

実務よろず相談室

企業の
経理・税務・人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

【募集中】

「実務よろず相談室」では、実務にまつわる疑問やお悩みを募集しています。以下のQRコードからお寄せください。



従業員やアルバイトの「まかない」を負担するときの経理処理

飲食店を経営しています。飲食業界では人手不足が深刻で、求人募集を出してもなかなか人が集まりません。そこで、「アルバイト募集！ まかない付き！」と募集をかけようと思いますが、「まかない」はどのように経理処理すればよいのでしょうか。

回答者

税理士法人

はてなコンサルティング

従業員やアルバイトに食事を提供する「まかない」は、飲食店からすると応募が集まる魅力づくりのひとつになります。

従業員側にとっても、「まかない」で1食分を済ませて食費を浮かすことができるので、双方にメリットがあります。

使用者が役員または使用人に支給する食事について、税務上は、それが職務の性質上欠くことのできないもので、主として使用者側の業務遂行上の必要から支給されるものに該当するものでないかぎり、基本的にその者への現物給与

として取り扱われます。

そのため、調理して従業員やアルバイトに提供する「まかない」の場合、給与の額は材料費など直接かかった費用となります。

給与課税を

避けるには

ただし、福利厚生の性格もあることを考慮して、以下の2つの要件にいずれも該当する場合には、食事の支給による経済的利益はないものとして、給与として課税されないこととなっています。・役員または使用人が食事の価額

の半額以上を負担していること・その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3500円（税抜）以下であること

たとえば、1か月に支給した食事の価額が8000円の場合には、使用者の負担額を3500円とした場合、役員または使用人の負担額は半額の4000円ではなく4500円以上としなければ課

生成AIを利用した学生の内定を取り消すことは可能か

内定を出した学生が、応募書類（履歴書、職務経歴書、自己PR等の課題）の作成に生成AIを利用していたことが判明しました。生成AIの利用を理由として、この学生の内定を取り消すことは可能でしょうか。

回答者

社会保険労務士
宮子 智子

内定を出した学生が応募書類作成に生成AIを利用していたことが判明した場合、その内定を取り消すことは法的に困難である可能

税の問題が生じます。なお、使用者の負担額が4000円の場合、3500円を超える部分の金額が課税されるのではなく、その全額（4000円）について課税されるのでご注意ください。

せいらしほうじん はてなコンサルティング
顧客の「はてな（疑問）」の解消に役立つ応援団として、新設法人支援、資金繰り対策、相続税等に関する税務サービスを提供。著書に『ガイドダンス 新税法講義（四訂版）』（税務経理協会、共著）など。

性が高いです。判例による判断基準と対応策を紹介します。
(1) 内定の法的位置づけ
内定は、判例上、始期付解約権

留保付労働契約と解釈されます。つまり、内定取消しにも労働契約法16条の解雇権濫用法理が適用され、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は当該内定取消しは無効になります。

(2) 内定取消しが認められる条件
判例上、内定取消しが認められるのは、「解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的に認められ社会通念上相当として是認することができもの」に限られます。

(3) 生成AI利用と内定取消しの妥当性

生成AIの利用自体が上記の条件に該当するかは、以下の点を考慮して判断する必要があります。

・応募時に生成AI利用の禁止が明確に示されていたか

・生成AI利用が応募者の能力評価に重大な影響を与えたか

・生成AI利用が信義則違反や重大な経歴詐称に相当するか

多くの場合、生成AIの利用だけでは内定取消しの客観的合理性や、社会的相当性があるとは認められにくいと考えられます。

(4) 企業側のリスクと対応策
違法な内定取消しを行なった場

合、企業は賃金支払い義務、慰謝料支払い義務、企業の信用失墜のリスクを負う可能性があります。

生成AI利用を理由とした内定取消しは法的リスクが高いため、採用プロセスの見直し（生成AI利用に関する明確なガイドライン

男性社員にのみスーツ着用を義務付けることは問題か

当社では、女性社員には私服勤務を認めている一方、男性社員にはスーツ着用を義務付けています。労働組合や一部社員からは、男性社員の私服勤務の許可を求める意見が挙がっていますが、取り入れる必要はあるでしょうか。

身だしなみの制限が許容される範囲

裁判例上、企業は、経営の必要上から、社員の服装等の身だしなみに関して一定の制約を定めることが認められています。

もともと、容姿や服装等は人の人格や自由に関する事柄であるため、その制約は、無制限で許されるものではなく、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内にとどまるべきものと解されています

（福岡地裁小倉支決平成9年12月25日労判732号53頁）。

服装に関するものではないもの

の策定）、面接・実技試験の重視、内定者との対話、本人の能力の再確認等の対応が有効です。

みやこ ともこ 宮子労務管理事務所所長。産業カウンセラー等資格多数。「折り合いをつけて解決する」をモットーに、これまで1000社5万人超の労務に携わってきた。

回答者
弁護士
富田 直由

の、裁判例でも、ハイヤー運転手が口ひげを生やすことが「乗務員勤務要領」に反するかについて、禁止される「ひげ」とは「無精ひげ」や「異様、怪異なひげ」を指すと限定解釈をして、これに当たらない場合は禁止事由に該当しないと判示されています（東京地判昭和55年12月15日労判354号46頁）。

服装の制限が必要かつ合理的な範囲を超えるものか

今回のケースでは、顧客の対応をする業務である場合、身だしなみの乱れは、企業の信用を損ねる

ことにつながるといえます。そのため、整った装いとしてスーツの着用を求めることには、必要性および合理性があるといえます。

女性社員には私服勤務を認めているとのことですが、女性の場合、男性より私服勤務が普及しているともいえ、男性社員のみスーツの着用が求められるとしても、必要性および合理性が否定されるときではいえないと考えます。

他方、顧客対応がない内勤業務の社員については、身だしなみを制約する必要性は高いとはいえず、あくまで他の社員から違和感や嫌悪感を抱かれない身だしなみを求めるという程度の制約が許容されるにとどまると考えられます（倉重公太郎ほか『決定版！問題社員対応マニュアル・上』）。

昨今では、男性のビジネスシーンでの服装について、スーツ以外の選択肢としてビジネスカジュアルが普及しつつあります。働きやすい職場環境づくりの一環として、ビジネスカジュアルの採用も十分考慮に値すると考えます。●

とみた なおゆき 堀総合法律事務所所属。M&A、ベンチャーファイナンス、人事労務などを取り扱い、プライム市場上場企業からベンチャー企業まで幅広くサポートする。