

税務Q&A



従業員慰安旅行の税務上の取扱い

九州北部税理士会 福岡支部 調査研究委員会 金谷 比呂史
(ホームページ <http://www.kyuhokuzei-fukuoka.jp/>)



最近、求人を出しても、応募してくれる人が居ません。それどころか、従業員が中々定着してくれずに困っています。そこで、少なくとも今居る従業員の定着を図るべく、当社は、全額会社負担での土日を利用した二泊三日の従業員慰安台湾旅行を計画しています。ただ、何分初めてのことなので、従業員から、会社負担だとしても給与として税金や社会保険料の負担が増えるのではないか、むしろ残業代を出して欲しい、等々の質問を受けたとき、どう答えたら良いのか、分かりません。また、当社の税務上の扱いもどうしたら良いのか分かりません。併せて教えてください。



どこも人手不足ですね。顧客に対するものと同様、従業員に対するサービスも十分に考慮しなければならない時代です。従業員慰安旅行の計画をなされること自体は、素晴らしいことであると思います。

1 従業員の課税関係

ただ、貴社の従業員が金銭を取得するわけではなくても、何らかの経済的利益を得ていると思われる際には、課税関係に配慮する必要があります。

課税実務では、旅行の企画立案、主催者、旅行の目的・規模・行程、従業員等の参加割合・使用者及び参加従業員等の負担額及び負担割合など、慰安旅行の内容を総合的に勘案して、社会通念上一般的な慰安旅行と認められるもので、従業員が得る経済的利益の額が少額である場合には課税しない、とされています。

具体的には、従業員が得る経済的利益の額が多額でないことを前提とした上で、①旅行の期間が4泊5日以内であり、なおかつ②旅行に参加した人数が全体の50パーセント以上である(この割合は職場ごとに判断します。)ときには、原則として、その旅行の費用を旅行に参加した人の給

与としなくても差支えないとされることが多いようです。

このほか、不参加の者に金銭を支給してはいけいない等、細かな注意点もありますが、課税実務における取扱いを単純化すると、課税されるか否かの判定基準は、前記のとおりです。

2 貴社の課税関係

それでは、貴社が、従業員慰安旅行のために全額負担した金銭は、法人税の計算において控除できる損金となるでしょうか。

先程の課税実務上の取扱いではなく、法律上、「専ら従業員の慰安のために行われる……旅行等のために通常要する費用」は、福利厚生費として、法人税の計算において控除できる損金に当たります(租税特別措置法61条の4第6項1号)。

つまり、常識的な額であれば損金にできる、ということです。

3 留意点

前記1、2だけを読めば簡単に判断できるように思われるかもしれませんが、従業員が受ける利益が高額に過ぎる場合など、総合勘案の結果、課税されることもあり得ますし、多額でないとか「通常要する費用」とか、曖昧な概念なので、実際には判断に迷う場面も多いことと思います。従業員のために良かれと思ってやったのに、安易な考えで行ったばかりに双方に課税される結果になったのでは目も当てられません。判断に迷われた際は、お早めに税理士等の専門家にご相談ください。

4 慰安旅行? 残業代出るんですか?

最後に、慰安旅行は、通常、任意参加と思われます。そうであれば、業務ではないのですから、残業代等を出す必要はありません。