

補助金・税額控除 news

令和8年度税制改正大綱

令和7年12月19日に、税制改正大綱が発表されました。今回の改正の最大の目玉は、長年議論されてきた「年収の壁」の突破(基礎控除等の引上げ)です。物価高への対応として、まずは個人の手取り増を最優先する内容となりました。中小企業にとっては、少額減価償却資産の基準額引き上げ(30万円→40万円)という、嬉しいニュースがあります。一方で、賃上げ税制の上乗せ要件廃止など引き締めもあるため、注意が必要です。

	大綱案	内容	減税 or 増税																																							
中小企業 向け	少額減価 償却資産	[改正前] 取得価額 30万円未満 [改正後] 取得価額 40万円未満 に引上げ、従業員400人超の法人は除外 ※年300万円の枠はそのまま	↓																																							
	特定生産性向上設備等 投資促進税制の創設	【新設】 中小企業においては設備投資合計額5億円以上、投資利益率が15%以上の計画で、即時償却または税額控除(7%、建物等は4%)を選択適用	↓																																							
	賃上げ促進税制	[改正前] 教育訓練費の増加による上乗せ措置あり [改正後] 教育訓練費の上乗せ措置を廃止(※基本の控除率は維持) ※大企業・中堅企業向け賃上げ促進税制は廃止	↑																																							
消費 税	インボイス経過措置(8割控除)の終了	[改正前] 令和8年10月から50%控除、令和11年10月から0% [改正後] 令和8年10月から70%控除、令和10年10月から50%控除、令和12年10月から30%控除、令和13年10月から0%	↓																																							
	インボイス3割特例の新設 (個人のみ)	[改正前] 2割特例(令和8年9月終了) [改正後] 3割特例(令和9年分~令和10年分まで)	↓																																							
所得税 ・住民税	年収の壁 (基礎控除等の引上げ)	◆給与所得控除額の最低保証額の改正(所得税・住民税) <table border="1"> <tr><th>給与収入金額</th><th>改正前</th><th>改正後</th></tr> <tr><td>162.5万円以下</td><td>65万円</td><td>74万円</td></tr> <tr><td>162.5万円超180万円以下</td><td>(最低保証額)</td><td>(最低保証額)</td></tr> <tr><td>180万円超190万円以下</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>190万円超220万円以下</td><td>収入金額 × 30%+8万円</td><td></td></tr> </table> ◆基礎控除額の改正(所得税のみ) <table border="1"> <tr><th>給与収入金額</th><th>改正前</th><th>改正後</th></tr> <tr><td>200万3,999円以下</td><td>95万円</td><td></td></tr> <tr><td>200万3,999円超475万1,999円以下</td><td>88万円</td><td>104万円</td></tr> <tr><td>475万1,999円超665万5,556円以下</td><td>68万円</td><td></td></tr> <tr><td>665万5,556円超</td><td>850万以下</td><td>63万円</td></tr> <tr><td>850万超</td><td>2,545万以下</td><td>67万円</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>58万円</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>62万円</td></tr> </table>	給与収入金額	改正前	改正後	162.5万円以下	65万円	74万円	162.5万円超180万円以下	(最低保証額)	(最低保証額)	180万円超190万円以下			190万円超220万円以下	収入金額 × 30%+8万円		給与収入金額	改正前	改正後	200万3,999円以下	95万円		200万3,999円超475万1,999円以下	88万円	104万円	475万1,999円超665万5,556円以下	68万円		665万5,556円超	850万以下	63万円	850万超	2,545万以下	67万円			58万円			62万円	↓
給与収入金額	改正前	改正後																																								
162.5万円以下	65万円	74万円																																								
162.5万円超180万円以下	(最低保証額)	(最低保証額)																																								
180万円超190万円以下																																										
190万円超220万円以下	収入金額 × 30%+8万円																																									
給与収入金額	改正前	改正後																																								
200万3,999円以下	95万円																																									
200万3,999円超475万1,999円以下	88万円	104万円																																								
475万1,999円超665万5,556円以下	68万円																																									
665万5,556円超	850万以下	63万円																																								
850万超	2,545万以下	67万円																																								
		58万円																																								
		62万円																																								
※令和8-9年の時限措置																																										
暗号資産の所得を分離課税に	[改正前] 総合課税で超過累進課税 [改正後] 分離課税で20.315%課税 金融証券取引法の改正の翌年1月1日~	↓																																								
住宅ローン控除(中古住宅)の拡充	[改正前] 床面積要件:50m ² 以上、10年間、借入限度額3,000万円 [改正後] 床面積要件:40m ² 以上、最長13年間、借入限度額最大4,500万円	↓																																								
非課税限度額の拡充 (駐車場代)	[改正前] 全額課税 [改正後] 月5,000円非課税	↓																																								
非課税限度額の拡充 (食事代)	[改正前] 月3,500円非課税 [改正後] 月7,500円非課税	↓																																								
資産税	事業承継税制(特例措置)	[改正前] 特例承継計画の提出期限:2026年3月末まで [改正後] 提出期限を1年6ヶ月延長(2027年9月末まで)	—																																							
	投資用・貸付用不動産の評価	[改正前] 路線価等で評価 [改正後] 相続・贈与5年以内は取得価額×80%で評価 令和9年1月1日~	↑																																							

※税制改正大綱は政府与党案です。国会での予算審議後、法律として成立し、施行されます。

補助金・税額控除 news

補助金／助成金／税額控除は抜け漏れなく活用できていますか？

皆様、2026年もどうぞよろしくお願ひいたします。

2025年を振り返り、今年1年を見通す内容を書かせていただきます。

下記は主な補助金／助成金／税制(税額控除)をまとめたものです。

ヒト	助成金	キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金、業務改善助成金
	税額控除	賃上げ促進税制
モノ	補助金	省力化投資補助金（一般／カタログ型） ものづくり補助金、IT導入補助金
	税額控除	経営力強化税制（経営力向上計画A類型／B類型等、先端設備導入計画）、投資促進税制、少額減価償却資産の特例
事業	補助金	小規模事業者持続化補助金、事業再構築補助金、中堅中小企業成長投資補助金

改めてご覧いただき、抜け漏れなく活用できていましたか。**多くの補助金／助成金／税制の要件に共通するのが【生産性】と【賃上げ】です。**物価上昇、人材採用難の昨今、生産性向上と賃上げは必要不可欠なことのように思います。外部環境へ適応していくことを考えると、上記のどれか1つは申請できるものがあるのではないかと感じます。

★補助金／助成金／税制の活用ポイント

補助金／助成金／税制の活用にはスケジュール管理が大切です。例えば**経営強化税制**は原則として設備導入の前に受理されることが必要であり、**人材開発支援助成金**は教育訓練を受ける前に計画を提出する必要があります。ご自社で中期事業計画を作成している場合は、共有し相談いただき、活用できるものの洗い出しと申請スケジュールのすり合わせを行いましょう。

★1月の注意点

「先端設備導入計画」による固定資産税の減免措置を受けようとする場合、償却資産申告の際に、該当の市区町村へ特例の適用を受ける旨の文言記載や、別途書類提出が必要になります。各市区町村により方法が異なるため、提出先へのご確認を欠かさずにお願いいたします。

銀行員の一言の真意とは②

銀行員は直接的な表現を避け、あいまいな言い回しを用いることが多いです。今回は前回に引き続き「銀行員の一言の真意」を読み解き、どのように経営判断に生かすべきかを解説します。

【「次の決算書を見てからにさせてください】

銀行員に融資の相談した時、もしくは融資の審査が終わった後に「次の決算書を見てからにさせてください」と言われることがあります。この言葉は銀行員が融資を断るときの決まり文句の一つです。銀行員の本音としては「直近の決算書では審査は通らない、次の決算で業績や財務内容が改善されたら融資は出るかもしれない」という意味です。銀行員の言葉を真に受けて次の融資を期待してしまい、資金繰りがより悪化してしまう社長もいらっしゃいますが、大事なのは銀行員に思い切って聞いてみることです。

【「役員報酬が高くないですか？」】

決算が確定して、銀行に決算書を提出した際に銀行員から「役員報酬が高くないですか？」と言われることがあります。これは感覚的に雑談程度で言っている場合もありますが、本音としては「役員報酬を下げた方が良いのでは？」と考えている場合もあります。特に利益があまり出ていない会社や、リスクを検討している会社の場合は後者の意味合いが強いです。「会社の利益が出てなくて、資金繰りが厳しいのは社長の役員報酬が高いからではないか？」と思われ、まずは社長の役員報酬を下げてもらえない、新規融資やリスクに応じられない場合もあります。自社の状況から、現状維持か報酬引き下げをするかは慎重に検討してください。

【「長期をご希望でしたが、短期の融資をお願いします】】

例えば、返済期間5年で申し込んで、審査の結果「1年返済でお願いします。」または「5年ではなく3年返済でお願いします」と言われることがあります。これは返済期間を短くして、銀行側が貸し倒れとなるリスクを小さくするためです。こちらは2つのケースで考えてみましょう。

①融資取引の無い銀行で融資相談をした場合

銀行は過去に融資した実績のある会社より、初めて融資を行う会社に対しては融資審査を慎重に行うものです。既存先では今まで融資を返済してきた実績がありますし、銀行が長い間その会社を見てきたことで、その会社の特徴や財務内容を把握しています。一方、融資取引の無い会社には返済実績はありません。決算書から財務状況や業績など表面的なことはある程度分かりますが、粉飾をされていることもあります。また「他の銀行で融資を受けられなかつたために、うちの銀行に相談に来たのでは？」「本当に融資しても良いのか？」と慎重に判断をするため、まずは返済期間を短くして問題なく返済がされるかを見ようとします。

②融資取引のある銀行で融資相談をした場合

もし前回まで長期の返済期間で借りられていた場合は、銀行から警戒されている可能性が高いです。過去と比較して業績や財務内容が悪化していないかまずは確認しましょう。会社の資金繰りを良くするためには、長期で借りた方が毎月の返済額は抑えられて良いのですが、その分融資残高が減るスピードが遅くなります。貸し倒れになった際に融資残高が少ない方が銀行としては良いので、業績や財務内容が悪い企業に対しては短期で融資をして早く回収をしようと考えます。

どちらのケースにおいても、「希望通りでないから借りない」という選択をしないのが得策です。新規の場合は今回で返済実績を積み、信用を積み重ねれば今回より次回の融資の時から期間を延ばしてもらえることがあります。

既存先の場合でも、今後業績や財務内容の改善によって、融資条件を交渉できる可能性が高まります。

健康診断とメンタルヘルス義務

深刻化する人手不足の中、2026年以降も労務トラブルの増加が予想されます。特に、新しい環境での人間関係や業務負荷による体調不良、適応障害の相談が増加傾向にあります。採用難が続く今、現有社員が健康を維持し、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりは重要なテーマです。これは、コストセーブや生産性向上にも直結します。今一度、社員の健康管理とフォローアップを徹底し、労務トラブルの未然防止に努めましょう。

■身体の健康に関する義務■

(1) 健康診断は労働安全衛生法で定められた企業の義務

健康診断の実施は、労働者の人数や企業規模にかかわらず義務付けられています。労働者（パートタイム等の短時間労働者も正規労働者の4分の3以上働く場合含む）を雇入れると、1年以内毎に定期的に健康診断を実施することが法令で義務づけられており、費用は会社が負担します。

●受診に要した時間の賃金は・・

一般健康診断の場合、行政通達では「賃金を支払うことが望ましい」とされており、実施義務を円滑に果たす為には、所定労働時間内に実施し、賃金を支払う運用が一般的です。

(2) 健康診断個人票の保存は5年間

健康診断の結果に基づき健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。また、1つの事業場で、常時使用する労働者が50人以上いる会社は、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署へ提出する義務があります。健康診断の結果や保健指導の内容など健康に関する情報は、いずれも配慮すべき個人情報であるため、管理や保存には細心の注意が必要です。

(3) 結果について医師からの意見聴取の実施

「要所見」「要再検査」などの異常が見つかった従業員が在籍していれば、会社は、労働者の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮、労働時間・残業時間の見直しなど）について産業医から意見を聴取しなければなりません。労働者数が50人未満の事業者は、地域産業保健センター(※)を活用することができます。

※事前に予約をすることで、無償で産業医による面接指導、健康相談に応じることのできる公的機関

(4) 事後措置の実施

健康診断で異常所見があった従業員に対し、企業は労働安全衛生法に基づく事後措置が義務付けられています。これは、社員の健康悪化を防ぐ未然防止策です。具体的な措置として、医師の意見に基づいた就業上の配慮（労働時間・配置の見直しなど）を講じます。また、「要再検査」などの結果が出た場合は、二次検診の受診勧奨や保健指導を積極的に支援することが求められます。

■心の健康に関する対策■

(5) 心の健康の保持増進（メンタルヘルスケア）

近年、「労働者のメンタルヘルス問題」が社会問題化しています。仕事のストレス等から不調が続き、精神疾患に至るケースも少なくありません。社員のパフォーマンス維持と休職・離職防止のため企業による積極的なケアが重要です。

⑥ストレスチェック制度

会社が実施するメンタルヘルスケアとして、ストレスチェックがあります（**50人以上の事業場において実施義務**、50人未満は努力義務）。労働者が自身のストレス状況を把握し、セルフケアすることでメンタルヘルス不調を未然に防止する効果が期待できます。

⑦4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを断続的かつ計画的に行なうことが重要とされています。

ケアの名称	誰が行うか	主な内容（役割）
セルフケア	労働者自身	ストレスや心の健康を理解し、 自らのストレスを予防・軽減する。
ラインケア	管理監督者	職場環境の改善や、部下に対する 日常的な相談対応・配慮を行う。
事業場内ケア	産業保健スタッフ	セルフケアとラインケアを 効果的に実施できるように専門的知識の提供を行なう。
事業場外資源	外部専門家	精神科クリニックやカウンセラー等、外部専門機関の活用。

⑧休職制度の活用

これらの対策をしても、メンタルヘルス不調となり、通常勤務が困難になるケースが発生することもあります。この場合の対応として、就業規則へ勤続年数に応じた休職期間を設定し、一定のルールに則って復職の可否を判断できるようにします。

●主な注意点は以下の通りです。

- 医師の診断書等に基づいて、休職の必要性、必要な休職期間が十分に検討されていますか？
- 復職できなかった場合や復職時の手続き方法等のルールを事前に労働者へ説明していますか？
- 休職、復職に係る誓約事項を書面で取り交わしていますか？

休職制度の運用でトラブルが発生しないよう、就業規則社内書式を整えておきましょう。

まとめ

労働者の健康に配慮した職場環境づくりは、休職、離職の減少とモチベーション向上に直結します。特に現有社員の健康管理フォローアップは、会社の生産性を高める最善の方法です。日頃から1on1等で労働者とのコミュニケーションを密にし、早期に不調を察知できる仕組みを整えておきましょう。活力向上は企業の業績と社会的価値向上にも繋がります。何かお困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。

Book review



**『あえて、非効率
利益が上がり、社員もやめない組織の
秘密』**
【著】人未 知理
ダイヤモンド社(2024/9/17)

10年後を見据えて、どこに投資をするべきか？ 効率を追求しながらも、差別化を生み出す「非効率」への投資の重要性を教えてくれる一冊です。



【感想】

2008年、38歳で事業を承継し、崩壊寸前、年商7億円の状態から年商100億円・16社グループへ導く奇跡的なV字回復を果たした著者が、苦悩の末に行き着いたのは、「効率ばかりを追い求める経営こそ、実はもっとも非効率」という確信。

AIという超効率化装置により、世の中は「効率」を追求する流れが加速しています。効率の先に一体何が求められていくのか、迷われている方も多いのではないでしょうか？

AI時代だからこそ問われる「人の価値」。人が強くなるから、良い技術が生まれ。良い製品が生まれる。良い製品が評価され、収益が生まれ、その利益をまた教育に投じる。こうした“非効率のループ”こそが、企業の本当の強さをつくると説いています。これから戦略や方向性を考えるうえで示唆を与えてくれる内容です。

【以下引用】

- ・勝ち残るための方程式はシンプルです。「誰もやっていないことを、真剣にやる」
- 他社が効率を追うなら、自分は非効率を選ぶ。差別化とは「他がやらないことをやる」
- 「効率の思考」こそが、未来を奪っていくのです。

・「量と差の法則」「量が増えれば差が埋まり、やがて価値が一般化していく」

「量」：市場への普及度や供給のボリューム。「差」：他社にはない独自性、差別化の要素。

量が増えるということは、それだけ他社が「同じことを始める」きっかけになるということ。市場に類似品や競合が増えれば、最初にあった価値はやがて「当たり前」になっていきます。

・生き残る会社は「差」にこだわる。誰も簡単にはマネできない独自領域で、強みを育てる。

・他社がやりたがらないからこそ、やれば差がつくのが教育投資です。そもそも、多くの経営者が人財育成に本腰を入れられない最大の理由は、「即効性がない」こと。つまり、目に見える成果がすぐに表れないという点にあります。2023年度の調査では、中小企業の1人あたり年間教育投資額はわずか3万1087円。アメリカの小規模企業では、1人あたり年間平均約28万円。

・会社という人の集団もまた、そこに道徳があるか、品格があるか、誠実さがあるかで評価される時代になる。目に見えない「空気の質」こそが、社会や会社の本質的な競争力になっていく。

- ・ジョブローテは5年目を目安に行う
- ジョブローテこそ、ある意味では「非効率経営」の象徴ともいえる。

ぜひ、教育でお困りのことがありましたら、お声かけいただければ幸いです。