

|| ボルトングループ

# NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

4

2026

2026年4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。



知っておきたい消費税攻略法  
広告宣伝や技術指導等の役務提供が特定取引に該当  
超富裕層の課税強化対策（ミニマムタックス）とは？  
不動産所有者の方へ 住所・名前の変更登記が義務化されます  
令和8年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ  
企業のAI活用状況とその効果  
雇入時の健康診断で注意すべきこと  
130万円の壁、要件緩和 4月から残業代含めず  
M&A譲渡し情報

**Bolton** 

ボルトン税理士法人

(株)開業医支援さくら会

(株)ボルトン労務管理事務所

(株)北関東M&Aサポート

# 先送り知っておきたい消費税法

## 課税方式変更…

消費税の負担に苦しむ事業者が増えている。税金を納められずに滞納すると延滞税の負担に加え、納付が長期にわたって滞れば事業用財産の差し押さえにも発展しかねない。税率10%の重負担が押し掛かるなか、税負担軽減策をマスターし、消費税を「攻略」したい。

### 納税資金を確保する

東京商工リサーチが2025年5月に公表した「全国企業倒産件数（負債1千万円以上）」によると、税金や社会保険料の滞納を苦に倒産する企業が、16年以降の10年間で2番目の高水準だったことが明らかとなった。コロナ禍の資金繰り支援として認められていた納税猶予が終了した影響が長引き、新たな資金調達に苦しむなかで、物価や人件費の上昇が追い打ちをかけている。

また国税庁が発表した国税の滞納残高は、24年度末で前年度比4.7%増の971.4億円。そのうち消費税が、前年度比10.5%増の395.6億円を占める。

過去の新規滞納発生額の推移を見ると、ピークだった92年から増減を挟みながら減少を続けてきたなかで、発生額がぐっと増えた3つの山がある。一度目は消費税が3%から5%に引き上げられた後の98年、二度目が8%への増税後の15年、そして三度目が10%への引き上げ後に当たる21年だ。

### 滞納を回避するテクニク

近年はコロナ禍不況という予期せぬ出来事も加わり、納税資金の不足という事態が多くの中小事業者を苦しめている。いまや10%まで引き上げられた消費税は、事業者にとって重い負担となつていく。こうしたなかで、中小事業者が負担軽減のためにとれる手はあるのか。

消費税の納税資金を確保できない場合に、見逃すわけにはいかないのが納税時期の先送りという手法だ。消費税は前事業年度の納税額が48万円以下の法

人を除き、事業年度の差中に「中間申告」をして税金を納め、事業年度終了後に実際の業績に合わせ税額を調整する仕組みとなつている。中間申告の税額は前期の納税額を基に計算するのが原則で、税務署から送られてくる書類にもそのルールに基づいて計算した金額が印字されている。

だが前期の納税額に応じた額を必ず支払わなければならぬとなると、好業績で多額の消費税を納めた翌年に業績が悪化した場合、事業者の負担が重く、納税資金が不足するということになりかねない。そのように前期と今期の売上の差が大き

い事業者は、原則通り前期の消費税額に基づいた額を納税額とせず、今期の決算を中間申告の時点で仮に行い、その数字に基づいた税額を納めることも可能だ。今期の売

上が大幅に減少し、上半期の業績に基づく仮決算が赤字となるなら、中間申告の時期には納税する必要がなくなる。ただし、仮

### 赤字でも避けられない税金

と相談するべきだろう。簡易課税方式は、消費者や取引先から受け取った売上分の消費税と、業種ごとに定められた「みなし仕入れ率」に基づき算出した仕入れ分の消費税で税額を計算する方式で、原則課税方式と異なり、実際の仕入れ分の消費税額は考慮に入れない。つまり、仕入れの際に支払った税額が高額でも、その額を売上分の消費税から控除できず、還付を受けることもできない。そのため、設備投資などによって仕入れ分の消費

税が高額になる事業年度は、原則課税方式を適用した方が一般的に得ということになる。課税方式の切り替えは原則として事業年度の開始前に税務署に届け出なければならぬ。通常の課税方式の変更は選択した方式を少なくとも2年は継続する必要がある。あくまでも納税者が選択するもので、有利な方式へ自動的に切り替わるわけではない。どちらの方式が税負担を少なくできるのかということを確認しておく必要がある。



# 広告宣伝や技術指導等の役務提供が特定取引に該当 グループ間取引の書類保存 関連者からの役務提供が対象

## 特許権や商標権の譲渡・貸付けの対価の算定根拠も必要

令和8年度税制改正で創設される予定の「企業グループ間の取引に係る書類保存の特例」では、令和8年4月1日以後に企業グループ間で行う“特定取引”について、その取引に係る契約書や領収書等に対価の額を算定するために必要な事項の記載等がない場合に、同事項を明らかにする書類を取得等し、保存することが必要となる（No.3885）。

同特例の対象となる特定取引は、関連者が内国法人に対して行うものに限定される。具体的には、関連者である親会社が内国法人である子会社に対して行う特許権や商標権などの譲渡・貸付けのほか、技術指導などの役務提供取引が該当するという。

### 販管費その他の費用の基因となるものに限定

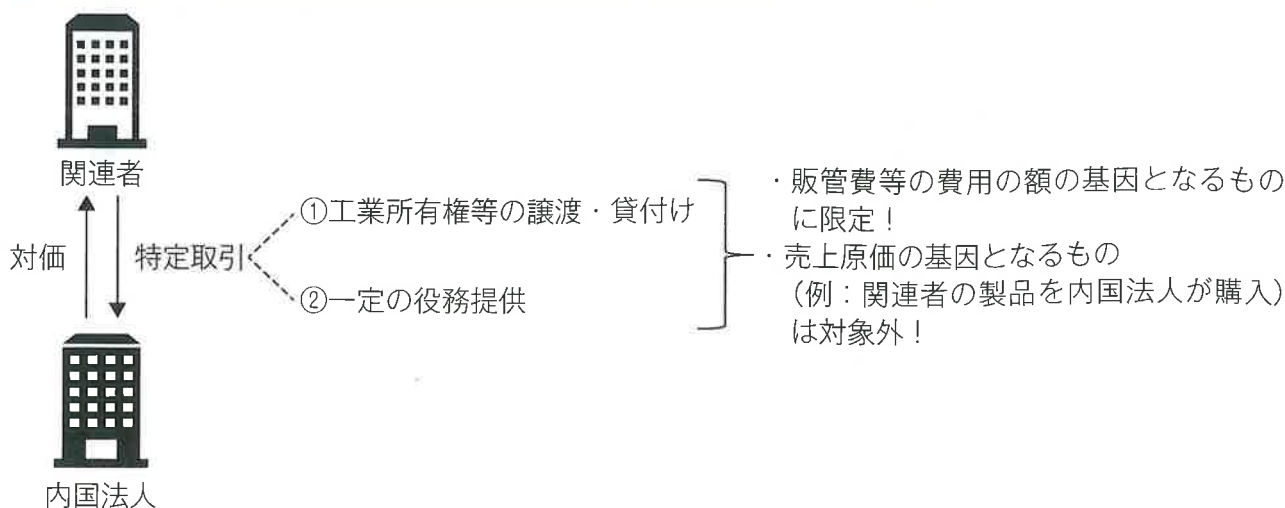
同特例では、内国法人が関連者との間で令和8年4月1日以後に行う特定取引について、その取引に係る取引関連書類等（注文書や契約書、領収書など）に対価の額を算定するために必要な事項の記載等がないときは、同事項を明らかにする書類や電磁的記録（補完書類等）を取得等し、保存することが必要とされる。補完書類等が保存されていないことは、青色申告の承認の取消事由等となる。

同特例における関連者として、「内国法人との間に、持株関係や実質的支配関係、それらが連鎖する関係の特殊の関係のあるもの」が対象となる予定だ。

同特例の対象となる特定取引には、①工業所有権等の譲渡・貸付けと②一定の役務提供が該当する。いずれも、“関連者が内国法人に対して行うもの”に限定される。

また、「販売費、一般管理費その他の費用の額の基因となるもの」に限られるため、売上原価の基因となるものは対象外だ。例えば、親会社である関連者の製品を子会社であ

### ●「企業グループ間の取引に係る書類保存の特例」の特定取引（イメージ）



る内国法人が購入するなどといった取引は特定取引に該当しないことになる。

## 親会社のシステムを子会社に使用させる行為も該当

特定取引に該当する関連者が内国法人に対して行う①工業所有権等の譲渡・貸付けと②一定の役務提供の具体例は、【参考】のとおり。

①工業所有権等の譲渡・貸付けについては、例えば、特許権や商標権などの譲渡・貸付けが対象になる。内国法人は、その使用料（ロイヤルティ）等の算定根拠を明らかにしておく必要がある。

②一定の役務提供のうち、「その関連者が有する産業、商業又は学術に関する知識経験等その関連者が有する経営資源を活用して行われる研究開発、広告宣伝等の事業活動」には、例えば、関連者である親会社が行う研究開発や広告宣伝等により、内国法人である子会社がその成果等享受するケースなどが該

当するとのこと。子会社は、親会社に対して支払うブランド管理料等の算定根拠を把握しておくことが必要だ。

「その関連者が有する専用資産をその内国法人に使用させる行為並びにその専用資産の維持及び管理」について、専用資産とは、例えば、関連者である親会社のシステムが挙げられる。親会社のシステムを内国法人である子会社に使用させる行為や、そのシステムの維持及び管理が該当することになる。

「その関連者がその内国法人に対して行う経営の管理又は指導、情報の提供等の役務の提供でその関連者が有する産業、商業又は学術に関する知識経験に基づき行うもの」は、技術指導、マーケティング支援、会計・税務・法務支援などが該当する。

役務提供については、研究開発や広告宣伝、技術指導などの“役務提供に類するもの”も該当することとされているため、大綱で列挙されていない類似の役務提供が特定取引に該当するケースも想定される。

## 【参考】 特定取引の具体例

- |   |
|---|
| <p>① その関連者がその内国法人に対して行う次の資産（工業所有権等）の譲渡又は貸付け（関連者がその内国法人に工業所有権等を使用させる行為を含む）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・工業所有権その他の技術に関する権利、特別の技術による生産方式又はこれらに準ずるもの</li><li>・著作権（出版権及び著作隣接権その他これに準ずるものを含む）</li><li>・プログラムの著作物</li></ul> <p>→特許権や商標権の譲渡・貸付けなど</p>   |
| <p>② その関連者がその内国法人に対して行う役務の提供のうち次のもの</p> <p>A 次のいずれかの事業活動で、その内国法人とその関連者との契約又は協定に基づきその関連者が行うもの</p> <p>a その関連者が有する産業、商業又は学術に関する知識経験等その関連者が有する経営資源を活用して行われる研究開発、広告宣伝等の事業活動</p> <p>→親会社（関連者）が行う研究開発や広告宣伝等について、その研究開発や広告宣伝により子会社（内国法人）がその成果等享受するケースなど</p> <p>b その関連者が有する専用資産（専らその内国法人及び関連者の事業の用に供することを目的とする資産）をその内国法人に使用させる行為並びにその専用資産の維持及び管理</p> <p>→親会社（関連者）のシステムを子会社（内国法人）に使用させる行為や、そのシステムの維持及び管理など</p> <p>B その関連者がその内国法人に対して行う経営の管理又は指導、情報の提供等の役務の提供でその関連者が有する産業、商業又は学術に関する知識経験に基づき行うもの</p> <p>→技術指導、マーケティング支援、会計・税務・法務支援など</p> <p>C 上記A及びBの役務の提供に類するもの</p> |

# 超富裕層の課税強化策（ミニマムタックス）とは？

租税特別措置法の名称：特定の基準所得金額の課税の特例  
（極めて高い水準の所得に対する負担の適正化措置）

## 【導入の経緯】

- この制度は、いわゆる「1億円の壁」問題※に対する不公平感を是正すべく導入されました。
- 「1億円の壁」問題は、日本の所得税の「所得の種類ごとの実質的な税負担割合の違い（総合課税と分離課税の税率の差異）」により、全体の所得に占める資産運用所得の割合が高い傾向がある富裕層の所得税の負担率が低下する逆転現象です。

（※過去に、合計所得金額1億円を境に、所得が増えるほど税負担率が下がる事象が生じていました）

## 【現行制度（2025年～2026年）の概要】

その年分の基準所得金額から、3.3億円を控除した金額に**22.5%**の税率を乗じた金額がその年分の基準所得税額を超える場合には、その超える金額に相当する所得税が課される

Q 基準所得金額とは？

A その年分の所得税について申告不要制度を適用しないで計算した合計所得金額※

Q 基準所得税額とは？

A その年分の基準所得金額に係る所得税の額

### ※合計所得金額

次の①と②の合計額に退職所得金額、山林所得金額を加算した金額で、申告分離課税がある場合には、それらの所得金額（長期・短期譲渡所得については特別控除前の金額）合計額を加算した金額

- ① 事業所得、不動産所得、給与所得、総合課税の利子所得・配当所得・短期譲渡所得及び雑所得の合計額（損益通算後の金額）
- ② 総合課税の長期譲渡所得と一時所得の合計額（損益通算後の金額）の2分の1の金額（繰越控除を受けている場合はその適用前の金額）

# 超富裕層の課税強化策（ミニマムタックス）の 中小企業M&Aへの影響拡大が想定されています

2026年度（令和8年度）税制改正大綱に、いわゆるミニマムタックス（特定の基準所得金額の課税の特例）の課税ベース拡大が盛り込まれました。

## 税制改正大綱のポイント

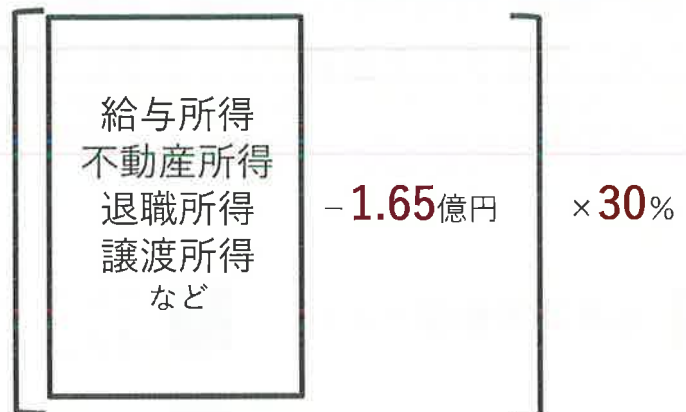
- 控除額の半減（3.3億円から**1.65**億円に）
- 税率の変更（22.5%から**30**%に）

### 通常の所得税率

給与所得 不動産所得など	× 5%~45%
退職所得	× 2.5%~22.5%
譲渡所得 (株式、不動産など)	× 15%

総合課税+分離課税

### ミニマムタックスの税率



全ての所得にミニマムの税率を設定

一定の要件に該当する場合に

固定の税率で課税が完結する所得に追加の所得税が課税される可能性

→ 株式譲渡所得 15%など

→ 株式であれば、 $30\% - 15\% = 15\%$

2025年（令和7年）1月1日以降の所得税にミニマムタックスが適用されているが、  
2027年（令和9年）1月1日以降はさらに適用範囲が拡大

➤ 多くの中小企業M&Aにおける個人の株式追加所得が適用対象となる可能性あり！

2027年以降、3.4億円程度の株式譲渡所得から適用可能性が生じると言われている

➤ 顧客と連携して早いタイミングで想定インパクトを確認することが望ましい！

法人も!

不動産の所有者の方へ

# 住所・名前の変更登記が義務化されます

令和8年  
4月1日  
から

不動産登記推進  
イメージキャラクター  
「トウキツネ」



POINT  
1

住所・名前の変更の日から  
**2年以内**に登記!

※正当な理由なく義務に違反した場合、5万円以下の過料が科される可能性があります

POINT  
2

**義務化前**の変更も対象!

※義務化前に住所・名前に変更があった場合は、  
令和10年3月末までに登記する必要があります

スマート!



「シラナカッタヌキ」

POINT  
3

**スマート変更登記**でらくらく安心!

※かんたん・無料の手続きをしておけば、その後は法務局で住所・名前の変更登記をします

スマート変更登記のご利用方法は裏面をご覧ください

法務省民事局  
MINISTRY OF JUSTICE CIVIL AFFAIRS BUREAU

詳しくは、法務省ホームページへ  
住所等変更登記

検索 🔍



# スマート変更登記のご利用方法

個人の方

検索用情報の申出をするだけ！

詳しくはこちら  
(法務省HP)



1 令和7年4月21日より前に  
不動産の所有者として登記されている場合



所有者の  
●現在の氏名 ●氏名ふりがな  
●住所 ●生年月日  
●メールアドレス  
を法務局に申し出る

2 令和7年4月21日以降に  
不動産の所有者として登記する場合



登記の申請書に  
●新たに所有者となった方の氏名  
●氏名ふりがな ●住所 ●生年月日  
●メールアドレス  
を記載して申請する

変更登記の流れ



所有者

①検索用情報の申出 (無料)

③変更の意思を確認 (メール)

④本人の了解

法務局



不動産  
登記システム

②定期的に照会

住基ネット

⑤職権で変更登記 (非課税)

法人の方

会社法人等番号の申出をするだけ！

詳しくはこちら  
(法務省HP)



1 令和6年4月1日より前に  
不動産の所有者として登記されている場合



所有者の  
●会社法人等番号  
を法務局に申し出る

2 令和6年4月1日以降に  
不動産の所有者として登記する場合



登記の申請書に  
●新たに所有者となった方の名称 ●住所  
●会社法人等番号  
を記載して申請する

変更登記の流れ



所有者

①会社法人等番号の申出 (無料)

法務局



不動産  
登記システム

②通知

商業・法人  
登記システム

③職権で変更登記 (非課税)

日本国外に居住している方や会社法人等番号のない法人は、スマート変更登記をご利用できないため、住所・名前に変更があった場合には、「住所等変更登記の申請」をする必要があります。

住所・名前の変更登記について知りたいときは



知りたかった!!

全国の法務局では、  
手続案内(予約制)を行っています

各法務局の案内  
についてはこちらから



ウェブ登記手続案内  
についてはこちらから



専門家(司法書士、弁護士)に相談  
したい場合は、こちら

日本司法書士会連合会  
のホームページ



日本弁護士連合会  
のホームページ



# 令和8年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部 = R 8 要求における拡充部分）

## 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

### 業務改善助成金 【35億円】

拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 賃金引上げ額を3コース制に再編等、地域別最低賃金改定日の前日までの一定の時期については、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額を地域の実情に応じた特例措置を講じる

### 働き方改革推進支援助成金 【101億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

- 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

### 人材開発支援助成金 【533億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- 訓練終了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

### 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

【18億円】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

- 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

## 非正規雇用労働者の処遇改善

### キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

【554億円】

拡充

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
  - 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置の創設

## より高い処遇への労働移動等への支援

### 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇入れ、賃金を上昇させた事業主に助成

- 雇入れ時の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成

### 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

- 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

### 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】

「在籍型出向」を活用して労働者のスキルアップを行う事業主に対し、出向中の賃金の一部を助成

- 出向復帰後に賃金を5%以上上昇させた場合に助成

# キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5268）  
職業安定局障害者雇用対策課（内線5868）

令和8年度概算要求額 1,022億円（1,025億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

令和6年度実績：71,981件

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

## 1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円（1,020億円） うち職業安定局計上分 7億円（5億円）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

## 2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

### コース名/コース内容

#### 正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

#### 障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

#### 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

#### 賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

#### 賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

#### 短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

### 支給額（1人当たり）

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期→正規：	40万円（30万円）	20万円（15万円）

- ※ 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訓練修了者
- 新規学卒者で雇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
  - 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
- 上限人数：20人

- ①有期→正規： 90万円（67.5万円）
- ②有期→無期： 45万円（33万円）
- ③無期→正規： 45万円（33万円）

- ①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）
  - ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）
  - ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）
  - ④6%以上： 7万円（4.6万円）
- 上限人数：100人

1事業所当たり **60万円**（45万円）  
1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり **40万円**（30万円）  
1事業所当たり1回のみ

**60万円**（45万円） <75万円>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額  
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

### 加算措置等/加算額

#### 正社員化コース

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり **20万円**（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり **40万円**（30万円）

■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】

1事業所当たり **20万円**（15万円）

#### 賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）

■昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり **20万円**（15万円）

#### 賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。 < > は、小規模事業所の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、  
①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



拡充

正社員化支援

処遇改善支援

年収の壁対応

令和8年度概算要求額 **392億**円 (358億) ※()内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績： 18,840 件

労働特会		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

## 1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象（出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コースを除く）。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
※支給額・加算措置の下線が新規・拡充箇所  
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.4億円（0.8億円）を計上

### 加算措置／加算額

#### <出生時両立支援コース>

- ①男性の育児休業取得  
1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 **10万円**加算
- ②男性育休取得率の上昇等  
第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円**加算

#### <育休中等業務代替支援コース>

- プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。
- ①育児休業中の手当支給  
業務代替手当の支給額を4/5に割増
  - ③育児休業中の新規雇用  
代替期間に応じた支給額を割増  
**最大99万円**
- 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合  
①～③に**10万円**加算（1か月以上の場合のみ）

#### <柔軟な働き方選択制度等支援コース>

障害や医療的ケアを要する子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合 **20万円**加算  
対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

#### <各コース共通>

**育児休業等に関する情報公表加算**  
申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円**加算  
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数  
※各コースごと1回限り。

#### 環境整備加算 **10万円**加算

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

#### 有期雇用労働者加算 **10万円**加算

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

#### ①男性の育児休業取得（旧第1種）

➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始  
**1人目 20万円**  
**2～3人目 10万円**

#### ②男性育休取得率の上昇等（旧第2種）

➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等  
**60万円**

- ①育休取得時 **30万円**
  - ②職場復帰時 **30万円**
- ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り

#### ①育児休業中の手当支給 最大**140万円**

（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）  
・業務体制整備経費  
1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）  
・業務代替手当：支給額の3/4  
※上限10万円/月、法に基づく育休期間終了まで

#### ②育短勤務中の手当支給 最大**128万円**

（「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）  
・業務体制整備経費  
1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）  
・業務代替手当：支給額の3/4  
※上限3万円/月、子が3歳になるまで

#### ③育児休業中の新規雇用 最大**81万円**

代替期間に応じた以下の額を支給  
・最短：7日以上：9万円  
・最長：1年以上：81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度を3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円**

制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**

（※）柔軟な働き方を実現するための措置

・子の看護等休暇制度有給化支援

制度導入時 **30万円**

※1事業主5人まで

①介護休業 取得・復帰：40万円（※5日以上。15日以上取得・復帰で60万円）

②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。

制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円（30万円）**

制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円（40万円）**

③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合

介護休業中の新規雇用等 **20万円（30万円）**

介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**

短時間勤務中の手当支給等 **3万円（※15日以上利用の場合のみ）**

④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 **30万円（50万円）**（）は年10日以上の場合

### コース名／コース内容

#### 出生時両立支援コース

**48.2億円（33.8億円）**

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

※支給額欄②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

#### 育児休業等支援コース

**29.6億円（33.6億円）**

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

#### 育休中等業務代替支援コース

**277.7億円（266.3億円）**

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

※支給額欄①②については労働者数の要件撤廃。③について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。

#### 柔軟な働き方選択制度等支援コース

**17.5億円（12.1億円）**

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

#### 介護離職防止支援コース

**18.2億円（11.9億円）**

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

育児期の働き方

介護との両立

# 企業のAI活用状況とその効果

ここでは今年1月に財務省から発表された調査結果\*から、企業のAI活用用途やその効果についてみていきます。

## 75%がAIを活用中

上記調査結果によると、現在、AIを活用している企業の割合は75%でした。業種別では、製造業が80%、非製造業が72%となっています。企業規模別では、大企業が89%、中堅企業が66%、中小企業が65%という状況です。

なお、約5年前の活用割合は10%程度であり、業務にAIを活用している企業が増えていることがわかります。

## AIを何に活用しているか

AI活用の用途について、業種別に主な回答をまとめると表1のとおりです

【表1】AI活用の用途 (%)

	全体	製造業	非製造業
文章作成	86	91	81
情報検索・収集・調査	74	79	70
顧客分析	23	16	30
顧客対応	19	15	23
製造・品質管理	21	37	7
開発・技術支援	23	33	15
在庫・調達管理	16	13	19

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」より作成

製造業、非製造業ともに文章作成が80%以上、情報検索・収集・調査が70%以上となりました。また、製造業では製造・品質管理や開発・技術支援、非製造業では顧客分析や顧客対応でのAI活用が多い状況です。

## AI活用による効果

AI活用により得られている効果をまとめると、表2のとおりです。

主な効果では、業務時間削減とする企業が90%程度となりました。次いで、コスト削減や必要人員減少の割合が高くなっています。既存商品等の価値・品質向上も20%以上となりました。

また、AI活用の用途が増えるほど、コスト削減、既存商品等の価値・品質向上、必要人員減少、新規商品等の開発等、売上増加の効果を実感する企業の割合が高くなっているという結果も出ています。

AIを活用していない企業も、できるところから始めてみてはいかがでしょうか。

【表2】AI活用により得られている主な効果（複数回答、%）

	業務時間削減	必要人員減少	コスト削減	既存商品等の価値・品質向上	新規商品等の開発等	売上増加	特段効果を実感していない	その他
全体	91	28	33	24	8	6	6	5
製造業	92	29	37	26	9	4	4	5
非製造業	89	28	30	21	8	7	7	5

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」より作成

\*財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」

各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象に、2025年12月上旬～2026年1月上旬に実施した調査です。回答企業は1,103社です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/202504/index.html](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202504/index.html)

# 雇入時の健康診断で注意すべきこと

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。



総務部長

4月に中途社員が入社してきます。今年から、会社の定期健康診断を6月に行うことに変更したため、定期健康診断を受けてもらうことで、雇入時の健康診断を受けたことにすることはできるのでしょうか？



社労士

定期健康診断を6月に行う場合であっても、雇入時の健康診断は実施する必要があります。

そうなのですか。なぜですか？



雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要かどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行います。その一方で、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を行い、脳・心臓疾患の発生の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るために行います。



なるほど。健康診断の実施目的が異なるということですね。



はい。雇入時の健康診断の実施を省略することはできませんが、雇入時の健康診断を受けた従業員については、その健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略することが可能です。



なるほど。ちなみに、この雇入時の健康診断は、いつまでに実施すればよいのでしょうか？



法令等では、実施の時期について「雇入れるとき」に実施するとされています。厳密な日数の定めはありませんが、実施目的に照らすと、雇入れの直前・直後で、できるだけすみやかに実施したいですね。



雇入時の健康診断に関して、入社時の提出書類で、前職で定期健康診断を受けていたような場合に、その結果を提出してもらっていますが、問題ないでしょうか？



厳密には、3ヶ月以内に医師による健康診断を受けていた場合になります。従業員から健康診断の書類の提出があった際には、雇入時の健康診断で求められている実施項目を網羅しているかの確認をしてください。



もし実施項目が網羅されていなければ、その項目だけ実施すれば良いということですね。



はい、その通りです。今回の中途社員のタイミングで、現行の取扱いに問題がないか点検しながら進めるとよいですね。

## ONE POINT

- ① 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、定期健康診断に置き換えることはできない。
- ② 入社時に、過去に受診した健康診断の結果が提出された場合は、雇入時の健康診断の代わりにするが、実施日・実施項目等の確認が必要である。

# 130万円の壁、要件緩和 4月から残業代含めず 厚労省、働き控え解消

厚生労働省は、会社員の扶養に入るパートらの社会保険料負担が生じる「年収130万円の壁」対策として、4月から年収の要件を緩和し、実質的に上限を引き上げる。現在は残業代を含めた金額で年収を計算するが、給与収入のみの場合は残業代を含めずに計算できるようになり、残業して年収130万円以上でも原則として扶養から外れなくなる。働き控えの解消につなげる狙い。

「130万円の壁」は勤務先の従業員数が51人以上といった厚生年金の加入要件を満たさない場合、年収130万円以上だと扶養を外れ、国民年金や国民健康保険の保険料の支払いが生じる年収の境目。

これまで「壁」を超えるかどうかは残業代を含む年収の実績などから判定していたため、残業時間を減らして扶養から外れないようにする働き控えにつながっていた。4月からは給与以外に不動産、配当といった収入がない場合、雇用契約時の書類などで規定された賃金から年収を計算する。

政府が2023年に始めた「年収の壁」の支援強化パッケージでは、年収130万円以上でも、人手不足による残業など一時的であることを事業主が証明すれば、連続2年まで扶養が維持されるような時限的な特例措置を取ってきた。この対応を広げて恒久化する。

会社員の扶養に入る主婦らは、保険料を自ら納めずに年金を受け取れる「第3号被保険者」と呼ばれる。24年度末時点では約641万人。共働き世帯が増えていることもあり、昨年6月成立の年金制度改革法の付則では、第3号被保険者制度の実態などを調査し、見直しを含む検討を進めることが明記された。

(共同通信社)



# M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
化学製品卸	関東地方	10億円以上～	応相談(s)
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談(m)
受託開発ソフト	関東地方	2～3億円	応相談(s)
建築設計業	関東地方	1億円程度	応相談(s)
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談(s)
機械工具	関東地方	2～5億円	応相談(s)
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談