

NEWS LETTER

2009年10月号 (No.135)

東京都世田谷区用賀2-14-11-4F
落合会計事務所
TEL (03)5716-6528 FAX (03)5716-6529
http://www.ochiaikaikei.com/

企業経営は、アメとムチ！？福利厚生を賢く使うには

折からの不況により、社内のコストカットを突き進めている企業が増えています。その中には、福利厚生費を削る決断をされる企業も増えてきているようです。

多くのお金をかけられない中で、従業員満足度を下げないように、かつ、適切な経費計上をし、節税をするためには何に気を付けるべきかを改めて、考えていきましょう。

●そもそも「福利厚生費」とは？

一般的に使われている言葉ではありますが、実は、明確な定義が存在しません。意味合いとしては、大まかに言うと、社員が快適に働くための支出を指します。

福利厚生費として代表的なものは、社内のお茶やコーヒー代、飲み会、社員旅行などが挙げられます。福利厚生費は、全額経費に算入しますので、節税に大変有効です。

●税務上の留意点

もちろん、社員のための支出が、すべて福利厚生費となるわけではありません。

福利厚生費と取り扱いが混合されやすいのが、「交際費」と「給与」です。

以下で、事例を交えて、ご説明いたします。

●交際費との関係（飲食代の取扱い）

福利厚生費と認識し、支出した費用が、実際には交際費に該当するケースがあります。資本金1億円以下の法人は、交際費の金額が年600万円以下でも、その1割が法人税の課税対象となります。

例えば、社員全員が参加した忘年会の後に、役員だけで2次会を行った際には、忘年会の費用は、福利厚生費となりますが、その2次会の費用は、特定の者だけで行っているため、「交際費」に該当します。

●給与との関係（残業時飲食代の取扱い）

残業時の飲食代は、食事の回数に関わらず、福利

厚生費に該当します。

残業時に飲食を共にすることで、普段聞けない本音を聞くこともできるかもしれませんね。

●給与との関係（慰安旅行費用の取扱い）

慰安旅行で、以下の要件の全てを満たすものであるときは、その旅行に係る会社負担の費用を福利厚生費として経費計上することができます。

- ①旅行の期間が4泊5日以内
(海外旅行の場合、現地滞在日数が4泊5日以内)
- ②旅行の参加者が全体の人数の半分以上
- ③会社負担が、一人当たり10万円程度以内

ただし、上記の要件を満たしても、役員だけで行えば、「役員賞与」に該当し、全額が経費になりません。

また、自己都合により旅行に参加しない社員に対して、その費用分を金銭で支給すると、「給与」に該当し、源泉所得税の対象になりますので、ご注意ください。

●従業員は大切に。でも、福利厚生は慎重に

知人の会社では、設置していた無料のコーヒーメーカーを処分し、福利厚生費の削減をしたそうです。

原価が一杯数十円もしないコーヒーではありますが、愛飲していた彼は、ひどく落ち込んでいたのが印象的でした。

この不況下の徹底したコスト管理体制の中では、「バラマキ」の福利厚生は非現実的ですが、やみくもに削減することも得策ではありません。

限られた予算内で、有効な福利厚生制度を構築していくためには、社員の声を聞いてみるのも一計かもしれません。



(高萩 浩之)