



業務サービス事例紹介 ⑥8 福利厚生に対する給与課税

所得税法では、原則として、企業（法人や個人事業主などの「使用者」）から従事者（役員および使用人など）が受けた経済的利益は、金銭で受け取ったものではなかったとしても、給与を受け取ったものとして、課税されます。

この経済的利益は、所得税法に規定されており、様々な内容のものが含まれていますが、今回は「A 使用者が営む事業サービスを従事者に無料か格安で提供すること」、「B 使用者が従事者のために福利厚生施設などの運営料金を負担すること」についてご紹介をさせていただきます。

なお、AやBの場合は、従事者が経済的利益を受けていることから原則的に給与課税の対象となりますが、一定の要件を満たしていれば、給与として課税しなくても「さしつかえない」という規定になっています。このため要件の一つでも満たさなければ給与として課税する必要が生じるようになりますので注意が必要です。

■ A 事業サービスを提供する場合

使用者がサービス業を営む場合で、従事者にその事業サービス（修理業、遊興施設業、クリーニング業、理美容業、旅客や貨物の運送業など）を無料か格安で利用させる場合、従事者は経済的な利益を享受することになりますが、次の要件をすべて満たしていれば、給与課税をしなくてさしつかえありません。

1. 無償または格安で利用させるサービスにより従事者が得る経済的利益の額が著しく多額でないこと。
2. 役員と使用人の全員を対象に行っているものであること。

■ B 施設の運営費を負担する場合

福利厚生の一環として従事者が福利厚生のための施設を利用するにあたり、使用者がその運営費や料金の全部または一部を負担する場合、従事者はその施設の利用にあたって運営費等の全部または一部を負担しなくてよいので、経済的な利益を享受することになりますが、次の要件をすべて満たす場合には給与課税しなくてさしつかえありません。

1. 施設の運営費等の負担額が著しく多額でないこと。
2. 役員と使用人の全員を対象に行っているものであること。

福利厚生のための施設とは具体的には福利厚生の一環で利用する体育館、運動場、娯楽室、売店、食堂、診療室、宿泊所、保養所等の施設をいい、事業活動上必要な範囲にかぎります。また福利厚生施設は自己所有だけでなく、他社が所有する施設も含まれます。

なお従業者の健康管理の目的で実施する健康診断および特定年齢以上の人間ドックによる検診につい

ても、役員および使用人の全員を対象に使用者が特定の専門医療機関と契約しその検診料を使用者が負担する場合もこのケースに該当し給与課税する必要はありません。

■ 留意すべき点

これらの取扱には次のように間違いやすい点があるので留意が必要です。

1. 役員および使用人の全員を対象とすること。
役員のみ、特定の地位の者のみを対象とする場合は給与課税されます。役員のみ受診した人間ドックの受診料が給与課税とされた裁判例があります。また遊興施設業を営む使用者が役員にだけ千円程度の少額の利用料のサービスを無償で利用させても役員だけの利用になるのでこれも要件を満たさず給与課税されます。
2. 福利厚生施設の運営費等は使用者が負担すること。
他社が所有する施設を利用する場合は使用者が直接運営費等を支払う必要があります。ですから従業者に利用料金等の金銭を支給した場合は手当となり給与課税されるので注意が必要です。利用料金を従業者の一部負担とする場合は使用者が利用料金の全額を支払った後に従業者から差額分を徴収等するかたちが望ましいでしょう。
3. 企業が負担する金額が多額でないこと。
多額ではない金額とは社会通念上、常識的で一般的な範囲の金額とされ、それぞれに提供される事業サービスや各種施設によってその金額や運営費等の相場は異なるため個別に判断する必要があります。
たとえば人間ドックの受診料は数万円から数十万円を超えるものまでありますが、標準的な検査内容だと5万円前後が一般的で、数十万円を超える人間ドックの費用は明らかに多額となります。この場合はたとえ企業が福利厚生の一環で役員および従業員の全従業員を対象に人間ドックの受診をさせ、受診料を負担したとしても数十万円の受診料は多額となるため給与課税されます。

■ 規定等の整備

これらの運営にあたっては社員利用を認める目的、利用者の範囲、利用頻度や上限を明記した社員利用規程を作成し、また利用申請書や管理簿などの書類も整備・保管する必要があります。

東京総合経営では規程の作成等についてアドバイスをさせていただきます。

執筆（文責） 税理士法人東京総合経営
税理士 富処 正義

参照 所得税法基本通達 36-29、36-50