

ランチの補助と給与課税

ランチの補助と給与課税

急激な物価の上昇を考慮し、宿利厚生の一環として勤務時の昼食を会社が補助する企業が増えています。所得税法上、給料・賞与といった金銭の支給以外に、会社が従業員に行う経済的利益の供与も、原則給与として課税されます(所法28)

ただし、会社から従業員に支給する昼食が食事の「**現物支給**」の場合、**一定の要件**を満たせば、**その経済的利益はないものとして給与課税されません**。

要件① 従業員が食事代の半分以上を負担していること

要件② 会社の補助額が1か月あたり税抜3,500円以下

の2つの要件を満たすと、非課税とされ給与課税されません(所基通36-38の2)

福利厚生費？ or 給与課税？

従業員への食事の支給は、要件さえ満たせば、給与課税とならずに福利厚生の充実を図ることができます。社員のやる気アップにも繋がるかもしれませんので、導入を検討してみても如何でしょうか？

ケースごとの取り扱いを示しますので、参考にしてみてください。

①お弁当を支給……上記の要件を満たせば、「福利厚生費」

②社員食堂で食事を支給……上記の要件を満たせば、「福利厚生費」

③共通食事券を支給……上記の要件を満たせば、「福利厚生費」

④現金で食事代を補助……「給与課税」

※「従業員が飲食店での食事代を立替え払いして、後に領収書にならって精算する場合」

「深夜勤務者に夜食の支給ができないために1食当たり300円(税別)以下の現金を支給する場合」は、全額が「福利厚生費」

⑤残業や宿日直で食事を支給……従業員の負担なく支給したとしても、全額が「福利厚生費」(所基通36-24)

【今月の経営格言】 最大の得意先でも、売上の30%以上を依存しないこと。 by 一倉定 (経営コンサルタント)

得意先の組み合わせについて考えなければならないことは、まず第一に、主力得意先は3社以上が望ましく、1業界1社が理想的である。第二には、最大の得意先でも売上げの30%以上を依存しないことである。第三には、主力得意先の中に、限界生産者(市場占有率が低く、その市場が縮小する時に真っ先に、倒産廃業に向かう可能性の高い企業)があると危険である。

社長たるもの、わが社の収益増大を図るのは当然として、その前にわが社の安全性を確保するための手を打っておかなければならない。

外部情勢は、いつ、どのように変わるかも知れず、その影響を受けて、いつ得意先に大幅な業績低下が起こるかもしれない。あるいは、得意先自体の方針転換のために、わが社の受注が減少するか分かったものではない。

将来の危険に対して、今のうちに手を打つことこそ、社長の重要な役割の一つである。

「一倉定の経営心得」より