

税理士法人 AIF 事務所便り

2026.9.1/410 号



contents

- ◆令和 8 年分所得税からの給与所得控除額の改正内容
税理士 今西崇男
- ◆研究開発税制 人件費の「専ら」要件
- ◆税制・社会保険の適用 それぞれの「年収の壁」
- ◆その振込指示、本当に社長からですか？ 税理士 馬道昂志

令和 8 年分所得税からの給与所得控除額の改正内容

所得税の給与所得控除額の改正は、令和 8 年分以後の所得税について適用されます。

なお、給与所得控除額の改正に伴い「源泉徴収税額表」なども改正されていますが、改正後の源泉徴収税額表は令和 9 年 1 月 1 日以後に支払うべき給与等について適用されるため、**令和 8 年 11 月までの給与の源泉徴収事務に変更はありません**（次月払いの場合）。

令和 8 年度税制改正後の給与所得控除額

令和 8 年度税制改正により、給与所得控除額については、最低保障額 65 万円が 9 万円引き上げられ、74 万円（令和 8 年分・令和 9 年分）になりました（令和 10 年分以後は 69 万円）。

給与等の収入金額	給与所得控除額（改正された範囲）		
	改正後		改正前
	令和 8・9 年分	令和 10 年分以後	
190 万円以下	74 万円（注 1）	その収入金額×30%＋8 万円 （69 万円未満となる場合は、69 万円）	65 万円
190 万円超 220 万円以下			その収入金額×30%＋8 万円

（注） 1 給与所得控除の最低控除額等の特例（租税特別措置法第29条の4）の適用後の給与所得控除額となります。
2 給与等の収入金額が220万円超の場合の給与所得控除額に改正はありません。

〔出典〕国税庁「源泉所得税の改正のあらまし（令和 8 年 4 月）」

なお、令和 8 年分・令和 9 年分の給与等の収入金額が 69 万 1,000 円以上 220 万円未満である場合には、その給与等に係る給与所得の金額については、上記にかかわらず、次の金額とすることとされています。

給与等の収入金額	69 万 1,000 円以上 74 万 1,000 円未満	74 万 1,000 円以上 219 万 1,000 円未満	219 万 1,000 円以上 219 万 3,000 円未満	219 万 3,000 円以上 219 万 6,000 円未満	219 万 6,000 円以上 220 万円未満
その給与等に係る 給与所得の金額	なし	その収入金額 －74 万円	145 万 1,000 円	145 万 3,000 円	145 万 6,000 円

〔出典〕国税庁「源泉所得税の改正のあらまし（令和 8 年 4 月）」

改正後の給与所得控除額の適用時期と源泉徴収事務への影響

改正所得税法は令和 8 年 12 月 1 日に施行され、令和 8 年分以後の所得税について適用されます。これに伴って、令和 8 年分以後の「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」などが改正されていますが、令和 8 年 11 月までの給与の源泉徴収事務に変更は生じません（次月払いの場合）。

したがって、令和 8 年分の給与等にかかる所得税（源泉所得税）については、令和 8 年 12 月に行う年末調整の際に、改正後の「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」に基づいて 1 年間の税額を計算し、改正前の「源泉徴収税額表」によって計算した源泉徴収税額との精算を行うこととなりますので注意してください。

研究開発税制 人件費の「専ら」要件

研究開発税制のポイントは「人件費」

研究開発税制（試験研究を行った場合の法人税額の特別控除）とは、企業が試験研究を行った場合に、試験研究費に税額控除割合を乗じた金額を法人税額から控除できる制度です。実務では、試験研究費の中でも占める割合が高い「人件費」の集計がポイントとなります。この「人件費」は「専門的知識をもってその業務に専ら従事する者」に対する次のような費用をいいます。

- ・給与、賞与、諸手当、退職金
- ・法定福利費、福利厚生費 など

問題となるのは、「専ら」という要件。ここでは、100%専属で直接的な研究業務をしている「研究員」を想定しています。

<研究開発に「専ら従事する者」>

- ・プロジェクトの全期間従事する者
- ・研究部門に所属する者、専業とする者
(研究者としての肩書を有する者等)

兼任者でも「専ら」要件を満たす要件

ただ、どの企業でも、限られた人的資源の中で研究開発に取り組まざるを得ないため、研究以外の業務を兼務するケースが多く見られます。この場合、次の4要件を満たす者は、「専ら従事する者」に該当するものとして取り扱うことができます。

<兼任者が「専ら」要件を満たす4要件>

- ① 専門知識をもって、担当業務が行われる期間は専属的に従事していること
- ② 担当業務や専門知識がその研究開発に不可欠であること
- ③ 従事期間が通算しておおむね1か月（実働20日程度）以上あること
- ④ 従事状況が明確に区分され、人件費が適正に計算されていること

<具体例> 研究プロジェクト（8か月）

A氏（設計部／月給60万）、B氏・C氏（生産部／同30万）は、下記の期間に専属的に試験研究に従事した（評価・分析フェーズは業務の特殊性から断続的に従事）。

	設計開発 1～3月	試作 4～6月	評価・分析 7～8月
A氏	実働60日	実働60日	実働30日
B氏	実働20日	実働60日	—
C氏	—	—	実働30日

月稼働日数を20日とすると、人件費は合計615万円と計算するイメージになります。

- A氏 60万円/20日×150日＝450万円
- B氏 30万円/20日×80日＝120万円
- C氏 30万円/20日×30日＝45万円



プロジェクト計画書
や勤務記録を整備し
ておきましょう。

税制・社会保険の適用 それぞれの「年収の壁」

今年の税制改正で所得税年収の壁が見直し

これまで「年収を抑えて扶養の範囲で働きたい」という場合、昨年までは所得税の壁は年収 160 万円でしたが令和 8 年には **178 万円に引き上げ**られます。扶養家族が働く時間が増えても課税されるラインが上がりました。

年収の壁は住民税や社会保険もあり

収入が大体年収 100 万～110 万円を超えると住民税が掛かります。こちらは所得税に比べると課税ラインが低く、課税基準は自治体ごとに違うので確認が必要です。

社会保険の加入基準となる「106 万円の壁」は現在 51 人以上の被保険者がいる事業所で適用され「所定内賃金が月平均 8.8 万円以上」「週所定労働時間 20 時間以上」「学生でない」方が対象になります。ただし令和 8 年 10 月からは「年収 106 万円」の壁は撤廃される予定です。

影響大きい「年収 130 万円の壁」

これは 50 人以下の全事業所も対象です。

配偶者の社会保険の扶養家族で加入している場合、基準を超えると扶養から外れ自分で社会保険に加入します。扶養家族が勤めている事業所の社会保険に入るか、国民健康保険・国民年金に加入します。社会保険は保険料負担が大きいいため手取りが減ることがあります。厚労省は助成金等でその分をカバーするような制度もつくっていますが、対象者に使えるかは申請をしてみないとわかりません。

また、社会保険の事業所規模の拡大で今までは扶養家族であっても、扶養家族が勤める事業者が拡大対象事業所になれば扶養からは外れるケースも出てきます。

税制が大幅に所得税の壁を引き上げでやや楽になったかと思っても、社会保険の壁が存在すると手取りを気にする短時間労働者の働き方はそれほど大きな変化は見られないでしょう。

高齢者就業には一定の変化が

一方、働き方の変化でいうと扶養家族ではありませんが、企業に勤める高齢者で厚生年金保険の適用者は在職老齢年金の**年金停止ラインが月 65 万円**と大幅に上がったので、年金カットを意識せず就業がしやすくなったといえるでしょう。



一つの壁が崩れても全体の壁は崩れません

その振込指示、本当に社長からですか？

経営者が突然不在になっても、会社を止めないために

「社長から急ぎの振込を頼まれたが、今日は連絡が取れない」「取引先から振込先を変更したというメールが届いた」。このような場面では、なりすましによる不正送金の危険がある一方、本当に経営者が入院や事故などで連絡できない可能性もあります。どちらの場合も問題の根本は、社長本人に確認できないと会社の判断や手続きが止まってしまうことです。振込詐欺への対策と経営者の緊急時への備えは、別の問題ではありません。

メールやチャットだけで振り込まない

不正送金では、社長や役員、取引先の担当者になりすまし、「極秘案件なので他の人には相談しないでほしい」「今日中に処理してほしい」と担当者を急がせる手口が使われます。差出人名が社長になっていても、過去のやり取りが引用されていても、それだけで本物とは限りません。特に、初めての振込先、口座変更、高額送金、通常と異なる時間帯の依頼については、メールやチャットへの返信ではなく、社内で登録している電話番号や別の連絡手段を使って確認する必要があります。本人と連絡が取れない場合は、急ぎであっても一人の判断で送金せず、あらかじめ定めた代行者や複数の責任者による確認を経ることが重要です。

社長が突然入院したら、何が止まるでしょうか

経営者しか把握していない業務が多い会社では、数日連絡が取れないだけでも、給与や仕入代金の振込、借入金の手続、重要な契約、取引先への回答などが滞ります。インターネットバンキングの認証端末が社長のスマートフォンだけに設定されている、会社の実印や電子証明書の保管場所を誰も知らない、主要取引先の担当者や契約内容が社長の頭の中にしかない、といった状態は珍しくありません。社長が元気な間は効率的に見えても、急な入院や事故が起きた瞬間に会社全体のリスクとなります。

「社長不在時の手順」を文章にしておきましょう

まず、社長に連絡できない場合に誰が判断し、誰が承認し、どの範囲まで手続できるのかを決めておく必要があります。銀行振込については、通常時と緊急時の承認者を分け、一定額を超える送金や振込先変更には複数人の確認を必要とする仕組みが有効です。あわせて、銀行、顧問税理士、社会保険労務士、主要取引先などの連絡先、給与支払日、借入金返済日、重要契約の期限、印鑑や電子証明書の保管方法を整理し、権限のある人だけが確認できる場所に保管します。パスワードそのものを無防備に共有するのではなく、緊急時に正規の手続でアクセス権を引き継げるようにしておくことが大切です。

会社を守るのは、社長を疑うことではありません

振込前に本人確認を行い、社長不在時には決められた手順に従うことは、社長の指示を疑う行為ではなく、社長と会社を守るための内部統制です。「社長からの依頼でも確認する」「本人に連絡できなければ代行手順に切り替える」というルールを平時から共有しておけば、担当者は不自然な依頼を断りやすくなり、経営者が突然不在になった場合も会社を動かし続けることができます。

まずは、社長が明日から一週間連絡できなくなったと仮定し、振込、給与、契約、取引先対応のうち何が止まるかを社内で確認してみましょう。止まる業務が見つかったところが、最初に備えるべき場所です。