

D・プロデュース

社会保険労務士法人



2026年1月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆通勤手当の非課税限度額引上げと支給額を決定する際の留意点
- ◆協会けんぽの電子申請2026年1月13日開始
- ◆介護離職を防止するために重要となる情報提供
- ◆通勤災害について実務上間違いやすい事例

通勤手当の非課税限度額引上げと支給額を決定する際の留意点

2025年11月20日に施行された改正所得税法施行令により、通勤手当の非課税限度額が引上げられました。この改正の内容と通勤手当のよくある支給基準について確認します。

非課税限度額の引上げ

今回の通勤手当の非課税限度額の引上げ対象となる従業員は、マイカーや自転車で通勤をしており、通勤距離が片道10km以上ある人です。該当する従業員に対し支給する通勤手当について、下表のように非課税限度額が引上げられました。なお、この引上げは、2025年4月1日に遡って適用されます。

表 非課税限度額の引上げ内容

| 片道の通勤距離 | 1ヶ月当たりの非課税限度額 | |
|--------------|---------------|---------|
| | 改正前 | 改正後 |
| 2km未満 | 全額課税 | |
| 2km以上10km未満 | 4,200円 | 4,200円 |
| 10km以上15km未満 | 7,100円 | 7,300円 |
| 15km以上25km未満 | 12,900円 | 13,500円 |
| 25km以上35km未満 | 18,700円 | 19,700円 |
| 35km以上45km未満 | 24,400円 | 25,900円 |
| 45km以上55km未満 | 28,000円 | 32,300円 |
| 55km以上 | 31,600円 | 38,700円 |

通勤手当の支給基準

通勤手当の支給について法令での定めはな

く、支給の有無、支給する場合の算出方法および支給額については、会社の任意で決めることができます。

支給にあたっては、その手当の意味合いから、通勤に必要となる実費相当額を支給することが一般的です。そのため、電車やバスなどの交通機関を利用する従業員には、通勤定期券代や1日当たりの運賃額を基に決定し、マイカーで通勤する従業員には、通勤距離とマイカーの一般的な燃費、市場のガソリン代を勘案して決めることが多くあります。

その際、通勤手当の支給上限額を検討することがポイントとなります。従業員が住居から通勤する範囲等を会社が想定し、上限額を設定することもあります。特に、電車やバスなどの交通機関を利用する場合の非課税限度額は1ヶ月あたり15万円とされており、この額を上限額とした場合、従業員が会社から遠方の地域に引っ越したことに伴い、会社の想定を超える通勤手当の支給が必要になる事例も発生します。そのため、現状、遠方から通勤する従業員がいないときでも、会社として負担する通勤手当の上限額も設定することが重要です。

従業員がマイカーを用いて通勤するときの通勤手当は、「所得税法に定める非課税限度額を支給する」という規定が多くみられます。このような規定の場合、非課税限度額の改正に伴い、従業員に支給する通勤手当も自動的に引上げられます。今後、「片道の通勤距離」の区分が増えることも想定されるため、現状の規定内容の見直しをしてもよいでしょう。なお、見直す際には不利益変更にご注意ください。

協会けんぽの電子申請 2026年1月13日開始

ICTの発達により、行政手続の電子化も確実に進み、様々な公共サービスが電子申請でできるようになっています。2026年1月からは協会けんぽの申請も新たに電子申請でできることになるため、その概要を確認しておきます。

提供される電子申請サービス

日本年金機構に対して行う社会保険の取得手続きや喪失手続き等は、かなり前から電子申請で行うことができますが、協会けんぽに対して行う各種申請については、紙の申請書を用いて行われてきました。今回、協会けんぽでは2026年1月13日からパソコンやスマートフォンを利用して、インターネットを通じて申請することができる「電子申請サービス」が開始されることとなりました。

電子申請サービスで従業員である被保険者が申請する際には、スマートフォンやパソコン等から、マイナンバーカードによる認証を行い、申請することになります。なお、事前にマイナンバーカードの取得とマイナポータルアプリのインストールが必要になります。

申請できる人

電子申請サービスは、協会けんぽの被保険者と社会保険労務士が利用できることとなります（一部の申請は、被扶養者も利用できます）。

紙の申請書では、事業主が勤怠の状況や、給与の支給状況等を証明する欄があること等の理由から、被保険者が記入した書類を、事業主が受け取り、内容の確認や必要な証明を行った上で、事業主が届け出ることが多くあります。しかし、今回、サービスが開始される電子申請サービスでは、社会保険労務士を除き、事業主等の代理人が申請者である被保険者に代わって利用することはできません。

なお、社会保険労務士が電子申請サービスにより申請する場合には、被保険者の委任状の提出が必要となります。

対象となる申請

電子申請サービスの対象となる申請は、傷病手当金支給申請書、出産手当金支給申請書といった各種給付のほか、任意継続被保険者の取得手続き等もできることとなります。申請に必要な事業主の証明や、療養担当者が記入する意見といった書類は、カメラ等で撮影した画像データを添付書類として、アップロードすることになります。

紙の申請書から、電子申請サービスの利用に切り替える際には、申請の流れを変更する必要があります。事業主としては申請漏れが発生しないように整理しておく必要があるでしょう。なお、電子申請サービス提供時間は、平日の午前8時から午後9時までとなっており、この時間以外や土日祝日、12月29日から1月3日までは利用できません。

介護離職を防止するために 重要となる情報提供

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

2025年4月と10月の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されました。2025年4月に施行された改正事項に、介護離職防止のための個別周知等がありましたが、覚えていますか？



総務部長

何かやらなければいけないという記憶はありますが、もう一度教えてください。



わかりました。介護離職を防止するために、2つの事項がスタートしました。一つ目が介護に直面した旨を申し出た従業員に対して、介護休業制度等の内容を周知し、取得するかどうかの意向を確認することです。二つ目が介護に直面する前の早い段階の従業員（以下、「40歳の従業員」という）に介護休業制度等の情報を提供することです。



思い出しました。一つ目については、相談があれば総務に申し出るように従業員に伝えています。40歳の従業員への情報提供については、まだ対応できていません。



現実に40歳の従業員はいらっしゃいますか？



確か2名いました。早めの対応が必要ですね。



そうですね。①40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度、または、②40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間、のいずれかに介護休業制度等の情報提供を行う必要があります。



年度か誕生日から1年間のどちらかということですね。各人で管理するより、年度の方が分かりやすそうですね。例えば2026年2月に、今年度に40歳になった、または40歳になる従業員に対して情報提供を行えばよいということですね。



はい。①を選ぶときには、2026年3月31日までに対象となる従業員に対して情報提供を行う必要があります。また、40歳に限定せず、毎年40歳以上の従業員やより広い全従業員を対象にして情報提供を行うことも一案です。



なるほど、今後、仕事と介護の両立は大きな課題になるでしょうから、毎年1回の定例業務として組み入れてもよいかもしれませんね。



そうですね。情報提供の方法については、面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかとされています。情報提供を行うための資料については、厚生労働省のホームページに支援ツールが掲載されており、こちらを参考にできると思います。

ONE POINT

2025年4月に施行された改正育児・介護休業法には、介護離職防止のための取組みがあり、従業員が40歳というタイミングで介護休業制度等の情報提供を行う必要がある。

通勤災害について 実務上間違いやすい事例

従業員が通勤途上でケガ等をしたときには、通勤災害として労災保険から給付を受けることができます。ただし、通勤の途中で寄り道をしたり、通勤とは関係のない行為をした場合には、原則として給付を受けることができません。以下では、実務上間違いやすい具体的な事例を通じて、通勤災害に関する注意点について解説します。

逸脱と中断

通勤の途中で就業や通勤とは関係ない目的で合理的な経路を逸れることを「逸脱」といい、経路は逸れていなくても通勤と関係ないことを行うことを「中断」といいます。通勤の途中に逸脱または中断がある場合には、原則としてその間とその後にケガ等をしたとしても通勤災害として認められません。

例えば、会社からの帰宅途中に通勤経路から外れた映画館で映画を観て、その後いつもの通勤経路に戻って帰宅するケースでは、映画を観に行くために通勤経路を逸れた時点から通勤経路を逸脱し、かつ中断したことになり、映画を観ている間のケガ等はもちろん、通勤経路に戻った後にケガ等をして通勤災害には該当しません。

逸脱または中断の例外

逸脱と中断には例外があり、日常生活上必要な行為であって、やむを得ない理由で必要最小限度の範囲で行う場合に限り、通勤経路に

戻った後は再び通勤として認められます。なお、逸脱または中断している間のケガ等は通勤災害には該当しません。

この例外となる主な行為は、以下のものが挙げられています。

- ① 日用品の購入や、これに準ずる行為
- ② 病院等で診察や治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- ③ 要介護状態にある配偶者、子ども、父母、孫、祖父母等の介護（継続的にまたは反復して行われるものに限る。）

③にある通り、例えば、要介護状態にある親の介護のために、継続的に実家に立ち寄っているケースでは、実家でのケガ等は通勤災害には該当しませんが、介護を終えていつもの通勤経路に戻った以降のケガ等は、通勤災害に該当します。なお、該当するか否かの最終的な判断は労働基準監督署長が行うこととなります。

近年はダブルワークをする従業員が見られるようになりました。本来、通勤災害における「通勤」とは、就業にあたり住居と就業の場所との間の往復するものですが、自社と副業先との間の移動についても住居からの移動ではないものの、通勤として扱われます。ケガ等をしたときの申請は、目的地への移動として判断され、向かう目的地の会社での通勤災害として扱われます。

2025年の賃金改定状況を振り返る

ここでは、2025年10月に発表された調査結果※から、2025年の賃金改定状況を産業別にみていきます。

91%が賃上げを実施

上記調査結果から、2024年と2025年の1人平均賃金の改定状況（予定を含む）をまとめると、表1のとおりです。

【表1】1人平均賃金の改定状況（%）

| | 2024年 | 2025年 |
|-------------|-------|-------|
| 引き上げた | 91.2 | 91.5 |
| 引き下げた | 0.1 | 1.1 |
| 変わらなかった | - | 1.0 |
| 賃金の改定を実施しない | 2.3 | 2.4 |
| 未定 | 6.4 | 3.9 |

厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

引き上げた企業は全体の91.5%で、前年から0.3ポイント上昇しました。

80%以上の産業がほとんど

主な産業別に、2025年の1人平均賃金の改定状況をまとめると、表2のとおりです。

引き上げた企業は、多くの産業で80%以上となりました。また、未定が10%を超える産業が複数みられるなど、企業によっても、状況に違いがあることがわかります。

2026年の賃金改定は、どうなるでしょうか。

【表2】2025年の産業別1人平均賃金改定状況（%）

| | 引き上げた | 引き下げた | 変わらなかった | 実施しない | 未定 |
|-------------------|-------|-------|---------|-------|------|
| 建設業 | 89.6 | - | - | - | 10.4 |
| 製造業 | 97.5 | - | - | 0.8 | 1.6 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | - | - | - | - |
| 情報通信業 | 97.4 | - | 1.2 | 0.1 | 1.2 |
| 運輸業、郵便業 | 85.7 | 8.7 | - | 5.6 | - |
| 卸売業、小売業 | 92.8 | 1.7 | - | 4.4 | 1.1 |
| 金融業、保険業 | 90.7 | - | - | - | 9.3 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 94.7 | - | - | - | 5.3 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 95.4 | 1.5 | - | 2.0 | 1.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 78.4 | 1.0 | 1.2 | 7.1 | 12.2 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 79.5 | 0.8 | 4.1 | 4.4 | 11.2 |
| 教育、学習支援業 | 87.4 | 0.3 | 1.2 | 8.0 | 3.1 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 86.4 | 0.4 | 5.5 | 0.0 | 7.7 |

厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業3,643社を対象に、2025年7月～8月に行われた調査です。有効回答率は50.7%でした。ここでの1人平均賃金は、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1ヶ月1人当たりの平均額です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/25/index.html>

今日からできる AIを「相棒」にするための練習法

生成AIを「相棒」に例えることがあります。得手不得手を理解しなければ、相棒に実務は任せられません。まずは日常で試して、指示のコツやAIの反応を知ることが近道です。

ここでは、業務転用の感覚を養うための入り口として、スマホアプリ版ChatGPT（フリープラン）を使った2つの活用法をご紹介します。（※執筆時点はGPT-5モデル）

目標までのタスク設計

指示が具体的であればあるほど、出力が安定することが学べます。スケジュールや研修計画に活用可能です。

○プロンプト*例

以下の条件で、目標達成までの週次タスクを提案してください。

目標：3ヶ月で英検2級を取得

前提：昨年英検3級を取得して以降は何もしていない

制約：無料のオンライン資料を優先、1日1時間・週4日学習可能

出力形式：週ごとのテーマ、具体的なタスク

○ポイント

プラン作成後に「別の会話で利用するために、プランをまとめてください。コードブロックで囲んでください」と追加指示すると、コピーしやすい形に整えてくれます。そのプランをコピーして、別の会話でその週の具体的なタスクを組むことが可能です。

献立をテンプレートで作成

テンプレートを指定すると、定型フォーマットで出力できることが学べます。業務では、報告書やチェックリストの雛形づくりに活用できます。

○プロンプト例

以下のテンプレートに従って、夕食の献立を提案してください。

テンプレート

1. メニュー（主菜・副菜・汁物）
2. 分量（人数分）
3. 買い物リスト（調味料含む）
4. 調理手順（番号付き）
5. 所要時間

条件

- 2人分の献立
- 冷蔵庫の食材を優先して使用（キャベツ半玉、卵3個、なす1本）
- スーパーで購入可能な食材のみ
- 調理時間は20分以内

○ポイント

テンプレートだけでなく、実際のサンプルも指示に含めると精度が上がります。

日常でAIを利用する「型」をつくると、実務の再現性と品質がぐっと高まります。

今日から試して、AIを「相棒」に育ててみませんか？

※プロンプトとは、AIやコンピュータに対して「何をしてほしいか」を指示するための入力文です。質問や命令、条件などを具体的に伝えることで、適切な応答や処理が得られます。

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回りなどを滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれいでしょう。

01 協会けんぽの電子申請サービス開始

2026年1月13日から、協会けんぽにおいて、出産手当金や傷病手当金などの各種手続きが、電子申請サービスによりオンラインで申請可能となります(予定)。郵送の手間や費用を省き、パソコンやスマートフォンから簡単に手続きが行えます。

02 下請法から取適法へ

「下請法」が改正され2026年1月1日から、新たに「取適法(製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律)」として施行されます。用語の変更や適用対象の拡大、禁止行為の追加などが主な改正点となります。該当企業は詳細を確認しておきましょう。

03 還付申告(所得税の確定申告)の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書の提出は、2月15日前でも可能です。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

04 固定資産税の償却資産に関する申告

2026年1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市町村へ申告します。納付税額は市町村から土地・建物等の固定資産税と一緒に、後日通知されます。

05 個人の県民税・市町村民税等の納付(普通徴収、第4期分)

普通徴収(第4期分)の個人の道府県民税・市町村民税・森林環境税の納付月です。納期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。

06 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

2026年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、2026年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれの確認をしましょう。また、2025年の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者が否かにかかわらず、すべての給与受給者に交付しましょう。

07 法定調書や給与支払報告書の提出

毎年1月は法定調書や給与支払報告書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書などがあります。各々、税務署や市区町村への提出の要件が定められています。手引などを確認の上、提出しましょう。

本格的な冬の到来で、インフルエンザなどが流行する時期になってきました。室内の換気や加湿といった衛生管理をしっかりと行うようにしましょう。

| 日 | 曜日 | 六曜 | 項目 |
|----|----|----|--|
| 1 | 木 | 大安 | 元日 |
| 2 | 金 | 赤口 | |
| 3 | 土 | 先勝 | |
| 4 | 日 | 友引 | |
| 5 | 月 | 先負 | 小寒 ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限(11月分) ●所得税の還付申告の受付開始(令和7年分) |
| 6 | 火 | 仏滅 | |
| 7 | 水 | 大安 | |
| 8 | 木 | 赤口 | |
| 9 | 金 | 先勝 | |
| 10 | 土 | 友引 | |
| 11 | 日 | 先負 | |
| 12 | 月 | 仏滅 | 成人の日 |
| 13 | 火 | 大安 | ●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(12月分) |
| 14 | 水 | 赤口 | |
| 15 | 木 | 先勝 | |
| 16 | 金 | 友引 | |
| 17 | 土 | 先負 | |
| 18 | 日 | 仏滅 | |
| 19 | 月 | 赤口 | |
| 20 | 火 | 先勝 | 大寒 ●源泉所得税の納期限の特例納期限(前年7月~12月分) |
| 21 | 水 | 友引 | |
| 22 | 木 | 先負 | |
| 23 | 金 | 仏滅 | |
| 24 | 土 | 大安 | |
| 25 | 日 | 赤口 | |
| 26 | 月 | 先勝 | |
| 27 | 火 | 友引 | |
| 28 | 水 | 先負 | |
| 29 | 木 | 仏滅 | |
| 30 | 金 | 大安 | |
| 31 | 土 | 赤口 | ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限(12月分)(2月2日期限) ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限(第3期分)※口座振替を利用しない場合(2月2日期限) ●労働者死傷病報告書の提出期限(休業4日未済の10月~12月の労災事故について報告)(2月2日期限) ●個人の県民税・市町村民税等の納期限(普通徴収、第4期分)※市町村の条例で定める日まで ●税務署への法定調書の提出期限(2月2日期限) ●市区町村への給与支払報告書の提出期限(2月2日期限) ●固定資産税の償却資産に関する申告期限(2月2日期限) ●給与所得者の扶養控除等申告書の回収期限 ※最初の給与支払日の前日まで ●源泉徴収票の交付 |



謹んで新春のお慶びを申し上げます。

旧年中は、社会保険労務士法人D・プロデュースに対し、温かいご支援とご信頼を賜り、誠にありがとうございました。心より御礼申し上げます。

皆さまに支えられ、当法人も一歩ずつではありますが、着実に歩みを進めることができました。日々の労務相談や制度対応を通じて、多くの学びと気づきをいただいた一年であったと感じております。

2026年は、私自身の役割を改めて見つめ直し、「社長業により専念する一年」と位置づけております。これまで以上に、日々の実務はスタッフに任せ、私は事務所全体の方向性や体制づくりに力を注いでまいります。これは決して距離を置くという意味ではなく、より安定したサービスを長く提供し続けるための前向きな取り組みです。

スタッフ一人ひとりが役割を理解し、責任を持って顧問先様をサポートできる体制を整えることで、「いつ誰が対応しても安心できる事務所」を目指していきたくと考えています。その結果として、私自身も顧問先様と向き合う時間をより大切に、俯瞰した視点から最適なご提案ができる存在でありたいと思っております。

また、本年は事業の柱をより明確にし、事務所としての強みを一層磨いてまいります。具体的には、

- ・障害年金申請業務への継続的な注力
- ・助成金申請業務における体制強化と安定運用
- ・介護・福祉業界に寄り添った支援のさらなる充実

これらの分野において、専門性と実務力の両面から、顧問先様のお役に立てる事務所であり続けたいと考えております。制度や社会環境が大きく変化する中で、経営者やご担当者の皆さまが安心して本業に専念できるよう、私たちは「相談しやすく、分かりやすく、頼れる存在」であることを何より大切にしていまいります。

本年も、皆さまに寄り添いながら、共に歩いていける一年にできれば幸いです。

2026年が皆さまにとって、穏やかで実り多い一年となりますことを心よりお祈り申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

社会保険労務士法人D・プロデュース
代表社員 社会保険労務士
越石 能章

