

# 税 務 通 心

## 0 円でも申告が必要！防衛特別法人税とは？

防衛力強化のための財源確保を目的に、令和 7 年度の税制改正で創設された「防衛特別法人税」について、ポイントを簡単にまとめました。

### 1 納税義務者は誰？

防衛特別法人税の納税義務者は、各事業年度の所得に対する法人税を課される法人です。つまり、原則、法人税の申告が必要なすべての法人が該当します。そのため、**法人税を申告する事業年度一では、基本的に防衛特別法人税も同時に申告が必要**となります。

### 2 税額の計算方法

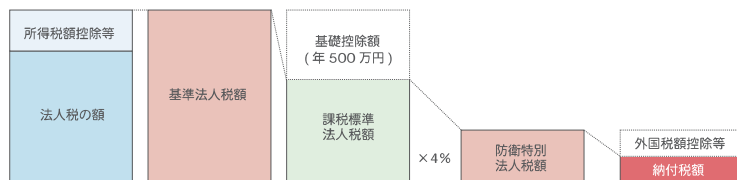
防衛特別法人税額は、法人税の額をベースに、次の算式により計算します。

【計算式】  
(基準法人税額－年 500 万円)×4%  
(基礎控除額)

例. 基準法人税額が 1,000 万円の場合  
(1,000 万円－500 万円)×4%＝20 万

算定のイメージ図は、下のとおりです。

【イメージ図】



出典：国税庁「防衛特別法人税が創設されました」

### 3 申告・納付のタイミング

確定申告は、原則、法人の令和 8 年 4 月 1 日以後開始事業年度からスタートします。法人税と同様、原則、各事業年度終了の日の翌日から 2 ヶ月以内に申告納付を行います。赤字や欠損金の繰越控除により所得金額がない、または基礎控除額の控除により、**防衛特別法人税額が 0 円でも、申告は必要です。**

また、法人税の申告期限を延長している場合は、防衛特別法人税も同様に延長します。なお、中間申告は、原則、令和 9 年 4 月 1 日以後開始事業年度からスタートします。

### 4 納税が発生しそうな法人

資本金 1 億円以下などの中小法人は、所得金額が 2,440 万円程度から、納税が発生する可能性があります。まだ先の話ですが、毎年の所得金額が 2,400 万円を超える法人は、事前に増税分を試算しておくとう安心です。

参考：国税庁「防衛特別法人税が創設されました」他

# 労 務 通 心

仕事と育児の両立支援 10 月から事業主に新たな対応義務  
子育てしながら働く人を支えるため、より柔軟な働き方の整備が求められるようになりました。10 月施行の改正育児・介護休業法により、事業主には新たに 2 つの対応が義務付けられます。

### 1 小学校に入る前の子がいる方への対応

3 歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が柔軟に働けるよう、10 月より、以下の対応が事業主の義務となります。

● 次の 5 つの中から 2 つ以上の制度を選び、導入します。

1. 始業時刻等の変更  
(フレックスタイム制または時差出勤の制度)
2. テレワーク等 (月 10 日以上利用できるもの) ※
3. 保育施設の設置運営等
4. 養育両立支援休暇の付与 (年 10 日以上取得できるもの) ※
5. 短時間勤務制度 (1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を含むもの)

※2. と 4. は、原則時間単位で取得できるようにする必要があります。

- 3 歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が、そのうち 1 つを利用できるように体制を整えます。
- 事業主は上記の制度を選択するにあたり、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。
- 子どもが 3 歳になるまでの適切な時期に、面談等により個別に説明し、制度利用の希望を確認することが求められます。

### 2 両立できるよう、一人ひとりに配慮

従業員がそれぞれの事情にあわせて仕事と育児を両立できるよう、従業員の意向を聴き、自社の状況に応じてこれに配慮することも、10 月より事業主の義務となります。

| 意向を聴く時期                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ・従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出があったとき<br>・子どもが 3 歳になるまでの適切な時期<br>(従業員の子どもが 1 歳 11 ヶ月に達する日の翌々日から 2 歳 11 ヶ月に達する日の翌日までの 1 年間) |
| 意向を聴く内容                                                                                                               |
| ・勤務時間帯 (始業・終業の時刻)<br>・勤務地<br>・制度等の利用期間<br>・業務量や労働条件の見直し等について                                                          |
| 意向を聴く方法                                                                                                               |
| 面談 (オンライン面談も可能) や書面交付<br>※従業員が希望した場合に限り、FAX や電子メール等でも可                                                                |

厚生労働省より、事業主向けの説明用のツールや書式の記載例等が提供されています。以下の厚生労働省のホームページでご確認ください。厚生労働省「育児・介護休業法について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>