

一般意味論からみる税務会計：福利厚生費の課税の要件について

孔 炳 龍

序

福利厚生費は、課税されないFRINGE・ベネフィット（付随的給付）であることから、会社の従業員などには仕事をする上でとても重要な非課税のベネフィットと考えることができる。しかしながら、一見、明確な費用であるかのように思われる福利厚生費も、条件が変われば、給与や接待交際費などに分類され、課税の対象になることがある。本稿は、かような福利厚生費の非課税の要件を詳しく考察し、時に、福利厚生費になり、時に給与や接待交際費などに分類される、FRINGE・ベネフィットについてのかような交差分類を一般意味論から明らかにしていきたいと思う。

1. 福利厚生費

企業が国の社会政策および独自の労務政策にもとづき従業員の福利、厚生のために負担する費用を福利厚生費という。福利厚生費は、法定福利費と法定外のものに分けられる。法定福利費には、健康保険、厚生年金保険、そして労働保険等の保険料や掛金等のうちの事業主負担分がある。法定外の福利厚生費には、①食堂・社宅の設置・運営等に要する費用②従業員のための親睦慰安のための運動会・旅行等の費用③従業員の慶弔・福福にさいして支給する金品の費用④永年勤続・改善提案等をした者に与える金品の費用などの項目がある。

法定福利費は、義務づけられた費用であることから損金の額に算入される。しかしながら、所定の事業主負担分を超えて負担した場合には、当該超過分は、原則として給与として取り扱われる。

2. 福利厚生費の諸例

福利厚生費として、一般には、次のようなものが認められている¹。①慶弔見舞金（結婚・出産祝い金、病氣見舞金、香典など）②通勤費③健康診断費用④忘年会、新年会、歓送迎会などレクリエーション費用⑤社員旅行⑥社宅⑦保養所⑧食事代の補助（残業に伴う食事代など）⑨会社の常備薬⑩社内同好会への補助⑪制服を着用させるための制服費用⑫外部の福利厚生サービスの利用費⑬育児・介護関連⑭カフェテリアプランなど。

福利厚生費を計上するときのポイントは、その制度を全社員が利用でき、常識の範囲内での支給である、ということである。上記であげたものでも、社員の一部のみを対象としたレクリエーション、社員旅行や、高額な海外旅行などは、参加社員に対する給与として取扱われ、課税される場合があるので、注意が必要である。

①慶弔見舞金（結婚・出産祝い金、病氣見舞金、香典など）²³

従業員や役員に対して、お祝いやお葬式などのときに、一定の基準に従って支給されるお金は、福利厚生費とされる⁴。

慶弔見舞金としては、結婚祝、出産祝、見舞金、香典などの慶弔金、お祝いの品、花輪の費用がある。これらは、全額損金として税金を減額することができる。

②通勤費⁵⁶

役員や従業員に支給する通勤費は、正社員・パート・アルバイトにかかわらず、福利厚生費として計上することができる。受け取った金額は、一定限度額までは所得税が非課税となる。なお、通勤

費には「旅費交通費」という勘定科目がある。旅費交通費は「役員や従業員が、業務をおこなうために会社以外の場所へ移動するのに要した費用」のことをいう⁷。

③健康診断費用

役員や従業員を対象とした健康診断費用や人間ドックの費用については、福利厚生費で処理することができる。ただし、次の要件を満たす必要がある。

(a) 全役員・従業員を健康診断の対象者とする
こと (b) 健康診断を受けた全員分の費用を会社が負担すること (c) 健康管理上必要とされる程度の常識の範囲内の費用であること。

④忘年会、新年会、歓送迎会などレクリエーション費用⁸

忘年会、新年会、歓送迎会などのレクリエーションの費用は、次の要件を満たす場合は、福利厚生費として計上できる。(a) 全社員を対象とすること (ただし、やむを得ない事情で参加できない場合を除く) (b) 会社の費用負担が一律であること

(c) 会社が負担する金額が、社会通念上高額にならないこと。

⑤社員旅行

社員旅行は、次の要件をクリアしているものは福利厚生費として計上できる。(a) 旅行の期間が4泊5日以内であること (b) 旅行に参加した人数が全体の人数の50%以上であること (c) 旅行の参加者が役員だけでないこと (d) 自己都合で旅行に行かなかった人に現金を支給しないこと (e) 取引先との接待旅行でないこと。

⑥社宅

社宅家賃の福利厚生費における計上は、従業員(使用人)と、役員とで取扱いが違う。

(a) 従業員(使用人)の場合⁹

会社が使用人に提供する社宅については、賃貸料相当額の50%以上の金額を使用人から受け取った場合、会社負担額は福利厚生費となる。しかし、使用人から受取った家賃の額が、賃貸料相当額の50%未満である場合は、その受取った家賃と賃貸料相当額との差額は給与となる。

(b) 役員の場合¹⁰

役員に提供する社宅については、賃貸料相当額を役員から徴収した場合、会社負担額が福利厚生費になる。

⑦保養所

保養所の購入や、リゾートクラブの会員権などは、要件を満たせば福利厚生費として計上することができる¹¹。

保養所の要件は次である。

- (a) 経済的利益が多額でないこと
- (b) 会社役員だけを対象としていないこと

⑧食事代の補助

役員や従業員に支給する食事は、次の二つの要件をどちらも満たしていれば、福利厚生費として計上できる。

(a) 役員や従業員が、食事の金額の半分以上を負担していること。(残業や宿日直のぞく)

(b) 次の金額が1か月当たり3,500円(税抜き)以下であること。食事の価額一役員や従業員が負担している金額

また、深夜勤務者については、夜食の支給ができないため、現金で1食当たり300円(税抜き)までは福利厚生費として計上できる¹²。なお、残業や宿日直をおこなうときに支給する食事は、無料で支給しても給与として課税しなくてもよいことになっている¹³。

⑨会社の常備薬

常備薬を会社で購入した場合は、福利厚生費として計上できる。

⑩社内同好会への補助

社内の親睦等を目的として組織されている同好会やサークル活動に対して、会社から一定金額を支給する場合は、条件を満たしていれば福利厚生費とすることができる。

社内同好会・サークルの要件は次である。

- (a) 役員のみでなく、参加したい従業員であれば誰でも参加できる状態にあること
- (b) 参加しない人に対して、別途現金が支給されるようなことがないこと
- (c) 支給される額は、社会通念上妥当な額であること

なお、一カ月の1人あたりの補助は千円程度が妥当と言える。

⑪制服を着用させるための制服費用¹⁴

会社が制服を着用させるための制服費用は、条件を満たせば福利厚生費とすることができる。制服費用の要件は次である。

- (a) 会社内での着用を想定し、通勤や社外で着用しないもの
 - (b) 社名や会社のロゴマークが入っているもの
 - (c) 制服として、あきらかに従業員であることがわかるようなもの
- 事務員が着用する事務服や、現場作業員が着用する特殊なものなどは該当する。

⑫外部の福利厚生サービスの利用費

中小企業の場合、独自に福利厚生制度を導入するのが難しいため、外部の福利厚生サービスを利用することもある。この外部の福利厚生サービスの利用費は、福利厚生費として計上することができる。なお、福利厚生費として計上するためには、役員など一部の人が加入するのではなく、従業員も含めた社員全員を加入対象とする必要がある。

⑬育児・介護関連

昨今、福利厚生費として導入金額が大きくなっているのが、育児・介護関連費用である。育児・介護関連費用は、福利厚生費として計上することができる。育児費用とは、保育園料の補助や、ファミリーサポートを利用した時の補助などである。介護費用とは、介護保険対象サービスを利用した時の補助などである。なお、どちらも、全社員がいつでも利用できるよう、社内規定に記載しておくなど対処が必要である。

⑭カフェテリアプラン

カフェテリアプランとは、会社側があらかじめ利用可能なサービスを設定し、従業員に一定額のポイントを支給することで、各自が自由にポイントの枠内でメニューを利用することができる選択型福利厚生制度である。基本的にカフェテリアプランは、外部のサービスを活用する機会が多く、従業員が使いたいメニューを自由に選べるため、

家族構成やライフサイクルにあったものと言える。

3. 福利厚生費と認められないケース

①慶弔見舞金（結婚・出産祝い金、病氣見舞金、香典など）^{15 16}

従業員や役員に対して、お祝いやお葬式などのときに、一定の基準に従って支給されるお金は、福利厚生費とされる¹⁷。慶弔見舞金の金額は、支給を受ける役員・従業員の地位などに照らして社会通念上、妥当と認められるものであれば、課税されないが、社会通念上妥当と認められるものを超えれば課税される。また、支出の相手が社外の者（取引先など）であれば、福利厚生費ではなく接待交際費となる。

②通勤費^{18 19}

役員や従業員に支給する通勤費は、一定限度額を超えると所得税が課税される。なお、通勤費には「旅費交通費」という勘定科目がある。自宅から会社までの交通費は「福利厚生費」、会社以外の取引先などへの移動費用は先述のように、「旅費交通費」となる。

③健康診断費用

役員や従業員を対象とした健康診断費用や人間ドックの費用については、会社がお金をいったん社員に渡して、社員が自分で診療機関に支払う場合は、福利厚生費には該当せずに、給与として課税されることになることから注意が必要である。また、あまりにも高額な検査は対象とならない。

④忘年会、新年会、歓送迎会などレクリエーション費用²⁰

忘年会、新年会、歓送迎会などのレクリエーションの費用は、社員へ現金で支給すると、給与もしくは接待交際費とみなされ、課税対象となるので注意が必要である。また、忘年会や新年会などは、二次会、三次会などある場合があるが、二次会以降の支出は接待交際費とする方が良い。また、ゴルフコンペは社内レクリエーションであっても、接待交際費とするのが良いとされている。

⑤社員旅行

社員旅行は、旅行期間が5泊6日以上のものについては、その旅行は、社会通念上一般におこなわれている旅行とは認められないことから、課税の対象である。また、要件も満たしている旅行であっても、自己の都合で旅行に参加しなかった人に、金銭を支給する場合には、参加者と不参加者の全員にその不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の給与の支給があったものとされる²¹。なお、次のようなものについては、ここにいる従業員レクリエーション旅行には該当しないため、その旅行に係る費用は給与、交際費などとして適切に処理する必要がある。(a) 役員だけで行う旅行 (b) 取引先に対する接待、供応、慰安等のための旅行 (c) 実質的に私的旅行と認められる旅行 (d) 金銭との選択が可能な旅行。

⑥社宅

社宅家賃の福利厚生費における計上は、従業員（使用人）と、役員とで取扱いが違う。

(a) 従業員（使用人）の場合²²

会社が使用人に提供する社宅については、たとえば、賃貸料相当額が10万円の社宅を使用人に貸与した場合に、使用人に無償で貸与する場合には、10万円が給与として課税される。一方、使用人から3万円の家賃を受け取る場合には、賃貸料相当額である10万円と3万円との差額の70千円が給与として課税される。また、使用人から6万円の家賃を受取る場合には、6万円は賃貸料相当額である10万円の50%以上であるので、賃貸料相当額である10万円と6万円との差額の4万円は給与として課税されず、福利厚生費となる²³。

(b) 役員の場合²⁴

役員に提供する社宅については、役員から徴収した家賃の額が、賃貸料相当額未満である場合には、その徴収した家賃と、賃貸料相当額との差額は給与となる。賃貸料相当額は、貸与する社宅の床面積により、小規模な住宅とそれ以外の住宅とに分け計算する²⁵。ただし、この社宅が、社会通念上一般に貸与されている社宅と認められない、

いわゆる豪華な社宅である場合は、時価（実勢価額）が賃貸料相当額になる。

役員に無償で貸与する場合には、賃貸料相当額が、給与として課税される。また、役員から賃貸料相当額より低い家賃を受取っている場合には、賃貸料相当額と受取っている家賃との差額が給与として課税される。なお、現金で支給される住宅手当や、入居者が直接契約している場合の家賃負担は、社宅とは認められない。

⑦保養所

保養所の購入や、リゾートクラブの会員権などは、要件を満たせば福利厚生費として計上することができる²⁶。

保養所の運営費と、利用者の実際の負担金額との差が、多額である場合は、その差額が給与とみなされる。また、実際の利用者が、役員のみであった場合にも給与とされる。

⑧食事代の補助

役員や従業員に支給する食事は、要件を満たしていなければ、食事の金額から役員や従業員の負担している金額を差引いた金額が、給与として課税される。また、深夜勤務者については、夜食の支給ができないため、現金で1食当たり300円（税抜き）までは福利厚生費として計上できる²⁷。なお、残業や宿日直をおこなうときに支給する食事は、無料で支給しても給与として課税しなくてもよいことになっている²⁸。

⑨会社の常備薬

常備薬を会社で購入した場合は、福利厚生費として計上できる。ただし、福利厚生費の基本である、全社員に公平であることが求められることから、風邪薬や頭痛薬、マスクなどは認められるが、一部の社員にしか該当しないような薬については認められない。

⑩社内同好会への補助

社内の親睦等を目的として組織されている同好会やサークル活動に対して、要件を満たさない場合は、課税される。

⑪制服を着用させるための制服費用²⁹

会社が制服を着用させるための制服費用は、自

分の好みの服を支給してもらふビジネススーツは現物給与とみなされ、課税の対象となる。

⑫外部の福利厚生サービスの利用費

中小企業の外部の福利厚生サービスの利用費は、役員など一部の人が加入する場合は、課税される。

⑬育児・介護関連

育児・介護関連費用は、全社員がいつでも利用できるようにしていない場合は課税される。

⑭カフェテリアプラン

カフェテリアプランを利用したポイントの付与は、給与として課税の対象となる可能性が非常に高く、福利厚生費として計上できない。カフェテリアプランによるポイントの付与を受けた場合、従業員に付与されるポイントに係る経済的利益については、原則として従業員がそのポイントを利用してサービスを受けたときに、そのサービスの内容によって課税・非課税を判断することになる。しかし、ポイントを使用するたびに課税・非課税を判断するのは現実的に難しく、基本的にはポイントの付与は給与として課税の対象となると考えた方が良くであろう。

これらのことから、福利厚生費か否かの線引きで主な要件となるのは、次の二つであろう。

- ①企業の従業員や役員の全員が対象であるか否か
- ②社会通念上の金額であるか否か

4. 交差分類

福利厚生費は①企業の全員が対象であるか否か、②社会通念上の金額であるか否かにより、他の給与や経費に分類されることもあれば、課税されることになる。これは、福利厚生費に交差分類のようなものが生じることを意味している。そこで、次に、一般意味論から交差分類をみてみよう。分類には命名が伴われるが Hayakawa 教授は、次のように述べている。「・・・図には八個の物がある。これを動物と見よう。四つは四角い頭をしており、さらに、その分類とは別に、四つは巻いた尻尾を、四つは真っ直ぐな尻尾をしている。こ

れらの動物があなたの村を走り廻っているとしよう。初めはあなたにとって大して重要でもないのでああなたはかれらを見殺ししていた。名をつけようとしなかった。ところが、ある日、小さいほうがああなたの家の穀物を食べてしまったことがわかる。大きいほうは、そういうことはしなかった。そこで自然に区別されるようになり、A・B・C・Dに共通の特性を抽象して、あなたはそれらをゴゴと呼び、E・F・G・Hをギーギと呼ぶことにした。あなたはゴゴは追いはらうが、ギーギは放っておいた。けれど、あなたの近所の人は別の経験をした。四角の頭のは噛みつくが、丸いのは噛み付つかない。そこで、B・D・F・Hに共通の特性を抽象し、かれはそれをターバーと呼び、A・C・E・Gをトーバーと呼んだ。ところが近所のもう一人が、巻いた尻尾のは蛇を殺すが、真っ直ぐの尻尾のは殺さないことを発見した。そこでもう一つの共通の特性を抽象して、A・B・E・Fをブーサー、C・D・G・Hをブーサーナと呼んで区別した³⁰。

ここで問題になるのは、名づけのときには、対象となる動物のある特性を捉えて抽象化していることである。交差分類は、この名づけのプロセスと深いかわりがある。

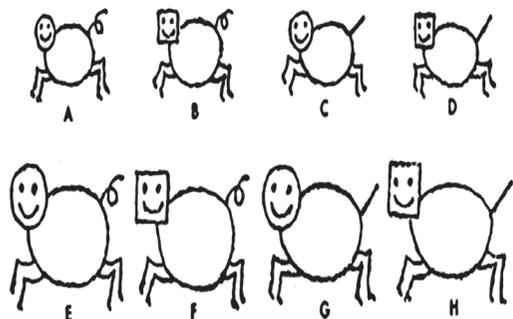
そして、その理由を突き詰めていくと、一般意味論の前提である (a) 地図は現地ではない (非同一の原理)、(b) 地図は現地のすべてではない (非総称の原理) そして (c) 地図は自己反射的である (自己反射の原理) という 3つの内容に起因すると考えられるのである。

すなわち、人々は、対象のすべてをことばで表わすことができないことから、対象についてその特性を捉えて分類をすることになるのである。そして、このことによって、実は、交差分類も生じることになるのである³¹。

ここで、本稿でキーワードになる交差分類についてふれよう。Hayakawa 教授の名づけと分類は、実は交差分類を表わしているのである。たとえば、図1のBは、家の穀物を食べてしまったゴゴであり、他方、四角の頭の噛みつくターバーで

もあるのである。

図1 名づけと分類



出所：Hayakawa (1978, p.201)

田中教授にもとづき、交差分類をより具体的に説明しよう。「例えば『日本、太郎、少年、本』という四つの名詞があるとす。いま、これを(i)固有名詞であるか普通名詞であるかという観点から分類すると、『固有名詞・・・日本、太郎』と『普通名詞・・・少年、本』という四つの名詞があるとす。これに対して、(ii)人間性名詞であるか非人間性名詞であるかという観点から分類して見ると、『人間性名詞・・・太郎、少年』と『非人間性名詞・・・日本、本』とに分類される。ここで『太郎』を例にとると、それは固有名詞であるという点では『日本』と同類であるが、人間性名詞であるという点では、『日本』とは異なり、むしろ『少年』と同類である³²⁾。

この田中教授の例で、固有名詞と人間性名詞に共通するものは、『太郎』になる。

田中教授は、次のようにこの交差分類を資産の区分基準に当てはめて説明している。田中教授に即して試してみることにしよう。

図2は、二つの資産区分基準を表わしている。

図2 二つの資産区分基準

(1) 流動性・固定性の区分基準

流動資産	：現金（貨幣）	¥10
	商品（非貨幣）	20
固定資産	：長期貸付金（貨幣）	30

	建物（非貨幣）	40
(2) 貨幣性・非貨幣性の区分基準		
貨幣性資産	：現金（流動）	¥10
	長期貸付金（固定）	30
非貨幣性資産	：商品（流動）	20
	建物（固定）	40

出所：田中（1995, p.90, 図表 2-24）

実は、福利厚生費か他の費用かといった区分の場合、問題になるのは、その対象となる経済事象の特性が複数の分類で交わっているのである。図2で説明すると、現金は、流動資産の分類に属し、そして、貨幣性資産の分類にも属するのである。この場合は、論争は生じないが、例えば、会社の中で、忘年会などのレクリエーションであっても、社員へ現金で支給すると、給与などとみなされ、課税対象となり異なる分類になるのである。

5. 税法からみる福利厚生費の要件

(1) 企業の従業員や役員の全員が対象であるか否か

租税の根拠には、大きくは①公平性②租税平等主義③効率性の3つがある³³⁾。

①公平性

公平性には、水平的公平と垂直的公平の2つがある。水平的公平とは、等しい状況にある者には等しい負担という考えであり、垂直的公平とは、異なる状況にある者にはそれに応じた負担という考え方である。福利厚生費の非課税の条件に照らして公平からみると、水平的公平の考え方にもとづくと思われる。もし、水平的公平のみを追求するならば、すべての者に同額の税を負担させる人頭税で良いことになる。なぜならば、等しい状況にある者にも、そうでない者にも、必ず等しい税負担が課されるからである。しかしながら、貧しい者と富める者とが、実際には存在することから、税負担には各人ごとの差異を設けるべきと考えられる。垂直的公平は、かような差異をどのような基準でどれだけ設けるかを問題とするもので

ある。

②租税平等主義

公平の議論は、主に立法政策論として展開されるが、さらに平等原則を定める憲法 14 条にもとづき、立法に対する制約や法の執行についても主張される³⁴。その場合、多くは、租税平等主義または公平負担原則といわれる。この租税平等主義では、同様の状況にある人に異なる税負担を課されることを問題とすることから、水平的公平にもとづく議論であることは明らかである。

かような租税平等主義は、差別禁止を示唆している。「平等原則を真に問題としなければならないのは、性別や人種など憲法 14 条が列挙する要素にもとづいた法律上の差別や、社会におけるそうした差別や法の解釈適用に取り込まれる現象である。たとえば、主婦を単位とする所得計算を導入すれば、第 2 の働き手による追加的所得には高い累進税率が課される。それが女性の社会進出を阻害したり、低賃金の臨時的雇用に就かせたりするのであれば、女性に対する差別とされる可能性がある。また、企業が被用者に与える給与以外の利益に性別による差別がある場合に、課税庁がそれを非課税と扱えば、その非課税は差別である³⁵」。

福利厚生費の非課税の条件に照らして租税平等主義からみると、無差別扱いの原則の考え方にもとづくと思われる。

③効率性

人々が無駄なく財を用いることを、効率性という³⁶。「すなわち、ある社会（社会Ⅰ）の成員の誰の効用（財の消費から得られる満足）をも低下せずに、少なくとも 1 人の効用が増加する社会（社会Ⅱ）があるとき、社会Ⅱは社会Ⅰに比べて効率性の点で改善されているといえる（パレート改善）。そして、この改善を可能なかぎり行っただとき、最も効率的な社会が達成されていることになる（パレート最適）。この状態は、すべての消費者と生産者の限界代替率が等しくなるときであり、それは完全競争市場において達成される³⁷」。

一般に奢侈品は弾力性が大きく、生活必需品は

弾力性が小さいことから、両者の価格が同じ場合、前者には軽い税率を、後者には重い税率を適用することが効率性の要請に合致することになる。かような課税のあり方は、公平の理念とは明らかに異なり、そのままでは受け入れられない³⁸。

(2) 社会通念上の金額であるか否か

「社会通念上」という表現は、曖昧な表現である。税法ではよく出る表現であり、「社会通念上」は、「常識」と同じ意味合いかと思われる。物価などの社会情勢、個々の企業の事業や経営状況など、納税者個々の判断に委ねる余地を残していると考えられる。かような意味では、「社会通念上」という表現は、税法の弾力性の側面を示唆している。法令の中では「社会通念上」とされていても、通達などで細かい金額の限度などが規定されている場合もある。かような場合は、通達などを調べれば良いのであるが、そうでない場合は、判断に迷うところである。かような曖昧なところに、税務会計は、交差分類の問題を孕んでいることになる。

6. おわりに

FRINGE・ベネフィットが、福利厚生費に分類されるのか、それとも給与や接待交際費などに分類されるのか、その主要な要件は、①企業の従業員や役員の全員が対象であるか否か②社会通念上の金額であるか否かである。①の企業の従業員や役員の全員が対象であるか否かについては、ある意味で明確であり、全員であるか否かを確認し、全員であるならばそれを証明すれば良いことになる。しかしながら、②の社会通念上の金額であるか否かについては、曖昧さが残り、一般意味論から推定される交差分類をなすことになる。何をもちて社会通念上の金額とするかは、通達などに記載されているならば、問題ないが、記載されていないならば、まさにケースバイケースといったところで、統計的な分析や判例などを参考にする必要はあるだろう。

今後は、統計的分析や判例をもとに、個別の案

件について、福利厚生費の交差分類の問題をさらに究明していきたいと思う。

注

¹Switch >「厚生費として計上できる 14 の事例」>
< <http://switch.or.jp/> > 更新日, 2016 年 3 月 16 日。

² 雇用契約等にもとづいて支給される結婚、出産等の祝金品は、その金額が支給を受ける役員又は使用人の地位などに照らして社会通念上相当と認められるものであれば、課税されない（所基通 28-5）。

³ 葬祭料や香典、災害等の見舞金は、その金額が社会通念上相当と認められるものであれば、課税されない（所基通 9-23）。

⁴ 法 9 ①十六、令 30、所基通 9-23、28-5。

⁵ 通勤用定期乗車券を支給する場合には、前に述べたとおり、原則として、1 か月当たりの合理的な運賃等の額で最高 100,000 円までの部分については、課税されない（所令 20 の 2 三、四）。

⁶ 通勤手当（通常の給与に加算して支給されるものに限り、）や通勤用定期乗車券（これらに類する手当や乗車券を含みます。）は、次の区分に応じ、それぞれ 1 か月当たり次の金額までは課税されないことになっている（所法 9 ①五、所令 20 の 2）。

⁷ 令 20 条の 2。

⁸ 使用者が、役員又は使用人のレクリエーションのために社会通念上一般的におこなわれていると認められる会食、旅行、演芸会、運動会等の簡易なレクリエーション行事の費用を負担することにより、その行事に参加した役員又は使用人が受ける経済的利益については、自己の都合で行事に参加しなかった役員又は使用人に対し、参加に代えて金銭を支給する場合や、役員だけを対象としてその行事の費用を負担する場合を除き、課税されない（所基通 36-30）。なお、自己の都合により参加しなかった人に対し参加に代えて金銭を支給する場合には、参加者及び不参加者の全員にその不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の

給与所得があったものとされる（所基通 36-50）。

また、従業員レクリエーション旅行については、旅行期間が 4 泊 5 日（目的地が海外の場合は、目的地における滞在日数）以内であるなど一定の要件を満たしている場合には、その経済的利益の額が少額不追求の趣旨を逸脱しない限り、原則として課税しなくて差し支えないこととされている（昭 63 直法 6-9、平 5 課法 8-1 改正）。

⁹ 使用者が、使用人に対して無償又は低額の賃貸料で社宅や寮等を貸与することにより供与する経済的利益については、次の算式により計算した賃貸料相当額とその使用人から徴収している賃貸料の額との差額が給与所得とされる（所令 84 の 2、所基通 36-41、36-45）。ただし、使用人から徴収している賃貸料が次の算式による賃貸料相当額の 50% 以上である場合には、その差額については課税されない（所基通 36-47）。

¹⁰ 使用者が、役員に対して無償又は低額の賃貸料で社宅等を貸与することにより供与する経済的利益については、原則として所令 84 の 2、所基通 36-40 を参照されたい。

¹¹ 所基通 36-29。

¹² 昭 59 直法 6-5。正規の勤務時間の一部又は全部が深夜（午後 10 時から翌日午前 5 時）に及ぶいわゆる深夜勤務者に対し、夜食の提供ができないため、これに代えて通常の給与に加算して支給される夜食代で、その支給額が勤務 1 回につき 300 円以下のものについては、課税されない（昭 59 直法 6-5）。この場合の支給額が非課税限度額の 300 円を超えるかどうかは、支給額に 105 分の 100 を乗じた金額により判定する（平元直法 6-1、平 9 課法 8-1 改正）。

¹³ 通常の勤務時間外に宿日直又は残業をした役員又は使用人に対し、これらの勤務をすることにより支給する食事については、課税されない（所基通 36-24）。

¹⁴ 職務の性質上制服を着用しなければならない役員又は使用人に対して支給又は貸与する制服その他の身の回り品については、課税されない（所法 9 ①六、所令 21 二、三）。また、専ら勤務場所の

みで着用するために支給又は貸与する事務服、作業服等についても課税されない(所基通 9-8)。ただし、これらの制服等の支給又は貸与に代えて金銭を支給する場合には、その金額の多少にかかわらず給与所得とされる。

¹⁵ 雇用契約等にもとづいて支給される結婚、出産等の祝金品は、その金額が支給を受ける役員又は使用人の地位などに照らして社会通念上相当と認められるものであれば、課税されない(所基通 28-5)。

¹⁶ 葬祭料や香典、災害等の見舞金は、その金額が社会通念上相当と認められるものであれば、課税されない(所基通 9-23)。

¹⁷ 法 9 ①十六、令 30、所基通 9-23、28-5。

¹⁸ 通勤用定期乗車券を支給する場合には、前に述べたとおり、原則として、1 か月当たりの合理的な運賃等の額で最高 100,000 円までの部分については、課税されない(所令 20 の 2 三、四)。

¹⁹ 通勤手当(通常の給与に加算して支給されるものに限ります。)や通勤用定期乗車券(これらに類する手当や乗車券を含みます。)は、次の区分に応じ、それぞれ 1 か月当たり次の金額までは課税されないことになっている(所法 9 ①五、所令 20 の 2)。

²⁰ 使用者が、役員又は使用人のレクリエーションのために社会通念上一般的におこなわれていると認められる会食、旅行、演芸会、運動会等の簡易なレクリエーション行事の費用を負担することにより、その行事に参加した役員又は使用人が受ける経済的利益については、自己の都合で行事に参加しなかった役員又は使用人に対し、参加に代えて金銭を支給する場合や、役員だけを対象としてその行事の費用を負担する場合を除き、課税されない(所基通 36-30)。なお、自己の都合により参加しなかった人に対し参加に代えて金銭を支給する場合には、参加者及び不参加者の全員にその不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の給与所得があったものとされる(所基通 36-50)。

また、従業員レクリエーション旅行については、旅行期間が 4 泊 5 日(目的地が海外の場合は、

目的地における滞在日数)以内であるなど一定の要件を満たしている場合には、その経済的利益の額が少額不追求の趣旨を逸脱しない限り、原則として課税しなくて差し支えないこととされている(昭 63 直法 6-9、平 5 課法 8-1 改正)。

²¹ 所基通 36-30、36-50。

²² 使用者が、使用人に対して無償又は低額の賃貸料で社宅や寮等を貸与することにより供与する経済的利益については、次の算式により計算した賃貸料相当額とその使用人から徴収している賃貸料の額との差額が給与所得とされる(所令 84 の 2、所基通 36-41、36-45)。ただし、使用人から徴収している賃貸料が次の算式による賃貸料相当額の 50%以上である場合には、その差額については課税されない(所基通 36-47)。

²³ 所基通 36-45 ~ 48。

²⁴ 使用者が、役員に対して無償又は低額の賃貸料で社宅等を貸与することにより供与する経済的利益については、原則として所令 84 の 2、所基通 36-40 を参照されたい。

²⁵ 所基通 36-40 ~ 44。

²⁶ 所基通 36-29。

²⁷ 昭 59 直法 6-5。正規の勤務時間の一部又は全部が深夜(午後 10 時から翌日午前 5 時)に及ぶいわゆる深夜勤務者に対し、夜食の提供ができないため、これに代えて通常の給与に加算して支給される夜食代で、その支給額が勤務 1 回につき 300 円以下のものについては、課税されない(昭 59 直法 6-5)。この場合の支給額が非課税限度額の 300 円を超えるかどうかは、支給額に 105 分の 100 を乗じた金額により判定する(平元直法 6-1、平 9 課法 8-1 改正)。

²⁸ 通常の勤務時間外に宿日直又は残業をした役員又は使用人に対し、これらの勤務をすることにより支給する食事については、課税されない(所基通 36-24)。

²⁹ 職務の性質上制服を着用しなければならない役員又は使用人に対して支給又は貸与する制服その他の身の回り品については、課税されない(所法 9 ①六、所令 21 二、三)。また、専ら勤務場所の

みで着用するために支給又は貸与する事務服、作業服等についても課税されない。(所基通 9-8)。ただし、これらの制服等の支給又は貸与に代えて金銭を支給する場合には、その金額の多少にかかわらず給与所得とされる。

³⁰Hayakawa (1978, p.201)。

³¹ この分類は何らかの組織が統一的な基準で行動を決するための区分であって、決してものの本質を表わしているわけではない。藤澤(2011, p.158)。

³² 田中 (1995, p.89)。

³³ 岡村他 (2010, p.5)。

³⁴ 岡村他 (2010, p.11)。

³⁵ 岡村他 (2010, p.13)。

³⁶ 岡村他 (2010, p.14)。

³⁷ 岡村他 (2010, p.14)。

³⁸ 岡村他 (2010, p.14)。

引用・参考文献

(外国文献)

Hayakawa.S.L.,*Language in Thought and Action,Fourth Edition*,Jovanovich,Inc,1978.

Korzybski,Alfred, *Science and Sanity:An Introduction to Non-Aristotelian Systems and General Semantics*. Lancaster,Pa.:Science Press Printing Company,1933.

(日本文献)

岡村忠生・渡辺徹也・高橋祐介『ベーシック税法 第5版』有斐閣アルマ, 2010年。

田中茂次『会計言語の構造』森山書店, 1995年。

(インターネット文献)

Switch「厚生費として計上できる14の事例」

< <http://switch.or.jp/> >更新日, 2016年3月16日。