ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

11
2026

2026年11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。



◆非上場株 相続課税算定見直し案 中小反発
◆生前贈与 伝家の宝刀 総則６項を適用
◆令和９年１月から源泉徴収票の提出方法が変わります
◆令和８年分 年末調整の主な改正事項
◆在留資格「経営・管理」制度改正への対応のご案内
◆特定求職者雇用開発助成金のご案内
◆企業に求められる労働時間の適正把握
◆男性の育児休業取得率上昇と開始予定日の変更
◆令和8年度群馬県特定最低賃金の改正を答申
◆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

非上場株　相続課税　算定見直し案中小反発

非上場会社株の相続・贈与評価を巡る新たな算定ルール案に対し、中小企業の経営者が反発を強めている。国税庁は新ルールが節税を防いで課税の公平性を確保するとしているが、税負担が重くなり、円滑な事業承継に支障が出るとの懸念も出ている。2027 年度税制改正の重要な論点になる見通しで、政府・与党は落としどころを探ることになりそうだ。

事業承継に支障

対象となる非上場企業の多くは中小企業となる。現在は、非上場株が相続や贈与の対象になる場合、従業員数などの規模に応じて 3 分類し、異なる手法で評価している。

大きな企業の場合は、類似する上場企業の株価をベースに、会社の利益などを加味して評価を算定する一方、小さな企業は会社の資産を基に算定している。

大きな企業では節税のため、あらかじめ多額の役員報酬を計上して利益を圧縮するなどし、意図的に評価額を下げる事例が問題視された。評価方法の違いによって、大きな企業の方が評価額が低くなる傾向もあり、24 年には会計検査院が「公平性に欠ける」と指摘していた。

国税庁は 8 月の有識者会議で、規模による分類を撤廃し、帳簿上の純資産額をベースにした上で、さらに直近数年分の利益に基づく収益力で株価を評価する新たな算定ルール案を提示。国税庁の担当者は会議で「評価方法そのものが租税回避スキームの温床になっている。抜本的な見直しを図ることは、課税の公平性を確保する観点からも社会の要請だ」と説明している。

ただ、新ルール案では、中小企業でも資産規模が大きく、収益性の高い企業ほど評価額が膨らむとみられ、大きな会社に分類される企業の経営者らを中心に反発が強まっている。ある非上場企業の経営者は「今回の見直しで相続税額が 5 倍超になる見込みだ」と話し、「支払い用の資金を確保しておく必要があるため、投資を大幅に減らすしかない」と設備投資への影響を危惧する。

日本商工会議所も、納税資金を捻出するために株や事業資産を第三者に売却する可能性があるとして、「事業承継が崩壊する」と指摘する。中小企業の雇用や賃上げにも影響が及ぶ可能性があることから、経済産業省と中小企業庁も「中堅・中小企業の稼ぐ力を強化する国の政策的方向性と逆行する」との意見書を有識者会議に提出した。



首相「ゼロベースで検討」

政権内でも、現行案での見直しは難しいとの考えが広がっている。高市首相は 13 日の衆院予算委で「様々な懸念の声も踏まえながら、関係者間で丁寧な意思疎通を図り、ゼロベースで検討を進めていきたい」と強調した。政府・与党は今後、中小企業の経営者を引き継ぐ際の税負担を猶予・免除する「事業承継税制」の特例措置の見直しと合わせてこの問題を検討していく方針だ。詳細は年末にかけて与党の税制調査会で議論され、27 年度税制改正大綱に盛り込まれる。片山財務相は 13 日の衆院予算委員会で「現時点で何らかの結論や見直しの方向性は決まっていない。中小企業の円滑な事業承継に資するよう、丁寧に検討を進めていく」と述べており、議論が注目されている。

伝家の宝刀 総則6項を適用

KDDI創業者の生前贈与

KDDIの共同創業者から子への生前贈与をめぐり、東京国税局が約7億5千万円の申告漏れを指摘した。資産管理会社を活用した不動産承継スキームに対し、通達のルールを超えて評価額を算定する「総則6項」を適用したとみられる。ルール通りに税務申告をしても否認されるという、現在の総則6項の適用基準とはどのようなものだろうか。



7・5億円の申告漏れを指摘

今回問題とされたのは、KDDI（旧第二電電）共同創業者である千本倖生氏から子ども4人への生前贈与をめぐる巨額の申告漏れだ。不動産そのものの直接贈与ではなく、都内の高級マンションを所有する不動産保有法人の株式を生前贈与したスキームを、東京国税局は問題にした。法人が不動産を取得してから3年が経過して間もない時期を狙って株式が贈与されていたという。

相続税のルール上、法人が取得した不動産は、3年を経過すると通常の取引価額である時価ではなく、より低い路線価や固定資産税評価額を用いて法人の株式価値を低く算定できると通達で定められている。このいわゆる「3年縛り」のルールをクリアした直後に株式の贈与を実行することで、税負担を大幅に圧縮しようとしたのが今回のスキームの全容とみられる。

しかし、東京国税局はこのルールに則って計算された評価額について、実勢価格と比べて著しく低すぎると判断。財産評価基本通達の例外規定である「総則6項」を適用して否認に踏み切ったようだ。

総則6項とは、「通達の定めによって評価することが著しく不適当」と認められる財産の価額を、国税庁長官の指示を受けて評価するという包括的な規定だ。いわばルールを超越して課税を行うことから、国税当局にとっての〝伝家の宝刀〟とも呼ばれる。この規定が発動された結果、子らが当初8億円と申告していたマンションの評価額は、実勢価格ベースの約34億円に跳ね上がった。これに伴って法人の株の価値も上がり、結果として子4人に対し約1億7800万円という巨額の追徴課税が行われるに至っている。子らは処分を不服として国税不服審判所に審査請求したが、昨年4月に棄却されている。

総則6項に関する状況は、近年大きく変わりつつある。というのも、その適用の可否をめぐる司法判断が続けて出されたことで、総則6項が発動される際の基準が変化しているためだ。

その転換点となったのが、2022年に最高裁で国側が勝訴した、いわゆる札幌タワマン裁判だ。この裁判で最高裁は、評価通達の定める方法による画一的な評価を行うことが実質的な租税負担の公平に反する場合は、総則6項を適用する合理的な理由に当たると判示した。しかし同時に、時価と評価額の間に著しい乖離があるという事実だけでは、同項を適用するに釘を刺している。つまり、現在の総則6項の適用基準は、単なる金額の乖離だけでなく、ほかの納税者との間に看過し難い不均衡を生じさせる「特別の事情」、つまり租税回避を目的とした意図的な作為があったかどうかが最大の焦点になっているといえる。

実際に、近年の複数の裁判例をみても、この租税回避の意図を示す物証や状況証拠が、判決の行方を大きく左右していることが分かる。前述のタワマン節税をめぐる裁判では、納税者が借入を申し込んだ際の銀行の内部稟議書に、はっきりと「相続税対策のため」と記載されていたことが決定打となった。また、2025年6月に下された別の非上場株式の評価をめぐる高裁判決でも、納税者が証券会社と交わした打ち合わせメールのほとんどが相続税対策に関するものであったことから、一連の行為が租税回避目的であると認定されている。今回のKDDI創業者の事案でも、不動産の取得から3年が経過して間もない時期に贈与が行われたというその絶妙すぎるタイミングこそが、まさに税負担を逃れるための意図的な租税回避行為であると当局からみなされた可能性が極めて高い。

こうした過去の事例を踏まえると、相続対策を講じるうえで、銀行の稟議書や証券会社とのメールなど、節税目的だけが先行した記録を残すことは致命傷になりかねない。また、余命告知後や相続発生の直前直後といった不自然なタイミングでの駆け込み的な借入や資産売却、そして今回のようにルール上の制限期間が経過した直後の露骨な贈与などは、最も当局から狙い撃ちにされやすいリスキーな行為だったといえるだろう。

総則6項の否認リスクを最小限に抑えるための防衛策は、資産移転の計画をできる限り長期的な視野で立案し、それぞれの取引に単なる節税を超えた事業上の本来の目的や経済合理性をしっかりと持たせることだ。次世代へ財産を無事に引き継ぐためには、ルールの隙間を突くのではなく、経済実態を伴った堂々とした承継計画の構築が不可欠となっている。

事業者の皆さまへ

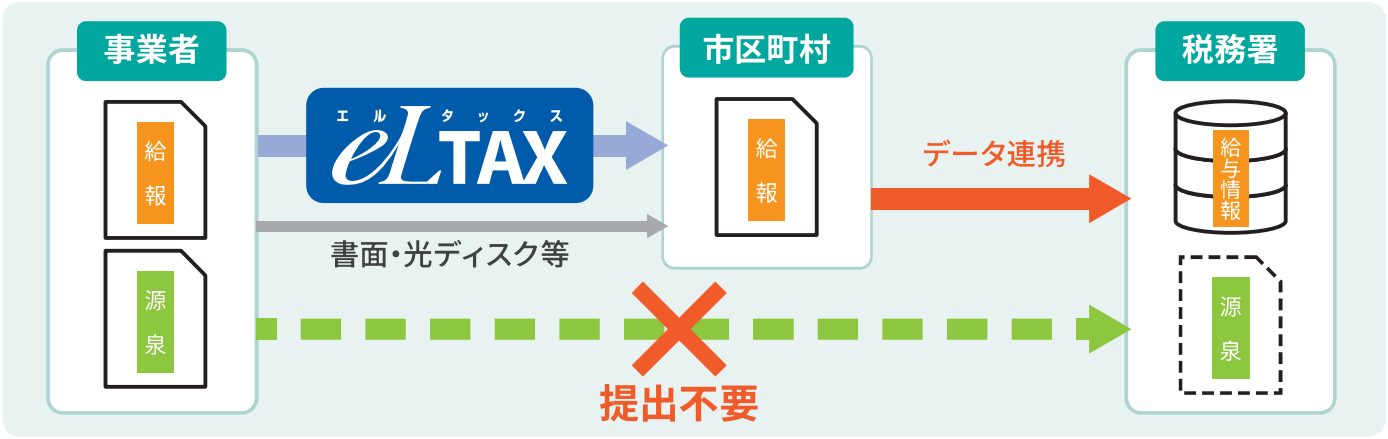
令和9年1月から 源泉徴収票の提出方法が変わります

改正の内容

令和9年1月1日以後に提出すべき令和8年分以後の給与所得の源泉徴収票については、事業者の提出事務の負担軽減を目的として、給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、税務署へ給与所得の源泉徴収票を提出したとみなされ、それに伴い、提出範囲が給与支払報告書と同じになります（源泉徴収票のみなし提出の特例）。

つまり…給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、

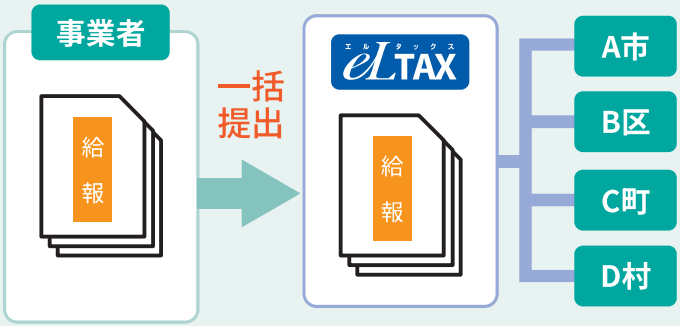
源泉徴収票を税務署に提出する必要がなくなります！



給与支払報告書の提出はeLTAXで、業務負担を大幅軽減！

eLTAXを使えば、各市区町村へ自動振り分け提出！







国税庁　総務省　地方税共同機構 LOCAL TAX AGENCY

裏面もお読みください

◎令和８年分の年末調整における主な改正事項

本年12月に行う年末調整においては、**基礎控除の引上げ等**の改正が行われていますので、ご注意ください。
詳細や最新情報は、国税庁ホームページの「年末調整がよくわかるページ」をご確認ください。

・基礎控除の引上げ

次のとおり、合計所得金額に応じて、基礎控除額が引き上げられました。

合計所得金額	489万円以下	489万円超 655万円以下	655万円超 2,350万円以下
控除額	**104万円**	**67万円**	**62万円**

（注）１　合計所得金額が655万円以下の場合の控除額は、所得税法第86条の規定による基礎控除額62万円に、租税特別措置法第41条の16の２の規定による加算額を加算した額となります（この加算は、居住者についてのみ適用があります。）。
２　合計所得金額2,350万円超の場合の基礎控除額に改正はありません。

・給与所得控除の最低保障額の引上げ

給与所得控除の最低保障額が引き上げられ、給与等の収入金額が220万円未満の場合の給与所得の金額は、次のとおりとされました。

給与等の収入金額	74万1,000円未満	74万1,000円以上 219万1,000円未満	219万1,000円以上 219万3,000円未満	219万3,000円以上 219万6,000円未満	219万6,000円以上 220万円未満
給与所得の金額	**なし**	**その収入金額 －74万円**	**145万1,000円**	**145万3,000円**	**145万6,000円**

（注）１　上記に伴い、「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」が改正されていますので、ご注意ください。
２　家内労働者等の事業所得等の所得計算の特例については、必要経費に算入する金額の最低保障額が65万円から69万円に引き上げられました。

・扶養親族等の所得要件の改正

扶養控除等の対象となる扶養親族等の所得要件が58万円以下から62万円以下に引き上げられるなど、所得要件が改正されました。

扶養親族等の区分	扶養親族 同一生計配偶者 ひとり親の生計を一にする子	特定親族	配偶者特別控除の 対象となる配偶者	勤労学生
所得要件（※）	**62万円以下**	**62万円超123万円以下**	**62万円超133万円以下**	**89万円以下**

（※）合計所得金額（ひとり親の生計を一にする子については総所得金額等の合計額）の要件をいいます。

・年齢23歳未満の扶養親族を有する場合の生命保険料控除の特例

⑴　新生命保険料に係る一般生命保険料控除について、年齢23歳未満の扶養親族を有する場合の一般生命保険料控除の控除額は、次の表のとおり計算することとされました。

年間の新生命保険料		控除額
	30,000円以下	新生命保険料の全額
30,000円超	60,000円以下	新生命保険料×1/2＋15,000円
60,000円超	120,000円以下	新生命保険料×1/4＋30,000円
120,000円超		一律60,000円

⑵　旧生命保険料及び上記⑴の適用がある新生命保険料を支払った場合の一般生命保険料控除の適用限度額が６万円とされました。

（注）一般生命保険料控除、介護医療保険料控除及び個人年金保険料控除の合計適用限度額は、改正前と同様の12万円となります。

《年末調整における留意事項》

① 従業員の方に、改正により新たに扶養控除等の対象となった親族等がいないか確認してください（改正により新たに扶養控除等の対象となった親族等がいる場合には、「扶養控除等（異動）申告書」の提出を受けてください。）。

② 年末調整の計算は、「令和８年分　年末調整のしかた」に掲載の「令和8年分の年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」、改正後の基礎控除額及び改正後の生命保険料控除額の計算式に基づいて行ってください。

内閣官房からのお知らせ

「16歳未満の扶養親族」の情報は、今後、**「所得に連動したきめ細かな給付」が導入される場合には、その事務に活用されることが見込まれます。**「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の「住民税に関する事項」欄（「16歳未満の扶養親族」欄）の**記載もれがない**よう、従業員の方への周知をお願いします。

また、「給与所得の源泉徴収票（給与支払報告書）」の「16歳未満の扶養親族」欄及び「16歳未満扶養親族の数」欄への確実な記載をお願いします。

外国人経営者の皆様へ

在留資格「経営・管理」
制度改正への対応のご案内

すでに日本で会社を経営している方に向けて、2025年10月16日施行の制度改正と、今後の対応を分かりやすくご説明します。

最初にお伝えしたいこと

資本金3,000万円の新基準は事実です。ただし、今すぐ全社が増資しなければ廃業になる制度ではありません。 まずは経営者の在留資格、次回更新日、会社の経営状況を確認することが大切です。

1｜御社は対象ですか？

経営者の状況	今回の資本金基準
在留資格が「経営・管理」	原則として対象。経過措置・更新審査を確認
永住者、日本人の配偶者等、定住者、特別永住者	原則としてこの「経営・管理」の基準の直接対象外
その他の在留資格	資格・活動内容に応じ個別確認が必要

2｜新基準の主な内容

項目	改正後のポイント
資本金等	法人は原則として資本金・出資総額3,000万円以上
雇用	対象となる常勤職員を1名以上雇用
日本語	経営者または常勤職員にB2相当の能力
経歴・学歴	経営管理経験3年以上、または所定の修士相当以上の学位
事業運営	事業所の実態、法令順守、納税・社会保険等も重要

※利益剰余金・資本準備金・事務所費用を資本金に足して3,000万円とすることはできません。

3｜既存経営者の更新はどうなる？

時期	基本的な取扱い
2028年10月16日までの更新申請	新基準未達でも、経営状況や適合見込みなどを踏まえて個別に判断
2028年10月16日以降の更新申請	原則として新基準への適合が必要。ただし経営良好・納税履行・次回までの適合見込み等により個別判断の余地あり

「2028年までに3,000万円がなければ必ず帰国」という説明は正確ではありません。
一方、猶予があるから何もしなくてよいわけでもありません。

4｜今から準備すること

確認事項	御社で確認する資料・行動
在留資格・期限	在留カード、次回更新予定日を確認
資本金・株主	登記事項証明書、決算書、増資方法と資金源
従業員・日本語	雇用契約書、給与台帳、在留資格、日本語能力の資料
経営の実態	決算書、納税証明、社会保険・労働保険、事業許認可
経営者の経歴	履歴書、在職証明、学位証明など

5｜増資は、税務と資金繰りを検討してから

資本金を増やすと、法人住民税均等割などの負担が変わる場合があります。借入金の資本化（DES）や新株発行も、税務・会社法・入管審査の観点から慎重な検討が必要です。資本金だけを先に増やすことはお勧めしません。

当法人からのご提案

まず「対象判定 → 更新期限の確認 → 不足要件の洗い出し → 増資・雇用・日本語対応の計画策定」の順で進めます。税務・財務面は当法人で支援し、在留資格の申請判断・手続は必要に応じて入管業務に対応する行政書士・弁護士と連携します。

ご相談時には、在留カード、登記事項証明書、直近2期の決算書、従業員の状況が分かる資料をご用意ください。

根拠：出入国在留管理庁「在留資格『経営・管理』に係る上陸基準省令等の改正について」および公式Q&A;（2026年10月18日確認）
https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/10_00237.html

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金
（中高年層安定雇用支援コース）のご案内

厚生労働省では、いわゆる就職氷河期世代を含む中高齢者の方々の中において、
- **不安定な仕事に就いている（正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働いている）方**
- **仕事に就いておらず（無業状態である）、就職に向けてお悩みの方**
- **学校卒業後、正規雇用としての経験がない方であって、子育てなどにより就業にブランクがある方**

などの方々の正規雇用としての就職を支援しています。

※**「正規雇用労働者」**とは
① 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること
② 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること
③ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること
等の要件を満たした労働者である必要があります。なお、短時間正社員等の場合でも正規雇用労働者です。

＜支給額＞ 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計支給額	支払い方法
60万円（50万円）	**30万円（25万円）×2期**

（　）内は大企業に対する支給額

＜対象となる労働者＞ 下表①～⑤のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れの日において①～⑤のいずれにも当てはまる方を、**ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など（以下「ハローワークなど」という）の紹介で正規雇用労働者として新たに雇用する事業主**に助成金を支給します。

①	**35歳から60歳未満の方**
②	**雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間※を通算した期間が1年以下である方** ※　正規雇用労働者として雇用された期間とは、以下のa又はbのいずれか等に該当し、かつ、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事していた期間を含みます（この間、雇用保険被保険者だったか否かは問いません）。 a　自営業者（個人事業主、フリーランス等名称は問いません） b　業務独占資格を有し当該資格が必要な職業に従事していた方（就労を希望する職業が当該資格を要しない場合を除きます）
③	**雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間がない方** ※　過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間がある方でも、事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象となります。
④	**ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業に就いていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、就労に向けた個別支援を受けている方**
⑤	**正規雇用労働者として雇用されることを希望している方**

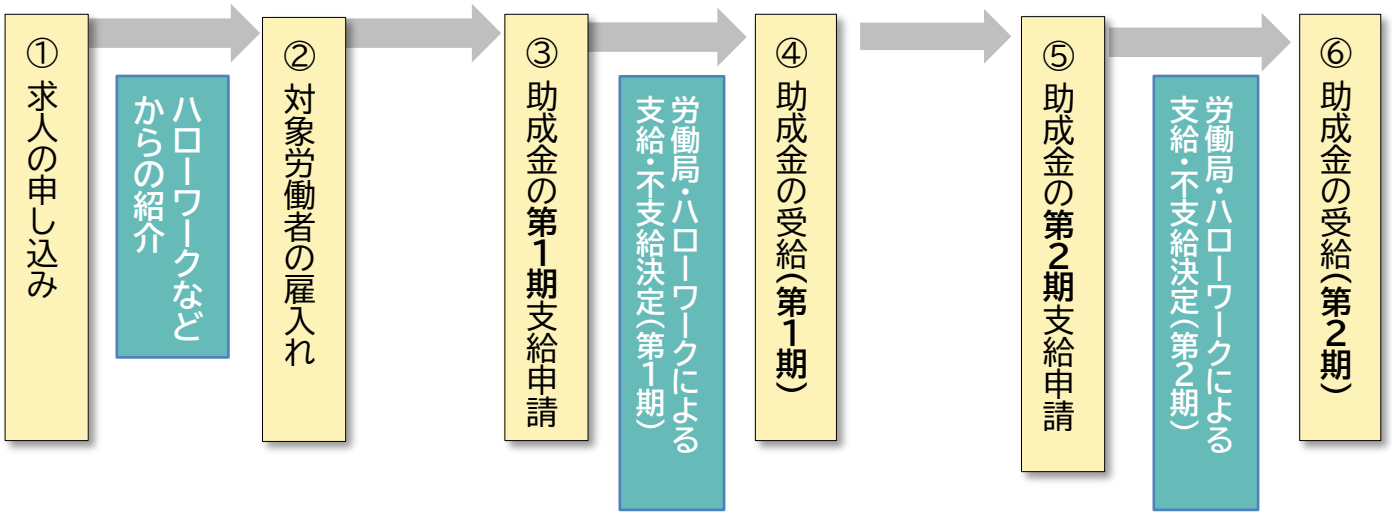
＜対象となる事業主＞ 下表①～⑥のすべてを満たす事業主が助成金の対象となります

①	**雇用保険の適用事業主であること**
②	**対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者として雇用することが確実であると認められること**
③	**対象労働者の雇入れ日の前後６カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと**
④	**対象労働者の雇入れ日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）の支給決定がなされた者（※）を、支給申請日の前日から過去３年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇等をしていないこと** （※）対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の支給決定がなされた者を含みます。
⑤	**基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の６％を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が３人以下の場合を除く。）**
⑥	**対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳、当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿などを整備・保管していること**

注）上記を満たす事業主であっても、以下に該当する場合などは助成金が支給されません

・ハローワークなどからの紹介以前に、雇入れに向けた選考を開始していた場合
・雇入れ日の前日から過去3年間に、対象労働者と雇用、請負等の関係や、出向、派遣等の関係にあった者を雇い入れた場合
・対象労働者が、雇入れをする事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族である場合
・支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
・ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れられた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があり、かつこの対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合など

＜雇入れから支給申請までの流れ＞



◆支給にあたっては、このリーフレットに掲載している要件の他にも、要件があります。
◆支給申請書等、各種様式は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html
また、e-Govを通じた電子申請も可能です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00037.html
◆ご不明な点については、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

企業に求められる労働時間の適正把握

厚生労働省では毎年11月を「過労死等防止啓発月間」としており、その一環として過重労働解消キャンペーンを実施しています。このキャンペーンでは、長時間労働が行われていると考えられる事業場等に重点監督が実施されますが、労働基準監督署が重点的に確認する事項は労務管理を行う上で重要なポイントです。以下では、この内容を確認します。

重点確認事項

厚生労働省は、重点的に確認する事項として、以下の４点を示しています。

① 時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（36協定届）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。
④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

労働時間の適正把握

日ごろの労務管理の中では、上記４点のうち、特に③の労働時間の適正把握が重要です。

労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が示されており、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、会社は労働時間を適正に把握するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められています。出勤簿で出勤の有無を把握するだけでは不十分で、業務を開始した時刻・業務を終了した時刻の把握が必要です。

また、自己申告制で労働時間を把握しているケースでは、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う必要があります。併せて、自己申告した労働時間を超えて事業場内に残っている時間について、その理由等を従業員に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかを、確認する必要があります。

その他、実際によくあるケースとして、時間外・休日労働について、タイムカード等の記録とは別に従業員からの申請を受け、タイムカード等の記録と併用しつつ、時間管理を行っていることがあります。申請のあった時間外・休日労働の時間とタイムカード等に記録されている時間に乖離が生じている場合は、時間外・休日労働の時間の申請が適正か否かについて確認する必要があります。

この機会に自社の労働時間の把握が適正な運用になっているか確認し、問題があれば早急に改善しましょう。

男性の育児休業取得率上昇と開始予定日の変更

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

厚生労働省の2025年度の雇用均等基本調査で、男性の育児休業取得率が50.9%に到達し、大きな話題になりました。


総務部長

確かに当社の男性従業員からも、育児休業の取得の申出が多くなっています。その際に、育児休業の開始予定日をいつからにするか悩むようです。



なるほど、出産予定日に子どもが生まれるとは限りませんし、産後は母子で入院していたり、里帰り出産をしたりと、様々なパターンがあるので、悩ましく思うのでしょうね。



はい。出産予定日から育児休業を申し出ていた従業員がいましたが、出産予定日よりも遅く生まれてきたケースがありました。



その方の育児休業はいつからにしたのですか。



子どもが生まれていなかったので、生まれるまで通常通り出勤し、生まれた日から育児休業の開始としました。子どもが生まれないと育児休業は取れないですよね？



いいえ。実は、子どもが生まれていなくても、配偶者の出産予定日から育児休業を取ることができます。



え！そうでしたか。この従業員は、なるべく働きたいと言っていて、部署としても1日でも多く働いてくれると助かるということで、働かせてしまいました。



ご本人が働きたいということで、会社と従業員が合意のうえ、開始予定日を繰り下げたのであれば、実質的な問題はありません。ただし、従業員が予定通り取りたいということであれば、会社は予定通り取らせる必要があります。



「子どもが生まれていないのに育児休業なんておかしい」等と言わないように、上司や周囲の従業員に伝えておく必要がありますね。ちなみに、「まだ生まれていないから、生まれるまでは開始予定日を繰り下げて欲しい」と言われたら、会社は繰り下げる必要があるのでしょうか。



従業員の開始予定日の繰り下げの申出について、会社は必ずしも応じる必要はありません。例えば引き継ぎも終わり、担当する仕事がないようなときは、最初の申出における開始予定日通り、育児休業を取ってもらうように伝えても構いません。



なるほど、しっかり整理しておきます。

ONE POINT

① 男性の育児休業取得率は年々上昇し、2025 年度には 50.9%に到達した。
② 従業員から、育児休業の開始予定日の繰り下げ変更の申出があったとしても、会社は応じる義務はない。なお、従業員と会社が合意して繰り下げることは考えられる。

厚生労働省
群馬労働局

Press Release

厚生労働省群馬労働局発表
令和８年 10 月 29 日（木）

【照会先】
群馬労働局労働基準部賃金室
室長　　竹内　義之
室長補佐　根岸　義久
（電話）０２７－８９６－４７３７

報道関係者　各位

令和８年度群馬県特定最低賃金の改正を答申

～群馬地方最低賃金審議会から４件の特定最低賃金の引上げ答申～

群馬地方最低賃金審議会（会長：米本清　高崎経済大学教授）は、本年８月６日に群馬労働局長から「群馬県製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業最低賃金」など４件の群馬県特定最低賃金の改正決定について諮問を受け、それぞれ群馬県特定最低賃金専門部会を設置して調査審議を重ねてきましたが、本年 10 月 28 日までに群馬労働局長に対し別紙のとおり群馬県特定最低賃金を引き上げる答申を行いました。

群馬労働局では、この答申を受け、異議申出の公示などの諸手続きを経て、改正決定を行い、年内には発効となる見込みです。

別紙

特定最低賃金の件名	答申日	答申のあった 時間額	引上額	引上率 %
群馬県製鋼･製鋼圧延業、鉄素形材製造業最低賃金 （略称：製鋼・鉄素形材製造業最低賃金）	10月28日	1,186円	55円	4.9%
群馬県ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、その他のはん用機械・同部分品、金属加工機械、その他の生産用機械・同部分品、事務用機械器具、サービス用・娯楽用機械器具製造業最低賃金 （略称：一般機械器具製造業最低賃金）	10月28日	1,175円	55円	4.9%
群馬県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 （略称：電気機械器具製造業最低賃金）	10月28日	1,175円	55円	4.9%
群馬県輸送用機械器具製造業最低賃金 （略称：輸送用機械器具製造業最低賃金）	10月27日	1,175円	55円	4.9%

参考

群馬県の最低賃金額の推移（過去５年間）

特定最低賃金の件名	令和 ３年度	令和 ４年度	令和 ５年度	令和 ６年度	令和 ７年度
製鋼・鉄素形材製造業最低賃金	９４６円	９７６円	１,０１７円	１,０６７円	１,１３１円
一般機械器具製造業最低賃金	９３５円	９６５円	１,００６円	１,０５６円	１,１２０円
電気機械器具製造業最低賃金	９３５円	９６５円	１,００６円	１,０５６円	１,１２０円
輸送用機械器具製造業最低賃金	９３５円	９６５円	１,００６円	１,０５６円	１,１２０円
群馬県最低賃金 （地域別最低賃金）	８６５円	８９５円	９３５円	９８５円	１,０６３円

群馬県内では、すべての使用者・労働者に適用される「群馬県最低賃金（地域別最低賃金）」のほかに、特定の産業に適用される「特定最低賃金」が設定されており、これらの産業では、群馬県最低賃金と特定最低賃金が重複して適用されますが、より金額の高い「特定最低賃金」以上の賃金を支払う必要があります。

ただし、次に掲げる者については、特定最低賃金の適用から除外され「群馬県最低賃金（地域別最低賃金）」が適用されます。

（１）１８歳未満又は６５歳以上の者

（２）雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの

（３）清掃、片付け又は賄いの業務に主として従事する者

（４）各特定最低賃金において定められた業務に主として従事する者（別表）

※　「特定最低賃金」は、従来の「産業別最低賃金」が、平成２０年７月１日から施行された「最低賃金法の一部を改正する法律」により名称変更となったものです。

M & A 譲渡し情報

Bolton

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談
建築設計業	関東地方	1億円程度	応相談(s)
精密板金加工	関東地方	1～3億円	応相談(s)
ビルメンテナンス	関東地方	1～5億円	応相談(s)
情報サービス業	関東地方	1～3億円	応相談(s)
内装工事業	関東地方	1～5億円	応相談(s)
足場仮設工事	関東地方	5～10億円	応相談

お問い合わせ先　㈱北関東M＆Aサポート　☎ 027-260-8630