

## 重要

## 令和8年度税制改正大綱を閣議決定 所得税の課税最低限の引き上げなどを盛り込む

令和7年12月26日、「令和8年度税制改正大綱」が閣議決定されました。令和8年度の税制改正では、次のような措置を講ずることとされています。

.....「令和8年度税制改正大綱」のポイント.....

□ 物価高への対応の観点から、次のような措置を講じ、所得税の課税最低限を178万円まで特例的に先取りして引き上げる。

- 物価上昇に連動して基礎控除等を引き上げる仕組みを創設し、これに基づき、所得税の基礎控除について、合計所得金額が2,350万円以下である個人の控除額を4万円引き上げる。  
また、所得税及び個人住民税の給与所得控除について、65万円の最低保障額を69万円に引き上げる。
- 所得税の基礎控除等の特例について、合計所得金額が655万円（令和10年分以後の各年分においては、132万円）以下である場合の基礎控除の控除額の加算額を以下のとおりとする。  
  - <令和8年分及び令和9年分>
    - ・ 合計所得金額が489万円以下である場合 42万円
    - ・ 合計所得金額が489万円を超える場合 5万円
  - <令和10年分以後の各年分> 37万円
- 給与所得控除の最低保障額を5万円引き上げる特例を創設する  
(所得税：令和8年分及び令和9年分、個人住民税：令和9年度分及び令和10年度分)。

→ 令和8・9年度の所得税の課税最低限（合計所得金額が489万円以下の場合）

{基礎控除 104万円 (58万円+4万円+42万円)} +  
{給与所得控除 74万円 (65万円+4万円+5万円)} = 178万円

.....年間収入178万円までは所得税がかからない！

- 「強い経済」の実現に向けた対応として、大胆な設備投資の促進に向けた税制措置を創設するほか、租税特別措置等の適正化の観点から、賃上げ促進税制の見直しや研究開発税制の強化等を行う。
- 税負担の公平性を確保する観点から、極めて高い水準の所得に対する負担の適正化措置の見直し等を行う。
- 自動車関係諸税について、自動車税等の環境性能割の廃止や軽油引取税の当分の間税率の廃止等を行う。  
など

★政府は、この大綱に基づいて、令和8年の通常国会に税制改正関連法案を提出する予定です。

### カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

#### ◆今年10月にも義務化か

昨年4月に東京都でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。

これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年10月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。

つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的に取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもしれません。

しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることは、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するなど、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要です。

カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまで、トータルな体制構築を目指しましょう。対策の整備がまだ不十分とお考えの際は、ぜひ当事務所にご相談ください。

### お仕事 カレンダー 2月



2/10

●2026年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

●2025年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月17日）

3/2

●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
●2025年12月決算法人の確定申告と納税  
●2026年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）  
●じん肺健康管理実施状況報告の提出  
●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）



要チェック

令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率(支援金率を含む)案が示される

令和7年12月から令和8年1月にかけて、令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率などの案が示されました。正式に決定されたわけではありませんが、この時期に公表された案のとおり決定されるのが通例となりますので、簡単に紹介しておきます。

.....令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率(支援金率を含む)の案.....

□ 令和8年度の雇用保険料率(一般の事業)について

○雇用保険料率(全体) : 令和7年度1.45%—引き下げ→令和8年度1.35%

[内訳]

①失業等給付費等充当徴収保険率: 令和7年度0.7%—引き下げ→令和8年度0.6%

②育児休業給付費充当徴収保険率: 令和7年度0.4%—据え置き→令和8年度0.4%

③二事業費充当徴収保険率 : 令和7年度0.35%—据え置き→令和8年度0.35%

〈補足〉①及び②は労使折半で負担、③は事業主のみが負担。



□ 令和8年度の健康保険の保険料率について

○医療分(原則として、令和8年3月分〔4月納付分〕から)

平均保険料率: 令和7年度10.0%—引き下げ→令和8年度9.9%

○介護分(原則として、令和8年3月分〔4月納付分〕から)

介護保険料率: 令和7年度1.59%—引き上げ→令和8年度1.62%

○子ども・子育て分(原則として、令和8年4月分〔5月納付分〕から)

令和8年4月から開始される子ども・子育て支援金制度による令和8年度の子ども・子育て支援金率: 国から示された「実務上一律の支援金率」を踏まえて「0.23%」

〈補足〉いずれも労使折半で負担。



【プラスα】 令和8年度の子ども・子育て支援金額の試算(被用者保険の被保険者について)

年収に応じて、被保険者1人当たり次の額

○年収200万円 → 月額: 約192円

○年収400万円 → 月額: 約384円

○年収600万円 → 月額: 約575円

○年収800万円 → 月額: 約767円

○年収1,000万円 → 月額: 約959円

※算出方法

- ・年収(標準報酬総額=毎月の給料とボーナスの合計額)に、国が示す一律の支援金率(0.23%)を掛けて年額を算出。
- ・年額を、12で割って月額にしたものに、1/2を掛けて算出。

★子ども・子育て支援金の試算額は、こども家庭庁から公表されたものです。

公表されている試算額は、被保険者負担分ですので、これと同額の負担が企業に発生することになります。

◆給与計算への影響は?

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。前号でもお伝えしたように給与明細書には医療保険料と区分して表示することが望ましいでしょう。なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

誕生石 365日

2月2日の誕生石



ドロップパール(真珠)

宝石言葉: 最愛の人

ドロップは雫(しずく)のこと。

自然にできたしずくのような真珠は、自分の中にある潜在的な魅力やエネルギーを引き出してくれそうです。



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

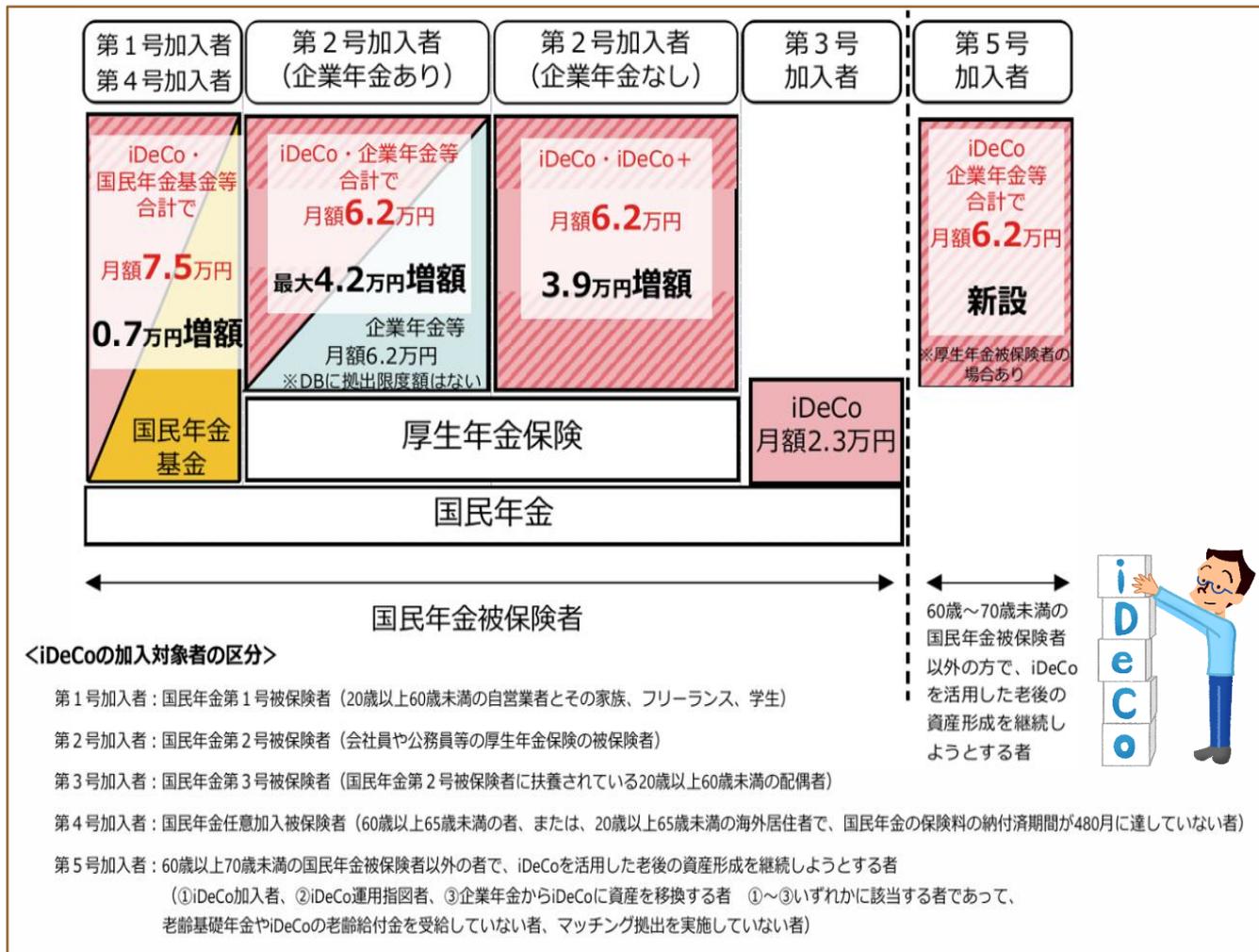
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

**決定済み  
施行前の改正**

## 拠出確定拠出年金の拠出限度額を見直し(令和8年12月～)

令和7年12月24日に公布された「国民年金基金令等の一部を改正する政令(令和7年政令第442号)」により、企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額の見直し、iDeCoの拠出限度額の見直しなどが行われることになりました(令和8年12月1日施行)。



☆たとえば、第2号加入者の場合、拠出限度額(月額)が企業年金ありの方で最大4.2万円の増額、企業年金なしの方で3.9万円の増額となります。従業員が老後の資産形成を考えるうえで知っておきたい改正といえます。施行期日(令和8年12月1日)までに、さらに詳しい情報が出てくると思いますので、必要なものがあれば、改めてお伝えします。

### 研修報告 人材開発室 室長田木さと子

接遇合同研修：福岡 社会福祉法人様 参加者30名『信頼を育むコミュニケーション研修』

高齢者施設における接遇をテーマとした研修で、複数の施設からご参加頂きました。接遇と一口に言っても、業種や職種によって求められるスキルは異なります。高齢者施設では、ご利用者様との距離が近くなるからこそ生じる難しさがあります。家族のように寄り添いながらも、家族ではない存在としての立ち位置。心を許せるような関係性を築きたい一方で、馴れ馴れしくなりすぎてはいけません。その距離感や線引きが、非常に難しい現場です。



今回の研修では、まず高齢者施設において信頼を育むコミュニケーションを考えた場合、どのようなコミュニケーションが大切か一人ひとりに振返って頂き、その後、グループで共有しました。

毎日当たり前のように行っていることほど、思い込みや盲点が生じやすいものです。そのため、自身の関りを振り返る機会を持つ事は非常に重要だと感じます。研修後のアンケートでも「自己の振り返りが印象に残った」と回答して下さる方が多く、日々を振り返ることの大切さを改めて実感しました。

後半では研修内容をふまえた上で「実際に自分自身が今後取り組むこと」を考えて頂きました。

さらに、グループごとに「私たちのグループで実践すること」を決めて頂きました。決定した目標については、約1カ月取り組んで頂き、週に1回、自己の振り返りをして頂く方法としています。

グループ目標とすることで、お互いに声を掛け合い、サポートしながら、約1カ月間、前向きに楽しく取り組んで頂ければと思います。

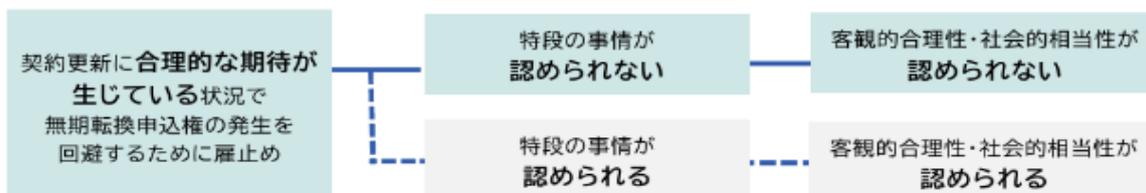
## 無期転換ルール及び多様な正社員等に関する裁判例を厚労省がとりまとめ

厚生労働省は、「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」をとりまとめ、これを公表しました。

### 1 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、無期転換申込権の発生を回避するために雇止めを行った場合、特段の事情がないときは、当該雇止めに客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。



主な裁判例 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 ▼



### 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件

令和2年6月10日宇都宮地判  
労判1240号83頁

#### 【概要】

有期契約労働者が、会社に6回目の労働契約の更新の申込みを拒絶され、雇止めを受けたことについて、労働者は合理的な期待を有し、社会生活上相当な理由を認められず、

注. 掲載されている裁判例は、いずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がありますので、ご注意ください。

有期契約労働者の無期転換前の雇止め等や多様な正社員等の労働契約関係については、実務においてトラブルが多いところです。

#### ◆資料で示されている項目

資料では、例えば以下のような項目について、裁判例や考え方が示されています。

##### (無期転換ルール)

- ・無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して上限を理由に雇止め
- ・当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- ・再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- ・細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- ・無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

##### (多様な正社員)

- ・労働条件の変更
- ・限定合意と配転命令
- ・勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向
- ・能力不足解雇

#### ◆企業実務の参考に

資料で掲載されている裁判例はいずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がある点は留意するよう注書きもされていますが、押さえておくべき論点が多く盛り込まれていますので、ぜひ実務の参考にしてください。

【「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001613904.pdf>

ご要望に応じて、担当のコンサルタントがご相談に伺います。

