

|| ボルトングループ

# NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

6

2026

2026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。



- ◆ 事業承継税制の特例 再延長はラストパスか
- ◆ 会社の未来、考えていますか？ 事業継承・M&A補助金
- ◆ 「従業員の頑張りに応えたい」 中小企業向け賃上げ促進税制
- ◆ 定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度導入に活用できる助成金
- ◆ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- ◆ 重要となる「内部通報窓口」設置と公益通報者保護法の改正
- ◆ 産業別にみる2025年の夏季賞与支給状況
- ◆ M&A譲渡し情報

**Bolton** 

ボルトン税理士法人

(株)開業医支援さくら会

(株)ボルトン労務管理事務所

(株)北関東M&Aサポート

# 事業承継 税制の特例

# 再延長はラストパスか

2026年度税制改正大綱では、事業承継税制の「特例承継計画」の提出期限が、従来の今年3月末から、来年9月末まで1年6カ月延長される方針が示された。同特例の延長は初めてではなく、それだけ事業承継が進まない日本経済の苦境の裏返しでもあるが、経営者にとっては、制度のメリットとリスクを再検証し、最終決断を下すための貴重な猶予期間が与えられたことを意味する。制度の特徴をしっかりと把握し、この延長期間をどう活用するべきかを考えたい。

2018年の税制改正で導入された事業承継税制の特例の計画提出期限は、当初は23年3月末だった。その後、24年3月末、26年3月末と2度にわたり延長されたが、期限まで残り約1カ月となった現在も、物価高騰や人手不足といった経営課題に追われ、承継の準備が整わない企業は依然として多い。

そこで26年度税制改正大綱には、特例承継計画の提出期限が、27年9月末まで、1年6カ月延長されることが盛り込まれた。国が再度の延長に踏み切ったのは、この制度の入り口である「計画提出」を促さなければ、承継難を理由とした中小企業の廃業を食い止められないという強い危機感があるからだろう。もともと、この延長はあくまで「期限措置の救済」であり、制度そのものが恒久化されたわけではない点に注意したい。経営者にとって、これは「まだ時間がある」という安心材料ではなく、「これが最後のチャンス」

【表】一般措置と特例措置の主な違い

	一般措置	特例措置
納税猶予の割合	80%	100%
対象株式数	株式総数の3分の2	全株式
後継者	1人	最大3人
雇用維持要件	5年間平均で8割維持	理由を報告すれば猶予

の、自社株の引き継ぎにかかる税負担がネックとなつて承継が進められぬ経営者にとっては、まさに特効薬ともいえるだろう。

## 計画の提出期限は来年9月末

という通告と捉えるべきかもしれない。事業承継税制は、後継者が取得した非上場株式に係る贈与税・相続税の納税を猶予する制度だ。一般措置と特例措置があり、特例措置は一般措置と比較して、破格の内容となつている(表)。心に決めた後継者がいるもの

ただ、同特例には、多くのメリットがある一方で、リスク・デメリットがあることにも注意しなければならない。

例えば、同特例では相続・贈与時のキャッシュアウトがゼロになるというメリットがある一方で、

あくまで「猶予」されているだけであり、実質的に「免除」されるには多くの厳しい要件を満たす必要がある点だ。もし承継後に要件を外れると、猶予されていた税額に加えて、その時点までの利子税の一括納付を求められることになる。万が一、承継後に業績が悪化して廃業したり、要件を満たせなくなつて猶予が取り消されたりした場合、猶予されていた数万円、数億円の税金に加え、年利単位の利子税を上乗せして納付する必要があるわけだ。このリスクがあるからこそ、特例



の適用にあたっては慎重な判断が必要となる。今回、提出期限が来年9月末まで延びたことで、特例の適用を検討している経営者が着手するべき

「宿題」は明確だ。第一に、後継者の最終決定と意思確認だ。提出する計画には、後継者の氏名を記載する必要がある。まだ決まっていないう場合は、この延長された期間内、親族内あるいは社内から候補を絞り込み、本人の覚悟を問う「最後の時間」とすべきだろう。



次に、自社株評価の戦略的引き下げを狙いたい。特例では実質無税で会社を引き継げるが、手続きミスのみならず事業の売却や廃業などやむをえない理由でも猶予が打ち切りになる可能性がある。そうした場合に備え、株価は低いに越したことはない。猶予期間中の退職金の支給や積極的な設備投資、あるいは業績の見直しを行うことで、自社株の評価額を一時的に下げ、将来の「万が一の際の納税額」を最小限に抑える準備が可能になる。

さらに、M&Aという「プランB」との比較も行いたい。事業承継税制の特例を使うと、少なくとも5年間は株式を売却できないなどの制約が生じる。もし将来的にM&Aを選択肢に入れていながら、この猶予期間を使って「特例に乗るか、第三者への売却に舵を切るか」を冷静に天秤にかけることができる。

事業承継税制の特例は、中小企業の事業承継を支える強力な優遇措置だ。しかし、その出口には厳しい要件が待ち構えている。特例を使うべきか、使わざるべきか、今回の期限延長は、国が用意した「ラストパス」であるとして受け止め、自社の10年先、20年先を見据えた決断を行うための、必要な時間として使い切りたい。

令和7年度補正予算

# 「事業承継・M&A補助金」

で中小企業の生産性向上、持続的な賃上げに向けて、  
事業承継に際しての設備投資や、  
M&A・PMIの専門家活用費用等を支援します！

## 事業承継促進 枠

- 5年以内に親族内承継、従業員承継を予定している場合の設備投資等に係る費用を補助します

## 専門家活用 枠

- M&A時の専門家活用に係る費用（フィナンシャル・アドバイザー（FA）や仲介に係る費用※、表明保証保険料等）を補助します
- 小規模事業者向けの類型を新設します

※FA・仲介費用については、「M&A支援機関登録制度」に登録されたFA・仲介業者による支援に係る費用のみ補助対象です

## PMI 推進 枠

- M&A後の経営統合（PMI）に係る費用（専門家費用、設備投資等）を補助します

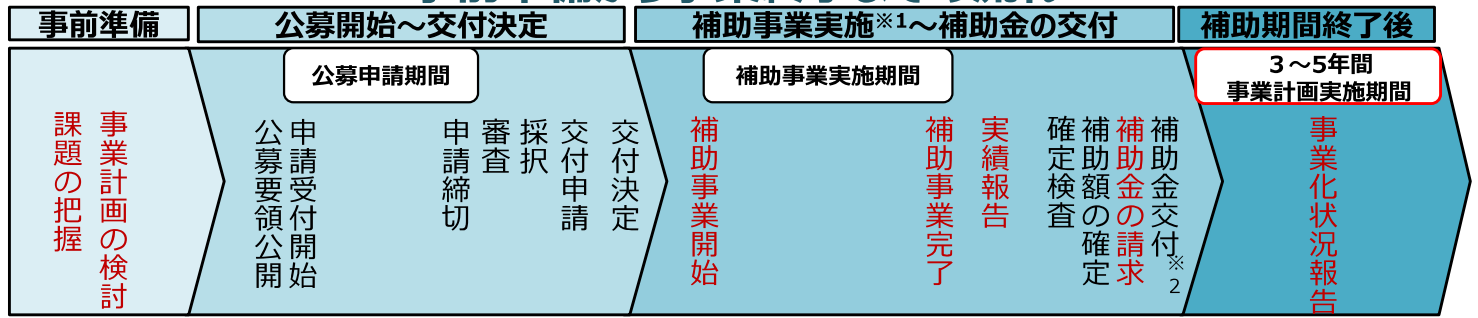
## 廃業・ 再チャレンジ 枠

- 事業承継・M&Aに伴う廃業等に係る費用（原状回復費・在庫処分費・土壌汚染調査費等）を補助します

※廃業・再チャレンジ枠は、事業承継促進枠・専門家活用枠・PMI推進枠と併用できます

※詳細は裏面をご確認ください。

# 事前準備から事業終了までの流れ



※1：補助事業期間内に契約・発注を行い支払った経費とする。

※2：補助金の交付については、実績報告書等を提出し、実施した事業内容の検査と経費内容等の確認により、交付すべき補助金の額を事務局にて確定した後支払うため、交付決定された場合でも支払われないことがあるため留意すること。

## 支援枠の概要

※内容は変更となる場合がありますので必ず公募要領をご確認ください

	事業承継促進枠	専門家活用枠	PMI推進枠	廃業・再チャレンジ枠
要件	5年以内に親族内承継、従業員承継等を予定している者	補助事業期間に経営資源を譲り渡す、又は譲り受ける者	M&Aに伴い経営資源を譲り受ける予定の中小企業等に係るPMIの取り組みを行う者	事業承継やM&Aの検討・実施等に伴って廃業等を行う者
補助上限	<b>800～1,000万円</b> ※ ※一定の賃上げを実施する場合、補助上限を1,000万円に引き上げ	<b>買い手支援類型：</b> <b>600～800万円</b> ※1、 <b>2,000万円</b> ※2 <b>売り手支援類型：</b> <b>600～800万円</b> ※1、 小規模売り手支援類型： <b>450万円</b> ※1：800万円を上限に、DD費用の申請する場合200万円を加算 ※2：100億企業要件を満たす場合	PMI専門家活用類型： <b>150万円</b> 事業統合投資類型： <b>800～1,000万円</b> ※一定の賃上げを実施する場合、補助上限を1,000万円に引き上げ	<b>300万円</b> ※ ※事業承継促進枠、専門家活用枠、PMI推進枠と併用申請する場合は、それぞれの補助上限に加算
補助率	<b>1/2、2/3</b> ※ ※中小企業者等のうち、小規模事業者該当する場合：2/3	<b>買い手支援類型：</b> <b>1/3・1/2、2/3</b> ※1 <b>売り手支援類型：</b> <b>1/2、2/3</b> ※2 小規模売り手支援類型： <b>2/3</b> ※1：100億企業要件を満たす場合：1,000万円以下の部分は1/2、1,000万円超の部分は1/3 ※2 ①赤字、②営業利益率の低下(物価高影響等)のいずれかに該当する場合	PMI専門家活用類型： <b>1/2</b> 事業統合投資類型： <b>1/2、2/3</b> ※ ※中小企業者等のうち、小規模事業者該当する場合：2/3	<b>1/2、2/3</b> ※ ※事業承継促進枠、専門家活用枠、PMI推進枠と併用申請する場合は、各事業における事業費の補助率に従う
対象経費	設備費、産業財産権等関連経費、謝金、旅費、外注費、委託費等	謝金、旅費、外注費、委託費、システム利用料、保険料	設備費、外注費、委託費等	廃業支援費、在庫廃棄費、解体費、原状回復費、土壌汚染調査費、リースの解約費、移転・移設費用(併用申請の場合のみ)

### お問い合わせ先

専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠 050-3145-3812

事業承継促進枠 050-3192-6274

PMI推進枠 050-3192-6228

応募方法等の詳細はこちらからご確認ください

公募サイト



# 「従業員の頑張りに応えたい」 その気持ち、税制が応援します

人材確保や  
モチベーション向上のために  
賃上げしたいけど、  
業績がどうなるか不安…



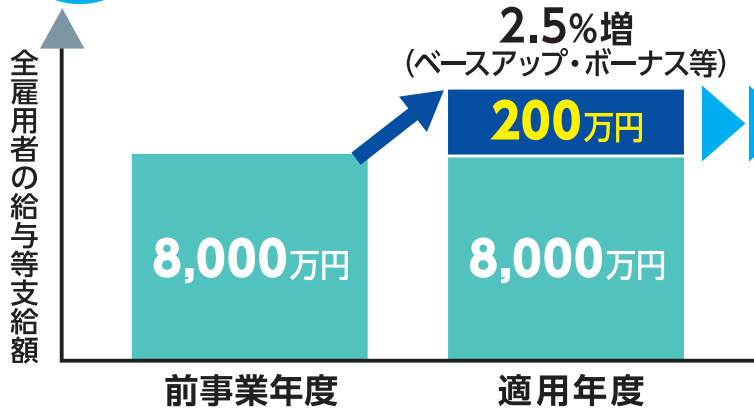
## 中小企業向け賃上げ促進税制

### 「中小企業向け賃上げ促進税制」とは

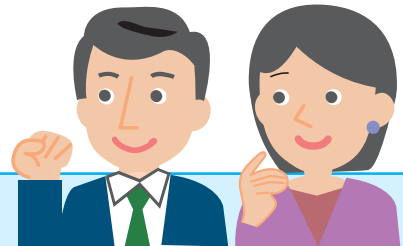
中小企業者等が、雇用者への給与等支給額を前事業年度と比べて増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度

例えば 給与等支給額を2.5%増やした場合

※ 給与等支給額増加分(200万円)  
×税額控除率(最大35%)



最大70万円  
の減税!



### 「中小企業向け賃上げ促進税制」の概要 (※1)

対象：資本金1億円以下の中小企業者等

	内容	税額控除率
要件	全雇用者の給与等支給額が 対前年度と比べて+1.5%以上増加	15%
	全雇用者の給与等支給額が 対前年度と比べて+2.5%以上増加	or 30%
上乗せ措置 (両立支援等)	「くるみん以上」または「えるぼし二段階目以上」 の認定を受けた企業 (※2)	+ 控除率を 5%上乗せ

(※1) 適用期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までの間に開始される事業年度  
(個人事業主の場合は2027年分が対象)

(※2) プラチナくるみん認定 (プラチナくるみんプラス認定を含む) またはプラチナえるぼし認定 (プラチナえるぼしプラス認定を含む) については、適用事業年度終了の時ににおいて認定を取得している場合が対象。くるみん認定 (くるみんプラス認定を含む) またはえるぼし認定 (二段階目～三段階目 (各段階において、えるぼしプラス認定を含む)) については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。

賃金増加分の  
最大35%を減税!

(控除上限は法人税額等の20%)

さらに!

賃上げを実施した年度に減税を受けられなかった場合…

5年間の繰越が可能です!

詳細は裏面に ▶▶▶

制度に関する  
省庁のHP

中小企業向け  
賃上げ促進税制  
(中小企業庁)



くるみん認定  
(厚生労働省)



えるぼし認定  
(厚生労働省)



# 減税額を翌年以降に繰り越せます!!

例えば

給与等支給額を200万円増加  
(対前年比2.5%増の賃上げ)を実施

本来なら**最大70万円の減税**  
が受けられるはず…

## ケース1 今期が赤字の場合

▶ 法人税額が0円のため、賃上げしても減税が受けられない。

## ケース2 繰越欠損金が残っている場合

▶ 今期の当期純利益を前期までの繰越欠損金と相殺し、課税所得がない場合、法人税額は0円になるため、賃上げしても減税が受けられない。

## ケース3 控除上限で控除しきれなかった場合

▶ 例えば、法人税額が100万円だった場合、控除できる額は20万円※となり、差額の50万円は税制が適用できず、減税額が限定されてしまう。

(※) 法人税額 100万円 × 控除上限 20%

繰越控除措置を使えば、**賃上げを実施した年度に減税しきれなかった金額を最長5年間繰越可能!!**

※繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能  
※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において明細書の提出が必要。  
(発生した年度だけでなく、2年目以降に繰り越す場合や、黒字となり繰越控除を行う場合も、明細書の添付が必要)

よくある  
質問



賃上げをしたけど、退職者が出て、給与等支給額が要件を満たさなかった場合、中小企業向け賃上げ促進税制は使えないの？



「**全雇用者の給与等支給額**」が要件となっているため中小企業向け賃上げ促進税制は使えませんが、「**継続雇用者の給与等支給額**」の要件を満たせば、**中堅企業向け**の賃上げ促進税制が活用できます。

※中堅企業向けの賃上げ促進税制には繰越控除措置はありません。

※中堅企業向けの賃上げ促進税制においても、税額控除額の計算は「全雇用者の給与等支給額」で行います。

## 「中堅企業向け賃上げ促進税制」の概要

対象：従業員数2,000人以下の企業 (※)

(※) 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業はマルチステークホルダー方針の公表およびその旨の届出が必要

	内容	税額控除率
要件	継続雇用者の給与等支給額が対前年度と比べて+4%以上増加	10%
	継続雇用者の給与等支給額が対前年度と比べて+5%以上増加	or 15%
	継続雇用者の給与等支給額が対前年度と比べて+6%以上増加	or 25%

※両立支援等に係る上乗せ措置 (+5%)

2026年度末まで  
適用可能!

制度の詳細  
については  
こちらをご覧  
ください



中堅企業向け  
賃上げ促進税制  
(経済産業省HP)

賃金増加分の  
**最大30%**を税額控除  
(控除上限は法人税額等の20%)

賃上げ促進税制に関するご相談は、各窓口にお問い合わせください

税務に関するご相談  
お近くの税理士へ

賃上げ促進税制の適用など、税務に関するご相談は、お近くの税理士までご相談ください。



経営改善に関するご相談  
商工会議所

賃上げに向けた経営改善の相談や専門家派遣等を実施しております。詳しくは地域の商工会議所(右記)までお問い合わせください。



# 定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度導入に活用できる助成金

人員確保に向けて定年の引上げや66歳以上の継続雇用の整備など、制度の見直しを検討されている企業も多いかと思われます。見直しの際に活用できる助成金として、「65歳超雇用推進助成金」があります。その中から「65歳超継続雇用促進コース」をとり上げます。

## 65歳超継続雇用促進コース

65歳超継続雇用促進コースとは、高齢者の雇用の推進を図るため、以下のいずれかの措置を実施した企業に対して助成するものです。

- A. 65歳以上への定年の引上げ
- B. 定年の定め廃止
- C. 66歳以上への継続雇用制度の導入
- D. 他社による継続雇用制度の導入

## 主な支給要件

支給要件には細かな定めがありますが、主なものは、以下の2つです。

- ① 制度を規定した就業規則等を整備している企業であること（「D. 他社による継続雇用制度の導入」の場合、他社においても整備していること）。
- ② 支給申請日の前日において、企業に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

## 支給額

支給額は、措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて異なり、右表のとおりです。1事業主1回限りの支給とされていた取扱いが廃止され、段

階的な定年等の引上げを行う場合、2回目の申請を行うことが可能となりました。

A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め廃止
		5歳未満の引上げ	5歳以上の引上げ		
1～3人	15	25	40	45	60
4～6人	20	32	65	70	120
7～9人	25	39	110	115	180
10人以上	30	46	135	140	240

C. 66歳以上の継続雇用制度の導入(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	22(20)	40(36)
4～6人	37(32)	65(60)
7～9人	60(50)	105(95)
10人以上	90(75)	130(120)

D. 他社による継続雇用制度の導入(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	20(16)	32(30)
4～6人	30(26)	50(45)
7～9人	50(40)	85(75)
10人以上	70(60)	105(100)

※1 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数

※2 CおよびDの措置の括弧書き内の記載は、会社が設けた基準に該当した者を対象とした継続雇用制度を導入した場合の支給額

申請は、A～Dの措置を実施する日が属する月の翌月から起算して4ヶ月以内の各月月初から15日までとなっています。今回とり上げたコースは国の予算の範囲内での支給となるため、四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合等、事前予告なく、支給申請の受付を停止する場合があります。活用する場合は早めの検討が必要です。

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、**全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務**があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

### Point

① **障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和8年7月以降）**

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	<b>2.7%</b>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<b>37.5人以上</b>

▶ **障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。**

- ◆ **毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告**  
(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)
- ◆ **障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）**

### Point

② **除外率が引き下げられました。（令和7年4月）**

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。(これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・ 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<b>5%</b>
・建設業 ・ 鉄鋼業 ・ 道路貨物運送業 ・ 郵便業（信書便事業を含む）	<b>10%</b>
・港湾運送業 ・ 警備業	<b>15%</b>
・鉄道業 ・ 医療業 ・ 高等教育機関 ・ 介護老人保健施設 ・ 介護医療院	<b>20%</b>
・林業（狩猟業を除く）	<b>25%</b>
・金属鉱業 ・ 児童福祉事業	<b>30%</b>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<b>35%</b>
・石炭・亜炭鉱業	<b>40%</b>
・道路旅客運送業 ・ 小学校	<b>45%</b>
・幼稚園 ・ 幼保連携型認定こども園	<b>50%</b>
・船員等による船舶運航等の事業	<b>70%</b>



# 重要となる「内部通報窓口」の設置と公益通報者保護法の改正

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

先日、当社の経理担当者が会社の資金の一部を横領していることがわかりました。もう1名の経理担当者がかなり前から「何かおかしい」と思っていたとのことで、先月私に相談しに来てました。もっと早く気付くことができたのではないかと反省しています。



社労士

なるほど。御社では内部通報の窓口は設置されていますか？

内部通報を受け付ける窓口ですか？特にありません。



従業員数が301人以上の企業などは、公益通報者保護法に基づき、内部通報を受け付ける窓口を設置し、担当者（従事者）を指定する必要があります。ちなみに従業員数が300人以下の企業は努力義務です。



当社は努力義務になりますが、窓口となるような受け皿はあった方が良さそうですね。この担当者はどのような役目なのですか。



内部通報の受付や、通報があった際の調査・是正を主体的に行う人になります。企業の内部通報受付窓口の担当者や責任者が該当するのですが、従事者には守秘義務が課され、通報者の氏名などを特定させる情報を他人に漏らすと、守秘義務違反として30万円以下の罰金が科されるとされています。



従事者の役割は重要になりますね。



はい。公益通報者保護法は、企業内の不正を早期に発見・是正し、企業や従業員を守るためのものです。そのため、実効性を持った運用ができるかが制度の要になります。



指定に加えて、窓口があることを従業員に周知することも重要になりそうですね。



2026年12月に改正公益通報者保護法が施行され、その周知が義務化されます。さらに従業員や役員、退職者（退職して1年以内の従業員）に加え、フリーランス（※）が通報の保護対象者として追加されます。改正点は他にもありますので、消費者庁のホームページなどをご確認ください。

※「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条に規定される人

## ONE POINT

- ① 従業員数が301人以上の企業などは、内部通報を受け付ける窓口を設置し、従事者を指定する必要がある。
- ② 通報の保護対象者にフリーランスが追加される等の改正公益通報者保護法が2026年12月に施行される。

# 産業別にみる 2025年の夏季賞与支給状況

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。

## 全体では前年比がプラスに

上記調査結果から2025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、主な産業別にまとめると下表のとおりです。

2025年の調査産業計をみると、1人平均支給額は、5～29人が前年比0.2%増の約28.4万円、30～99人が同4.9%増の約37.8万円

でした。2023年と2024年も、どちらの規模も前年比がプラスになっており、1人平均支給額は3年連続の増加となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月程度という水準です。支給事業所数割合は、5～29人が70.3%で2年連続の70%台に、30～99人は90.8%で、2010年以降で初めて90%を超えました。

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与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	284	0.2	378	4.9	0.99	1.14	70.3	90.8
建設業	394	5.7	767	25.0	1.11	1.70	76.2	93.4
総合工事業	364	-1.2	836	31.7	1.05	1.77	76.3	89.9
職別工事業	300	-2.4	465	23.1	0.88	1.15	71.3	94.6
設備工事業	528	21.4	758	13.1	1.39	1.81	81.0	100.0
製造業	312	16.6	405	7.4	0.99	1.18	74.3	91.9
消費関連製造業	227	20.3	286	-0.4	0.81	0.92	62.7	89.4
素材関連製造業	328	15.7	461	9.1	1.05	1.35	80.7	92.6
機械関連製造業	380	16.6	458	11.4	1.08	1.26	79.4	93.7
食料品・たばこ	205	19.5	262	-10.0	0.76	0.89	57.4	91.8
繊維工業	189	28.7	343	48.8	0.83	0.90	58.7	83.1
木材・木製品	294	60.5	338	1.6	1.04	1.25	66.2	95.5
家具・装備品	234	-12.4	349	9.9	0.81	1.17	74.1	86.6
パルプ・紙	246	-4.2	464	14.6	0.91	1.39	95.0	95.8
印刷・同関連業	282	18.3	316	2.8	0.90	0.93	66.2	84.3
化学、石油・石炭	658	54.0	658	11.0	1.66	1.66	95.5	96.2
プラスチック製品	243	-3.3	358	3.3	0.91	1.16	70.5	92.6
ゴム製品	190	-35.0	291	-15.3	0.80	0.99	89.7	95.6
窯業・土石製品	294	3.0	505	16.7	1.00	1.48	82.1	92.3
鉄鋼業	419	13.8	534	7.8	1.18	1.45	89.9	97.9
非鉄金属製造業	419	-6.7	504	3.4	1.20	1.46	92.7	93.7
金属製品製造業	297	17.7	422	10.1	1.00	1.26	77.9	87.8
はん用機械器具	352	-8.2	417	15.4	1.03	1.33	89.0	82.9
生産用機械器具	412	22.1	580	22.8	1.03	1.34	82.2	100.0
業務用機械器具	318	53.0	415	-3.0	1.12	1.32	80.9	87.1
電子・デバイス	315	-12.8	352	6.6	1.18	1.21	46.3	90.1
電気機械器具	418	6.8	295	-12.9	1.32	1.01	71.9	98.1
情報通信機械器具	511	149.0	460	15.0	1.29	1.20	59.8	86.1
輸送用機械器具	336	26.5	524	14.9	0.98	1.31	88.6	93.8
その他の製造業	265	20.2	296	1.2	0.80	1.05	76.2	90.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与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	648	0.5	805	-2.4	1.77	1.87	100.0	88.1
情報通信業	442	2.0	540	11.1	1.24	1.41	71.0	84.2
情報サービス業	463	-3.8	528	1.1	1.26	1.41	70.1	83.3
映像音声文字情報	370	-16.0	412	-33.3	1.03	1.03	53.2	77.4
運輸業、郵便業	277	-5.4	305	-3.2	0.94	0.89	67.3	89.6
道路旅客運送業	306	46.8	214	20.2	0.82	0.69	68.7	86.6
道路貨物運送業	206	-0.9	246	4.9	0.66	0.79	59.9	88.6
卸売業、小売業	282	-4.9	320	4.2	0.97	0.92	69.3	91.1
卸売業	440	-12.7	626	5.2	1.33	1.50	84.2	92.2
繊維・衣服等卸売業	335	26.3	289	13.7	1.10	0.86	86.2	79.7
飲食料品卸売業	335	-21.5	509	11.4	0.96	1.33	76.3	94.7
機械器具卸売業	563	-10.4	778	-1.9	1.54	1.88	84.6	92.6
小売業	195	6.2	145	0.7	0.79	0.60	63.5	90.6
各種商品小売業	48	13.7	81	-18.0	0.31	0.43	65.3	100.0
織物等小売業	135	-7.2	112	436.3	0.70	0.57	50.8	38.5
飲食料品小売業	78	6.9	72	-10.0	0.53	0.44	38.2	90.9
機械器具小売業	470	10.1	491	-3.0	1.33	1.35	82.6	97.2
金融業、保険業	584	5.5	673	-7.2	1.58	1.59	89.5	94.4
不動産業、物品賃貸業	490	-13.7	471	15.0	1.43	1.28	75.1	93.7
不動産業	552	-17.0	479	18.0	1.54	1.30	71.8	92.1
物品賃貸業	372	-2.1	453	8.5	1.18	1.24	83.3	96.9
学術研究等	428	3.6	556	8.7	1.21	1.47	78.0	92.2
専門サービス業	428	12.7	492	25.5	1.33	1.29	77.3	91.1
広告業	253	-27.7	189	-54.9	0.84	0.62	57.4	94.2
技術サービス業	426	4.5	593	17.6	1.13	1.54	81.8	90.8
飲食サービス業等	56	10.3	74	-0.6	0.40	0.38	47.4	81.0
宿泊業	193	57.4	158	37.5	0.80	0.61	58.1	86.0
飲食店	36	-5.4	42	-22.7	0.33	0.27	44.1	78.7
持ち帰り・配達飲食	77	7.9	156	0.6	0.50	0.64	59.0	89.3
生活関連サービス業等	127	-18.2	179	10.5	0.58	0.72	55.1	85.3
娯楽業	89	-33.0	149	0.8	0.45	0.65	72.9	89.1
教育、学習支援業	353	-12.7	621	-0.4	1.29	1.81	78.6	98.5
学校教育	501	-2.0	648	-0.1	1.60	1.87	94.1	99.0
他教育、学習支援	178	-26.0	279	-11.7	1.02	0.93	68.3	91.1
その他のサービス業	366	10.8	332	8.0	1.16	1.10	74.7	81.6
廃棄物処理業	282	1.1	427	36.0	0.98	1.27	80.3	92.3
自動車整備等	498	46.4	734	15.8	1.27	1.87	89.5	94.6
職業紹介・派遣業	306	-10.3	156	-6.7	1.19	0.67	65.1	67.6
他の事業サービス	325	1.9	308	2.3	1.06	1.04	64.9	81.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

## 産業別の状況

産業別の1人平均支給額は、5~29人では化学、石油・石炭製造業が、30~99人は、総合工事業が最も高くなりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、2ヶ月以上の産業はありませんでした。支給事業所数割合では、どちらの規模も100%となる産業がある一方で、

50%未満の産業もみられる結果となっています。

従来、賞与として支給していた原資の一部または全部を、給与にする企業がみられます。こうした動きがさらに広がると、賞与支給も変化していく可能性があります。今年の夏季賞与はどのような結果となるでしょうか。

※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>

# M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
化学製品卸	関東地方	10億円以上～	応相談(s)
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談(m)
受託開発ソフト	関東地方	2～3億円	応相談(s)
建築設計業	関東地方	1億円程度	応相談(s)
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談(s)
機械工具	関東地方	2～5億円	応相談(s)
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談