

|| ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

9

2025

2025年9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。



長寿企業の共通点は ” 副業 新たな事業へチャレンジ
中小企業新事業進出補助金 新規事業への挑戦を目指す中小企業の設備投資を促進！
GSS導入で本年9月から段階的にスタート オンライン調査等が全税目・法人個人で開始へ
群馬の最低賃金、大幅アップ1,063円に 過去最大78円の引き上げ
退職金の支給対象となる自己都合退職での勤続年数
賞与・退職金制度導入コース
賃金規程を見直しませんか？
M&A譲渡し情報

| ボルトングループ |

〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12

【ボルトン税理士法人】 TEL : 027-223-8160 (代) / FAX : 027-223-1910

【(株)ボルトン労務管理事務所】 TEL : 027-253-7588 (代) / FAX : 027-253-7589

【(株)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

【ボルトン税理士法人 須藤会計事務所】 TEL : 027-327-3261 (代) / FAX : 027-327-3262

Bolton 

長寿企業の共通点は「副業」

新たな事業へ チャレンジ

人口減少や1丁社会化などに伴い、時代に合わせた業態へと変化していくため、新規事業への参入を模索する中小企業が揃っている。事業の成功・失敗はさまざまな要因が絡み合うため予測が難しいものの、事業展開を後押しする多様な公的制度を活用すれば、立ち上げにかかる負担を減らし、成功の確率を少しでも上げるのが可能となる。

「今の事業だけでは先が見えていない。将来を見据えると、新たなことにチャレンジしなければ生き残っていけないだろうと考えた」

こう語るのは、7年前に先代から事業を承継した、栃木県で企業看板のデザイン・製作・設置を営む40代の男性経営者だ。商工団体の青年会などでも、既存事業の先細りと新規事業への参入が頻繁に話題に上るといって、その背景には深刻化する地方の人口減少やIT社会化による消費者行動の変化などさまざまな要因があるようだ。

現状維持では将来が厳しいと考えた結果、男性の会社は既存の業務と並行して、数年前から農業に新規参入した。農業を選んだ理由として、「こ

の地域はもともと農業の盛んな土地で、ノウハウが積み上がっている。東京などの大消費地に近いという強みもある」と説明し、「まだまだ事業の軸とまではいかないが、成長性があり、将来に明るい光がさしている」と意気込む。

補助金・税優遇をフル活用

継者は多い。そして、若い経営者の挑戦は好結果を残すというデータもある。「小規模企業白書」では、事業承継を機に何らかの新たな取り組みを行った事業者が約7割で、事業承継する直前3年間と取組実施後3年間の業績傾向をそれぞれ訊ねたところ、承継前に上昇基調だった事業者が

23・2%であるのに比べて、取組後に上昇基調になったのは57・5%と、30ポイント以上の顕著な差が出ている。

さらに事業承継に関係なく、第二期の成長に貢献することが企業の調査結果も見逃せない。帝国データバンクが創業から100年を超えて存続する「長寿企業」を調べたところ、その売上高経常利益率と本業の収益を示す売上高営業利益率との差は平均で1・27ポイントとなり、全企業平均の0・43ポイントとは大きな差があることが明らかとなった。理由として、保有株式や土地・建

の綿密な市場調査に加え、立ち上げてからも芽が出るまで見守る根気が必要となり、逆に、思うほどの成長が見込めないと判断すれば深く撤退する勇気も求められる。どのみち、新規事業に参入すると決めたなら、成功する確率を1%でも上げるために、打てる手はすべて打つべきだ。その助けとして、新規参入や新たな事業展開をサポートする補助金や税優遇を知っておきたい。

例えば今年からスタートした「中小企業新事業進出補助金」は、その名の通り、既存事業とは異なる分野へのチャレンジを支援する補助金だ。経産省のパンフレットでは、補助金の対象として「医療機器製造の技術を活かして蒸留所を建設し、ウイスキー製造業に進出」という例を挙げており、かなり挑戦的な取り組みも対象となる模様だ。

補助上限が9千万円、補助率は2分の1。補助上限についてはさらに細かく、従業員数に応じて、①従業員数20人以上は2500万円②21～50人は4千万円③51～100人は5500万円④従業員数10人以上が7千万円——となっており、これに加えて「大幅賃上げ特例」の要件を満たすことで、それぞれ上限額が

引き上げられる仕組みだ（従業員101人以上で9千万円）。2026年度末までに数回の公募を予定している。注意したいのは、条件を満たせば必ず受け取れる雇用関係の助成金などは異なり、補助金には審査がある点だろう。また補助金は省庁や自治体の年度ごとの予算内で措置されるため、昨年と同じ補助金が今年も継続される保証はないことや、補助額の引き下げがあり得ること、公募期間が1年のうちでも限られていることなどには注意したい。

新規事業の立ち上げに関する負担をもっと減らしたいなら、既存事業とは別の会社を立ち上げることも考えられる。資本金1千万円未満の会社を新たに設立することで、2年間は消費税の免税事業者となるのが可能だ。販売価格には消費税を乗せなくても問題ないので、その分がまるまる利益となるわけだ。また法人住民税は資本金1千万円を境に税額が変わるため、別会社を立ち上げるのであれば、やはり資本金は1千万円以下に抑えるのが賢いやり方だろう。

人口減がますます深刻化していくなかで、多くの中小企業が変化を余儀なくされている。新規事業参入を支援する補助金や税制をうまく活用すれば、リスクを抱えがちな新事業のスタートを楽にすることは可能だ。ただし補助金などは公的支援は年度ごとに締切や補助内容が変わることも多いので、必ず税理士や社労士など専門家のアドバイスを受けながら、新たな挑戦のイメージをうかがいたい。

新規事業への進出により、
企業の成長・拡大を図る中小企業の皆様へ

中小企業新事業進出補助金

新規事業への挑戦を目指す中小企業の設備投資を促進!!



既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援

【活用イメージ】

- 機械加工業でのノウハウを活かして、新たに半導体製造装置部品の製造に挑戦
- 医療機器製造の技術を活かして蒸留所を建設し、ウイスキー製造業に進出

※ 申請には「GビズIDプライムアカウント」の取得が必要です。取得未了の方は、あらかじめGビズIDプライムアカウント取得手続きを行ってください。

新事業進出補助金

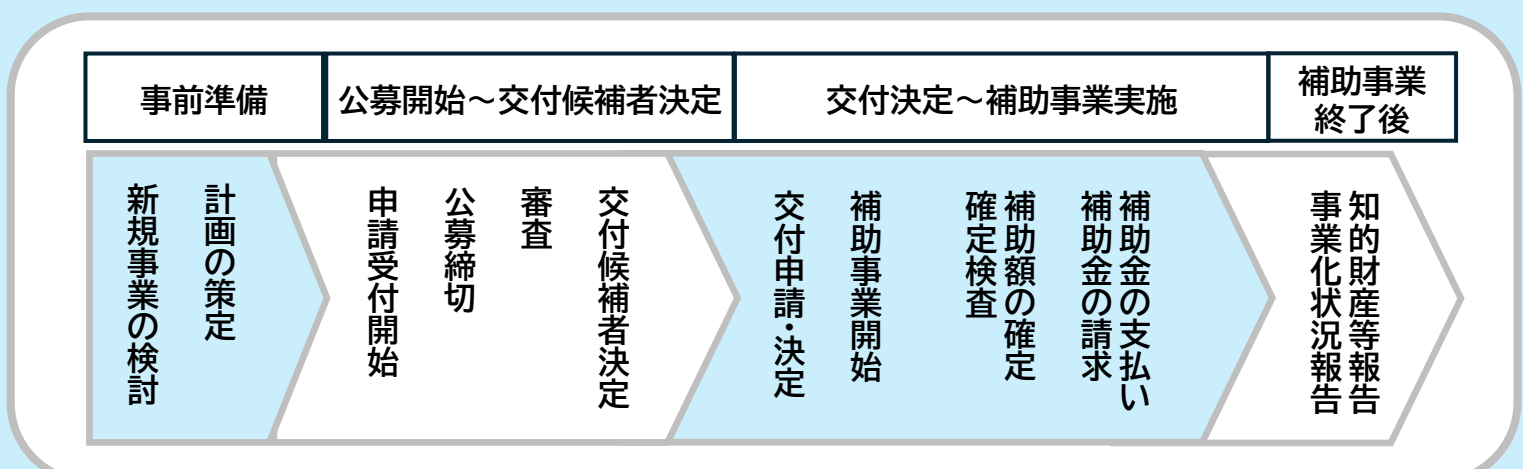
検索



【補助事業概要】

項目	内容
補助対象者	企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦を行う中小企業等
補助上限額	従業員数20人以下 2,500万円(3,000万円) 従業員数21～50人 4,000万円(5,000万円) 従業員数51～100人 5,500万円(7,000万円) 従業員数101人以上 7,000万円(9,000万円) ※補助下限750万円 ※大幅賃上げ特例適用事業者(事業終了時点で①事業場内最低賃金+50円、②給与支給総額+6%を達成)の場合、補助上限額を上乗せ。(上記カッコ内の金額は特例適用後の上限額。)
補助率	1/2
基本要件	中小企業等が、企業の成長・拡大に向けた新規事業(※)への挑戦を行い、 (※事業者にとって新製品(又は新サービス)を新規顧客に提供する新たな挑戦であること) ①付加価値額の年平均成長率が+4.0%以上増加 ②1人あたり給与支給総額の年平均成長率が、事業実施都道府県における最低賃金の直近5年間の年平均成長率以上、 又は給与支給総額の年平均成長率+2.5%以上増加 ③事業所内最低賃金が事業実施都道府県における地域別最低賃金+30円以上の水準 ④次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を公表等の基本要件を全て満たす3～5年の事業計画に取り組むこと。
補助事業期間	交付決定日から14か月以内(ただし採択発表日から16か月以内)
補助対象経費	機械装置・システム構築費、建物費、運搬費、技術導入費、知的財産権等関連経費、外注費、専門家経費、クラウドサービス利用費、広告宣伝・販売促進費
その他	<ul style="list-style-type: none"> 収益納付は求めません。 基本要件②、③が未達の場合、未達成率に応じて補助金返還を求めます。ただし、付加価値が増加していないかつ企業全体として営業利益が赤字の場合や天災など、事業者の責めに帰さない理由がある場合は返還を免除します。

【事業スキーム】



問い合わせ先

新事業進出補助金事務局 (コールバック予約システム)
<https://shinjigyoun.resv.jp/>



※ 公募内容については、予告なく変更する場合があります。申請の際は必ず公募要領をご確認ください。

GSS 導入で本年9月から段階的にスタート オンライン調査等が全税目・法人個人で開始へ

全納税者の調査等でオンラインツールを活用

国税庁は令和7年9月より段階的に、税務調査で必要に応じて、調査官と納税者がメールでやりとりすることやWEB会議システムでの面談、オンラインストレージサービスによる帳簿書類等データの受渡し（まとめて以下、「オンライン調査等」）に着手することがわかった。

同月より順次、国税庁は政府共通の業務実施環境である「ガバメントソリューションサービス」(GSS)を導入することに伴い、税務調査のデジタル化を一気に進める。オンライン調査等の対象は、法人・個人に関わらず、法人税、消費税、源泉所得税、個人所得税のほか、譲渡所得や相続税・贈与税等の資産税も含まれる。これまでの電話連絡、対面での面談、郵送による税務調査の現場の対応が大きく変わっていきそうだ。

調査課所管法人から全納税者に対象を拡大

コロナ禍を契機に、調査部特別国税調査官所掌法人へのオンライン調査が始まり、その対象は全ての調査課所管法人に広がった（No.3720、3758等）。令和7年9月からのGSS導入に伴い、税務署所管の法人にとどまらず個人にまで対象を拡大し、税目についても法人税や消費税、源泉所得税といった事業者に係るものだけでなく、相続税や贈与税といった資産税についてもオンライン調査等の対象となる。

つまり、国税に関する全ての納税者への調査等において、必要に応じてオンライン調査等が実施されるということだ。

事前通知は従来どおり口頭、その後はメールで

オンライン調査等の対象となる“調査等”には、実地の調査や行政指導、書面添付制度に係る意見聴取が該当する。オンライン調査等として、①「インターネットメールでの連

絡」が挙げられる。具体的には、事前通知の後の調査官との連絡でメールを利用することで、例えば、調査官より調査で必要となる資料の準備の依頼がメールで行われる。税務調査の事前通知は従来どおり、原則電話等の口頭で実施される。

また、②「WEB会議システムによる面談」がある。WEB会議システム“Teams”を利用して、調査等に係る質問や回答等のヒアリングが行われる。そして、③「オンラインストレージサービスでのデータの受渡し」がある。インターネットメールやe-Taxのほか、オンラインストレージサービス（PrimeDrive）を利用して、調査官から求められた帳簿書類等の資料のデータの受渡しを行う。

これまでの調査等では、連絡は電話、面談は対面、資料の提出は郵送が一般的だったが（令和4年からe-Taxで調査関係資料のデータ提出が可能となったが、送信するファイル数や容量に制限あり）、オンライン調査等の活用により、納税者及び調査官双方が効率的に調査等に対応できそうだ。

オンライン調査等には事前の手続きが必要

オンライン調査等は、納税者の利便性向上や税務行政の効率化を図る目的で実施されるが、あくまで調査等で必要に応じて行われるものであり、強制ではない。基本的には、調査等に当たり調査官が納税者の同意を得た上でオンライン調査等を実施することとなり、その際、納税者は調査官に同意書を提出するなどの手続きが必要となる。例えば、①「インターネットメールでの連絡」を行う場合は、メールアドレスの登録等の手続きをとる【参考1】。

また、あくまで調査等で必要に応じて行われるため、①「インターネットメールでの連

絡」は行うものの、面談はオンラインではなく調査官と納税者が対面で行うといったケースも想定されるようだ。

9月から GSS 端末配備の金沢局と福岡局で先行開始

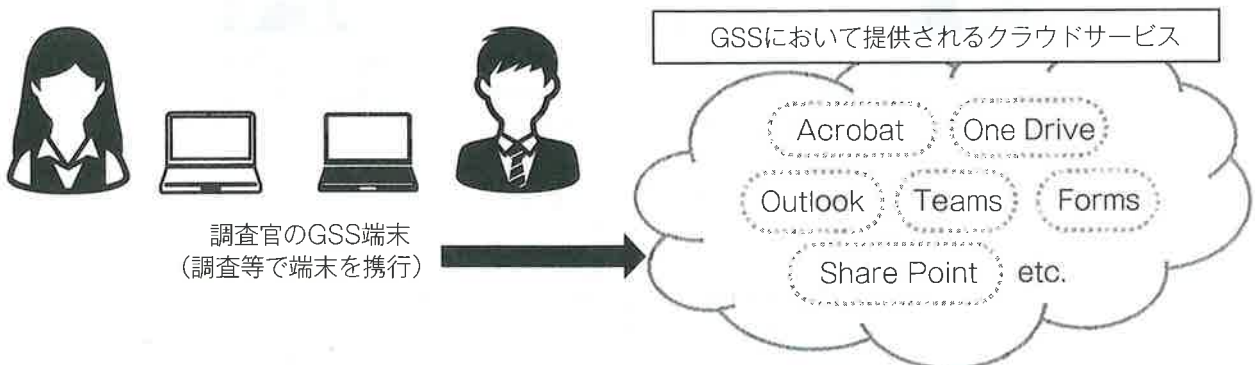
令和7年9月に職員1人につき1台のGSS端末が配備される、金沢国税局及び福岡国税局とその管内税務署においては、同月以降にオンライン調査等の対応が始まる【参考2】。

その他の国税局等及び管内税務署では、令和8年3月から同年6月までの間に順次、GSS端末が職員1人につき1台配備され、その配備の時期に伴いオンライン調査等に対応していく予定だ。

【参考1】「インターネットメールでの連絡」における手続き

- 1 メール利用の意思確認
調査官は、納税者等へメール利用の意思を確認し、利用の意思がある場合は同意事項やメールアドレスの Microsoft Forms への登録等について説明する。
- 2 同意事項やメールアドレスの登録等
納税者は、Microsoft Forms により、同意事項やメールアドレスの登録等を実施する。
- 3 テストメール送信とテストメール受信
調査官から納税者等が登録したメールアドレスに対しテストメールを送信する。
- 4 テストメールの受信状況確認
調査官は、納税者等へテストメールが届いていることを電話で確認する。

【参考2】GSS の活用イメージ



群馬の最低賃金、大幅アップ 1063 円に 過去最大 78 円の引き上げ



群馬地方最低賃金審議会(会長・米本清高崎経済大教授)は 8 月 26 日、**県内の最低賃金(時給)を現状の 985 円から 78 円引き上げ、1063 円**とするよう答申した。県内で千円を超えるのは初で、引き上げ幅も過去最大。隣県との格差も縮まる。**適用は来年 3 月 1 日。**

厚生労働省の中央最低賃金審議会が群馬の引き上げ額の目安を「63 円」と示したことをうけ、県内の実情をもとに協議した。群馬労働局によると、目安額 63 円に対し、労働者側は 20 円上乗せを、使用者側は 10 円減額を求めており、両者には大きな隔たりがあった。

学識者らによる公益代表委員は調整のなかで、群馬は同じ北関東の栃木県や茨城県と比べて生活実態や各種経済指標などが同水準であるのに、最低賃金が両県より約 20 円低いと言及。「群馬県は地理的に県境の行き来が容易な地域が多くあり、結果として人材が待遇のよい近県へ流れ、人材流出を引き起こすことから、人手不足やスキル蓄積の遅れにつながる可能性がある」などと述べ、目安額に 15 円上乗せするのが妥当と判断したという。

これにより、すでに答申を終えている栃木 1068 円(64 円増)、茨城 1074 円(69 円増)と比べて、差はそれぞれ 5 円と 11 円に縮まる。

ただ、大幅な引き上げとなることから、発効日については「相当の準備期間が必要」という使用者側の意見に配慮し、来年 3 月 1 日となった。

山本一太知事は、北関東 3 県での最低賃金の格差是正にふれ、「県の実情を踏まえ、労使双方が議論を尽くした結果で、喜ばしい」などとコメントした。

退職金の支給対象となる 自己都合退職での勤続年数

ここでは、今年3月に発表された調査結果*から、退職一時金の支給対象となる自己都合退職での最低勤続年数に関するデータをご紹介します。

約9割が退職給付制度あり

上記調査結果から、退職給付制度の実施状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】退職給付制度の実施状況 (%)

退職一時金制度のみ	51.0
退職一時金制度と企業年金制度	30.3
企業年金制度のみ	7.1
ない	10.2
不明	1.5
全体	100.0

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

退職給付制度がある企業は、回答企業の88.4%でした。退職給付制度の中では、退職一時金制度のみが51.0%、退職一時金制度と企業年金制度が30.3%でした。

退職一時金制度の導入内容は、社内準備が58.0%、中小企業退職金共済が32.3%などという状況です（複数回答）。

自己都合退職者への支給

退職一時金を退職者に支給する場合、就業規則等で支給される勤続年数に縛りを設けることがあります。従業員が自己都合退職する場合に、企業はどの程度の勤続年数を条件としているのかをまとめると、表2のとおりです。

全体の結果では3年以上5年未満が39.9%で最も高く、1年以上2年未満が33.5%で続いています。規模別にみると、1,000人以上では2年以上3年未満が最も高いものの、その他の規模では3年以上5年未満が最も高くなりました。

なお、退職一時金の支給額については、自己都合退職の場合は減額する企業が48.8%、しない企業が43.8%で、減額する企業の割合が5ポイント高くなっています。

退職金制度のある企業では、自社の制度と比較してみてもいかがでしょうか。

【表2】自己都合退職時の退職一時金支給対象となる最低勤続年数別の割合 (%)

	制限なし	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	支給なし
50人～99人	1.9	1.0	1.0	33.0	9.7	43.7	8.7	1.0
100人～499人	4.6	0.0	3.1	34.6	11.5	40.0	6.2	0.0
500人～999人	8.8	0.0	0.0	32.4	8.8	38.2	11.8	0.0
1,000人以上	7.1	0.0	0.0	28.6	35.7	14.3	14.3	0.0
全体	4.3	0.4	1.8	33.5	11.7	39.9	8.2	0.4

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

*内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」

従業員規模50人以上の企業を対象に無作為に抽出した3,851社に対して、2024年9月～12月に実施された調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/minkan_taisyokukyufu_r06.html

Ⅱ-4 賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

1 支給額

1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	制度	賞与又は退職金制度 いずれかを導入	賞与及び退職金制度 を同時に導入
中小企業		40万円	56万8,000円
大企業		30万円	42万6,000円

※ 1 事業所当たり 1 回のみ

- ※ 本コースにおける「賞与・退職金」の定義は、P.8 及び次ページをご参照ください。
なお、退職金については制度導入に際して、積立・拠出費用を事業主が負担する制度であることを明記する必要があります。
- ※ 過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。
(健康診断制度を新たに設け、実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。)

2 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象です。

賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日（制度施行日。以下「新設日」という。）
① の前日から起算して3か月以上前の日から新設日以降6か月以上の期間※ ¹ 継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
② 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積立てをした日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
③ 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※ ² 以外の者
④ 支給申請日において離職※ ³ していない者

- ※ 1 新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。
- ※ 2 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。
- ※ 3 本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

賃金規程を見直しませんか？

月々の未払賃金が積み重なると、未払賃金の請求が多額となる場合があります！

例 賃金規程には割増賃金の基礎として手当が含まれているが、実際の給与計算では、手当を含まず計算しているケース

賃金規程

第〇条(時間外勤務手当)

時間外勤務手当は、次の算式により支給する。

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外勤務時間数}$$

基本給: 250,000円
諸手当: 20,000円
月平均所定労働時間数: 160H
時間外勤務時間数 : 30H

とすると…

正 $\frac{250,000\text{円} + 20,000\text{円}}{160\text{H}} \times 1.25 \times 30\text{H} = 63,281\text{円}$ (四捨五入)

手当を含まず計算

4,687円

こんなに差が！

誤 $\frac{250,000\text{円}}{160\text{H}} \times 1.25 \times 30\text{H} = 58,594\text{円}$ (四捨五入)

3年 積み重なると
4,687円/月 × 36ヶ月(3年) =

168,732円/人

30人 積み重なると
168,732円/人 × 30人 =

5,061,960円

2020年4月1日以降、法律が変更となり、賃金の消滅時効期間が5年に延長され、当分の間はその期間が3年とされています。

詳細は次のページをご覧ください。

3年で500万円もの未払賃金が発生！

将来のリスクを回避するため、定期的な賃金規程の見直しをお勧め致します！

ご相談は株式会社ボルトン労務管理事務所へ！

賃金請求権の消滅時効期間等の延長

※2020年4月1日以降に
支払われる賃金に適用されています

各種期間	旧法	現行法
賃金請求権の消滅時効期間(労基法115条)	2年	5年(当分の間は3年)
記録の保存期間(労基法109条)	3年	5年(当分の間は3年)
付加金の請求期間(労基法114条)	2年	5年(当分の間は3年)

「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。

例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます。**(労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条)

- ① 家族手当 ② 通勤手当 ③ 別居手当 ④ 子女教育手当 ⑤ 住宅手当 ⑥ 臨時に支払われた賃金
⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

例) 除外できる手当の具体的範囲の例について

例1) 家族手当

割増賃金の基礎から除外できる家族手当とは、**扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当をいいます。**

具体例	除外できる例	除外できない例
	扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの。 (例) 扶養義務のある家族1人につき、1か月当たり配偶者1万円、その他の家族5千円を支給する場合。	扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。 (例) 扶養家族の人数に関係なく、一律1か月1万5千円を支給する場合。

例2) 住宅手当

割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、**住宅に要する費用に応じて算定される手当をいいます。**

具体例	除外できる例	除外できない例
	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給する場合。	住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給する場合。

ご検討・ご相談はこちらまで

TEL: 027-253-7588

mail: contact@bolton-roukan.co.jp

M & A 譲渡し情報

Bolton

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW プラスチック射出成型	神奈川県	1億円未満	応相談
NEW 足場	関東～東北	8億円	応相談
ハーネス製造	関東地方	5～10億円	応相談
注文住宅建築	関東地方	5～10億円	応相談
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談
オートコール	関東地方	5～10億円	応相談
不動産売買業	関東地方	5～10億円	応相談
システム開発業	関東地方	1～5億円	応相談
土木工事業	関東地方	1～5億円	応相談

お問い合わせ先 (株)北関東M&Aサポート ☎ 027-260-8630