

あけまして  
おめでとう  
ございます



Power Alliance Tax Accountant Office  
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士事務所  
税理士 若杉 治  
〒151-0073  
東京都渋谷区笹塚3-37-1  
第1花井ビル2F  
TEL 03 (5365) 4744(代)  
FAX 03 (5365) 4745  
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 12日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### ワンポイント 源泉控除対象親族

令和7年分までの扶養控除等申告書には「控除対象扶養親族」を記載していましたが、8年分以後は、これに特定親族（生計を一にする19歳以上23歳未満の親族で合計所得金額が58万円超123万円以下）のうち合計所得金額が100万円以下の人を加えた「源泉控除対象親族」を記載するため注意が必要です。

## 1月の税務と労務

- 国 税／給与所得者の扶養控除等申告書の提出  
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税／報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出  
2月2日
- 国 税／源泉徴収票の交付、提出  
2月2日
- 国 税／12月分源泉所得税の納付  
1月13日  
(納期の特例を受けている事業所の7～12月分は1月20日)
- 国 税／11月決算法人の確定申告  
(法人税・消費税等)  
2月2日
- 国 税／5月決算法人の中間申告  
2月2日
- 国 税／2月、5月、8月決算法人の消費税等の  
中間申告(年3回の場合)  
2月2日
- 地方税／固定資産税の償却資産に関する申告  
2月2日
- 地方税／給与支払報告書の提出  
2月2日
- 労 務／労働保険料の納付(第3期分)  
2月2日  
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

# 賃金引上げ等のための 中小企業・小規模事業者への 支援事業

近年、中小企業を取り巻く環境は大きく変化しています。最低賃金の引上げや人手不足への対応、生産性の向上など、経営者が取り組むべき課題は年々複雑化しています。

こうした背景を受け、国や都道府県では、中小企業の経営基盤を強化し、持続的な成長を後押しするためのさまざまな支援策を用意しています。

厚生労働省においては、「賃上げ」支援助成金パッケージと

して、最低賃金引上げに関連した助成金のほか、生産性向上（設備・人への投資等）、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援するための支援策のとりまとめが行われました。本記事では、それらの中から一部を取り上げ、概要や活用のポイントを解説します。後半では、各都道府県において行われている賃金引上げ支援事業をご紹介します。

## 「賃上げ」支援助成金パッケージ

「賃上げ」支援助成金パッケージは、下図の助成金をとりまとめたものです。

助成金制度は要件や支給額の拡充・変更、廃止が行われることがありますので、最新の情報を入手の上でご活用ください。

### 1 生産性向上（設備・人への投資等）への助成金

#### ① 業務改善助成金 概要

最低賃金は毎年のように引き上げられており、中小企業にとつ

ては大きな負担となっています。その一方で、従業員の生活安定や人材定着の観点からも、賃金水準の引上げは避けて通れない課題です。この両立を図るために活用できるのが「業務改善助成金」です。

令和7年9

### 「賃上げ」支援助成金パッケージ

#### 生産性向上（設備・人への投資等）

- ・業務改善助成金
- ・働き方改革推進支援助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・人材確保等支援助成金  
(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

#### 非正規雇用労働者の処遇改善

- ・キャリアアップ助成金  
(正社員化コース、賃金規定等改定コース)

#### より高い処遇への労働移動等

- ・早期再就職支援等助成金  
(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)
- ・特定求職者雇用開発助成金  
(成長分野等人材確保・育成コース)
- ・産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

月には、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の一環としての最低賃金の引上げに関する支援の拡充が行われ、業務改善助成金については対象事業者の拡大、賃金引上げ計画の事前提出を省略可能とするなどの措置が採られています。

#### ② 制度の目的

業務改善助成金は、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業事業者に対して、生産性向上のための設備投資や人

材育成に要する費用を助成する制度です。単なる賃上げ支援ではなく、「生産性向上」と「賃金引上げ」をセットで進める点が特徴です。

#### ③ 助成内容

助成率や上限額は、引き上げる賃金額や対象労働者数に応じて変動します。

たとえば、事業場内最低賃金を30円以上引き上げる場合、対象経費の4/5（事業場内最低賃金額が1000円以上の場合）は3/4、助成上限額は30（

130万円が助成されるなど、条件によって高い助成率や助成上限額が適用されます。

#### ④ 申請の流れとポイント

申請の際は、事前に賃金引上げ計画の策定と労働局への届出を要します（令和7年度は、計画の事前提出を省略可能とする特例が設けられています）。

令和7年度申請分は、機器等の納品・支払完了・賃金引上げを令和8年1月末日（事業完了期限）までに終わることとされているため、これから活用をお考えの場合は、令和8年度申請に向けて制度に関する情報を収集し、概要把握や設備投資・人材育成など生産性向上に資する取組の検討を行っていくとよいでしょう。

#### ⑤ 活用事例

小売業の事例では、POSレジと在庫管理システムを導入することで業務の効率化を実現し、その成果を賃金に反映させた例、製造業では、生産ラインに省力化機器を導入して残業時間を削減し、賃上げと働きやすさの両立を実現した例があります。

### ② 人材確保等支援助成金

#### ① 制度のポイント

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成されます。

#### ② 利用できる企業

中小企業、大企業どちらも利用可能ですが、賃金規定制度の導入による助成は中小企業のみが利用できます。

#### ③ 活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ（5%以上）を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

### 2 非正規雇用労働者の処遇改善（キャリアアップ助成金）

#### ① 制度のポイント

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成されます。

助成額は、賃上げを行った非正規雇用労働者1人あたり最大7万円（大企業の場合は1人あたり最大4.6万円）です。

#### ② 活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、65万円が支給されます。

### 都道府県の賃金引上げ支援事業

国の制度に加えて、各都道府県でも独自の賃金引上げ支援施策が展開されています。厚生労働省のホームページ「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」のキーワードで検索）では、全国の取り組みを一覧できる資料が公開されています。

#### ① 取り組み例

##### ① 専門家派遣

経営改善や人材育成に関するアドバイザーを無料または低コストで派遣し、企業ごとに最適な改善策を提案する取り組みがあります。特に中小企業では、外部の知見を得ることが大きな推進力になります。

#### ② 設備投資やIT導入の助成

国の助成金に上乗せする形で、県独自の補助金を用意しているケースも見受けられます。たとえば業務効率化に資する機器導入や、クラウドシステムの導入支援などが対象です。

#### ③ 研修・セミナーの開催

労務管理や賃金制度設計に関するセミナーを開催し、企業の担当者が知識を深められるようにしている自治体もあります。

#### ④ モデル企業の紹介

地域内で賃上げに成功している企業の事例を広く紹介し、他の企業の参考になるようにする施策も取り入れられています。

#### ② 活用のポイント

各都道府県の支援策は、その地域の産業構造や中小企業の実情に合わせて設計されています。国の助成金と併用できるケースもあり、組み合わせることでより大きな効果が期待できます。中小企業の経営者や人事労務担当者にとっては、国の制度を知るだけでなく、「地域ならではの支援策」も確認し、最大限に活用していくとよいでしょう。

## 育児・介護休業等推進支援事業

令和7年4月と10月に、改正育児・介護休業法が段階的に施行され、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などが行われました。

育児・介護休業法の改正対応は、「育児休業取得状況の公表」（従業員数300人超の企業が対象）のように対象となる企業規模の定めがあるものを除き、規模の大小を問わず適用されるため、担当者を確認しにくい中小企業にとっては、制度把握や体制整備、運用等の際に疑問や不安を抱えたままとなっているケースもあると思われます。

厚生労働省においては、「育児・介護休業等推進支援事業」として、育児休業や介護休業に関するセミナーや、育休復帰支援プラン・介護支援プランの導入支援の事業

が行われています。

たとえば、

- ・ はじめての育休取得者なので、育休制度について詳しく知りたい
- ・ 産休・育休から復帰した社員をフォローできる体制を整えたい
- ・ 従業員の介護離職を防ぐために準備を進めていきたい

のように従業員の育児休業・介護休業等に関する対応をお考えの事業主の方は、ぜひご活用ください。

セミナー受講、支援予約をする場合は、「育児・介護休業等推進支援事業」のキーワードで専用サイトを検索し、電話による問い合わせまたはインターネット上の申込フォームより申込をすることができます。

なお、育児休業・介護休業制度の社内規程を設けるとときや、社内手続きの様式集を整備するときは、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業法について」に、規程例や様式集などの情報が公開されていますので参照されるとよいでしょう。

### 後期高齢者医療の窓口負担割合の見直し

令和4年10月に後期高齢者医療の窓口負担割合が見直され、75歳以上で、一定以上の所得（課税所得が28万円以上かつ「年金収入＋その他の合計所得金額」が単身世帯は200万円以上、複數世帯は合計320万円以上）がある方は、負担割合が1割から2割に変更されました。ただし、3年間は外来医療の窓口負担増加額を月3000円

までに抑える配慮措置が設けられていました。令和7年9月30日をもってこの配慮措置は終了し、10月1日以降、一定以上所得者の窓口負担割合は原則通り「2割」とされました。なお、現役並み所得者（課税所得145万円以上）は原則として窓口負担割合は3割となります。

### 1月の労務ピックアップ

#### 休業4日未満の死傷病報告の提出

労働者が労働災害等により死亡・休業した場合は、「労働者死傷病報告」を、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。発生した災害の状況によって提出期限が異なっており、死亡災害・休業4日以上以上の災害については「災害発生後遅滞なく」、休業1日以上4日未満の場合は、次のように提出期限が定められています。

災害発生月	提出期限
1月～3月	4月末日
4月～6月	7月末日
7月～9月	10月末日
10月～12月	翌年1月末日

10月～12月に発生したものについては、1月末提出に向けて準備を進めましょう。

なお、令和7年1月から死傷病報告の提出は電子申請が義務づけられていることにもご注意ください（電子申請が困難な場合は、当分の間、書面による報告も可能とされています）。