

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

2026.1
VOL.41

TOPICS

融資に強くなる講座

2026 年、銀行融資はどう変わる？

——金利上昇・補正予算・新政権構想が中小企業に与える本当の影響

事業承継入門講座

事業承継税制・特例措置、「準備は延長、ゴールは固定」

税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント(前編)

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)



Management Innovation Consultation
経営革新等支援機関推進協議会

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

労働トラブルへの対処方法は？

——トラブルの具体例や未然に防ぐ方法も紹介

05

融資に強くなる講座

2026 年、銀行融資はどう変わる？

——金利上昇・補正予算・新政権構想が中小企業に与える本当の影響

07

事業承継入門講座

事業承継税制・特例措置、「準備は延長、ゴールは固定」

09

税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント（前編）

11

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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！！

事業承継税制で税負担を軽減できる

「特例承継計画」の提出期限が延長されました！



「事業承継の準備が進んでいない、後継者の負担を減らしたい、税負担を抑えたい」
こうしたお悩みをお持ちの経営者さまにとって、特例承継計画の提出期限（令和8年3月末）は引き続き重要です。現在、この期限の延長が要望されており、制度動向は見逃せません。まずは自社の承継計画をめて確認するタイミングです。

事業承継税制とは？

事業承継税制は、中小企業の事業承継を支援する制度です。
後継者が会社を引き継ぐ際に発生する相続税や贈与税の負担を軽減し、次世代へのスムーズな事業承継をサポートします。

事業承継税制を活用する3つのメリット

1. 税負担の軽減

相続税・贈与税の納税
猶予や免除が可能。

2. 資金繰りの改善

税負担が軽減され、事業
資金を確保しやすくなる。

3. 事業の継続性

後継者が安心して事業を
引き継ぐことができる。

こんな方におススメ！

- ◆ 後継者は決まっているが、具体的な進め方が分からない
- ◆ 株式評価が高く、相続税・贈与税の負担に不安がある
- ◆ 事業承継の資金対策を考えたい
- ◆ “計画だけ先に出しておきたい”
が社内に詳しい人材がいない

事業承継税制の特例措置を利用するためには特例承継計画を提出すること

株式等を承継するまでの期間における事業計画、後継者が株式等を取得した後の5年間の事業計画等を記載した計画で、認定経営革新等支援機関の指導及び助言を受けたものをいいます。特例承継計画を提出することで、自社株の贈与税、相続税の承継時の納税を全額猶予、一定の要件を満たせば、猶予税額は免除となります。

1. 事前に「特例承継計画」の提出が必要

認定支援機関などの専門家のサポートを受けながら会社が自ら作成し、平成30年4月1日から令和8年3月31日までに「特例承継計画」を都道府県に提出。
（様式は中小企業庁ホームページに掲載）

2. 10年間限定の特例措置

特例承継計画を提出した事業者で、平成30年1月1日から令和9年12月31日までに、贈与・相続により会社の株式を取得した経営者が対象になります。



手続きのフロー

～税制適用までの流れ～

納税猶予を受けるためには、「都道府県知事の認定」、「税務署への申告」の手続きが必要となります。

① 特例承継計画の
策定・確認申請
2026年3月31日まで

② 事業継承
（贈与・相続）
2027年12月31日まで

③ 認定申請
（申告期限の2ヶ月前までに）

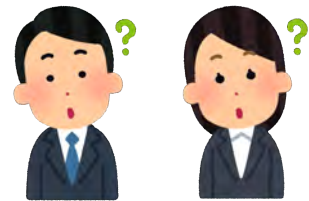
④ 税務署へ申告
（認定書と申告書等を提出）

⑤ 都道府県及び税務
署へ毎年報告
（税務申告後5年以内）

⑥ 税務署へ3年に
1度報告
（6年目以降）

事業承継は、早めの準備が成功の力ギです。
迷う前に、まずは当事務所までご相談ください！

労働トラブルへの対処方法は？ トラブルの具体例や 未然に防ぐ方法も紹介



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

近年、職場でのハラスメントを中心に労働トラブルが増加しています。しかし、自社で労働トラブルが起きた際に、どのように対処すべきか分からない企業も多いのではないのでしょうか。

労働トラブルが起きた際は、関係者からトラブルの状況をヒアリングした上で、必要に応じて専門家に相談しましょう。また、労働トラブルを未然に防ぐために、就業規則を見直すなどの対策も必要です。

今回は、労働トラブルへの対処方法についてトラブルの具体例や未然に防ぐ方法も紹介します。本記事を読めば、労働トラブルに対して迅速に対処できます。労働トラブルへの対処はもちろん、未然に防ぐ対策も講じて従業員が安心して働ける職場環境を整備しましょう。

■労働トラブルとは？

労働トラブルとは、職場において労働者と使用者（会社）の間で発生するさまざまな問題や紛争を指します。具体的な労働トラブルとして、以下があげられます。

- 賃金未払い・残業代の不払い
- パワーハラスメントやセクハラ
- 一方的な労働条件の変更
- 不当解雇

ほかにも、近年では長時間労働やメンタルヘルス問題に関連するトラブルも増加している傾向です。上記のようなトラブルが発生した場合、まずは会社の人事部門と当事者の話し合いで解決を試みます。深刻な場合は、弁護士に相談して解決策を提示してもらうことも選択肢のひとつです。

■労働トラブルが起こる理由

労働トラブルが起こる主な理由は、**労働時間のコミュニケーション不足と労働関連法規に対する理解不足**です。たとえば、会社側が経営効率を優先するあまり、従業員の権利や働きやすい環境づくりを軽視してしまうケースがあります。また、従業員側が自身の権利や義務について十分な知識がなく、不当な扱いを受けても気づかないケースもあります。

さらに、近年の働き方改革や労働法制の変更により、新しいルールにおける対応が追いついていないことも原因のひとつです。特に、中小企業では、人事担当者の専門知識が不足している・適切な労務管理体制が整っていないケースも少なくありません。

また、価値観の多様化により、従来の日本型雇用の慣行と若手社員の期待との間にギャップが生じ、トラブルのきっかけとなるケースもあります。

■労働トラブルの具体例

労働トラブルの具体例として、以下の5つがあげられます。

- ① 労働時間・休暇取得に対するトラブル
- ② 賃金に対するトラブル
- ③ 解雇に対するトラブル
- ④ 労働災害に対するトラブル
- ⑤ ハラスメントに対するトラブル



上記トラブルが起きた場合は、企業として適切な対応を取りましょう。

労働時間・休暇取得に対するトラブル

ひとつ目は、**労働時間や休暇取得に関するトラブル**です。最も多いケースは、サービス残業の強要です。具体的には残業代を支払わないために、タイムカードを早めに打刻させる・残業申請を認めないなどの行為が該当します。

また、有休の取得を実質的に制限されるケースも頻発しているのが現状です。「人手不足・繁忙期であるため」という理由で、有休取得を認めない・取得すると不利益な扱いを受けるなどの事例が報告されています。

さらに、「休憩時間を適切に取得させない」「勤務時間外でも常時連絡が取れる状態を強制する」など働く人の休息を阻害するトラブルも増加している傾向です。

賃金に対するトラブル

2つ目は、賃金に関するトラブルです。具体例としては、**地域別最低賃金を下回る賃金での雇用など最低賃金法違反が該当**します。また、約束した給与が支払われない・一方的な給与カットを強いられるなどのケースも後を絶ちません。

残業代の計算方法を巡るトラブルも多発しています。管理職扱いにして残業代を支払わない、深夜や休日労働の割増賃金を正しく計算しないなどの事例が報告されています。

賞与や退職金に関するトラブルも増加している傾向です。支給条件が明確でない・正社員と非正規社員で不当な差別があるなどのケースが見られます。また、昇給や昇格の基準が不透明で差別的な扱いを受けているというトラブルも発生しています。

解雇に対するトラブル

3つ目は、解雇を巡るトラブルです。たとえば、**前触れもなく突然解雇通告**されるなどもトラブルのひとつです。

法律では、合理的な理由がある場合でも解雇する際には少なくとも30日前に予告しなければなりません。また、予告せずに解雇する場合は30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。しかし、上記の手続きを無視した即日解雇や口頭での一方的な解雇通告などが後を絶ちません。

また、正当な理由のない解雇も問題となっています。病気休職中の従業員の解雇、妊娠・出産を理由とした解雇など法律で禁止されている事例も多いです。特に、パワーハラスメントなどで退職に追い込むケースもあり、近年社会的に問題視されています。

労働者災害に対するトラブル

4つ目は、労働者災害に関するトラブルです。最も深刻なトラブルは、**労働者災害における対応の不備**があげられます。

たとえば、会社側が労働者災害申請を妨害する・プライベートでのけがや病気として処理するよう強要するケースです。また、復職後に不当な配置転換をおこなうなど、労働者災害被害者への不利益な取り扱いも問題となっています。

過労死・過労自殺に関連するトラブルも増加している傾向です。長時間労働や過度なストレスによる健康被害が発生しているにもかかわらず、会社側が適切な対策を取らない・労働者災害認定に協力しないなどの事例が見られます。

ハラスメントに対するトラブル

5つ目は、職場におけるハラスメントです。**働く人のメンタルヘルスや職場環境に深刻な影響を与える問題**として注目されています。

パワーハラスメントは、近年報告が多いトラブルです。上司からの過度な叱責や無理な要求・人格を否定する言動など、優位な立場を利用したさまざまな嫌がらせが報告されています。パワハラの実態や境界線が曖昧なため、適切な対応が取れないケースも多く見られます。

セクシュアルハラスメントも、依然として深刻な問題です。身体接触や性的な言動だけでなく、妊娠・出産・育児に関連する不利益な取り扱い（マタニティハラスメント）なども含まれます。相談窓口が整備されていないなど、被害者が声を上げにくい環境も問題を複雑化させています。

■労働トラブルへの対処方法

労働トラブルが起きた際の対処法として、以下の2つがあげられます。

- ①関係者からトラブルの状況をヒアリングする
- ②弁護士・社会保険労務士などの専門家に相談する

上記の方法を参考に、労働トラブルへ適切に対処しましょう。

①関係者からトラブルの状況をヒアリングする

労働トラブル発生時の最初のステップとして、関係者からの詳細なヒアリングを実施しましょう。まず、トラブルの当事者から具体的な状況を確認します。聞き取りをおこなう際、以下の点を明確にすることが重要です。

- いつ、どこで、なにが起きたのか
- 誰が関与しているのか
- どのような経緯でトラブルが発生したのか
- これまでにどのような対応が取られたのか

ヒアリングの際は、トラブルに応じた客観的な証拠の収集も並行しておこないましょう。たとえば、パワーハラスメントが問題となっている場合は、当事者間でやり取りしたメールやLINEの記録などが重要な証拠となります。

また、トラブルを目撃した第三者からの証言も重要です。同僚・上司・他部署の従業員など状況を知る人物からも情報を集めれば、より正確な実態の把握が可能です。

ヒアリングでは、**事実関係を冷静に整理**することを心がけましょう。得られた情報は必ず文書化し、時系列で整理しておくことが対応に役立ちます。

②弁護士・社会保険労務士などの専門家に相談する

関係者のヒアリングで状況を整理できたら、トラブルの内容に応じて**弁護士・社会保険労務士などの専門家に相談**しましょう。弁護士への相談は、特に法的な対応が必要な場合に有効です。弁護士は、具体的に以下のような支援を提供できます。

- 労働関連法規に基づく権利の確認
- 交渉や調停の代理人としての活動
- 訴訟に関する助言や代理
- 示談交渉の進め方についてのアドバイス



社会保険労務士は、労務管理の専門家として以下のような支援が可能です。



- 労働条件や社会保険に関する相談
- 労働基準監督署への各種手続きの支援
- 就業規則や労働契約の確認と改善提案
- 労使間の調整や話し合いの支援

専門家に相談する際は、**事前に収集した証拠や記録を整理して持参**することが重要です。また、相談料金や今後の進め方について最初に確認しておくことをおすすめします。

■労働トラブルを予防する方法

労働トラブルを予防する方法として、以下の4つがあげられます。

- 雇用契約書・就業規則を見直す
- 改定した就業規則は全社員に周知させる
- 労働災害を未然に防ぐ措置を徹底する
- 普段から正確な労務管理をおこなう

労働トラブルを未然に防げるよう、上記対策を普段から講じておきましょう。

雇用契約書・就業規則を見直す

まず、雇用契約書・就業規則を見直しましょう。労働トラブルの多くは、労働条件・労働時間・賃金に関する認識のズレから発生します。そのため、**雇用契約書や就業規則は定期的に見直し、法改正や会社の状況に合わせて更新することが重要**です。

特に、契約内容が曖昧・不明瞭な部分があると、後々のトラブルに発展する可能性が高まります。また、労働基準法などの法的要件を満たしているか・労働時間や休暇の規定が現行法に準拠しているかも確認が必要です。定期的な見直しにより、労働条件を適切に管理してトラブルの発生を防げます。

改定した就業規則は全社員に周知させる

就業規則を見直し、改定した場合には全社員に周知させることが不可欠です。単に文書を配付するだけでなく、説明会などを開催して社員が内容をしっかりと把握できるようにしましょう。特に、**就業規則の改定は社員の権利や義務に関わるため、内容の変更が十分に認識されていないと労働トラブルの原因**となります。

また、従業員にとって不明瞭な点や疑問点があれば、随時問合せを受けられる体制を整えることも必要です。全社員が就業規則を正しく理解して守ることが、トラブルの予防につながります。

労働災害を未然に防ぐ措置を徹底する

労働災害を防ぐためには、安全・衛生管理の徹底が必要です。特に、危険を伴う業種や作業現場では、定期的な安全点検を実施して危険を最小限に抑える努力が求められます。

また、労働災害が発生しやすい状況や作業を事前に特定すれば、リスクを評価して予防策の強化が可能です。安全装備の配備や使用の徹底、作業手順の見直しなどを日常的におこなうと、労働災害を未然に防げます。**社員が安心して働ける職場の提供は、企業の責任**です。

普段から正確な労務管理をおこなう

正確な労務管理は、労働トラブルを未然に防ぐために欠かせない要素です。労働時間の適切な管理・残業や休暇の記録・給与の正確な計算は、すべて労務管理の一環です。

正確に労務管理をおこなえば、トラブルの芽を未然に摘めます。特に、過重労働や未払い賃金に関するトラブルは、企業にとって大きなリスクです。**労働者が適切な労働条件の下で働けるよう日常的に労務管理を徹底し、トラブルの発生を防ぐ体制を整えることが重要**です。

■まとめ

労働トラブルを未然に防ぐためには、雇用契約書や就業規則の定期的な見直しと社員への周知が重要です。契約内容の曖昧さや法令違反を防ぐため、**就業規則は法改正に合わせて更新し、全社員に説明会などの機会を設けて理解を促**しましょう。

また、労働災害を防ぐための**安全対策や日常的な労務管理も欠かせません**。正確な労働時間の管理や給与計算を徹底し、社員が安心して働ける環境を整えることがトラブル防止の鍵となります。



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/>



2026年、銀行融資はどう変わる？

——金利上昇・補正予算・新政権構想が 中小企業に与える本当の影響

「最近、銀行の態度が少し変わった気がする」
そう感じている中小企業の経営者は、決して少なくありません。

金利は上がり、補正予算では金融支援策の設計が見直され、さらに政権中枢では「企業支援のあり方」そのものを転換しようとする動きも見え始めています。

2026年に向けて、銀行融資を取り巻く環境は、静かに、しかし確実に「次の時代」へ移行しつつあります。本稿では、その変化を読み解くために押さえておきたい3つの視点を整理します。

① 金利引き上げが中小企業に与える “本当の影響”



まず避けて通れないのが、金利上昇です。「金利が上がる＝返済が苦しくなる」もちろんそれは事実ですが、影響はそれだけではありません。

約25年続いた超低金利時代、銀行にとって融資は「融資をしても十分な収益が見込めない業務」となっていました。

金融政策の面でも、企業の倒産を防ぐ観点から、公的融資を軸とした金融支援や、返済条件の変更、いわゆるリスケジュールを柔軟に認める運用が長く続いてきました。

その結果銀行は、「保証協会付き融資」や「条件変更を前提とした資金供給」に依存せざるを得ない構造となり、同時に、融資以外の手数料ビジネスや関連事業に注力せざるを得ない状況でもありました。

しかし金利が上がると、銀行は改めて「どの会社、どの程度のリスクで、いくら貸すのか」を真剣に見直すようになります。つまり、融資姿勢が「横並び」から「選別」へと移行していく可能性が高まると考えられます。

今後は、「数字の説明ができる会社」や、「中期的な資金繰り計画を立てられる会社」、「事業の方向性を言語化できる会社」と、

「事業の見通しが受け身で、なんとなく借りている会社」や、「場当たり的な資金調達が習慣化している会社」との違いが、銀行からの資金調達において、これまで以上に明確に表れてくるでしょう。

銀行との関係性そのものが、資金調達における金利や調達額といった条件の良し悪しを左右する時代の始まりと言えます。

② 令和7年度補正予算に見る 「延命支援の終わり」

そこで注目したいのが、令和7年度補正予算です。

今回の補正予算で最も重要なのは、単なる資金繰り支援ではなく、「延命支援からの明確な転換」が読み取れる点です。

補正予算に組み込まれている補助金制度や金融支援策の見直しは、いずれも、「事業再構築」「省力化投資」「生産性向上」「賃上げ」といった、将来の変化や成長と結びつく取り組みを前提に設計されています。

裏を返せば、「現状を維持するだけの会社」「何も変えない前提の会社」は、支援の対象になりにくいというメッセージでもあります。

これは偶然ではありません。金利引き上げと補助金制度の見直しが同時に進んでいる背景には、“とりあえず支える金融”の限界があります。

補正予算は、「困っているから支援する」から「変わろうとするから支援する」へ国の姿勢が変わったことを、はっきりと示しています。



銀行もまた、「この融資は将来どのように回収されるのか」「この投資はどのような成長につながるのか」を説明できる案件を、これまで以上に重視するようになります。

これまでは「補助金を活用して何に取り組もうか」という順序でしたが、今後は、具体的な事業戦略や賃上げ計画が先に存在し、補助金と融資をどう組み合わせるかが、経営戦略そのものになっていくでしょう。

③ 高市政権が目指す 企業支援の方向性とは？



さらに先を見据えると、政権の企業支援スタンスも無視できません。

高市政権（あるいはそれに近い政策路線）が目指すのは、「横並びの中小企業支援」ではなく、中堅企業の育成やスタートアップ支援への重点化だと見られています。このように言える背景には、近年の政策の一貫した方向性があります。

政府の成長戦略では、「中小企業の底上げ」よりも「中堅企業の創出・育成」が強く意識されるようになっていきます。売上高100億円規模を目指す企業や、地域経済を牽引する中核企業を中堅企業へ引き上げる施策が繰り返し打ち出されている点は、その象徴です。

また、スタートアップ支援についても、単なる創業支援ではなく、スケールアップ、上場、グローバル展開までを視野に入れた支援が前提となっています。補助金・税制・金融支援を組み合わせ、成長スピードの速い企業に資源を集中させる設計が目立ちます。

これらを総合すると、政策の軸足は「横並びで守る支援」から「成長可能性の高い企業を選び、引き上げる支援」へと明確に移っていると言えるでしょう。

重要なのは、中小企業が切り捨てられるという話ではない点です。むしろ、「成長意欲のある中小企業」「次のステージを明確に描いている会社」には、これまで以上に支援が集中する可能性があります。一方で、「現状維持」を前提とする会社は、銀行からも政策からも、徐々に距離が生まれていくかもしれません。

銀行融資は、“過去の実績”よりも“未来のストーリー”を見る時代に入ろうとしています。

【まとめ】2026年、 経営者が今考えるべきこと

2026年の融資環境は、「借りられる・借りられない」ではなく、「どのように成長しようと考えている会社が、銀行からどう見られているか」で決まる時代になります。

今、経営者として問われているのは、以下の項目を銀行に説明できるかどうかです。

- 自社は銀行から見てどのような位置づけの会社なのか
- これからどこへ向かおうとしているのか
- そのために、なぜ資金が必要なのか

銀行融資は、もはや単なる資金調達手段ではありません。経営の姿勢そのものが映し出される鏡になりつつあります。



2026年を「厳しい年」にするか、「次の成長に備える年」にするか。

その分かれ道は、経営者の姿勢にかかっています。



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。

事業承継税制・特例措置、 「準備は延長、ゴールは固定」

新年あけましておめでとうございます。

2026年が、皆様の事業にとって穏やかで実りある一年となることを、心よりお祈り申し上げます。

さて、年のはじめにあたり、中小企業経営者の皆様にぜひ知っておいていただきたい、大切なお話があります。現在、日本の中小企業では、経営者の6割近くが60歳以上となり、事業承継はもはや「いずれ考える課題」ではなく、「現実として向き合うテーマ」になっています。

そうした中で、**自民党税制調査会が決定した令和8年度税制大綱において、事業承継税制・特例措置に関する期限の考え方が整理されたことは、極めて重要なポイント**です。とりわけ、「**準備の期限**」は見直された一方で、「**承継を実行できる「ゴールの期限」は変わらない**」という点は、正しく理解しておく必要があります。

この税制の活用は気にはなるが、

「まだ少し先の話」「その時になったら考えればいい」。

そう感じていらっしゃる方も多いかもしれません。

しかし、今回示された税制大綱は、期限を先送りして安心してよいというメッセージではありません。**むしろ、ゴールの期限は据え置いたまま、早期に事業承継へ着手することを促す内容**となっています。



1. 事業承継税制・特例措置とは何か

事業承継税制・特例措置とは、後継者が非上場株式等を贈与または相続で取得した際の相続税・贈与税を、一定要件のもとで猶予・免除できる制度です。

例えば、自社株の相続税評価額が1億円を超えるような場合、後継者が株式を引き継ぐにあたって、数千万円規模の税金を一括で納めなければならないケースもあります。その結果、個人資産の取り崩しや金融機関からの借入を余儀なくされることも少なくありません。

特例措置を活用すれば、この税負担はいったん「猶予」され、承継時点での現金納税は不要となります。後継者は資金繰りの心配を抑えながら経営を引き継ぎ、承継後の成長投資や人材確保に経営資源を集中させることが可能になります。

2. 期限は「2種類」あることを理解する

事業承継税制・特例措置を理解するうえで最も重要なのは、**期限が2段階で存在する**という点です。

- 制度を使うための「入口」の期限
- 実際に承継を行うための「ゴール」の期限

令和8年度税制大綱では、このうち入口部分のみが見直され、ゴール部分は据え置かれています。

3. 特例承継計画の提出期限(入口) 【見直しあり】

今回の税制大綱で見直し(延長)が行われたのが、特例承継計画の提出期限です。

区分	改正前	税制大綱で示された期限	見直し内容
法人版	2026年3月31日	2027年9月30日	約1年6か月延長
個人版	2026年3月31日	2028年9月30日	約2年6か月延長

- 都道府県への計画提出期限が延長に
- 「制度を使えるかどうかを決める入口」
- 今回の整理の最大のポイント

この計画を期限内に提出していなければ、その後どれだけ事業承継の必要性が高まっても、特例措置を使うことはできません。相続が目前に迫っていたとしても、この入口を通過していなければ選択肢そのものが失われます。

一方で、特例承継計画は事業計画書のような大がかりなものではなく、承継の方向性を簡潔に整理する内容で足りる。専門家のサポートがあれば、短期間での作成も十分可能です。



4. 特例措置の実施期限(ゴール)

【見直しなし】

一方で、特例措置そのものの実施期限については、今回の税制大綱でも一切見直されていません。

区分	実施期限	見直し
法人版	2028年12月31日	なし
個人版	2029年12月31日	なし

- 贈与・相続を「実行」できる期限
- 納税猶予・免除が適用される最終期限
- ゴールは固定されたまま

つまり、**入口(計画提出)**は広げたが、**ゴール(特例措置の実行期限)**は動かしていない。

これが、令和8年度税制大綱における事業承継税制の基本設計です。

5. 「延長された＝余裕ができた」ではない

今回の期限整理は、「まだ様子を見てよい」という意味ではありません。

準備に着手しやすくはしたが、承継そのものは早く進めてほしいという、明確な政策メッセージが込められています。

事業承継は、株価の把握、後継者の整理、関係者との合意形成など、準備から実行まで数年を要する一大プロジェクトです。入口の延長は、その準備を始めるための**最後の準備期間**にすぎません。

6. 2026年1月から始める現実的スケジュール

この文章をご覧いただいているのが2026年1月であれば、**特例承継計画の提出期限までは1年半以上残されています。**

一見すると時間に余裕があるように感じられるかもしれませんが。

しかし、事業承継は単なる書類提出ではなく、**株価の把握、後継者の整理、関係者の合意形成などを含む中長期の準備が必要なテーマ**です。

提出期限から逆算すれば2026年は「準備に着手すべき最初の年」にあたります。

▶ 2026年1月～3月(準備着手フェーズ)

- ・自社株評価の概算把握
- ・後継者候補の整理(確定は不要)
- ・税理士・認定支援機関への初期相談
- ・事業承継税制の適用可否の確認
- ・特例承継計画に記載すべき方向性の整理

▶ 2026年4月～9月(検討・調整フェーズ)

- ・自社株評価の精緻化(必要に応じて)
- ・後継者・関係者との意向確認
- ・株式構成・役員体制の整理
- ・特例承継計画(案)の作成・修正

▶ 2026年10月～2027年6月(提出準備フェーズ)

- ・特例承継計画の最終確認
- ・添付資料の整理
- ・提出スケジュールの確定
- ・都道府県への事前相談(可能な場合)

▶ 2027年7月～9月(提出・認定フェーズ)

- ・特例承継計画の提出
- ・認定取得

なお、**期限直前の提出は、記載不備や差戻しによって間に合わなくなるリスク**があります。

特に、都道府県との事前調整が不十分な場合、「形式的な不備＝即アウト」となる可能性も否定できません。

遅くとも2027年夏までを目安に提出を進めることが現実的です。



7. まとめ:延長は「猶予」ではない

事業承継税制・特例措置は、中小企業の自社株承継における税負担を大きく軽減できる、極めて重要な制度です。しかし、それはいつまでも使える制度ではありません。

今回、税制大綱で示された期限整理は、判断を先送りするためのものではなく、**今すぐ動き出す経営者のために用意された最後の準備期間**です。

「まだ早い」ではなく、「今だからこそ」。

まずは一度、顧問の税理士等に相談することから始めてください。

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。





税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント（前編）



令和7年12月19日に与党（自由民主党・日本維新の会）から、「令和8年度税制改正大綱」が公表されました。今回は「前編」として、企業経営者にとって「増税」となる所得税・資産税の改正項目を中心にご紹介します。

【前編】所得税（ミニム課税、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（30万円未満特例、研究開発税制、大胆な投資促進税制、賃上げ促進税制）



1. 超高所得者へのミニム課税の対象拡大【所得税】

いわゆる「1億円の壁」の解消のため、「超高所得者へのミニム課税（極めて高い水準の所得に対する負担の適正化のための措置）」が令和7年分から適用されます。

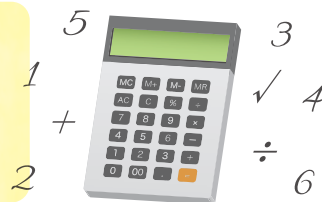
今回の改正では、ガソリン暫定税率（1リットル当たり25.1円分）の廃止に伴う安定財源確保のため、令和9年分から課税対象が拡大されます。

計算式

① 所得税額

② 【現行（令和7・8年）】（基準所得金額－特別控除額3.3億円）×税率22.5%
【改正案（令和9年～）】（基準所得金額－特別控除額1.65億円）×税率30%

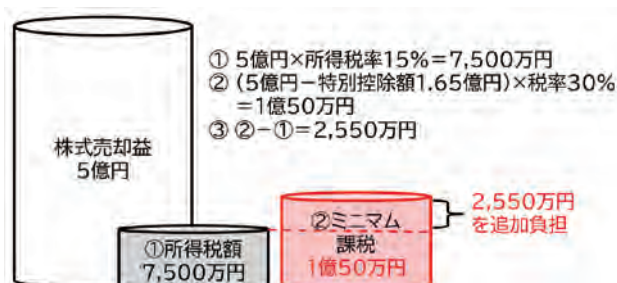
③ 「差額（②－①）」を申告納税



国の試算では、給与・事業所得も含めた場合、「所得6億円（現行：所得30億円）」で追加負担が発生すると説明されています。ただし、「分離課税（所得税率15%）の対象となる所得のみ（株式や不動産の譲渡所得）」の場合、「所得3.3億円（現行：所得9.9億円）」を超えると追加負担が発生します。

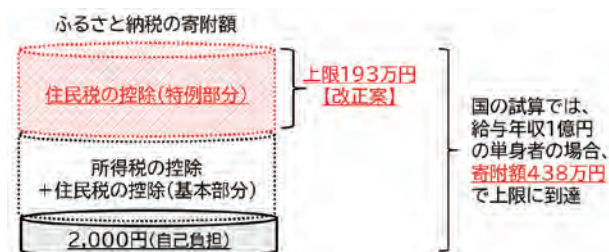
中小企業の経営者でも、例えば、事業承継、M&Aによる株式や不動産の売却、相続した株式の発行会社への売却などで対象となる可能性があるため注意が必要です。

【図解】ミニム課税（株式売却益5億円のみと仮定）



2. 超高所得者へのふるさと納税の上限設定【個人住民税】

【図解】ふるさと納税の上限設定



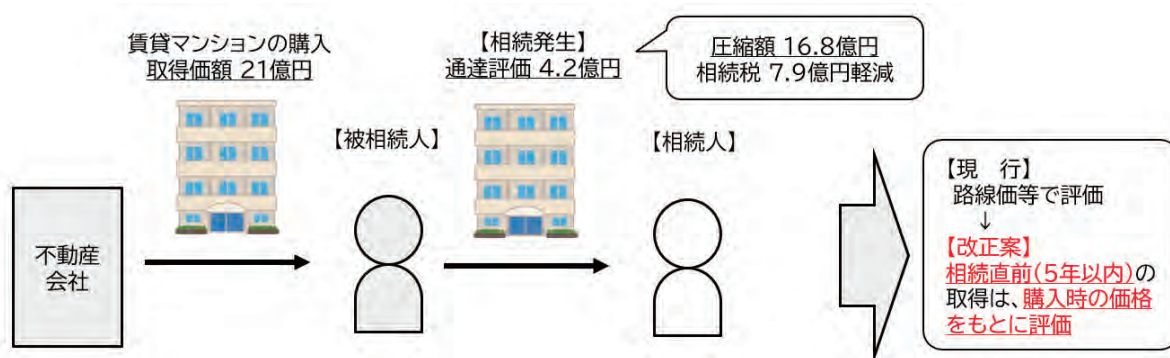
- (1) 超高所得者に対する優遇を制限するため、住民税の控除（特例部分）に対して令和9年の寄附分から、上限 193 万円が設定されます。
- (2) 自治体が活用できる財源割合を令和11年に6割以上とするため、経費率が「4割（現行：5割）以内」まで段階的に引き下げられます。自治体によっては、返礼品の縮小も予想されます。

3. 貸付用不動産の評価方法の見直し【資産税】

貸付用不動産の「市場価格」と「通達評価額」がかけ離れていることを利用した相続税・贈与税の節税スキームに対応するため、令和9年分以後、貸付用不動産の評価方法が次のように見直されます。

貸付用不動産	取得が相続開始・贈与前5年以内なら、購入時の価格をもとに、地価の変動を加味した上で、2割程度低くして評価（現行：路線価等で評価）
不動産小口化商品	取得時期にかかわらず、売買の実例をもとに評価（現行：路線価等で評価）

【図解】相続直前に取得した貸付用不動産を利用した節税スキームの事例



4. 教育資金一括贈与非課税制度の廃止【資産税】

教育資金に充てるため、祖父母・両親が子・孫に対して 1 人 1,500 万円まで贈与税を非課税とする措置について、近年の教育費の無償化や利用者の減少を理由に令和8年 3 月 31 日で廃止されます。



助

成

金

活

用

ガ

イ

ド

キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

「キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)」は、有期雇用労働者等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します。

■ 助成額

支給額※令和7年4月1日現在の額です。

企業規模 \ 賃金引上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

■ 改訂例

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規程	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 ※「等級（〇級）」の他、「見習い」、「一般」、「中堅」等の名称の区分でも可

※既存の賃金規程等の改定ではなく、新たに規程を作成した場合であっても、その内容が、対象労働者の過去3ヶ月の賃金の支給実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば、助成対象になります。

■ キャリアアップ助成金の流れ

① キャリアアップ計画書の作成

キャリアアップ計画書を作成して、管轄のハローワークもしくは労働局の助成金センターに提出します。正規転換の前日までに提出が必要です。

② 就業規則や規程の策定

※改定例をご確認ください。その他の規定の定め方等は、労働局へご相談ください。

③ 賃金アップの実施

賃金アップ前3ヶ月と賃金アップ後6か月間の比較してかつ基本給及び固定的賃金を合算して3%～6%以上の間で賃金アップを実施



■ 受給の条件（労働者）

- ① 賃金規程等を増額改訂した日の前日から起算して 3 か月以上前の日から増額改訂後 6 カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
※事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別等の合理的な理由の区分に基づき、一部の労働者を対象として改訂、昇給させた場合も助成対象
- ② 就業規則または労働協約に定めるところにより、増額改訂した賃金規程等を適用され、かつ、増額改訂前の基本給に比べて 3% 以上昇給している者
最賃法第 14 条および第 19 条に定める最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規程等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含まない。
- ③ 賃金規程等を増額改訂した日の前日から起算して 3 か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者
- ④ 賃金規程等を増額改訂した日以降の 6 か月間、当該事業所において雇用保険被保険者であること
- ⑤ 賃金規程等の増額改訂を行った事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族以外の者
- ⑥ 支給申請日において離職していない者

■ 受給の条件（事業主）

- ① 有期雇用労働者等に適用される賃金規程等を作成している事業主
- ② 賃金規程等を 3% 以上増額改訂し、当該賃金規程等に属する有期雇用労働者等に適用させた事業主（新たに賃金規程等を整備する場合を含む。）
- ③ 増額改訂前の賃金規程等を、3 か月以上運用していた事業主（新たに賃金規程等を整備する場合は、整備前の 3 か月分の有期雇用労働者等への賃金支払状況が確認できる事業主）
- ④ 増額改訂後の賃金規程等を 6 か月以上運用し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当を減額していない事業主
- ⑤【加算措置】職務評価を経て賃金規程等改訂を行う場合に合っては、有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に、職務評価を実施した事業主
- ⑥【加算措置】昇給制度に係る加算の適用を受ける場合に合っては、雇用するすべての有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した事業主

■ 支給申請

- ・ 対象労働者の賃金規定等を改定した（賃金規定等の増額を適用した）後 6 か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 か月以内に申請が必要です。
- ※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6 か月分の時間外手当が支給される日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。
- ※ 賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定日以降の最初の賃金締切日後 6 か月分。いずれも勤務をした日数が 11 日未満の月を除く。
- ※ ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日とみなします。

■ 最後に

最近、人材開発支援助成金の事業展開等リスクリング支援コースの申請を長野労働局訓練課へ行いました。固定残業代を導入している企業も多いと思いますが、この固定残業代は助成金審査の中でも特にチェックが厳しいポイントです。社労士として申請をサポートしている中で、よく問題になるのは次の 4 点です。

- ・ 1 時間あたりの単価が説明できない
- ・ 何時間分として支給しているのか、その時間数や計算根拠が不明確
- ・ 固定残業代を超えた分を、いつどのように精算するのか言えない
- ・ 超過分の清算を賞与で行ってもよいのか判断できない

これらは企業側では「わかっているつもり」でも、実際には労働者に共有されておらず、就業規則などの整備が追いついていないケースが多く見られます。

本来、計算根拠や時間管理は助成金申請において当然押さえておくべき前提であり、ここが曖昧だと審査は一気に厳しくなります。私が担当したケースでは、審査途中で補正対応が可能だったため無事に進められましたが、毎回補正で済むわけではありません。労働局は提出書類を「真実性のある資料」として扱うため、そもそも誤りを含む内容は申請書として無効になり得ます。

だからこそ、会社として「下地を整える → 運用する → そのうえで申請する」という順序が必要であり、これは助成金のためだけでなく、労務管理全体の土台づくりにもつながります。結果として、不正受給を防ぎ、適正な申請につながるという意味でも非常に重要です。

私たち社会保険労務士自身も、5 年に 1 回の倫理研修が義務づけられており、毎年送られてくる倫理研修テキストには不正受給に関する記載が必ず含まれています。企業側にも業界の慣行や独自のルールがあるように、社労士にも守るべき職業倫理があります。

だからこそ、お互いが譲り合いながら、正しい手続きで助成金申請を進めていくことが大切だと考えています。



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



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

