

MMCニュース 経営情報

2025年12月号

〒101-0051

東京都千代田区神田神保町 2-20

ワカヤギビル 504

<https://www.mmc-office.co.jp>

有限会社MMC

年末調整 今回は例年より還付金が多い！？

今年も年末調整の時期が近づいてきました。顧問先の皆様には10月下旬に弊社からお送りした資料や税務署からの資料が届いているかと思っています。その案内に記された期日までに資料をお送り下さい。ご協力お願い致します。

ところで今年の年末調整は税制改正により、いくつかの減税措置が施されています。(詳細は本誌5月号でご確認ください)

昨年は岸田政権において「定額減税」が施されたため、例年より年末調整還付金が増えた方が多かったと思います。今年は高市政権において「給与所得控除」「基礎控除」「特定親族(19歳から22歳までの方)特別控除」などの減税が施されたので、やはり例年より年末調整還付金が増える方が多くなると予想されます。

なお、年末調整は必ず還付金があると勘違いされている方がいらっしゃいますが、それは間違いです。還付金でなく不足金になってしまうケースがあることを覚えておいてください。不足金が生じる方の代表例は以下のとおりです。

- 月々の給与変動が大きい方

- 年末に扶養家族が減った方
 - 国民年金や生命保険の支払額がない方
- なお、最近増えている“ダブルワーク”や“スポットバイト”などの雇用形態(乙欄・丙欄など)の方は年末調整の対象外になるため、ご自身での確定申告が必要となります。

広がりつつある 金融機関の「昼休業」 サービスの維持？ それとも。。

国内の銀行で昼休みに店舗を閉める「昼休業」が広がっています。地方銀行が先行して導入し、メガバンクでも一部の地方店舗で導入する動きが進んでいます。人手不足と来店客の減少が進む中で、店舗網を維持する狙いがあります。導入店舗では午前11時半から1時間、窓口営業を中止します(ATMは利用可)。

銀行の営業時間は、銀行法の施行規則で原則として午前9時～午後3時と決まっています。ただ、16年の同規則改正で、顧客の利便性を損なわない場合などには変更できるようになりました(もちろん営業時間の拡大も認められます)。全国地方銀行協会によると、加盟61行の9割程度で昼休業を導入済みだといわれています。

インターネットバンキングの普及や低金利の長期化で、国内の銀行は2010年代に店舗の削減を進めてきましたが、バブル期に大量採用した行員の退職で人手不足は深刻化しています。各行は店舗の行員の負担を減らし、少ない人数でも運営できるようにするために昼休業を導入しています。

そんな中でも課題は顧客の利便性の維持です。全店で導入済みの高知銀行は、近隣の支店同士で休憩時間をずらし、ホームページで周知しています。一方、横浜銀行はコロナ禍に約120支店で導入しましたが、感染が落ち着くのに伴い、大半の店で昼休業を終了しました。

低金利時代とコロナ禍により、金融機関は支店の統廃合・窓口業務の縮小・サービスのデジタル化などを進めてきたことに加えて、先述のとおり人手不足解消のために昼休業の導入が広がりつつある訳です。

低金利時代には、新規通帳作成を希望しても、なかなか応じてもらえませんでした。金利上昇傾向になると、個人預金の獲得に向けた動きが活発化しているという報道もございます。(個人預金の資金を元手に、貸出金を増やして増益を狙うため)

昼休みを設けることも、個人預金獲得の動きへと転じることも、やむを得ないのかも知れませんが、「結果的に顧客を蔑ろにしてはいないか？」という意見もあるようです。

別の事例ですが、金融競争が厳しいなか、生き残りを目的に合併する金融機関があります。近年は、合併ではなく持ち株会社(ホールディングス)を設立して、その銀行は名称も支店もそのまま残すという傾向が出始めています。その理由は、合併すると給与体系の統合など難しい案件がうまれてしまうからです。また、各支店を残せる方法は顧客サービスの維持を目的としているそうです。ただし、この方法は人手不足解消とは逆行するので、経営者の考え方次第となります。

インフルエンザ予防注射 会社が費用を負担したら 経費にして良いか？

所得税法上、会社が従業員に支給するものは、現金支給の給料や賞与など以外でも、“経済的利益の供与”に該当する場合は給与として課税されるのが原則です。

業務停滞防止や従業員の健康維持等が目的であっても、インフルエンザの予防注射費用を会社が負担した場合、これも会社から従業員に対

する“経済的利益の供与”にあたるものの考え方がうまれてしまいますが、所得税法ではどうなるのでしょうか。

国税庁発表の国税庁質疑応答事例によると、“人間ドック費用”は、法律上の義務ではないものの、社会通念上一般的な範囲内であり業務遂行上必要であるとして、会社負担額は福利厚生費として処理でき、従業員等には給与課税する必要はないという見解です。上記では具体例として“人間ドック費用”が挙げられていますが、インフルエンザ費用も法律で実施が義務化されていないものの、義務化されている健康診断と社会通念上一般的に同程度で実施されつつあるため、以下の要件を満たせば、福利厚生費として給与課税する必要はないとしています。



- ① 業務上必要であること
- ② 著しく高額なものではないこと
- ③ 対象を役員など特定の者に限定せず“全社員”とし、希望者が受診できること

また、全額負担するのか、一部負担するのかは会社の内規で判断すれば良いとされますが、全額負担する方と一部負担の方が混在することなく、全員一律である事が重要です。

なお、社員の家族の分まで負担した場合は、給与課税となりますのでご注意ください。

また、使用者側が法人の場合は取締役も従業員と同様の扱いであれば経費処理して良い一方、個人事業主の場合は事業主本人の分は経費とは認められません。この点に疑問を抱く方は多いと思いますが、国税庁の見解となっております。

「所得税基本通達 36-29」「国税庁質疑応答例」より



MMCホームページ



YouTube



10年ひやびました