

適用待ち・
適用済みの改正

令和8年度税制改正 「所得税法等の一部を改正する法律」などが成立

令和8年3月末日、令和8年度税制改正の大綱の内容を盛り込んだ「所得税法等の一部を改正する法律」が成立し、関係政令などとあわせて公布されました。どのような改正が行われるのか？ 給与等からの所得税の源泉徴収事務（年末調整・月次の源泉徴収）に関連するものをご確認ください。

……………令和8年度税制改正 給与等からの所得税の源泉徴収事務に関連するものは？……………

□ 「所得税法等の一部を改正する法律（令和8年法律第12号）」による改正

物価高への対応の観点から、物価上昇に連動して基礎控除の額等を引き上げるほか、就業調整に対応するとともに、中低所得者に配慮しつつ、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。

（令和8年12月1日または令和9年1月1日施行）

……昨年（令和7年分）の年末調整の際に引き上げられた基礎控除額や給与所得控除額などが、今年（令和8年分）の年末調整の際にさらに引き上げられます。

□ 「所得税法施行令の一部を改正する政令（令和8年政令第93号）」による改正

通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者（従業員）に支給する通勤手当の非課税限度額について、次のような改正を行う。

・通勤距離が片道65km以上の人の非課税限度額を引き上げる。

改正前		改正後	
通勤距離の区分	非課税限度額	通勤距離の区分	非課税限度額
片道55km以上	38,700円	片道55km以上65km未満	38,700円
		片道65km以上75km未満	45,700円
		片道75km以上85km未満	52,700円
		片道85km以上95km未満	59,600円
		片道95km以上	66,400円



・一定の要件を満たす駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする人の1か月当たりの非課税限度額については、その通勤距離の区分に応じた非課税限度額に1か月当たりのその駐車場等の料金相当額（上限5,000円）を加算した金額とする。
（令和8年4月1日施行）



□ 「所得税基本通達の制定について(法令解釈通達)」の改正

使用者（会社）からの食事の支給により受ける経済的利益について所得税が非課税とされる当該食事の支給に係る使用者（会社）の負担額の上限を、「月額3,500円」から「月額7,500円」に引き上げる。
（令和8年4月1日適用）

お仕事
カレンダー
5月

★詳しい内容については、気軽にお尋ねください。なお、今年（令和8年分）の年末調整に影響する基礎控除額や給与所得控除額などの見直しについては、今後機をみて、連載してお伝えします。

5/11 ● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15 ● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限

6/1 ● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

適用済み
の改正

令和8年4月からの健康保険の被扶養者の認定・年間収入の取扱いの変更を再確認

被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」といいます）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和8年4月からは、「労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入」により判定することとされました（他の収入がある場合を除きます）。

……………変更後の年間収入の取扱いの基本的な留意点……………

- ☑ **労働契約段階で見込まれる収入**を用いて被扶養者の認定を行うため、**労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等（臨時収入）**は、被扶養者の認定における年間収入に含まれないことになります。
- ☑ 保険者が労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」等の労働契約の内容が分かる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認することとされています。
……この申立ては、被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄に認定対象者本人が記載する方法や、被扶養者（異動）届の添付書類として認定対象者本人が作成した「給与収入のみである」旨の申立書を添付する方法などにより行うこととされています。
- ☑ 労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」といいます。）には、保険者は、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求めることとされています。
- ☑ 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合における当該給与収入を含む年間収入の取扱いについては、これまでどおりの取扱いとなります。
- ☑ 金額の基準（年間収入が「原則として130万円未満（一定の場合は180万円未満又は150万円未満）」であることなど）に変更はあません。

★実務においては、認定対象者が複数の事業所で勤務している場合はどうすればよいかなど、迷うことがでてくると思われます。そのようなときは、気軽にお声掛けください。

令和8年度の雇用保険の保険料率 前年度から1,000分の1（0.1%）引下げ

内 訳 事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率	
		被保険者負担分	事業主負担分
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5 [1,000分の14.5]	1,000分の5 [1,000分の5.5]	1,000分の5 [1,000分の5.5]
			1,000分の3.5 [1,000分の3.5]
			計 1,000分の8.5 [1,000分の9]
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	1,000分の15.5 [1,000分の16.5]	1,000分の6 [1,000分の6.5]	1,000分の6 [1,000分の6.5]
			1,000分の3.5 [1,000分の3.5]
			計 1,000分の9.5 [1,000分の10]
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5 [1,000分の17.5]	1,000分の6 [1,000分の6.5]	1,000分の6 [1,000分の6.5]
			1,000分の4.5 [1,000分の4.5]
			計 1,000分の10.5 [1,000分の11]

☆本年4月以降に支払う賃金から控除する雇用保険の保険料(被保険者負担分)の額が変更されているか、今一度確認しておきましょう。
()内は令和7年度の料率です。

誕生石 365日

5月2日

イエローベリル（緑柱石）

主な原産国はブラジル、ロシア、アフリカです。別名：ヘリオドールといい、ギリシャ語で太陽を意味する「ヘリオス」と贈り物を意味する「ドーロン」を組み合わせた造語だそうです。
‘太陽の贈り物’素敵ですね。



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

4月6日熊本県内医療法人様にて、今年度も新人研修の季節を迎えました。

主な研修内容：

受講者の皆さまの緊張感が伝わってくると講師側も自然と背筋が伸びるものです。今回は以下の4つのテーマで実施いたしました。



1、接遇マナー

接遇は「相手に対する思いやる行動」です。医療現場で起こるクレームの多くは、医療技術そのものではなく、ほとんどが「接遇の問題」が原因だったという報告もあるくらいです。

接遇も医療品質の一つとして捉え、日々心がけることで、患者様が安心して治療を受けられる環境が整います。それはスタッフの皆様の働きやすさにもつながります。

2、コンプライアンス

今回は特に「情報の取扱い」を中心に取り上げました。情報は目に見えないため、資産としての実感が薄くなりがちですが、扱いを誤れば重大なトラブルを招きます。日頃から慎重な取扱いが求められます。

3、クレーム対応

カスハラ防止法の施行により、クレーム＝カスハラと誤解される場面も増えていきます。しかしクレームの多くは正当な要望でありハラスメントには該当しません。正当なクレームには、相手の話を丁寧に聴き、誠実に対応することが求められます。

4、メンタルヘルスマネジメント

近年、新人研修でご要望の多いテーマです。メンタルの不調は外からは分かりにくいので、自分自身で気づくことが大切です。早期に気づき対処することで、悪化を防ぐことができます。

今回の研修では、参加された皆さまが非常に熱心に取り組んでくださり、グループワークを通じて新人同士の交流も深まりました。こうした横のつながりは、今後の業務連携をスムーズにし、職場全体のコミュニケーション向上にもつながるはずです。

また、新卒の方と既卒の方が合同で参加されたことで、すでに社会人経験のある方からも「初めて知った」「思い込みがあった」といった声が聞かれました。基本的な内容であっても、立場や経験が違えば理解の深さや捉え方も異なります。そのため、こうした基礎を繰り返し学ぶ機会を設けることの重要性を改めて感じました。

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒント

新卒・若手社員の早期離職が企業課題となっています。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果から、「新卒就職者が初めての正社員勤務先を離職した理由」と労務管理のヒントを探ります。

●離職理由の傾向

調査は2016年に第1回、2019年に第2回、2025年に第3回が行われ、各回の対象年齢や質問項目は厳密には一致しません。

しかしながら、第2回・第3回の離職者全体の回答では、男女とも「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「健康を損ねたため」「人間関係」が上位に入り、これらが普遍的な離職理由であることがうかがえます。

また、勤続1年以内に離職した若者で突出する離職要因は、男女ともに「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」となっており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着に重要であることが確認できます。

他方で、5年超勤続者の離職では「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」が高く、前向きな理由が増加しています。

●労務管理のヒント

第3回調査では、仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想し、相談状況を分析しています。

すると、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられ、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向も指摘された、としています。

不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するには、だれでも利用できる「入職直後に相談できる場」を職場外に整備することが重要であると、結論づけています。

【参考】JILPT 若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（第3回）

https://www.iil.go.jp/institute/research/2025/documents/250_01.pdf

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルの周知用リーフレットなどを公表

令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法による「労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施の義務化（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）」を踏まえ、令和8年2月に「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が作成されましたが、この度、厚生労働省から、そのマニュアルの周知用リーフレットと概要版（スタートガイド）が公表されました。

労働者数50人未満の事業者の皆さまへ

ストレスチェック が義務になります！

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）

今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）



ストレスは見えません。
チェックしましょう。

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したものです。

現在、ストレスチェックを導入していない場合は、いずれ義務化されることなので、なるべく早く導入することを考えたほうがよいでしょう。ブレインスターではストレスチェック導入のお手伝いをいたします。

まずは、担当にご相談ください。

新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」が策定されました

厚生労働省は3月31日、令和8年度から令和11年度までの「高齢者等職業安定対策基本方針」を公表しました。本方針は、高齢者がその意欲や能力に応じて活躍できる社会の実現を目的として定められるもので、同省が講じる高齢者の就業機会増大等に関する施策は、これに沿って展開されます。

◆高齢者の就業機会増大に関する目標

高齢者が本人の希望や能力に応じて働ける企業ならびに雇用の場の拡大を図り、令和11年までに以下の目標の達成を目指すとしています。

- ・60～64歳の就業率：79.0%以上（令和6年：74.3%）
- ・65～69歳の就業率：57.0%以上（令和6年：53.6%）
- ・70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上（令和7年6月1日現在：34.8%）

◆事業主が行うべき諸条件の整備

上記目標を達成するため、事業者は以下の諸条件の整備に努めるものとされています。

(1) 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

- ① 募集・採用に係る年齢制限の禁止
- ② 職業能力の開発および向上に必要な職業訓練の実施
- ③ 身体機能の低下等に配慮した作業施設の改善等
- ④ 職務の再設計等による高齢者の職域の拡大
- ⑤ 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥ 勤務時間制度の弾力化
- ⑦ 事業主の共同の取組みの推進

(2) 再就職の援助等に関する指針（一部抜粋）

- ① 再就職援助措置の実施
- ② ハローワーク等による支援の積極的な活用等

(3) 職業生活の設計の援助に関する指針

- ① 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等
- ② 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

参考】新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました | 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71908.html

