ASAK

Insight Review

【発行元】ASAK浅岡会計事務所
ASAK佐々木不動産鑑定士事務所
ASAK社会保険労務士事務所
ASAK行政書士事務所
ASAK財産コンサルティング㈱
ASAKビジネスコンサルティング㈱

認定経営革新等支援機関（No.100623005401）

【発行日】2026年10月1日　No.231

年末調整のご準備をお願いします！

今年も早いもので、年末調整を行う時期が近づいて参りました。
今月中には、お手元に保険料控除証明書や国民年金の控除証明書などが郵送されてきます。毎年のことではありますが、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書 （マル扶）」や「給与所得者の保険料控除申告書 （マル保）」などの書類と合わせて、**11月初旬頃**までにはご準備をお願いいたします。

「年末調整」とは、給料の支払いを受ける一人一人について、毎月（日）の給料や賞与などの支払いの際に源泉徴収した税額と、その年の給与の総額について納めなければならない税額（年税額）を比べて、その過不足額を精算する手続きです。所定の申告書への記載や証明書等に漏れが無いように、ご用意いただきますようお願いいたします。

◆ 年末調整の対象者

年末調整は、会社などの給与の支払者が、その役員又は使用人に対する毎月の給与等から源泉徴収をした所得税及び復興特別所得税（以下、所得税）の合計額と、その人が、1年間（1月～12月）に納めるべき所得税との差額を精算するものです。
年末調整の対象者は以下の通りですが、2026年分の給与収入が2,000万円超の方や災害減免法の規定により、その年の給与に対する所得税および復興特別所得税の源泉徴収について徴収猶予や還付を受けた人は、対象となりませんので、別途確定申告（2027年3月15日期限）が必要になります。

(1) 1年を通じて勤務している人
(2) 年の中途で就職し、年末まで勤務している人
(3) 年の中途で退職した人のうち、次の人
① 死亡により退職した人
② 著しい心身の障害のため退職した人で、その退職の時期からみて、本年中に再就職ができないと見込まれる人
③ 12月中に支給期の到来する給与の支払を受けた後に退職した人
④ いわゆるパートタイマーとして働いている人などが退職した場合で、本年中に支払を受ける給与の総額が、136万円以下である人（退職後本年中に他の勤務先等から給与の支払を受けると見込まれる場合を除きます。）
(4) 年の中途で、海外の支店へ転勤したことなどの理由により、非居住者となった人（非居住者とは、国内に住所も1年以上の居所も有しない人をいいます。）

CONTENTS

年末調整のご準備をお願いします！ ・・・・・・・・・・・・・・・ P.1
年末調整の必要書類・・・・・・・・・・・・ P.2
今回の年末調整における主な改正項目・・・・・・・・・・・・・・・・ P.2
年末調整関係書類の変更点・・・・・ P.3
技能実習制度が廃止され、育成就労制度へ（2027年4月～）・・・・・・・・・・・・・ P.3
育成就労制度の給与は源泉徴収対象・・・・・・・・・・・・・・・・ P.5
非上場株式（取引相場のない株式の評価方法）が見直しへ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P.5
10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！

年末調整に関するお知らせ

● 弊所に対して、年末調整業務の委託をして頂いているお客様には、別途、各担当者からご案内させて頂きます。

資料のご準備の目途・・・・・11月初旬から中旬頃までにはお願いします。

必要書類については、2ページに掲載していますが、遠慮なく弊所までお問い合わせください。

年末調整の必要書類

1	**令和9年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書 (マル扶)**
2	**令和8年分 給与所得者の保険料控除申告書 (マル保)** **＜下記の証明書類は、申告書とともに原本のご提出をお願いいたします。＞** **・生命保険、地震保険、小規模企業共済等掛金の保険料控除証明書** **・国民年金の控除証明書又は、納付済み領収書** **・今年度に支払った国民健康保険の金額の分かるもの** 10月末頃までに郵送されてきます
3	**令和8年分 給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 給与所得者の特定親族特別控除申告書 兼 所得金額調整控除申告書 (マル基配特所)**

§. 下記について、対象となる方はご準備をお願いいたします。

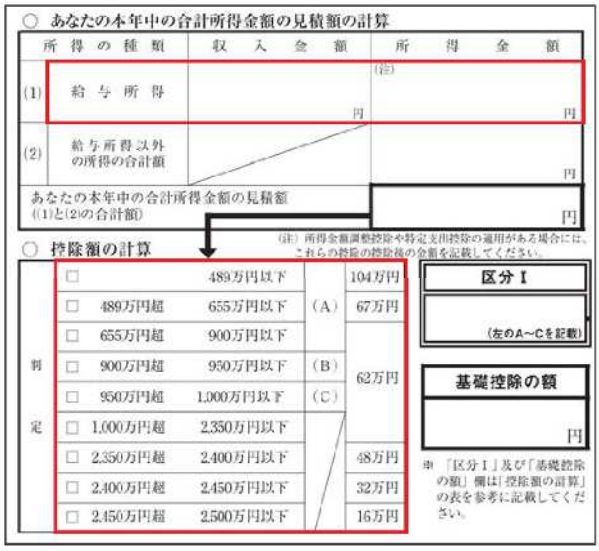
4	**今年度に入社した人は、前の会社の源泉徴収票**
5	**マイナンバーカード及び本人確認書類のコピー** ・過年度の年末調整の際にマイナンバーを提出しなかった方(ご本人、扶養親族の分) ・本年に入社された方(ご本人、扶養親族の分) ・本年に結婚や出産などにより扶養親族が増えた方(扶養親族の分)
6	**住宅借入金控除のある方(2年目以降)** ・最初の年に税務署から届いている住宅借入金等特別控除申告書 ・銀行から届く年末借入金残高証明書 ※ 令和8年中に住宅等を購入され、住宅借入金控除を初めて受ける方は、確定申告が必要となります。

今回の年末調整における主な改正項目

今回の年末調整を行うにあたり影響のある主な改正は、次のとおりです。

基礎控除	① 合計所得金額が2,350万円以下である場合の控除額を4万円引き上げて62万円とする
	② 居住者は特例として、合計所得金額が655万円以下である場合に、合計所得金額に応じて最大42万円を加算
給与所得控除	①給与所得控除額の最低保障額が74万円に引き上げ
	② 上記①に伴い、「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」を改正
扶養親族等の所得要件	・扶養控除等の対象となる所得要件を次の通りとする ・扶養親族 ・同一生計配偶者 ・ ひとり親の生計を一にする子 : 62万円以下 ・勤労学生 : 89万円以下
23歳未満の扶養親族がいる場合の生命保険料控除の特例	・新生命保険料に係る一般生命保険料控除について、23歳未満の扶養親族がいる場合には、控除額の上限が6万円に引き上げ (旧生命保険料と両方の支払がある場合も同様。ただし合計適用限度額の12万円は変わらない)

年末調整関係書類の変更点


○ あなたの本年中の合計所得金額の見積額の計算

	所得の種類	収入金額	所得金額
(1)	給与所得	円	(注) 円
(2)	給与所得以外の所得の合計額		円
あなたの本年中の合計所得金額の見積額((1)と(2)の合計額)			円

○ 控除額の計算

(注) 所得金額調整控除や特定支出控除の適用がある場合には、これらの控除後の控除後の金額を記載してください。

判定				
□		489万円以下		104万円
□	489万円超	655万円以下	(A)	67万円
□	655万円超	900万円以下		62万円
□	900万円超	950万円以下	(B)	
□	950万円超	1,000万円以下	(C)	
□	1,000万円超	2,350万円以下		
□	2,350万円超	2,400万円以下		48万円
□	2,400万円超	2,450万円以下		32万円
□	2,450万円超	2,500万円以下		16万円

区分Ⅰ

(左のA～Cを記載)

基礎控除の額

円

※「区分Ⅰ」及び「基礎控除の額」欄は「控除額の計算」の表を参考に記載してください。

◆ 基礎控除申告書

改正により基礎控除の控除額を計算する際の判定区分が変わっています。

また、給与所得控除額の改正も行われているため、給与所得の所得金額の計算にあたって、改正後の給与所得控除額で計算することに注意してください。

◆ 保険料控除申告書・・・・・記載欄が追加

23歳未満の扶養親族がいる場合の生命保険料控除の特例（以下、特例）が設けられたため、一般の生命保険料のうち新生命保険料の控除額は、23歳未満の扶養親族の有無により当てはめる計算式が異なります。

この特例を適用する場合には、保険料控除申告書（マル保）に23歳未満の扶養親族（複数いる場合は、いずれか1人）の情報を追加された記載欄に記入する必要があります。

なお、この特例は、同じ23歳未満の扶養親族である子を有する夫婦それぞれが、自身の生命保険料について適用を受けることができます。そのため、扶養控除等申告書（マル扶）には、夫婦の一方にしか扶養親族の記載がない場合でも、保険料控除申告書には、その子の情報が記載されていることがあるので注意してください。

技能実習制度が廃止され、育成就労制度へ（2027年4月～）

◆「育成就労制度」で中小企業は何が変わる？

外国人を雇用している会社やこれから採用を考えている会社の方には重要な改正があります。2027年4月からは、外国人材の受入れ制度が大きく変わるからです。

これまでの「技能実習制度」は発展的に解消され、2027年4月1日から、あらたに「育成就労制度」がスタートします。

今回の変更は、単なる制度名称の変更ではありません。これまでの「技能移転による国際貢献」という考え方から、外国人材を日本の企業で育成し、人手不足分野の人材確保につなげる制度へと大きく方向転換します。

◆ そもそも「育成就労制度」とは？

【外国人材のキャリアイメージ】

育成就労期間（原則3年間）
仕事＋日本語＋技能習得

↓

特定技能1号（通算5年まで）
即戦力として活躍

↓

特定技能2号（在留期間上限なし）
対象分野での熟練人材となり、要件満たせば家族帯同も可能

育成就労制度の目的は、外国人の「人材育成」と「人材確保」です。原則3年間の就労を通じて、外国人材を「特定技能1号」の水準まで育成することを目指しています。

まずは「育成就労」で基礎を身につけます。この育成就労期間においては、就労を通じて、外国人材が仕事に必要な技能や知識、日本語能力を身につけ、「特定技能1号」の水準まで成長することを目指しています。つまり、単に3年間働いてもらうのではなく、企業には外国人材を計画的に「育てる」という役割が求められています。外国人材にとっても、働きながら技能や日本語能力を高め、次のステップを目指す期間になります。

この次のステップとしては、育成就労を経て、必要な技能・日本語能力などの要件を満たした外国人材については、「特定技能1号」への移行を目指すことができます。

特定技能1号では、一定の専門性・技能を持った人材として働くことになります。在留できる期間は通算5年が上限ですが、育成就労で身につけた技能を活かして、さらに経験を積むことができます。したがって企業にとっては、「育成就労の3年間だけ雇用する」のではなく、「その後の特定技能まで含めて人材を育成する」という考え方が重要になります。

さらには「特定技能2号」の対象となる事業分野では、さらに熟練した技能を身につけ、要件を満たすことで、「特定技能2号」への移行を目指すこともできます。特定技能2号には在留期間の更新回数に上限がなく、一定の要件を満たせば配偶者や子の家族帯同も認められます。そのため、育成就労 → 特定技能1号 → 特定技能2号とキャリアアップしていけば、外国人材が日本で長期的に働き、企業の中核人材へ成長していくことも考えられます。

今や日本社会においては、さまざまな産業で、働く人材不足が大きな問題となっています。こうした状況下では、この育成就労制度を活用し、外国人材の活用が不可欠になってきています。

◆ ここが変わる！技能実習と育成就労

【ポイント①】・・・・・「転籍」が可能になる

中小企業にとって特に重要なのが、外国人本人の希望による転籍です。技能実習制度では、本人の希望だけで勤務先を変更することは原則できませんでした。育成就労制度では、一定の要件を満たせば、外国人本人の意向による転籍が可能になります。

ただし、いつでも自由に転職できるわけではありません。同一の業務区分であること、一定の技能・日本語能力を有していることなどの要件に加え、分野ごとに1年以上2年以下の範囲で転籍制限期間が設定されます。このことは、会社側から見ると、「採用できれば安心」ではなく、「働き続けたいと思ってもらえる会社か」が重要になってくるのです。単に給与だけでなく、職場環境・教育・日本語支援・人間関係・キャリアアップなどを含めた「定着対策」が、これまで以上に重要になります。

【ポイント②】・・・・・「3年間で育てる」仕組みに

育成就労制度では、原則3年間で外国人材を特定技能1号の水準まで育成することが目標です。企業は外国人を単なる「人手」として受け入れるのではなく、採用 → 教育 → 技能向上 → 日本語能力向上 → 特定技能へという流れを意識した人材育成が必要になります。そのため、受入れ企業は原則3年間の「育成就労計画」を作成し、認定を受ける必要があります。

【ポイント③】・・・・・すべての仕事で利用できるわけではない

育成就労制度は、どんな仕事でも利用できる制度ではありません。人手不足が認められる特定産業分野のうち、就労を通じた技能習得になじむ分野が対象となります。そのため、現在技能実習生を受け入れている企業も、「今と同じ仕事で、そのまま育成就労を利用できる」とは限りません。自社の「業種」だけではなく、外国人が実際に担当する業務区分まで確認しておく必要があります。

【ポイント④】今いる技能実習生はどうなる？

2027年4月1日に全員が育成就労へ切り替わるわけではありません。現在の技能実習生などについては、経過措置が設けられています。一定の場合には、制度施行後も認定された技能実習計画に基づき、技能実習を継続することができます。したがって企業では、「現在働いている技能実習生をどうするか」と「これから採用する外国人をどうするか」を分けて考える必要があります。

◆ 中小企業が今から確認したい5項目

（1）自社が育成就労の対象になるか業種だけでなく、外国人に担当してもらう「業務区分」まで確認しましょう。

（2）現在の技能実習生の今後を確認技能実習を継続するのか、特定技能への移行を目指すのか、人材ごとに整理します。

（3）3年間の「育成計画」を考える仕事を教えるだけでなく、技能試験や日本語能力向上まで含めた育成体制を検討します。

（4）給与・労働条件を再確認本人意向による転籍が可能になるため、同業他社と比べた待遇や職場環境も重要になります。

（5）「採用」だけでなく「定着」を考える住居、生活支援、日本語教育、社内コミュニケーション、キャリア形成なども含めて受入れ体制を見直しましょう。

これら育成就労制度への対応は、2027年4月まで待っていてはいけません。
育成就労制度のスタートは、2027年4月1日ですが、準備はすでに始まっています。
2026年4月15日からは、監理支援機関の許可申請が開始され、2026年9月1日からは、育成就労計画の施行日前認定申請も開始されています。

技能実習制度で外国人材を受け入れている会社で、2027年4月1日の育成就労制度がスタートする際から、育成就労での外国人材の受け入れをする会社はもちろん、今後の採用を検討している会社も、「2027年になってから考える」のではなく、今から準備することが大切です。

今後は、育成就労制度への移行によって、「外国人を採る」から「外国人が定着する会社」へと、外国人雇用の考え方は大きく変わってきます。これからの外国人採用では、「外国人を採用できる会社」だけではなく、「外国人から選ばれ、長く働いてもらえる会社」になれるかが重要になってきます。

人手不足が続く中、外国人材の採用・育成・定着をどう進めるのか。育成就労制度への対応を、単なる法改正対応ではなく、今後の人材戦略を考える機会として捉えてみてはいかがでしょうか。

また、総務部門における事務的な手続きとして外国人雇用は、在留資格の手続きだけでなく、給与計算、社会保険、所得税・住民税、年末調整など、さまざまな実務に関係してきます。外国人材をすでに雇用されている会社や、これから採用を検討されている会社は、「自社の場合はどうなる？」という視点で早めに準備を始めましょう。

育成就労制度の給与は源泉徴収対象

2027年4月1日から、従来の技能実習制度にかわり育成就労制度がはじまります。
これに伴い国税庁は、この育成就労制度に基づき国内に在留する外国人が受ける給与については原則、所得税の源泉徴収の対象となることを明らかにしました。
現行の技能実習制度においては、一定の要件の下で、租税条約に基づく給与に係る所得税の免税規定の対象となっていましたが、新たな育成就労制度においては、例外なく原則として同規定の対象外となる（すべて源泉徴収対象になる）ので注意が必要です。

◆ 技能実習は免税規定の対象も育成就労対象外

育成就労制度により、国内に在留することとなる外国人（育成就労外国人）は、受入れ機関（育成就労実施者）との雇用契約に基づき、育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事し、給与の支払を受けることになります。
所得税法上は、居住者が雇用契約に基づき給与の支払を受ける際には給与所得として課税対象となりますが、租税条約では、個人が「専ら…訓練を受ける」者に該当する場合には、一定の要件の下で、国内で支払われる給与に係る所得税を免除する規定（例えば日タイ租税条約第19条など）もあります。

現行の技能移転を目的とする技能実習制度により国内に在留する外国人の場合は、租税条約の「専ら…訓練を受ける」者として給与に係る所得税を免除する規定を適用できる場合がありました。
ただし、今後、この育成就労制度により就労する外国人は、人手不足分野における人材確保をも目的とした本件制度の趣旨にしたがい、国内に在留する者であり、育成就労実施者との雇用契約に基づき、育成就労産業分野に属する幅広い技能を要する業務に従事し、その対価として給与の支払を受けることが前提となっています。
このため、育成就労する外国人は、原則として、租税条約で定める「専ら…訓練を受ける」者に該当せず、育成就労実施者から支払を受ける給与の収入金額については、給与所得として、所得税の課税対象及び源泉徴収の対象になるとのことです。
従来と処理方法が異なるので注意が必要です。

非上場株式（取引相場のない株式の評価方法）が見直しへ

国税庁は非上場株式の評価方法の見直しを検討しています。有識者会議で示した算出方法は「残余利益方式」と呼ばれ、簿価純資産と収益力を考慮する方法です。現在は、「財産評価基本通達」に基づき、業種が似ている上場企業の株価を参考にする方法などが使われていますが、近年様々な手法で評価額を圧縮し、税負担を過度に軽減する事例が目立っていたため見直しが検討されはじめました。ただし、この検討案だと大幅に評価額が高くなる会社もあり、事業承継への影響も懸念されています。今後の動きには注視していきますので、方向性がハッキリしてきましたら、この紙面でもご報告します。

10月度の税務スケジュール

内　　容	期　　限
9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付	納　期　限　　10月13日（火）
特別農業所得者への予定納税基準額等の通知	通知期限　　10月15日（木）
8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・（法人事業所税）・法人住民税＞	申告期限 納付期限 11月　2日（月）
2月、5月、8月、11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＞	
2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2月、5月、11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7月、8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(6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3期分）	

今月の名言録

花のように

砂漠に見いだす清らかな泉は、旅行く人の喜びであり憩いであり、そして励ましである。
荒涼たる山野に、毅然として咲き誇る一輪の花は、また旅人へのこよなき慰めとなり励ましとなる。
今の世の中が、荒野の如く荒れ果て枯れ果てているとは敢えて言わないが、
それでもこのむつかしい時代に、人びとの心は次第に落着きを失って、索莫たる気配が感ぜられぬこともない。
おたがいに手をつなぎ、助け助けられながら生きねばならぬこの世の中である。
人の心が砂漠の如く荒れ果ててはたまらない。
せめてわれわれだけでも、清らかな泉のように、毅然たる一輪の花のように、強く正しく働いてゆこうではないか。
むつかしいことかもしれないが、自分の仕事に誇りを持ち、自分の働きに意義を感じるならば、
わが身の処し方もおのずからに見いだされてくるであろう。
どんな世の中になっても、あわてず、うろたえず、淡々として社会への奉仕を心がけてゆこう。
その姿自体が、人びとにとってすでに大きな励ましとなり、憩いとなるのである。
花のように。
泉のように。
そこにわれわれの喜びもある。

（「道をひらく」松下幸之助著　PHP研究所刊）

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いますので、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の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

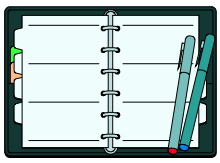
何でも気軽にご相談ください！

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