



《会計・税務の知識》 福利厚生費に関する税務①

はじめに

従業員のモチベーションアップ等に役立つ福利厚生制度ですが、その内容や金額によっては従業員に対する「給与」とみなされ、源泉徴収が必要となる場合があります。会社が従業員のモチベーションアップの為に支出する費用が給与となるか否かの判定は難しいところです。そこで本稿では、具体例とともにその判定基準について取り上げます。

1. 福利厚生費 or 給与？

福利厚生費が給与とみなされるポイントは大きく次の2つがあります。

(1) 従業員全員を対象としているか

例えば営業成績が優秀な従業員のみを慰安旅行に連れて行く場合、対象が特定の従業員のみとなるため、課税対象となります。

(2) 福利厚生として妥当な金額か

たとえ従業員全員を対象とするものであっても、その金額が、社会通念上明らかに高額すぎるものについては、給与課税を行う場合があります。

2. 食事を支給したとき

役員や使用人に支給する食事は、次の2つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

(1) 役員や使用人が食事の価額の半分以上を負担していること。

(2) 次の金額が1か月当たり3,500円(税抜き)以下であること。

(食事の価額) - (役員や使用人が負担している金額)

上記の要件を満たしていなければ、食事の価額から役員や使用人の負担している金額を差し引いた金額が給与として課税されます。

(例) 1か月当たりの食事の価額が5,000円で、役員や使用人の負担している金額が2,000円の場合

この場合には、上記(1)の条件を満たしていません。したがって、食事の価額の5,000円と役員や使用人の負担している金額の2,000円との差額の3,000円が、給与として課税されることとなります。

(所法36、所基通36-24、36-38、36-38の2)

3. 従業員に社宅や寮を貸したとき

従業員に対して社宅や寮などを貸与する場合には、1か月当たり一定額の家賃(以下「賃貸料相当額」といいます。)以上を受け取っていれば給与として課税されません。ただし、従業員から受け取っている家賃が、賃貸料相当額の50%以上であれば、受け取っている家賃と賃貸料相当額との差額は、給与として課税されません。

賃貸料相当額とは、次の(1)～(3)の合計額をいいます。

- (1) (その年度の建物の固定資産税の課税標準額) × 0.2%
- (2) 12円 × (その建物の総床面積(平方メートル) / 3.3(平方メートル))
- (3) (その年度の敷地の固定資産税の課税標準額) × 0.22%

(例) 賃貸料相当額が20,000円の社宅を従業員に貸与した場合

A 従業員に無償で貸与する場合

→ 20,000円が給与として課税

B 従業員から9,000円の家賃を受け取る場合

→ 賃貸料相当額である20,000円と受取家賃の差額である11,000円が給与として課税

C 従業員から12,000円の家賃を受け取る場合

→ 従業員からの受取家賃が賃貸料相当額である20,000円の50%以上となるため、差額の8,000円は給与として課税されません。

※ 看護師や守衛など、仕事を行う上で勤務場所を離れて住むことが困難な従業員に対して、仕事に従事させる都合上社宅や寮を貸与する場合には、無償で貸与しても給与として課税されない場合があります。

(所法9.36、所令21、所基通9-9、36-15、36-41、36-45、36-47)

おわりに

本稿では、給与課税がされるか否かの判定基準等について述べてきましたが、会社の業種・形態によっては判断基準が変わる場合があります。福利厚生規定を整備しておくことで、税務調査において指摘された場合でも、そのことを十分に説明できるようにしておきましょう。(担当：和田)