補助金・税額控除 news

税理士法人AOIみらい
AOIコンサルタンツグループ株式会社

働き控え解消！？令和 8 年分年末調整の重要変更

令和 8 年度税制改正により、基礎控除の引き上げ等が行われました。いわゆる「年収の壁」はどうなったのでしょうか。今年の年末調整の重要な変更点になります。確認していきましょう。

Ⅰ 基礎控除の引き上げ（所得税のみ。住民税は改正なし）

給与収入(合計所得金額)	【改正前】基礎控除額	【改正後】基礎控除額【令和 8、9 年】
～2,060,000 円(～132 万円)	950,000 円	1,040,000 円(※)
～4,751,999 円(～336 万円)	880,000 円	
～6,655,556 円(～489 万円)	680,000 円	
～8,500,000 円(～655 万円)	630,000 円	670,000 円(※)
～25,450,000 円(～2,350 万円)	580,000 円	620,000 円

(※)改正後の基礎控除額 62 万円に令和 8 年、9 年の **2 年間限定で控除額に 42 万円、5 万円が加算**されています。

Ⅱ 65 万円から 74 万円に！給与所得控除の最低保障額の見直し

給与収入	【改正前】給与所得控除額	【改正後】給与所得控除額【令和 8、9 年】
～1,900,000 円	650,000 円	740,000 円(※)
～2,200,000 円	給与収入×30%＋80,000 円	

(※)改正後の給与所得控除の最低保障額 69 万円に令和 8 年、9 年の **2 年間限定で控除額に 5 万円が加算**されています。

上記Ⅰ、Ⅱの改正により、本人の所得税が発生しないラインが 178 万円になりました。(住民税は約 119 万円)

Ⅲ 結局「年収の壁」はどうなった？ 扶養に入れる上限が「136 万円」へ拡大

扶養親族等の区分	【改正前】控除を受けられる給与収入上限(合計所得金額)	【改正後】控除を受けられる給与収入上限(合計所得金額)
扶養親族(扶養控除) 同一生計配偶者(配偶者控除) 生計を一にする子(ひとり親控除)	1,230,000 円 (580,000 円)	1,360,000 円 (620,000 円)

上記Ⅰ、Ⅱの改正に伴って、親族等が扶養控除等の対象となる年収の上限も 123 万円から 136 万円へ、13 万円引き上げられました。令和 10 年分からは 136 万円⇒**131 万円**になる予定です。

Ⅳ 【あわせてチェック】子育て世帯は生命保険料控除の上限が最大 6 万円へ(2 年限定)

23 歳未満の扶養親族を有する場合の一般生命保険料控除について、控除額の上限が 6 万円となりました。一般生命保険料、介護医療保険料、個人年金保険料の**合計適用限度額は 12 万円で変わりません**。

年間の新生命保険料	控除額
30,000 円以下	新生命保険料の全額
30,000 円超　60,000 円以下	新生命保険料×1/2＋15,000 円
60,000 円超　120,000 円以下	新生命保険料×1/4＋30,000 円
120,000 円超	一律　60,000 円

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.

補助金・税額控除 news

税理士法人AOIみらい
AOIコンサルタンツグループ株式会社

税制比較！投資に活用できる 3 つの優遇税制

設備投資を行う際、国の優遇税制を活用することで、初期のキャッシュフロー改善や大幅な節税効果を見込むことができます。 今回は「投資促進税制」と「中小企業経営強化税制」、そして大型投資向けに新設された通称「大胆な投資促進税制」を紹介します。投資の規模や対象資産、申請の手間や税額控除率／償却率によって自社に合った制度を選択するとよいでしょう。

Ⅰ　各制度の比較表

	投資促進税制	中小企業 経営強化税制	大胆な投資促進税制
税額控除率／償却率 ※いずれか選択適用	7%／30%	10%／100%	7%／100%
建物	対象外	1,000 万円以上 附属設備との合計 （※1%／15%）	○ （※4%／100%）
附属設備	対象外	60 万円以上 （※1%／15%）	○ （※4%／100%）
構築物	対象外	対象外	○ （※4%／100%）
車両運搬具	3.5 トン以上の 貨物運送用普通自動車	対象外	対象外
工具	@120 万円以上、 または 1 台@40 万円以上のもので 年度合計 120 万円以上	@40 万円以上	○
器具備品	対象外	@40 万円以上	○
機械装置	@160 万円以上	@160 万円以上	○
ソフトウェア	@70 万円以上	@70 万円以上	○

※中小企業経営強化税制（経営力向上計画）は 2027 年 3 月 31 日まで、各類型の記載は省略、また税額控除率は資本金 3,000 万円超の中小企業者は 7%

※大胆な投資促進税制は、各資産の取得単価ではなく、投資計画に記載する生産性向上設備等の取得価額の合計額で判定、中小企業者の場合は 5 億円以上、それ以外は 35 億円以上

Ⅱ　ポイント

・貨物運送用普通自動車で活用できるのは投資促進税制のみ、構築物で活用できるのは大胆な投資促進税制のみ

・投資促進税制は計画作成や認定などが不要、一方で中小企業経営強化税制や大胆な投資促進税制の活用には計画作成や経産省の認定が必要で手間がかかる

・中小企業経営強化税制の中でも「工業会証明書」が発行可の資産であれば申請が容易

・中小企業経営強化税制は認定日と取得日が同一事業年度内である必要があるが、大胆な投資促進税制は計画の確認を受けてから 5 年以内に取得したものまで可（長期の投資に対応）

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.

金融機関との「金利交渉」の進め方

日銀による政策金利の引上げに伴い、日本の経済環境は長らく続いたゼロ金利・超低金利時代を終え、本格的な「金利のある世界」へと大きく変化いたしました。これに伴い、取引金融機関から借入金利（短期・長期プライムレート等）の引き上げ要請や見直しの打診を受けるケースが増加しており、今後の資金繰りや返済負担の増加に対して不安を感じられている経営者様も多いのではないでしょうか。

今回は、金融機関から提示される金利の上昇をそのまま受け入れるのではなく、適切なタイミングと客観的な根拠をもって円滑に「金利交渉」を進めるためのポイントについて解説いたします。

【金利交渉に最適な 3 つのタイミング】

金融機関に対して新規融資や金利の引き下げ､据え置きの交渉を行う際､何の根拠もなく単に｢金利を下げてほしい」と打診しても、担当者が社内稟議を通すことは極めて困難です。交渉を成功させるには、以下のような「絶好のタイミング」を捉えることが重要となります。

1. 決算説明・新期の経営計画提示の直後

決算で良好な実績が出た際や、実現可能性の高い「経営計画書」を提示したタイミングは、金融機関内での自社の格付（信用評価）が上がる絶好の機会です。信用格付が上がれば、それに見合った優遇金利への見直し交渉がスムーズに進みやすくなります。

2. 他行から魅力的な融資条件（低い金利）の提案を受けた時

他行から既存金利を下回る魅力的な提案があった場合は、その提案書面等を確認した上で、既存取引行へ相談してみるのも非常に効果的です。金融機関同士の競合意識が働き、他行への乗り換えを防ぐための対抗措置として、金利引き下げの検討に入りやすくなります。

3. 業績が赤字から黒字へ V 字回復したタイミング

一時期の業績低迷から脱却し、返済能力が改善したことを試算表や決算書で証明できたタイミングも、金利見直しを打診する正当な理由となります。

【効果的な交渉の進め方と注意点】

金利交渉を進める際は、金融機関の担当者が社内審査（稟議）を通しやすい環境を作ることが大切です。

１.「実質金利」を意識した総合取引での提案

表面上の金利だけでなく、預金残高や他の取引（従業員の給与振込口座、各種決済取引など）も含めた「実質金利（総合取引)」で交渉するのがスマートです。預金や決済口座をまとめる代わりに金利の配慮を求める形は、銀行側にとってもメリットになります。

２.「他行への乗り換え」を脅し文句にしない

他行の条件を引き合いに出す際､「下げないなら他行に乗り換える（肩代わりしてもらう)」といった強硬な態度は、長年築いてきた信頼関係を大きく損ねる恐れがあります。あくまで「自社の成長のために、貴行とも良い条件で長くお付き合いしたい」という前向きなスタンスで相談しましょう。

【最後に】

金融機関にとっても、財務体質が良好で将来性のある企業は「他行に奪われたくない優良な取引先」です。自社の強みや最新の業績・経営計画をしっかりと開示・アピールし、担当者が社内審査を通しやすい理由（稟議の材料）をこちらから提供することで、対等で健全なパートナーシップを築いてまいりましょう。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING All rights reserved.

休職・復職時の注意点と対応方法について

近年、メンタルヘルス不調による休職が増加傾向にあり、厚生労働省の調査によると、メンタル不調で連続 1 か月以上休業した労働者がいる事業所の割合は、「10 社に 1 社」のペースに達しています。メンタルヘルス不調は事前の予防と早期発見が大切で、企業には慎重な対応が求められます。未然に労務トラブルを防ぐために、就業規則における休職・復職の規定をしっかりと整備して、準備しておきましょう。

①メンタルヘルス不調に関する最近の傾向

過去 1 年間（令和 6 年 11 月 1 日から令和 7 年 10 月 31 日までの期間）にメンタルヘルス不調により、連続 1 か月以上休職した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は 13.5%（令和 6 年調査 12.8%）で昨年より 0.7 ポイント増加となっています。

【令和 7 年　厚生労働白書　統計データ】

過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者または退職者がいた事業所割合

事業所規模	事業所計	1 か月以上休職	退職
100～299 人	100.0	50.2%	24.7%
50～99 人	100.0	23.8%	9.8%
30～49 人	100.0	14.1%	8.1%
10～29 人	100.0	4.6%	3.8%
平均割合	**100.0**	**10.8%**	**6.5%**

※統計データのうち 300 人未満の事業所を抜粋

②メンタルヘルス不調の予防と早期発見

■ストレスチェック

労働者数 50 人以上の事業場には、年 1 回の実施が義務付けられています。これは、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身の気づきを促すとともに、集団分析を通じた職場環境の改善によるメンタルヘルス不調の防止を目的としています。

現在、実施は努力義務となっている労働者数 50 人未満の事業所についても、令和 10 年 4 月 1 日よりストレスチェック実施が義務付けられることとなっています。

■長時間労働者への面接指導

法定時間外労働が月 80 時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務付けられています。

■「いつもと違う」不調の初期サイン

従業員の不調を早めに察知することが大切です。不調のサインは以下のような変化があります。

行動の変化：　勤怠不良が増える、ケアレスミスや報告漏れが急増する、締め切りを守れなくなる。

態度の変化：　対人関係が悪化する、急にイライラしやすくなる、表情が暗い。

外見・身の回りの変化：　服装や髪型に清潔感がなくなる、デスクの上が急に散らかり始める。

③休職の対応方法

（1）休職の決定

従業員から休職の申出があった時や、医師により労務不能と判断された時に従業員から診断書が提出された場合等において、会社が従業員に対して休職を命じます。

（2）休職期間

休職期間は法律で導入が義務付けられているものではないため、「就業規則に定められた期間」となります。会社への貢献度・勤続年数等に応じて休職期間を設けることをお勧めします。

（3）休職中の賃金

ノーワークノーペイの原則から無給です。ただし健康保険に加入している場合、傷病手当金として給与の約 2/3（最大通算で 1 年 6 か月まで）が保険給付されます。

（4）休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらいます。その後、休職期間中の取り扱いについて記載した「休職命令書」の交付や「誓約書」の取り交わしを行います。誓約書には、療養に専念することや、会社が指定する頻度で近況を報告する旨を記載します。また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。定期的に社会保険料を会社に支払う旨も誓約書にも記載しておきましょう。

④復職に関する対応方法

■「復職可」の診断書提出と会社側の責任

休職中の労働者から、復帰の意思が伝えられた場合は、主治医による職場復帰可能とされた診断書の提出を依頼してください。本人が「戻りたい」と強く望んでいても、医師の診断書を確認しないまま復職させ、のちに傷病が再発・悪化した場合、会社側が「安全配慮義務違反」として法的責任を問われるリスクがあります。なお、「復職可」の診断書を提出してきた従業員の様子と診断書に記載された内容に乖離が見受けられる場合は、会社指定の医師（産業医等）に確認する等、慎重に復職を判断するようにしましょう。

■トラブルを防ぐ就業規則の見直し

万一、傷病休職期間が満了となっても復職できない状況の場合は、休職期間満了による自然退職とすることができます。

しかし、自然退職とするためには就業規則への明確な規定が必要です。休職・復職は労務トラブルに発展しやすい領域の一つです。この機会に必ず就業規則の記載内容を見直しておきましょう。

■「治療と仕事の両立支援」の努力義務化

令和 8 年 4 月 1 日施行の改正法により、事業主には職場における「治療と仕事の両立支援」に取り組む努力義務が課されています。短時間勤務や業務量の調整といった段階的なリハビリ勤務制度を設け、復職後も安心して働き続けられる環境を整えることが重要です。お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.

Book review



『AIに選ばれ、ファンに愛される。変わる生活者とこれからのマーケティング』

【著】佐藤 尚之／日経BP（2025年12月21日）

AI時代におけるマーケティングの在り方について書かれています。これからのAI活用について具体的なメソッドが学べる、有益な情報が詰まった一冊です！

【感想】

AI の進化によって、企業と生活者の間に AI が介在する「B to A to C」の時代が訪れようとしています。
AI が商品やサービスを比較・分析し、生活者に最適な選択肢を提示する。つまり、どれだけ広告費をかけても、AI に選ばれなければお客様に情報が届かない時代…。

そのような時代の影響を受けて、本書では、AI に選ばれるための「TRUST」と、人に選ばれるための「SENSE」を提唱しています。

「TRUST」・・・信頼できる情報や実績、商品の独自性を伝え、AI に選ばれること。
「SENSE」・・・厳選された候補の中から、デザインや感性、共感といった情緒的な価値によって、人に選ばれること。
この二つの要素は、AI 時代において必要となります。

そして、もう一つ重要なのがファンの存在です。本書では「FANBASE」の考え方を通じて、ファンの声を聴き、交流し、長期的な関係を育てることの大切さを説いています。

AI に選ばれる活動とファンづくりは、別々ではありません。ファンの口コミが AI の評価につながり、新たなファンとの出会いも生まれます。AI の選別基準が見えにくい時代だからこそ、今からファンとの関係を育てることが大切であると本書に書かれています。

AI 時代のマーケティングや、広告に頼らない集客を考えたい経営者の方に、ぜひ読んでいただきたい一冊です。

【以下引用】

・AI の理論を超えた「関係性」こそが、AI 時代における企業の生命線になる。つまりファンという存在、指名顧客・生涯顧客という資産こそが、AI という「どうすれば選ばれるのかわからなすぎる機械」を相手にしないといけない時代の、大きな希望となる。

・「機械」が絞り、「人間」が決める。「論理」で絞り、「感覚」で決める。「機能価値」で絞り、「情緒価値」で決める。つまり、ブランドは両方を兼ね備えていないといけない。機能で勝るだけでなく、情緒でも勝ち残らないといけない。これってかなりハードルが高いことである。

AI に選ばれ、人にも選ばれる企業になるために、
これからのマーケティングと、顧客との信頼関係づくりを学べる一冊です。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING All rights reserved.