

# YUBISUI

---

# NEWS

企業版

No. 112  
2026

特集 令和8年度税制改正大綱速報



ゆびすいグループ

YUBISUI

<b>ごあいさつ</b>	03
新代表より就任のごあいさつ	
<b>特集</b>	04
令和8年度税制改正大綱速報	
<b>労務プロセス</b>	08
複雑化する育休制度を整理 雇用保険加入者が受け取れる育児給付金とは？	
<b>法務TOPICS</b>	10
会社の設立日を休日にもできるようにします	
<b>相続事例</b>	11
生存給付金付終身保険を活用した生前贈与	
<b>コンサルの現場から</b>	12
3つの事例から見てきた 「補助金との正しい付き合い方」	
<b>システム情報PORTAL</b>	14
AI時代における、仕事のあり方とは？ —変わる業務と守るべきルール—	
<b>労務プロセス+お知らせ</b>	15
令和8年4月から変わる「扶養」認定ルールのポイント 企業向けコンサルティング専用サイトをご活用ください	
<b>お知らせ</b>	16
年収の壁セミナー開催のご案内	

[www.yubisui.co.jp](http://www.yubisui.co.jp)



年末調整解説動画や  
セミナー情報など  
発信中です。



---

## ごあいさつ



ゆびすいグループ  
代表 加地延行

春分の候、皆様にはますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より格別のご支援とご厚情を賜り、心より御礼申し上げます。

このたび、臼間真次の後任として、ゆびすいグループの代表に就任いたしました加地延行でございます。創業者・指吸千之助が経理事務所を開業してから、今年でちょうど80年という節目の年に、この重責をお預かりすることとなり、その責任の大きさを改めて痛感しております。

近年、AI技術の発達は目覚ましく、私たちを取り巻く環境は、これまでの「予測可能な未来」から、より変化の激しい「不確実な未来」へと移りつつあります。また、個々人の価値観やライフスタイルが多様化し、サービスの内容や提供方法、さらには働き方においても、柔軟で創造的な対応が求められる時代となりました。

このような環境変化に対して、ゆびすいグループは、業務の自動化・効率化の推進、生成AIを活用した新たな取り組みの強化に努めてまいります。同時に、子育てや介護といったライフステージに応じた多様な働き方を支援し、社員一人ひとりが能力を発揮できる組織づくりを進めてまいります。

私たちが最も大切にすべきは、お客様の想いを丁寧にくみ取り、誠実に応えていく姿勢です。どれほど時代が変化し、テクノロジーが進歩しても、「人に寄り添う」精神こそが、変わらぬ価値であると信じております。

従業員がいきいきと働き、その活力がやがてお客様、そして社会全体を笑顔にしていく—そのようなグループを目指し、全力で取り組んでまいります。

今後とも変わらぬご指導ご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

---



おかげさまで、ゆびすいグループは創業80周年を迎えました。



堺 事 業 部  
税 理 士

天 谷 翔

最近の悩みは子供(1ヵ月)のゲップをさせるときに肩がミルクまみれになることです。お会いした時にミルクの香りがしたら察してください。

# 令和8年度 税制改正大綱速報

## はじめに

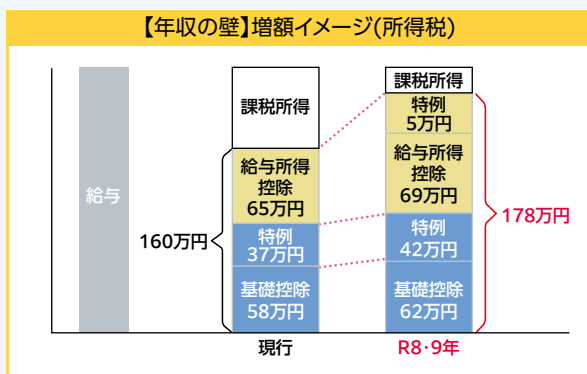
自由民主党・日本維新の会の両党は12月19日、令和8年度税制改正大綱を公表しました。同大綱では「物価高や生活負担への現実対応」と「強い経済の実現(成長投資・生産性向上)」を両立させ、税負担の公平性や資産形成支援を含めた体系的な税制へと転換する」という政策意図のもとで策定されています。特に「物価高や生活負担への現実対応」における年収の壁は昨年に160万円まで引き上げられていますが、更なる引き上げが行われます。

今回、すべての改正内容をご紹介することは出来ませんが、主だった改正点をご紹介致します。

## 1 所得税

### (1) 年収の壁引き上げ

昨年に160万円までとなりましたが、今年も178万円まで引き上げられます。



ただ気をつけていただきたいのはあくまでも所得税が課税されない年収が178万円ということです。

住民税は119万円を超えると課税されます。また、106万円若しくは130万円を超えると社会保険の扶養から外れることとなります。その場合、ご自身で国民健康保険料を負担若しくは勤務先で社会保険に加入し、給与から社会保険料を天引きされること

になります。

税金を支払うこととなる壁は引き上げられる一方で社会保険料を負担することとなる壁については引き下げ傾向にあります。税金の壁だけを意識していると思わぬ負担が発生し、かえって負担が大きくなる可能性もありますのでご注意ください。

それぞれの年収の壁を表にしていますので参考にしてください。

項目	現行	R8-9年	R10年
所得税	160万円	178万円	168万円
住民税	110万円	119万円	114万円
扶養控除	123万円	136万円	131万円

※昨年に引き続き年収の壁についてはセミナーを行う予定です。巻末にセミナーのご案内がございますので是非ともご参加ください。

### (2) 暗号資産の分離課税化

ビットコイン(BTC)などの暗号資産が分離課税となる方向性が示されました。現時点では、2028年1月の施行を見込んでいます。

2025年はBTCが過去最高額となる約1,895万円を記録するなどして投資家の関心を惹きました。

現行制度ではBTCなどの暗号資産による売却益は総合課税の対象となり、最高で55%(所得税45%+住民税10%)の税金が課せられます。



**改正の内容**

課税方式		現行	改正案
		総合課税	分離課税
所得税	税率	5%~45% (累進課税)	15%
	税額計算	1億円×45%-4,796,000円 (控除額) =40,204,000円	1億円×15%=15,000,000円
住民税	税率	10%	5%
	税額計算	1億円×10%=10,000,000円	1億円×5%=5,000,000円
合計税額		50,204,000円	20,000,000円
損失繰越		なし	3年間繰越が可能

※復興特別所得税は計算上、考慮していません

本改正によって、暗号資産を他の金融商品と同様の分離課税となり、暗号資産を含めた多様な金融商品に投資しやすい環境が整備されることとなります。これを機にご自身のポートフォリオに暗号資産を加えてみるのもいいかもしれません。

※暗号資産はボラティリティが高いのでポートフォリオの数パーセントに留めることをお勧めいたします。

**(3) NISA 制度の拡充**

平成 27 年度税制改正により老後等に備えた資産形成を後押しする税制となりましたが、対象は 18 歳以上に限定されていました。

※ 18 歳未満はジュニア NISA 制度がありました。令和 5 年に終了しています。

**改正の内容**

	現行のつみたて投資枠	新つみたて投資枠	(参考)成長投資枠
対象年齢	18歳以上	0~17歳	18歳以上
年間投資枠	120万円	60万円	240万円
非課税保有限度枠	1,800万円	600万円	1,200万円(内数)
非課税保有期間	無制限	17歳まで	無制限
対象商品	長期の積立・分散投資に適した一定の投資信託	長期の積立・分散投資に適した一定の投資信託	上場株式・公募等株式投資信託等
対象期間	令和6年1月1日以降	令和9年1月1日以降	令和6年1月1日以降
運用管理	制限なし	一定の要件を満たす場合 12歳以降は払い出し可	制限なし

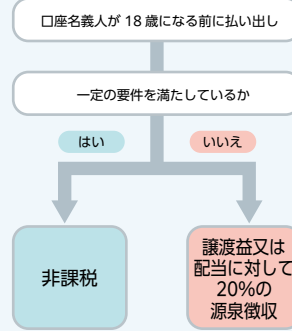
自動的に移行

本改正は 18 歳未満の資産形成を後押しするものになります。注意点は次の通りです。

**① 拠出金は贈与税の対象となる**

未成年者が拠出する形になるので、資金の出どころは親若しくは祖父母になることが想定されま

**払い出しのフロー**



す。その場合は贈与税の対象となります。年間 110 万円までは非課税ですが、他に贈与を受けている場合は合算して判定となりますのでご注意ください。

※未成年者が自分で稼いだお金が元手である場合には贈与税の対象にはなりません。

**② 12 歳までは原則として払い出しが出来ない**

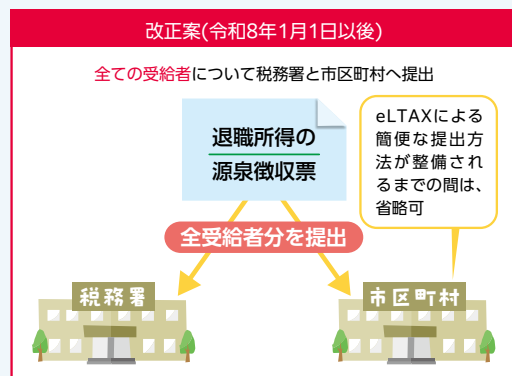
NISA 口座の所有者である未成年者が 12 歳に達するまでは、原則として口座から資金を払い出すことが出来ません。12 歳以降は生活費や教育資金等として使用するのであれば払い出しが可能となります。

※ 12 歳未満の場合は、災害によって家屋に被害があった場合等のみ払出が可能となります。

教育資金の一括贈与制度が終了となった現在において、有効な教育資金の積み立て手段かもしれません(教育資金を投資で運用するリスクはありますが…)。これからの教育資金の積み立て方法として、学資保険とは別に NISA の積み立ても検討してみてもいいかもしれません。私はこれを機にそれぞれ 5,000 円ずつの積み立てを開始しようと思います(妻の許可が降りればですが)。

**(4) 退職所得の源泉徴収票の提出範囲見直し**

令和 7 年度税制改正により令和 8 年 1 月 1 日以降に支払う退職金については、すべての従業員に対する「退職所得の源泉徴収票」を税務署及び市区町村に提出する必要があります。ただし、市区町村への提出は実務上負担が多いとの声が多く、eLTAX での簡便的な提出方法が確立されるまでの間は、その提出を省略することが出来ます。



市区町村への提出は省略可能となりましたが、税務署への提出は必要となります。税務署への提出は法定調書合計表と一緒に提出することが可能です。

弊社で法定調書合計表を提出している場合には、従業員の退職金に関する情報の共有をお願いします。(令和9年1月末提出期限の法定調書合計表から対象となります。)

### (5) 食事手当の非課税限度額引き上げ

企業等が役員や使用人に支給する食事は、次の2つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

- ① 役員や使用人が食事の価額の半分以上を負担していること
  - ② 次の金額(※1)が1か月あたり3,500円(税別)以下であること
- (※1)：(食事の価額) - (役員や使用人が負担している金額)
- ※3,500円という水準は1984年以来42年にわたって据え置かれており、現在の水準にあっていないとの声があり引き上げが行われます。

#### ◆食事手当の非課税限度額の引き上げ

	現行	改正案
非課税限度額(月額)	3,500円(税別)	7,500円(税別)
要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現物支給であること</li> <li>・役員又は従業員が食事価格の50%以上を負担</li> </ul>	

企業の負担が月3,500円を超えないような制度設計としているケースが多いかと思えます。

今回の改正に合わせて制度設計を変更するかどうか検討が必要になります。

## 2 法人税

### (1) 特定生産性向上設備等投資促進税制の創設

政府が掲げる「強い経済の実現(成長投資・生産性向上)」を実現すべく、すべての業種を対象とした設備投資への税制優遇制度が創設されます。

主な適用要件は次の通りです。

特定生産性向上設備等
次の基準に適合することについて、経済産業大臣の確認を受けたもの <input type="checkbox"/> 投資計画における <b>設備投資額が35億円以上</b> (中小企業等では5億円以上)であること <input type="checkbox"/> 投資計画における <b>年平均の投資利益率が15%以上</b> となることが見込まれること <input type="checkbox"/> 投資計画に資金調達手段が記載されていること <input type="checkbox"/> 投資計画が取締役会等の適切な機関の意思決定に基づいたものであること <input type="checkbox"/> 上記のほか、生産性向上設備等の導入がその法人の設備投資を増加させるものであること等

上記投資計画に基づいて取得した対象資産については、即時償却又は7%の税額控除(建物、建物附属設備、構築物については4%)を適用することが

出来ます。

既存の税制にも設備投資に対する優遇措置は設けられていますが、建物等の即時償却を認めるものではありませんでした。工場の新設など大規模な設備投資を計画している企業については、かなり有利な税制になります。

また本税制以外にも設備投資によって税制優遇を受けることが出来る制度が多々ございます。いずれも**設備投資の前に計画を策定し**、関係省庁の事前確認を受ける必要があります。設備投資を計画されている場合には、事前に担当者にお声がけいただけると幸いです。

### (2) 大企業および中堅企業向け賃上げ促進税制の廃止

賃上げに関する優遇税制は平成25年度税制改正からスタートしました。様々なマイナーチェンジが行われてきましたが、大企業および中堅企業向けについては、足元の賃上げ状況や税制優遇が中小企業の人手不足を助長しかねないことなどを踏まえ廃止されることとなります。

改正案	
大企業向け	※令和8年3月31日を以て廃止
中堅企業向け	令和8年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する事業年度の取り扱い 継続雇用者給与等支給額が前事業年度より 4%以上増加 ⇒ 控除対象雇用者給与支給額の10% 5%以上増加 ⇒ 控除対象雇用者給与支給額の15% 6%以上増加 ⇒ 控除対象雇用者給与支給額の25% 上記の金額を法人税から控除 ※令和9年4月1日以降開始する事業年度に関しては、全企業向け同様廃止となる
共通	<input type="checkbox"/> 教育訓練費の増加による上乗せ措置 <b>すべて廃止</b> <input type="checkbox"/> くるみん・えるぼし認定による上乗せ措置改正なし

大企業及び中堅企業向けについては、継続雇用者の給与集計をご依頼していたかと思えます。令和8年4月1日以降に開始する事業年度から、集計作業を行う必要がありません(中堅企業は令和9年4月1日以降に開始する事業年度からとなります)。

※ただし、次に紹介する特定税額控除の不適用規定に該当する場合には継続雇用者給与等支給額の集計が必要なケースがあります。

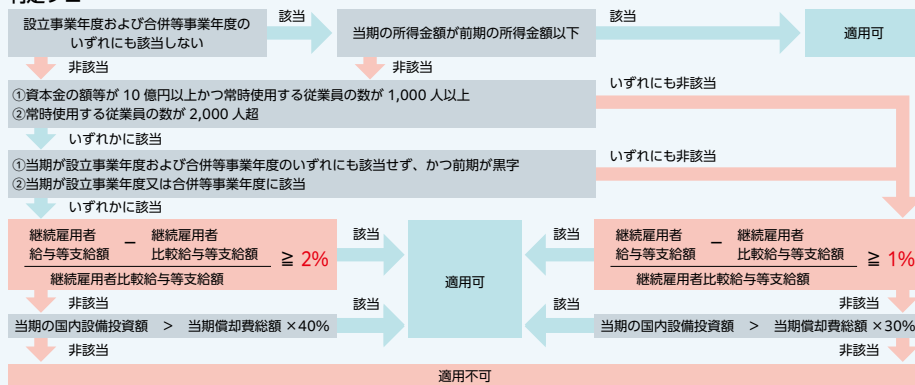
### (3) 特定税額控除の不適用規定

特定税額控除の不適用規定とは前年より儲かっている大企業等が、「一定額以上の設備投資」又は「一定の賃上げ」を行わない場合に、研究開発税制などの税制優遇措置を適用させないというものです。

※中小企業等々は制度の対象外です。

本税制の適用を回避するために、賃上げ税制廃止後も継続雇用者給与等支給額の集計が必要となる場

### 判定フロー



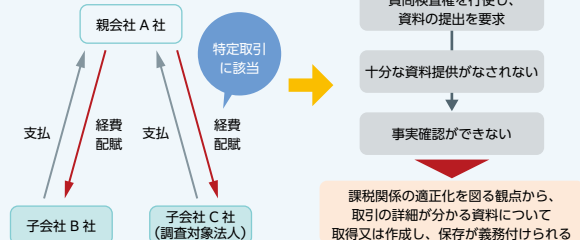
合がありますのでご注意ください。

### (4) 企業グループ間の取引に係る書類保存の特例の創設

企業グループ内のロイヤリティや管理費等について、契約書・請求書だけでは対価の算定根拠が不明なケースが多く見受けられていました。そこで損金算入額の適正化と税務調査時の検証可能性を高めるため、必要事項が欠ける場合には補完書類の作成・保存を求める特例が創設されます。

### 改正の内容

◆各子会社の販売管理費や間接経費等を集約し、一定の算定根拠を基に各子会社へ一括配賦している場合



ここでいう企業グループとは、資本関係が50%以上となる法人をいいます。その法人間で特定取引を行った場合には、その対価の額を算定するために必要な書類を整備する必要があります。

特定取引とは工業所有権等の譲渡又は貸付け、研究開発、広告宣伝費、経営管理・指導料などが該当します。持株会社として事業会社を運営管理している場合には経営指導料等の取引を行っているケースがありますが、そのような取引も特定取引に該当します。令和8年4月1日以後の特定取引より適用されるため該当する取引がある場合には早急に対応を検討する必要があります。

### おわりに

ページ数の都合で割愛しましたが、他にも「インボイス経過措置の緩和」や「不動産小口化商品の評価方法見直し」、「貸付用不動産の評価方法見直し」などがあります。ご興味がありましたら、ゆびすいHPにて「税制改正大綱速報」を公開しておりますので、ご覧いただければ幸いです。

ただ、個人的に今度の動向が気になるのは「食料品の消費税ゼロ税率」です。今回の税制改正大綱には盛り込まれていませんが、自民党及び維新の会は衆議院選挙の公約に「飲食料品は2年間に限り消費税の対象としない」旨を盛り込んでいます。本記事が皆様へ届くころには選挙結果が出て、飲食料品のゼロ税率についても方針が固まっているかもしれません。ゼロ税率が導入されると、会計及び税務面では対応することが多く実務対応が大変となります。しかし一般消費者としての側面からは食費負担の軽減となり大いに助かる部分があります。税理士としては煩雑となるので成立してほしくない思いと、一般消費者としては家計負担軽減となるので成立してほしいという2つのはざままで揺れております。

もう一点、個人的に気になっているのは今年の税制改正の「子育て世帯の生命保険料控除の改正」です。こちらは令和8年の年末調整のみの改正でしたが、令和8年度税制改正大綱により1年延長となりました(令和8年及び令和9年の年末調整での対応となります)。内容としては新生命保険料がある場合の生命保険料控除を23歳未満の扶養親族がいる場合には通常の控除額よりも多く控除額を計算出来るというものになります(控除限度額12万円は変更ありません)。この23歳未満の扶養親族とは自らが扶養にしている子供以外にも、配偶者の扶養にしている場合も該当します。共働きの場合は夫婦双方で控除額を増やすことが出来ます。誤りが散見しそうなところですので令和8年の年末調整にはご注意ください。

※本稿は税制改正大綱に基づく速報解説であり、今後の国会審議等により内容が変更される可能性があります。



社労東京事業部

上 今 優 花

東京支店所属の上今です。東京都出身の犬好きです（パピヨンを飼っています） よろしくお願いたします！

# 複雑化する育休制度を整理 雇用保険加入者が受け取れる 育児給付金とは？

昨年4月に「出生時育児休業給付金」および「育児時短就業給付金」が新設されたことにより、育児休業関連の手続きはさらに複雑化しました。

また、制度の煩雑さに加え、申請から給付金の支給までに長い時間を要する地域があることも、課題として挙げられています。

本記事では、雇用保険の被保険者が受け取ることができる育児関連の給付金制度について、4つご案内いたします。

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子を育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
NEW 出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
NEW 育児時短就業給付金	2歳未満の子を育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

※支給条件と支給額には、詳細な条件があります。

※参照 厚生労働省 HP [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

前提：雇用保険の被保険者が受け取ることができるには、2つの支給要件があります。

- ①原則として、育児休業もしくは出生時育児休業を開始する前の2年間に雇用保険に12か月以上加入していること（原則賃金の支払い対象になる日が11日以上ある月を1ヶ月と数えます）
- ②育児休業期間中に、休業前の給与の80%以上が支払われていないこと

## 育児休業給付金

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- ・原則、子が「1歳に達する日の前々日」までが支給期間です。
  - ・一定の要件を満たす場合に限り、段階的に次のように延長が可能です。
- 1歳 → 1歳6か月に達する日の前々日まで

- 1歳6か月 → 最長2歳に達する日の前々日まで
- 一定の要件とは、保育所等に入所できない場合が挙げられます。
- ・分割して2回取得することが可能です。
  - ・休業中の就業は原則不可です。

## 出生時育児休業給付金

正式名称は、出生時育児休業給付金ですが、産後パパ育児給付金とも呼ばれています。

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、産後パパ育児（出生時育児休業）を取得した場合、一定の要件を満たすと産後パパ育児給付金の支給を受けることができます。1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。

- ・出産予定日より早く出生した場合や遅く出生した場合の取得可能期間は変動しますが、取得可能な

- ・日数である最大4週間(28日間)は変動しません。
- ・分割して2回取得することが可能です。
- ・休業中の就業は、一定の条件を満たすことで可能です。

## 出生後休業支援給付金 *NEW*

「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の支給を受ける方が、一定の要件を満たすと「出生後休業支援給付金」の支給を受けることができます。

- ・子の出生後、夫婦ともに対象期間内に14日以上の子の育児休業を取得した際、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給されます。
- ・育児休業給付金、出生時育児休業給付金と合わせると、手取りで休業前の給与の約10割相当が支給されます。
- ・一定の要件に該当する場合は、「配偶者が育児休業を取得していなくても」支給対象になります。

※「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは、例として以下が含まれます。

- ① 配偶者がいない（ひとり親、行方不明等）
  - ② 配偶者が子と法律上の親子関係にない
  - ③ DVにより別居中
  - ④ 配偶者が無業者（専業主婦・主夫等）
  - ⑤ 自営業者・フリーランスなど、雇用される労働者でない
  - ⑥ 配偶者が産後休業中
  - ⑦ 日々雇用など、制度上育児休業を取れない、あるいは取っても給付金が出ない場合など
- ・出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行います。

## 育児時短就業給付金 *NEW*

雇用保険の被保険者の方が、2歳未満の子を養育す

るために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。

- ・下記二つの要件を満たす場合に給付されます。
- ① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金の支払い対象になる日が11日以上ある（ない場合は賃金の支払い対象になる時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あること。

・下記のような特別な労働時間制度の適用を受けている場合は、対象外になることがあります。ご注意ください。詳細な要件は割愛いたします。

- フレックスタイム制の適用を受けている場合
- 変形労働時間制の適用を受けている場合
- 裁量労働制の適用を受けている場合
- いわゆる「シフト制」で就労する場合

・育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には、支給されませんのでご注意ください。

## まとめ

以上、雇用保険の被保険者が受け取れる4つの育児関連給付金について整理しましたが、制度は年々複雑化しており、ここで紹介した内容はごく一部にすぎません。

支給要件や申請手続きの詳細は非常に細かく、個別の状況によって異なる場合もあります。必ず最新の情報をご確認の上、具体的な手続きについてはお近くのハローワークにてご相談ください。

育児と仕事の両立を支援するための制度を正しく活用し、安心して育児期間を過ごせるよう、正確な情報収集を心がけましょう。



登記事業部

谷口 広樹

趣味はゴルフで、週末は打ちっぱなしやラウンドに行くことが多いです。登記のことで皆さんのお力になれるよう頑張ります。よろしくお願いします。

# 会社の設立日を 休日にもできるように なります

## 1 はじめに

2026年2月2日以降、条件を満たせば休日を会社の設立日にできるようになります。

## 2 現在の会社設立日

会社法では、「株式会社は、その本店の所在地において設立の登記をすることによって成立する」とされており、会社設立の登記申請があった日が、会社設立日となります。法務局は、行政機関の休日に関する法律に基づき、法務局の休日（土日祝および年末年始）には執務を原則として行わない、としています。そのため、休日を会社の設立日とすることが原則できません。

## 3 今後の会社設立日 (商業登記規則の改正)

今回の商業登記規則の施行で、休日を会社の設立日にできるようになります。ただし、休日の直前の平日に登記申請をする必要があり、いつでも特定の

日付で登記することはできないため、少し注意が必要です。

商業登記規則の施行内容を簡潔にまとめると、以下のとおりです。

- ・ 設立登記において、法務局の休日を会社の設立日にできます。
- ・ 登記申請の日の翌日が休日であることが前提条件としてあります。
- ・ 登記申請書に指定する会社の設立日を記載する必要があります。



## 4 おわりに

これまで会社設立日を休日とすることができませんでしたが、新たな商業登記規則の施行によって、2026年2月2日以降に休日を会社設立日とすることができるようになります。今後は元日やゴールデンウィークを会社の設立日とする会社が増えるのではないのでしょうか。

ご不明な点がございましたら、ゆびすい登記事業部までご連絡ください。





相続専門部  
税理士

田中 隆文

投資信託や個別株を中心に、自己資産の大部分を投資しています。その分、相場の暴落にはいつもドキドキしています。

# 生存給付金付終身保険 を活用した生前贈与

## 1 はじめに

相続対策は、「もう少し早く検討していれば良かったのに」というケースが少なくありません。相続対策の成否を分けるのは、「相続発生前にどれだけ計画的な生前対策を講じていたか」にあります。そして、相続対策で非常に有効な手段が「生前贈与」です。しかし、契約書の作成等煩雑な手続きが必要となるため、活用を見送るケースがあります。そこで、「生存給付金付終身保険を活用した生前贈与」をご紹介します。

## 2 商品の概要

- (1) 民法上の贈与契約に基づくものではなく、相続税法上のみなし贈与として取り扱われるため、贈与契約書は不要とされています。
- (2) 保険契約を締結し一時払い保険料を支払ってしまえば、後に贈与者が認知症等により判断能力を喪失した場合であっても、契約時点で有効に成立した保険契約に基づく給付であるため、生存給付金の支払いは継続されます。
- (3) 保険契約を締結し一時払い保険料を支払ってしまえば、毎年受取人への振り込みは保険会社が行ってくれます。



## 3 通常の贈与との比較

	通常の贈与	生存給付金付終身保険 を活用した生前贈与
贈与契約書の作成	必要	不要
認知症等で判断能力がなくなった後の贈与	不可	継続可能※
毎年の振り込み作業	必要	不要

※保険契約締結時は判断能力が必要

## 4 こういうお悩みがある場合はぜひご活用ください

- (1) 年間 110 万円を今後 10 年間継続して贈与したいが、贈与契約書の作成が手間。
- (2) 年間 110 万円を今後 10 年間継続して贈与したいが、途中で認知症になったらどうしよう。
- (3) 年間 110 万円を今後 10 年間継続して贈与したいが、毎年贈与することを忘れそうになる。

生前贈与は有効な相続対策である一方、設計を誤ると期待した効果が得られない場合もあります。具体的な活用にあたっては、専門家に相談のうえ検討することが重要です。

★本稿の内容は一般的な取扱いを説明したものであり、契約内容や個別の状況により異なる場合があります。詳細のご確認や、内容にご興味のある方はぜひ、弊社担当者又は相続専門部へご相談ください。



経営コンサルティング事業部

田村 健一

大手商社および大手人材会社での営業経験を経て入社。最近のモットーは「同舟共命」です。顧問先様が抱える課題を自分事として捉え、解決策を共に考え抜くことを常に心掛けております。

# 3つの事例から見えてきた「補助金との正しい付き合い方」

中小企業を取り巻く環境は、コロナ禍、原材料高騰、人手不足などここ数年で大きく変わりました。その中で「補助金」に目を向ける経営者の方も増えています。

ただし、私が補助金支援において一番大切にしていることは、申請書の書き方や採択率よりも、補助金を“どう扱うか”です。本稿では3つの事例をもとに、私が考える補助金のあり方をお伝えします。

## 将来への不安から、新しい柱をつくった企業

対象補助金	事業再構築補助金
業種	製造業向け工作機械商社
売上高	630 百万円
資本金	30 百万円
従業員数	30 名
補助金申請額	8 百万円
投資内容	工場点検用設備 作業点検者講習費

一つ目の事例は長年、地域の製造業を支えてきた“顔の見える商社”です。

売上が急落したわけでも、危機が差し迫っていたわけでもありません。それでも経営者は「このやり方のままで、5年後10年後も会社は残るのか」と不安を口にされました。目まぐるしい環境変化の中で従来の延長線上では、将来の答えが見えにくくなっていったのです。

同社が保有する強みとして、中小企業の製造現場を数多く見ているノウハウがございます。そのような中で、日々向き合う現場では、工場・倉庫の老朽化が進んでいるにも関わらず、目先の業務に追われて「点検が後回し」「何か起きてから対応」という中小企業の現実を感じていたそうです。そこから「これまでとは違う形で製造業を支えられないか」という構想が生まれましたが、最初はアイデアが複数あり輪郭も曖昧でした。

そこで私たちは週1回の面談を重ね、壁打ちをしながら整理していきました。

繰り返し確認したのは「できるか」ではなく「やるべきか」でした。

- ・自社の強みを活かせるか
- ・継続できる事業か
- ・社内体制で無理なく回るか

この軸で話し合ううちに、「しっくりこない案」は自然と外れ、無理なく取り組める方向性が見えてきました。また、大切にしたのは「補助金がなくても成立するか」です。

補助金は投資負担を調整し、実行を後押しする“手段”です。結果として申請額約8百万円規模の計画として整理されました。このプロセスで得られたのは申請書や補助金だけではありません。新規事業の位置づけや既存事業との役割分担が整理され、「なぜやるのか」が社内で共有されました。補助金申請は通過点で、経営を見つめ直す良いきっかけになったと私は感じています。

## 「大きな投資」を前に立ち止まった経営者と向き合って

次の事例は、神戸に拠点を置く日用雑貨のメーカー企業です。

補助金の相談には「成長したい。でもこの判断でいいのか」と強い迷いを抱えて来られる方もおり、同社も例外ではありませんでした。

人口減少で国内マーケットの縮小傾向にある一

対象補助金	中小企業成長加速化補助金
業種	日用雑貨メーカー
売上高	2,300 百万円
資本金	30 百万円
従業員数	15 名
補助金申請額	300 百万円
投資内容	事務所建設及びその什器 倉庫建設

方、日本の日用雑貨は海外で人気があるため、海外進出に打って出たいと考えておられました。ただ、生産キャパシティに問題は無い反面、輸送面も自社で行っている同社は現状の人員・拠点・倉庫が不足しており、営業拠点の新設や人員増、輸送時に保管する倉庫拡張が必要であり、それら打ち手の構想は明確でも、投資額が大きく、経営者は何度も「やめるべきか」と立ち止まったそうです。

そのようなご相談を受け、私たちは週1回の面談で、事業の方向性・投資規模・成長スピードを何度も壁打ちしました。

検討したのは補助金ありきではなく、

- ・ 目指す成長はどこか
- ・ そのためにどこまで投資が必要か
- ・ 経営者自身が腹落ちしているか

を一つずつ言葉にしていきました。その上で成長加速化補助金の活用を検討し、申請額は約3億円にものぼりました。だからこそ「補助金がなくてもやる覚悟があるか」は何度も確認しました。

補助金は決断の理由ではなく、覚悟ある決断を後押しするもの。結果として事業計画は「迷いながら進む計画」から「自信をもって進める計画」へと変わっていきました。

## 「本気度」を見極め「やめる判断」を伝えることも支援の一部

最後は私にとって教訓となった事例です。

それは、夫婦でイタリアンを営む個人店でした。コロナ禍で飲食業が大打撃を受ける中、「一人〇〇」の流行に着目し、焼肉ライクのような「一人焼肉」への業態転換を検討され、補助金のご相談を受けました。

検討を進める中で見えてきたのは、

対象補助金	事業再構築補助金
業種	飲食業
売上高	2.5 百万円
資本金	5 百万円
従業員数	3 名
補助金申請額	9 百万円
投資内容	レストラン改修

- ・ 流行を起点にした事業であること
- ・ 肉の調達や原価管理に強みがないこと
- ・ 既存のイタリアンと毛色が大きく違うこと

そして「やらねば」という気持ちはあっても、「これをやりたい」という熱量が固まりきっていないことでした。

無事に補助金を受領し、事業をスタートすることが出来ましたが、事業は2年間で撤退という結果に至りました。

ここで私が痛感したのは、補助金ありきにしないことに加えて、「経営者が本当にやりたい事業なのか」「本気度や覚悟を言葉と計画で具体化できているか」を、早い段階で明確にする大切さです。うまくいかないかもしれないと思ったときに、止める勇気もまたコンサルタントの仕事であり、今の私の補助金支援の基礎となる考え方を形作ることになった案件でした。

## 3つの事例を通して お伝えしたいこと

3社を通じて共通していたのは、補助金は、事業を決めるための道具ではないということです。補助金は「すでに覚悟をもって決めた事業」を後押しする存在にすぎません。私たちは申請書作成をゴールだとは考えていません。

経営者自身が、その事業を自分の言葉で語る状態になることが補助金を“活かす”ための土台だと思っています。補助金を使うか、使わないか。進むか、立ち止まるか。

どちらの判断であっても、経営として心から納得いく事業へと形作ることが我々のご支援だと考えます。

# AI時代における、 仕事のあり方とは？

## — 変わる業務と守るべきルール —



IT 戦略室

山下 達也

6歳の娘がAIとポケモン談義を楽しむ姿に、父親の役割が奪われないかと密かに焦っています。

### 広がるAIと高まる「仕事への不安」

テレビのニュースやインターネット、SNSで「AI」という言葉を目にしない日がないほど、AIは急速に社会へ浸透し、AIを組み込んだサービスやアプリケーションも日々登場しています。まさに「猫も杓子もAI」といえる状況です。しかし、こうした情報に触れても、「AIが進化した先で自分の仕事はどうなるのか」「自分の仕事がAIに取って代わられるのか」といった本質的な疑問に対する答えは、意外と見つかりにくいのではないのでしょうか。

### 仕事はなくなりますが、業務は大きく変わる

まず私たちゆびすいグループの結論としては、業種問わず「AIによってなくなる仕事はない。しかし、業務内容は大きく変わる」と考えています。そこで今回は、ゆびすいグループのメイン事業である税理士業務を例に、AIが今後どのような影響を与えるのかを考えてみたいと思います。

2014年、オックスフォード大学はAIなどの技術進展により将来代替される可能性のある職業を分析し、税理士業務をその一つとして挙げました。その後2022年にはChatGPT 3.5が登場し、日本でも「10年後になくなる仕事」として税理士業務が取り上げられるようになります。しかし、2022年から4年が経過した現在でも、税理士業務がなくなる兆しは、幸い見えていません。

### 人にしかできない価値の重要性が増す

一方で、業務内容に目を向けると変化は明確です。証憑データをもとにした仕訳作成、法令や公開情報の収集・整理、資料の下書き作成など、人やモノと

直接関わらず完結する業務は、AIによる代替・効率化が急速に進んでいます。その反面、皆様（顧問先様）との対話を通じた課題把握や判断、将来を見据えた提案といった、人にしかできない領域の重要性は、これまで以上に高まっています。

この傾向は税理士業務に限らず、すべての業種に共通しています。実際、AIの影響が進む米国では、モノと直接関わるブルーカラー職の報酬が上昇傾向にあるようです。

### AI時代に求められる4つのステップ

では、このAI変革時代に私たちは何をすべきでしょうか。答えは「AIに任せられるべきことは任せ、人にしかできないことに注力する」ことです。そのため、①AIに任せられる業務を切り出す、②業務を単純化する、③システム化してAIに任せる、④空いたリソースを人にしかできない業務へ振り向ける、という4つのステップが重要です。自社での対応が難しい場合は、外部サービスや信頼できるパートナーの活用も有効です。

### 安全にAIを使うための最低限のルール

最後に、AI活用にあたって「個人情報や機密情報の流出」や「詐欺・過大請求」といったリスクを不安に感じる方も多いと思います。確かに注意は必要ですが、AI利用に関しては「個人情報や機密情報を入力しないこと」「信頼できるサービスを有料版で利用すること」という最低限のルールを守れば、リスクは大幅に低減できます。

業種を問わず、5年後を考えるとAIを使わない選択肢はありません。正しい知識を身につけ、今から活用に向けた準備を進めていきましょう。



社 労 東 京 事 業 部  
社 会 保 険 労 務 士

篠原里奈

神奈川県出身の篠原です。趣味は舞台  
観劇とサンリオキャラクターズの収集です。  
ミャクミャクは可愛いと思う派です。

# 令和8年4月から変わる 「扶養」認定ルールの ポイント

令和8年4月1日より、健康保険の被扶養者の判定方法が大きく変わります。

これまでの「収入見込み」中心の判断から、労働契約に基づく年間収入で判定する方式に移行します。

## 扶養判定は“契約ベース”へ

今後は、時給・所定労働時間・勤務日数など、労働条件通知書に記載された内容をもとに年間収入を算出します。

残業など契約で明確でないものは含めません。基準額自体は従来どおりです。

つまり、令和8年以降は残業の増加や臨時収入で基準額を超えても、一時的なものであれば扶養取消しには直結しません。

ただし、契約内容と実収入が大きくずれている場合は見直しが行われます。

詳細は加入している保険や組合の保険者にご確認ください。

今回の変更は、「契約内容に基づく明確な基準」で扶養を判定する仕組みへの転換です。

雇用契約書の管理をより一層正確に行っていくことが大切です。

YUBISUI consulting

経営の想いに寄り添い、ともに歩む

企業向けコンサルティング専用サイト

をご活用ください

<https://yubisui-consulting.co.jp/>

実行力経営  
サポート

経営改善  
資金繰り

人事制度構築

人材採用  
人材育成

生産性向上支援

補助金申請  
サポート

ゆびすいグループ顧問先様限定

最新ポイントをやさしく整理

令和8年度

# 年収の壁

## セミナー

先着順  
につき  
ご予約  
はお早めに！



参加費  
無料

— こんな方におすすめ —

- ✓ 税務・労務の影響をまとめて知りたい方
- ✓ 制度改正のポイントを押さえたい方
- ✓ 扶養内か扶養外か迷っている方

### 日時

(質疑応答含む)

2026 4/24 金 13:30 ~ 16:00

### 申込方法

ゆびすいグループHPまたは本チラシQRコードよりお申込みください

### 定員

先着 200名 締切：4/10まで  
(定員になり次第終了)

### 開催方法

Zoom配信 (お申込みが必要です)

— セミナー内容 —

#### 第1部 労務

ゆびすい労務センター  
川端 琉風



2026年度の社会保険・扶養の壁を経営視点で整理します。  
会社負担コストと従業員への説明ポイントを実務に使える形で解説します。

#### 第2部 税務

税理士法人ゆびすい  
税理士 天谷 翔



昨年に引き続き年収の壁が引き上げられ、所得税の最低課税額は178万円になります。従業員からの「配偶者の年収っていくらにしておくのが一番お得？」という質問に答えられるように解説いたします。



お問い合わせ先▶▶ 税理士法人 ゆびすい  
(平日9:30~16:00受付) 堺事業部 前田

☎ 072-238-0171