ASAHI NEWS

令和8年11月10日
第200号

朝日税理士法人　城南支社
TEL:03-3700-3331
FAX:03-3700-8942
http://www.asahitax.jp

■■■ 11月の主な予定 ■■■

税務・会計

11月11日～17日 ： 税を考える週間

11月16日 ： 所得税の予定納税額の減額申請期限

11月30日 ： 所得税の予定納税額の納付期限(第2期)

11月30日 ： 個人事業税の納付期限(第2期)

経営・経済

11月15日 ： 東南アジア諸国連合（ASEAN）関連首脳会議（マニラ、17日まで）

11月16日 ： 7～9月期のＧＤＰ速報値発表（内閣府）

11月18日 ： APEC首脳会議（中国・深セン、19日まで）

11月18日 ： 貿易統計発表（財務省）

11月20日 ： 全国消費者物価指数発表（総務省）

11月25日 ： ７月～９月期の米ＧＤＰ改定値発表（米：商務省）

11月30日 ： 鉱工業生産・出荷・在庫指数速報発表（経産省）

12月　1日 ： 有効求人倍率発表（厚労省）



ASAHI NEWS （資産税）
令和8年11月10日発行

朝日税理士法人　城南支社
TEL:03-3700-3331
FAX:03-3700-8942
http://www.asahitax.jp

貸付用不動産の評価（案）について

令和8年9月18日に、国税庁が「貸付用不動産の評価について」の法令解釈通達（案）を公表しました。この骨格は、昨年末の令和8年度税制改正大綱の段階から示されていましたが、今回の通達案では計算方法等が具体化されました。11月号ではその内容について取り上げます。

賃貸用の土地・建物について、相続税・贈与税の評価ルールを見直す案です。

いつから ・・・ 令和9年1月1日以後の相続・遺贈・贈与で取得した財産から適用

な ぜ ・・・ 賃貸物件の「実際の売買価格（時価）と「相続税評価額」の差が大きい実態を踏まえ、評価を適正にし、見通しも立てやすくするため

これまで ・・・ 路線価や固定資産税評価額をもとに評価するため、購入価格より大幅に低い評価額になるケースがあった

① 5年以内に購入・新築した賃貸不動産

✓ 原則は**「時価」**で評価します。
✓ 購入価格が当時の相場どおりと認められる場合には、次の簡便な計算も可能です。



【土地】 **評価額 ＝ 取得価額 × 地価変動率 × 80%**

地価変動率＝ 相続等の年の路線価（PX）÷ 購入した年の路線価（PN）
（路線価がない場合は倍率方式の価額、不適当な場合は公示価格など）

【建物】 **評価額＝（取得価額 － 減価償却費の累計）× 80%**

減価償却費の累計 ＝ 取得価額 × 定額法の償却率 × 経過年数（1年未満は1年に切上げ）

【計算例】（仮の数字）

土地
1億円で購入
路線価50万円 → 52.5万円（変動率1.05）
1億円 × 1.05 × 80%
＝ 8,400万円

建物
2億円で新築（RC造：償却率0.022）
保有2年3か月 → 3年
(2億円 － 2億円 × 0.022 × 3) × 80%
＝ 1億4,944万円

✓ 収用・交換・換地等で取得した代わりの資産等一定の資産には、上記のルールが適用されません。

② 不動産小口化商品

✓ 原則は「時価」で評価します。
✓ 元本等相当額が適正な価格情報に基づく場合は、P1～P3で評価できます。

対象となる商品
- 不動産特定共同事業契約のうち任意組合型・賃貸型（これらに相当するものを含む）に基づく収益分配を受ける権利
- 不動産を管理・処分する信託の受益権で、事業関係者が小口に分割したもの

用語
元本等相当額： 事業開始時の商品価格のうち不動産部分
精通者意見価格： 不動産鑑定士など専門家による評価額

P1 **元本等相当額 × 90%**
基本となる金額。事業開始5年以内の商品は、元本等相当額を上記①の計算に準じて修正した額 × 95%

P2 **相続等の時点の精通者意見価格**
事業者の適正な価格情報を含む（明らかな場合）

P3 **1年以内の鑑定評価額 × 95%**
事業者依頼の鑑定で、相続等の時点に最も近いもの（明らかな場合）

評価額 ＝ P1（P2・P3が明らかなら、3つのうち**最も低い額**でも可）
事業者の破綻などで継続が困難、かつ価格情報がない場合は、上記①に準じて評価

※上記に関する詳細につきましては、当社担当者へお問い合わせ下さい。

ASAHI NEWS （法人税）
令和8年11月10日発行

朝日税理士法人　城南支社
TEL：03-3700-3331
FAX：03-3700-8942
http://www.asahitax.jp

労働生産性の向上における人事制度の役割 ーージョブ型とメンバーシップ型ー

日本の時間あたり労働生産性はOECD加盟38カ国中30位前後（主要7カ国中最下位）と低迷が続いています。少子高齢化による労働力不足が深刻化する中、生産性向上は最重要課題であると認識されつつありますが、労働生産性低迷の要因の一つとして、日本で一般的な「メンバーシップ型人事制度」の限界が指摘されており、欧米で主流の「ジョブ型人事制度」への移行論議が高まっています。

制度比較と労働生産性への影響

「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の人事制度には、それぞれ以下のような特徴やメリット・デメリットがあります。

比較項目	メンバーシップ型（伝統的日本型） 	ジョブ型（欧米型） 
雇用・配置	「人」に仕事を割り当てる	「仕事」に人を割り当てる
業務・責任範囲	曖昧（指示・臨機応変に対応）	明確（それぞれの職能に基づく）
評価（報酬）	年功序列・潜在能力・業務プロセスを重視	職務価値・専門性・成果を重視
メリット	組織的一体感の醸成により、チームの補完力が高まる	• 専門性の追求（プロフェッショナル育成） • 無駄な業務の削減が可能となる
デメリット	• 長時間労働の温床となる可能性がある • 専門性が身につきにくい（ゼネラリスト育成）	• 業務範囲外の仕事の押し付け合い • 個人の孤立化

労働生産性の向上に向けて



① メンバーシップ型の限界



メンバーシップ型の人事制度は、業務範囲が曖昧なため「仕事のための仕事」や過度な擦り合わせが発生し、時間あたりの成果（労働生産性）が低下しやすい傾向があります。また、年功序列的評価は優秀な若手のモチベーションを阻害する可能性もあります。

② ジョブ型の有効性

一方でジョブ型の人事制度は、役割と目標が明確化されるため無駄な残業が減り、従業員に対して時間あたりの生産性をより明確に意識させることが可能となります。また外部からの即戦力採用も容易になり、**事業転換のスピードが上がる**という効果も期待することができます。



③ まとめ

労働生産性の観点からジョブ型人事制度を導入することは有効ですが、単にジョブ型をそのまま導入しても、メンバーシップ型の強みであるチームワークや柔軟性が失われるリスクがあります。労働生産性を最大化するためには、業務の可視化と成果主義をベースにしつつ、社内育成や配置転換の柔軟性を保つ**「日本型ハイブリッド人事制度」**の構築が現実的かつ有効なアプローチであると思われます。

【参考】公益財団法人日本生産性本部HP　https://www.jpc-net.jp/research/detail/007846.html