

# 福利厚生費について 経理担当者が 知っておきたいこと



福利厚生費は、会社が従業員のために支出する給与や賞与以外の費用で、一定の要件を満たすと課税されません。ここでは、その基礎知識やポイントについて紹介します。

脇田弥輝税理士事務所  
税理士  
**脇田 弥輝**

## 福利厚生費とは

福利厚生費とは、一般には「会社が、従業員の生活や健康の安定・向上のために、給与や賞与以外の形で提供する報酬やサービ

ス、施設など全般」を指します。

これは雇用される従業員のための費用なので、雇用する個人事業主本人や個人事業主の家族のための支払いは対象外となります。一方で、会社の役員への支払いは対象となります（会社と役員は別人

格です）。

本稿において「従業員等」とは、「役員、使用人」の両方を含みます。

税法上の福利厚生費と認められるには、一定の要件を満たさなければいけません。以下、経理担当者が知っておきたい基礎知識やポイントについて解説します。

## 福利厚生費と隣接費用との違い

福利厚生費と似たような費用（隣接費用）に、「交際費」と「給与」があります。「福利厚生費」「交際費」「給与」のどれに該当するかによって、税務上、**図表1**のような違いがあります。

会社にとっても従業員にとっても税金が少なくて済むのは、「福利厚生費」となります。どういう要件を満たせば福利厚生費として認められるのか、隣接費用と比較して、確認しましょう。

### (1) 福利厚生費と交際費

社内の行事に際して支出される金額等で、次のようなものは交際費等に含まれないとされ、福利厚生費になります。

- ・創立記念日、国民の祝日、新社屋落成式等に際して、従業員に

図表1 福利厚生費と隣接費用

	福利厚生費	交際費	給与
会社	全額、損金になる	<ul style="list-style-type: none"> <li>●資本金1億円以下の法人…年間800万円まで損金になる</li> <li>●資本金1億円超～100億円以下の法人…交際費等のうち、飲食費の50%まで損金になる</li> <li>●資本金100億円超の法人…1円も損金にならない</li> </ul>	全額、損金になる
従業員	所得税・住民税はかからない	所得税・住民税はかからない	所得税・住民税がかかる

おおむね一律に社内において出される通常の飲食に要する費用・従業員（従業員であった者を含む）またはその親族等の慶弔、禍福に際し、一定の基準に従って支給される金品に要する費用「一律に」「通常の」「一定の基準に従って」とあるように、一部の従業員だけを対象としている支出や、社会通念上妥当とはいえない支出、常識を超えた額の支出な

どの場合は、福利厚生費とは認められません。

## (2) 福利厚生費と給与

従業員の社員旅行や食事代、資格取得費などについても、誰か特定の人だけではなく全従業員を対象に、そして社会通念上妥当な金額の支出であれば、福利厚生費と認められます。

逆に、たとえば役員だけ、あるいは一定の基準額以上の支給などは給与とみなされ、所得税等の課税対象となります。

具体例については、後述の「福利厚生費の適正額とは」で確認します。

## 法定福利費と法定外福利費

福利厚生費は、「法定福利費」と「法定外福利費」に分けられます。「法定福利費」とは、法律で会社が支払うことを定めている費用のことです。

一方、「法定外福利費」とは、法律では定められていない、会社が任意で支払う費用のことです。一般的に言う「福利厚生費」とは、「法定外福利費」のことになります（図表2）。

会計上、法定福利費は「法定福

利費」で計上し、法定外福利費は「福利厚生費」で計上します。

## 福利厚生費の適正額とは

福利厚生費として認められるためには、

- ① 給与・賞与ではないもの
- ② 全従業員を対象とするもの
- ③ 適正額以内の支出であるもののすべての要件を満たす必要があります。ここで、③の「適正額」とは、具体的にいくらのものでし

図表2 法定福利費と法定外福利費

福利厚生費	
法定福利費	法定外福利費 (=狭義の福利厚生費)
健康保険料 厚生年金保険料 介護保険料 雇用保険料 労災保険料	勤務時や残業時の食事支給 社員旅行 忘年会・新年会・懇親会等 社宅 通勤交通費、出張手当 慶弔見舞金 会社で取り扱う商品の値引き販売 その他

うか。いくつか例を挙げて確認しましょう。

## (1) 食事支給の場合

社員食堂や弁当の支給などで、従業員等に食事を現物支給する場合には、会社負担が50%まで（従業員負担が50%以上）で、月額3500円以下であれば福利厚生費となります。これを超えていると、給与とみなされます。

また、残業または宿日直を行なうとき（通常の勤務時間外における勤務）に支給する食事については、無料で支給した場合でも給与として課税しなくてよいことになっています。

食事や弁当を支給するのではなく、現金で「食事手当」などとして食事代の補助をするものは給与に該当します。ただし、深夜勤務者に、夜食の支給ができないために1食当たり300円（税抜）以下の金額を支給する場合は、給与とはみなされません。

## (2) 社員旅行の場合

具体的な金額は明示されていませんが、国内旅行なら数万円、海外旅行なら10万円くらいが目安といえるでしょう。

それに加え、その旅行が次の両方の要件を満たすときは、原則と

して、その旅行の費用を、旅行に参加した従業員等の給与としなくてもよいことになっています。

① 旅行の期間が4泊5日以内であること。海外旅行の場合には、外国での滞在日数が4泊5日以内であること

② 旅行に参加した人数が全体の人数の50%以上であること。工場や支店ごとに行なう旅行は、それぞれの職場ごとの人数の50%以上が参加すること

つまり、特定の誰かだけが参加する旅行（役員だけで行なう旅行や、実質的に私的な旅行と認められるものなど）や5泊以上の旅行、そして常識的に考えて高額過ぎる旅行の場合は、福利厚生費とは認められず、給与に該当すると考えられます。

また、①②の要件を満たしている場合でも、自己都合で旅行に参加しなかった人に金銭を支給すると、その不参加者に支給した金銭の額の給与が支払われたとされるので、注意しましょう。参加できなかった従業員等に、常識的な金額のお土産を買った場合のお土産代は福利厚生費に含まれますので、金銭を支給するのではなく、お土産を買って帰るのがよいです。

よう。

### (3) 忘年会・新年会・懇親会等の場合

懇親会等は、役職等にかかわらず全員に参加資格があり、相当数の人数が参加すること、会社の負担額がどの人に対しても一律であること、そして常識の範囲内の金額のお店であれば福利厚生費となります。

支店ごとや部署ごとに開催してもよいですが、すべての支店や部署に平等に開催することが必要で、毎年特定の支店だけ、特定の部署だけが開催しているような場合には認められない可能性があります。

具体的な金額は明示されておらず、社会通念上妥当な金額であることが要件となります。1人当たり1万〜2万円程度であれば問題ないでしょう。

### (4) 社宅（他人所有の建物）の場合

社宅物件の賃料を会社が貸主に支払い、従業員等から社宅物件の相場の50%以上の社宅賃料を徴収すれば、税務上福利厚生費となります。

なお、これらの金額を従業員等に現金で支給すると、給与とみな

され、課税対象となる場合があります。

現金で支給する「住宅手当」や入居者が直接契約している場合の家賃負担は、社宅ではないので、給与となり課税されます。

(5) 通勤の交通費、出張手当の場合  
通勤に必要な交通費を通勤手当として支給する場合には、限度額（公共交通機関の場合1か月15万円まで）以内であれば福利厚生費となり、従業員等には課税されません。

また、出張手当も福利厚生費となります。日当については具体的な上限金額は明示されておらず、「社会通念上相当な金額」となっています。

常識的な範囲での支給というところで、1日当たり数千円程度であれば問題ないでしょう。

また、出張手当は、「出張旅費規程」を作成する必要があります。規程がないのに日当を支給すると、給与とみなされ課税対象となるため注意が必要です。

### (6) 慶弔見舞金の場合

結婚祝い、出産祝い、弔慰金、資格合格金なども、上限金額の明示はなく、常識の範囲内であれば福利厚生費となります。あまりに

高額な場合は、給与とみなされます。慶弔見舞金についても、社内規程を作成しましょう。

### (7) 会社で取り扱う商品の値引き販売の場合

会社が、従業員等に対して、会社で取り扱う商品等の値引き販売をする場合、その販売価額が仕入価額以上であり、かつ、通常販売価額のおおむね70%未満でなければ、給与とはみなさなくてよいこととなります。

ただし、値引き販売をする商品等の数は、自己消費する程度のものであることが必要です。

なお、いずれも、従業員等ではなく取引先に対する支出は、福利厚生費ではなく「交際費」となります。

## 福利厚生費にならない具体例

次に、福利厚生費にならない具体例を見ていきましょう。

### (1) ゴルフクラブの入会金、年会費等の場合

従業員等が個人会員として入会した場合のゴルフクラブの入会金を会社が負担した場合、会員名義人である従業員等への給与とみなされます。

ただし、無記名式の法人会員制度がないため、やむを得ず個人会員として入会させた場合で、その入会が業務の遂行上必要であり、かつ、その入会金を会社が資産計上したときは、給与とはみなされません。

年会費についても、これと同様です。

### (2) 高額な人間ドックの場合

健康維持のための人間ドックの受診料は福利厚生費になります。が、オプション付きや一般的な検査項目を含む著しく高額な人間ドックについては、福利厚生費とはならず、給与とみなされます。

＊ ＊ ＊

福利厚生費を上手に言えば、従業員のモチベーションアップになります。優秀な人材の確保にもつながるでしょう。

また、従業員同士の交流にもなり、社内の雰囲気がよくなり、ひいては売上や利益の向上にもつながります。福利厚生費は、会社の節税となり、従業員等にも課税されないなど双方にメリットがあります。

社内規程にあらかじめ福利厚生費の制度について明記し、賢く活用しましょう。

●