

補助金・税額控除 news

令和8年分 路線価が発表されました！

令和 8 年分の「路線価」が国税庁より発表されました。路線価は、相続税や贈与税の計算をするとき、または会社の株式を評価するうえで、大きく影響する可能性があります。今回はそんな路線価について、その概要と、路線価上昇が与える影響について紹介いたします。

I 路線価とは？

路線価とは、国税庁が全国の道路に接する土地について、**1 m²あたりの価格(千円単位)**を示したものです。例えば、路線価が 300 千円で、接する土地の広さが 700 m²の場合、 $300 \text{ 千円} \times 700 \text{ m}^2 = 2 \text{ 億 } 1,000 \text{ 万円}$ がその土地の相続税の評価額となります。全国の路線価は右の QR コードから確認できますので、本社やご自宅の路線価がどのくらいなのか、ご興味あれば是非ご確認ください！



II 令和 8 年分の路線価の概要

路線価は、**その年の1月1日を基準日として**、国土交通省が発表する公示価格(概ね土地の時価)や売買実例、不動産鑑定士の鑑定評価などを基に定められます。概ね公示価格の 80%相当と言われており、**簡易的な時価を把握するうえでも路線価は参考になります。**(※ただし、都市部では例外もあります。)
2026 年の路線価は、全国平均で前年比 2.9%のプラスとなり、現在の算出方法となった 2010 年以降で最大の伸び率を記録しました。特に東京都は平均 9.4%上昇と全国トップの伸びを示しています。これは都心部のオフィス空室率低下に伴う価格高騰や、海外からの投資マネーの流入が大きな要因かと思われます。さらに、インバウンド需要の上昇により、浅草(雷門通り)では 27.5%という驚異的な上昇率を叩き出しています。

所在地	最高路線価 (千円)	前年変動率 (%)
さいたま 大宮区桜木町2丁目 大宮駅西口駅前ロータリー	6,660	12.5
千葉 中央区富士見2丁目 千葉駅東口駅前広場	2,690	8.5
東京(銀座) 中央区銀座5丁目 銀座中央通り	53,360	11
東京(浅草) 台東区浅草1丁目 雷門通り	7,370	27.5
横浜 西区南幸1丁目 横浜駅西口バスターミナル前通り	17,600	2.3
名古屋 中村区名駅1丁目 名駅通り	13,040	1.2
大阪 北区角田町 御堂筋	21,200	1.5

III 路線価は会社株式の評価額に影響するか？

中小企業の自社株式を評価方法として**純資産価額方式**があります。この方式は**純資産(総資産－総負債)**を基に計算します。このため、法人の所有する資産のうちに土地がある場合は、**路線価の上昇により土地の評価額が上がった場合、結果として純資産が上がります。**これにより、**株式の評価額も上がる可能性があります。**「うちは後継者に株をタダであげるから…」、と考えられてる場合でも、**自社株式の評価額の半分近くの贈与税の納税が生じるケース**もございます。円滑な事業承継の第一歩は、まず現状の評価額を正確に把握することかと思います。自社株式の評価にご興味がありましたら、いつでも担当者までお声がけください。

B/S (百万円)			
現金	100	借入金	90
売掛金	50	買掛金	40
土地	210		
		純資産	230



B/S (百万円)			
現金	100	借入金	90
売掛金	50	買掛金	40
土地	231		
		純資産	251

令和 7 年分の路線価⇒300 千円
土地面積 700 m²
300 千円 × 700 m² = 2 億 1,000 万円

令和 8 年分の路線価⇒330 千円

帝国データバンクについて

これまでに帝国データバンク等の信用調査を受けたあるいは調査依頼をしたことがある企業様もあるかと思います。そもそも信用調査とは企業と企業が取引する際にその相手のことを知る為に行う調査のことですが、実は金融機関も信用調査のデータを参考にして融資審査を行うことがあります。そこで今回は信用調査会社である帝国データバンクについてご説明させていただきます。

【帝国データバンクとは】

帝国データバンクとは、国内最大手の信用調査会社です。企業信用調査を主に扱っており、多くの金融機関や企業が取引先の与信管理の情報源の1つとして利用しています。帝国データバンクの調査には、①電話や書面で済む形式と、②調査員が来社する形式があります。①については帝国データバンク独自で行っている情報収集、②については帝国データバンク会員企業のどなたかが調査依頼をかけているということになります。

帝国データバンクの評点は100点満点で評価を行い、主に決算数値を基に評価する「定量評価」と経営者や企業活力などの「定性評価」の2つを総合して評点が付けられることになります。評点は①業歴、②資本構成、③規模、④損益、⑤資金現況、⑥経営者、⑦企業活力の信用要素で構成され、さらに必要に応じて加点あるいは減点が加味されることとなります。

この合計点に応じて、企業は、A（100～86点）、B（85～66点）、C（65～51点）、D（50～36点）、E（35点以下）という5つのランクに格付けされます。優良企業とされる評点の目安は51点以上とされていますが、40点台の会社が多いのが現状です。

【金融機関での帝国データバンク活用方法】

金融機関での帝国データバンクの主な活用方法は、手形割引やつなぎ融資の際に、相手先企業の支払能力があるかどうかを確認するための信用情報の調査や、銀行員の新規開拓時のリストアップとして使われることが多いです。銀行員は新規の融資先に営業をかける時には反社問題などもあることから、事前確認なしで新規訪問を行っている銀行は少ないかと思います。そのため、帝国データバンクで事前に会社情報を把握し、どのような提案ができるかを考えた上で訪問することが多いです。把握しておく内容としては、評点はもちろんですが、メインバンクはどこかということも把握しておきます。理由として新規取引はもちろんですが、メインバンクからの肩代わり提案を行うチャンスでもあるためです。

また自社から銀行取引の深耕が難しい場合でも、情報を開示しておくことにより銀行からの訪問やアポイントのきっかけとなることも十分に考えられる為、取引金融機関を増やしたいと考えられているのならば、帝国データバンクへの登録も一つの手段として活用することができます。

【帝国データバンクに登録されるには】

帝国データバンクの評点が付くには調査をしてもらう必要があります。調査もされていないのに評点が付くことはまずありません。調査が来たことのない企業は、評点どころかデータベースにも登録されていないので、資料自体がないこととなります。

また基本的に帝国データバンクに直接調査依頼をしても応じてもらうことはできないため、通常は銀行や仕入先等の取引企業が帝国データバンクに調査依頼を行うことによって初めて調査され、情報が載ることになります。

【帝国データバンクの調査は慎重に】

帝国データバンクからの信用調査は事前予告なしでいきなり電話連絡等が来ることもあり、不審に思っただけで断ったり、取引先から疑われているのではないかと感情的になってしまうこともあるかもしれません。しかし、上記でも述べたように金融取引や取引先からの与信調査にも大きく影響してくるので、帝国データバンクの調査は安易に考えず、慎重に対応していただき、嘘偽りのない情報をお伝えいただければと思います。

年次有給休暇の正しい運用と管理はできていますか？

年次有給休暇が、年に10日以上付与されている労働者には、**5日間の取得が義務化されておりますが、その運用と管理はできていますか？**本制度は、正社員だけでなく、条件を満たしたパート・アルバイトも対象となります。そのため労働者**1人ひとりの有給休暇の付与と管理の方法について確認**をします。さらに有給休暇が付与される基準日と管理方法、5日間をどのように取得すればよいかについて解説します。

(1) 有給休暇の付与日（基準日）について

年5日の取得義務については、**最初に年10日以上**の**年次有給休暇が付与された日（基準日）から適用**になります。つまり、10月1日が有給休暇付与の基準日の場合、その日から向こう一年間において5日の取得義務が発生します。下記にまとめていますのでご参照ください。

(2) 法改正により求められる対応策

年5日の有給休暇取得の確保は、会社の義務であり、**取得させなかった場合には、「従業員1人につき30万円以下の罰金の対象」**になります。また必要な対策として以下の3つの方法をご紹介します。

(1) 有給休暇取得日数を把握

会社は、従業員が年5日間の有給休暇取得ができてい

- ・現状の有給休暇日数の把握
- ・付与日の把握（原則は入社日より6か月後）

上記2点を確認します。

(2) 会社から有給休暇取得時季を指定

会社から従業員へ有給休暇の取得時季について働きかけ、会社が有給休暇の取得時季を指定する方法もあります。この場合には、従業員の意見を聞き、出来る限り従業員の希望に沿った取得時季となるよう、従業員の意見を尊重するように努めなければならないと定められています。

(3) 計画年休制度を利用

計画年休制度とは、年5日を超える有給休暇について、あらかじめ取得日を決めておくことができる制度です。これは就業規則等に記載し従業員へ周知、労使協定を結ぶことが運用上必要となりますが、原則として対象者全員が、計画的に有給休暇を取得することになります。

この方式には以下の2つの方法があります。

【一斉付与方式】

全従業員を対象に夏季、年末年始、GWなどに有給休暇を計画的に取得する方法です。

【個人別付与方式】

従業員や家族の誕生日、結婚記念日等のあらかじめ特定した日を有給休暇とするなど。

(3) 有給休暇管理簿

会社は有給休暇の管理簿を作成し、従業員1人ひとりについて基準日、取得日、合計取得日数と残日数を記載し5年間（当分の間3年間）保存する義務があります。**管理簿により有給休暇取得日数の少ない対象従業員をチェック**することは、漏れのない有給休暇年5日確保の有効な対策です。また、労働基準監督署の調査でも、法定3帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）に加えて提出を求められることがあります。

(4) 有給休暇取得時の「賃金算定方法」の見直し

現行法では、有給休暇を取得した日の賃金は以下の3つのいずれかで計算することになっています。

- ㊦ 通常の賃金（出勤したとみなして支払う額）
- ㊧ 平均賃金（過去3か月の平均）
- ㊨ 標準報酬日額の相当額（※労使協定が必要）

【改正の方向性】

日給制や時給制の従業員が有給休暇を取った際、「平均賃金」で計算すると実際に出勤するより手取りが減ってしまうケースがあります。これが有給休暇の取得をためらう原因になるため、「通常の賃金」による支給を原則化し、休んでも手取りが減らないようにする方向で議論されています。

運用方法にお悩みがあれば、是非ご相談下さい。

10日以上付与日数を 10日 で示す。

年休付与日数表	継続勤務数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

↓パートタイム労働者等、所定労働時間が週30時間未満であり、所定労働日数が少ない労働者については、以下の表を使用します。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169~216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

Book review



『日本のために！
世界一に挑戦する
日本人の「誇り」と「あり方」』
森保 一・山藤 賢(著)
株式会社やまと出版（2025年10月）

世界一を目指す
サッカー日本代表の
組織づくりが学べる一冊です。



【感想】

本書は日本代表の躍進を支えた組織づくりと、信頼を軸にしたリーダーシップを学べる一冊です。サッカーの戦術解説本ではなく、世界で戦うために必要な組織づくりや、組織メンバーの力を引き出すマネジメントの在り方が、森保一氏と山藤賢氏の対話を通じて描かれています。

森保一氏が実践されている人と組織の育て方として、主に下記の2つがあげられます。

①人づくりの順番は「体・技・心」

体: 時間を守る、決められたことを守る、挨拶をする、ごみを拾うなどの基本的な人間力。

技: 専門技術や知識 (ex. サッカーの個人技術、戦術など)。

心: 職業人としての心であり、社会に対しての貢献性、理念。

体と心がしっかりと身に付いたら、目標や理念を自分の言葉で語ることができる優秀な組織へと成長が促されます。

②ビハインド・ザ・ボール型のリーダーシップ

上からの指示が絶対でそれを実行すればよいという効率的なピラミッド型の上意下達では、個々のメンバーの創造性が引き出されないことが課題としてあげられます。

そこで森保一氏は、組織としての目標やビジョンを共有したうえで、自身が一番上に立って、コーチを通して全体を統率管理するのではなく、自身は一步後ろに引いて一人ひとりが動きやすい環境づくりを意識して実践されています。

【以下引用】

・失敗してもいいから思い切って挑戦できるような環境をつくるということは、まさに自分がやらなければいけない仕事だと思っています。ただし、あくまで枠はあります。好きなこと、やりたいことは何でも OK ということではありません。イメージしているのは同じ目標に向かっていくのに、一本の道路があって、その道路が、体操の平均台や綱渡りに使う細いロープのような、ここしか通れないというものではなく、道路が広くて、このなかだったら多少左右に動いてもいい、動きながらその枠のなかを進んでもらうという感じですね。

・ある場の雰囲気表現する「気配」という言葉がありますよね。「温かな気配がする」「独特の柔らかな気配が漂っている」といった言い方があると思います。これも日本語独特で、翻訳が難しい。「雰囲気」「印象」といった言葉ではとても言い尽くせません。森保さんの言われる言語化とかロジックの大切さは前提だと思いますが、そのうえで察することができる組織、ある気配を醸し出したり、共有できる組織は強いと思います。

2026年のワールドカップで日本に感動をもたらしたサッカー日本代表のチーム作りが紹介されており
ます。ご興味ありましたら、是非ご一読いただけますと幸いです。