



暑中お見舞い
申し上げます

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

◆ 8月の税務と労務

8月

(葉月) AUGUST

11日・山の日

- 国 税／7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税／6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
8月31日
- 国 税／12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税／9月、12月、3月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税／個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税／個人住民税第2期分の納付
市区町村の条例で定める日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	.	.	.	.	.

ワン
ポイント

国際観光旅客税の引上げ 日本から出国する際に航空券などの代金に上乗せして徴収される税金。これまでは出国1回につき1,000円でしたが、今年7月以降の出国から3,000円へと引き上げられました。税収はオーバーツーリズム(観光公害)対策や、日本人が安心安全に海外旅行を楽しめるようにするための環境整備などに充てられます。

今すぐ使える「福利厚生」に関する節税策！ 食事代の非課税枠が大幅拡大・ 社宅制度で効果的に税負担圧縮

昨今の物価高騰は、日々の生活だけでなく企業の賃金体系にも大きな影響を及ぼしており、コストを抑えつつ従業員の満足度を高めることが経営上の課題となっています。こうした課題に対し「福利厚生費」の活用は、節税と人材確保を同時に実現する、極めて有効な手段となります。

令和8年度税制改正で「食事代」の非課税枠が数十年ぶりに拡充されました。この機会に、節税効果の大きい社宅制度とあわせて確認し、自社の節税戦略に取り込んでいきましょう。

1 食事代に関する税務 数十年ぶりの大幅拡充

会社から従業員への食事支給は、福利厚生の中でも最も身近な制度の一つです。非課税枠の範囲内であれば従業員の給与課税が発生せず、会社は福利厚生費として損金に算入しながら、従業員は課税なしで恩恵を受けられます。しかし、これまでの非課税枠は「月額3,500円（税抜）」という低水準に長年据え置かれてきました。

今回の改正により、この非課税枠が月額7,500円へと倍以上に拡大されました（表1参照）。ただし、改正前と同様に「従業員が食事代の半分以上を負担する」という要件は変わりません。例えば、食事代が15,000円で会社負担が8,000円の場合、従業員負担が半分未満で

あるため、8,000円全額が給与課税されます。超過した分だけでなく全額が課税対象となる点に注意が必要です。

2 「住」の福利厚生 社宅制度の税務メリット

住宅関連の福利厚生は金額が大きく、うまく活用すれば会社・従業員ともに大幅な節税が実現できる、経営者にとって見逃せない制度です。ここで重要なのが「住居手当（現金支給）」と「借上社宅（家賃徴収）」では、税負担に大きな差が生じるという点です。

所得税法上、現金で支給される住居手当は、その全額が「給与」として課税されます。一方、会社が契約した社宅を従業員に貸与し（借上社宅）、「賃貸料相当額の50%以上」を従業員から徴収している場合、会社負担分は非課税となります。

「賃貸料相当額」は、固定資産税の課税標準額を用いて表2のように計算します。実務上は、会社所有の不動産であれば固定資産税の課税標準額を把握でき

【表1】食事代の非課税限度額と要件

項目	改正前（旧制度）	改正後（令和8年度以降）
会社負担の非課税限度額（税抜）	月額3,500円	月額7,500円
従業員の自己負担要件	会社負担額と同額以上の負担	同左
支給形態の原則	現物支給（弁当・食堂等）	同左

【表2】従業員の賃貸料相当額の計算式 以下の(1)～(3)の合計額が「賃貸料相当額」となります。

項目	計算式
(1)建物の固定資産税分	(その年度の建物の固定資産税の課税標準額) × 0.2%
(2)建物の床面積分	12円 × $\left(\frac{\text{その建物の総床面積 (m}^2\text{)}}{3.3\text{m}^2} \right)$
(3)敷地の固定資産税分	(その年度の敷地の固定資産税の課税標準額) × 0.22%

【表3】住居手当と借上社宅 シミュレーション

比較項目	住居手当（現金支給）		借上社宅（家賃徴収）		借上社宅のメリット
	会社負担	個人負担	会社負担	個人負担	
支払家賃	—	100,000 円	100,000 円	—	—
会社の支出 （補助額）	50,000 円	△ 50,000 円	△ 50,000 円	50,000 円	—
所得税及び住民税 （20%と仮定）	—	10,000 円	—	—	労使合計で 実質 20,000 円分 負担軽減
社会保険料 （労使ともに 10%と仮定）	5,000 円	5,000 円	—	—	
負担額	55,000 円	65,000 円	50,000 円	50,000 円	

【表4】効果比較

比較項目	住居手当（現金支給）	借上社宅（給与からの家賃徴収）
契約名義	従業員個人	法人
所得税・住民税 への影響	支給額の全額が給与として課税されるため、 <u>増加する</u> 。	賃貸料相当額の50%以上を徴収していれば給与課税されないため、 <u>増加しない</u> 。
従業員の 社会保険料	額面給与が増えるため、 <u>増加する</u> 。	額面給与が増えないため、 <u>増加しない</u> 。
会社側の 社会保険料	従業員の額面給与が増加するため、 <u>会社負担分も増加する</u> 。	従業員の額面給与が増えないため、 <u>増加しない</u> 。
従業員の 実質手取り額	給与から所得税、住民税、社会保険料が天引きされるため、 <u>会社が支給した額面ほど手取りは増えない</u> 。	給与としての課税や社会保険料の増加がないため、 <u>住居手当に比べて手元に残る金額が多くなる</u> 。

ますが、借上社宅の場合は貸主への確認等が必要です。
表2の計算式で算定される「賃貸料相当額」は、実際の家賃より低く算定される傾向にあり、従業員から徴収すべき金額は、家賃相場の10～20%相当と

なるケースが一般的です。つまり、会社が80～90%を負担する形で社宅を提供できることになります。

なお、役員の場合は「賃貸料相当額以上」の徴収が最低でも必要で、従業員より負担額は増えます。物件の面積や内容によつては、役員から徴収すべき金額はさらに増える可能性もある点にもご注意ください。

【具体例】

例として、家賃10万円の物件を借りた場合に、住居手当と借上社宅とで従業員の負担がどのようになるかシミュレーションすると表3・4のようになります。借上社宅の場合、従業員負担分は5万円とし、会社は5万円を徴収するものとします。

3 節税効果を確実に得るための運用上の留意点

福利厚生規程を導入・運用するにあたっては、税務調査で「実質的な給与」と認定されないための備えが不可欠です。福利厚生が特定の役員や従業員のみに限定されている場合、それは「経

済的利益の供与」として給与課税の対象となります。主な留意点は次のとおりです。
規程の整備…食事補助や社宅制度の利用条件を明確に定めておくこと。

契約名義…借上社宅は必ず「法人名義」で契約し、会社が直接家賃を支払うこと。

社会保険の扱い…現物給与は社会保険料の算定において「報酬」に含まれるため、厚生労働省が定める「標準価額」に基づき、現物給与分を算定基礎に反映させる必要があります。今回の食事代の税務上の改正は、あくまで所得税の取扱いであり、社会保険上の取扱いとは必ずしも一致しない点にご留意ください。

◆ ◆ ◆
食事と住居という生活の根幹を支える福利厚生を適切に設計・運用することは、従業員の手取り額を実質的に増やし、ひいては企業の採用競争力を高めることにつながる、経営上の重要な節税戦略です。ぜひ、自社の福利厚生制度を見直す契機としてご検討ください。

中小企業100景



～想いを形にし、地域に貢献できる企業へ～ 金属加工企業が「農業×福祉」に挑む

金属プレス加工・金型製作を主業とする神奈川県の川田製作所は、障害者・外国人を含む多様な人材が働く職場として、2018年に経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定された実績を持ちます。

同社が植物工場に着目したのは2011年頃。大学の講座や展示会で研究を重ね、2018年に自社工場内に実験施設「水の野菜Lab」を開設し、完全閉鎖型の環境で水耕栽培を開始しました。障害者雇用の社員が中心となり、3年にわたる試行錯誤の末、レタスやケールなどの安定生産に成功し、現在も標準化と省力化を進めています。

なぜ金属加工企業が農業に挑むのか。背景には、経営環境が大きく変化する中、「何を作り続けるべきか」という問いがありま

した。川田俊介社長は「人がいる限り必要なものは食べ物。植物工場は製造業の技術と親和性が高い」と語ります。自社の強みを生かしつつ、地域に必要とされる事業として農業に可能性を見出しました。

初期投資や電力コストの大きさから、植物工場は採算確保が難しい分野です。そうした中で川田社長が着目したのが「農福連携」。長年の障害者雇用の経験と、候補地が障害者就労施設のない地域の耕作放棄地であったことが、この発想を後押ししました。そして、制度上の壁や農地取得の制約も乗り越え、農業法人「グッドファーム」を設立することで道を切り拓きました。

地域課題の解決と雇用の創出を同時に実現しようとする同社の挑戦は、「地域に必要とされ続ける企業とは何か」を問い直す実践として、大きな示唆を与えています。

SNS活用と地域密着

都市部の中小企業にとっては、ECやSNSを活用した販路拡大が重要なテーマです。スマホ検索とSNS上の評判が、来店や購買の入り口として定着した現在、「ネット上に存在しない企業」は選択肢にも入りません。小規模でもオンラインショップを開設し、SNSで商品やサービスの魅力をこまめに発信することで、口コミやレビューを地

道に積み上げていくことが不可欠になっていきます。

一方、地方では、健康価値などを丁寧に伝えることでニッチな農産物をヒット商品に育てた加工業者や、観光客ではなく地域住民を主なターゲットに据えた飲食店などが、「価値転嫁」と「地域密着」を両立させた好事例となっています。顧客と長期的な関係を築くことで、物価高と人口減少の中でも安定した売上を確保しています。

「クローズアップ現在」 BCPは準備できていますか？

東日本大震災の際、宮城県南三陸町の高野会館は日頃のBCP教育から津波発生時に会館屋上に人々を避難させ、327名の命を救いました。BCPの本質を示す事例です。

中小企業にとってBCP（事業継続計画）は、単なる「災害対策」ではなく、感染症やサイバーリスク、サプライチェーンの寸断など「想定外」を前提にした経営の中核に位置づけられるものとなっています。

BCPの効果は、緊急時に事業を止めないことだけではありません。特定の取引先への依存、人材の属人化、情報の分散など、平常時には見えにくいこれらのリスクをBCP策定を通じて洗い出し、代替手段や分散化を進めることが、結果として企業の競争力向上にもつながります。

加えて、国土交通省の「重ねるハザードマップ」なども活用することで、「勘と経験」に頼らない、根拠あるリスク判断が可能になります。