

中村太郎税理士事務所

News letter



二十四節気では、立夏を迎える5月が夏の始まりです。暑い日が増える時期を迎えますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆社員向け食事提供の非課税枠が拡大へ
- ◆消費税ゼロと非課税等との意外な差
- ◆子ども・子育て支援金 4月分から負担開始
- ◆中小企業経営者の3割は70歳代以上

社員向け食事提供の 非課税枠が拡大へ

従業員等への食事の現物支給には、所得税の非課税限度額が設けられています。この限度額が大幅に引き上げられる改正は、福利厚生制度の見直しや税務処理に直接影響する内容です。ここでは、改正のポイントと事業者が整理しておきたい対応を解説します。

食事提供の非課税

事業者が役員・従業員（以下、従業員等）に食事を提供する場合、その提供による経済的利益は、原則として、給与課税の対象となります。この経済的利益となる食事の価額は、

- 事業者が自ら調理した場合：材料費などの直接費相当額
- 飲食店等で購入した場合：購入価額相当額

が目安とされます。

ただし、次の2つの要件を満たすと給与課税の対象から外れ、課税されません。

- ① 従業員等が、食事の価額の50%以上を負担していること
- ② 事業者負担額が、非課税限度額以内であること

なお、宿日直や残業に伴い支給される食事など、勤務に付随して提供される食事は、課税しない取扱いが認められています。

「月額7,500円」に

令和8年度税制改正により、上記②の非課税限度額が

月額 3,500円 → 月額 **7,500円**

に引き上げる見直しが図られています。

なお、この金額は、消費税及び地方消費税の額を除いた金額により判定します。

夜食手当の非課税枠も拡大

深夜勤務に伴い、夜食の現物支給に代えて金銭を支給する場合、一定額までは課税されません。この一定額が

1回 300円 → 1回 **650円**

に引き上げられ、深夜業務がある事業者は、食事提供制度と併せて確認しておく必要があります。

対応ポイント

今回の改正を踏まえ、次のような点を確認・検討しておくことで安心です。

- ① 社員食堂・弁当補助など、食事提供制度がある場合は、内容を確認
- ② 深夜勤務時に「夜食手当」を支給している場合は、金額を確認
- ③ 新しい非課税限度額に合わせた負担額や支給額の見直しの検討
- ④ 各種規程の確認、見直しの検討

改正の適用開始は、令和8年4月1日以後に支給する食事等からです。必要に応じて見直しを検討しましょう。

消費税ゼロと非課税等との 意外な差

「食料品消費税ゼロ」という話題がありますが、この“ゼロ”は、現行の輸出免税と同じゼロ税率方式を国内にも適用する前提で語られています。一方で、“消費税がかからない”ものとして「非課税」や「不課税」がありますが、違いは何でしょうか。ポイントを簡素に整理します。

ゼロ税率

ゼロ税率は、課税売上げと扱いつつ税率が0%の事です。主な特徴は次のとおりです。

【主な特徴】

- 売上げの消費税額は0円
- 課税売上割合の計算では、分母・分子に含める
- その売上げを得るために支払った仕入れや経費（売上げに対応する課税仕入れ）に係る消費税相当額は、控除できる（還付可能）

税率はゼロでも、課税の枠組みには残るため、課税仕入れに含まれる消費税の負担が事業者に残らないのが大きなポイントです。

非課税

非課税は、消費税の性格や社会政策的な配慮などから、法律で「消費税を課さない」と定められているものです。主な特徴と取引例は次のとおりです。

【主な特徴】

- 売上げに消費税がかからない
- 課税売上割合の計算では、分母に含めるが分子には含めない（例外あり）
- その売上げに対応する課税仕入れに係る消費税相当額は、控除（還付）できない

【取引例】

- 土地の譲渡、土地の貸付け
- 住宅の貸付け
- 社会保険医療

- 介護保険法に基づく居宅サービス

不課税

不課税は、そもそも消費税法の「課税対象となる取引」に該当しないものです。主な特徴と取引例は次のとおりです。

【主な特徴】

- 売上げに消費税がかからない
- 課税売上割合の計算では、分母・分子に含めない
- その売上げに対応する課税仕入れに係る消費税相当額は、課税売上割合分控除（還付）できる

【取引例】

- 寄附金、補助金
- 保険金、損害賠償金、違約金

3つの差

ゼロ税率と異なり、非課税・不課税では課税仕入れに係る消費税の負担が事業者側に残る点が、最も大きな違いです。また、課税売上割合での扱いはそれぞれ異なるため、実務では注意が必要です。

実質的に消費税がかからない場合でも、課税体系上の位置づけが違えば扱いが変わります。これらの違いを理解しておくことで、ゼロ税率の議論が進む場面でも、実務への影響をより正確に把握できます。

子ども・子育て支援金 4月分から負担開始

2026年4月から、子ども・子育て支援金（以下、支援金）の負担が始まります。対象は、すべての世代と企業です。健康保険等の被用者保険（以下、健康保険）では、事業主と被保険者の双方が負担します。健康保険料とあわせて2026年4月分から、支援金を給与より控除します。

支援金は労使折半で負担

支援金額は、健康保険の標準報酬月額に応じて被保険者ごとに決まります。

計算方法は次のとおりです。

$$\text{支援金額（月額）} = \text{健康保険の標準報酬月額} \times \text{支援金率}^{\ast}$$

※ 国が示した2026年度の支援金率は0.23%
毎年度、見直される予定です

この支援金額を、労使折半で負担します。

給与明細書にはどう書くの？

法令上は、給与明細書で、支援金額を健康保険料と分けて記載する必要はありません。

一方でこども家庭庁は、給与明細書に内訳を記載し、支援金額が分かるようにすることを呼び掛けています。

記載することで、「社会全体でこどもや子育て世帯を応援する」という支援金の趣旨を周知する目的です。



実務で迷いやすいポイント Q&A

Q	賞与にも支援金はかかる？
A	賞与も対象です。 支援金額は「健康保険の標準賞与額×支援金率」で求めます。
Q	産休・育休期間中は免除される？
A	健康保険料と同様に、産休・育休期間中の従業員は、支援金の負担が免除されます。
Q	海外赴任中は免除される？
A	介護保険料には免除制度がありますが、支援金にはこの制度がありません。海外赴任中でも、日本の健康保険制度に加入している限り、負担が求められます。

これらはいずれも、健康保険料と同様の取扱いです。

翌月徴収（4月分の健康保険料を5月支給の給与から控除）の場合は、支援金の控除も5月支給の給与から始まります。給与計算ソフトの設定や給与明細書への表示方法を確認しておきましょう。

また、「これは何の控除？」とならないよう、事前に従業員に周知しておくこともおすすめです。

中小企業経営者の3割は70歳代以上

経営者の年齢は企業によって様々です。ここでは、今年2月に発表された調査結果※などから、中小企業経営者の年代別構成を産業別にみていきます。

60歳代が最も多い

上記調査結果などから、産業別に中小企業経営者の年代別構成比をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果（合計）では、60歳代が27.5%で最も高く、50歳代が25.5%で続いています。70歳代も24.9%と、50～70歳代で全体の4分の3以上を占めています。

なお、2019年度の合計では、70歳代が29.3%、60歳代が28.2%、50歳代が21.4%だったことから、70歳代の割合が低下し、50歳代の割合が高くなっています。

40歳代は2割に届かず

産業別にみると、50歳代が最も高いのは建設業、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業でした。70歳代が最も高いのが、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業でした。

その他、40歳代は情報通信業の19.4%が、30歳代も情報通信業の4.6%が最も高くなりました。

後継者不足などの問題もありますが、事業承継や創業などにより、比較的若い年代の経営者層が増えることが期待されます。

2024年度の中小企業経営者の年代別構成比（%）

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上
合計	0.1	2.1	11.8	25.5	27.5	24.9	8.1
建設業	—	1.5	15.7	28.9	28.4	19.5	6.0
製造業	0.1	2.0	11.9	27.3	27.6	24.1	7.0
情報通信業	0.5	4.6	19.4	31.7	29.3	12.4	2.1
運輸業、郵便業	0.1	1.7	11.0	31.6	30.9	19.5	5.3
卸売業	0.2	2.0	12.6	27.7	27.9	23.4	6.3
小売業	0.0	2.0	10.5	23.7	25.2	27.6	11.0
不動産業、物品賃貸業	0.3	1.7	8.8	18.1	26.5	27.6	17.1
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	2.1	11.3	24.2	31.1	26.6	4.7
宿泊業、飲食サービス業	0.2	3.1	8.9	23.3	28.6	29.3	6.6
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	2.4	13.0	26.8	25.7	25.0	7.1
サービス業（他に分類されないもの）	0.1	1.6	13.4	30.9	28.8	21.7	3.7
【参考】2019年度の合計	0.1	2.3	12.2	21.4	28.2	29.3	6.7

中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査（令和6年度決算実績）速報」等より作成

※中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査（令和6年度決算実績）速報」

11産業に属する中小企業約11万社を抽出して、2024年度決算の状況などを調査しています。有効回答率は41.2%です。表中の数字は四捨五入の関係で合計が100にならない場合があります。詳細は次のURLのページの統計表「4.事業承継の状況（1）産業別・従業員規模別表」から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001237354&cycle=7&year=20250>

労働時間に関する労働者の認識

ここでは、今年3月に発表された調査結果*から、労働者の労働時間に関する認識とその理由をみていきます。

このままでよいが6割

上記調査結果から、労働者の労働時間に関する認識をまとめると、表1のとおりです。

【表1】労働時間をどのようにしたいか (%)

このままでよい	59.5
やや減らしたい	18.2
減らしたい	11.7
やや増やしたい	7.3
増やしたい	3.2

厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」(結果概要)より作成

このままでよいが59.5%と6割弱を占めました。次いで、やや減らしたいが18.2%、減らしたいが11.7%で、労働時間を減らしたい割合が高いことがわかります。

それぞれに理由が

次に労働時間について、減らしたい、このままでよい、増やしたい理由の上位5つをまとめると表2のとおりです。

減らしたい理由では、自分の時間を持ちたいからが66.7%で最も高くなりました。

このままでよい理由では、自分の仕事と生活のバランスを変えたくないからが最も高く、44.3%でした。

増やしたい理由では、たくさん稼ぎたいからが41.6%で最も高い状況です。

労働者の認識はさまざまですが、貴社での職場環境づくりの参考になりましたら幸いです。

【表2】労働時間に関するそれぞれの理由 (複数回答、%)

減らしたい理由 (899)		このままでよい理由 (1,786)		増やしたい理由 (315)	
自分の時間を持ちたいから	66.7	自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから	44.3	たくさん稼ぎたいから	41.6
自身の健康を害さないため	39.6	収入を維持したいから	32.0	自分のペースで仕事をしたいから	19.7
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0	これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから	16.3	所定労働時間以外の労働分の収入(残業代)がないと家計が厳しいから	15.6
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9	労働時間を減らすことができない仕事(顧客との調整等)があるから	11.4	仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4	自分の収入増や企業の成長に期待ができないから	7.7	会社や社会に貢献したいから	9.8

厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」(結果概要)より作成

*厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」(結果概要)

モニター調査会社に登録している労働者を対象に、昨年10月に行われた調査です。回答数は3,000人です。表1は四捨五入の関係で合計が100になりません。表2の()内の数字は回答数です。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/stf/houdou/0000073981_00060.html

夏に向けての準備が始まる時期です。夏季賞与の支給に向けた準備もそろそろ始まります。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 住民税の改定対応



6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。早めに税額通知書を確認し、給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

02 自動車税の納付



4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車税と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

03 夏季賞与決定までの準備



夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょ。

04 障害者雇用納付金の申告



2025年4月から2026年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

05 健康診断の実施



春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

06 夏に向けての準備



春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会等）の企画準備

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	金	大安	
2	土	赤口	
3	日	先勝	憲法記念日
4	月	友引	みどりの日
5	火	先負	こどもの日 立夏
6	水	仏滅	振替休日
7	木	大安	
8	金	赤口	
9	土	先勝	
10	日	友引	
11	月	先負	●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（4月分）
12	火	仏滅	
13	水	大安	
14	木	赤口	
15	金	先勝	●障害者雇用納付金の申告期限
16	土	友引	
17	日	仏滅	
18	月	大安	
19	火	赤口	
20	水	先勝	
21	木	友引	小満
22	金	先負	
23	土	仏滅	
24	日	大安	
25	月	赤口	
26	火	先勝	
27	水	友引	
28	木	先負	
29	金	仏滅	
30	土	大安	
31	日	赤口	●自動車税の納期限 ※都道府県の条例で定める日まで（6月1日期限） ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（4月分）（6月1日期限）