

# YUBISUI

---

# NEWS

公益法人版

No. 18  
2025

【特集】 幼保処遇改善改正!新規概念『施設独自の改善』とは?他



<b>法務TOPICS</b>	03
住所等変更登記の義務化について	
<b>特集</b>	04
幼保処遇改善改正！新規概念『施設独自の改善』とは？他	
<b>注目の税制</b>	08
退職所得の源泉徴収票、提出範囲の拡大と実務のポイント	
<b>労務プロセス</b>	10
カスタマーハラスメントに対する措置の義務化について	
<b>労務プロセス</b>	12
令和7年10月からの扶養の壁緩和について	
<b>医療介護の今</b>	13
「介護情報基盤」の導入に向けた助成金	
<b>相続事例</b>	14
不動産小口化商品を活用した相続税対策	
<b>システム情報PORTAL</b>	15
ログインの今	
<b>お知らせ</b>	16
年末調整の書き方解説動画公開中！ 社労士法人WEBサイトオープンしました！	

[www.yubisui.co.jp](http://www.yubisui.co.jp)



解説動画 &  
セミナー情報





登記事業部  
司法書士

柏本直輝

前職は電車の運転士。法律や登記制度に詳しくない方にも、わかりやすくお伝えできる司法書士を目指します。

# 住所等変更登記の義務化について

## 義務化のポイント

令和8年4月1日から、不動産の所有権登記名義人（個人・法人を問わず）は、住所や氏名、名称などに変更があった場合、その日から2年以内に変更登記を申請することが義務付けられます。正当な理由なく申請を怠ったときは、5万円以下の過料が科される可能性があります。

あわせて同日から、所有権登記名義人の負担軽減を目的として、事前に無料の手続きを行うことで、法務局が職権で住所等変更登記を実施する「スマート変更登記」の制度も始まります。

## 住所等変更登記とは

所有権登記名義人が個人の場合は、結婚による氏名変更や、引っ越しに伴う住所変更があったときに行う変更登記のことです。

所有権登記名義人が法人の場合は、社名変更による名称変更や、本店移転による住所地変更があったときに行う変更登記のことです。

## スマート変更登記とは

事前に簡易な手続きをしておくことで、住所や氏名等の変更があった時に、法務局が代わりに変更登記を行う制度で、登録免許税などの費用も不要です。

個人の場合は、氏名のふりがな、生年月日、メールアドレスなどの「検索性情報の申出」、法人の場合は「会社法人等番号の登記」をすれば、利用する

ことが可能です。

個人の場合、法務局が定期的に住民基本台帳ネットワーク（住基ネット）に照会し、住所等に変更があれば本人の同意を得て、職権で変更登記を行います。法人の場合、商業・法人登記上で住所等に変更があれば不動産登記システムに通知され、職権で変更登記が行われます。「検索性情報の申出」および「会社法人等番号の登記」については、既に制度が開始されています。

## 住所等変更登記の期限

所有権登記名義人の住所や氏名等に変更があった日から、2年以内に変更登記をする必要があります。令和8年4月1日より前に住所等を変更した場合で、変更登記がされていないものについては、令和10年3月31日までに変更登記をする必要があります。

## まとめ

住所等変更登記が義務化される背景としては、不動産登記簿を見ても、所有者やその連絡先が分からない「所有者不明土地」が全国で増加し、周辺の環境悪化や民間取引・公共事業の妨げとなるなど、社会問題となっていることがあります。令和6年4月からは不動産の相続登記も義務化され、所有者不明土地問題の解決を図ろうとしています。

住所等変更登記や相続登記の義務化について、ご不明な点がございましたら、ゆびすい登記事業部までお気軽にご相談ください。

# 幼保処遇改善改正！ 新規概念『施設独自の改善』 とは？他



経営コンサルティング事業部

中川 裕香

公益法人の会計・決算業務に約8年間従事した後、現在はコンサルタントとして勤務しております。  
業務の中で保育園様に関わる機会もあり、私自身の子どもも保育所に通っていることから、日々の感謝を仕事を通じてお返しできればと考えております。

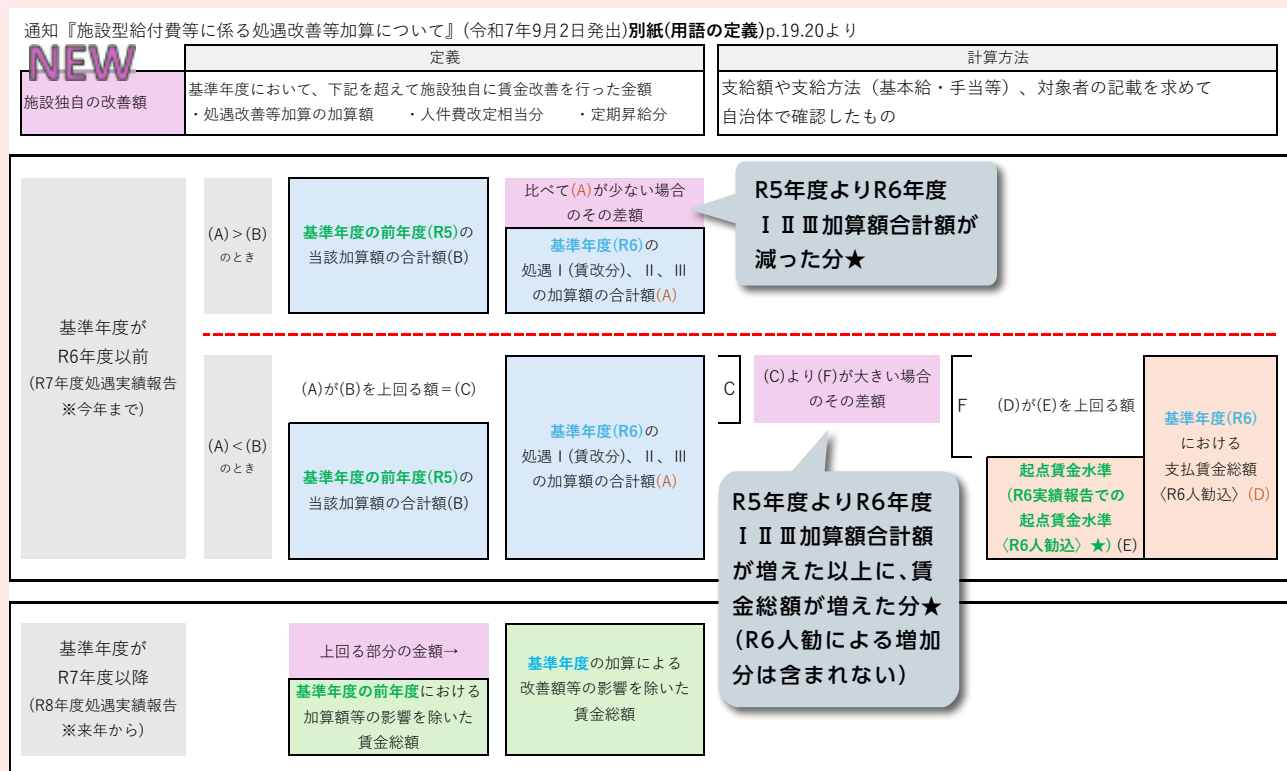
幼保業界の処遇改善等加算が、令和7年度より改正されました。本記事では、令和7年度から新たに追加された『施設独自の改善』など新規論点について解説します。

## NEW ワード 『施設独自の改善』

処遇改善の制度は、従来から『前年度の賃金水準を下げない』ということが実績報告で求められています。例えば、「A園ではR5年度の処遇Ⅰは100万円だけれど、R6年度は園児が減って80万円になったので、それを園で補填して100万円支払った」あるいは「B園では処遇80万円とは別に園独自の手当として20万円支払った」という場合はどうでしょうか。今回そういった20万円は『施設独自の改善額』として、翌年度以降前年度水準維持の計算からは除外してよいということで、『施設独自の改善額』の考え方が盛り込まれました。

この『施設独自の改善額』の計算方法は、基準年度が①R6年度以前と、②R7年度以降である場合で分けられ、さらに①はR5年度加算額からR6年度加算額へと減った場合と、増えた場合で計算式が分けられています。図式化したものが、下記になります。

図1



まず、スタートは『施設独自の改善額』とは実績報告書の『基準年度』欄に属するという事です。

『基準年度に、基準年度前年度と比較して、施設独自の改善額があった場合には、当年度と比較する際に、その分を基準年度から引いていい（維持しなくていい）』という意味です。

従って、必然的に施設独自の改善額の計算式に出てくるのは全て、基準年度と基準前年度の比較であることを最初に意識すると理解しやすくなると思います。

また算式は、『加算当年度は起点賃金水準を下回っていない（=前年の水準を維持）こと』を前提しているため、たとえば R5 支給額 > R6 支給額というようなことは想定していないことも少し念頭に置いて下さい。

**【基準年度が R6 年度である場合】**

R5 年度の加算額 > R6 年度の加算額の場合は、『加算額が減っているのに、賃金水準を維持しているということは、加算額が減った額は、園が独自で補填した額だから、施設独自の改善額』

R5 年度の加算額 < R6 年度の加算額の場合は、『加算額が増えた以上に、賃金水準が上がっている分が、施設独自の改善額』

**【基準年度が R7 年度以降の場合】**

基準年度に提出した実績報告書の仕組みが、加算額等の影響を除いた賃金総額を計算する仕組みになっていますので、『処遇改善以外の部分が基準年度前年度より基準年度に増額している分』が施設独自の改善額』ということになります。

最後に実績報告書のフォームを確認しましょう。

図 2

基準年度の賃金							⑦の内訳
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
基準年度の支払賃金の総額	基準年度の処遇改善等加算の加算額※4	基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分	施設独自の改善額	基準年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額	基準年度に支払うべき残額に対応した翌年度の賃金額	基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額 (① - ② - ③) - ④ - ⑤ + ⑥	基準年度の公定価格における人件費の改定部分
0				0	0	0	

※ 4 ②基準年度の処遇改善等加算の加算額については、基準年度に支払うことができず、その残額として加算当年度に支払った賃金額がある場合はその金額（加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額と同額）を除く。

別紙様式 6 別添 1（図 2）では、④の縦の列が、『施設独自の改善額』の入力欄ですが、各職員毎の入力ではなく、施設全体金額を合計で入力する形式となっています。

図 3

(3) 施設独自の改善額について

施設独自の賃金改善額の具体的な取組内容	
施設独自の賃金改善額の算定根拠	

別紙様式6（図3）では、施設独自の改善額について「取組内容」と「算定根拠」を書かせるような形式となっています。どのように記載すべきなのか、迷うところではありますが、現状「第4版」までのFAQでは施設独自の改善に関するものは公表されていない状況です。

例えば、R5年度からR6年度にかけて、園児や職員が大きく減ったが賃金水準を維持したというような施設では、施設独自の改善額が発生する可能性が高いかと思しますので、一度点検してみてくださいと幸いです。

## 基準年度の数字の作り方がR6年度以前とガラリと変わる？！

R6年度までの実績報告書では、A先生がR6年度7年目副主任だとしたら、基準年度の欄には『R5年度の給与規程で7年目副主任の方がいたと仮定した場合の給与額』を入力するというものでした。A先生はR5年度には、実際には6年目ですから、R5年度に支給された実額を入力できない、つまり仮定計算になるのです。

これがR7年度以降は、基準年度欄にはR6年度にA先生に支払った実額を、記載することになるのです。こうなると基準年度と当年度の勤務状況が大きく違う職員、これが問題になってきます。

その取扱いがFAQ4版で沢山盛り込まれました。ただ、複数の問いにまたがっていて、読みにくいので表に整理しました。FAQの書き方から明確でないところは、潔く『?』とさせていただきます。

図4

出典		基準年度	➔	加算当年度	調整の必要性
①	超過勤務手当	FAQ 27		加える	<b>調整は任意</b> 超過勤務手当の減少の影響で『加算額の影響を除いた支払総額』が下回る場合のみ調整すればOK ※年度毎に調整するしないを 変更してOK
		FAQ 28 29		差し引く	
②	丸ごと一年基準（当）年度いない人	通知 p19	入力しない	退職	入力しない
		通知 p19	在籍無 当年度と同水準で仮定計算	← 入職	調整必要
		FAQ 57	当年度と同水準で仮定計算	← 再雇用	<b>調整必要</b> 定年者は前年も在籍するが新入職者と同様の取扱いの適用

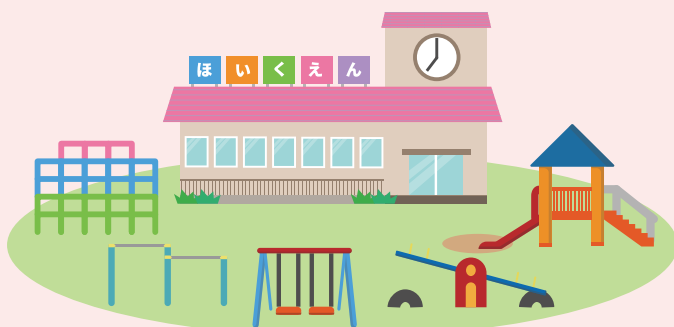
②	一年間の一部休業者	<p>FAQ 54</p> <p>休業前 12か月給与有・夏冬賞与満額</p> <p>一部休業 9か月給与有&amp;夏冬賞与満額●</p>	<p><b>調整必要？</b></p> <p>任意とは記載がない。</p>
	<p>FAQ 54</p> <p>一部休業 9か月給与有&amp;夏冬賞与満額</p> <p>休業復帰 12か月給与有・夏賞与半額★</p>	<p><b>調整必要？</b></p> <p>任意とは記載がない。</p>	
時給・日給者	<p>FAQ 55</p> <p>勤務時間・日数多</p> <p>勤務時間・日数少</p>	<p><b>調整は任意</b></p> <p>勤務時間・日数減少の影響で『加算額の影響を除いた支払総額』が下回る場合のみ調整すればOK</p>	
	<p>FAQ 56</p> <p>勤務時間・日数少</p> <p>勤務時間・日数多</p>	<p><b>調整は任意？必要？</b></p> <p>任意とは記載がない。ただ、No55の取扱が任意なら、任意の可能性が高い？</p>	

ポイントとしては、①『超過勤務手当の調整』は当年度を調整し、②『個別職員の勤務状況に合わせた調整』は前年度を調整します。

FAQには、超過手当は休業の際の計算例も分かりやすく書かれています。よろしければ一度、こども家庭庁HP (<http://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido>) でご一読下さい。実績報告様式をダウンロードし、見比べながら当記事をご覧くださいと、よりイメージが深まるかもしれません。

こちらの記事を執筆しております9月11日現在、9月2日の改正通知が出た際の時期となります。FAQは現在第4版、今後も新しい情報が出続けることかと思えます。

今後も新規の情報につきましては、ゆびすい幼保メルマガで、解説やセミナー等の告知を行ってまいりますので、ぜひご登録をお願い致します。



幼保業界向けゆびすい  
メルマガ登録はこちら





堺 事業部  
税 理 士

瀬 田 健 人

企業、公益法人など多数の顧問先様を担当しており、相続対策にも応じます。今は、マラソンの完走が目標です。

# 退職所得の源泉徴収票、提出範囲の拡大と実務のポイント

現行制度上、退職金を支給した場合、全ての受給者に対して「退職所得の源泉徴収票・特別徴収票」を交付する必要があります。また、受給者が役員である場合に限り、税務署と市区町村に対しても同源泉徴収票の提出が必要です。

令和7年度の税制改正により、この提出範囲が拡大され、役員だけでなく全ての受給者についても税務署と市区町村への提出が必要となりました。この改正は令和8年以降の退職者について適用されます。この機会に、退職金を支給した場合の会社側の手続きを整理しておきましょう。

本稿にて、一連の流れをわかりやすくまとめましたのでご参照下さい。

## 1 退職所得の受給に関する申告書

退職金支給日までに「退職所得の受給に関する申告書」を受給者に記入してもらい、会社に提出してもらいましょう。提出がない場合、退職金の20.42%が自動的に源泉徴収されることになります。

記入する内容は、受給者の氏名や住所、勤続期間などです。同年中、または過去に他社などからも退職金の支給を受けている場合にはその内容も記入してもらいます。この申告書に基づいて、退職金から天引きする源泉所得税や住民税を計算します。

## 2 退職所得、源泉所得税等の原則的計算方法

{収入金額(源泉徴収される前の金額) - 退職所得控除額(※)} × 1/2 = 退職所得

・ 退職所得 × 源泉所得税率(累進課税率) = 源泉所得税額

・ 退職所得 × 10% = 住民税の特別徴収額

※退職所得控除は、勤続20年までは1年ごとに40万円、21年目以降は70万円ずつ増加していきます。例えば、勤続23年の場合の退職所得控除は40万円 × 20年 + 70万円 × 3年 = 1,010万円です。この退職所得控除が退職金支給額を超えた場合、退職所得がゼロとなり、源泉所得税等は発生しません。(源泉所得税は発生しなくても、源泉徴収票の提出は必要です。)

例) 退職金1,500万円、勤続期間23年の場合の源泉所得税等

退職所得: (1,500万円 - 1,010万円) × 1/2 = 245万円

源泉所得税等: (245万円 × 10% - 97,500円) × 102.1% = 150,597円(国税庁HP税率表参照)

住民税: 245万円 × 10% = 245,000円(一定税率)

### 3 源泉所得税、住民税の納付

源泉所得税等が発生する場合は、源泉所得税を税務署へ、住民税を市区町村へそれぞれ納付します。

納付期限は、原則退職月の翌月 10 日です。

### 4 退職所得の源泉徴収票の交付、提出

(改正前：令和 7 年中の退職者の場合)

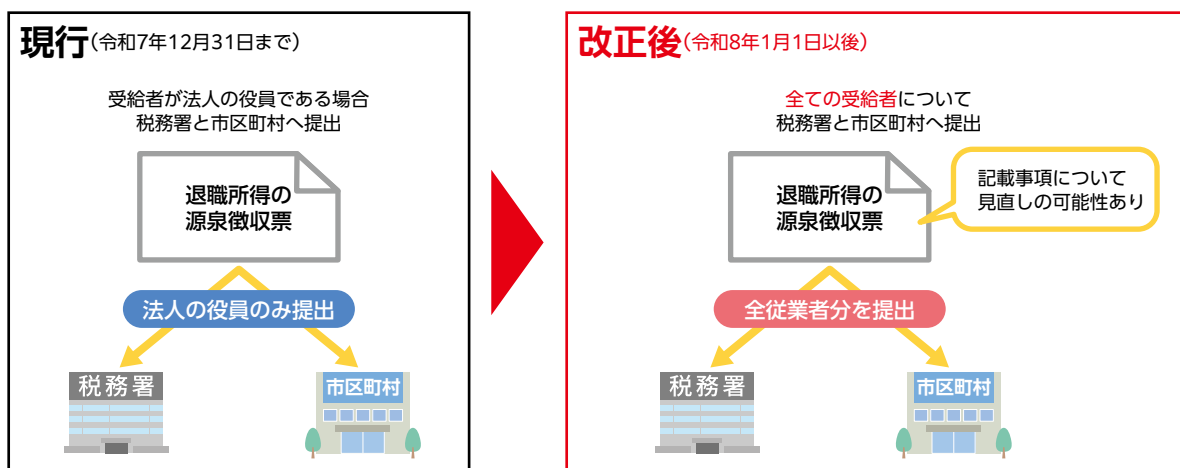
- 退職金受給者への交付・・・退職後 1 か月以内に**全ての退職金受給者**へ交付
  - 市区町村への提出・・・**受給者が役員の場合のみ**、退職後 1 か月以内に提出
  - 税務署への提出・・・**受給者が役員の場合のみ**、退職後 1 か月以内に提出
- ※税務署への提出は、翌年 1 月末までに 1 年分まとめて提出可

(改正後：令和 8 年以降の退職者の場合)

- 退職金受給者への交付・・・退職後 1 か月以内に**全ての退職金受給者**へ交付
  - 市区町村への提出・・・**全ての退職金受給者**について退職後 1 か月以内に提出
  - 税務署への提出・・・**全ての退職金受給者**について退職後 1 か月以内に提出
- ※税務署への提出は、翌年 1 月末までに 1 年分まとめて提出可

#### 【改正の内容】

◆退職所得の源泉徴収票の提出が税務署・市区町村共に一律義務化(いずれも**居住者**が対象)



### 5 まとめ

退職所得の源泉徴収票は、現行制度においても全受給者に対して交付が必要(源泉所得税が発生しない場合も同様)です。税務署と市役所の提出が必要なのは役員のみですが、改正により令和 8 年以降の退職から、全受給者が対象となります。退職金を支給する場合は、源泉徴収票の作成を忘れないようにしましょう。



社 労 東 京 事 業 部  
社 会 保 険 労 務 士

篠原里奈

神奈川県出身の篠原です。趣味は舞台観劇とサンリオキャラグッズの収集です。ミャクミャクは可愛いと思う派です。

# カスタマーハラスメント に対する措置の義務化について

昨今、様々なハラスメントが取り上げられるようになりました。

その中でも「カスタマーハラスメント(カスハラ)」について、事業主に対策を義務づける法律(以下、カスハラ法)が2025年6月に国会で可決されました。施行は早ければ2026年10月頃と見込まれています。

本稿では、社会全体の関心が高まるカスハラについてご案内いたします。

## カスハラとは

カスハラは、次の3つの要件をすべて満たすものと定義されています。

- (1) 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者による行為であること
- (2) 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- (3) 労働者の就業環境が害されること

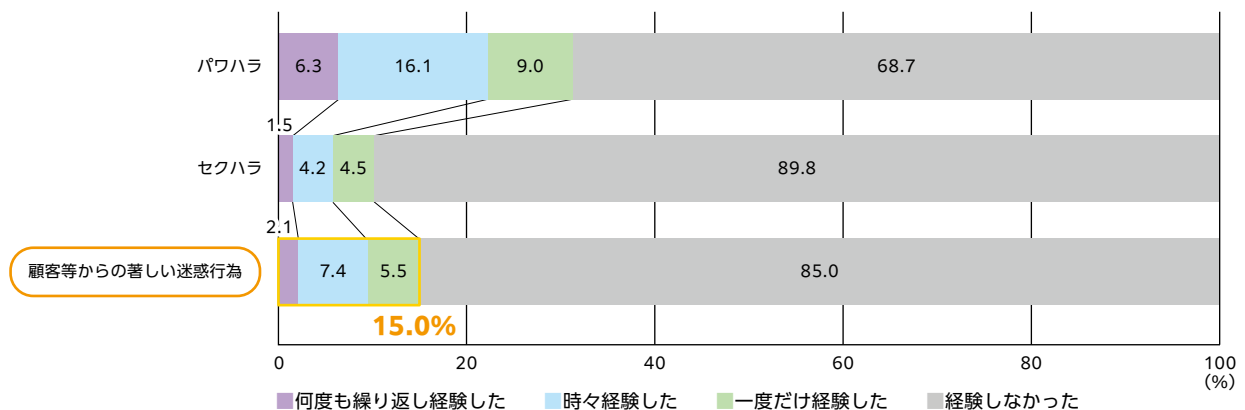
要求内容が妥当でも、その手段が社会通念上不当であればカスハラとされ、逆に手段が相当でも要

求内容が著しく妥当性を欠く場合にはカスハラとなります。

つまり、行き過ぎたクレームや度を越した要求がカスハラにあたるということです。

パワハラやセクハラに比べると件数は少ないものの、カスハラ相談件数は年々増加しています。適切なクレームはサービス改善に必要ですが、過剰な要求は業務に支障をきたし、大きな損失を招きかねません。こうした状況を踏まえ、2026年の施行を目指してカスハラ対策法が成立しました。

過去3年間にハラスメントを受けた経験



(調査対象: 全国の20~64歳の男女労働者(n=8,000))  
(出典: 令和2年度 厚生労働省 職場のハラスメントに関する実態調査)

## 事業主はどのような対策を取るべきか

そもそも、なぜ事業主に対策が求められるのでしょうか。

労働契約法第5条では「事業主の安全配慮義務」が定められています。これは、労働契約を締結した以上、事業主は労働者を危険から保護する義務を負うというものです。つまり、カスハラによって労働者が心身に重大なダメージを受けることがないよう、事業主が対策を講じなければなりません。

これを怠ると、事業主に賠償責任が発生する場合があります。

### 裁判例①

#### カスタマーハラスメントに対して不適切な対応をとったことで賠償責任が認められた事例(一般企業事例に類似するもの)

市立小学校の教諭が児童の保護者から理不尽な言動を受けたことに対し、校長が教諭の言動を一方的に非難し、また、事実関係を冷静に判断して的確に対応することなく、その勢いに押され、専らその場を穏便に収めるために安易に当該教諭に対して保護者に謝罪するよう求めたことについて、不法行為と判断し、小学校を設置するA市及び教員の給与を支払うB県は損害賠償責任を負うと判断されました。

〈甲府地判平成30年11月13日より要約〉

今回の法律では、事業主に「雇用管理上の措置義務」を課しています。すなわち、労働者の就業環境が害されないよう、カスハラ防止の仕組みや適切な対応体制を整備する必要があります。

今後、措置義務の内容を定めた指針が公表されますが、従来のハラスメント指針から想定される内容は以下のとおりです。

#### ○事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ・カスハラに対する会社の対応方針を明確化し、就業規則等に規定する
- ・社内報やパンフレット、社内ホームページ等を通じて全従業員に周知する
- ・管理職を含む全従業員に対して定期的な研修・教育を実施する

育を実施する

#### ○相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・社内相談窓口を設置し、窓口担当者や外部専門家(弁護士等)との連携体制を構築する
- ・面談、電話、メールなど多様な手段で相談しやすい状況を整備する

#### ○カスハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・必要に応じて顧客・取引先に対して適切な対応を行う
- ・再発防止に向けた措置を講じる

また、カスハラとは性質は異なりますが、事業主から就活生に対するいわゆる「就活セクハラ」についても本改正で触れられています。

事業主に対して、求職者の就職活動を阻害する言動を行わないように注意し、また相談を受けたことを原因として不利益な取り扱いをしないことという内容が述べられています。

就職セクハラについても同様に具体的指針が発表される予定です。

以上、カスハラ法のご案内でした。

カスハラへの対応は、単なる「防止策」ではなく、従業員を大切にせる企業文化を築く第一歩です。

従業員が安心して働ける環境は、最終的に顧客満足の向上にもつながります。

今回の法整備をきっかけに、職場と顧客との関係をより健全で持続可能なものへと進化させていきたいものです。



参照 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>



社 労 東 京 事 業 部  
社 会 保 険 労 務 士

篠 原 里 奈

神奈川県出身の篠原です。趣味は舞台観劇とサンリオキャラグッズの収集です。ミャクミャクは可愛いと思う派です。

# 令和7年10月からの 扶養の壁緩和について

2025年10月1日より、健康保険の被扶養者認定基準が一部見直されます。特に影響があるのは、19歳以上23歳未満の扶養家族を持つ方です。

今回の改正では、被保険者の配偶者を除き、この年齢層に該当する子などについて、年間収入基準が従来の「130万円未満」から「150万円未満」に緩和されます。

## 年齢の判定方法

この年齢判定は、その年の12月31日時点の年齢で行われます。学生であるか否かを問わず、あくまで年齢により判定を行います。

誕生日は前日で年齢が加算される民法のルールに従うため、例えば次のような取扱いになります。

2026年10月に19歳となる方は、  
その年は「150万円未満」が基準

2030年10月に23歳となる方は、  
その年から再び「130万円未満」が基準

## 他の要件は従来どおり

- ①同居・別居の有無に応じた判定条件（収入が被保険者の半分未満、または仕送り額未満であること）
- ②年収判定は「今後1年間の見込み収入」で判断する方式

これらは従来どおり適用されます。

特に年収判定はあくまで今後の見込みであるという点は勘違いしやすく、質問も多い箇所です。源泉徴収票の金額や過去1年間の総支給額ではない点に留意しましょう。

## 実務上の留意点

改正内容は2025年10月1日以降の認定から適用され、それ以前にさかのぼって適用することはできません。また、本改正の対象者に配偶者は含まれていません。ここでいう配偶者とは、健康保険法等における取扱いと同様、法律婚のみならず、届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者も含まれます。

おおよその枠組みは上記のとおりですが、健康保険組合は必要となる書類が異なる場合があるため、事前に確認しておくことが望ましいです。

今回の改正により、大学生など一定年齢の子どもを扶養に入れやすくなります。税法でも特定親族特別控除が新設され、19～23歳未満の子どもの扶養要件が緩和されています。労働力が不足している今、様々な形で「扶養の壁」を低くしようと行政が画策した結果です。制度をよく理解して、誤解や不利益が生じないように注意して社員に案内しましょう。



医療介護専門部

上田 香代子

出身は大阪府で、大学生から東京に行き、ゆびすいに入社しました。会話の中で無意識に関西弁と標準語が入り混じります。

# 「介護情報基盤」の導入に向けた助成金

介護に関する情報を集約する新しいインフラ「介護情報基盤」のポータルサイトが2025年8月7日に公開されました。2025年10月にアカウント作成や各種申請が実装され、2026年4月以降、準備が完了した自治体から利用可能となる予定です。

今回は、この介護情報基盤の導入に向けた助成金について紹介します。申請・補助方法は今後公開する国民健康保険中央会のポータルサイト経由での申請受付、国民健康保険中央会経由での補助を予定されています。詳細は随時最新情報をご確認ください。

## 介護事業所・医療機関（介護サービス提供医療機関）向け支援

### 【補助対象経費】

①カードリーダーの購入経費

②介護情報基盤との接続サポート等経費

※介護事業所等が介護保険資格確認等WEBサービスを利用する際に必要となるクライアント証明書の搭載等の端末設定について、技術的支援を受ける場合に要する経費

### 【助成限度額等】

1. 対象（介護サービス種別）	2. カードリーダーの助成限度台数	3. 助成限度額（補助対象経費の①②を合算した限度額）
訪問・通所・短期滞在系	3台まで	助成限度額は6.4万円まで
居住・入所系	2台まで	助成限度額は5.5万円まで
その他	1台まで	助成限度額は4.2万円まで

※①②について、同一事業所で複数のサービスを提供する場合には、介護サービス種別に応じた助成限度額の合計を助成限度額とすることができます。

## 医療機関（主治医意見書作成医療機関）向け支援

### 【補助対象経費】

主治医意見書の電子的送信機能の追加経費

※保険医療機関において、主治医意見書をオンライン資格確認等システムに接続する回線及び介護情報基盤経由で電子的に送信するために必要となる電子カルテや文書作成ソフト等の改修に係る経費

### 【助成限度額等】

1. 対象	2. 補助率	3. 助成限度額
200床以上の病院	1/2	助成限度額は55万円まで
199床以下の病院または診療所	3/4	助成限度額は39.8万円まで



相続専門部

難波 律

相続専門部の難波です。趣味はSF作品を観ること・読むこと・学ぶことです。生きているうちに火星ぐらいは行ってみたい！

# 不動産小口化商品を 活用した相続税対策

## 1 はじめに

「相続税対策」と検索すると、不動産投資を活用したスキームをよく目にします。これは、不動産の相続税評価額が実際の資産価値に比べて低く算定される傾向にあることや、賃貸用物件に係る評価減などにより、相続税評価額が大幅に下がることで、相続税の節税効果が期待できるためです。

しかしながら「投資」である以上、一定のリスクは存在します。その一つが「空室リスク」です。空室率が高まることで赤字が拡大し、不動産を売却しても損失を補填できない事態に陥る可能性もあります。一方で、空室リスクの低い優良物件は、取得に必要な元手が高額になるケースが多い…

こうしたリスクを極力減らし、なおかつ相続税対策としての効果も十分期待できるのが、「不動産小口化商品」です。今回は任意組合型の不動産小口化商品についてご紹介いたします。

## 2 商品の概要

- ① 任意組合を組成し、空室リスクの極めて低い都心のテナントビルを購入します。
- ② 1口百万円程度で、運用期間は10年以上で募集されるものが多いです。
- ③ 平均的なネット利回りはおおよそ2%前後です。
- ④ 相続税の計算上、投資者は当該不動産を所有しているものとして扱われ、小規模宅地等の特例など、相続税の計算上有利な制度を活用することが可能です。

## 3 節税効果

【前提】

- ・相続人：子2人
- ・財産：現預金3億円のみ。
- ・総口数2,000口、1口100万円の商品を100口購入。
- ・相続税評価額：100口当たり1,140万円（小規模宅地等の特例を適用）

※相続税評価額は、令和7年度路線価・令和6年度固定資産税評価額に基づく概算です。

	購入前	購入後
現預金	3億円	2億円
不動産	0円	1,140万円
財産額合計	3億円	2億1,140万円
相続税額	6,920万円	3,682万円
		節税額 3,238万円

★ご興味のある方は是非、弊社担当者又は相続専門部へご相談ください。

(注) 本事例はあくまで一例であり、立地条件等により金額は変動する可能性があります。



# ログインの今

皆さんが日常的に利用している「ログイン」。この「ログイン」の仕組みは、ここ数十年で大きく進化してきました。かつては「IDとパスワード」の組み合わせが一般的でしたが、セキュリティ上の課題や利便性向上のニーズから、さまざまな認証方法が登場しています。

今回はその代表的な認証方法をご紹介します。



IT 戦略室

村杉 直紀

IT 戦略室東京勤務の村杉と申します。  
最近第一子が誕生し、仕事と育児の両立に日々奮闘しています。

## 1 | ID・パスワード認証

最も一般的なログイン方法です。多くのシステムで「ID（ユーザー名）」と「パスワード」の組み合わせが利用されています。ただし「123456」や誕生日、社名など推測されやすいパスワードや、複数サービスでの使い回しは依然として多く、非常に危険です。

## 2 | 二段階認証

ID・パスワードに加えて、もう一つの要素で確認を行う方法です。代表的なものに「スマートフォンに送られる確認コード（SMS）」や「認証アプリによるワンタイムパスワード」があります。これにより、パスワードだけの場合に比べて格段に安全性が高まり、不正アクセス防止に効果的です。ただし SMS 認証は便利な反面、他人になりすまし SIM カードを乗っ取る「SIM スワップ」などのリスクもあり、認証アプリや物理セキュリティキーと併せて利用することがより安全とされています。

## 3 | 生体認証

指紋や顔、虹彩など、人の体の特徴を利用した認証方法です。スマートフォンやパソコンでも一般的になっており、「パスワードを覚えなくても良い」という利便性があります。人の身体的特徴を使うため盗用や推測が難しく、安全性も高いとされています。

ただし、100% 安全ではなく、機器の故障やセンサー誤認識、偽造リスクもゼロではありません。そのため、多要素認証の一部として活用するのが一般的です。

## 4 | パスキー (Passkey)

最近注目されている新しい認証方式で、FIDO2 規格に基づいています。端末に保存された秘密鍵を用いて認証を行い、本人確認には指紋や顔認証を利用します。

「パスワードを覚える必要がない」ことや「フィッシングに強い」ことが大きな特徴です。

Google や Apple、Microsoft など大手企業が対応を進めており、一部サービスではすでに利用可能ですが、まだすべてのサービスに広がっているわけではありません。今後の普及が期待されます。

### 〈パスワード管理のポイント〉

便利な仕組みが増えてきましたが、多くのサービスでは依然として「ID・パスワード認証」が主流です。そこで重要になるのが日々のパスワード管理です。

#### ・長さは 12 文字以上

英数字や記号を組み合わせ、できるだけ長く設定しましょう。米国標準技術研究所（NIST）の最新ガイドラインでは、従来の「必ず大文字・小文字・記号を混ぜる」といった複雑なルールや、定期的な強制変更は廃止されています。代わりに「最低 8 文字以上、最大 64 文字を許容し、長いパスワードの利用を推奨」しています。

#### ・使い回しをしない

1つのサービスから漏れると、他のサービスまで危険にさらされます。

#### ・パスワードマネージャを活用

専用アプリを使えば、複雑なパスワードを自動で作成・保存してくれます。覚えるのは「マスターパスワード」1つだけで済みます。

ログイン認証の仕組みは進化していますが、まだまだパスワードの管理は欠かせません。

「長く」「使い回さず」「マネージャで管理」この3つを意識するだけでセキュリティは大きく高まります。

安心してシステムを利用するために、今日から少しずつ実践してみたいかがでしょうか。

 **YouTube** で公開中！

ゆびすいグループ



年収の壁動画も要チェック！



令和7年度の年末調整は要注意！？

毎年好評の『**年末調整の書き方**』解説動画を配信！



上記QRコードまたは、  
下記URLよりご視聴いただけます

<https://youtu.be/PZFZEKYPIHE>

# 社労士法人WEBサイト

オープンしました！

ゆびすい労務センターでは、  
お客様により快適にご利用いただけるよう、  
Webサイトを作成いたしました。

セミナー情報や  
助成金情報を掲載

手続き様式の  
ダウンロードも可能

※顧問先様限定

最新のお知らせ  
お役立ちコラムを  
タイムリーに提供

ぜひ一度  
ご覧ください

<https://yubisui-r.jp/>

社会保険労務士法人ゆびすい労務センター

拠点 大阪本社（堺）/福岡/東京/名古屋

