

経営者が最低限知っておきたい！

福利厚生費等の税務

はじめに

中小企業の節税の中で、魔法の杖と言われる非常に便利なツールが福利厚生費です。社宅を貸与したり、社員旅行を実施したりするなど、企業は従業員に対し、給与以外の援助やサポートを実施することがありますが、これらに必要となる費用が福利厚生費です。福利厚生費は、従業員の意欲を高めたり、優秀な従業員を確保したりするために必要な費用として、法人税においては、原則として経費になるとされています。

この福利厚生費は、従業員に対してのみ認められるものではなく、経営者や役員に対するものであっても認められます。一例を挙げますと、経営者の自宅を社宅とすることで、その家賃を福利厚生費として法人の経費とするという節税がよく見られます。このように、福利厚生費の使い方によっては、経営者の生活費のような費用も法人税の経費とすることができるわけで、福利厚生費は経営者にとって極めて都合のいい経費なのです。

反面、豪邸を社宅として経営者に貸与するような、行き過ぎた福利厚生については、原則として経営者に対する給与として所得税が課税されます。このため、福利厚生費について誤った使い方をしてしまえば、後日行われる税務調査で大きな所得税を追徴されることになります。だからこそ、給与にはならない福利厚生費の範囲について、正確に理解しておく必要があります。

本テキストは、実務上よく節税に使われる福利厚生費について、最低限押さえておくべきルールについて解説しています。福利厚生費のルールは非常に細かいため、ミスが多く見られますので、本テキストを参考にするとともに、税理士などの専門家とも相談しながら、賢くかつリスクなく福利厚生費の節税を実行してください。

本テキストが、皆様のビジネスにとってわずかなりともお役に立つのであれば、これに勝る喜びはありません。

目次

- I 福利厚生費等の税務の基礎知識
- II その他の留意点

<注意点>

本小冊子は、平成 27 年 10 月 1 日現在の法令等に基づいて作成されております。今後の税制改正等により、本小冊子の内容等の全部または一部につき、変更があり得ますので、ご注意ください。

I 福利厚生費等の税務の基礎知識

【Q 1】

＜福利厚生費と節税＞

顧問税理士から、福利厚生費をうまく使えば大きな節税ができると聞きましたが、福利厚生費で節税する場合の注意点について教えてください。

【A 1】

＜通常認められる範囲を正確に押さえる＞

福利厚生費は原則として法人の経費になりますが、行き過ぎた福利厚生については、給与として所得税が課税されることになっています。通常認められる福利厚生範囲であれば原則として問題ありませんが、そのルールは細かく決まっていますので、その内容を正確に押さえる必要があります。

【解説】

企業は、従業員の勤労意欲を高めることなどを目的に、社宅の貸与など給与以外の援助を、福利厚生として従業員に行うことがあります。このような福利厚生に関する費用は、経営上必要なものですので、法人税においても経費になることが原則です。

福利厚生費が経営者にとって都合がいいのは、福利厚生は従業員だけでなく、役員に対するものであっても認められるからです。このため、うまく使えば、社長の生活費のような費用についても、福利厚生費として会社の経費とすることができます。

しかし、福利厚生費を無制限に認めてしまうと、個人的な経費を法人の経費にすることにつながりますので、税務上は行き過ぎた福利厚生があれば、その福利厚生を受けた者に対して、原則として給与として所得税を課税するという取扱いになっています。このため、福利厚生費で節税を考える場合には、行き過ぎではない、通常認められる範囲の福利厚生であるかどうか問題になります。

通常認められる範囲かどうか、それを判断するルールは会社が行う福利厚生の種類ごとに細かく決められています。この範囲内の福利厚生であれば、原則として問題ありませんので、そのルールを正確に押さえることが重要になります。

【Q 2】

＜社宅を利用した節税＞

顧問税理士から居住するマンションを法人契約にして、社宅扱いにすれば節税できると聞きました。この場合の税務上のルールについて教えてください。

【A2】

＜適正家賃を社宅家賃として収入する＞

社宅を貸与する場合、役員と従業員に分けて適正家賃（月額）の計算が定められており、役員に対する社宅の貸与については、原則として適正家賃以上の家賃を社宅家賃として会社が収入する必要があります。

【解説】

福利厚生の一つに、社宅の貸与があります。このため、社長の居住用のマンションを法人契約とし、経営する会社の社宅として、会社から社長に貸与すれば、社長の生活費である家賃の一部を法人の経費とすることができます。

税務上、社宅については、役員と従業員ごとに、適正家賃（月額）の計算が定められています。役員については、この適正家賃（月額）以上の賃料を法人が社宅家賃として受け取っていれば、社宅の貸与に係る費用は給与にはならず、福利厚生費として経費とすることが可能です。

役員に対する社宅の適正賃料（月額）は、原則として以下の（図1）の通りとされています。こちらを計算していただくと分かりますが、賃料の時価を意味する実勢家賃に比して、非常に低い金額が適正賃料となります。このため、役員の住宅を社宅にすることには、大きなメリットがあります。

（図1）役員に対する適正賃料（月額）

区分	適正賃料（月額）	
小規模な住宅 （※1）	$\left(\begin{array}{l} \text{その年度の建物の} \\ \text{固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 0.2\% + 12 \text{円} \times \left(\frac{\text{その建物の総床面積 (m}^2\text{)}}{3.3 \text{ m}^2} \right)$ $+ \left(\begin{array}{l} \text{その年度の敷地} \\ \text{の固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 0.22\%$	
上記以外の住宅 で豪華社宅以外 のもの	下記 以外	$\left\{ \left(\begin{array}{l} \text{その年度の建物の} \\ \text{固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 12\% + \left(\begin{array}{l} \text{その年度の敷地} \\ \text{の固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 6\% \right\} \times 1/12$
	借上の 場合	上記の金額と実勢家賃の50%相当額のうち、いずれか多い金額

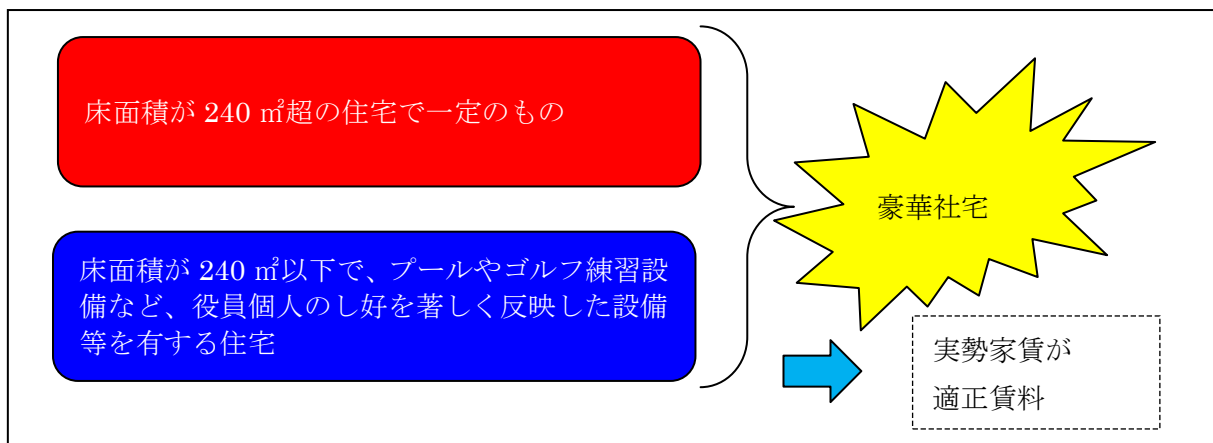
（※1）建物の耐用年数が30年以下の場合には床面積が132㎡以下である住宅、建物の耐用年数が30年を超える場合には床面積が99㎡以下の住宅をいいます。

（※2）建物の耐用年数が30年を超える場合には12%ではなく、10%となります。原則として、木造の場合は12%、それ以外の場合には10%となります。

(図1)の注意点として、小規模な住宅の範囲ですが、一般的には①木造・合成樹脂造の耐用年数は22年、②木骨モルタル造の耐用年数は20年、そして③鉄骨鉄筋コンクリート造(SRC)及び鉄筋コンクリート造(RC)の耐用年数は47年とされていますので、原則として木造であれば床面積が132㎡以下、それ以外は99㎡以下とお考えいただいて問題ありません。

ただし、社宅として貸与する住宅が、以下の(図2)のような「豪華社宅」である場合には、(図1)の適用はなく、賃料の時価を意味する実勢家賃(月額)が適正賃料(月額)とされます。

(図2) 豪華社宅の要件



豪華社宅になるか、微妙な判断も必要になりますが、床面積が240㎡超か否かをベースに判断し、詳細は税理士などの専門家にご相談ください。

一方で、従業員に対する社宅の適正賃料(月額)は、以下の(図3)の通りとなります。従業員については、役員とは異なり、適正賃料(月額)の50%以上の家賃を会社が取っていれば、差額については給与として課税されないとされています。

(図3) 従業員に対する適正賃料(月額)

適正賃料(月額)	
$\left(\begin{array}{l} \text{その年度の建物の} \\ \text{固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 0.2\% + 12 \text{円} \times \left(\frac{\text{その建物の総床面積(㎡)}}{3.3 \text{㎡}} \right)$	
$+ \left(\begin{array}{l} \text{その年度の敷地} \\ \text{の固定資産税の} \\ \text{課税標準額} \end{array} \right) \times 0.22\%$	

【Q3】**＜慰安旅行を利用した節税＞**

従業員への福利厚生を考慮して、慰安旅行を検討していますが、内容によっては所得税が課税される場合があると顧問税理士から聞きました。課税されない慰安旅行の範囲について教えてください。

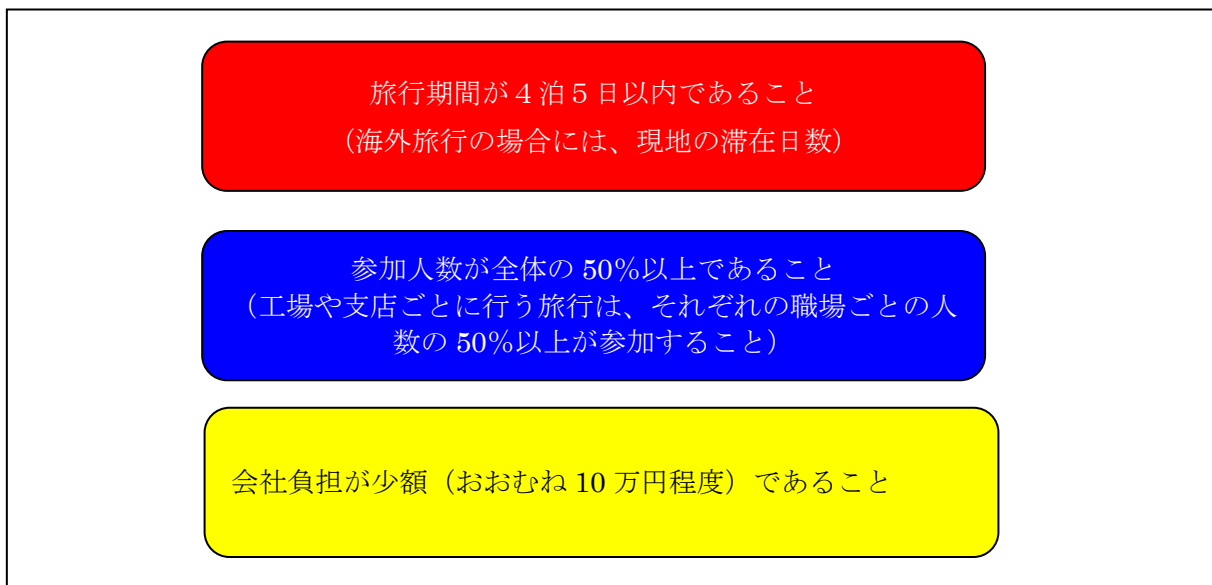
【A3】**＜4泊5日以内、50%以上、10万円程度＞**

慰安旅行については、旅行期間が4泊5日以内、全体の50%以上の参加、会社負担が少額（おおむね10万円程度）という要件を満たせば、原則として福利厚生費として認められます。

ただし、不参加者に旅行費用相当額のお金を交付するなどすれば、所得税が課税されますので注意が必要です。

【解説】

社員を対象に会食や運動会などのレクリエーションを会社で行うことも多くありますが、このようなレクリエーションの費用は、それが高額なものでない限り、原則として福利厚生費に該当し、法人の経費として認められます。慰安旅行についても、原則としてレクリエーションの一環とされ、以下の（図4）の要件を満たすものは、原則として福利厚生費として認められます。

（図4）福利厚生費として認められる社員旅行の要件

注意点として、以下の2つが挙げられます。

- 1 不参加者にお金を交付してはいけない

社員全体の50%以上の参加が要件とされていますが、自己都合により参加しない方への補償として、社員旅行費用相当額の金銭を渡してしまうと、原則として、参加者を含めて全員に、給与として所得税が課税されます。

なお、この取扱いは、慰安旅行に限らず会社が負担するレクリエーション費用について同様です。レクリエーションに自己都合により参加できなかった方に費用相当額のお金を支給する場合には、参加者も含めて全員に給与として所得税が課税されます。

2 家族同伴の旅行は原則として課税

明確にされた事例はありませんが、社員旅行に家族を同伴すると、所得税が課税される可能性が大きいと言われています。社内行事であることも踏まえて、慰安旅行は福利厚生費として認められていますので、家族を同伴してしまうと、社内行事とは言えないと考えられているからです。

【Q4】

＜研修旅行等の取扱い＞

慰安旅行については、【Q3】の条件を満たす必要があるということですが、業務上必要となる研修旅行についてはどうなりますか？

【A4】

＜常識の範囲内なら問題ない＞

業務上直接必要になる研修旅行は、給与として課税されることはありませんが、税務調査では研修の内容を厳しくチェックされますので、研修に関する資料を整備するなどの対策が重要になります。

【解説】

会社の事業上直接必要になる研修旅行は、給与として課税されることはないとされていますので、原則として経費に該当します。しかし、その旅行が業務上直接必要であるかどうか、税務調査ではよく問題になります。研修旅行と言いながら、その実はプライベートな旅行であった、というケースが非常に多いからです。このため、どのような研修を受けたか、その資料を保存したり、行動予定表などを整理したりする必要があります。

ところで、研修旅行に限った話ではありませんが、業務上直接必要な旅行と言えるかについて、海外渡航費の取扱いがよく問題になります。国内出張と異なり、海外出張は観光を兼ねるケースが非常に多いからです。例えば、下記(図5)のような旅行は、プライベートな旅行に該当し、役員や従業員に給与として所得税が課税されます。

(図5) 原則として給与として課税される旅行

- ・ 観光渡航の許可を受けて行う旅行
- ・ 旅行業者等が行う団体旅行に応募してする旅行
- ・ 同業者団体その他これに準ずる団体が主催して行う団体旅行で、主として観光目的と認められるもの

なお、観光を兼ねた海外出張については、原則として業務日数で按分するなどして、業務部分の出張旅費を計算し、業務部分以外の部分はプライベートな旅行に該当するとされ給与として所得税が課税されます。この場合の按分方法など、計算には複雑な部分がありますので、詳細は税理士などの専門家にお尋ねください。

【Q5】

<慶弔費などの取扱い>

当社では、一定の基準に基づいて、社員の結婚祝いや見舞金、香典などを従業員に支給することとしています。このような費用も当然に福利厚生費として認められると考えていますが、問題ないでしょうか？

【A5】

<常識の範囲内なら問題ない>

これらの費用は、一般的に支給されるものですので、金額的に常識の範囲内であれば、原則として福利厚生費として経費になります。
ただし、後日の税務調査に備え、慶弔規定などの基準を整備しておくべきでしょう。

【解説】

従業員や役員のお祝いや不幸の際、交付される祝い金（結婚祝、出産祝）、見舞金、香典等の慶弔金、祝品、花輪の費用は、一般的にどの会社でも支給されますので、原則として福利厚生費として認められます。

ただし、あまりにも高額な費用を支出すると、それは行き過ぎた福利厚生費とされ、給与として所得税が課税される可能性があります。いくらまでなら大丈夫とは言い難いですが、その支給を受ける方の地位や勤続年数などに応じ、常識に照らして問題がないか、税理士などの専門家などとも相談しながら判断する必要があります。

ところで、これらの費用を支給するためには、慶弔費規定など社内において一律の基準を設けておくことが重要になります。税務調査ではこれらの規定があるか、調査官から確実にチェックされますので、あらかじめ作っておく必要があります。

なお、慶弔金などとは意味が多少異なりますが、以下の（図6）のような記念品については、記念品に代えて現金などを交付する場合を除き、原則として課税されないとされています。

(図6) 課税されない記念品等

区分	要件
創業記念などの記念品	① 社会一般的にみて記念品としてふさわしいものであること ② 記念品の価値が1万円以下であること ③ おおむね5年以上の間隔で支給するものであること
永年勤続者への記念品	① 社会一般的にみて相当な金額の以内であること。 ② 勤続年数がおおむね10年以上である人を対象としていること。 ③ 前回の表彰からおおむね5年以上の間隔があいていること

【Q6】

＜保養所等の利用＞

従業員などの福利厚生のために、温泉地に保養所を会社で購入することを検討しています。この購入費用や維持費用は、法人で負担しても問題がないでしょうか？

【A6】

＜多額でなく、かつ役員だけといった制限がなければ問題なし＞

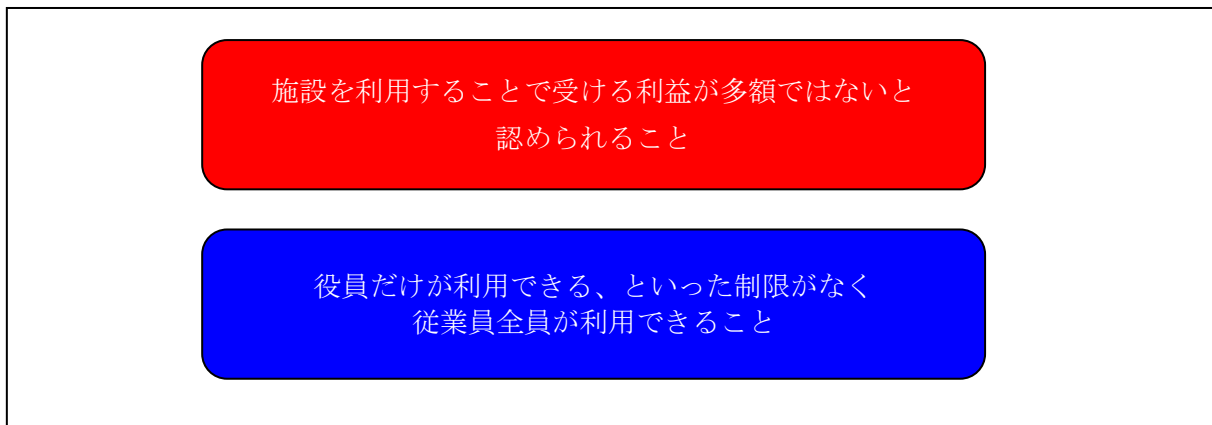
福利厚生施設に係る費用は、その福利厚生施設を利用することで受ける利益が多額ではないと認められ、かつ従業員全員が利用できるものであれば、原則として福利厚生費に該当します。

税務調査では福利厚生施設の利用状況などについてチェックされますので、これらについて記録を残しておくべきでしょう。

【解説】

福利厚生のため、保養所などの福利厚生施設を会社で購入することはよくある話です。これらの購入費用や維持管理のための費用は、以下の(図7)の要件を満たす限り、原則として福利厚生費に該当します。

(図7) 福利厚生費として認められる福利厚生施設の要件



具体的な金額がいくらとは定められていませんので、利益が多額であるかどうかの判断に迷いますが、常識の範囲内であれば原則として問題ないと考えられます。なお、税務調査では福利厚生施設の利用状況などについて、役員のみが利用していないかなどのチェックがなされますので、これらの記録を書面上残しておきましょう。

蛇足ですが、福利厚生施設を購入した場合、その購入代金は固定資産として処理しますので、上記の要件を満たしても購入代金の全額は一度に経費にはならず、減価償却費として数年に分けて経費として処理することになります。

【Q7】

＜残業者等に対する食事代＞

当社は、残業や宿直をした従業員に食事を提供していますが、これらの費用は特別な勤務をしてくれる従業員に対するものですので、当然に経費になると考えています。この考えで問題ないでしょうか？

【A7】

＜本来業務でなければ、原則として可能＞

食事代の補助は、原則として半額負担の月 3,500 円までなら課税されないとされています。ただし、残業等に伴う食事代は、それが現物支給である限り、原則として課税されません。

なお、残業ではなく、その時間の勤務を本来の業務として行う従業員に対しては、この取扱いはありません。

【解説】

従業員や役員に対し食事代の補助をする場合、以下の（図8）の要件を満たす現物支給であれば、原則としてその補助に係る費用は福利厚生費とされます。

（図8）福利厚生費として認められる食事代の補助（現物支給）の要件

食事代の 50%以上を従業員や役員が負担すること

会社が負担する食事代が月 3,500 円以内であること

お尋ねの残業者などに対する食事代は、特別な仕事をする従業員に対するものですので、上記に関係なく、現物支給である場合には、それが高すぎる食事ではない限り、原則としてその全額が経費になります。しかし、残業ではなく、その時間の勤務を本来の業務として行う従業員に対しては、この取扱いはありませんので、注意してください。

Ⅱ その他の留意点

【Q8】

＜日当と節税＞

出張などの際、日当を出すと節税になると聞きましたが、この日当の税務上のルールについて教えてください。

【A8】

＜出張旅費規程を作成し、適正額を支給する必要がある＞

適正額の範囲内にある日当であれば、支給する法人では経費になり、受け取る役員や従業員については所得税が非課税になります。

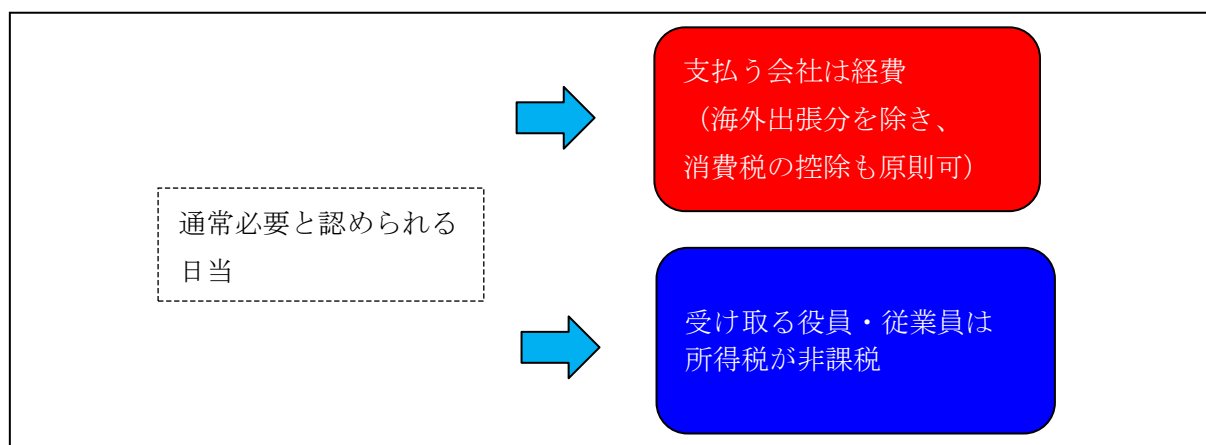
税理士などの専門家とも相談しながら、適正額を決定するとともに、税務調査に備えて出張旅費規程を整備する必要があります。

【解説】

遠隔地に出張するような場合、企業によっては日当が支給されることがあります。出張などをすれば、通常の勤務では発生することのない雑費（食事代など）が発生することがあります。日当は、これらの費用を補てんするために会社から支給されるものですが、実費弁償的な性格を持つものなので、賃金ではないとされています。

賃金には当たらず、かつ実費を補てんする性格のもので、日当を貰った役員や従業員については、所得税が原則として非課税とされます。それに止まらず、日当を支給する会社にとっては、役員や従業員の出張に伴い発生するコストですので、旅費交通費などとして法人の経費になります。つまり、日当は貰う方も出す方も大きなメリットがあるものであり、出張が多い会社であれば、使い方によっては大きな節税が可能になります（図9参照）。

（図9）日当の課税関係



日当に関しては、税務上、(出張などの旅行に) 通常必要とされる支出に充てられる部分が非課税になる、とされています。このため、福利厚生費と同様、常識の範囲内にある日当と言えるかが問題になります。

非課税となる日当の具体的な金額については、明確な基準はありませんが、建前としては以下の二つで見ることになっています。

- ① 役員及び使用人の全てを通じて適正なバランスが保たれている基準によって計算されたものであるかどうか。
- ② 同業種、同規模の他の使用者等が一般的に支給している金額に照らして相当と認められるものであるかどうか。

実務上、①については、出張旅費規程を明確に定めるよう言われています。役職者ごとにいくら支給するか、日当を支給する出張の要件(「出張とは、片道〇〇キロメートル以上の場所で職務を遂行することをいう」などの規定を設けるのが一般的です)などを定める必要があります。出張旅費規定がない場合、ほぼ確実に税務調査では問題になりますので、日当の節税を考える場合には、必ず作成することとしましょう。

②について。一概にどの程度の金額が同業他社に比して妥当か分かりませんが、(図 10) の国家公務員等の旅費に関する法律で定められている日当が参考にされることがあります。

(図 10) 国家公務員等の旅費に関する法律の日当

区分		日当 (一日)	宿泊料 (一夜)	
			甲地方 (※)	乙地方 (※)
内閣総理	内閣総理大臣・最高裁判所長官	3,800 円	19,100 円	17,200 円
大臣等	その他の者	3,300 円	16,500 円	14,900 円
指定職の職務にある者		3,000 円	14,800 円	13,300 円
七級以上の職務にある者		2,600 円	13,100 円	11,800 円
六級以下三級以上の職務にある者		2,200 円	10,900 円	9,800 円
二級以下の職務にある者		1,700 円	8,700 円	7,800 円

(※) 甲地方とは、東京都、大阪市、名古屋市、横浜市、京都市及び神戸市のうち一定の地域その他これらに準ずる地域で一定のものをいい、乙地方とは、その他の地域をいいます。

ただし、ケースバイケースの判断になりますので、出張旅費規程の作成と合わせて、税理士などの専門家の意見を聞きながら適正額を決定する必要があります。

【Q9】

＜宿日直料の課税関係＞

日当と同じように、宿日直料も一定額は非課税となると聞きましたが、その基準について教えてください。

【A9】

＜1回あたり4千円＞

宿日直料については、宿日直を本来の職務とする人の宿日直料など一定のものを除き、1回の宿日直について支給される金額のうち、4,000円までの範囲について、原則として所得税が非課税となります。

【解説】

所定労働時間外や休日に、非常事態などに備えてなされる宿日直勤務について、特別な手当として宿日直料が支給されることがあります。このような宿日直料については、宿日直を本来の職務とする人の宿日直料など一定のものを除き、1回の宿日直について支給される金額のうち、4,000円までの範囲について、原則として所得税が非課税となります。

なお、宿日直に当たり食事の支給がある場合には、その食事の金額も含めて4,000円までの範囲かどうかを判定します。

【Q10】

＜課税されない利率＞

プライベートで使う車を購入するため、経営する会社からお金を借りたいと思っておりますが、社宅と同様、所定の金利を支払わなければ、給与として所得税が課税されると顧問税理士から聞きました。
どのくらいの利率で借入れをすれば問題ないでしょうか。

【A10】

＜借入金と紐付きの場合はその利率、それ以外は原則1.8%＞

会社が役員などにお金を貸す場合には、会社が銀行などから借り入れて貸し付けたものであることが明らかなものはその利率、それ以外の場合には原則年1.8%の利率で貸し付ける必要があります、それに満たない利率で貸し付ければ、原則として給与として所得税が課税されます。

【解説】

会社が役員や従業員などにお金を貸す場合、原則としては以下の（図11）の適正利息を取る必要があります、それ以下の金額であれば、原則として給与として所得税が課税されることになっています。

(図 11) 適正利息の計算

借入金の種類	適正利息
会社が銀行などから借り入れて貸し付けたものであることが明らかなもの	その借入金の利率により計算した利息相当額
上記以外	年 1.8% (※)

(※) 平成 27 年の利率。年によって利率が変わりますので注意してください。詳細は、国税庁ホームページをご参照下さい (<https://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2606.htm>)。

ただし、以下の (図 12) のような場合には、適正利率に満たない利率で貸付けが行われても、給与課税はないとされています。

(図 12) 適正利息未満でも給与課税がない場合

災害や病気などで臨時に多額の生活資金が必要となった役員又は使用人に、合理的と認められる金額や返済期間で金銭を貸し付ける場合
会社における借入金の平均調達金利など合理的と認められる貸付利率を定め、この利率によって役員又は使用人に対して金銭を貸し付ける場合
上記のほか、1.8% (※) の利率と貸し付けている利率との差額分の利息の金額が 1 年間で 5,000 円以下である場合

(※) 平成 27 年の利率。年によって利率が変わりますので注意してください。詳細は、国税庁ホームページをご参照下さい (<https://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2606.htm>)。