

LEADBRAIN TIMES

[MAY 2026]

会社経営に必要なひと、お金、目標を相談できるパートナーでありたい

vol. 072

今月の
お役立ちコラム令和8年度税制改正
大綱のポイントを解説外国人
雇用外国人雇用で知っておくべき
入管ルールきほんの「き」お客さま
インタビュー株式会社サナックス (SANAX)
代表 山澤 千昭さん

今月のごあいさつ

人手が足りない、
コストが上がる

リードブレイン代表・皆川知幸

新緑の季節、皆さまいかがお過ごしでしょうか。ゴールデンウィークを挟んだ5月は、一年の中でも「経営の仕切り直し」をするのに最適な季節だと私は感じています。しかし今年の春は、仕切り直しどころか、気の重くなるニュースが続いています。今月はそうした足元の変化を正直にお伝えしながら、これからの中小企業経営のヒントをお届けしたいと思います。

原油高が静かに、しかし確実に経営を蝕んでいる

日本は原油輸入の約94%を中東地域に依存しており、それに用いられるタンカーの約8割がホルムズ海峡を通ります。そのホルムズ海峡周辺で、今年に入ってから緊張が高まっています。原油価格は一時的に急騰し、WTIで直前水準から約2割高まで上昇するなど、先行きの不透明感が広がっています。さらに、原油高が続くと、仕入れコストの上昇で資金繰りが悪化し、円安は輸出をしている大企業には追い風でも、多くの中小企業にとっては輸入コスト増につながり、経営を圧迫する要因となります。エネルギー価格が高騰すれば、電気代や燃料費の上昇は避けられず、経営努力だけでは吸収しきれないのが現状です。

追い打ちをかける「特定技能停止」という現実

人手不足対策の柱の一つだった外国人労働者の受け入れにも、大きな変化が生まれました。2026年3月27日、農林水産省は特定技能「外食業分野」の在留者数が受け入れ上限の5万人に達する見込みであると公式発表し、2026年4月13日をもって新規の在留資格申請は原則として不許可となりました。長期の停止は2019年に制度ができてから初めてのことで、人手不足の実態と規制のズレも浮かび上がっています。外食業を顧問先に持つ私どもとしても、これは他人事ではありません。これまで現場を支えてきた外国人スタッフが採用できなくなる。その穴をどう埋めるか。日本人採用を強化しようにも、賃上げや福利厚生充実を進めても、原材料費やエネルギーコストの上昇が重く、コスト構造として限界に近い状況にあります。

「減らすこと」を戦略として捉え直す

では、どうすればいいのか。私をご提案したいのは、発想の転換です。「人が集まらない」ことを嘆くのではなく、「少ない人数でも回る仕組みをつくる」こと。これを戦略として本気で取り組む時期に来ているのだと思います。具体的には、次のような視点が有効です。まず、業務の棚卸しです。今やっている仕事の中に、「なんとなく続いているだけ」の作業はないでしょうか。これは、「本当にこの業務は必要か?」「もっと効率的な方法はないか?」という問いを立てるプロセスです。特に、人手が豊富だった時代の慣習をそのまま惰性で引き継いでいるケ-

スは、私たちの組織に限らず、意外と多く見受けられます。形骸化してしまった会議体、作成することが目的化している報告書、複数人が関わることでかえって時間がかかる承認フローなど、一つひとつを立ち止まって見直すことが、生産性向上への第一歩となります。また、業務を内製化することに固執せず、外部の専門的なりソースであるアウトソーシングを積極的に活用することも、生産性向上とコスト効率化の両面で有効な手段です。特に、定型的な業務や、専門性の高いが頻度の少ない業務については、外部の力を借りることで、社内の貴重な人材をより付加価値の高いコア業務に集中させることができます。

次にDX(デジタルトランスフォーメーション)とアナログの融合についてです。予約管理、勤怠管理、発注業務、顧客対応の一部など、ITツールやAI、ロボットで代替できる領域は、技術の進化と共に確実に広がっています。一方で、私たちの仕事には、お客様との直接の対話から生まれる信頼関係、現場でのきめ細やかな調整、そして人の手による「ひと手間」が不可欠な部分も多く残っています。「すべてをデジタル化する」のではなく、まずは外部のサービスやツールがどのような機能を提供しているかを情報収集し、デジタルで効率化できる部分と、人が介在することで価値が高まるアナログな部分を、積極的に見極めて分業を進めてみてください。導入には初期投資や学習コストがかかりますが、長期的に見れば、単純作業から解放された社員が、より創造的で「人にしかできない」仕事に集中できるようになり、人件費と比べても十分に元が取れる場面が多くあります。

そして営業時間・提供メニューの見直しです。「売上を増やす努力」は常に重要ですが、現在の経営環境においては、「無理のない規模に整える判断」も、同じくらい重要な、立派な経営判断です。実際に、大手外食チェーンにおいても、深夜営業の短縮、年中無休体制の見直し、不採算店舗の撤退や出店計画の再考といった動きが顕著になっています。「労働時間や提供できるサービスの質を維持できる、最適な規模とは何か」という視点で、現場の疲弊度合いや顧客ニーズの変化を勘案し、私たちのビジネスモデル自体にメスを入れる勇気も求められています。

人口が減少する時代だからこそ、「最適化する勇気」を持つこと

日本の人口は減少し続け、労働力不足や消費縮小は構造的な流れです。規模維持よりも、身の丈に合った再設計が長期的な経営を守ります。「再設計」は大がかりに感じられますが、今対応しなければコスト高・人手不足・需要変化に耐えられません。今こそ、「選択と集中」ならぬ「選択と整理」が求められているのではないでしょうか。私どもは、そうした経営の再設計を、労務・バックオフィス・コスト構造の観点からご支援してまいります。お気軽にご相談ください。

令和8年度 税制改正大綱の ポイント

を解説!

今月のお役立ち
コラム



令和8年度税制改正大綱が決定されました。今回の改正は、物価高騰への対応として「所得税の課税最低限の引き上げ」が最大の焦点となったほか、企業の生産性向上を支援する大胆な減税、そして防衛力強化に向けた税制措置など、私たちの生活やビジネスに直結する大きな転換点となっています。本記事では、経営者の皆様が押さえておくべき主要な改正ポイントを整理して解説します。



項目別の主な変更内容

個人所得課税

- ✓ いわゆる「年収の壁」の見直し
- ✓ 住宅ローン控除、NISA、ひとり親控除の拡充

消費課税

- ✓ インボイス制度導入に係る経過措置の見直し
- ✓ 自動車関係諸税の総合的な見直し

法人課税

- ✓ 大胆な設備投資の促進に向けた税制措置の創設
- ✓ 研究開発税制の拡充
- ✓ 賃上げ促進税制の見直し

年収の壁「178万円」に引き上げ

年収の壁とは？

主にパートやアルバイトなどの非正規の労働者において、**年収が一定額を超えると、税金や社会保険料の負担が増えて、結果として手取り額が減ってしまうライン**のことです。大きく分けると「税金の壁」と「社会保険の壁」の2種類があります。

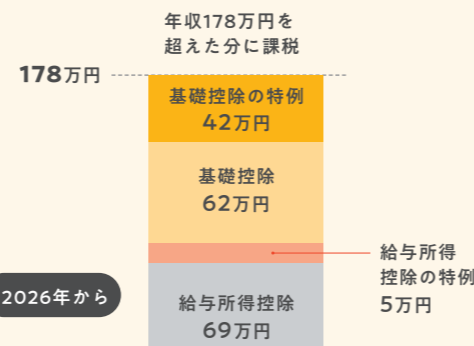
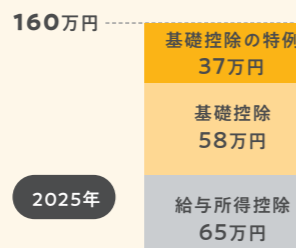
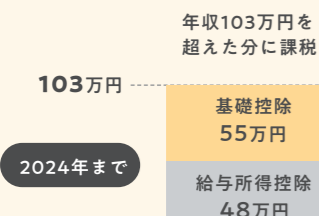


税制改正の内容は？

パート・アルバイトなどの従業員が、税負担を避けるために労働時間を抑える「就業調整（いわゆる年収の壁）」に対応するため、**所得税の課税最低限が178万円まで引き上げられます**。具体的には、物価上昇における対応として基礎控除が4万円引

き上げられるとともに、給与所得控除の最低保障額が現在の65万円から69万円に引き上げられます。これは従業員の手取りを増やして働き控えを緩和する効果があるため、**働き手不足の解消や生産性向上に繋がります**。

所得税 年収の壁



少額減価償却資産の特例が「40万円未満」に拡大

少額減価償却資産の特例とは？

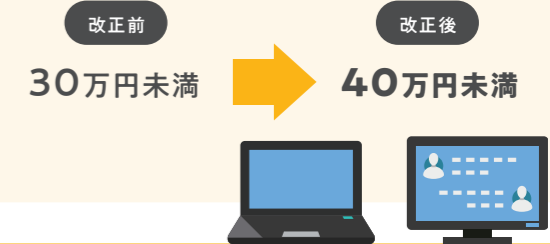
中小企業者等が一定金額未満である減価償却資産を取得した場合に、**その取得金額を全額損金算入することができる制度**です。この「一定金額」がこれまでは**30万円**でしたが、今回の改正で基準が引き上げられました。また、この制度を使用した場合、1年間で経費にできる合計の**上限額は300万円**となっています。



税制改正の内容は？

これまで「30万円未満」だった対象資産の要件が「**40万円未満**」へと引き上げられ、適用期限も令和8年3月31日から令和11年3月31日へと**3年延長**されます。これにより、これまで対象外となりがちだった高性能なパソコンや各種ソフトウェア、専門的な器具備品なども一括で経費計上しやすくなり、積極的なIT投資や職場環境整備が促進されます。ただし、**対象法人から「常時使用する従業員数が400人を超える法人」が除外される点**にはご注意ください。

対象資産の要件



インボイス制度の負担軽減措置の延長

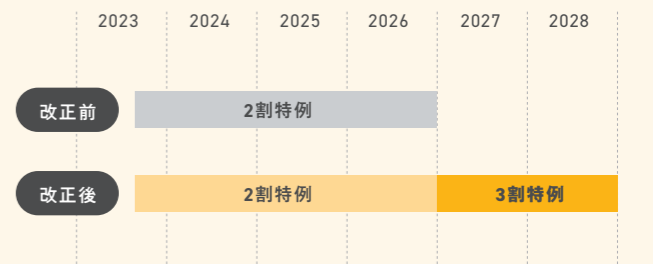
インボイス制度とは？

一定の要件を満たした適格請求書（インボイス）を発行することで、**消費税の仕入税額控除が適用される制度**です。また、インボイス制度を機に免税事業者からインボイス発行事業者になった場合、3年間納付税額を**売上げに係る消費税額の2割**とすることができる「**2割特例**」という制度もできました。



税制改正の内容は？

インボイスに登録していない事業者（免税事業者）との取引に関するルールが、**2年間延長されることになりました**。消費税の負担が急に増えないよう、**控除できる割合の引き下げペースが緩やかになります**。また、**個人事業者向け**には、これまで「2割特例」の対象となっていた個人事業者も含め、特例終了後も2年に限り、消費税の納税額を**売上税額の「3割」と**することができる措置が講じられます。



今回の改正ポイントと今後の対応

本記事では令和8年度税制改正大綱についてご紹介しました。今回の税制改正では、中小企業の設備投資を強力に後押しする制度や、人手不足の解消につながる「年収の壁」対策など、経営や雇用のあり方に直結する変更が含まれています。自社にどのような影響があるか、早めに税理士などの専門家に相談し、今後の経営戦略に役立てましょう。



日本にいる外国人なら、明日からすぐ働ける？

外国人雇用

外国人雇用で知っておくべき 入管ルールきほんの「き」

深刻な人手不足が続く中、外国人材の採用は大きな武器になります。そんな中、もしあなたの会社に優秀な外国人から応募があったらどうしますか？「日本にいる外国人なら、明日からすぐ働けるのでは？」—そんな思い込みが、思わぬ落とし穴につながることもあります。今回は、飲食店を営むA社長のケースをもとに、外国人雇用で知っておくべき入管ルール、「きほんの「き」」を解説します。



「国内人材ならすぐ来れる？」A社長の誤算

A社長からのご相談



急にバイトが辞めてシフトが回らなくてね。求人を出したら、日本国内に住んでいる外国人の子が応募してくれたんだ。日本語も上手だし、前の店でも『特定技能』でホールをしていたらしいから即戦力だよ。国内に住んでいる経験者なんだから、日本人と同じように明日からすぐ店に入ってもらって問題ないよね？

人材不足で悩んでいる時にこんな応募があれば、まさに渡りに船。「明日からすぐにシフトに入ってもらいたい！」と思うのが経営者の本音でしょう。しかし、ちょっと待ってください。日本

人材であれば「明日からよろしく！」で済む話ですが、外国人雇用の場合はそうはいきません。特定技能の転職は、許可が出るまで働けません。

特定技能は“すぐ働けない”が原則

まず知っておくべき大原則は、「特定技能外国人の場合は、たとえ国内に住んでいても、「在留資格(ビザ)の変更許可」が下りるまで、就労させることはできない」ということです。前の会社で「特定技能1号」として働いていたとしても、それはあくまで「前の会社で働くためだけに下りた許可」です。新しくA社

長の会社で働くためには、管轄の入管へ「在留資格変更許可申請」を行い、新しい在留カードが交付されるのを待つ必要があります。申請から許可までは通常1か月〜3か月程度かかります。その間の生活費や社会保険の切り替えについても、本人と企業側で認識を合わせておく必要があります。

⚠️ “ちょっとだけ”でも不法就労に

この許可を待たずに「ちょっとだけ手伝って」とフライングで働かせてしまうと、それは立派な「不法就労」です。企業側には「不法就労助長罪」が適用され、最悪の場合、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、さらに今後数年間は外国人を雇えなくなるという、非常に重いペナルティが課されます。



審査が厳格化！「実態と異なる在留資格」にご用心

もう一つ、多くの企業が直面するのが、「技術人(技術・人文知識・国際業務)」と「特定技能」の使い分けです。ここで危険なのが、本来は現場作業をメインに任せたいにもかかわらず、「通訳」や「技術者」として採用し、実際には現場の作業ばかり

りをさせているケースです。これに対し、近年入管の審査は非常に厳しくなっています。自社が任せたい業務が、本当にそのビザで許されているのか、慎重な判断が求められます。

✓ 在留資格
技術・人文知識・
国際業務(技人国)



エンジニア、通訳、マーケティングなど、専門的な知識や技術を要する「ホワイトカラー職種」として働くための資格

✓ 在留資格
特定技能



人手不足が深刻な産業分野で、即戦力となる一定の技能を持った外国人が「現場業務」に従事するための資格

「特定活動」のまま期限が切れていませんか？

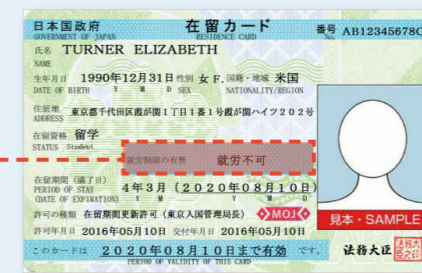
面接時、必ず本人の「在留カード」を確認することが大切です。中には、在留資格が「特定活動」になっているケースがあります。ワーキングホリデーや、次のビザへの準備期間など理由は様々ですが、「特定活動のまま在留期限が1日でも過ぎ

ていた(オーバーステイ)」というケースが稀にあります。これを知らずに雇ってしまうのも、企業側の過失となってしまいます。期限と、裏面の「資格外活動許可(週28時間以内など)」の有無は、しっかりチェックする必要があります。

在留カードを必ず
確認しましょう



1 就労制限の
有無をチェック

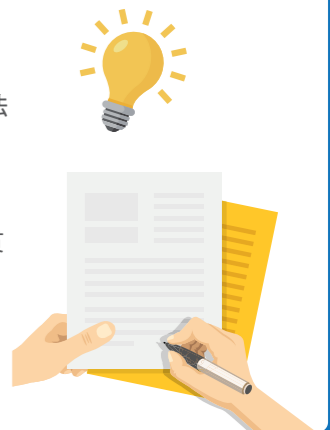


2 裏面の資格外活動
許可欄をチェック



「士業グループ」だからこそできる、攻めと守りのサポート

外国人雇用は、採用して終わりではありません。複雑な入管ルールを守る「守り」と、現場の戦力として定着させる「攻め」の両立が必要です。リードブレインは、「行政書士法人」「登録支援機関」「社会保険労務士法人」が一体となった国内でも珍しい士業グループです。複雑なビザの申請(行政書士)から、労働法令に則った労務管理(社会保険労務士)、そして入社後の生活支援や定期的な面談(登録支援機関)まで、ワンストップで一貫して経営者の皆様を強力にサポートいたします。「初めての外国人雇用でルールが分からない」「今応募がきている人を雇っていいのか不安」など、些細なことでも構いません。まずはお気軽にご連絡ください!





「わからない」の不安が、 世界へ挑む自信に変わる

株式会社サナックス (SANAX) 代表
山澤 千昭 さん

日本のスリッパ文化を 世界へ。成長を加速させる バックオフィスの伴走支援

株式会社サナックス (SANAX) は、日本の伝統的なスリッパや室内履きの価値を国内外に発信する企業です。代表の山澤さんは、起業当初、経理や労務といったバックオフィス業務に全く知識がなく、一人で途方に暮れていたといいます。リードブレンとの出会いによって、その不安がどのように解消され、世界展開という大きなビジョンへ集中できる環境を手に入れたのか、お話を伺いました。

ゼロからのスタート、決算を 前に抱いた焦りと不安

「会社を立ち上げた当初は、本当に何もわからない状態でした」と山澤さんは振り返ります。本業に邁進する一方で、経理や労務といった専門的な事務作業にはなかなか手が回らず、後回しになっていたそうです。しかし、決算の時期が近づくにつれ、「自分一人ではどうにもできない」という現実と直面し、強い不安に襲われました。

「何から手をつければいいのかさえ分からず、まさに途方に暮れていました。そんな時に知人から紹介してもらったのが、リードブレンさんだったんです」差し伸べられたプロの手は、山澤さんにとってまさに暗闇に差す一筋の光のような「救いの手」となりました。



「聞けばなんとかなる」という 安心感が経営の支えに

サポート導入後、山澤さんの心境には大きな変化が訪れました。「最も大きな変化は、『分からないことは、とりあえず聞けばいい』という絶対的な安心感を得られたことです」複雑な事務作業に頭を悩ませる時間がなくなり、精神的なゆとりが生まれたことで、山澤さんは本来のミッションである事業展開に全力を注げるようになりました。

常に背中を守ってくれる
プロがいる

という事実がプレッシャーを跳ね除け、新商品の企画や海外へのアプローチを生み出す豊かな土壌となっています。「聞いたらなんとかしてくれる」という信頼関係が、経営のスピード感を支え、さらなる飛躍への力強い原動力となっているのです。

「人」の魅力と、ワンストップで 解決できる安心感

数ある専門家の中で、なぜリードブレンを選んだのか。山澤さんはその決め手を二つのポイントで語ります。

一つ目は、サービスの包括性です。

労務と財務だけでなく、中小企業が必要とするサービスがすべてワンストップで解決できる。案件ごとに別々の会社へ依頼する手間がないのは、経営者にとって非常に大きな魅力でした

各専門家を個別に探してやり取りする時間を削減できることは、多忙な経営者にとって計り知れないメリットがあります。

そして二つ目であり、最大の理由は「人」だったといいます。

「一番の理由は、人がいいことです。皆さんが本当にいい方ばかりで、どんな些細なことでも相談でき、常に的確な回答をいただけます。また、

こちらが気づく前に『先手先手のアドバイス』をくださる、
“かゆいところに手が届く”対応に信頼を置いています

事務方の対応も非常に迅速で、契約から日々のサポートまでストレスを感じることは一切なかったと語ります。



SANAXの理念

完成度のあるモノを作る

SANAXは、何年経っても満足して履き続けられる室内履きを提供するために、伝統技術と職人の手仕事にこだわり続けています。

会社情報 COMPANY INFO

株式会社サナックス (SANAX) は日本の伝統的な技術を活かしたスリッパ・室内履きの企画・販売を行う。コロナ後のライフスタイルの変化を捉え、現在、カナダやフランスをはじめとした海外市場への進出を加速させている。

<https://www.sanax-plan.jp/>

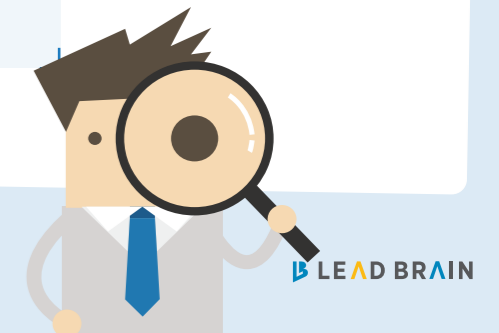


日本の室内履き文化を、カナダ、フランス、そして世界へ

現在、サナックスには海外からのオファーが相次いでいます。

「コロナ禍を経て、海外でも室内で靴を脱ぐ習慣が少しずつ広まってきました。今はカナダやフランスなどから問い合わせが来ており、海外展開に大きなチャンスを感じています」日本の伝統的なスリッパの良さ、そして室内履きの大切さを世界中に伝えたい。そんな壮大なビジョンに向けて、山澤さんの挑戦は続いています。

専門家が伴走してくれるからこそ、リスクを恐れずに成長へ集中できます。
一人で抱え込んで悩んでいる経営者の方がいたら、ぜひ頼ってみてほしい
ですね



リードブレイン LINE 公式アカウント

好評配信中！

忙しい経営者のあなたへ

- 最新のお役立ち情報
をリアルタイムでお届け
- 1対1のLINEトークで
いつでも気軽に相談



お友だち登録方法

お友達登録はこちら

[友達追加] → [QRコード]
→ 右のQRコードを読み取る

もしくはLINEアプリ内の公式アカウント一覧
検索から「リードブレイングループ」を検索



MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

コア業務に集中できる環境を！ BPOサービスのご紹介

「システムを入れたのに、なぜか現場が忙しい……」
そんなお悩みはありませんか？日々の定型的な事務作業に追われ、本来注力すべき企画や営業活動の時間が削られているとしたら、それは「業務の仕組み」を見直すチャンスです。弊社では、**お客様の業務効率化を強力にバックアップするため、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）サービスの提供に力を入れております！**

「この業務、外に出せるかな？」という小さなお悩みから構いません。まずは30分の無料オンライン相談をご活用ください。**現状のヒアリングから改善案のご提案まで、丁寧に対応いたします。**皆様のビジネスがより加速するよう、私たちが全力でサポートいたします。

無料相談受付中

30分オンライン
MTGは無料です

BPOサービスが選ばれる 3つの理由



1 属人化の解消

担当者しか分からない「ブラックボックス」をなくします

2 コストの最適化

必要な時に、必要な分だけ依頼して固定費を削減します



3 プロの精度

事務の専門スタッフが、ミスなくスピーディーに処理します。



LEAD BRAIN

会社経営に必要なひと、お金、
目標を相談できるパートナー

経済産業省認定 経営革新等支援機関
リードブレイングループ

〒101-0027 東京都千代田区神田平河町1第3東ビル301
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

リードブレイン株式会社
リードブレイン社会保険労務士法人
リードブレインBPO株式会社
リードブレイン行政書士法人