



社会保険労務士法人 SMILE より
皆様のお役に立つ経営・人事労務に関する情報をお届けします

Message From SMILE

こんにちは！SMILE 社労士の小森です

社会保険労務士法人SMILEでは、
2026年1月から、新しい取り組みを始めました。
それは、「これから私たちは、どのような想いで、
どこへ向かって進んでいきたいのか」を、あらためて
皆で考える時間を持つことです。

経営の場面では、経営計画書などを作成し
方針を示すことが一般的かもしれませんが、
私はまず、私自身がどのような想いでお客様のお役に
立ちたいのか、お客様や仲間の安心・安全・笑顔を
どのように守っていきたいのかを、共に働くメンバーに
知ってもらうことから始めたいと考えました。
また、田崎、石原が働く上で何を大切にしているのか
を理解することは、私にとってとても大切な経営のテーマです。

こうした土台を整えたうえで、私たちが本当に必要としてくださるお客様
とはどなたなのか、役に立つとはどういうことなのか、対価をいただくとはどのような関係性なのかを、
少しずつ深めていきたいと思っています。その伴走者としてお迎えしたのが、企業に寄り添うファシリ
テーター Smile-Action Managementの中小企業診断士でもある垣内芳文さんです。弊社に
合わせたオリジナルプログラムを作成いただき、1/14に最初の対話の時間を持つことができました。

自分を知り、他者を知ることから始まった対話の時間は、日々の業務から少し離れ、弊社のメンテ
ナンスとして大切な時間だったと感じています。私自身も代表という立場を離れ、一人の受講者とし
て参加できたことに、改めて大きな意味を感じました。全3回シリーズの第1回目ですが、すでに多く
の気づきがあり、「これから皆でSMILEを創っていく」という気持ちで、形になり始めています。

この毎月1回の時間を大切にしながら、今後もお客様へのより良いサービスにつなげてまいります。





人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行: 社会保険労務士法人 SMILE

〒444-2123 岡崎市鴨田南町 2-6 コスモビル鴨田 201

TEL 0564-73-3073 FAX 0564-73-3085 e-mail company@sr-2smile.jp

2

2026

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あっては、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。今後の動向に注目です。

重要・
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っていますので、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%



次ページへ続く

○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。

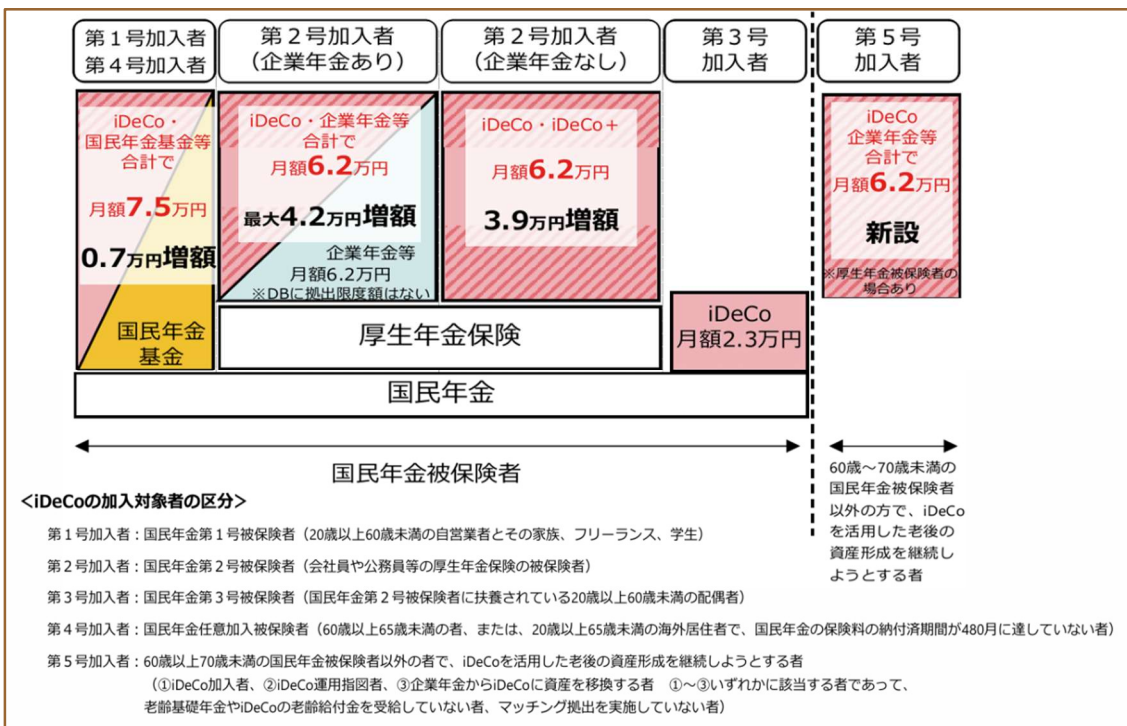
★子ども・子育て支援金の試算額は、こども家庭庁から公表されたものです。公表されている試算額は、被保険者負担分ですので、これと同額の負担が企業に発生することになります。いずれも、給与計算に影響が出てくる内容ですので、正式に決定しましたら、改めてお伝えします。

決定済み・
施行前の改正

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）。その概要を確認しておきましょう。

.....DC拠出限度額(令和8年12月～)[厚生労働省資料].....



★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。

お仕事
カレンダー
2月

2/10

●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（～3/16まで）

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）



◆あとかぎ◆今回の税制改正（課税最低額178万円）や年金制度改正（iDeCo・DC枠拡大）は、将来を考える良いきっかけです。「iDeCoって知ってる?」「DCって何?」身近な方とそんな会話から始めてみませんか。「社労士に聞いていいのかな?」ということも気軽にお声がけください。内容に応じて適切な専門家へおつなぎします。

こんなときは SMILE にご相談を😊



採用・雇用形態・退職に伴うこんなことが気になる・・・

新しく人を採用・増員するにあたり、**労働保険や社会保険の加入関係を整理したい**
 正社員・パート・短時間勤務など、**どこまで保険に加入させるべきか判断に迷う**
 雇用形態の選び方が、**将来の人件費やリスクにどう影響するのか確認しておきたい**
 退職や契約終了の際に、**会社として必要な手続きや説明を整理したい**
 離職票や資格喪失の手続きが、**後のトラブルにつながらないか気になる**

給与計算・手当の設計を見直したい・・・

給与ソフトの設定、社会保険料・雇用保険料の控除額など専門家に見てもらいたい
 各種手当が、**残業代の計算に含まれるのかどうか**分かりにくい
 今の賃金制度が、**法律や会社の実態に合っているのか**心配

残業や働き方に不安を感じる・・・

勤怠集計、残業、深夜労働、休日労働、60時間超時間外労働の判定について
 専門家に見てもらったことがない、**法律上の範囲に収まっているか**気になる
 将来、**未払残業や行政指導につながらないか**事前に整理しておきたい

労働基準監督署・年金事務所の調査に備えておきたい・・・

- 労働条件通知書 ● 賃金台帳・給与明細 ● タイムカード・出勤簿 ● 就業規則 ● 労使協定
- 定期健康診断の結果票 ● 時間外・休日労働に関する協定届
- 労働日カレンダー、労働シフト ● 有給休暇管理簿 ● 安全衛生対策

これらのどれかに「これで合ってるかな?」「心配」「不安」がある・・・

病気・休職・労災が関係するとき

仕事が原因なのか、私的な病気なのか、**どの制度が使えるのか**判断に迷う
 休職・復職の制度、判断について**整理して運用したい**

会社と労働者の双方が守れるルールと体制の整備

我が社に合った、法律に合ったルールを整備・メンテナンスしたい



お問い合わせはお気軽に、弊社ホームページ or FAXにて

事業所名・ご担当者名 () 連絡先 ()

〒444-2123 岡崎市鴨田南町2-6コスモビル鴨田201 TEL : 0564-73-3073 / FAX : 0564-73-3085