

|| サリーレグループ

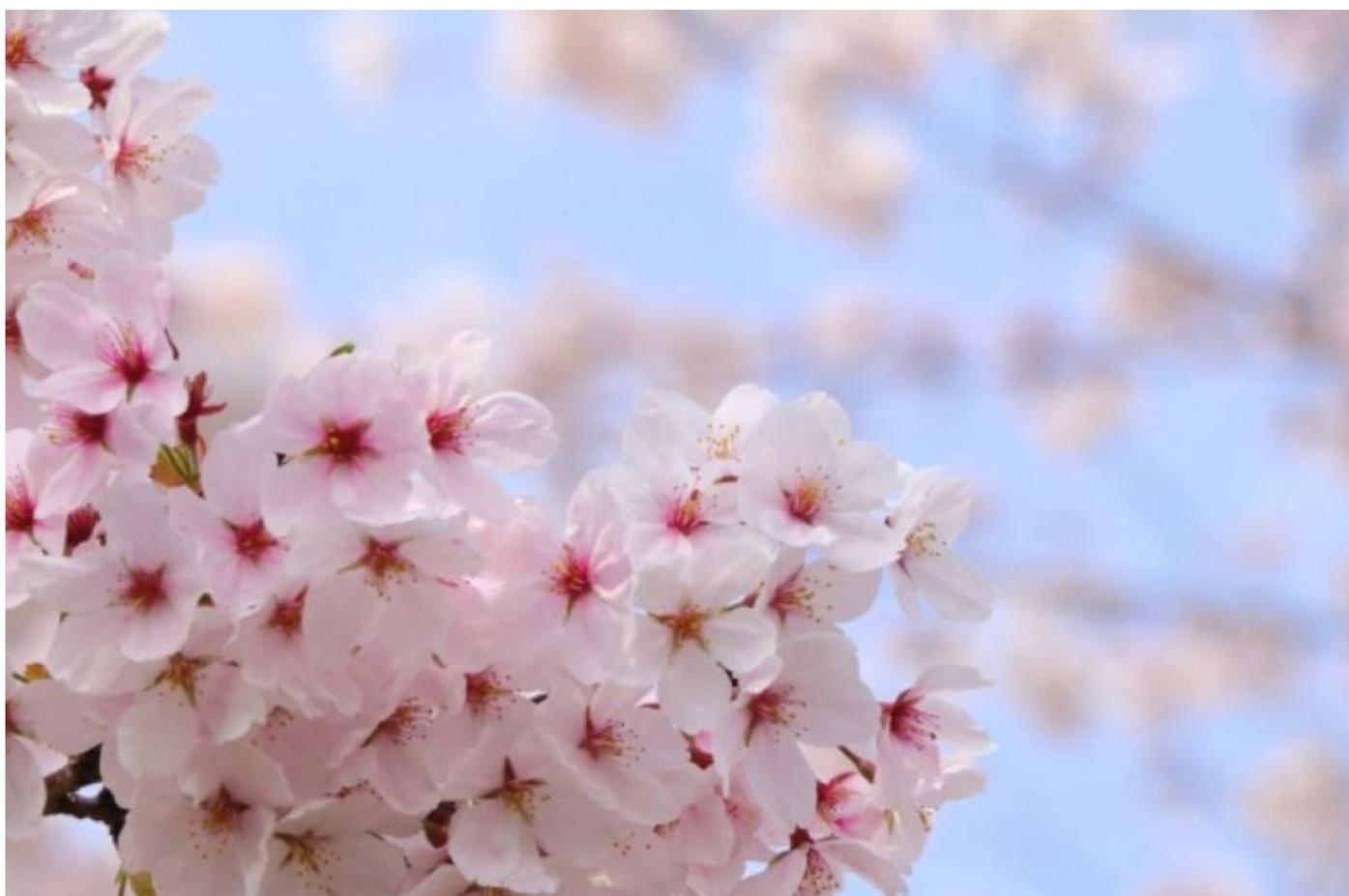
NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



3
2025

2025年3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。



令和7年度税制改正のポイント
(中小企業経営強化税制の拡充・延長、中小企業投資促進税制の延長、
中小企業者等の法人税率の特例の延長 他)
知っておきたい！経営指標(流動比率)
ぐんま賃上げ促進支援金について(令和7年2月4日現在)
2025年から4月から始まる出生後休業支援給付金
2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設します
今春の賃上げ動向と企業としての対応
2025年1月から「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！
M & A 譲渡情報

改正の主なポイント

- 適用期限が2年延長（令和6年度末→令和8年度末）
- 設備類型の見直し（「デジタル化設備（C類型）」の廃止、「生産性向上設備（A類型）」および「収益力強化設備（B類型）」の要件見直し等）



どんな税制？

経営力向上に資する生産性の高い設備やIT化等への積極的な設備投資を中小企業がしやすくするための税制です。中小企業等経営強化法による認定計画に基づく設備投資について、即時償却（100%償却）または税額控除（10%）*の適用が認められています。

*資本金3,000万円超1億円以下の法人の場合は7%。



どんな改正？

新型コロナウイルス感染症に係る緊急経済対策の1つとして、令和2年度税制改正において追加されていた「デジタル化設備（C類型）」が廃止されるとともに、「生産性向上設備（A類型）」および「収益力強化設備（B類型）」の要件が見直されます。加えて、適用期限が令和8年度末まで2年延長されます。

また、売上高100億円超を目指す、成長意欲の高い中小企業「100億企業」の創出と、「100億企業」の積極的な設備投資を後押しするための措置（「経営規模拡大設備（B類型の拡充）」が新たに追加）が講じられます。

類型	要件	確認者	対象設備	その他要件
生産性向上設備 (A類型)	生産性*が旧モデル比平均1%以上向上する設備 ※単位時間当たり生産量、歩留まり率、投入コスト削減率のいずれか。	工業会等	機械装置(160万円以上) 工具(30万円以上/A類型の場合、測定工具または検査工具に限る)	・生産等設備を構成するもの ※事務用器具備品・本店・寄宿舎等に係る建物附属設備、福利厚生施設に係るものは該当しない。
収益力強化設備 (B類型)	投資利益率*が年平均7%以上の投資計画に係る設備 ※計算に使う期間は、投資設備中の最長の減価償却期間に合わせる。	経済産業局	器具備品(30万円以上) 建物附属設備(60万円以上) ソフトウェア(70万円以上/A類型の場合、設備の稼働状況等に係る情報収集機能および分析・指示機能を有するものに限る)	・国内への投資であること ・中古資産・貸付資産でないこと 等
経営資源集約化設備 (D類型)	修正ROAまたは有形固定資産回転率が一定割合以上の投資計画に係る設備			

(注1) 発電用の機械装置、建物、建物附属設備については、発電量のうち、販売を行うことが見込まれる電気の量が占める割合が2分の1を超える発電設備等を除く。また、発電設備等について税制措置を適用する場合は、経営力向上計画の認定申請時に報告書を提出する必要がある。

(注2) 医療保健業を行う事業者が取得または製作をする器具備品（医療機器に限る）、建物、建物附属設備を除く。

(注3) ソフトウェアについては、複写して販売するための原本、開発研究用のもの、サーバー用OSのうち一定のものなどを除く。

(注4) コインランドリー業（主要な事業であるものを除く。）の用に供する資産でその管理のおおむね全部を他の者に委託するもの、または暗号資産マイニング業の用に供する資産を除く。

適用 令和9年3月31日まで

2 中小企業投資促進税制 の延長

改正の主なポイント

- **適用期限が2年延長** (令和6年度末まで→令和8年度末まで)

どんな税制?

中小企業が一定の設備投資を行った場合に、税額控除(7%)*または特別償却(30%)の適用を認める措置です。 *税額控除は資本金3,000万円以下の中小企業者等に限る。

どんな改正?

人手不足や物価高騰が続く状況に鑑み、適用期限が令和8年度末まで2年延長されます。

適用 令和9年3月31日まで



3 法人版・個人版事業承継税制 (特例事業承継税制) の見直し

改正の主なポイント

- 贈与時における、**後継者の役員就任要件** (株式贈与日に、後継者が役員に就任後3年以上経過している必要があること) の**事実上撤廃**
- **特例措置の適用期限の延長はなし** (適用期限 法人版: 令和9年12月末、個人版: 令和10年12月末)

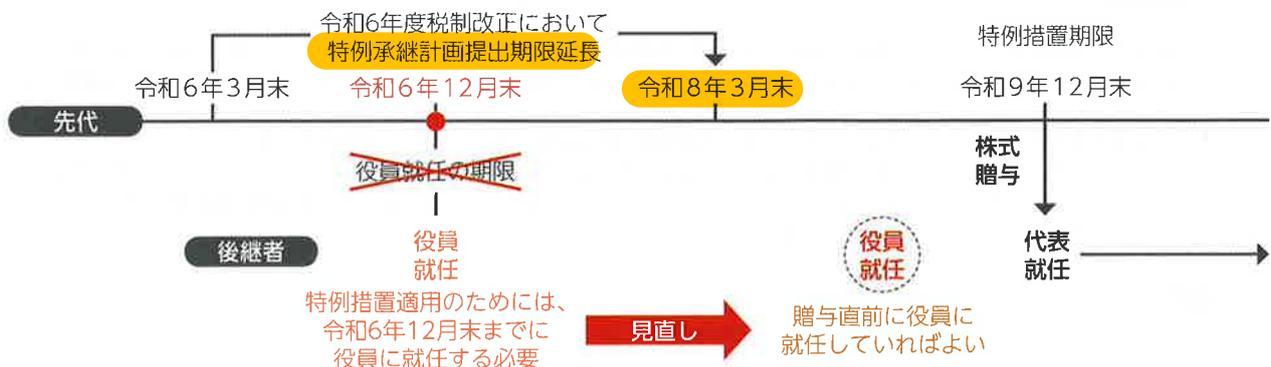
どんな税制?

一定の要件のもと、非上場株式等に係る贈与税・相続税負担を「実質ゼロ」にする事業承継税制の特例措置です。

どんな改正?

法人版事業承継税制を適用するためには、贈与の場合、株式贈与日に、後継者が役員(取締役、監査役または会計参与)に就任後3年以上経過していることが必要とされてきました(役員就任要件)。令和7年度税制改正において、この役員就任要件が見直され、**令和7年1月1日以後は贈与直前に役員に就任していればよい**ことになりました(図表)。**個人版の場合には、令和10年12月末までの適用期限の3年前となる令和7年12月末までに後継者が事業に従事する必要がありましたが、今改正により、贈与直前に事業に従事していればよい**こととなります。

なお、役員就任要件は事実上撤廃となりましたが、特例措置の適用期限(法人版: 令和9年12月末まで、個人版: 令和10年12月末まで)の延長はされていません。



適用 令和7年1月1日以後の贈与に適用

4 中小企業者等の法人税率の特例の延長等

どんな税制?

中小企業者等の法人税率は、原則として23.2%です。ただし、**年800万円以下の所得金額**については15%（本則19%）に軽減されています。

どんな改正?

本特例は長らく延長が続いてきましたが、中小企業の資金繰り負担の緩和および財務基盤の強化のため、同特例措置の適用期限が**令和8年度末まで2年延長**されます。

また、単年所得10億円超の中小企業者等の軽減税率については、17%（現行15%）に引き上げられます。

対象	本則税率		軽減税率
	年800万円超の所得金額	23.2%	
中小法人 (資本金1億円以下の法人)	年800万円以下の所得金額 ※所得10億円以下の中小法人の場合	19%	15%
	年800万円以下の所得金額 ※所得10億円超の中小法人の場合	19%	17%

※過去3年平均で所得15億円超の中小企業が本措置の対象外となる基準（所得基準）は引き続き維持される。

※適用対象法人の範囲から、通算法人は除外される。

適用 令和9年3月31日まで

5 地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）の延長

どんな税制?

国が認定した地域再生計画に位置付けられる**地方公共団体の地方創生プロジェクト**に対して企業が寄附を行った場合に、寄附額の最大9割に相当する税負担（法人関係税）の軽減が受けられるものです。

どんな改正?

人口減少・過疎化や地域産業の衰退等の課題がある中、地方への資金の流れの創出・拡大や地方への人材還流を促すため、**適用期限が令和9年度末まで3年延長**されました。



- 法人住民税: 寄附額の4割を税額控除 (法人住民税法人税割額の20%が上限)
- 法人税: 法人住民税で4割に達しない場合、その残額を税額控除。ただし、寄附額の1割が限度 (法人税額の5%が上限)
- 法人事業税: 寄附額の2割を税額控除 (法人事業税額の20%が上限)

内閣府Webサイト「企業版ふるさと納税をぜひご活用ください!」を基に作成

適用 令和10年3月31日まで

6 防衛特別法人税（仮称）の創設

どんな税制?

「防衛力強化のための安定的な財源確保」の観点から、新たに創設される税制です。対象は、各事業年度の所得に対する法人税を課される法人*で、当分の間、**各課税事業年度の課税標準法人税額（課税標準）の4%が課税**されます。

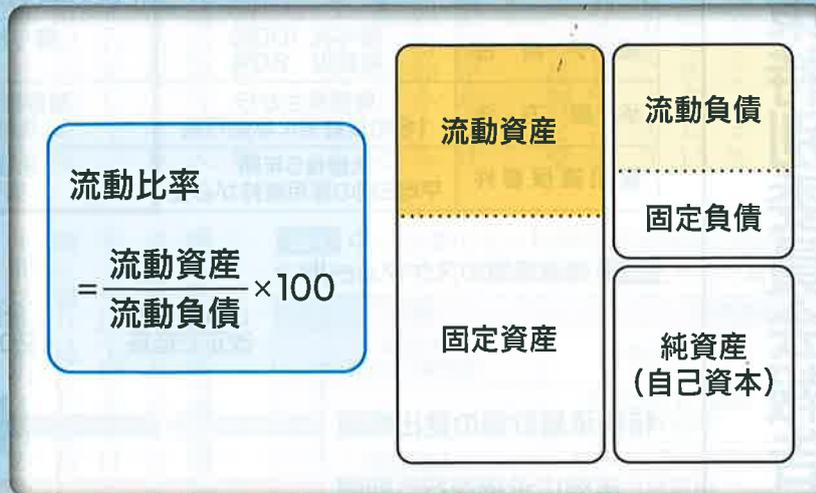
なお、法人税申告では、所得税額控除、外国税額控除等一定の税額控除後の金額を納税しますが、防衛特別法人税（仮称）は所得税額控除、外国税額控除等をする前の法人税額が課税標準法人税額になる見込みです。ただし、**基礎控除額として年500万円が設定**されています。

*人格のない社団等および法人課税信託の引受けを行う個人を含む。

適用 令和8年4月1日以後に開始する事業年度から適用

【監修】 税理士 多勢陽一

流動比率



流動比率とは、企業の短期的支払い能力を表します。計算式は上記の通りで、短期的に現金化できる流動資産と、短期的に支払いが必要な流動負債の割合をはかることで、短期的な事業の安全性が分かります。流動資産とは現金・預金、売掛金、棚卸資産（在庫）など。流動負債とは買掛金、短期借入金（1年以内）、支払手形、未払金などを指します。

流動比率の数値が大きいほど、支払い能力が高いとみなすことができますし、数値が小さいほど、資金ショートのリスクが増すということになります。たとえば黒字経営であっても、流動比率が低いため突発的な資金ショートを招き、場合によっては倒産の危険性もあります。その意味でも流動比率を注視しながら、経営のかじ取りをする必要があります。

令和6年版TKC経営指標（BAST）の数値で見ると、優良企業の流動比率は262・9%、黒字企業216・4%、欠損企業148・3%、全企業平均では197・5%となっています。

「当座比率」も併せて確認を

ではどの程度の流動比率があれば大丈夫と言えるのでしょうか。実は流動比率は業界によって差が

あります。支払いサイトより入金サイトが長い建設業や製造業では高めの流動比率が必要だし、現金商売である小売業などでは比較的流動比率は低めでも構いません。とはいえ、100%を下回ると、

短期に現金化できる資産よりも短期に支払うべき負債の方が多いということになるので、資金ショートへの恐れが非常に高く、改善が必要です。少なくとも200%を超える水準を目指したいところです。

流動比率を改善するには、利益を上げて流動資産を増やすしかありません。流動負債を減らしても流動比率は改善しますが、買掛金や借入金を早期に返済しても、同時に現金・預金が減少し改善には結びつかないからです。ただ、金融機関の協力を得て、短期借入金を長期借入金に転換することで当面の資金を確保する手があります。

また、流動比率を見る際の注意点の一つに棚卸資産の扱いがあります。棚卸資産は、すぐに売れる商品ばかりとは限らず、現金化したいときに現金化できないリスクがあり、支払いのタイミングでキャッシュを用意できない恐れがあるからです。その意味では、流動資産から棚卸資産を除いて計算する「当座比率」も併せて確認しておく必要があります。

ぐんま賃上げ促進支援金について(令和7年2月4日現在)

更新日：2025年2月4日

ぐんま賃上げ促進支援金について、令和7年2月4日現在の状況は以下のとおりです。

なお、現在発表している内容は検討案であり、正式な制度設計は、2月の県議会(令和7年第1回定例会)を経て決定となります(令和7年3月19日議決予定)。そのため、現在発表している内容から変更となる場合がありますので、御了承ください。

事業趣旨

群馬県では、賃金上昇から始まる経済の好循環を実現させるための最初のトリガー(きっかけ)として「ぐんま賃上げ促進支援金」の支給を検討しています。

対象期間(案)

令和7年4月1日から令和7年11月30日

※受付期間は、令和7年7月から令和8年1月末を予定

※上限に達した場合、前倒して終了

支給対象(案)

県内に事業所を有する中小企業等

※公益法人、協同組合、個人事業主等(従業員を1人以上雇用)も含む

対象従業員(案)

県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者

※非正規雇用労働者の場合は、週所定労働時間が20時間以上であること。

賃上げ額(案)

対象期間の従業員の賃金額を賃上げ月の前年同月と比較して、5%以上引き上げていること。

※定期昇給・ベースアップは問わない

そのほか主な要件(案)

- パートナーシップ構築宣言の宣言企業であること(法人の場合)
- 最低1月以上、引き上げ後の賃金支給実績があること
- 引き上げ後の賃金水準を1年間継続すること
- 賃上げを支援する、他の補助制度と重複していないこと

支給金額(案)

- 従業員1人あたり5万円
- 1事業所あたり最大20人まで支援し、申請の上限は100万円 ※原則、法人番号単位での申請を予定

支給上限(案)

50,000人分

市町村との連携

現在、各市町村で検討中

予算案額

27億円(事務費含む)

2025年4月から始まる 出生後休業支援給付金

育児休業を取得すると、一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして出生時育児休業給付金または育児休業給付金を受給することができます。ただし、通常、育児休業を取得する前と比較して手取額は低下することから、より高い補てんとすることを目的として、2025年4月から出生後休業支援給付金が創設されます。

支給要件

出生後休業支援給付金は、子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間、支給されるものです。

受給のためには以下の①②の要件を満たしている必要があります。

① 従業員

対象期間に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を
通算して14日以上取得したこと。

② 従業員の配偶者

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の子育て休業を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において別途定められている「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

ここでいう対象期間とは、以下のとおりです。

[従業員が産後休業をしていない場合（従業員が父親または子が養子の場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」

から、「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間

[従業員が産後休業した場合（従業員が母親かつ子が養子でない場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間

2025年4月1日より前から引き続き育児休業を取得している場合は、下線部を2025年4月1日として読み替えて確認が行われます。

支給額・申請手続

支給額は、原則として育児休業を開始する前6ヶ月に支払われた賃金の13%相当額です。出生時育児休業給付金または育児休業給付金の給付率67%とあわせると、給付率が80%となり、**手取りの10割相当額**が支給される仕組みとなっています。

支給申請手続は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行うこととなります。

育児休業を取得する従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）であったり、ひとり親として育児をしているりすることもあります。このように配偶者が育児休業を取得していない場合も、出生後休業支援給付金が支給されることがあります。その際には、配偶者の状況に応じた申告書や添付書類の提出が求められます。

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

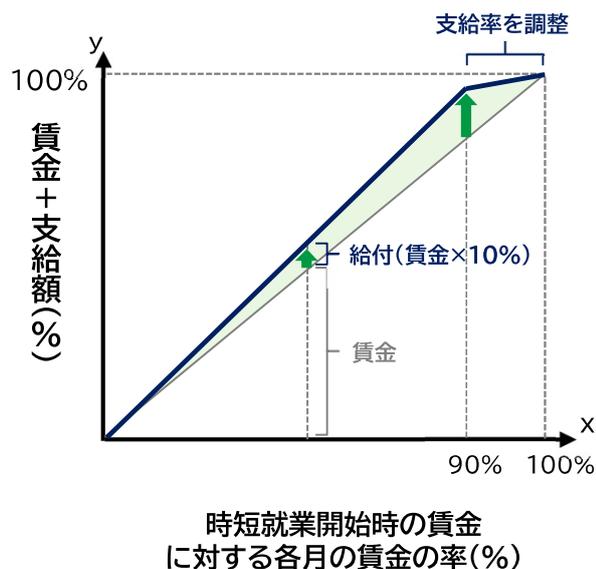
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

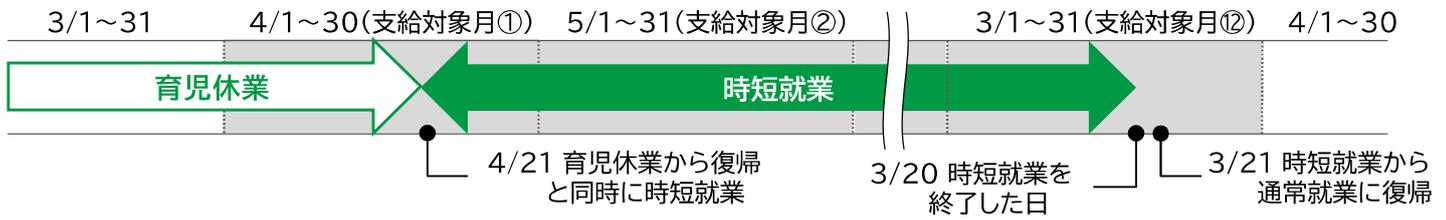
支給額のイメージ



3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として**育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)**について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、**2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして**、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

今春の賃上げ動向と企業としての対応

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

昨年春は多くの企業でベースアップが行われましたが、今年はどのような状況でしょうか？

バブル崩壊以降、日本の賃金は30年間ほぼ上昇していませんでしたが、昨年と一昨年は物価高騰などの状況から久しぶりの賃上げが行われました。連合の集計によれば、**昨年の賃上げ平均は全体で15,281円・5.10%の賃上げ、99人以下の中小企業では9,626円・3.98%の賃上げ**と近年には見られなかった高水準となりました。今年も春闘が始まっていますが、昨年同等か、それ以上の賃上げになる可能性が高くなっています。



社労士

最近では初任給もかなり高くなっているようですね。

多くの企業が新卒採用に苦戦する中、採用競争力を上げようと、初任給の引き上げを進めています。**昨年4月入社の大卒新入社員の平均初任給は前年比+8,375円の225,457円**（産労総合研究所調査）となっていますが、今年も同程度の引き上げになるでしょう。また、今年の一部の大手企業で30万円を超える初任給を設定するような事例も増えており、今後、初任給については更なる高騰が予想されます。



中小企業がその動きにどこまで追随できるかはわかりませんが、初任給がそれだけ上昇すると**先輩社員との賃金逆転**に注意しなければいけませんね。



その通りです。通常は賃金の逆転が起こらないように20代の社員を中心にベースアップを行うこととなりますが、それによる30代以上の社員の不満も大きくなるため、**賃金カーブ全体の見直し**を行う必要も出てくることでしょう。



確かにそうですね。昨年、過去最大の引き上げになった最低賃金の動向はいかがでしょう？

最低賃金については政府の総合経済対策の中で、**2020年代のうちに全国加重平均で1,500円を実現する**という方針が示されています。これを実現しようとする、毎年7%程度の引き上げが必要となります。少なくとも今年については、昨年以上の最低賃金引き上げになる可能性が高いのではないかとみています。



企業の負担は大きくなりますね。



本当にそうですね。ただ、今後も継続的に賃金水準は上昇を続ける見込みである以上、**安定的にその支払いができるような収益性を確保**することが不可欠になります。この点については真剣な議論が必要になります。

ONE POINT

- ① 今年についても昨年同等か、それ以上の賃上げが予想される。
- ② 企業としては賃金制度を整備すると共に、賃金の上昇分を吸収できるような収益性の確保をいまから目指していく必要がある。

被保険者の皆さまへ

2025年1月から、「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！

「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

離職後に雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類です。現在は離職前の事業所からお送りしていますが、**2025年1月20日から、希望される方にはマイナポータルを通じてお送りします。**

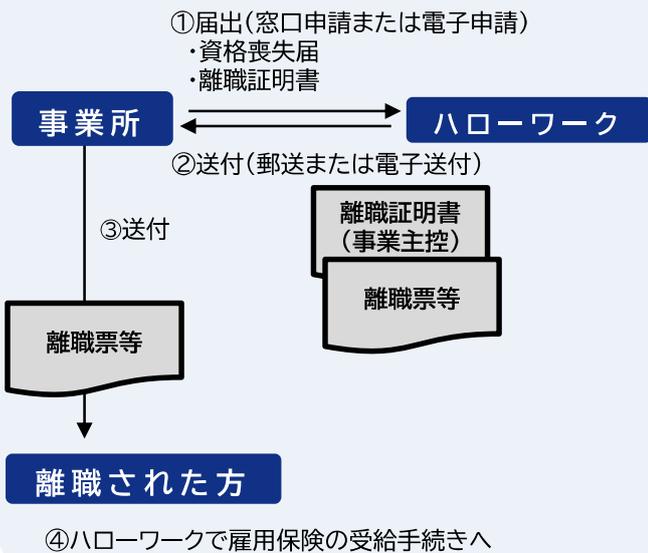
離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票もマイナポータルを通じてお送りします。

※マイナポータルとは
<https://services.digital.go.jp/mynaportal/>



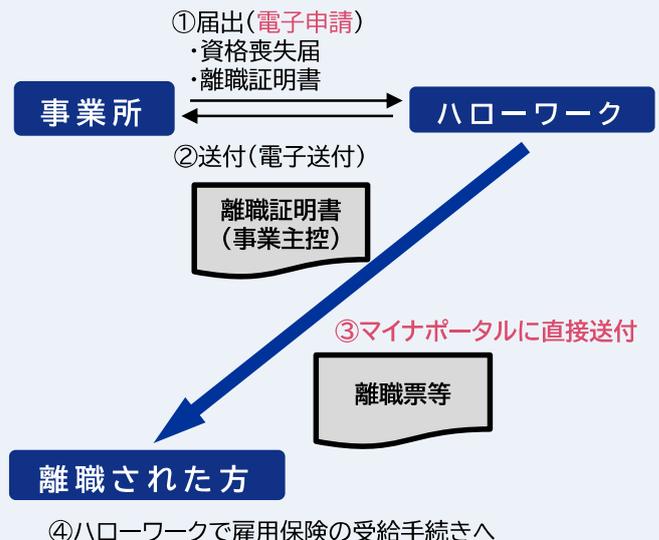
「離職票」等が送付されるまでの流れ

現在



2025年1月20日～

※一定の条件(次頁以降参照)を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



事業所から書類が郵送されるのを待つ必要がなくなります！

会社が電子申請にて雇用保険の離職手続きを行い、ハローワークによる審査が終了したら、自動的に離職票等の書類がマイナポータルに送信されます。

このサービスを利用するための条件

- あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと

M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW 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