

ハイライト:

- ・どのような場合に給与課税となるか要チェック
- ・標準報酬月額の変更手続きにご注意下さい

たっくすニュースフラッシュ

税務をみなさまの身近な存在に

ご挨拶

目次:

ご挨拶	1
特殊な給与や経済的利益に対する課税Q&Aーパート1	1
ワンポイント実務	2

今年の夏は久々の猛暑となり、涼しい秋の到来を待ちこがれている方が多いのではないのでしょうか。

第19号では、福利厚生制度などでどのような場合に課税をする必要があるのかをQ&A方式で解説いたしました。ワンポイント実務も要チェックです。

内容に関するご質問・ご要望等ございましたら、遠慮なくお問い合わせ下さい。



公認会計士・税理士・AFP・ITコーディネータ 中村元彦(東京事務所)

公認会計士・税理士・AFP・社会保険労務士 中村友理香(さいたま事務所)

特殊な給与や経済的利益に対する課税Q&Aーパート1

旅費、通勤手当、食事手当などの特殊な給与や低額な費用での社宅の利用など、会社から従業員へ福利厚生ととしていろいろな便益を図っているものがあります。このようなものは場合によって課税されたり課税されなかったりします。今回はQ&A方式でいくつかご紹介したいと思います。

<アルバイトの非課税通勤手当とは？>

Q: 当社はアルバイトを数名雇用し、それぞれ週に2~3日間働いています。賃金とは別に通勤費として実費相当額を支払っていますが、これらアルバイトに支給する通勤費の非課税限度はどのように計算すればよいのでしょうか？

A: 交通機関または有料道路を使用している人に支給する通勤手当は、1ヶ月あたりの合理的な運賃等の額(最高限度額10万円)までは非課税とされています。アルバイトの場合にも、1ヶ月分の非課税限度額に達するか否かで判断することになります。

<昼食代を課税されないで支給するには？>

Q: 当社は給食施設がないため、特定の飲食店と契約して、その食券を発行して社員に交付したいと考えています。どのような金額設定を行えば給与課税されないのでしょうか？

A: ①役員または使用人が食事の半額以上を負担していること

②役員または使用人に支給した食事について使用者が負担した金額が月額3,500円以下であること
のいずれにも該当する場合には社員の方は課税されません。従って例えば7,000円分の食券を発行してそれを3,500円以上で社員に購入させた場合には課税されないということになります。

<残業者に食事を支給する場合>

Q: 当社は納期の関係で時々社員に残業させることがあります。今はお弁当を購入して配っていますが、

このような場合給与として課税する必要があるのでしょうか？また手間を省きたいので一定額の金銭を支払うことに代えたいと考えているのですが、この場合はどうでしょうか？

A: 残業または宿日直した者に支給する食事に関しては課税しなくてもよいことになっていますので、お弁当を現物支給している現在は何ら問題はありません。しかし現物に代えて金銭を支給した場合には、食事そのものではなく、金銭として支給される食事の手当として課税されることになります。

<永年勤続者に支給する商品など>

Q: 当社では、永年勤続者(勤続10年毎)を対象に何か記念品を贈答することを検討しています。記念品の種類によっては課税されることがあると聞いています。課税関係について教えてください。

A: 旅行券～旅行券は換金が可能であり実質的に金銭を支給したのと同様になるため、原則として課税されません。しかし、旅行券の額が社会通念上妥当な額であり、かつ旅行券を支給してからおおむね1年以内に旅行が実施され、会社がその旅行券の使用を領収書等により確認している場合には課税しなくても差し支えないとされています。

商品券～商品券は換金が容易であり、金銭同等と見なされるため、課税する必要があります。

カタログから選択する記念品～記念品を支給する場合には課税しなくても差し支えないとされていますが、カタログから自由に選択できる場合には、金銭を交付して本人が自由に商品を購入するのと同じと見なされてしまうため、課税する必要があります。

<社内旅行を数回に分けて実施した場合>

Q: 当社では、仕事の関係上、休業して全社一斉に社員旅行に出かけることができません。そのため数回に分け旅行を実施することにしました。それぞれの旅行において従業員の参加割合は、全従業員の半数に当然満たないこととなりますが課税されるのでしょうか？

A: 社員旅行が下記の要件を満たすものであれば課税されないこととなっています。

①旅行期間が4泊5日以内②全従業員の半分以上が参加

ただし、自己都合により参加しないものに対し、旅行の代わりとして金銭を支給する場合には、参加者についても給与として課税しなくてはなりません。

今回の場合は仕事の関係上、数回に分けて実施されていますが、すべての参加人数を合計した結果が全従業員の半数以上となっている場合には課税しなくても差し支えないと思われます。 <次回へ続く>

ワンポイント実務

4、5、6月に支払った報酬額を各被保険者別に記入し、所轄の社会保険事務所に提出した「算定基礎届」ですが、新しい標準報酬月額はこの9月から来年の8月までの期間適用されます。9月分の社会保険料は、原則として10月に支給する給料から控除となります。10月の給料計算前に、標準報酬月額の適用を間違えていないか、変更しなくても大丈夫か、確認するのを忘れないようにしましょう！！

また、11月の給料時には新しい厚生年金保険料率で厚生年金保険料を控除します。給料計算時の変更が毎月相次いで必要となりますので、注意をしましょう！

その他、続けて3ヶ月間固定的賃金(残業代など月によって変動するもの以外の賃金:基本給など)が上がる、ないし下がる場合には標準報酬月額の改定が必要となりますので、こちらも毎月該当者がいるかどうか気をつけながら給与計算しましょう。



中村公認会計士事務所

(東京事務所)

港区南青山 2-2-15-1121

電話 03-3746-1750

(さいたま事務所)

さいたま市浦和区岸町7-9-19

電話 048-834-1598

Fax 048-834-1594

ホームページもご覧ください

<http://homepage2.nifty.com/my-naka/>

* 記載中の内容についてご質問がある場合にはお気軽にお問い合わせ下さい。

nakamura-cpa@jcom.home.ne.jp