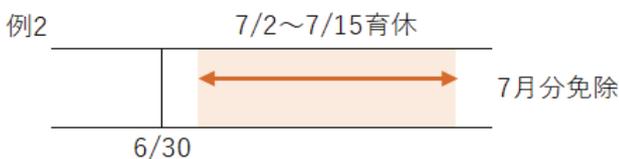
月末に育休を取得

育児休業の取得日数に関わらず、**月末に育児休業を取得しているときは、月末に育児休業を取得している月の社会保険料が免除**となります（例1参照）。

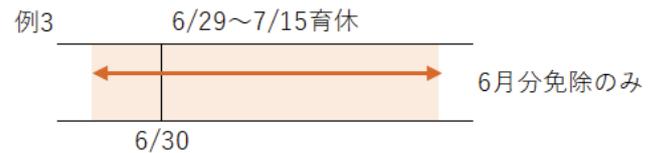


月中に14日以上の子育休を取得

月末に育児休業を取得していないものの、育児休業の開始日が含まれる月に14日以上の子育休を取得した場合にも当該月の社会保険料が免除となります（例2参照）。



これはあくまでも、育児休業の開始日と終了日が同じ月にある場合を対象としています。育児休業の開始日が前月であり、終了日が属する月に14日以上の子育休を取得していたとしても、育児休業の終了日が属する月の社会保険料は免除の対象になりません（例3参照）。



賞与の社会保険料免除

賞与に係る社会保険料は、連続した1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除されます。

免除の対象は、月末に育児休業を取得している月に支給される賞与です。賞与を支給したときは賞与支払届により、被保険者ごとに支給した額を届け出る必要があります。育児休業を取得することで社会保険料が免除になるときも、賞与を支給したのであれば賞与支払届に記入して届け出る必要があります。

育児休業に関する手続きでは、雇用保険は「出生時育児休業給付金」と「育児休業給付金」とに分けて行いますが、社会保険料の免除については、区別することなく「育児休業等」として手続きすることになっています。

社会保険の算定基礎で利用できる年間平均

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

物価上昇等で当社も従業員の給与を見直しました。特に若手層を中心に引き上げたのですが、それに伴って社会保険料の負担が大きくなることを心配しています。



社労士

なるほど。確かに賃上げしたことで社会保険の標準報酬月額が高くなり、結果として社会保険料の負担も増えたという話はよく聞きますね。



特に当社は春から夏にかけて繁忙期という従業員が多く、残業代等で、その時期は給与が高くなる傾向があります。従業員からは、10月から社会保険料がすごく高くなったと総務にクレームが来たりします。



それは大変ですね。今のお話は、算定基礎届で決定される標準報酬月額が高いということですね。ところで、その繁忙期は例年あるものなのですか？



はい。春から夏にかけては毎年忙しくしています。



その状況であれば、社会保険の算定基礎で「年間平均」を用いることができるかもしれません。4月から6月の給与の平均額で算出する標準報酬月額と、前年7月から当年6月までの1年間の給与の平均額で算出する標準報酬月額の間に2等級以上の差があるときに、後者の標準報酬月額を算定基礎に用いることができるというものです。



以前、お聞きしたことがありますね。当時は繁閑の差がそこまで大きくなかったので、2等級まで差が生じなかったのですが、再度、確認してみてもよいかもしれません。



そうですね。他にも2等級以上の差が「業務の性質上例年発生することが見込まれること」が必要ですが、ここは見込まれると言えそうですね。



当てはまると思います。あとは、本人の同意が必要でしたね？



はい、そうです。対象となる従業員から書面での同意を取ってもらう必要があります。



従業員からは「社会保険料の負担について不公平感がある」という声も上がっていますので、おそらく同意は取れると思います。いずれにしても一度、説明してみますね。



よろしくお願いいたします。

ONE POINT

- ① 社会保険の算定基礎は4月から6月の給与の平均で算出するほか、前年7月から当年6月までの1年間の給与の平均で算出する「年間平均」を用いることができる。
- ② 年間平均を用いるときには、従業員ごとに同意を取る必要がある。

2024年の産業別 夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果*から、主な産業別に昨年の夏季賞与の支給額などをご紹介します。

前年を上回る1人平均支給額

上記調査結果から、2024年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをまとめると、下表のとおりです。

調査産業計の1人平均支給額は、事業所規模5～29人が28.3万円、30～99人規模が

36.1万円で、いずれも前年を上回りました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が1.02ヶ月、30～99人が1.13ヶ月で、どちらも1ヶ月を超えました。支給事業所数割合は、5～29人が70.0%、30～99人は88.9%で、5～29人が前年の62.3%から7.7ポイント増加しました。

2024年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者1人平均支給額（千円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	283	4.4	361	3.6	1.02	1.13	70.0	88.9
建設業	373	3.3	613	1.9	1.08	1.43	73.7	90.2
総合工事業	369	1.1	635	-3.0	1.04	1.34	75.0	90.6
職別工事業	307	7.6	378	-12.8	0.98	1.16	68.7	90.1
設備工事業	435	4.3	670	18.5	1.24	1.72	76.2	89.6
製造業	268	-8.0	377	1.9	0.94	1.16	73.7	89.7
消費関連製造業	188	-12.2	287	5.4	0.74	0.97	63.6	85.1
素材関連製造業	283	-5.8	423	2.7	1.01	1.29	78.4	93.5
機械関連製造業	326	-8.1	411	-0.2	1.03	1.19	79.0	90.2
食料品・たばこ	172	-23.5	291	11.3	0.73	0.98	69.8	85.4
繊維工業	147	-16.9	231	0.7	0.66	0.88	57.2	78.4
木材・木製品	183	-40.3	332	-0.5	0.76	1.16	72.6	96.0
家具・装備品	267	59.1	317	9.6	0.83	0.98	60.5	90.8
パルプ・紙	256	29.8	405	7.3	1.05	1.27	78.6	92.9
印刷・同関連業	238	3.8	308	-4.1	0.78	0.98	63.3	87.3
化学、石油・石炭	427	3.1	593	4.2	1.44	1.59	82.5	93.4
プラスチック製品	251	-6.5	346	2.4	0.90	1.10	64.9	94.5
ゴム製品	292	56.0	343	-4.4	0.98	1.14	49.7	88.6
窯業・土石製品	286	4.5	432	8.6	0.98	1.34	79.1	91.6
鉄鋼業	368	6.4	495	3.6	1.09	1.49	89.0	96.2
非鉄金属製造業	450	86.9	488	5.6	1.32	1.39	77.6	96.1
金属製品製造業	252	-22.1	383	-1.2	0.92	1.22	84.5	92.7
はん用機械器具	384	12.7	361	-3.2	1.17	1.18	95.8	86.7
生産用機械器具	338	-21.8	472	-15.8	1.05	1.24	79.0	92.9
業務用機械器具	208	-31.8	428	6.6	0.83	1.30	70.7	86.7
電子・デバイス	361	34.9	331	9.2	1.18	1.09	69.3	84.4
電気機械器具	391	6.5	338	-6.5	1.09	1.13	71.7	94.8
情報通信機械器具	205	-35.3	400	16.9	0.83	1.21	83.8	79.9
輸送用機械器具	265	13.6	456	37.4	0.89	1.18	82.3	90.9
その他の製造業	220	-8.3	292	-7.4	0.84	1.04	54.5	87.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成



2024年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（2）

産業	支給労働者1人平均支給額（千円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
電気・ガス・熱供給等	645	17.7	825	19.3	1.79	1.87	93.8	89.6
情報通信業	434	3.6	486	-14.7	1.21	1.39	66.2	86.0
情報サービス業	482	0.5	522	-13.3	1.33	1.39	64.7	85.0
映像音声文字情報	440	3.0	618	-8.7	1.14	1.48	69.4	84.8
運輸業、郵便業	293	3.9	315	-3.2	0.98	0.89	68.4	85.3
道路旅客運送業	208	130.0	178	0.1	0.94	0.57	34.7	86.1
道路貨物運送業	208	9.2	234	-17.2	0.68	0.70	65.8	81.2
卸売業、小売業	296	5.1	307	-1.8	1.03	0.98	72.3	90.5
卸売業	504	8.6	595	4.2	1.50	1.59	87.4	93.3
繊維・衣服等卸売業	265	-33.8	255	-24.6	0.79	0.83	76.5	74.4
飲食料品卸売業	426	37.7	457	-3.0	1.30	1.30	85.9	91.2
機械器具卸売業	628	12.3	794	16.0	1.68	2.11	90.7	92.8
小売業	184	-2.0	144	7.3	0.78	0.64	66.2	89.0
各種商品小売業	42	-32.2	99	14.3	0.30	0.52	47.7	92.3
織物等小売業	145	-6.3	21	-72.5	0.73	0.13	72.1	38.2
飲食料品小売業	73	25.8	80	11.3	0.49	0.49	40.0	92.1
機械器具小売業	427	-0.7	507	-0.7	1.23	1.42	88.1	97.0
金融業、保険業	554	6.8	725	13.9	1.60	1.68	92.4	90.5
不動産業、物品賃貸業	568	-13.4	409	-2.1	1.53	1.18	73.5	91.2
不動産業	665	-11.2	406	-4.6	1.75	1.21	68.5	89.3
物品賃貸業	380	-16.2	417	3.5	1.12	1.13	84.9	94.8
学術研究等	414	-10.3	511	-8.9	1.24	1.43	78.6	84.5
専門サービス業	380	-3.2	392	-6.3	1.20	0.94	71.2	70.2
広告業	350	-45.2	418	-3.6	1.08	1.09	84.0	79.3
技術サービス業	408	-8.7	505	-13.4	1.22	1.55	84.1	90.2
飲食サービス業等	50	13.3	74	17.8	0.38	0.40	45.8	82.8
宿泊業	123	11.1	115	8.7	0.63	0.53	51.4	75.9
飲食店	38	11.8	54	12.1	0.31	0.32	42.8	84.7
持ち帰り・配達飲食	72	-10.5	155	18.8	0.53	0.72	57.7	82.2
生活関連サービス業等	155	18.8	162	-5.0	0.70	0.73	50.4	83.9
娯楽業	133	9.8	147	-2.3	0.68	0.72	59.9	88.5
教育、学習支援業	404	15.9	623	5.4	1.37	1.87	72.2	97.3
学校教育	511	9.8	649	6.4	1.66	1.91	93.2	98.0
他教育、学習支援	241	10.1	316	-23.5	1.08	1.12	58.8	87.2
その他のサービス業	330	-2.5	307	11.6	1.24	0.98	75.4	80.8
廃棄物処理業	279	17.4	314	-12.3	1.01	1.06	86.4	88.1
自動車整備等	340	-23.8	633	9.1	1.05	1.57	77.3	94.6
職業紹介・派遣業	341	84.2	167	27.1	1.34	0.66	62.9	64.5
他の事業サービス	319	-10.0	301	18.1	1.35	0.94	70.9	83.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

前年比100%超の産業も

産業別の1人平均支給額は、数万～80万円台までと、幅のある結果になりました。前年比は同じ産業でも、規模や細かな産業分類によって増減に差があるケースがみられます。きまって支給する給与に対する支給割合は、30～99人

で2ヶ月を超える産業がみられました。支給事業所数割合では、100%となる産業はないものの、多くの産業で50%を超えました。

前年に続き、今年も様々な産業で賃上げが行われています。夏季賞与にどのような影響を与えるでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進 >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
- 仕事と介護の両立支援 >>> 2 介護離職防止支援コース
- 円滑な育児休業取得支援 >>> 3 育児休業等支援コース
- 業務代替者への手当支給等 >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- 育児期の柔軟な働き方整備 >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- 仕事と不妊治療等の両立支援 >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース NEW

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上



② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

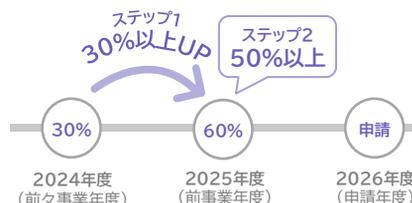
- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)

B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ

申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
温泉旅館	関東地方	1千700万円	応相談
イベントプロデュース	関東地方	4億円～5億円	応相談
スーパーマーケット	関東地方	20億円	応相談
精神科クリニック	関東地方	3億円～4億円	応相談
建築資材の卸・内装建築工事	関東地方	5億円	応相談
ソフトウェア開発	関東地方	4億円	応相談
日本酒製造・販売業	関東地方	3千万円	応相談
プログラムの開発	関東地方	5億円	応相談
WEBサイト制作	関東地方	1億円	応相談
太陽光発電所	関東地方	5億円	応相談
イベントプロデュース	関東地方	4億円	応相談