

What's New 経営サポートナビ

今が旬！おすすめの公的制度が早わかり
中小企業経営者のための情報誌

Management
Support
Navigation

2026.5
VOL.43

TOPICS

融資に強くなる講座

2027年4月から手形取引が廃止…

手形廃止で何が問題？

— 中小企業が今すぐ見直すべき資金繰りと借入の形 —

事業承継入門講座

— 年金、社会保険料、税金から考える「早めのバトンタッチ」という選択
社長は何歳で退職するのが一番いいのか？

税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント(後編)

助成金・補助金活用ガイド

業務改善助成金

CONTENTS

02

注目の中小企業支援制度
中小企業向けの公的制度をご紹介します

03

経営情報ブログ
最低賃金の基礎知識
パートタイム・アルバイトの研修期間中の賃金は？

05

融資に強くなる講座
2027年4月から手形取引が廃止…
手形廃止で何が問題？
中小企業が今すぐ見直すべき資金繰りと借入の形

07

事業承継入門講座
社長は何歳で退職するのが一番いいのか？
年金、社会保険料、税金から考える「早めのバトンタッチ」という選択

09

税制改正コラム
令和8年度 税制改正のポイント（後編）

11

助成金・補助金活用ガイド
業務改善助成金

知っている経営者だけ得をする！？

中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

補助金だけじゃない！中小企業支援制度の賢い活用法 — GビズIDのログイン方法が変更されました —

補助金申請などで使うGビズIDは、複数の行政サービスに共通で使える事業者向けIDです。2025年12月17日から行政サービスへのログイン方法が変更されました。今後の手続きに備え、ポイントを整理します。

GビズIDのログイン方法が変更されました

2025年12月17日以降、GビズIDで行政サービス（e-Gov、Jグランツ等）にログインする際の認証が変更されています。これまでのSMSで受け取るワンタイムパスワード方式は利用できなくなり、今後は次のいずれかでのログインが基本となります。

- GビズIDアプリ認証：アプリで承認
- メール認証：ワンタイムパスワード入力

- ※ アプリ認証を利用中の方：特に対応は不要。これまで通りログインできます。（追加でメールOTPを設定することも可能）。
- ※ SMS認証を設定中の方：SMSでは行政サービスにログインできなくなったため、アプリ認証または、メールワンタイムパスワード認証のどちらかを設定する必要があります。

電子申請のメリット

いつでも・どこでも手続きできる
インターネット経由なので、原則24時間365日、自宅や職場から申請できます（※メンテナンス等で停止する場合あり）。

時間やコストを削減できる
役所へ行く移動時間・交通費が不要になり、郵送の切手代などもかかりません。

情報入力の手間を減らせる
企業概要や財務情報など、過去の申請で入力した情報を自動転記で再利用でき、入力負担を軽減できます。

押印（ハンコ）が不要になる
ログイン時の認証機能で申請者確認を行うため、書類への押印が不要になります。

そもそもGビズIDとは？

GビズIDは法人・個人事業主向けの共通認証システムで、1つのアカウントで複数の行政サービスを利用できます。**補助金申請や各種計画の認定申請、社会保険手続き、営業許可申請**などをオンライン化でき、対応サービスは年々拡大しています。電子申請は難しく感じても、補助金申請には不可欠なため、この機会に理解を深めて活用していきましょう。



GビズIDでできること

いままでは法人・個人事業者の確認手段として電子証明書の取得（有料）が必要でした。しかし、GビズIDを取得すること（無料）で、電子証明書がなしで電子申請が可能となります。現在、GビズIDアカウントで利用できる行政サービスは拡大中であり、今後も広がる見込みです。

- ・ jGrants（経済産業省・補助金申請システム）
- ・ デジタル化・AI導入補助金（経済産業省・中小企業庁・中小機構）
- ・ 事業継続力強化計画電子申請システム（中小企業庁）
- ・ 社会保険手続きの電子申請（日本年金機構）
- ・ 保安ネット（経済産業省）
- ・ DX推進ポータル（経済産業省／IPA）
- ・ 経営力向上計画申請プラットフォーム（経済産業省 ほか）
- ・ 農林水産省共通申請サービス（農林水産省）
- ・ 食品衛生申請等システム（厚生労働省）
- ・ e-Gov（総務省）

まだ取得していない場合は早めの準備を

GビズIDは「必要になってから」だと間に合わないケースがあります。特にプライムは発行に時間がかかるため、補助金や行政手続きの予定がある場合は前倒しが安全です。日常的に手続きを行う会社ほど、早めに社内で「どの認証方式を採用するか」も決めておくと運用が安定します。

**GビズIDは補助金申請だけでなく、複数の行政手続きに共通で使えるIDです。
取得・認証設定を整え、手続きを止めない体制を早めに準備しましょう！**



【最低賃金の基礎知識】 パートタイム・アルバイトの 研修期間中の賃金は？

作成者：株式会社エフアンドエム
(<https://www.fmltd.co.jp>)

記事参照：F&M CLUB 公式ホームページ「経営情報ブログ」より

全国47都道府県で新しい最低賃金が答申され、加重平均は1,121円となりました。新しい最低賃金は2025年10月1日から2026年3月31日までの間に順次発効予定です。

加重平均での引き上げ幅は過去最大の66円となり、原材料費高騰や円安の中の最低賃金の引き上げで頭を抱える経営者も少なくありません。とくにパートタイム・アルバイトを多く抱えている企業は研修期間中の賃金も含めた対応が必要です。

本記事では、最低賃金の引き上げに対して、最低賃金の確認方法やパートタイム・アルバイトの研修期間中の賃金、給与水準が高い企業ほど給与トラブルが長引く理由を中心に解説します。

■最低賃金を守らないとどうなる？

最低賃金は最低賃金制度に基づいて定められており、最低賃金を下回る場合、労働基準法で定める「賃金全額払い原則」違反(労働基準法24条1)となり罰則が発生します。

また、最低賃金未払いの罰則は「地域別最低賃金額以上を支払わない場合」と「特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合」の2種類が存在します。

地域別最低賃金額以上を支払わない場合	50万円以下の罰金 (最低賃金法40条)
特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合	30万円以下の罰金 (労働基準法24条1項)

■各地域の最低賃金目安

地域別最低賃金は各地域にA～Cランクごとに目安が設定されています。

令和7年度地域別最低賃金額改定の目安は以下となります。

※引き上げ目安はA、Bランクは63円、Cランクが64円です。

ランク	都道府県
A ランク	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B ランク	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C ランク	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

■間違いやすいパートタイム・アルバイトの研修期間中の賃金

パートタイム・アルバイトの研修期間中は基本給の満額を支払う必要はありませんが、「研修期間中であっても労働者として最低限の権利は認められており、労働基準法に抵触する賃金設定を認めることはできない」とされています。

つまり、研修期間中は提示する時給額を支払う必要はありませんが、その時給が最低賃金を下回することは許されません。

最低賃金の確認方法

最低賃金の確認方法は給与体系毎(時給、日給、月給、出来高払制その他の請負制)に時間単価を割り出して、最低賃金を下回っていないかを確認します。

給与体系	最低賃金の計算式
時給制の場合	時給額 \geq 最低賃金
日給制の場合	日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金
月給制の場合	日給 \div 1カ月の平均所定労働時間 \geq 最低賃金
出来高払制 その他の 請負制の場合	出来高払制その他の請負制による賃金総額 \div 賃金計算期間に労働した総労働時間数 \geq 最低賃金

基本給が日給で職務手当などの諸手当が月給で支払われる場合、それぞれを時間単価に換算したものが最低賃金以上だと合法となります。

最低賃金の減額の特例許可制度とは

最低賃金には特例があり、使用者が所轄の都道府県労働局長の許可を受けることを条件に最低賃金を下回る報酬で雇用契約を結ぶますが、以下の労働者に限られます。

- 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 試の使用期間中の者
- 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令で定める者
- 軽易な業務に従事する者
- 断続的労働に従事する者

これらの措置は一律で最低賃金を設定することが、かえって就労機会を妨げるという考えから採用されています。しかし、減額率は厚生労働省によって上限が定められています。

■給与周りの労働トラブルの恐怖

最低賃金を下回る給与で労働者を使用した場合、その差額は未払い賃金とみなされ、労働者から訴訟されるリスクが高まります。

近年の労働トラブル裁判では労働者の勝訴が多く、最低賃金違反をした企業は罰金のほか、未払い賃金と裁判費用を負担することとなります。

未払い賃金の時効は2～5年となっており、定期賃金のほか、退職金や賞与・ボーナス、休業手当、割増賃金、年次有給休暇の賃金も含まれます。

令和2年4月1日以前に支払期日を迎える給料	時効2年
令和2年4月1日以降に支払期日を迎える給料	時効3年
退職金	令和2年4月1日など日付を問わず時効5年

最低賃金以外にも法令違反が判明した場合、企業には金銭ダメージのほか、企業イメージの低下にもつながり、採用活動や経済活動にも支障をきたします。



実は賃金水準が高い企業は給与トラブルが多い？

「うちは最低賃金よりもはるかに高い時給を払っているから安心だ」とお考えの経営者様、少しお待ちください。

実は賃金水準の高い企業ほど給与トラブルが長引くことがあるかもしれません。

もちろん、最低賃金で給与を設定している企業（いわゆるブラック企業）でも給与トラブルが発生しているかもしれませんが、以下の理由で表面化していないだけかもしれません。

▼ブラック企業の給与トラブルが表面化しない理由

- 同じ水準の企業が他にも多く存在し、転職が容易
- 給与以外のトラブル（ハラスメント）で退職していく

しかし、給与水準が高い企業は「高い給与」が逆にマイナスの作用が発生している可能性があります。

▼給与水準が高い企業ほど給与トラブルが発生しやすい理由

- 同待遇の企業が少なく、転職が容易でない（年収を維持できない）
- 業績不振による手当カット分を基本給で賄えない
- 労働組合を通して、待遇改善を求めた方が転職よりもリスクが小さい
- 高い給料水準が当たり前になる

高賃金・高待遇にしておけば、給与トラブルが起きないわけではありません。

賃金は相場を意識したうえで設定し、評価基準が明確にされた人事考課と一緒に運用しなければいけません。

■給与規程管理とともに人事考課の整備を

最低賃金をはじめ、給与は会社で働く従業員のモチベーションを向上する大きな要素です。しかし、最低賃金を満たす、または最低賃金よりも高い水準の給与を支払えば、労働トラブルが起きないとは限りません。

最低賃金制度を遵守した給与規程の管理・整備とともに評価基準を明確にした人事考課の整備が不可欠です。



■さいごに

最低賃金を遵守することは企業の義務です。しかし、最低賃金を満たす、または最低賃金以上の高い給与水準が給与トラブルを防ぐとは限りません。

雇用形態に限らず、業界の賃金相場や最低賃金を意識しながらも評価基準を明確にした人事考課の整備が不可欠です。最低賃金だけを意識せず、従業員が高いモチベーションを維持したまま、働けるためには何が必要かを考えましょう。

F&M Club は、株式会社エフアンドエムが中堅・中小企業様向けに提供しているバックオフィスコンサルティングサービスです。財務、労務管理、人材採用・育成にいたるまで、経営のお悩みを解決へと導く豊富なコンテンツをご用意しています。

■ その他の「経営情報ブログ」を閲覧する
<https://www.fmclub.jp/blog>

■ F&M CLUB について知る
<https://www.fmclub.jp/>



融資に強くなる講座

2027年4月から手形取引が廃止… 手形廃止で何が問題？

— 中小企業が今すぐ見直すべき資金繰りと借入の形 —

5

融資に強くなる講座 手形廃止で何が問題？

— 中小企業が今すぐ見直すべき資金繰りと借入の形 —



最近、『手形がなくなるらしい』という話を耳にした経営者の方も多いのではないのでしょうか。実際、全国銀行協会は、2027年3月末までに紙の手形・小切手の交換を廃止すると案内しています。もっとも、2027年度初から直ちに法的に全面使用禁止になるわけではありませんが、電子交換所を通じた従来どおりの交換・決済は終了し、これまでどおりの利用は難しくなっていきます。

この話を聞くと、

「紙が電子になるだけではないか」「うちはあまり手形を使っていないから関係ないのではないか」と思われるかもしれません。

しかし、本当に重要なのは、会社の資金繰りの前提が変わってしまう可能性があるという点です。特に、手形による支払い、受取手形の割引、裏書譲渡を資金繰りの一部として活用してきた会社ほど、影響は小さくありません。

これまで手形は、単なる決済手段ではなく、支払いを先に延ばせるという資金繰りを下支えする機能も持っていました。さらに、受け取った手形を金融機関で早めに現金化する手形割引や、支払手段として使う裏書譲渡は、売る側・買う側の双方にとって柔軟な資金調達手段でした。

そのため、紙の手形の割引や裏書譲渡が使いにくくなること自体は、企業にとってマイナスです。特に、受取手形を資金化しながら回していた会社にとっては、これまで当たり前に使えていた“逃げ道”が狭くなるからです。ここは「電子化だから便利になる」とだけ見ると、実態を見誤ります。紙の手形で支えていた資金繰りの柔軟性が薄れる以上、一定の悪影響は避けられません。

一方で、でんさいネットでは、受け取った電子記録債権を金融機関で割引して支払期日前に資金化することや、他社へ譲渡することが可能です。しかも、必要な金額だけを分割して譲渡・資金化する仕組みも案内されています。つまり今後は、「紙の手形割引」や裏書譲渡という、資金調達機能が「でんさい」へ移行していくという認識が必要となります。

では、手形の廃止によって何が問題となりそうでしょうか。

それは、廃止がきっかけとなって、支払サイトの短縮も進みやすいことです。公正取引委員会は、2024年11月1日以降、下請代金の支払手段として60日を超えるサイトの手形・でんさい等を用いた場合、下請法上の問題となるおそれがあるとして指導する方針を公表しました。つまり、長いサイトで支払いを先送りする慣行そのものが見直されていく流れにあります。これは中小企業の資金繰りに直結します。

たとえば、これまで実質120日近く先送りできていた支払いが、60日以内に近づけば、その分だけ早く現金を用意しなければなりません。つまり、手形廃止で本当に怖いのは「紙がなくなること」ではなく、資金繰りの余裕が小さくなることです。決済方法の変更だけで終わらせるのではなく、売掛金の回収条件、仕入や外注費の支払条件、在庫の持ち方まで含めて、必要運転資金を見直す必要があります。



取引金融機関の姿勢に注意

手形の廃止に伴い、金融機関がこれまで短期融資の定番としてきた「手形貸付」についても、新規取扱いの終了や縮小が進んでいます。

その代替として、今後の融資形態は短期の証書貸付や当座貸越へ移行していくケースが多く見られます。

ここで注意したいのは、企業によっては追加の運転資金が必要になる場合があるということです。前述したような支払いサイトの変更によって生じる運転資金の増加は、資金繰りの悪化というより、事業運営に伴う正常な資金需要と見るべきです。しかしながら、金融機関がすべての会社と同じように対応するわけではないのが現実です。

財務内容に問題のない会社であれば、借入の形を見直す前向きな相談に乗ってもらいやすいでしょう。一方で、業績が悪化していたり、資金繰りが不安定だったりする会社については、金融機関が慎重な姿勢を取りやすくなります。

言い換えれば、財務内容の良い会社にとっては借入形態を当座貸越中心の有利な借入構造に改善するチャンスであり、そうでない会社にとっては条件が厳しくなるきっかけにもなり得ます。

また、ここで気をつけたいのが、金融機関から

「手形がなくなるので、短期借入を分割返済型の長期借入に借り換えましょう」と提案されるケースです。

一見すると安心材料のように見えますが、この提案は慎重に検討する必要があります。

なぜなら、運転資金には、所要運転資金とあって、事業を続ける限り常に必要な資金調達ニーズがあるからです。これまで手形の転がしなど継続融資で調達してきた借入を分割返済型の長期借入へ切り替えてしまうと、毎月の元金返済負担が増え、資金繰りを圧迫することになります。借入期間を長くしたからといって、資金繰りが安定するわけではありません。



今から行うべきこと

手形の廃止に向けて、まず取り組むべきことは、自社に必要な所要運転資金がいくらなのか、そして今後それが増加する可能性があるのかを整理することです。

そのうえで、現在の借入形態を確認し、その金額が手形貸付や当座貸越などの短期継続融資で十分にカバーできているかを見直す必要があります。

もし不足が見込まれるのであれば、早めに取引金融機関へ相談し、融資枠の設定や短期継続融資の確保を進めることが重要です。

特に、財務内容に大きな問題のない企業であれば、今のうちに動くことで選択肢を確保しやすくなります。逆に、状況が悪化してからでは、金融機関の対応が慎重になる可能性があります。

また、このレポートを提供している会計事務所であれば、自社の財務内容に問題があるかどうかを確認する診断ツールや、所要運転資金がいくら必要か、短期継続融資で十分にカバーできているかを確認する仕組みを備えている場合があります。

まずはぜひ、顧問の会計事務所に「うちの借入の形、このままで大丈夫ですか」と相談してみてください。

その一言が、手形廃止後の資金繰りに大きな差を生むかもしれません。



経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺弘泰氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現（株）プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。

社長は何歳で退職するのが一番いいのか？

— 年金、社会保険料、税金から考える「早めのバトンタッチ」という選択 —

「社長はできるだけ長く続けた方が得なのか」。
これは、多くの中小企業経営者が気になるテーマです。



最近は特に、2026年4月から在職老齢年金の基準額が見直され、賃金と老齢厚生年金の合計が月65万円までなら、以前より年金が止まりにくくなりました。制度の趣旨も、高齢者がより働きやすい仕組みにすることだとされています。しかも、この基準額は固定ではなく、今後も毎年度の賃金動向に応じて見直される仕組みです。つまり、以前より「働きながら年金を受け取りやすい方向」に制度が動いているのは事実です。

そのため経営者の中には、
「せっかくなら長く社長を続けながら、年金受給を遅らせて受給額を増やしたい」

と考える方も少なくありません。実際、制度だけを見れば、「長く働けば年金額が増える」というのは間違いではありません。

しかし、ここで注意したいのは、「年金額が増えること」と「実際の手取りが増えること」は同じではないという点です。

まず考えなければならないのが、在職老齢年金による支給停止です。現在は65万円まで緩和されたとはいえ、賃金と老齢厚生年金の合計がこれを超えると、超過分の2分の1相当が老齢厚生年金から停止されます。つまり、以前より緩和されたとはいえ、高い役員報酬を取りながら年金もそのまま受け取れるわけではありません。なお、調整対象になるのは老齢厚生年金で、老齢基礎年金は対象外です。

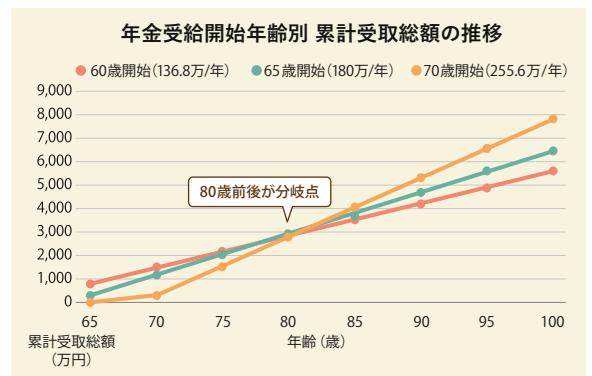
さらに見落としやすいのが、社会保険料の負担です。社長として高めの役員報酬を受け続ければ、本人負担だけでなく会社負担も続きます。しかも今後は、厚生年金の標準報酬月額の上限が65万円から75万円へ段階的に引き上げられ、2027年9月に68万円、2028年9月に71万円、2029年9月に75万円となる予定です。高めの役員報酬を維持する経営者ほど、今後は保険料負担がさらに重くなりやすい方向です。

つまり、
「長く社長を続けて年金額を増やす」

という発想は分かりやすいのですが、在職老齢年金による支給停止と社会保険料まで入れて考えると、手取り額が必ずしも増えるとは限らないのです。



早くもらうか、遅くもらうか—
— 分岐点は80歳前後



年金の受給開始を早めるか、遅らせるかを考えるとき、よく言われるのが「累計受取額の分岐点は80歳前後」という考え方です。受給開始を遅らせるほど1年あたりの年金額は増えるため、長生きするほど繰下げ受給のメリットは大きくなりやすいからです。繰下げ受給では、老齢基礎年金・老齢厚生年金ともに1か月当たり0.7%増額されます。

ここだけを見ると、「元気なうちは社長を続けて、年金支給は後ろにずらした方が得」と思いたくなるのも無理はありません。

ただし、この比較だけで結論を出すのは危険です。

なぜなら、現役で働き続ければ在職老齢年金による支給停止があり、さらに役員報酬にかかる社会保険料負担も発生するからです。加えて、一定額を超えれば年金にも所得税がかかります。つまり、「支給開始を遅らせれば年金額は増える」としても、それがそのまま手取り全体の増加につながるとは限りません。

また、80歳以降も元気でいられるかどうかは、誰にも分かりません。現実には、70代後半から80代にかけて、健康状態や判断力、働き方がどう変わるかは不確定です。そう考えると、「いずれ得になるはずだから」と期待して支給開始を遅らせることが、すべての経営者にとって最善とは言えません。

オススメのリタイアメントプラン



ここで、現実的な選択肢として浮かび上がるのが、早めに代表を退き、退職金を受け取り、非常勤役員として関わるという形です。

この形には、いくつかの利点があります。

まず、代表を退いて役員報酬を支給停止にかかりにくい水準まで見直せば、老齢厚生年金をしっかりと受け取りやすくなる可能性があります。さらに、役員報酬が下がれば、本人と会社の社会保険料負担も大きく下がる可能性があります。つまり、「社長を続けて高い報酬を受け取る」よりも、「少し早めにバトンタッチして、報酬を抑えながら年金をしっかりと受け取る」ほうが、結果として手取り全体で有利になることがあるのです。

経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現(株)プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。

加えて、退職金をしっかりと受け取るという選択肢も大きなテーマです。退職金は、原則として(退職金収入-退職所得控除額)×1/2で退職所得を計算するため、役員報酬として毎年受け取り続けるより税負担が軽くなります。

そして、事業承継の面から見ても、早めのバトンタッチが有利になる場合があります。

社長が長く第一線に立ち続けると、どうしても後継者への権限移譲が遅れがちになります。少し早めにバトンタッチし、自分は非常勤で支える立場に回れば、後継者は早い段階から責任を持って経営できるようになります。



また、会社にとっても、役員報酬の見直しによって社会保険料負担の軽減につながる可能性があります。さらに、退職金支給による税務上のメリットを活かすやすくなるほか、自社株評価の引下げを踏まえた株式移転の検討もしやすくなります。つまり、早めの承継は、単に世代交代を進めるだけでなく、会社と個人の両面で選択肢を広げることもつながるのです。

社長の引退は、単なる退職ではありません。

それは、**会社を次の世代に引き継ぎながら、自分自身の老後の所得設計を整える“経営の総仕上げ”**です。だからこそ一度、顧問の会計事務所に、「自分は何歳で代表を退き、どの形で会社に残るのが一番有利か」

を相談してみてください。

早めのリタイアが、結果的に会社にも、自分の手取りにも、良い答えになることは少なくありません。





税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント（後編）



令和8年度税制改正は年度末ギリギリの3月31日に国会で法律案が成立、即日公布され、例年どおり4月1日から施行されました。今回は「後編」として、法人税関連の改正項目をご紹介します。

- 【前編】所得税（ミニマム課税、ふるさと納税）、資産税（貸付用不動産の評価、教育資金贈与非課税）
- 【中編】所得税（基礎控除・給与所得控除、NISA、食事支給・マイカー通勤手当の非課税）
- 【後編】法人税（少額減価償却資産特例、研究開発税制、大胆な投資促進税制、賃上げ促進税制）

1. 中小企業の少額減価償却資産特例の拡充【法人税】

制度が創設された平成15年(2003年)以後の主要な対象資産の価格動向等を踏まえ、令和8年4月1日以後の取得分から「40万円未満(改正前:30万円未満)」に引き上げられ、適用期限が3年延長されます。また、「常時使用する従業員の数が400人(改正前:500人)を超える法人」が対象外になります。なお、「年300万円」という限度額については、改正がない点に注意が必要です。

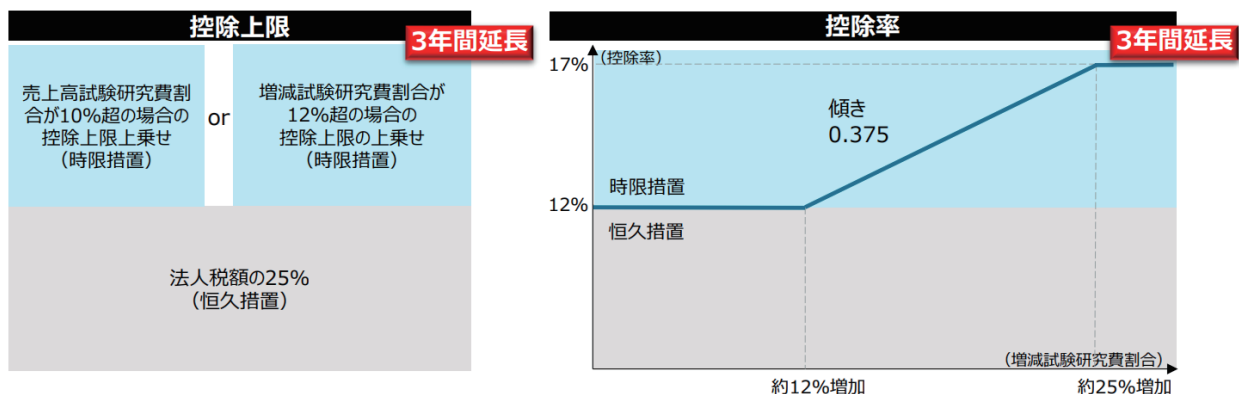
【図解】中小企業の少額減価償却資産特例

制度	取得価額	償却方法	限度額
中小企業の少額減価償却資産特例 → <u>令和11年3月31日まで3年延長</u>	30万円未満 → <u>40万円未満</u>	全額損金算入	年300万円 ※改正なし
一括償却資産の損金算入	20万円未満	3年均等償却	(限度なし)
少額の減価償却資産の損金算入	10万円未満	全額損金算入	

2. 中小企業向け研究開発税制の拡充【法人税】

中小企業が一時的な赤字によって研究開発税制の税額控除が使い切れない場合でも、継続的な研究開発を促す観点から、「3年間の繰越税額控除制度」が令和8年度から創設されます。また、中小企業向けの控除上限・控除率の時限措置については、内容はそのまま3年延長されます。

【図解】中小企業向け研究開発税制



【出典】経済産業省「令和8年度 経済産業関係 税制改正について(令和7年12月)」
https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2026/pdf/03.pdf

3. 大胆な投資促進税制の創設【法人税】

危機管理投資・成長投資による「強い経済」を実現するため、国内における高付加価値化型の設備投資を促進する観点から、すべての業種を対象に、建物を含む即時償却も可能な「大胆な投資促進税制（特定生産性向上設備等投資促進税制）」が創設されます。中小企業は投資合計額の基準が「5億円以上」に緩和されるため、設備投資を予定している場合には優遇措置が使えるか検討したいところです。

【図解】大胆な投資促進税制の概要

対象法人	青色申告法人(すべての業種)
対象資産	生産等設備を構成する機械装置、工具、器具備品、建物、建物附属設備、構築物、ソフトウェア
投資計画の基準	○ 投資合計額35億円以上。中小企業は5億円以上 ○ 年平均の投資利益率が15%以上の見込み ○ 実現に必要な資金調達手段が記載 など
確認期間	産業競争力強化法の改正法の施行日から令和11年3月31日までの間に経済産業大臣の確認
措置期間	その確認を受けた日から5年を経過する日までの間に取得等をし、国内で事業供用した設備等
優遇措置	即時償却 または 7%税額控除(建物、建物附属設備、構築物は4%。控除上限:法人税額×20%※) ※一定の場合は3年間の繰越税額控除が可能

4. 中小企業向け賃上げ促進税制の見直し【法人税】

「教育訓練費の上乗せ措置」について、教育訓練費の増加額を上回る税負担の軽減を受けているという会計検査院の指摘を踏まえ、令和8年度から廃止されます。

【図解】中小企業向け賃上げ促進税制の控除率

控除率			令和6・7年度	令和8年度	令和9年度
基本	雇用者全体の 給与総額(前期比)	1.5%以上増	15%		期限到来時に 適用状況を 踏まえ、必要な 見直しを検討
		2.5%以上増	+15%		
上乗せ	女性活躍・子育て支援	+5%			
	教育訓練費の増加	+10%	廃止		
最大控除率			45%	35%	

5. 最後に

令和8年度税制改正は、物価上昇を踏まえた「長年据え置かれたままの基準額の引上げ」やガソリン税率の廃止・教育無償化に伴う「安定財源確保の増税」が目立ち、今後も同様の改正が行われると考えます。

また、令和9年度税制改正では、中小企業に影響が大きい「法人版事業承継税制（特例措置）」、「中小企業向け賃上げ促進税制」、「交際費課税の特例」の期限が到来するため、制度の見直しに注目したいところです。並行して、2月から「社会保障国民会議」が開始し、「食料品の消費税率ゼロ」や「給付付き税額控除」の議論も進行中で、夏前を目途に「中間とりまとめ」が行われる予定です。

今後も税に関する最新情報をタイムリーにわかりやすくお届けしていきます。



助 成 金

活 用 ガ イ ド

業務改善助成金

生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

事業内最低賃金の
引き上げの計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング
人材育成・教育訓練など

（計画の承認と事業の実施後）
業務改善助成金を
支給

助成額

（単位：万円）

引き上げる 労働者数	引き上げ額		
	50円	70円	90円
1人	30(40)	40(50)	90(100)
2～3人	40(70)	50(100)	150(240)
4～5人	70	130	270
6～7人	90	180	360
8人以上	110	230	450
10人以上(※)	130	300	600

※「引き上げ額」欄の（）は事業場規模30人未満

【助成率】

事業場内最低賃金 1,050円未満	事業場内最低賃金 1,050円以上
4/5	3/4

※令和8年度の助成金情報については、現時点（令和8年4月）での予算案や方針に基づき構成しています。正式な要領は後日発表される予定であり、要件等が一部変更となる場合がある点をご留意ください。

※申請事例

パートタイマー2名の時給1,200円を1,260円に引き上げ助成金上限額90万円、商品の購入をネットのできる受発注機能付きホームページを作成した費用の75%を支給

過去に認定された導入事例

機械設備

自動釣銭機、券売機、洗浄機、原料充填機、ベルトコンベア

システム

POSレジシステム、受発注機能付きHP、WEB会議システム

その他

業務マニュアル作成・改修等による店舗レイアウト変更

※自動車とパソコンは、物価高で利益率減の会社が対象です

※会社の状況によるため上記の事例が必ずしも労働局に認定されるとは限りません

申請手順

- ①購入する機械設備などの見積書を2社から取付
- ②計画書の提出
- ③助成金の対象になる従業員の賃金引き上げ
- ④計画書の認定後、機械設備の契約・購入
- ⑤完了の報告書提出、助成金支給

■ 対象者

令和8年度の地域別最低賃金額未満の従業員

※雇用保険に加入していないパートタイマーやアルバイトなども対象

■ 申請時期

交付計画書申請期限

令和8年9月～最低賃金の改定日前日まで

・交付決定通知書が出た後の商品購入後について(※)

商品購入後の入金日又は納品した日のいずれか遅い方の日から1ヶ月以内に支給申請書及び事業実施報告書の提出を行います。

・交付決定通知書が出た後の商品購入後6ヶ月後について(※)

こちらについてもさらに実績報告書の提出が必要です。

※令和7年度の内容を参考にしています。令和8年4月現在の所は公表されていません。

■ 提出先

都道府県労働局雇用環境均等室

■ 添付書類 ※例

必要書類等は事前に労働局にお問い合わせください。

～交付計画書編～

【原則】

・交付申請書

※厚生労働省 HP にある申請書等簡易作成ツールを使うことをお勧めします。

・賃金台帳：申請日前6ヶ月分の賃金台帳

・見積書：2通

※見積書と相見積書は、同じ内容が鉄則です。

・カタログ：見積書と相見積書のカタログ

※見積書のみで構いませんが比較対象として提出（参考）

【例外】

・労働契約書

※こちらは、賃金台帳で不明点等があった場合に参考になるので出していただくことを勧めます。

・就業規則

※こちらは、賃金台帳で不明点等があった場合に参考になるので出していただくことを勧めます。

・1時間あたりの単価表

※私自身の経験ですが、熊本労働局と千葉労働局にて提出をしています。他にも求められる労働局もあるかもしれません。ただ、1時間あたりの単価が分かると審査はスムーズに行くこともあります。

・申立書

内容に関しては、基本的に定められたフォーマットがありません。以下に、実務上よく見られる2つのケースについて解説します。

①賃金の計算誤りや出退勤等で理由があるケース

書類上で説明がつきにくい賃金計算や勤怠管理が生じている場合、申立書の活用をお勧めします。具体的には、計算根拠が不明瞭な賃金処理や、勤怠記録の内容が書類だけでは伝わりにくい場合などが該当します。

なお、申立書を記載する際は、賃金変動した理由や勤怠状況について、合理的な説明ができることが重要です。たとえば、懲戒処分による賃金減額や、本人都合による長期欠勤など、客観的に説明できる事情があれば、審査を通過できるケースもあります。

一方で、合理的な理由が示せない場合、内容によっては交付要件を満たさないと判断され、申請全体が却下となる可能性もあるため、注意が必要です。

②見積書が取得できないケース

これは、対象となる商材・サービスが市場で唯一無二であり、複数業者からの見積取得が構造的に困難なケースを指します。たとえば、特定の販売先や提携先との契約に基づき、そもそも見積書の発行が行われない商慣習である場合などが該当します。このような場合には、見積書が取得できない理由を明記した申立書を労働局長宛に提出することで、要件への適合を説明することができます。

支給申請書及び事業実績報告書や状況報告書の必要書類については、令和8年4月現在の所は公表されていません。

ワンポイントアドバイス

業務改善助成金は、最低賃金内での従業員に対して設備投資やコンサルティング導入等で費用の一部を助成するものです。一度購入したものを新しいものにするために使えるものではありません。よく引っかけますのでこちらはご注意ください。特例的な拡充コースでは、最低賃金が1,000円未満(令和7年度の場合)や利益率の低下によってパソコンや車などの購入も可能です。

購入にあたって何か事業所で使えるものがあるか等検討されてみてはいかがでしょうか。

今回は、通常コースの途中までご紹介しましたが、詳細が分かり次第第2弾と言う形で再びご紹介します。

■ 最後に

勤務表の確認をされていますか？裏を返すと実は不正受給かも・・・

こんな話があります。

人材開発支援助成金事業展開等リスクリング支援コースにて研修は全て受けています。

しかし、研修時間が書かれていない出勤簿が現れました。

真正な書類として扱うのか？

はたまた研修を受けていますからその通りに記載し直しをするのか？

何かの漫画ではありませんが、『真実はいつも一つ』です。

1度提出すると真正な書類として扱うことは、支給要領でも言われています。

何を言いたいかというと、会社で『二重の出勤簿』、関連して『裏賃金台帳』、『助成金の就業規則』と謳っている会社は要注意です。

話を戻します。研修時間が書かれていない出勤簿を社労士の確認ミスと思いがち(※申請のプロという意味です)ですが、出勤簿の管理は会社になりますので、『会社に最終的な責任』があります。

プロだから＝社労士の判断ミスでないことを是非お見知りおきください。



監修：
勝野社会保険労務士事務所
所長 勝野 高儀氏



補助金申請、資金調達、事業承継・M & A、事業計画策定

会計事務所で解決できます。まずはお気軽にご相談ください。

会計事務所が提供するサービスは税務会計ではありません。

2025年6月現在、全国で27,000件以上の会計事務所が「認定支援機関」として各地域の経済産業局より認定されており、積極的に中小企業の経営を支援しています。

経営に関する困りごとがあれば、まずは顧問の会計事務所へ相談してみましょう。

主な支援内容

経営革新等支援機関がサポートします



補助金申請支援

国が公募する補助金は多数あります。経営革新等支援機関は、中小企業や小規模事業者が補助金を活用し、経営の発展を図るための専門的な支援を行います。補助金の申請には、事業計画の策定や財務の健全性の証明が求められることが多く、経営革新等支援機関がそのプロセスをサポートします。

\\設備投資\\ を後押しできます



資金調達に関する支援

経営革新等支援機関の指導・助言を受けながら事業計画や経営計画を作成することで、低利融資を受けられる可能性があります。例えば、日本政策金融公庫では特別利率(低利率)で貸付をおこなう「中小企業経営力強化資金」などの制度があります。また、認定支援機関の支援を受けながら経営改善に取り組む場合に、信用保証協会が保証料を減免する制度「経営力強化保証制度」などもあります。

\\低利融資\\ が受けられます

※融資を確約するものではありません



「経営力向上計画」 策定支援

中小企業・小規模事業者等は、業種の特性を踏まえつつ、顧客データの分析を通じた商品・サービスの見直し、ITを活用した財務管理の高度化、人材育成、設備投資等により経営力を向上して実施する事業計画(「経営力向上計画」)について、国の認定を得ることができます。

\\優遇税制\\ が活用できます



「経営改善計画」 策定支援・モニタリング支援

金融機関からの融資を受ける際や、借入金の返済条件変更(リスク)を金融機関に申し出る際には「経営改善計画書」の提出が必要になることがあります。経営革新等支援機関では計画書の作成支援から、作成後のモニタリングまで支援することができます。

\\事業の立て直し\\ に向けた
計画策定に補助金がでます

財務と事業承継で 中小企業の 持続的成長をサポート

資金繰り

決算分析

中期計画



- ☑ 金融機関目線での**財務格付け**の判定
- ☑ **金融機関**が求める事業計画書を作成
- ☑ **返済金額の最適化**に向けたシミュレーションに対応

 **F+prus**

承継
ロードマップ

簡易納税
シミュレーション

リスク分析

- ☑ 事業承継の不安を、**アンケート**で見える化
- ☑ **事前のシミュレーション**で不安を安心に
- ☑ 「誰に・何を・いつまでに」を整理し、**想いをつなぐ“事業承継”**へ

 **J+prus**

F+prus (エフプラス)・J+prus (ジェイプラス) は、経営革新等支援機関推進協議会が会計事務所向けに提供しているシステムです。本システムを導入している会計事務所では、資金繰り・決算分析・中期計画・事業承継計画など財務・事業承継に関するスムーズな支援が可能です。