

## トピックス

## 令和8年分以後の給与の源泉徴収事務における注意点を確認しておきましょう

令和7年度税制改正により、基礎控除の見直し等（基礎控除の見直し、給与所得控除の見直し、特定親族特別控除の創設、扶養親族等の所得要件の改正）が行われました。

さらに、令和8年分以後の給与の源泉徴収事務においても対応が必要です。どのような変更があり、どのように対応する必要があるのか？ 以下で、その注意点を整理しておきます。

## 注意点① 扶養控除等(異動)申告書の記載事項の変更

令和7年分までの扶養控除等(異動)申告書には、「控除対象扶養親族」を記載することになっていましたが令和8年分以後の扶養控除等(異動)申告書には「控除対象扶養親族」に、特定親族に該当する人のうち合計所得金額が100万円以下である人を加えた「源泉控除対象親族」を記載することとされました。

## 注意点② 扶養親族等の数の算定方法の変更

令和7年分までの源泉徴収事務においては、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「控除対象扶養親族」の数を基に扶養親族等の数を算定していましたが、令和8年分以後においては、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「源泉控除対象親族」の数を基に扶養親族等の数を算定することとされました。

〈補足〉令和8年分以降の「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」においても、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「源泉控除対象親族」の数を基に扶養親族等の数を算定することとされました。

## 注意点③ 源泉徴収税額表の改正

令和8年1月1日以後に支払うべき給与については、令和7年度税制改正の内容を反映した「令和8年分 源泉徴収税額表」を使用して源泉徴収税額を求める必要があります。

〈補足〉「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」も改正されたので、令和8年1月1日以後に支払うべき賞与については、「令和8年分 賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」を使用して源泉徴収税額を求める必要があります。

★令和8年1月に支払う給与からの所得税の控除は、上記の新たなルールに沿って行うことになります。新たな扶養控除等(異動)申告書の記載内容などを確認し、新たな源泉徴収税額表を用いるようにしましょう。必要であれば、国税庁の「令和8年分 源泉徴収税額表」のダウンロードページのURLをお伝えしますので、気軽にお声掛けください。

## 子ども・子育て支援金について

子ども・子育て支援金制度は、少子化対策（児童手当の拡充、妊婦への支援給付、こども誰でも通園制度、出生後休業支援給付および育児時短休業給付、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除）のための特定財源として、令和8年度から10年度にかけて段階的に導入されます。

## ◆開始時期と徴収方法

令和8年4月分（5月末納付分）より、労使折半で子ども・子育て支援金を負担します。医療保険料と同様、毎月の賃金ならびに賞与から徴収されることになっており、産休中や育休中の場合は免除されます。制度の適用開始は、任意継続被保険者も同様です。

## ◆支援金率と年収別の負担額

負担額は、標準報酬月額ならびに標準賞与額に支援金率を乗じて求められます。支援金率は国が一律で定めることとされており、0.24%から段階的に引き上げられ、令和10年度に0.4%になる予定です。被保険者一人当たりの平均負担額は、令和8年度では450円、令和9年度では600円、令和10年度では800円と見込まれています。給与明細書には医療保険料等と区別して表示することが望ましいでしょう。

お仕事  
カレンダー  
1月

1/13

- 2025年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 納期特例適用分の2025年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

2/2

- 2025年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2025年11月決算法人の確定申告と納税・翌5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2026年2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満/2025年10月～12月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）



自動車や自転車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。

……………いわゆるマイカー等通勤者の通勤手当の非課税限度額の改正のポイント……………

区分	課税されない金額		
	改正後 (令和7年4月1日以後適用)	改正前	
①交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1か月当たりの合理的な運賃等の額(最高限度 150,000円)	同左	
②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道 55km 以上である場合	38,700円	31,600円
	通勤距離が片道 45km 以上 55km 未満である場合	32,300円	28,000円
	通勤距離が片道 35km 以上 45km 未満である場合	25,900円	24,400円
	通勤距離が片道 25km 以上 35km 未満である場合	19,700円	18,700円
	通勤距離が片道 15km 以上 25km 未満である場合	13,500円	12,900円
	通勤距離が片道 10km 以上 15km 未満である場合	7,300円	7,100円
	通勤距離が片道 2km 以上 10km 未満である場合	4,200円	同左
	通勤距離が片道 2km 未満である場合	(全額課税)	同左
③交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額(最高限度 150,000円)	同左	
④交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額(最高限度 150,000円)	同左	



★自動車や自転車などの交通用具を使用している方に通勤手当を支払っている企業では、チェックしておく必要があります。該当者がいる場合は、国税庁の資料などを紹介いたしますのでお声掛けください。

なお、電車やバスなどの交通機関のみを利用して通勤している場合の通勤手当の非課税限度額については、改正はありません。

□この改正は、令和7年11月20日に施行され、令和7年4月1日以後に支払われるべき通勤手当(同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除きます。)について適用されます。

◆4月からの道路交通法の改正により自転車にも青切符

道路交通法の改正により 2026 年4月から、自転車の交通違反に「交通反則制度」(いわゆる「青切符」制度)が導入されます。この青切符は自動車の交通違反の際に広く行われている違反処理の方法で、今までは自転車には導入されていませんでした。

これまでは自転車の交通違反が検挙されると、いわゆる「赤切符」(飲酒運転など特に悪質性・危険性が高いものに適用)等を用いた刑事手続による処理が行われていましたが、青切符の導入により、手続的な負担を軽減するとともに、違反者に前科がつくことをなくしつつ、実効性のある責任追及が可能となるものとされています。

◆従業員への周知を

通勤等で自転車を使用する従業員もいるところ、自転車への青切符導入は個人としては当然知っておくべき改正です。一方、業務において重大事故が起こった場合などは、企業に使用者責任が問われるケースなども想定されます。自転車の交通違反への取締り強化が進む中、自転車への青切符導入や、自動車のみならず、自転車の交通違反防止については、ぜひ従業員に周知していきたいところです。

誕生石 365日



1月2日の誕生石

ランドスケープ・アゲート  
(瑪瑙:めのう)

石言葉は愛・未来。  
長寿や健康、富や家内安全をもたらしてくれる。まさに新年にふさわしい石ですね。



BrainStar

社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」は、令和8年10月から防止措置を講ずることが企業に義務化される予定の「求職者等に対するセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）」と「カスタマーハラスメント（カスハラ）」について、新たに対策ポスターを制作しました。

#### ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが職場で発生してしまうと、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 事業主や社員が加害者である場合には大問題です。また、発生してしまったのに放置しておく、被害者である社員等が精神等にダメージを負う可能性があります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながります。
- そして、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラ\*については、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。

★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。これらのポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースも設けられていますので、これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載し、職場の見やすい場所に掲示しておくといいかもできません。



## 研修報告 人材開発室 室長田木さと子

### 心理学を用いたコミュニケーション力向上研修：社会福祉法人様参加者：95名

職場におけるコミュニケーション力の向上を目的に、心理学の視点を取り入れた内容を実施しました。コミュニケーション能力を高めるためには、まず「自己理解」を深めることが重要であるという観点から、参加者には自身の言動や思考の癖に気づくワークに取り組んでいただきました。

- ・なぜ特定の相手にイライラしてしまうのか
- ・なぜあの人とはうまくいかないのか
- ・なぜ自分の主張が受け入れられないのか

といった悩みは、誰もが一度は感じたことがあると思います。

その背景には、多くの場合、自分自身の「言葉や行動の癖」や「考え方のパターン」が影響しています。これらの癖は習慣化されたものなので、同じタイプの相手を苦手に感じたり、特定の相手と繰り返し衝突したりすることにつながりやすくなります。

今回の研修ではチェックシートを活用し、まず参加者一人ひとりが自身の傾向に「気づく」ことを目的としました。自己理解を深めることは、コミュニケーション改善の第一歩です。自分のことが分かるほど、相手の気持ちや考え方にも気づきやすくなります。

そうした意味で、自己理解は他者理解につながる大切な土台と言えます。

このような気づきが広がっていくことで、職場での相互理解が深まり、より協力しやすく、働きやすい雰囲気づくりにもつながっていくことが期待されます。

当日は、参加者から「なるほど」「わかる」といった声も多く、終始活発で和やかな雰囲気の中で研修が進行しました。

参加者の自己理解の促進と、コミュニケーション改善への意識づけに良い機会となったようでした。



## 新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

毎々格別のご愛顧を賜り、心より御礼申し上げます。

昨年は、私自身が腰部脊柱管狭窄症の手術を受け、健康で働けること  
ありがたき、そして支えてくださる皆様の存在の大きさをあらためて実感した  
一年となりました。

7月のユーザー会では、福岡・熊本の両会場で多くの皆様と直接お会いすることが  
でき、大きな励みをいただきました。改めて御礼申し上げます。

ユーザー会講演の中でもお話ししましたが、昨年の重要テーマの一つが、  
育児介護休業法の法改正対応です。

4月・10月と段階的に施行された改正では、制度整備に加え、

・個別周知・意向確認の実施

・40歳以上の従業員に対する継続的な意向確認

・「取得させる制度」から「選択できる環境づくり」への転換  
といった点が、実務上の重要ポイントとなりました。

今後は、「対応したかどうか」ではなく、

「継続的に運用できているか」「説明・記録が残っているか」が問われます。  
制度の形骸化を防ぐためにも

「ライフスタイルに合わせた多様な働き方」と「人事制度のメンテナンス」  
が欠かせません。

顧問先の皆様には、日常の労務管理の中で、こうした点を一つひとつ確認しながら  
伴走支援を行ってまいります。

さらに、今年には約40年ぶりとなる労働基準法の大改正が予定されており、労働時間  
管理や柔軟な働き方に関する考え方が、大きく転換する可能性があります。

自社の現行ルールが、今後も通用するのかわという視点での見直しが必要と  
なります。

また、本年10月1日からは、カスタマーハラスメント対策が企業の法的義務と  
なります。



従業員を守るための方針策定や対応体制の整備は、  
企業のリスク管理として、早期の準備が求められます。

こうした法改正・環境変化を踏まえ、昨年4月1日、  
株式会社ブレインスターグループを設立いたしました。

社労士法人としての労務管理・法令対応に加え、

人事制度構築、組織づくり、人材育成までを一体的に支援し、

制度を「作る」だけでなく、「使い続けられる形で定着させる」ことを  
重視しています。

重視しています。

メンバーは「多様な専門知識と経験を活用し、職場の問題解決に  
向けた 実効性のある支援を行う」ことを目的とし、9事業所連携に  
よるグループ体制です。

人手不足が常態化する中で、

「誰に、どのように働いてもらうのか」

「限られた人材で、どう成果を上げるのか」

は、経営そのものに直結するテーマです。

本年も、顧問先の皆様の状況に応じて、

法改正への備えから日常の労務相談、人事制度の見直しまで、

実務に即したご提案を行ってまいります。

気になる点がございましたら、どうぞお気軽にご相談ください。

今年には六十年に一度の丙午（ひのえうま）です。

ブレインスターも馬車馬（ばしゃうま）のように働きながら、

仕事のやりがいを目指して走り続けたいと思います。

本年も変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

株式会社ブレインスターグループ

社会保険労務士法人ブレインスター

代表 上田 正順

