

## 社会保険130万円の壁への対応

### ◆ 4月から残業代含めず年収判定が可能に

従業員等の配偶者の年収が130万円未満で一定の要件を満たせば、配偶者は従業員等の被扶養者として自身で負担する社会保険料は発生しません。この年間収入が130万円未満かどうかは、これまで残業代等を含めて判定しなければなりません。そのため、時間外労働が増えて130万円を超えてしまうと被扶養者になれないことから、130万円未満に抑えるため就業調整を行うといった現象が「130万円の壁」として問題視されていました。

この問題点について、本年4月からは、配偶者が給与収入のみ得ている場合、残業代等を含めずに労働契約上の年収ベースで130万円未満となれば、被扶養者として認定されることとなりました。これまで被扶養者認定を受けられなかった者は、4月以降に「被扶養者(異動)届」等を提出することで認定を受けることができるようです。

### ◆ 配偶者の年収130万円以上で保険料発生

「130万円の壁」は、短時間労働者として働く者(被保険者の配偶者等)が、厚生年金・健康保険の加入対象となる5要件(従業員数が51人以上の事業所に勤務していることなど)を満たさないとして厚生年金に加入しておらず、年間収入(見込額)が130万円以上となる場合、国民年金・国民健康保険に加入することとなり、自身で負担する保険料が発生する現象のことを指します。

配偶者等の年間収入が130万円未満であれば、被保険者の被扶養者として認定を受けることができ、自身で負担する保険料は発生しません。

### ◆ 労働条件通知書等に記載の金額で判定

被保険者の配偶者等の年間収入が130万円未満かどうかについて、これまでは給与明細書、課税(非課税)証明書等により、所定外賃金(残業代等)の見込みを含めた今後1年間の収入見込額により判定していました。

ただし、前述の「130万円の壁」の問題である就業調整対策の観点から、所定外賃金の見込みを含めて判断すると年間収入が130万円以上となっても、労働契約内容によれば130万円未満である場合については、被扶養者認定の対象となる新たな取扱い(下記参照)が示されました。

### 【労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて】

被扶養者に該当する者	以下のすべての要件を満たす者 ① 認定対象者が「給与収入のみ」を得ていること ② 認定対象者が以下のいずれかに該当すること ・被保険者と同一世帯に属している場合:被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められること ・上記以外の場合:被保険者からの援助による収入額より少ないこと ③ 労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が「130万円未満(※)」であること
年間収入の判定方法	労働条件通知書等において規定される時給、労働時間、日数等を用いて算出した年間収入の見込額が130万円未満かどうかで判定 労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する臨時収入(残業代等)は含まずに判定(労働条件通知書等に記載のあるみなし残業代、固定残業代などは、従来どおり含めて判定)
手続	以下2点が必要 ① 労働条件通知書等の労働契約内容が分かる書類の提出 ② 「給与収入のみである」旨の申立て
適用開始時期	認定日が2026年4月1日以後のものについて適用

※認定対象者が60歳以上の者である場合等は180万円未満、認定対象者(被保険者の配偶者を除く)が19歳以上23歳未満である場合は150万円未満

### CONTENTS

社会保険130万円の壁への対応……………P.1  
 予定納税(所得税)の納期と減額申請期限……………P.2  
 便利なダイレクト納付を活用してみてはいかがでしょうか?……………P.3  
 企業価値担保権がスタート……………P.3  
 企業価値担保権による融資……………P.3  
 労働保険の年度更新について……………P.4  
 労働日数の変更が与える割増賃金への影響……………P.4  
 6月度の税務スケジュール……………P.5  
 今月の名言録……………P.6  
 無料相談会実施中……………P.6

最新情報は  
**ASAKのX(旧ツイッター)も**  
 ご利用ください!

随時更新しますので  
 フォローして下さい!



つまり、残業代等の臨時収入を含めずに130万円未満かどうかの判定が可能となります。  
この取扱いは、認定日が2026年4月1日以後のものについて適用されます。

なお、年間収入判定に含めなくてよい臨時収入は、あくまで労働条件通知書等に記載のない残業代等を指すため、労働条件通知書等に記載のあるみなし残業代、固定残業代などは、従来どおり年間収入に含めて判定しなければならないので注意してください。



## ◆ 給与収入以外がある配偶者等は対象外

この取扱いの対象になるためには、被保険者の配偶者等(認定対象者)の収入が「給与収入のみ」であることなど、前頁の「被扶養者に該当する者」の要件①～③を全て満たす必要があります。配偶者等に年金収入や事業収入等など給与収入以外の収入がある場合は、従来どおり給与明細書、課税(非課税)証明書等により、残業代等を含めた額で年間収入の判定をする必要があります。

## ◆ 具体的な手続き方法

この取扱いにより被扶養者認定を受けるためには、労働条件通知書等の労働契約内容が分かる書類の提出、及び「給与収入のみである旨の申立て(所定の申立書等)」が必要です。

2026年3月31日以前に、配偶者等について被扶養者認定の申請等を行った方が、残業代等の金額により配偶者等の年間収入が130万円以上となったため、その認定を受けられなかった場合には、あらためて2026年4月1日以後に「被扶養者(異動)届」を提出することにより、認定を受けることができます。

なお、詳細情報については、下記を参考にしてください。

「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係るQ&Aについて」  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>

## 予定納税(所得税)の納期と減額申請期限

### ◆ 予定納税とは

予定納税は、その年の5月15日現在において確定している前年分の所得金額や税額などを基に計算した金額(予定納税基準額)が15万円以上となる方について、その方が一括で税金を納付した場合の負担感を緩和することや、国の歳入を平準化する目的から、その年の所得税および復興特別所得税の一部をあらかじめ納付しなければならないとされている制度です。

予定納税額は、予定納税基準額の3分の1の金額を、その年に第1期および第2期として2回納付することになり、翌年の確定申告において、確定申告書で計算した税額から納付済の予定納税額を差し引くことで、税額の過不足分を精算することになります。

上記の通り、1回あたり予定納税基準額の3分の1相当額となります。

なお、2026年分の納期は、次のとおりです。

	納期限(法定納期限)
第1期分	2026年 7月31日(金)
第2期分	2026年11月30日(月)

特に振替納税の場合には、振替日当日の口座残高にご留意ください。



### ◆ 予定納税額の減額

廃業や休業あるいは業況不振などの要因で、その年分の復興特別所得税を含めた納税額を見積ったときに予定納税基準額よりも少なくなると見込まれる場合、申請を行い承認されると予定納税額が減額できます。

この申請を「予定納税の減額申請」といいます。

なお、2026年分について、申請を行う場合の提出期限は、次のとおりです。



	計算の基準日	提出期限
第1・2期分	2026年 6月30日(火)	2026年 7月15日(水)
第2期分のみ	2026年10月31日(土)	2026年11月16日(月)

★ 減額申請には見積額の算定が必要なので、減額をご希望の場合にはお早めに当事務所へご相談ください。

## 便利なダイレクト納付を活用してみたいかですか？

ダイレクト納付とは、申告書等を電子申告で提出した後、納税者の預貯金口座から、即時又は指定した期日に、口座引落しにより、国税を電子納付する手続です。

この利用に当たっては、事前にe-Taxの利用開始手続を行った上、納税地を所轄する税務署へ、専用の届出書を書面で提出していただく必要があります(個人の方は、専用の届出書をオンラインで提出することもできます)。

国税庁の報告によると、2023年度のキャッシュレス納付割合は約4割でしたが、ダイレクト納付を含む電子納税は、全体の4分の1を占め、ここ数年で順調に増えているようです。



### ◆ ダイレクト納付にするメリット

#### ① 納税手続きが楽になる

窓口での待ち時間や納付書管理の手間から解放されます。地方税では、すべての都道府県・市区町村に一括で納付できます。

#### ② 納付日が設定できる

即時納付だけでなく、納付日の指定もできるので、資金繰りを調整しながら計画的に納付できます。納付漏れの心配もありません。

#### ③ いつでもどこでも、手数料が「0円」

いつでもどこからでも納付できます。「自動ダイレクト」という方法を使えば、申告時に納付の設定ができますので、税理士に委託いただくことも可能です。クレジットカード納付等と異なり、手数料もかかりません。

ダイレクト納付は便利で効率的な方法ですが、利用する際に気を付けておきたいポイントが一つだけあります。それは「口座残高の確認」です。ダイレクト納付では、指定した日に銀行口座から自動的に振替が行われますが、残高が不足している場合、納付は実行されません。

この場合には、納期限を過ぎてしまうと延滞税が発生しますのでご注意ください。納期限前の場合には、再度期日を指定して納付も可能です。ダイレクト納付は、このリスクさえしっかり抑えれば、便利にご活用いただけます。

## 企業価値担保権がスタート

企業価値担保権とは、2026年5月25日に施行された「事業性融資の推進等に関する法律」により新設されました。不動産や有形資産だけでなく、企業の無形資産(知的財産、ノウハウ、顧客基盤、将来のキャッシュフローなど)を含めた「総財産」を事業ごと一体として担保に取ることができる新しい担保制度です。

担保の対象は「総財産」です。個別の不動産や在庫だけでなく、技術力や顧客基盤、ブランド力といった無形の経営資産を含めた「事業全体」から生み出される収益力・価値をまとめて担保とします。

従来のような経営者保証や不動産価値に依存した資金調達ではなく、対象会社の将来性や事業計画を評価して融資がおこなわれるため、経営者の個人保証や個人資産への依存を軽減することができます。

また、事業価値を高めることで金融機関と利害を共有できるため、金融機関からの継続的な経営支援や成長支援などの手厚いサポートが期待できる一方で、経営の自由度は制限される恐れもあります。

この企業価値担保権は、中立に管理するために信託会社が介入することとなります。通常の利息に加えて信託報酬などの追加コストがかかることもデメリットです。

なお、この企業価値担保権が設定された場合には、商業登記簿に登記されますが、極度額の設定(上限額の設定)は、任意であり、事業の成長に応じた資金需要の増加にも対応可能です。ただし、極度額は、借り手からの請求があれば、設定されることにはなりません。

## 企業価値担保権による融資

3メガバンクや地銀など10行以上の金融機関が、この企業価値担保権による融資に参入するようです。こうした動きは、スタートアップの資金調達には追い風となりそうです。

米国では無担保や企業価値を担保にした借り入れが、企業の負債総額の8割を占めるとの調査もあります。一方、日本では1990年代のバブル崩壊後に銀行が不良債権問題に直面して以降、担保や保証に依存して焦げ付きに備える慣行が長く続いた経緯があります。政府はこうした状況からの脱却を後押しするために、2025年に金融機関が返済可能性に応じ融資先を格付けする債務者区分で、赤字決算が続いても成長が見込めれば「正常先」として分類され得るという指針をまとめています。

金融機関が企業の将来性を見極める「目利き」に基づく融資を拡大すれば、スタートアップの資金調達はより容易になり、投資拡大にも向かいやすくなり、経済全体では、技術革新を通じた経済成長の底上げにつながるのではと考えているようです。

# 労働保険の年度更新について

労働保険の年度更新が始まりました。これは、労働保険の前年度分の確定した保険料と今年度の概算保険料を計算し、6月1日から7月10日までの間に申告・納付する手続きです。期限までにお忘れなくご対応ください。

なお、下記においては、変更しているポイントなどについてご案内します。



## ◆ 申告書の送付がされない場合があります

例年5月末から6月初旬に、労働保険の年度更新のための申告書が送付されます。一般に、紙で申告を行う場合は、この申告書を用いますが、2026年度から、労働保険の電子申請が義務付けられている法人には、送付されません。代わりに、電子申請に必要な情報を記載した通知書等が送付されます。これは電子化に伴う大きな流れの一環といえます。

### 紙の申告書を送付されない法人(電子申請が義務付けられている法人)

- ・資本金、出資金または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- ・相互会社(保険業法)
- ・投資法人(投資信託及び投資法人に関する法律)
- ・特定目的会社(資産の流動化に関する法律)

## ◆ 2026年度の労働保険料率

2026年度の労働保険料率の改定は、労災保険率・石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金については、前年度と変更はありません。

ただし、雇用保険料率については右表のとおり変更されています。いずれの事業種類においても労働者負担および事業主負担をあわせて1000分の1の率が下がっています。

なお、労働保険の年度更新における確定保険料・概算保険料の計算においては、それぞれ各年度の保険料率を用います。したがって、今回のように雇用保険料率に変更があった場合には、注意が必要です。

事業の種類	① 労働者負担 (労働者負担・雇用保険料率のみ)	② 事業主負担	雇用保険二事業の保険料率		①+② 雇用保険料率
			失業給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
(令和7年度)	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
農林水産・ ※ 製造業の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和7年度)	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000
(令和7年度)	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000

(特内の下段は令和7年4月～令和8年3月の雇用保険料率)

## ◆ 口座振替の利用

労働保険料は、事前に手続きをすることで、口座振替により納付することもできるようになっています。すでに2026年度全期・第1期の口座振替開始に係る手続きの期限は終了していますが、2026年度第2期の口座振替の申込は8月14日まで可能です。口座振替を利用することで、下表のように納付までの期間に猶予ができます。なお、労働保険事務組合に委託しているときには、労働保険事務組合の指定する期限に従う必要があります。また、口座振替については、2025年から、インターネット専業銀行である「GMOあおぞらネット銀行」も口座振替の対象となり、徐々に利便性も向上しています。

納期(2026年度)	第1期	第2期	第3期	第4期
口座振替納付日	9月7日	11月16日	2月15日	3月31日
口座振替を利用しない場合の納期限	7月10日	11月2日	2月1日	3月31日

# 労働日数の変更が与える割増賃金への影響

従業員の労働日や休日は、法令の範囲内で、会社が定めることができます。就業規則で具体的に定めている企業もあれば、毎年、年間カレンダーを作成することで定める企業もあります。労働日数や休日日数が変わると、割増賃金の金額にも影響が生じるので注意が必要です。

## ◆ 労働日数と休日日数の考え方

労働基準法は、会社が従業員に働かせてよい時間の上限を定めています。これを法定労働時間といい、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。これを年換算すると、1年間に働かせることができる時間の上限は、

理論上、次のように捉えることができます。



**1年間に働かせることができる時間の上限**  
(週40時間を前提にした年間換算の理論値)

(平 年) 40時間 ÷ 7日 × 365日 = 約 2,085時間  
(うるう年) 40時間 ÷ 7日 × 366日 = 約 2,091時間

就業規則等で定める1日の労働時間(所定労働時間)を「1年間を通じて8時間」としている前提のもと、年間の労働日数(所定労働日数)を計算すると、次のようになります。  
(なお、変形労働時間制を採用している場合には、計算方法が異なります。)

**年間の所定労働日数**

(平 年) 2,085時間 ÷ 8時間 → 260日  
(うるう年) 2,091時間 ÷ 8時間 → 261日



**この場合の年間の休日日数(所定休日日数)**

(平 年) 365日 - 260日 = 105日  
(うるう年) 366日 - 261日 = 105日

◆ **休日日数の増加と割増賃金への影響**

昨今は採用や定着の観点から、所定休日日数を増やすことを検討する企業が多く見受けられます。このとき気をつけたいのが、割増賃金への影響です。

割増賃金は時間外労働や休日労働、深夜労働をさせたときに支払いが必要となり、次の算式により計算します。

$$\boxed{\text{1時間当たりの賃金額}} \times \boxed{\text{時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数}} \times \boxed{\text{割増賃金率}}$$

月給制の場合には、この「1時間当たりの賃金額」を次の算式で計算します。

$$\boxed{\text{1ヶ月の所定賃金額}} \div \boxed{\text{1ヶ月の平均所定労働時間数(1年間の所定労働時間数} \div \text{12ヶ月)}}$$

1日の所定労働時間を変えずに所定休日日数を増やすと、所定労働日数が減ります。

そのため、「1年間の所定労働時間数」が減ることで、「1ヶ月の平均所定労働時間数」が減少します。

その結果、「1ヶ月の所定賃金額」が固定であれば、「1時間当たりの賃金額」が上昇し、割増賃金の単価も上昇することになります。

所定休日日数を増やすことを検討する場合には、このような影響が出てくることも念頭において考えることが必要です。

## 6月度の税務スケジュール

内 容	期 限
5月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収額(前年12月～当年5月分)の納付	納 期 限 6月10日(水)
所得税の予定納税額の通知	6月15日(月)
4月決算法人の確定申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税等>	申告期限 } 納 期 限 } 6月30日(火)
1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>	
法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>	
10月決算法人の中間申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)	
消費税の年税額が400万円超の1月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告<消費税・地方消費税>	
消費税の年税額が4,800万円超の3月、4月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(2月決算法人は2ヶ月分)<消費税・地方消費税>	
個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第1期分)	

## 今月の名言録

### あらゆる組織が活動の評価尺度を必要とする。

再設計や修正なしに、長期にわたって成果をあげる活動はありえない。  
あらゆる活動が陳腐化する。この事実を無視するのが政府である。  
何も止められないことが政府の最大の病であり、かつその原因である。  
病院や大学も、昨日を捨てることについては政府より若干ましなだけである。

企業の人たちも、官僚たちと同じように昨日に愛着をもつ。失敗すれば努力を倍加する。  
しかし、幸い、企業は好きにしているわけにはいかない。  
市場という冷徹な規律のもとにある。客観的な尺度としての収益性がある。  
意に染まなくとも、成功しえないもの、非生産的なものは捨てるをえない。  
この経済性が、政府、病院、軍にとっては制約要因にすぎない。

あらゆる組織が変化しなければならない。  
したがって企業以外の組織は、企業にとっての市場と収益性に相当する規律と尺度を必要とする。  
それぞれの組織がそれぞれの尺度を必要とする。

(「ドラッカー365の金言」P.F.ドラッカー著、ジョセフ・A・マチャレロ編、上田惇生訳 ダイアモンド社刊)



## 無料相談会実施中！

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がおみえでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっておりますので、必ずご連絡頂きます様よろしくお願いいたします。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

**何でも気軽にご相談ください！**

## 事務所のご案内

【名古屋オフィス】 〒460-0022

愛知県名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル東棟9階  
TEL:052-331-0135・0145 FAX:052-331-0167  
<https://asaoka-kaikei.com/>

【四日市オフィス】 〒510-0105

三重県四日市市楠町南川8-1  
TEL:059-397-8650 FAX:059-397-8651

本誌の内容に関するご質問やその他ご相談は、下記までお気軽にお問い合わせください。

税理士・行政書士 浅岡 和彦  
不動産鑑定士 佐々木 勝己  
社会保険労務士 松永 裕美

