ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

2
2026

2026年2月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。

◆辞めたフリはもってのほか　役員退職金税務のコツ
◆2026年1月1日施行「取適法」　中小企業も注意と対応が必要です
◆令和7年度補正予算「小規模事業者持続化給付金（通常枠）」
◆2026年4月スタート　在職老齢年金制度 改正
◆「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員転換しませんか？
◆介護離職を防止するために 重要となる情報提供
◆令和8年度の都道府県単位保険料率 群馬県含む40都道府県で引き下げ
◆M&A譲渡し情報

Bolton

ボルトン税理士法人
㈱ボルトン労務管理事務所
㈱開業医支援さくら会
㈱北関東Ｍ＆Ａサポート

辞めたフリはもってのほか

役員退職金税務のコツ

黒字の事業年度にまとまった額を損金に算入できる手段のひとつとして「役員退職金」の支給がある。だが、当局は役員退職金を利益調整の手段とすることを嫌うため、通達などによって厳格な要件が課されている。特に「辞めたフリ」はもっとも厳しくチェックされるため、役員退職金を損金に算入する際には細心の注意を払いたい。

売上が何かのきっかけで急増したり、あるいは所有する不動産が高値で売却できたりと、さまざまな理由で予期せぬ多額の収入が生まれることがある。収入自体はもちろんうれしいが、それによって生じる法人税負担のことを考えると、喜んでばかりもいられない。

まとまった支出を一時的に生み出す手段の一つが「役員退職金」だ。もちろん突発的な黒字を消すためだけに、役員を辞めさせるという決断をするのは早計だが、役員や顧問の退職のタイミングが黒字の時期と重なるというケースは当然あるだろう。

役員退職金については、損金に算入するために2種類の方法が認められている。その年に退職金を全額支払う「一括支給」と、総額は決定するものの、実際の支払いは長期間にわたって行う「分割支給」だ。このうち一括支給については当然、その年の損金に算入するが、分割支給についても、実際に支払う年だけでなく支給を決めた初年度に全額を算入することが認められている。つまり突発的な黒字が発生したものの手元資金はさほど残っていない場合や、資金はあるが他の用途に充てたいというケースでは、分割支給を採用して全額をその年の損金に算入したうえで、役員にはそれまでの月給と同額の「退職金」を月々渡していくという方法も採れる。役員本人にしてみれば、引退したとしても、これまでと同じ額を退職金としてもらえるので生活の不安はなく、会社にとっては突発的な黒字を消して税負担を抑えることができる。これが役員退職金を使った黒字削減のひとつのパターンといえる。

分割支給でも損金算入可

ただし、注意したいポイントがある。役員退職金の分割支給を損金にするためには、ある前提を満たしていなくてはならない点だ。それは退職する役員が「分掌変更」ではなく、完全なる「引退」でなくてはならないということだ。

役員への退職金というのは、完全なる退職だけでなく、社長から会長、会長から相談役といった分掌変更に対しても支給することが当然可能だ。そして、きちんと勤務実態が変わるなどの分掌変更の実態があれば、条件付きで損金に算入もできる。その条件とは、退職金の支給が一括でなくてはならないということだ。

法人税法基本通達では、役員に対する退職金の損金算入時期を、「株主総会の決議などによりその額が具体的に確定した年」か、または「退職給与を支払った年」のどちらかと定めている。

しかし役員の分掌変更にかかる退職金について規定した通達の注釈事項では、原則として、法人が未払金などに計上した場合には、損金に算入できないとしている。この未払金というのは、分割支給で今後支払っていく退職金を指す。

つまり分割支給の退職金をすべて当該年度の損金としたいのなら、単なる分掌変更ではなく、本当に引退させなければならないわけだ。「退職金を分割支給して損金にしたいけど、まだ経営から退きたくない」という虫の良い考えは通らない。

「辞めたフリ」が当局に見つかれば、退職金の損金算入が否認されるだけでなく、悪質と認められれば高税率の重加算税を課される可能性もある。突発的な臨時収入は悩みの種だが、「辞めたフリ」は危険過ぎると肝に銘じたい。

もっとも、そこまで危ない橋を渡らなくても分掌変更への退職金を分割支給して損金算入を認められた事例は存在する。2015年2月26日の東京地裁判決では、分掌変更による退職金の損金算入を否認した国税の主張を退け、納税者勝訴を言い渡している。この事例では、代表取締役を辞任して非常勤取締役となった役員に対して、会社が2億円を退職慰労金として設定し、分掌変更した年に7500万円、翌年に1億2500万円を支給し、それぞれの年の損金に算入した。これに対して当局が、分掌変更への退職金の分割支給については原則として損金算入できないのだからと、2年目の1億2500万円を否認したものだ。

判決では、会社が3年にわたって分割して総額2億円以上の退職金を支払うとする計算書を作成していた事実や、それを前提として按分計算した住民税や源泉徴収分の所得税を納付していた経緯などを理由に、利益調整が目的ではなく、あくまで資金繰りに支障を来さないよう分割支給するのは「企業として当然の考え」と認めた。法廷に持ち込まれる前の、国税不服審判所の裁決では、株主総会議事録や取締役会議事録が残されていないこと、2年目以降の支給時期や残額が計算書に明記されていないことを理由に納税者の訴えを退けたが、司法はそれらの要素を考慮しても「利益調整とは断定できない」と認めたわけだ。

この判例から読み取れるのは、退職金の分割支給が利益調整目的ではなく、資金繰りなど経済合理性によることを説明できるかが重要であるという点だ。さらに、退職金の総額や支給時期を決議で定め、その決定に従って支給や税務処理を行っているかもポイントになる。「一括で払える資力がなかったからやむを得ず分割支給にした」などと説明できることが、損金として認められるためには不可欠な要素だといえるだろう。

2026年1月1日施行「取適法（とりてきほう）」
中小企業も注意と対応が必要です

2026年1月1日から施行される「取適法」（従来の下請法にかわる法律）。同法により、今後、中小企業は業務を委託する側と受託する側、どちらの立場にもなる可能性がありますので、注意が必要です。同法の概要をおさえておきましょう。

賃上げ原資の確保に向け「下請法」改正！「取適法」（中小受託取引適正化法）へ

近年では、原材料費やエネルギーコスト、労務費が急激に増加しています。「コストアップした分、商品やサービスの値上げをしたい」と考えてはいるものの、取引先等との関係が気になって、なかなか価格転嫁できない——という社長も多いのではないでしょうか。取引の立場上、得意先が提示する取引条件をそのまま飲んでしまうことが少なくない一方で、賃上げ機運の高まりと原資の確保、その「板挟み」の状況にあります。

そこで、中小企業を含めたすべての事業者が、適切な価格転嫁等ができる取引環境の整備・定着等を目的として、「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」が改正され、「中小受託取引適正化法：取適法（製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律）」に名称が変わります（2025年5月16日成立、2026年1月1日施行）。

また、価格交渉や支払方法等に関する禁止行為や適用対象取引の追加・適用対象企業の拡大——等の見直しがなされました（図表）。主な改正内容は、次の通りです。

①協議を適切に行わない代金額の決定の禁止

業務委託先（受託者）からの価格協議の求めに応じない、必要な情報提供等を行わない——等、一方的な代金額の決定が禁止されます。

②手形払い等の禁止

手形による代金の支払いや、支払期日までに代金相当額を得ることが困難な支払手段の利用が禁止されます。

③特定運送委託の追加

メーカーや卸売業者等の発荷主から運送事業者に委託する、「物品の運送の委託（特定運送委託）」が新たに規制の対象になります。

④従業員基準の追加

委託者は「300人超（役務提供委託等は100人超）」、受託者は「300人以下（役務提供委託等は100人以下）」の事業者が適用対象です。

⑤用語の見直し

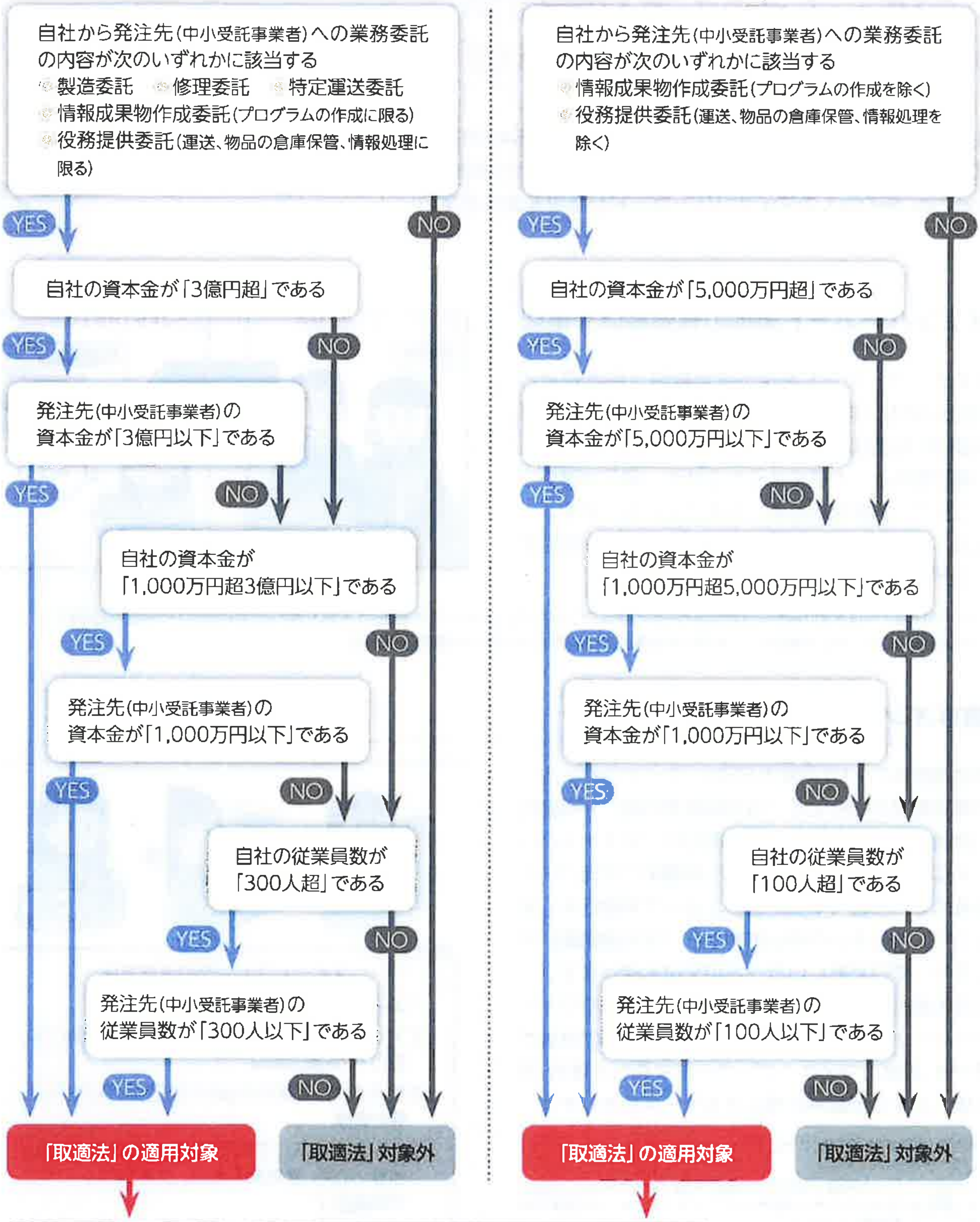
「親事業者」から「委託事業者」、「下請事業者」から「中小受託事業者」など、条文中の用語の見直しが行われます。

中小企業も「委託事業者」になる可能性 今のうちから対応を！

「従業員基準」が追加されたことで、今後、中小企業は委託者と受託者、どちらの立場にもなる可能性があるということに注意が必要です。なお、違反行為があった場合の罰則規定（50万円以下の罰金等）も定められています。

今のうちから取適法の概要をつかむとともに、①取適法対象となる取引・取引先の確認②必要な書面等の準備③従業員への周知——などの対応をしておきましょう。

図表 ざっくり確認！「取適法」の適用対象となる取引と事業者



4つの義務

- 発注内容等の明示
- 取引に関する書類等の作成・保存
- 支払期日を定める
- 遅延利息の支払い

11の禁止行為

- 受領拒否
- 代金の支払遅延
- 代金の減額
- 返品
- 買いたたき
- 購入・利用強制
- 報復措置
- 有償支給原材料等の対価の早期決済
- 不当な経済上の利益の提供要請
- 不当な給付内容の変更・やり直し
- 協議に応じない一方的な代金決定

「取適法」について
詳しくはこちら

公正取引委員会Webサイト
「中小受託取引適正化法(取適法)関係」(令和7年8月1日現在)

令和8年1月28日時点版

販路開拓等に取り組む皆様へ

令和７年度補正予算
「小規模事業者持続化補助金（通常枠）」

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します

【事業目的】

小規模事業者※等が経営計画を自ら策定し、商工会・商工会議所の支援を受けながら取り組む販路開拓等を支援

※　従業員数が「商業・サービス業(宿泊業、娯楽業を除く)」の場合5人以下、製造業またはそれ以外の業種の場合20人以下である事業者

【補助上限】

50万円

（特例を活用した場合は最大250万円）

【補助率】

２／３

（賃金引上げ特例活用事業者のうち赤字事業者については３／4）

【第１９回公募スケジュール】

公募要領公開：１月２８日（水）

申請受付開始：３月６日（金）

申請受付締切：４月３０日（木）

【関連融資制度】

補助対象経費総額	
自己負担	
持続化補助金 補助率 ２／３	

補助対象経費の資金調達に活用できる無担保・無保証の融資制度

「小規模事業者経営改善資金（マル経融資）」

◎限度額：2,000万円

※融資のご利用には、一定の要件・審査があります。

例．最近1年以上同一地区内で事業を行っていること等

詳しくは、お近くの商工会、商工会議所にお問い合わせください。

経済産業省　中小企業庁　Be a Great Small. 中小機構

事前準備から事業終了までの流れ

事前準備	公募開始～交付候補者決定	交付決定～補助事業実施	補助期間終了後～
	公募申請期間	補助事業実施期間	フォローアップ
事業計画の作成 商工会 商工会議所へ相談	**公募受付開始** **公募締切** ・事業計画審査 **採択者決定** **見積書等の提出**	**交付申請・決定** **補助事業開始** ・事業実施 **実績報告** 確定検査 **補助額の確定** **補助金の請求** **補助金の支払い**	**事業化状況報告**

※申請時点で明らかではない経費については、交付申請・決定の段階時点で、事業に要する経費の詳細内訳を改めて求めます。
事後で対象外経費が含まれていることが判明した場合はお支払いができませんので、申請時点でよくご確認ください。

概　要

補助率	2／3
補助上限	50万円
インボイス特例	インボイス特例の要件を満たす場合は、上記補助上限額に50万円を上乗せ
賃金引上げ特例	賃金引上げ特例の要件を満たす場合は、上記補助上限額に150万円を上乗せ

【特例要件】

○**インボイス特例**　⇒　免税事業者のうちインボイス発行事業者の登録を受けた事業者
○**賃金引上げ特例**　⇒　事業場内最低賃金を＋50円以上とした事業者

【対象経費】

機械装置等費、広報費、ウェブサイト関連費、展示会等出展費、旅費、新商品開発費、借料 、委託・外注費

活用事例①

※ 青字が本補助金の対象経費

観光ぶどう園を有する喫茶店においてフリーズドライ製品を販売するため、**洗練されたパッケージデザインやリーフレットを作成**。高級スーパー等の新たな販路への商談に活用。

活用事例②

醤油製造業者が、事前の**テストマーケティング**を実施の上、新たな原材料に対応した**機械装置を導入**するなどして、**新商品を開発**。海外向け**展示会に出展**し、新規顧客を獲得。

事務局HP：　商工会地区HP　　商工会議所地区HP　　GビズＩＤ取得

2026年4月スタート

働きながら年金を受給する皆さま
在職老齢年金制度が改正されます

年金の減額を意識せず より多くの収入を得られるようになります!

働く方の年金が減額[※1]になる基準額[※2]が変わります

2026年3月まで

51万円/月

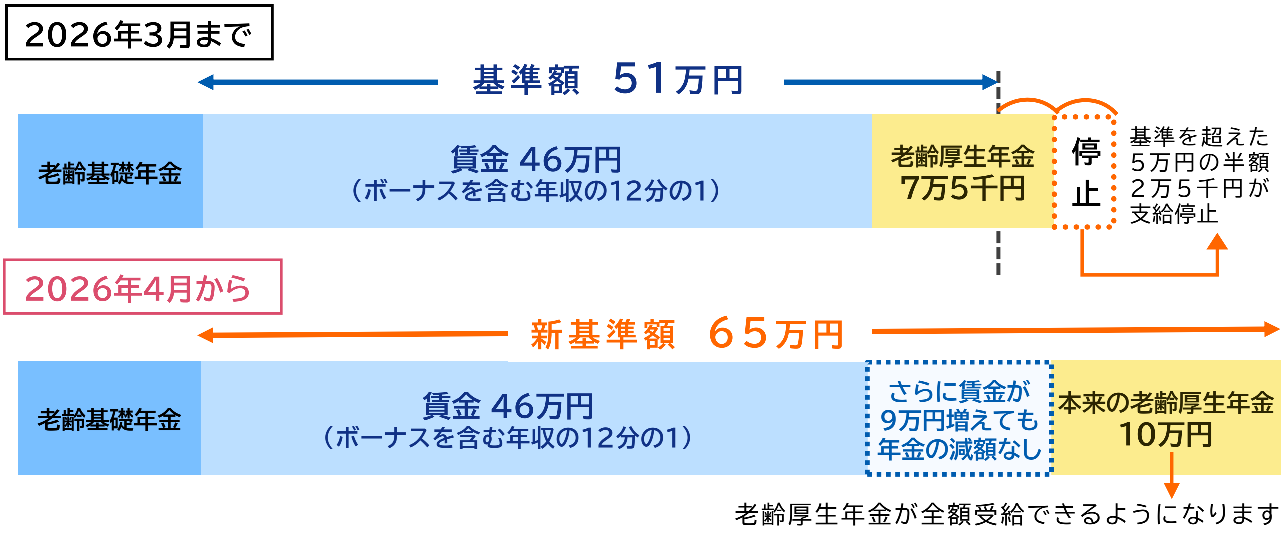
UP!

2026年4月から

65万円/月

※1　老齢基礎年金は減額されません。
※2　基準額とは賃金と老齢厚生年金を合わせた金額です。上記の金額は毎年度、賃金の変動に応じて改定されます。

例　賃金月46万円、老齢厚生年金の受給額が月10万円の場合のイメージ



65万円を超えても、実際に支給される年金額と賃金の合計額はなだらかに増加する仕組みであり、手取り収入が減少することはありません。

厚生労働省
在職老齢年金制度
の見直しについて

厚生労働省
在職老齢年金制度
の見直しについて
（YouTube）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本年金機構
Japan Pension Service

裏面もご覧ください

事業主のみなさまへ

「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員転換しませんか？

■キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員転換した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

▲キャリアアップ助成金について

■ 助成金の金額

正社員化コースの１人当たりの助成額は以下のとおりです。

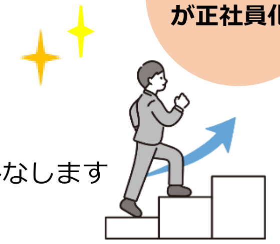
対象者・企業規模 ＼ 正社員化前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者（※）	中小企業	80万円（40万円×２期）	40万円（20万円×２期）
	大企業	60万円（30万円×２期）	30万円（15万円×２期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×１期）	20万円（20万円×１期）
	大企業	30万円（30万円×１期）	15万円（15万円×１期）

年間約10万人が正社員化！

※　重点支援対象者とは、a~cのいずれかに該当する者
- a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
  - ①過去５年間に正規雇用労働者であった期間が合計１年以下
  - ②過去１年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※　雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

※　新規学卒者で雇い入れから一定期間経過していない者については支給対象外です



■ 助成金の加算額

正社員化コース１事業所当たりの加算額は以下のとおりです。　※１事業所当たり１回のみ

	措置内容	加算額
①	正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり１回のみ）	20万円（大企業15万円）
②	多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり１回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか１つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

受給条件の詳細等については裏面へ

助成金の受給条件

助成金の受給には以下の３つの条件を満たす必要があります。

①キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに**「キャリアアップ計画※」を作成・提出**していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

②制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を**就業規則などに規定**していること。

③正社員転換

転換後６か月間の賃金を、転換前６か月間の賃金より**３％以上増額**させていること。

また、キャリアアップ助成金上の正規雇用労働者の定義は以下になります。

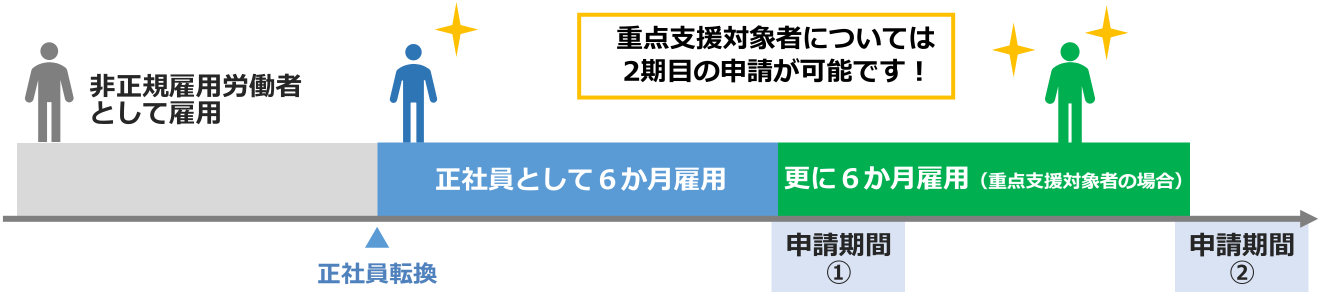
正規雇用労働者の定義

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、**「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が転換時点で適用されている者に限る。**

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

正社員転換から受給までの流れ

キャリアアップ計画の作成・提出 → 就業規則等の改定（転換規定がない場合等） → 就業規則等に基づく正社員転換 → 正社員転換後６か月分の賃金の支払い → 支給申請 (取組後６か月の賃金を支払った日の翌日から起算して２か月以内)



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

介護離職を防止するために重要となる情報提供

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。

社労士：2025年4月と10月の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されました。2025年4月に施行された改正事項に、介護離職防止のための個別周知等がありましたが、覚えていますか？

総務部長：何かやらなければいけないという記憶はありますが、もう一度教えてください。

社労士：わかりました。介護離職を防止するために、2つの事項がスタートしました。一つ目が介護に直面した旨を申し出た従業員に対して、介護休業制度等の内容を周知し、取得するか否かの意向を確認することです。二つ目が介護に直面する前の早い段階の従業員（以下、「40歳の従業員」という）に介護休業制度等の情報を提供することです。

総務部長：思い出しました。一つ目については、相談があれば総務に申し出るように従業員に伝えています。40歳の従業員への情報提供については、まだ対応できていません。

社労士：現実に40歳の従業員はいらっしゃいますか？

総務部長：確か2名いました。早めの対応が必要ですね。

社労士：そうですね。①40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度、または、②40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間、のいずれかに介護休業制度等の情報提供を行う必要があります。

総務部長：年度か誕生日から1年間のどちらかということですね。各人で管理するより、年度の方が分かりやすそうですね。例えば2026年2月に、今年度に40歳になった、または40歳になる従業員に対して情報提供を行えばよいということですね。

社労士：はい。①を選ぶときには、2026年3月31日までに対象となる従業員に対して情報提供を行う必要があります。また、40歳に限定せず、毎年40歳以上の従業員やより広い全従業員を対象にして情報提供を行うことも一案です。

総務部長：なるほど、今後、仕事と介護の両立は大きな課題になるでしょうから、毎年1回の定例業務として組み入れてもよいかもしれませんね。

社労士：そうですね。情報提供の方法については、面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかとされています。情報提供を行うための資料については、厚生労働省のホームページに支援ツールが掲載されており、こちらを参考にできると思います。

ONE POINT
2025年4月に施行された改正育児・介護休業法には、介護離職防止のための取組みがあり、従業員が40歳というタイミングで介護休業制度等の情報提供を行う必要がある。

令和８年度の都道府県単位保険料率
40 都道府県（群馬県含む）で引き下げの模様　介護保険料率、
子ども・子育て支援金率も提示（協会けんぽ）

　協会けんぽ（全国健康保険協会）から、令和８年１月 29 日開催の「第 140 回　全国健康保険協会運営委員会」の資料が公表されました。

　今回の運営委員会では、「令和８年度都道府県単位保険料率について（案）、「令和８年度介護保険の保険料率について」、「令和８年度子ども・子育て支援金率について」などが提示されました。

そのポイントは次のとおりです。

●都道府県単位保険料率は、40 都道府県（群馬県含む）で引き下げ（残りの７県については据置き＊）。
全国平均は「9.9％」（これまでは 10％）。
＊青森、秋田、山形、栃木、神奈川、島根、沖縄の７県については、本来は引き上げとなるところ、特例措置で据置き。

●全国一律の介護保険料率は、1.59％から「1.62％」に引き上げ。

●全国一律の子ども・子育て支援金率は、「0.23％」と規定。

●都道府県単位保険料率・介護保険料率は、令和８年３月分（４月納付分）から適用。
〈補足〉任意継続被保険者については４月分（同月納付分）から適用。

●子ども・子育て支援金率は、令和８年４月分（５月納付分）から適用。

たとえば、東京都における協会けんぽの保険料率は、次のようにトータルでは引き上げとなります（この率による保険料を労使で折半負担）。

改定前　①都道府県単位保険料率 9.91％、②介護保険料率 1.59％
・介護保険第２号被保険者以外の方は 9.91％（①のみ）
・介護保険第２号被保険者の方は 11.5％（①＋②）

改定後　①都道府県単位保険料率 9.85％、②介護保険料率 1.62％、③子ども・子育て支援金率 0.23％
・介護保険第２号被保険者以外の方は 10.08％（①＋③）
・介護保険第２号被保険者の方は 11.7％（①＋③＋②）

注. ③の追加は、１か月遅れ。

Ｍ ＆ Ａ 譲 渡 し 情 報

Bolton

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談
建築工事業	関東地方	10億円未満	応相談
建築設計業	関東地方	1億円未満	応相談
足場	関東～東北	8億円	応相談
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談
注文住宅建築	関東地方	5～10億円	応相談
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談
システム開発業	関東地方	1～5億円	応相談

お問い合わせ先　㈱北関東Ｍ＆Ａサポート　☎ 027-260-8630