

税金 税金の「今」
がわかる!
トレンド! ZEIKIN TREND

▶ **新ルールは令和8年4月1日から
食事補助を福利厚生戦略に活かす**

食事代の補助－42年ぶりの改正

1984年(昭和59年)、「食事補助の非課税限度額は月3,500円」と決まって以来、42年間ただの一度も改正されなかったルールが、令和8年4月、ついに月7,500円へ引き上げられました。福利厚生として食事の支給を行っている企業にとっては、まさに朗報です。近年は社員食堂を持たない会社でも、外部のレストランやカフェで利用できるチケット型サービスなど、多様な働き方にマッチした食事補助の仕組みが広がっています。この機会に、制度の見直しや新たな導入を検討してみてもはいかがでしょうか。



1 改正の概要

令和8年3月31日、所得税基本通達が改正され、令和8年4月1日以後に支給する食事について、会社が負担できる非課税限度額が引き上げられました。

(1) 食事の支給による経済的利益

役員または使用人が会社から食事の現物支給を受ける場合の経済的利益について、所得税が非課税とされる使用者の食事負担額の上限が、月額3,500円(税抜)から月額7,500円(税抜)に引き上げられました。

非課税になるための2つの要件

要件① 役員や使用人が食事の価額の50%相当額以上を負担していること

1食1,000円(税抜)の弁当であれば、従業員が最低500円以上を自己負担する必要があります。会社が700円を負担しても、従業員負担が300円(30%)では要件を満たさず全額課税です。

要件② (食事の価額)－(役員や使用人が負担している金額)が月額7,500円(税抜)以下であること

※7,500円以下であるかどうかの判定は、消費税および地方消費税の額を除いた金額をもって行います。その金額に10円未満の端数が生じた場合にはこれを切り捨てて判断します。

会社が月に負担する合計額が7,500円(税抜)を超えると、超えた分だけでなく会社負担額の全額が給与課税となります。

ワンポイント



- 食事代を「現金」や「給与への上乘せ」で支給した場合は、金額の多寡にかかわらず全額が給与課税です(深夜勤務の特例を除く)。

- 要件①または②のいずれか一方でも満たさない場合、「超えた分だけ」ではなく会社負担額の全額が課税対象となります。

- 特定の役員や一部の従業員だけを対象とした場合は、給与課税となります。

(2) 深夜勤務に伴う食事補助

使用者が深夜勤務に伴う夜食の現物支給に代えて支給する金銭について、所得税を課税しないこととされる1回の支給額が300円(税抜)以下から650円(税抜)以下に引き上げられました。なお、この特例はあくまで正規の勤務時間として深夜帯が設定されている従業員が対象です。通常勤務の残業で深夜になった場合には適用されませんのでご注意ください。

2 食事代補助制度のメリット

「賃上げをしたいが、固定コストが増えるのは怖い」と感じている会社にとって、食事代補助制度は賃上げに代わるコスト効率の高い処遇改善策です。従業員への給与として現金を支給しても消費税の課税仕入れにはなりませんが、会社が飲食店や弁当業者に直接支払う食事補助は原則として課税仕入れとなり、消費税の仕入税額控除が可能です。また、非課税の要件を満たした食事代補助は従業員の所得税・住民税がかからず、実質的な手取り増につながります。

ここに注目!

ICカード型食事補助サービスの普及

かつては社員食堂を設け、従業員に安価な食事を提供するのが主流でした。しかし、スペースの確保や運営コストの問題から、自前の食堂を持てる企業は大企業に限られるようになってきました。

そうした背景のなかで近年普及が進んでいるのが、外部サービスを活用した食事補助の仕組みです。会社が専用のICカードや食事券に一定額をチャージし、従業員が全国の提携飲食店やコンビニで食事の際に利用するタイプのサービスがその代表例です。社員食堂を持たない中小企業でも初期投資なしで導入しやすく、在宅勤務者や外勤の多い従業員にも公平に提供できる点が特長です。要件を満たせば非課税で運用でき、会社側も福利厚生費として計上できます。



3 消費税の取扱い

① 社員食堂において従業員に無償で食事を提供した場合

会社と従業員の間で金銭のやり取りがないため、消費税の課税関係は生じません。

② 従業員に契約食堂で利用できる食事券を交付した場合

食事券を有償で従業員に販売した場合、従業員から徴収した代金は消費税の課税対象となります。ただし、従業員から受け取った代金を預り金として処理し、契約食堂への支払いに充当している場合には、課税対象にはなりません。

なお、会社が契約食堂に食事代の全部または一部を直接支払う場合、その金額は課税仕入れとなります。ただし、従業員から徴収した代金を預り金として処理している場合には、会社が実際に負担した部分のみが課税仕入れの対象となります。

4 導入・見直しにあたってのチェックポイント

- ✓ 食事の税抜価額の50%以上を従業員が負担し、会社負担は月7,500円(税抜)以下になるよう設計する。
- ✓ 現物支給または食事補助サービス(電子カード・食事券等)を利用し、現金での支給は避ける。
- ✓ 全従業員(正社員・パート・在宅勤務者など)が公平に利用できる制度にする。
- ✓ 就業規則・福利厚生規程に制度の目的、対象者、補助額、利用方法、不正利用時の対応を明記する。
- ✓ 給与計算ソフトの非課税上限額の設定を更新する。