

**「給料を上げない賃上げ」— 非課税枠拡大でできる人件費戦略**

令和8年度では、決定したものや予定されているものも含め、従業員に対する食事補助やマイカー通勤手当等の「現物給与・通勤手当」の非課税枠が拡大し、賃上げ以外の手段で手取りを増やせる余地が広がります。

**食事補助**

食事補助については、会社が従業員に提供する食事（現物支給）の会社負担分の非課税限度額が、月3,500円から月7,500円へとほぼ倍増します。また、深夜勤務者に現金で支給する夜食代の非課税限度額も、1食300円から650円に引き上げられ、深夜シフト従業員への手当を非課税で手厚くしやすくなります。

**通勤手当**

マイカー通勤手当では、距離区分の見直しと非課税限度額の引上げに加え、駐車場代について月5,000円を上限とする非課税枠が新設される方向で整理されており、郊外勤務者などの負担軽減策として使いやすい仕組みになります。これらにより、従来なら給与課税されていた部分を非課税枠内に収めることで、従業員の可処分所得を増やす「実質賃上げ」のツールとして活用しやすくなります。

**制度設計上の留意点**

まず、食事補助については「従業員が食事代の50%以上を自己負担していること」「役員だけ優遇しないこと」といった従来からの非課税要件自体は維持される見込みであり、単に上限額だけ引き上がる構造である点に注意が必要です。社食・弁当・チケット等、どの形態で提供するかにより実務処理が異なるため、就業規則や福利厚生規程に位置付けを明記し、給与と福利厚生の線引きを明確にしておくことが重要です。マイカー通勤手当では、「実費精算」ではなく「片道距離×国税庁通達の距離区分」に基づく非課税限度額である点が変わらないため、距離の把握・申告手を整備し、距離区分表と給与システムの新課税判定ロジックを改定しておく必要があります。駐車場代の非課税枠についても、月5,000円を超える部分は課税対象となるため、支給額の設定を「非課税枠+課税部分」にきちんと分けて設計しないと、源泉所得税・年末調整で齟齬が生じます。さらに、非課税枠の拡大は社会保険料の算定には反映されない一方で、制度の組み方によっては「現金給与を抑えて手当に振り替える」印象を従業員に与えるリスクもあるため、賃上げ方針との関係や説明の仕方を含め、労使コミュニケーションも積極的に行ってください。