

社員を守り・会社を伸ばす

福利厚生 の 税金ガイド



は し が き

人的資本管理の必要性が中小企業にも浸透しつつあり、その重要性は年々高まっていると言えます。その出発点としては、最適な人材を採用することが挙げられます。しかし、昨今の中小企業は、利上げ・賃上げ・インフレ等の経済環境における圧力に直面するとともに、労働人口の減少という旧来からの問題にも苛まれるなど、厳しい環境にあるとも言えるでしょう。

このような環境の中においても会社が健全な経営を行うためには、可能な限りの賃上げを行うことに加え、福利厚生を充実させることが必要です。中小企業の経営者の方々にとって、自社の従業員を可能な限り手厚い待遇にしたいという根底の想いは、全国共通の“親心”ではないでしょうか。特に、福利厚生の充実が勤務環境の向上にもつながり、従業員のモチベーションを高める一助となり得ます。

一般に、会社が従業員に対して金銭による通常の賃上げを行うのであれば、増加した給与の額面から源泉徴収される税額や社会保険料が増加するだけのことです。これに対して、福利厚生を充実させた場合、その内容によっては従業員の給与にならないものもありますが、金銭による賃上げと同じく給与として課税されるものもあります。また、福利厚生費と思っていたものが交際費等や寄附金に該当することで、会社の法人税等の負担に影響を与えるケースも考えられます。つまり、税務上の取扱いを誤れば、会社と従業員双方にとって、思わぬ税負担が生じてしまうという可能性がここに潜んでいるのです。

逆に言えば、正しい知識で福利厚生制度を設計することで、従業員に喜んでもらうことも可能となります。そこで、本冊子では、このような福利厚生制度を設計する上で税務上誤りやすいポイントについて解説します。最新の税制をもとに、福利厚生に関するよくある疑問を Q & A 形式で整理しています。

中小企業の福利厚生を考える上で、本冊子を少しでも参考としていただければ幸いです。

目次

1	福利厚生費と交際費等・寄附金の判断	4
2	福利厚生費と「社内飲食費」の相違点	6
3	福利厚生費と会議費の区分	7
4	従業員向けイベントの実施	8
5	社員旅行の実施	10
6	社宅等の提供・住宅手当の支給・ 転勤に伴う引っ越し費用の負担	12
7	食事の支給や食事費用の補助	14
8	業務に必要な資格の取得支援や 学資金・資格取得祝い金等の支給	16
9	テレワークに伴う手当や 事務用品等の支給	18

10	育児等の事情のある従業員への 通勤経路の配慮	20
11	社内サークル活動の支援	22
12	健康診断・人間ドックの費用の負担	23
13	慶弔や見舞いに伴う手当の支給	24
14	永年勤続者を対象とした 記念品の贈呈及び観劇等への招待	25
15	採用内定者を対象とした 宿泊研修や懇親会の実施	26
16	自社商品等の値引き販売	28
17	健康保険料の 従業員負担部分の肩代わり	29
18	退職金等への備えとしての 各種制度や保険の導入	30

質 問

福利厚生費と交際費等・寄附金の違いが分かりません。判断する上で重要なポイントを教えてください。

回 答

会社は福利厚生費として支払ったつもりでも、税務上の「交際費等」や「寄附金」に該当してしまうと、損金不算入となる部分が生じてしまうため、思わぬ税負担が生じかねません。そこで、これらの判断のポイントについて以下に解説します。

交際費等

税務上の交際費等に該当した場合には、税務上の所得を計算する際、原則として損金の額に算入できません。しかし、資本金の額又は出資金の額が1億円以下等の要件を満たす中小法人であれば、年間800万円までの交際費等の全額損金算入か、接待飲食費の50%の損金算入の選択適用が令和9年3月末までに開始する事業年度において時限的に認められています。これらに該当するかどうかは、以下のように判断します。

① 交際費等

税務上の交際費等は、「交際費、接待費、機密費その他の費用で、法人が、その得意先、仕入先その他事業に関係のある者などに対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの」と定義されています。例えば、仕入先や売上先にお歳暮・お中元を贈る費用やゴルフ等の親睦のために行う接待等がこれに該当します。

これに対し、「専ら従業員の慰安のために行われる運動会、演芸会、旅行等のために通常要する費用」等であれば、交際費等には含まれず、福利厚生費となります。交際費等に該当しないためには、従業員に対しておおむね一律に支給するものであることが必要となります。

② 接待飲食費

上記①の交際費等のうち、「飲食その他これに類する行為のために要する費用」を言います。例えば、取引先に対する飲食を伴う接待等はここに該当しますが、1人当たり1万円以下の場合は交際費等に含まれず、全額損金算入することが

できます。

ただし、「社内飲食費」と呼ばれる、専ら会社の役員や従業員、そしてこれらの親族に対する接待等のために支出するものは接待飲食費から除かれており、1万円の判定の対象にもなりません。

ポイント 交際費等は、取引先との関係を円滑にするための支出です。

寄附金

これに対し、税務上の寄附金とされる場合には、原則として一定額を超える部分の金額は損金の額に算入されません。

税務上の寄附金は、「金銭その他の資産又は経済的な利益の贈与又は無償の供与」であると定義されています。つまり、相手から対価（見返り）を受け取ることなく金銭の支出や経済的利益の提供を行った場合には寄附金に該当します。なお、名義よりもその実態で判断されることに注意が必要です。

ポイント 寄附金は、対価（見返り）を伴わない支出です。

福利厚生費

交際費等や寄附金と異なり、「福利厚生費」については、法律上、明確に定義されていません。一般的には、会社が給与や賞与以外で従業員のためにした支出であり、交際費等や寄附金に該当しないことが判断の入口となります。例えば、取引先との会食に従業員を同席させる場合には接待飲食費ですが、社内の従業員を対象とした食事会は福利厚生費となります。

社会保険料の会社負担である法定福利費と異なり、福利厚生費は会社が独自の判断で支出するものであるため、その内容は千差万別です。それぞれ実態に鑑みて判断することが必要となります。

少なくとも、福利厚生費としたものが後から交際費等や寄附金、給与と判断されないために、「全従業員を対象とすること」、「金額が常識の範囲内であること」の2点に注意することが必要です。給与となれば、消費税の課税仕入れができなくなるばかりか源泉所得税の問題も生じます。交際費等となれば、損金算入できない部分が生まれるかもしれません。これらの実態判断こそが重要です。

ポイント 福利厚生費は、実態判断こそが重要です。

質 問

従業員に対する支出は福利厚生費となると聞いています。つまり、気に入っている従業員だけ誘って食事に行ったとしても福利厚生費になりますよね？

回 答

このような支出は、一般に「社内飲食費」と言われます。これは福利厚生費とはならず、税務上の交際費等に該当します。

交際費等は社内の従業員も対象となる

4 ページで触れた税務上の交際費等の定義の中の、「事業に関係のある者」の中には、身内である会社に在籍する従業員も含まれるとされています。なお、このように示された裁判例を 8 ～ 9 ページで紹介しています。

接待する相手方が 1 人である場合に、その飲食のために社内から相当の人数が参加していたとしても、社内飲食費になることはありません。これに対して、対象者を全従業員とした社内の飲食は、福利厚生費となります。

しかし、特定の従業員のみを対象とし、会社は福利厚生費と考えながら飲食費用等を支出していると、社内飲食費として交際費等に該当する場合があります。また、会社や従業員にとって業務上のもではなく、プライベートと混同した事実上の食費の負担と捉えられた場合、税務上の給与課税となる可能性も考えられます。

このような社内飲食費や給与とならないためには、対象者を従業員全員とした行事等として支出することが必要です。

福利厚生費となり得る可能性

単発で見れば会社の役員が特定の従業員のみと飲食をしたものの、その趣旨が、役員が全従業員と個別に親睦を図ることにあり、実際に全従業員との飲食の機会を持った等の場合には、福利厚生費とすることも可能と考えます。

ポイント

福利厚生費とするためには、従業員全員へ平等であることが必要です。

質 問

福利厚生費と会議費は、どちらも従業員を対象としたものであると思います。その違いについて教えてください。

回 答

福利厚生費と会議費は近接するものと言えますが、その目的や相手方の範囲が異なります。したがって、その目的と相手方で判断すべきと言えます。

会議費

「会議費」とは、文字通り会議（今風に言えば「ミーティング」）をするために要する費用です。会議室やプロジェクター等を借りたのであればその利用料が該当しますし、ミーティングに伴う資料の印刷費や、その場で提供する飲食物に要する費用がこれに当たります。最近では「パワーランチ」と呼ばれるランチを取りながら業務のためのミーティングをする会社も増えてきているため、ランチ費用を会社が負担する場合には、会議費となるでしょう。

なお、会議費の対象は、必ずしも会社内の従業員に限りません。プロジェクト案件や交渉を伴う場合には社外の取引先が参加するケースもあります。このように、外部のメンバーがミーティングに加わっても、業務のためのミーティングをしている限り会議費となります。しかし、業務のためのミーティングである以上、お酒を伴うものは認められ難いので注意しましょう。

福利厚生費との区分

これに対して、福利厚生費は会社内の従業員を対象に、慰安等のために要するものです。したがって、福利厚生費と会議費の区分は、慰安等のために従業員を対象として支出されるものか、それとも直接業務のために要するものかという点が判断する基準となります。4 ページの通り、1 人当たり 1 万円以下の飲食費であれば交際費等にならないという判定がありましたが、これは経理処理上、会議費として扱われるべきものです。

ポイント

業務のためのミーティングである限り、常識的な飲食を伴っても会議費として損金算入できます。

質 問

従業員のみを対象とした「感謝の集い」を、グループ会社在籍者をも対象に豪華に開催したいです。福利厚生費になりますか？

回 答

「創立〇周年記念パーティー」等、従業員へのイベントを豪華に開催した場合には、その支出は福利厚生費と交際費等のいずれになるのかについて検討すべきです。この点について争われた裁判例が参考となります。

交際費等から除外される費用

4 ページの通り、交際費等のうち、「専ら従業員の慰安のために行われる運動会、演芸会、旅行等のために通常要する費用」であれば、交際費等の範囲から除かれます。つまり、会社が通常行う従業員を対象とした慰労会や忘年会、暑気払いや社員旅行等の各種イベントは、福利厚生費として取り扱われているのが通常と言えます。換言すれば、税務調査等で否認を受ける場合には、「通常要する費用」かどうかの判断について、これを超えているから交際費等であるとされることが典型例です。

ここで、多くの参加人数を伴い、豪華絢爛に開催したイベントに要した費用について、福利厚生費と交際費等のいずれに該当するのか争われた裁判例（福岡地裁平成 29 年 4 月 25 日判決）があるので、以下に紹介します。

裁判例

① 概要

債務超過から経営再建の時代を経て、グループ会社は 10 社となり、すべて黒字かつ無借金経営に至るまでに飛躍した会社の代表者が、グループ会社を含めたすべての従業員を対象とした「感謝の集い」を開催しました。当地の著名なホテルにてコース料理を提供した他、プロの演奏家によるコンサートが行われたものです。営業実態を考慮して日帰り慰安旅行形態で催されたものであり、支出総額は 2,000 万円台、参加者 1 人当たりの費用は 2 万円台となる大規模なイベントでした。