

社労士ニュース 2025年 9月号 発行 2025(令和7)年9月16日 火

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



会社は、昼食費を補助するときは、以下のことを説明すべきですよ

私は、最近ある企業で従業員が、昼食時に役員と一緒に昼食をとっている場面に直面しました。
これって、昼食代はどうなっているのかという疑問がわいてきました。

そこで、今回の問題を調べてみると、

会社が従業員の昼食代を補助する場合には、3つの法律を考える必要があります。

1. 労働基準法
2. 所得税法上
3. 社会保険料・労働保険料上

そこで、具体的な事例を基にして考えを進めましょう。

会社の食堂で、昼食の費用が900円、昼食の支給回数は20日とします。

1. まず、労基法上は、使用者の支出した実際費用の3分の1以上の代金を徴収していると賃金にならないとあります。(根拠 昭和22年12.9 基発452号)

$$\text{従業員の負担額} \geq (\text{使用者の支出した実際費用: 900円}) \times \frac{1}{3}$$

$$\text{従業員の負担額} \geq 900 \times \frac{1}{3}$$

$$\text{従業員の負担額} \geq 300 \text{円} \quad \text{このことより}$$

事例① 従業員が300円以上支払っていれば、会社側の負担額600円は賃金ではないということです

福利厚生費として会社側は、算出することになります。

事例② 従業員が200円しか払っていないとすると、
会社側の負担額700円は賃金になります。

この場合、賃金明細書の記載には
現物給付 700円という記載になります。

2. 所得税

労働者に支給する食事は、次の2つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

- (1) 労働者が食事の価額の半分以上を負担していること。
- (2) 次の金額が1か月当たり3,500円(消費税および地方消費税の額を除きます。)以下であること。
(食事の価額) - (労働者が負担している金額)

言い方を変えると、

この要件を満たしていなければ、

食事の価額から労働者の負担している金額を控除した残額が給与として課税されます。

事例①. 1か月あたり昼食代 900 円×20 日分=18,000 円の場合は

労働者の負担金額 \geq 9,000 円かつ

会社の負担額 \leq 3,500 円

会社は、最大限 3,500 まで負担すると

労働者は 14,500 円支払う。

つまりこの場合、3,500 円は(賃金明細者の記載事項は、現物給付 3,500 円)

課税されないということになります。

事例② 1か月当たりの食事の全体価額が 5,000 円で、

従業員の負担している金額が 2,000 円の場合を考えます。

従業員の負担額 2,000 円は半分以上 2,500 円以上ではない。

この場合には、上記「概要」の(1)の条件を満たしていません。

したがって、食事の全体価額の 5,000 円と労働者の負担している金額 2,000 円との差額の 3,000 円(賃金明細者の記載事項は、現物給付 3,000 円)が、給与として課税されます。

(所得税法 36 条)

3. 社会保険料・労働保険料上については

昭和 33 年 7 月 5 日付け内かん(通達)により、

従業員が告示額の 3 分の 2 以上に相当する額を食費として徴収されている場合には、現物による食事の供与はないものとして取り扱うこと、とあります。つまり、会社側の負担額は賃金には看做さないということになります

2025 年 4 月 1 日の埼玉県の昼食の一日当たりの金額は 270 円になっています。

従業員の負担額 \geq 270 円 \times $\frac{2}{3}$

従業員の負担額 \geq 180 円

つまり、従業員が 1 食当たり 180 円以上例えば 200 円負担するとすれば

残りの金額=会社の負担額(900 円-200 円)=700 円は賃金に該当しないということです。

ここで、もしも、本人従業員の負担額が 100 円としますと、

900 円-100 円=800 円は賃金となりますので、保険料の額にかかわってきます。

2-①より 従業員の負担額 $\geq 900 \times 0.5$

つまり、従業員の負担額 ≥ 450 円

450円以上つまり、500円従業員が負担すると、

会社側の負担額 $= 900 - 500 = 400$ 円は課税されないということになりますが、

2-②によって (実費-従業員負担) \times 月20日分 $\leq 3,500$ 円という条件があります

(実費-従業員負担) \times 月20日分 $\leq 3,500$ 円より

$$(\text{実費}-\text{従業員負担}) \leq \frac{3500}{20}$$

1食あたり会社が ≤ 175 円

つまり、一食あたり175円の会社負担の場合は、課税されませんということになります。

福利厚生費として損金処理ができるということになります

別の見方を考えてみます。

400円 \times 20日分 $= 8,000$ 円となり 不等式は成立しませんので、

400円は所得税法上 課税されます。

従業員負担額500円は、労基法上は、500円 ≥ 300 円より

400円は賃金にはならないことになります。