



エスペランサ通信

04
2026

4月は入学や就職、転勤等、新生活が始まる季節です。心も新たに頑張っていきたい
と思います。
掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にエスペランサまでお問い合わせくだ
さい。



Special × feature

- ◆節税額が増える？ 私的年金制度改正は4月から順次スタート
- ◆フリーレントと法人借主 賃料の平準化が可能に
- ◆え？ 自転車にも反則金！？ 自転車の青切符制度が始まります
- ◆自動車通勤者への通勤手当の支給状況

節税額が増える？ 私的年金制度 改正は4月から順次スタート

税制上の優遇措置が設けられている企業型DCやiDeCoなどの私的年金制度は、上手に活用することで、掛金（加入者拠出分）は所得控除として所得金額から控除され、運用益は非課税となり、将来の受け取り時には所得の区分に応じて収入金額から一定の控除が受けられます。このような私的年金制度が2026年4月から順次改正されます。主な改正のポイントを確認します。

2026年4月1日施行

4月1日施行の改正で注目なのが、「企業型確定拠出年金（企業型DC）の拠出限度額の拡充」です。これまで企業型DCを導入している企業で、事業主掛金に上乗せして加入者が掛金を拠出（マッチング拠出）できる場合、その額は事業主掛金の額を超えてはならないとされていましたが、改正によりこの制限が撤廃されました。

規約変更等を行えば、事業主掛金の額にかかわらず、加入者は事業主掛金の額との合計額が拠出限度額を超えない範囲で、自らの拠出する掛金の額を設定することができます。

なお、このマッチング拠出を利用する場合は、iDeCo（個人型確定拠出年金）には加入できない、というルールに変更はありません。

2026年12月1日施行

12月1日施行の中から、2つ確認します。

(1) iDeCo 加入可能年齢の引き上げ

iDeCoの加入可能年齢の上限が、70歳へと引き上げられます。一定の要件を満たせば、70歳まで掛金の拠出が可能となります。

(2) 拠出限度額の引き上げ

企業年金の有無によるiDeCoの拠出限度額の差を解消しつつ、iDeCo・企業型DC・国民年金基金の拠出限度額が引き上げられます。

拠出額が増えると節税効果をより享受しやすくなります。制度の選択にあたっては、メリット・デメリットやご自身の状況を踏まえ、最適な活用方法をご検討ください。

【参考：確定拠出年金の拠出限度額（2026年12月～）】

第1号加入者 第4号加入者	第2号加入者 (企業年金あり)	第2号加入者 (企業年金なし)	第3号加入者	第5号加入者	<iDeCoの加入対象者の区分>
iDeCo・国民年金基金等合計で 月額7.5万円 0.7万円増額	iDeCo・企業年金等合計で 月額6.2万円 最大4.2万円増額	iDeCo・iDeCo+ 月額6.2万円 3.9万円増額		iDeCo・企業年金等合計で 月額6.2万円 新設	第1号加入者：国民年金第1号被保険者（20歳以上60歳未満の自営業者等） 第2号加入者：国民年金第2号被保険者（会社員、公務員等） 第3号加入者：国民年金第3号被保険者（国民年金第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者） 第4号加入者：国民年金任意加入被保険者（海外居住の日本人など） 第5号加入者：60歳以上70歳未満の国民年金被保険者以外のもので、iDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする一定の者
国民年金基金	企業年金等 月額6.2万円 ※DBに拠出限度額はない		iDeCo 月額2.3万円	※厚生年金被保険者の場合あり	
厚生年金保険					
国民年金					

出典：厚生労働省「DC 拠出限度額（令和8（2026）年12月～）」一部編集

参考：厚生労働省「2025年の制度改正」他

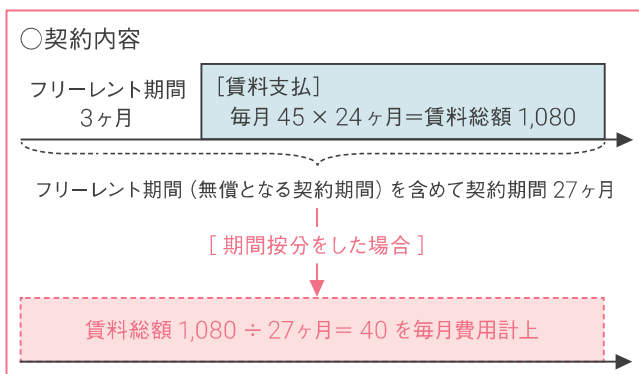
フリーレントと法人借主 賃料の平準化が可能に

フリーレントやステップレントなど、一定期間の賃料が無償または少額となる期間（以下、無償等賃借期間）がある賃貸借契約について、期間按分による賃料の損金経理を法人税で認める改正がなされました。条件付きではあるものの、税務上も賃料の平準化が可能となります。

発端は新リース会計基準

新リース会計基準では、従来明確でなかった無償期間を含む賃貸借契約の会計処理について、無償期間も含めた契約期間全体で収益・費用を按分（期間按分）して認識する、という取扱いが明確になりました。

【期間按分のイメージ図（費用計上の場合）】



これを受け、小規模会社など新リース会計基準適用対象外である法人も含め、無償等賃借期間がある賃貸借契約において、借主側の賃料に係る法人税の取扱いが、通達改正によって明らかとなりました。

法人税の期間按分は条件付き

具体的には、無償等賃借期間を含む賃貸借契約において、法人借主が、新リース会計基準と同様の期間按分により費用計上（損金経理）した場合、原則、税務上もこれを損金とします。ただし、この取扱いは、課税上の弊害がない場

合に限られます。

【課税上の弊害がない場合】

次の場合に該当しないこと

- ① 契約上の賃料総額に占める減額部分が過大な場合
以下の (A) と (B) の差額が (B) の概ね 2 割を超える場合

[イメージ図]

無償等賃借期間がないとした場合の賃料総額 (A)

契約上の賃料総額 (B)

(B) の概ね 2 割を超える

- ② 無償等賃借期間が不自然に長い場合

次のいずれにも該当する場合

- 無償等賃借期間 > 4ヶ月
- $\frac{\text{無償等賃借期間}}{\text{その事業年度中の賃借期間}} > \text{概ね 5 割}$

適用できない＝支払ベース

期間按分ではなく支払日で費用計上した場合や、課税上の弊害がある場合には、これまでどおり、賃料の支払日の属する各事業年度の損金算入となります。

適用開始時期

この改正は2025年4月1日以後に開始する事業年度から適用します。これより前に開始する事業年度の契約分は、従前の処理を継続することとなります。

え？ 自転車にも反則金！？ 自転車の青切符制度が始まります

道路交通法の改正により、2026年4月1日から、青切符制度（正式名称「交通反則通告制度」）が自転車にも導入されます。16歳以上の自転車運転者が対象です。

青切符制度とは

青切符制度は、交通違反をした場合に、一定期間内に反則金を納める制度です。このときに発行される「交通反則通告書」が「青切符」と呼ばれています。これまでは自動車の交通違反のための制度でしたが、4月からは自転車にも導入されます。

青切符の対象となる違反

青切符制度により、交通事故につながる危険な運転行為、悪質・危険な交通違反に反則金が発生します。主な違反をまとめました。

■ 青切符の対象となる主な違反と反則金

違反行為	反則金
● 携帯電話使用等 (通話したときや、手に保持して画面を注視したとき)	12,000円
● 放置駐車違反	9,000円～ 12,000円
● 遮断踏切立入り	7,000円
● 信号無視 ● 右側通行	6,000円
● 一時不停止 ● 無灯火 ● ブレーキ不良	5,000円
● 並進走行(複数台並んで走る)	3,000円

この他、傘差し運転やイヤホンを使用しながらの運転など、都道府県の公安委員会で定められた遵守事項に違反した場合にも、反則金5,000円が科せられます。

なお、自転車の交通違反を繰り返したときは、「自転車運転者講習」の受講が命ぜられます。

重大な違反には赤切符

悪質性・危険性が特に重大な違反は、青切符ではなく赤切符の対象となり、刑事手続きに移行し、起訴される可能性があります。

■ 赤切符の対象となる重大な違反の例

- 酒酔い運転・酒気帯び運転
- 妨害運転
- 携帯電話使用等
(道路における交通の危険を生じさせたとき)
- 違反により実際に交通事故が発生させた場合

運転免許を有している方が自転車で青切符の対象となる交通違反をしても、運転免許の行政点数が付されることはありません。ただし、自転車乗用中に重大な事故や違反をした場合は、赤切符による刑事手続きの対象となり、免許停止等の行政処分となる可能性があります。

会社にも、安全管理が求められます。自転車通勤者が多い場合や、業務で自転車を使う場面がある場合は、法改正の内容を従業員に周知し、社内ルール等を確認しておくで安心です。

自動車通勤者への通勤手当の支給状況

令和8年度税制改正大綱では、自動車通勤等の通勤手当の非課税限度額の見直しが盛り込まれています。ここでは昨年8月に人事院が発表した調査結果*から、民間企業の自動車通勤者への通勤手当の支給状況をみていきます。

97.9%が通勤手当を支給

上記調査結果によると、自動車通勤者に対して通勤手当を支給している企業は97.9%でした。通勤手当を支給している企業を100とした場合の支給形態では、距離段階別定額制が61.7%で最も高く、運賃相当額制が20.7%などとなっています。

距離段階別定額制を採用している企業における、通勤手当の支給月額（平均支給額）をまとめると、表1のとおりです。

【表1】距離段階別定額制における支給月額
（円、距離は片道）

距離	支給月額	距離	支給月額
5km	4,134	60km	38,726
10km	7,287	70km	47,080
20km	13,616	80km	53,608
30km	19,872	90km	59,820
40km	26,162	100km	66,437
50km	32,418		

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場の利用状況

次に、自動車通勤者の通勤用駐車場の利用状況をまとめると、表2のとおりです。

事業所の駐車場利用（従業員の費用負担がない）ケースが67.2%で最も高くなりました。次いで、従業員が自ら借りた外部の駐車場利用が19.4%となっています。

【表2】通勤用駐車場の利用状況（複数回答、%）

事業所の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	12.0
従業員の費用負担がない	67.2
事業所が借り上げた外部の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	7.0
従業員の費用負担がない	10.3
従業員が自ら借りた外部の駐車場利用	
	19.4
その他	
	1.4

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場利用に係る手当

従業員が自ら借りた外部の駐車場を利用する場合に、駐車場利用に係る通勤手当を支給する企業は29.9%でした。この場合の通勤手当の支給月額をまとめると、表3のとおりです。

【表3】外部の駐車場利用に係る通勤手当の支給月額（%）

支給月額	割合
3,000円未満	6.0
3,000円以上4,000円未満	12.9
4,000円以上5,000円未満	5.7
5,000円以上6,000円未満	26.6
6,000円以上7,000円未満	2.4
7,000円以上8,000円未満	5.3
8,000円以上9,000円未満	6.9
9,000円以上10,000円未満	3.0
10,000円以上15,000円未満	18.9
15,000円以上	12.3

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

外部の駐車場を利用する従業員に通勤手当を支給する企業は多くないため、人材募集時の特徴として活用できるかもしれません。

*人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」

全産業の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所59,166事業所から抽出した11,865事業所と、常時勤務する従業員のうち期間を定めず雇用されている者（年齢が61歳以上の者を含み、臨時の者を除く）を対象とした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/kouho_houdo/toukei/minn/minnhp/minR07_index_00001.html

企業のAI活用状況とその効果

ここでは今年1月に財務省から発表された調査結果*から、企業のAI活用用途やその効果についてみていきます。

75%がAIを活用中

上記調査結果によると、現在、AIを活用している企業の割合は75%でした。業種別では、製造業が80%、非製造業が72%となっています。企業規模別では、大企業が89%、中堅企業が66%、中小企業が65%という状況です。

なお、約5年前の活用割合は10%程度であり、業務にAIを活用している企業が増えていることがわかります。

AIを何に活用しているか

AI活用の用途について、業種別に主な回答をまとめると表1のとおりです

【表1】AI活用の用途 (%)

	全体	製造業	非製造業
文章作成	86	91	81
情報検索・収集・調査	74	79	70
顧客分析	23	16	30
顧客対応	19	15	23
製造・品質管理	21	37	7
開発・技術支援	23	33	15
在庫・調達管理	16	13	19

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状(特別調査)」より作成

製造業、非製造業ともに文章作成が80%以上、情報検索・収集・調査が70%以上となりました。また、製造業では製造・品質管理や開発・技術支援、非製造業では顧客分析や顧客対応でのAI活用が多い状況です。

AI活用による効果

AI活用により得られている効果をまとめると、表2のとおりです。

主な効果では、業務時間削減とする企業が90%程度となりました。次いで、コスト削減や必要人員減少の割合が高くなっています。既存商品等の価値・品質向上も20%以上となりました。

また、AI活用の用途が増えるほど、コスト削減、既存商品等の価値・品質向上、必要人員減少、新規商品等の開発等、売上増加の効果を実感する企業の割合が高くなっているという結果も出ています。

AIを活用していない企業も、できるところから始めてみてはいかがでしょうか。

【表2】AI活用により得られている主な効果(複数回答、%)

	業務時間削減	必要人員減少	コスト削減	既存商品等の価値・品質向上	新規商品等の開発等	売上増加	特段効果を実感していない	その他
全体	91	28	33	24	8	6	6	5
製造業	92	29	37	26	9	4	4	5
非製造業	89	28	30	21	8	7	7	5

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状(特別調査)」より作成

*財務省「地域におけるAI活用を巡る現状(特別調査)」

各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象に、2025年12月上旬～2026年1月上旬に実施した調査です。回答企業は1,103社です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202504/index.html

4月から新入社員を受け入れる事業者は、人事担当者が忙しくなる時期です。社内のコミュニケーションを強化し、調整しながら進めましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょ。

01 子ども・子育て支援金の創設



2026年4月より、国の「こども未来戦略」に基づき、子ども・子育て支援金制度が開始されます。健康保険の加入者については、健康保険料とあわせて、子ども・子育て支援金を給与から控除する対応が必要となります。

02 自転車の交通反則通告制度（青切符）の導入



2026年4月より、自転車の交通違反に対して「交通反則通告制度（青切符）」が導入されます。通勤や業務で自転車を使用している場合には、改めて社員へ交通マナー遵守の注意喚起をしましょう。

03 女性活躍推進法の改正



2026年4月より、女性活躍推進法が改正され、情報公表の必須項目が拡大されます。これにより、従業員数101人以上の企業では、男女間賃金差異及び女性管理職比率等の公表が義務となります。

04 給与支払報告に係る給与所得者異動届出



住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、給与支払報告書を提出した社員が、4月1日現在で給与の支払を受けなくなったときには、4月15日までにその社員が住んでいる市町村長に届出をします。

05 社会保険料の変更



社会保険料の料率改定の時期になりました。雇用保険料率は4月から新料率が適用されます。一方で協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。当月分を当月控除している場合は3月から、当月分を翌月控除している場合は4月から、新しい料率で計算しましょう。なお、上述の子ども・子育て支援金の徴収（給与からの控除）は2026年4月分（5月納付分）からのスタートです。

06 労働者名簿の調製



新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

07 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一齐付与の場合）



4月1日付けで年次有給休暇を一齐に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

取引先のゴールデンウィークによる休業日の確認を行い、納期遅れや債権の回収もれを防ぎましょう。特に、月末月初の資金繰りは要注意です。

日	曜日	六曜	項目
1	水	先負	
2	木	仏滅	
3	金	大安	
4	土	赤口	
5	日	先勝	清明
6	月	友引	
7	火	先負	
8	水	仏滅	
9	木	大安	
10	金	赤口	●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(3月分)
11	土	先勝	
12	日	友引	
13	月	先負	
14	火	仏滅	
15	水	大安	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出期限
16	木	赤口	
17	金	先負	
18	土	仏滅	
19	日	大安	
20	月	赤口	穀雨
21	火	先勝	
22	水	友引	
23	木	先負	●所得税及び復興特別所得税の確定申告納付振替日(口座振替の場合)
24	金	仏滅	
25	土	大安	
26	日	赤口	
27	月	先勝	
28	火	友引	
29	水	先負	昭和の日
30	木	仏滅	●個人事業者の消費税及び地方消費税の確定申告納付振替日(口座振替の場合) ●固定資産税(都市計画税)の第1期分の納期限 ※市町村の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限(3月分) ●労働者死傷病報告書の提出期限(休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告)