

●●サークル・ウィン●● NEWSLETTER

今！経営者が押さえておきたい

R8年度税制改正大綱より:中小企業の打ち手3選 & 教育訓練休暇給付金に備える:実務チェックリスト

年度末を控え、新年度の投資判断に頭を悩ませる時期。今号では、人手不足や物価高に負けない強い組織を作るための税制・制度の最新活用術として2点をお送りします。

[経営・財務]R8年度税制改正大綱より:中小の打ち手3選(手取り実感・小口投資・承継準備)

[人事・労務]雇用保険法改正:「教育訓練給付金」に備える、就業規則・休暇制度の整備チェック

経営・財務

R8税制改正大綱:中小企業が使える3つの打ち手

R7年12月19日、R8年度税制改正大綱が発表されました。今年実施が想定される税制改正の中から、**採用戦略に使える福利厚生、小口投資の戦略的活用、事業承継税制特例最後のチャンス**など、中小企業が活用できる3つのポイントを整理します。※本記事は大綱に基づく概要です。実際の適用可否・金額・期限は、今後成立する法令により変更される可能性があります。

[リンク](#) 令和8年度税制改正の大綱の概要

手取りUPを実現する福利厚生:食事補助の非課税枠拡大(予定)

会社が負担する食事補助の非課税枠が拡大

月3,500円 → 7,500円(予定)
(深夜勤務の夜食も300円→650円)

非課税条件 「会社が半分以上負担」が絶対条件

支給方法 現金はNG、チケット(食事券)、ICカード、設置型社食など

対象範囲 全役員/従業員対象が条件

★実質的な手取りUPに直結し、**採用・定着の武器**に
★賃上げが難しい場合にも従業員満足に繋がられる

攻めの小口投資が可能に:少額減価償却資産の特例増額(予定)

少額資産の即時償却特例基準額拡大

30万円 → 40万円
※税制改正大綱ベース

DX・IT効率 RPAツール、ハイスペックPC+生成AIツール、など

現場改善 業務用自動精算機(会計ミス削減)、スキャナ+サーバー(電子帳簿保存)、高性能3Dプリンタ+ドローン、など

★30万円では買えないけど40万円なら買えるもの=汎用品スペックから**業務用・最新鋭スペック**に手が届く

最後のチャンス:事業承継税制の「計画提出期限」延長(予定)

事業承継税制:特例承認計画の提出期限延長

R8年3月末 → R9年9月末

社内棚卸 ・後継者候補の特定(親族/従業員/外部)
・自社株の概算評価(顧問税理士と協議)
・経営理念、知的資産(技術・人脈)書き出し

体制整備 5~10年スパンでの計画を役員と協議

★適用期限はR9年12月末なので**最後のチャンス**
★期限から逆算し今年中に社内棚卸→書類準備へ

【3つの打ち手】すぐに取り掛かれる:まず決める/やることリスト

まず決めること

食事補助 目的(採用?定着?)→方法(チケット?カード?)

小口投資 今年の優先項目は?(DX?現場改善?)→購入タイミング(期限内に供用開始までが完了するように)

事業承継 特例承認計画は誰が?いつ作る?

決めたらやること

社内規定:食事補助規定を作成し、金額と徴収方法(天引き等)を規定

社内稟議:40万円までは現場判断で購入できるように基準を整える

社内棚卸(後継候補株価・体制整備)→専門家へ相談する段取り

雇用保険法改正: リスキリング時代の社内整備

雇用保険法改正により、在職中のリスキリングで失業手当相当額が支給されるという画期的な制度「教育訓練休暇給付金」がR7年10月に創設されました。人材流動化の時代、定着や採用の面でメリットもありつつリスクにもなりえる新しい制度を導入するかどうか、ポイントを押さえて判断していきましょう。

雇用保険法改正の要点: 企業が押さえるべき「3つの変化」

自己都合退職の給付制限の見直し	失業給付が2ヶ月後→1か月後に	「辞めてもすぐお金がもらえる」と離職スピードに悪影響の可能性がある一方、優秀な離職者の早期確保ができるように
教育訓練で自己都合退職の制限解除	リスキリングで給付制限が免除	期間は離職前1年～離職中(R7年4月以降開始)、対象となるのは厚労省が指定する特定の講座のみなど、条件に注意
教育訓練休暇給付金の創設	在職中30日以上無給休暇でリスキリング→失業手当相当額を支給	画期的な制度。会社に「就業規則等で定められた休暇制度」がないと受け取れないため、 制度を作るかどうかの判断が今、企業にとって重要な論点

「教育訓練休暇給付金」を上手く活用する: 導入判断+決めることチェックリスト

メリット(攻め)

- 採用ブランディング
- コストゼロで手取り補填
- 次世代リーダー育成

リスク(守り)

- ×現場の戦力ダウン
- ×社保事務の手間
- ×不公平感の懸念

導入判断チェック 活用しやすい職場の例

- ☑専門性が高い職種: 資格取得に活かす
- ☑若手・中堅の離職防止: 離職せずチャレンジ機会
- ☑幹部候補の育成

「専門資格の取得目的に限る」など対象を絞ってスタートするのが最もリスク低くメリットを享受できる

「教育訓練休暇」最低限決める4項目

対象者

申請フロー

休暇日数

復帰後の配置・評価

決めることチェックリスト

- ☑就業規則/休暇規程に教育訓練休暇を入れるか方針決定
- ☑対象者・申請フロー(誰が承認/何を提出/申請期限)
- ☑休暇中の処遇(無給、社保の徴収、評価・復職時の扱い)
- ☑面談→研修→配置の運用(受けっぱなし防止)
- ☑管理職向け周知(30日不在でも回る体制マニュアル化)

①導入方針決定 → ②対象者・申請フロー → ③休暇中の処遇 → ④運用のサイクル

注意点

制度を設けると社員からの申請を拒否できないので慎重に設計

注意点

公平性の観点から勤続年数等の制限を設けるのが一般的※雇用保険被保険者期間原則5年以上が要件

注意点

給付金の要件として基本無給だが社保は免除にならない。本人分の徴収方法を規定する

注意点

会社が命令した研修=「業務(有給)」となり給付金対象外。「本人の自発的な申し出」が必要

ポイント

会社にもプラスになる学びを支援=意欲ある若手のエンゲージメント向上に

ポイント

3ヶ月前までの事前申請を必須とし、業務への支障を最小限にするフローを構築

ポイント

休暇期間を昇給や賞与の算定に含めるかどうか事前規定

ポイント

休暇前後の面談で「学びをどう業務に活かすか」をコミットさせ、単なる「休み損」を防ぐ

リンク [「教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され基本手当を受給できます」](#) リンク [「教育訓練休暇給付金」](#)

直近の補助金公募情報・×切カレンダー

第2回中小企業成長加速化補助金	申請受付 2月24日～3月26日×切	申請時に100億宣言ポータル掲載が必要(100億宣言公表に係る手続2-3週間を勘案して準備)
第3回新事業進出補助金	応募期間2月17日～3月26日×切 ※3月末に第4回公募予定	第4回終了後、2026年度は「新事業進出・ものづくり補助金」として、ものづくり補助金と統合予定
第5回省力化投資補助金	申請期間2月2日～2月27日×切 ※第6回公募予定	第3回の採択結果:67%(1854件/2775件)と、採択率がかなり高い