ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

8
2026

2026年8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。



◆経営セーフティ共済　積立になる強固な盾
◆決算対策をご検討中の経営者様へ
◆群馬県成長実現型M＆A補助金
◆令和8年度最低賃金の引上げ額の目安は？
◆9月1日から交付申請の受付が始まる業務改善助成金
◆10月1日から追加が必要な労働条件の明示事項
◆休日と休暇の違い
◆副業・兼業人材、スポットワーク人材の活用
◆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

経営セーフティ共済

積立になる 強固な盾

不安定な経済情勢が続く中、中小事業者が不測の事態に備えるためのツールとして利用したいのが、経営セーフティ共済（中小企業倒産防止共済）だ。年間最大240万円の掛金を全額損金算入できるメリットに加え、取引先の倒産時には無担保・無保証で融資を受けられる。近年の税制改正で再加入に一定の規制が設けられたことも踏まえ、改めて同共済の活用法を整理する。

物価高騰や人件費の上昇、さらには予断を許さない金利動向など、中小事業者を取り巻く経営環境は厳しさを増している。こうした局面で、攻めの投資と同じくらい重要なのが、キャッシュを効率的に手元に残し、かつ万が一に備えることだ。その有力な解となり得るのが、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営する「経営セーフティ共済（中小企業倒産防止共済）」だろう。もし未加入であれば、検討すべき〝防衛手段〟の一つといえる。

同共済の最大の魅力は、何といっても強力な税効果にある。掛金は月額5千円から20万円の範囲で自由に選ぶことができ、その全額が損金（個人事業主であれば必要経費）として認められる。年間で最大240万円の利益を圧縮しつつ、将来への備えとして積み立てられるメリットは大きい。さらに、「節税保険」と呼ばれるような、節税メリットをうたった保険商品への規制が厳格化された今、その存在感はより増しているといえる。



▲オンラインで加入申請が可能

同共済の積立限度額は800万円。この額に達するまでは、安定的に掛金を損金にでき、積み立てた金は自社の含み資産としてストックされる。さらに、加入から40カ月（3年4カ月）以上納めていれば、任意解約時でも掛金の全額が戻ってくるため、実質的には課税を繰り延べながら、含み益のある簿外資産を作っている状態に近い。

もちろん、共済の本来の目的は、連鎖倒産の防止にある。取引先が倒産し、売掛金が回収不能になった際、無担保・無保証で「掛金総額の10倍（最大8000万円）」まで融資を受けられる機動力は、大きな強みだ。また、倒産時に限らず、一時的な資金繰りの悪化時には積立額の95％程度までを低利で借り入れられる一時貸付金制度も見逃せない。銀行融資が引き締まる局面や、急な納税、決算対策などでキャッシュが必要になった際、自らの積立金を原資として迅速に調達できるこの仕組みは、経営者にとって大きな心理的余裕につながる。

一方で、これから加入、あるいは再加入を検討する際に注意したいのが、2024年10月に導入された「2年の壁」という新ルールだ。

再加入に「2年の壁」

かつては、積立額が上限の800万円に達すると一度解約して手当金を受け取り、即座に再加入することで節税のループを繰り返す手法が横行した。しかし現在は、共済を解約してから2年間は、再加入自体は可能だが、掛金を損金算入することができない。これは、本来の目的から逸脱した過度な節税利用に釘を刺す改正だった。しかし、この改正は「一度目の800万円」を目指す未加入者にとっては、何らデメリットではない。むしろ、安易な解約・再加入による出口戦略の乱用が制限されたことで、制度そのものの安定性と公平性が高まったと捉えたい。

現在の実務において重要なのは、受け取る解約手当金が収益（益金）となることを理解し、出口での課税をいかに相殺するかという中長期的な設計だ。

例えば、役員退職金の支給、老朽化した社屋の修繕、あるいは新規事業の立ち上げに伴う設備投資など、多額の支出が見込まれるタイミングで解約し、手当金をぶつけるのが王道だ。近年の事業承継では、勇退する先代社長の退職原資としてこの積立金を活用するケースも多い。益金と損金の相殺を計画的に行うことで、初めて節税メリットが完結することを認識しておきたい。

地価上昇や社会保険料の負担増など、中小事業者の経営を揺さぶる外部要因は多い。そのなかで、経営セーフティ共済の全額損金の枠を使い切らない手はない。そして重要なのは、同共済は単なる節税商品ではなく、不透明な時代に自社と従業員の雇用を守り抜くための〝盾〟であるという点だ。新たな事業計画を練る際にはこの盾を手にすることを検討したい。

決算対策をご検討の経営者様へ

倒産防止共済で節税しながら、会社を守る。

決算対策の
強い味方!



税負担の軽減と、万が一への備えを同時に実現できます。

倒産防止共済（中小企業倒産防止共済制度）とは？

取引先の倒産により、売掛金等が回収できなくなった場合に備え、
事前に資金を準備しておく制度です。
掛金は全額が損金（必要経費）に算入でき、節税効果が期待できます。

Be a Great Small.
中小機構

運営 独立行政法人
中小企業基盤整備機構
（中小機構）

＼ 倒産防止共済の主なメリット ／

1 掛金は全額損金（経費）算入

法人はもちろん、
個人事業主も全額が
必要経費に。
大きな節税効果が
期待できます。

2 解約時に100%返戻金

3年以上継続して掛ければ、
解約時には掛金の
100%が返戻されます。
※減額や増額期間の制限は
ありません。

3 掛金の増減が可能

資金繰りが厳しい年度は、
掛金を減額（最低5,000円）
することができます。
無理なく続けられる制度です。

4 年払いも可能

月払いのほか、
年払い（一括払い）も
選択できます。
（前納割引あり）

5 安心の国の制度

国（独立行政法人
中小企業基盤整備機構）が
運営する安心・安全な
制度です。

掛金の上限・積立内容

年間掛金上限 **240万円**
月額5,000円～200,000円の範囲内で
自由に設定できます。
（5,000円単位）

累計掛金上限 **800万円**
掛金の累計額が800万円に達した場合は、
新たな掛金の掛込みはできません。

お支払い方法

月払い
（口座振替）

年払い
（一括払い）
前納割引が適用されます

※前納割引の詳細はお問い合わせください。

ご注意点（デメリット）

- **途中解約すると、元本割れとなります**
  3年未満で解約した場合は、解約手当金が掛金合計額を下回ります。
  （在籍期間に応じて返戻率が変わります）
- **資金が必要な時にすぐ引き出せない場合があります**
  取引先の倒産等、共済金の支給事由に該当しない限り、
  解約して受け取る必要があります。
- **掛金が上限に達すると新たに掛けられません**
  累計掛金額が800万円に達すると、増額や新規の掛込みができません。
- **貸付制度ではありません**
  積立型の共済制度であり、掛金の借入れはできません。

こんな経営者様におすすめです

- 売掛金や取引先の倒産リスクに備えたい方
- 決算前に節税対策を検討している方
- 将来の資金計画を立てながら、無理なく積み立てをしたい方



共済金が支払われる主なケース

- 取引先（個人事業主を含む）が倒産したとき
- 取引先が6か月以上事業を休止したとき
- 取引先が支払不能となったとき
- 取引先が仮差押え、仮処分、競売等を受けたとき など

※詳細は制度のパンフレットをご確認ください。



まずは
ご相談を！

貴社の状況に合わせた最適な決算対策をご提案いたします。
制度の詳細やお申込み手続きについても、お気軽にご相談ください。

【貴事務所名・ロゴ】
【お問合せ先】TEL：00-0000-0000
住所：〒000-0000 ○○県○○市○○町1-2-3
URL：https://www.○○○○.com

県内中堅企業者・中小企業者対象

群馬県

群馬県成長実現型 M&A補助金

補助率 1/2 以内



M&Aによる事業承継、経営基盤の強靭化を支援します！

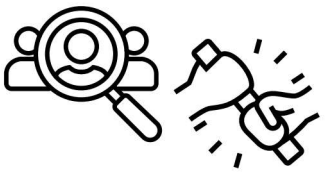
【こんな方におすすめ！】

- ✅会社や事業がどのくらいの評価になるのか試算したい方
- ✅M&Aプロセスに関する経費を抑えて成長投資への資金を確保したい方
- ✅経営・業務統合に取り組み、M&Aの効果を最大化したい方

3つの支援メニュー

譲渡型（売り手支援）

M&Aによる事業承継を支援



補助上限額 **100 万円**

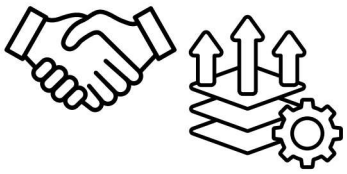
対象者 県内中小企業者

【補助対象経費の例】

- ✓ 企業・事業価値評価費用
- ✓ 企業概要書の作成費用
- ✓ M&A仲介・FA契約に係る費用

譲受型（買い手支援）

M&Aによる企業成長を支援



補助上限額 **200 万円**

対象者 県内中堅・中小企業者

【補助対象経費の例】

- ✓ 対象企業のデュー・ディリジェンス費用
- ✓ 契約書のレビュー・作成費用
- ✓ M&A仲介・FA契約に係る費用

承継後支援型

M&A後のPMI（経営統合作業）を支援



補助上限額 **200 万円**

対象者 県内中堅・中小企業者

【補助対象経費の例】

- ✓ PMIに係るコンサルティング費用（統合計画の策定など）
- ✓ 統合計画の実行における設備費等

利用の流れ

1. **県への事前相談**（必須）
   利用する事業区分や計画を事前にご相談ください
2. **交付申請の提出**
   必要書類をご準備いただき、提出してください
3. **審査・交付決定**
   申請書の内容を審査し、交付・不交付を決定します
4. **補助事業の実施**
   交付決定後、補助事業を実施してください
5. **実績報告・補助金交付**
   事業終了後の実績報告により、適正な実施が確認できた場合、補助金を交付します

※申請前の事前相談は必須です。

※交付決定前の事業着手は、一部を除き補助対象外となります。

申請期限

事業区分により申請期限が異なりますので、ご注意ください

- 「譲渡型（売り手支援）」「承継後支援型」：**令和８年12月18日（金）**
- 「譲受型（買い手支援）」：**令和８年９月30日（水）**

交付要件、補助対象経費等は、交付要綱・公募要領等で必ずご確認ください。

【県ホームページ】

補助金の詳細は群馬県ホームページからご確認ください

【お問い合わせ先】

群馬県 M&A補助金

群馬県産業経済部地域企業支援課パワーアップ推進係
TEL：027-226-3342　e-mail：power-up@pref.gunma.lg.jp

令和８年度最低賃金の引上げ額の目安は Aランク 54 円、BCランク 56 円に

注目の最低賃金引上げの目安が、2026 年 7 月 28 日の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告で以下の通り、示されました。

【Aランク】 54 円
埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
【Bランク】 56 円
北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
【Cランク】 56 円
青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

最低賃金については以下の3要素を中心に議論が行われますが、そのポイントは以下のとおりとなっています。
(1)労働者の生計費
消費者物価が引き続き上昇局面にある中、食料など生活必需品を含む支出項目に係る消費者物価が継続して高いことに着目するが、その上昇率は、昨年より鈍化していることを考慮する必要がある。
(2)賃金
昨年に引き続き高水準の賃上げとなっており、中小企業を含めた賃上げの流れが継続していることを考慮する必要がある。
(3)通常の事業の賃金支払能力
売上高経常利益率等の賃金支払能力に関する項目が改善傾向にある。一方、依然として賃上げ原資の確保が難しい企業も存在している。

各都道府県の最低賃金は今後、地方最低賃金審議会で審議されることになります。地域間格差の縮小も大きなポイントとなっていますので、Cランクの県を中心に最終的な引上げ額がどうなるかについては引き続き注視していきましょう。



9月1日から交付申請の受付が始まる業務改善助成金

今年度の最低賃金の動きが気になるところですが、厚生労働省では賃金の引上げを行う中小企業を支援するために、業務改善助成金を設けています。2026年度の業務改善助成金の交付申請の受付が9月1日から始まることから、この助成金の概要を取り上げます。

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金（※）を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されるものです。

※事業場内最低賃金とは、事業場でもっとも低い時給のことをいい、地域別最低賃金と同じように計算します。

対象となる設備投資等

設備投資等の例としては、以下のものが挙げられます。助成対象経費の下限は10万円（税抜き）です。なお、1つの価格が10万円未満の設備投資等であっても、他の生産性向上に資する設備投資等と合わせた合計金額が10万円以上となる場合は、助成の対象となります。

- POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
- 顧客管理情報のシステム化

助成上限額等と申請の流れ

賃金の引上げにより分かれる「コース区分」によって、下表のように助成上限額が設定されています。具体的な助成上限額は、引き上げる労働者（雇用保険被保険者）の数によって異なります。

コース区分	助成上限額	
	右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
50円コース	30～130万円	40～130万円
70円コース	40～300万円	50～300万円
90円コース	90～600万円	100～600万円

助成金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

この助成率は、事業場内最低賃金が1,050円未満の場合は5分の4、事業場内最低賃金が1,050円以上の場合は4分の3です。

申請の流れは、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請し、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告することにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

助成金についてはその他にも細かい要件等があるため、厚生労働省ホームページ（右の二次元バーコードからご覧いただけます）から情報を確認してください。

10月1日から追加が必要な労働条件の明示事項

従業員を雇入れた際に労働条件の明示を行う義務がありますが、従業員のうち、パートタイマーや契約社員を雇入れた際の労働条件の明示事項が10月1日より追加されます。以下では、その内容と合わせて確認しておきたい漏れがちな明示事項を確認します。

改正の背景

パートタイマーや契約社員など（以下、「パート等」という）、正社員よりも1週間の所定労働時間が短い労働者や期間の定めがある労働者にはパートタイム・有期雇用労働法（以下、「パート・有期法」という）が適用されます。このパート・有期法の第14条第2項で、会社はパート等から求めがあったとき、正社員との間の待遇の相違の内容と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならないと定められています。

今回、パート等にこの「説明を求めることができること」を、より知らせる目的から、労働条件の明示事項として追加されることとなりました。

10月1日からの追加項目

改正の背景を踏まえ、パート等を雇入れた際、労働条件通知書等の項目として、新たに「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」を追加する必要があります。

厚生労働省が提供するモデル労働条件通知書では、次のような記載例が示されています。

> 次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。
> 部署名
> 担当者氏名　　（連絡先　　）

記載例の「通常の労働者」については、自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能とされています。

漏れがちな記載事項

現行でも、パート等を雇入れた際には、通常の従業員を雇入れた際の労働条件の明示事項に、以下の4つの項目を追加する必要があります。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無
④ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

この中で、特に④の項目の記載が漏れているケースが多く見られます。この相談窓口は、パート等の雇用管理の改善や苦情等に関する相談に応じる窓口です。

正社員が定年退職後、例えば「嘱託社員」というような名称で有期契約として雇用されているケースがありますが、この嘱託社員もパート・有期法の適用対象者です。そのため、嘱託社員に労働条件を明示する際には、漏れがちな記載事項として挙げた4つの項目と、10月1日から追加となる項目についても記載が必要です。ひな形をチェックして、不備があれば修正しておきましょう。

休日と休暇の違い

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

同業他社では、夏休みを３日設けているという話を聞きました。当社は特にお盆休みを設けていないため、夏休みを設けてはどうかと考えています。


社労士

なるほど。休みというお話でしたが、これは休日にするのか休暇にするのか、何かお考えがありますか？



そこまで考えていませんでしたが、休日と休暇はどのような違いがあるのですか？



休日は「もともと働く義務がない日」であり、休暇は「本来は働く義務がある日について、労働を免除する」ものです。よって、休日を増やす場合、年間休日日数が増えることになりますので、求人において採用力の向上につながるでしょう。その一方で、割増賃金の計算に影響があります。年間休日日数が増えるということは、年間の所定労働日数が減少することになりますので、１日当たりの所定労働時間数に変わりがなければ、1年間の所定労働時間数が減ることになります。



例えば年間休日が 112 日で、これを３日増やし115 日とした場合、1年間の所定労働時間数は以下のようになるということですね（所定労働時間８時間のケース）。

年間休日112 日　８時間×（365 日−112 日）＝2,024 時間
年間休日115 日　８時間×（365 日−115 日）＝2,000 時間
※うるう年は365 日を366 日で計算



その通りです。割増賃金の計算は、この１年間の所定労働時間数を12ヶ月で除した「１ヶ月の平均所定労働時間数」を用いて、行うことになります。年間休日日数を増やすことで「１ヶ月の平均所定労働時間数」が減り、割増賃金を計算する際の「１時間当たりの賃金額」が高くなります。



なるほど。意外なところに影響が出ますね。



休暇にすれば、あくまでも年間の所定労働日数は変わらず、労働日に休暇を取ることになります。その場合、割増賃金の計算への影響はありません。



休暇にする場合、どのようなことを検討する必要がありますか？



一斉の休暇にするのか、従業員の希望に合わせるのか、日数をどのようにするのか、また、その取得は連続とするのか、分割とするのか、有給か無給か等が挙げられます。



様々な検討が必要ですね。また相談させてください。

ONE POINT

① 休みを増やす場合、休日にするのか、休暇にするのかによって、割増賃金の計算への影響が異なる。
② 休暇扱いとする場合、取得日数や取得時期等の細かな取扱いを決めておく必要がある。

副業・兼業人材、スポットワーク人材の活用

ここでは、今年４月に発表された2026年版中小企業白書※から、中小企業における副業・兼業人材等の活用状況をみていきます。

副業・兼業は7.0%

上記白書から、副業・兼業人材およびスポットワーク人材の活用状況をまとめると、下表のとおりです。

副業・兼業人材は、全体では現在活用している企業は7.0%でした。現在活用していないが活用したことがある（以下、活用したことがある）を合わせると11.0%となります。

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業が32.9%で最も高くなりました。次いで運輸業、郵便業が15.9%と、10%を超える状況です。最も低いのは建設業で4.7%、次いで卸売業が5.6%という状況です。

スポットワークは6.1%

スポットワーク人材の活用は、全体では現在活用しているが6.1%でした。活用したことがあるを合わせると11.9%で、兼業・副業人材と同程度になります。

業種別にみると宿泊業、飲食サービス業が49.4%で最も高く、運輸業、郵便業が12.6%、小売業が11.0%で続いています。最も低いのは建設業で4.0%でした。

業種による活用状況の違いが明確な副業・兼業人材、スポットワーク人材ですが、自社業務を見直すことなどにより、こうした人材を活用できる企業が増えるかもしれません。

副業・兼業人材、スポットワーク人材の活用状況（%）

	現在活用している		現在活用していないが活用したことはある		活用したことはないが今後活用する意向がある		活用したことはなく今後も活用する意向はない	
	副業・兼業	スポットワーク	副業・兼業	スポットワーク	副業・兼業	スポットワーク	副業・兼業	スポットワーク
全体	7.0	6.1	4.0	5.8	14.5	13.3	74.5	74.8
建設業	4.7	4.0	2.9	4.4	14.0	15.0	78.4	76.6
製造業	6.1	5.2	4.6	6.0	15.1	12.5	74.2	76.2
情報通信業	7.3	6.0	6.5	7.3	15.6	9.1	70.6	77.6
運輸業、郵便業	15.9	12.6	5.4	6.7	12.3	13.2	66.5	67.4
卸売業	5.6	5.2	3.1	5.8	13.9	12.4	77.4	76.7
小売業	9.1	11.0	5.0	6.1	17.8	15.1	68.1	67.8
宿泊業、飲食サービス業	32.9	49.4	11.8	9.4	12.9	8.2	42.4	32.9

中小企業庁「2026年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2026年版「中小企業白書」全文」
このデータは白書 214～215 ページ掲載の、（株）帝国データバンク「令和７年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」の結果です。この調査は全国の中小企業 12,215 社についての分析です。ここでの副業・兼業人材は、他社の正社員が業務後や休日等の空き時間を使って別の仕事を行うことを、スポットワーク人材は、求人関連のアプリやプラットフォームを用いて、短時間・単発の業務に従事する人材を指します。表中では、四捨五入の関係で全体が 100 にならない部分があります。詳細は次の URL のページから確認いただけます。
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2026/PDF/chusho.html

M & A 譲渡し情報

Bolton

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

お問い合わせ先　㈱北関東M＆Aサポート　☎ 027-260-8630