

TFSグループ（税理士・会計士・社労士・行政書士）

NEWS LETTER

06
2026

5月末、織田信長・豊臣秀吉・徳川家康の『三英傑』のルーツを、愛知県に訪ねながら、「激動の時代をどう生き抜くか？」について、思いを馳せていました。当ニュースレターでの情報提供とも併せまして、メルマガ本文もご一読いただけましたら幸いです。掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



Special × feature

- ◆少額減価償却資産の特例の改正で変わる事、変わらないこと
- ◆駐車場代が非課税に？ 通勤手当の非課税限度額の見直し
- ◆労働日数・休日日数と、割増賃金への影響
- ◆産業別にみる2025年の夏季賞与支給状況

少額減価償却資産の特例の改正で 変わる事、変わらない事

令和6年度は約67万の法人が適用した「中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」（以下、少額減価償却資産の特例）について、令和8年度税制改正で一部見直しが行われました。ここでは改正の概要と留意点を整理します。

少額減価償却資産の特例とは

少額減価償却資産の特例とは、中小企業者等が、取得価額が一定額に満たない減価償却資産を取得等して事業の用に供した場合に、一定の要件のもとで合計300万円を限度として即時償却（全額損金算入）できる制度です。

この「中小企業者等」とは、大規模法人の支配を受けていない資本金1億円以下の青色申告法人で、常時使用する従業員数が一定数以下の法人などを指します。非常に細かな要件がありますが、ここでは説明を割愛します。

また「合計300万円」とは、1事業年度あたりの合計をいい、事業年度が1年に満たない場合には、月数按分した金額となります。

令和8年度税制改正での見直し

令和8年度税制改正において、大きく次の点が見直されました。

(1) 金額基準の変更

取得価額の判定における金額基準は、改正により10万円引き上げられました。

改正前	改正後
30万円未満	40万円未満

なお、この金額は、消費税の経理方式が税込であれば税込で、税抜であれば税抜で判断する

点は変わりありません。

(2) 従業員数基準の見直し

適用対象となる法人の従業員数基準について、常時使用する従業員数が次のように見直されました。

改正前	改正後
500人以下	400人以下

(3) 適用期限の延長

適用期限が3年延長されました。

改正前	改正後
令和8年3月31日まで	令和11年3月31日まで

適用時期と事業年度に注意

この改正は、**令和8年4月1日以後の取得等から適用**されます。

そのため、3月末決算法人以外の法人については、事業年度の途中で改正することになり、金額基準の判定に注意が必要です。

また、取得価額の金額基準は引き上げられたものの「合計300万円」は改正されていないため、適用上限額にも気をつけましょう。

なお、個人（所得税）においても、同様の改正が行われています。

駐車場代が非課税に？ 通勤手当の非課税限度額の見直し

令和8年度税制改正では、令和7年に引き続き、マイカーなどの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の所得税の非課税限度額が引き上げられました。改正内容をまとめます。

改正の概要

〔改正後の1ヶ月当たりの非課税限度額〕

区分		非課税限度額
①交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当		1ヶ月当たりの合理的な運賃等の額（最高限度150,000円）
②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離の区分（片道）	
	2km未満	（全額課税）
	2km以上 10km未満	4,200円
	10km以上 15km未満	7,300円
	15km以上 25km未満	13,500円
	25km以上 35km未満	19,700円
	35km以上 45km未満	25,900円
	45km以上 55km未満	32,300円
	55km以上 65km未満	38,700円
	65km以上 75km未満	45,700円
	75km以上 85km未満	52,700円
	85km以上 95km未満	59,600円
	95km以上	66,400円
③自動車や自転車などの交通用具を使用している人で一定の要件を満たす駐車場等を利用している人（通勤距離が片道2km未満である人を除く）に支給する通勤手当		②の金額と1ヶ月当たりの駐車場等の料金相当額（上限5,000円）との合計額
④交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券		1ヶ月当たりの合理的な運賃等の額（最高限度150,000円）
⑤交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人※に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券		1ヶ月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額（最高限度150,000円）
⑥交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人で一定の要件を満たす駐車場等を利用している人※に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券		1ヶ月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額と1ヶ月当たりの駐車場等の料金相当額（上限5,000円）との合計額（最高限度150,000円）

（※）その交通用具を使用する通勤距離が片道2km未満である人を除く。

この改正は、**令和8年4月1日以後に支払われるべき通勤手当**から適用されます。

主な改正ポイントは、次のとおりです。

（1）片道65km以上の通勤者

左表の「②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当」のうち、通勤距離が片道65km 以上の場合の1ヶ月当たりの非課税限度額が、38,700円から通勤距離に応じて引き上げられました。

（2）駐車場等の料金相当額の加算

次の要件を満たす駐車場等利用者は、1ヶ月当たりのその駐車場等の料金相当額（上限5,000円）を加算した金額が非課税限度額となりました。

- 通勤のために自動車や自転車などの交通用具を使用している人のうち、駐車場等を利用している人（通勤距離の制限あり）であること
- 利用している駐車場等は、通勤のために使用する交通用具を駐車するためのもので、その通勤手当の支払を受ける人の勤務場所の周辺、又はその人が通勤に利用する交通機関の駅や停留所その他の施設の周辺にあること
- その駐車場等の料金の負担が常例であること

そのため、左表の③と⑥の区分が新たに追加されました。

これまで駐車場等の料金を通勤手当として支給していない場合は、メリット・デメリットを踏まえつつ、新たな支給の可能性について検討されてはいかがでしょうか。

参考：国税庁「通勤手当の非課税限度額の改正について」、官報「所得税法施行令の一部を改正する政令」他

労働日数・休日日数と、 割増賃金への影響

従業員の労働日や休日は、法令の範囲内で、会社が定めることができます。就業規則で具体的に定めている企業もあれば、毎年、年間カレンダーを作成することで定める企業もあります。労働日数や休日日数が変わると、割増賃金の金額にも影響が生じます。

労働日数と休日日数の考え方

労働基準法は、会社が従業員に働かせてよい時間の上限を定めています。これを法定労働時間といい、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。これを年間換算すると、1年間に働かせることができる時間の上限は、理論上、次のように捉えることができます。

1年間に働かせることができる時間の上限
(週40時間を前提にした年間換算の理論値)

40時間 ÷ 7日 × 365日 = 約2,085時間
(うるう年)

40時間 ÷ 7日 × 366日 = 約2,091時間

就業規則等で定める1日の労働時間(所定労働時間)を「1年間を通じて8時間」としている前提のもと、年間の労働日数(所定労働日数)を計算すると、次のようになります^{※1}。

年間の所定労働日数

2,085時間 ÷ 8時間 → 260日
(うるう年) 2,091時間 ÷ 8時間 → 261日

この場合の年間の休日日数(所定休日日数)

365日 - 260日 = 105日
(うるう年) 366日 - 261日 = 105日

※1 変形労働時間制を採用している場合は、計算方法が異なります。

休日日数の増加と 割増賃金への影響

昨今は採用や定着の観点から、所定休日日数を増やすことを検討する企業が多く見受けられます。このとき気をつけたいのが、割増賃金への影響です。

割増賃金は時間外労働や休日労働、深夜労働をさせたときに支払いが必要となり、次の算式により計算します。

1時間当たりの賃金額 × 時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数 × 割増賃金率

月給制の場合には、この「1時間当たりの賃金額」を次の算式で計算します。

1ヶ月の所定賃金額 ÷ 1ヶ月の平均所定労働時間数^{※2}

※2 1年間の所定労働時間数 ÷ 12ヶ月

1日の所定労働時間を変更せずに所定休日日数を増やすと、所定労働日数が減ります。そして、「1年間の所定労働時間数」が減ることで、「1ヶ月の平均所定労働時間数」が減少します。その結果、「1ヶ月の所定賃金額」が固定であれば、「1時間当たりの賃金額」が上昇し、割増賃金の単価も上昇することになります。

所定休日日数を増やすことを検討する場合には、このような影響が出てくるとも念頭において考えましょう。

産業別にみる 2025年の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、主な産業別に昨年の夏季賞与の支給額などをご紹介します。

全体では前年比がプラスに

上記調査結果から2025年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などを、主な産業別にまとめると下表のとおりです。

2025年の調査産業計をみると、1人平均支給額は、5～29人が前年比0.2%増の約28.4万円、30～99人が同4.9%増の約37.8万円

でした。2023年と2024年も、どちらの規模も前年比がプラスになっており、1人平均支給額は3年連続の増加となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月程度という水準です。支給事業所数割合は、5～29人が70.3%で2年連続の70%台に、30～99人は90.8%で、2010年以降で初めて90%を超えました。

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者1人平均支給額（千円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	284	0.2	378	4.9	0.99	1.14	70.3	90.8
建設業	394	5.7	767	25.0	1.11	1.70	76.2	93.4
総合工事業	364	-1.2	836	31.7	1.05	1.77	76.3	89.9
職別工事業	300	-2.4	465	23.1	0.88	1.15	71.3	94.6
設備工事業	528	21.4	758	13.1	1.39	1.81	81.0	100.0
製造業	312	16.6	405	7.4	0.99	1.18	74.3	91.9
消費関連製造業	227	20.3	286	-0.4	0.81	0.92	62.7	89.4
素材関連製造業	328	15.7	461	9.1	1.05	1.35	80.7	92.6
機械関連製造業	380	16.6	458	11.4	1.08	1.26	79.4	93.7
食料品・たばこ	205	19.5	262	-10.0	0.76	0.89	57.4	91.8
繊維工業	189	28.7	343	48.8	0.83	0.90	58.7	83.1
木材・木製品	294	60.5	338	1.6	1.04	1.25	66.2	95.5
家具・装備品	234	-12.4	349	9.9	0.81	1.17	74.1	86.6
パルプ・紙	246	-4.2	464	14.6	0.91	1.39	95.0	95.8
印刷・同関連業	282	18.3	316	2.8	0.90	0.93	66.2	84.3
化学・石油・石炭	658	54.0	658	11.0	1.66	1.66	95.5	96.2
プラスチック製品	243	-3.3	358	3.3	0.91	1.16	70.5	92.6
ゴム製品	190	-35.0	291	-15.3	0.80	0.99	89.7	95.6
窯業・土石製品	294	3.0	505	16.7	1.00	1.48	82.1	92.3
鉄鋼業	419	13.8	534	7.8	1.18	1.45	89.9	97.9
非鉄金属製造業	419	-6.7	504	3.4	1.20	1.46	92.7	93.7
金属製品製造業	297	17.7	422	10.1	1.00	1.26	77.9	87.8
はん用機械器具	352	-8.2	417	15.4	1.03	1.33	89.0	82.9
生産用機械器具	412	22.1	580	22.8	1.03	1.34	82.2	100.0
業務用機械器具	318	53.0	415	-3.0	1.12	1.32	80.9	87.1
電子・デバイス	315	-12.8	352	6.6	1.18	1.21	46.3	90.1
電気機械器具	418	6.8	295	-12.9	1.32	1.01	71.9	98.1
情報通信機械器具	511	149.0	460	15.0	1.29	1.20	59.8	86.1
輸送用機械器具	336	26.5	524	14.9	0.98	1.31	88.6	93.8
その他の製造業	265	20.2	296	1.2	0.80	1.05	76.2	90.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与1人平均支給額など(2)

産業	支給労働者1人平均支給額(千円、%)				きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合(%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
電気・ガス・熱供給等	648	0.5	805	-2.4	1.77	1.87	100.0	88.1
情報通信業	442	2.0	540	11.1	1.24	1.41	71.0	84.2
情報サービス業	463	-3.8	528	1.1	1.26	1.41	70.1	83.3
映像音声文字情報	370	-16.0	412	-33.3	1.03	1.03	53.2	77.4
運輸業、郵便業	277	-5.4	305	-3.2	0.94	0.89	67.3	89.6
道路旅客運送業	306	46.8	214	20.2	0.82	0.69	68.7	86.6
道路貨物運送業	206	-0.9	246	4.9	0.66	0.79	59.9	88.6
卸売業、小売業	282	-4.9	320	4.2	0.97	0.92	69.3	91.1
卸売業	440	-12.7	626	5.2	1.33	1.50	84.2	92.2
繊維・衣服等卸売業	335	26.3	289	13.7	1.10	0.86	86.2	79.7
飲食料品卸売業	335	-21.5	509	11.4	0.96	1.33	76.3	94.7
機械器具卸売業	563	-10.4	778	-1.9	1.54	1.88	84.6	92.6
小売業	195	6.2	145	0.7	0.79	0.60	63.5	90.6
各種商品小売業	48	13.7	81	-18.0	0.31	0.43	65.3	100.0
繊維等小売業	135	-7.2	112	436.3	0.70	0.57	50.8	38.5
飲食料品小売業	78	6.9	72	-10.0	0.53	0.44	38.2	90.9
機械器具小売業	470	10.1	491	-3.0	1.33	1.35	82.6	97.2
金融業、保険業	584	5.5	673	-7.2	1.58	1.59	89.5	94.4
不動産業、物品賃貸業	490	-13.7	471	15.0	1.43	1.28	75.1	93.7
不動産業	552	-17.0	479	18.0	1.54	1.30	71.8	92.1
物品賃貸業	372	-2.1	453	8.5	1.18	1.24	83.3	96.9
学術研究等	428	3.6	556	8.7	1.21	1.47	78.0	92.2
専門サービス業	428	12.7	492	25.5	1.33	1.29	77.3	91.1
広告業	253	-27.7	189	-54.9	0.84	0.62	57.4	94.2
技術サービス業	426	4.5	593	17.6	1.13	1.54	81.8	90.8
飲食サービス業等	56	10.3	74	-0.6	0.40	0.38	47.4	81.0
宿泊業	193	57.4	158	37.5	0.80	0.61	58.1	86.0
飲食店	36	-5.4	42	-22.7	0.33	0.27	44.1	78.7
持ち帰り・配達飲食	77	7.9	156	0.6	0.50	0.64	59.0	89.3
生活関連サービス業等	127	-18.2	179	10.5	0.58	0.72	55.1	85.3
娯楽業	89	-33.0	149	0.8	0.45	0.65	72.9	89.1
教育、学習支援業	353	-12.7	621	-0.4	1.29	1.81	78.6	98.5
学校教育	501	-2.0	648	-0.1	1.60	1.87	94.1	99.0
他教育、学習支援	178	-26.0	279	-11.7	1.02	0.93	68.3	91.1
その他のサービス業	366	10.8	332	8.0	1.16	1.10	74.7	81.6
廃棄物処理業	282	1.1	427	36.0	0.98	1.27	80.3	92.3
自動車整備等	498	46.4	734	15.8	1.27	1.87	89.5	94.6
職業紹介・派遣業	306	-10.3	156	-6.7	1.19	0.67	65.1	67.6
他の事業サービス	325	1.9	308	2.3	1.06	1.04	64.9	81.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

産業別の状況

産業別の1人平均支給額は、5~29人では化学、石油・石炭製造業が、30~99人は、総合工事業が最も高くなりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、2ヶ月以上の産業はありませんでした。支給事業所数割合では、どちらの規模も100%となる産業がある一方で、

50%未満の産業もみられる結果となっています。

従来、賞与として支給していた原資の一部または全部を、給与にする企業がみられます。こうした動きがさらに広がると、賞与支給も変化していく可能性があります。今年の夏季賞与はどのような結果となるのでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きをしておきましょう。

01 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）



住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

02 個人住民税の納期の特例



給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

03 労働保険の年度更新



労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

なお、特定法人（資本金が1億円超の会社等）については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

04 賞与支払届の提出



賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

05 財産債務調書の提出



一定の所得かつ財産を保有されている、又は一定の財産を保有されている個人は、必要事項を記載した「財産債務調書」を2026年6月30日までに提出しなければなりません。

06 国外財産調書の提出



居住者（非永住者以外の居住者）が、2025年12月31日時点で総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」を2026年6月30日までに提出しなければなりません。

07 高齢者・障害者雇用状況の報告



一定数以上の従業員を雇用している場合には、6月1日現在の高齢者および障害者の雇用状況を管轄するハローワークへ報告します。この報告期限は7月15日です。詳細は管轄のハローワークでご確認ください。

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、夏季賞与や暑中見舞いの準備など、通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。

日	曜日	六曜	項 目
1	月	先勝	●労働保険の年度更新（～7月10日） ●高卒者の求人票受付開始 ●2027年3月大卒予定者の採用選考活動解禁日
2	火	友引	
3	水	先負	
4	木	仏滅	
5	金	大安	
6	土	赤口	芒種
7	日	先勝	
8	月	友引	
9	火	先負	
10	水	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限（5月分） ●個人住民税の納期の特例納期限（前年12月～当年5月分）
11	木	大安	
12	金	赤口	
13	土	先勝	
14	日	友引	
15	月	大安	
16	火	赤口	
17	水	先勝	
18	木	友引	
19	金	先負	
20	土	仏滅	
21	日	大安	夏至
22	月	赤口	
23	火	先勝	
24	水	友引	
25	木	先負	
26	金	仏滅	
27	土	大安	
28	日	赤口	
29	月	先勝	
30	火	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（5月分） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（第1期分）※市町村の条例で定める日まで ●財産債務調書・国外財産調書の提出期限