

くらしと経営の相談室

< 税務編 >

社員旅行費用の取扱いについて

税理士 藤井章雄

パートナーズプロジェクト税理士法人所属

Q

当社は、数年振りに社員旅行を行おうと思っています。

社員旅行では一定の要件に該当すれば、従業員に対して課税されないと聞きましたが、その要件や注意点を教えて下さい。

A

社員旅行の費用を会社が負担した場合、以下の要件を「全て」満たした場合は、従業員に課税されることなく、福利厚生費として会社の経費にすることが出来ます。

旅行期間が4泊5日以内
全従業員の50%以上が参加
一般的な旅行（特別豪華旅行ではない）
自己都合による不参加者への金銭の支給がないこと。

詳細については以下の通りです。

(1) 旅行期間4泊5日以内とは

旅行期間が4泊5日以内という要件は、旅行先が海外の場合には移動時は含まれず、目的地での滞在日数で判断します。

ただし、航空路線がある海外先への船舶でのクルージング旅行の場合には、現地での滞在日数ではなく、クルージング自体が旅行の目的であるとされて、船中泊分も旅行そのものに要する期間として取り扱われます。

(2) 2つ又は3つに分かれて実施した場合の全従業員の50%以上の参加判定は？

複数に分かれて社員旅行を実施した場合、各

回ごとの参加者数を見ると、全従業員の50%以上の参加という条件は満たさないように見えます。しかし、あくまで会社の業務上又はリスク分散等の明確な理由のもとに分かれて実施した旅行であれば、その参加割合の判定は単体ではなくの旅行全体合計の参加者数で判定する事になります。

すなわち分かれて開催した旅行であっても合計の参加者数が全従業員の50%以上であれば問題ありません。

(3) 一般的な旅行の範囲

一般的な旅行の範囲について、明確な規定はありません。旅行の企画立案、主催者、旅行の目的、規模、行程、参加割合、負担額及び負担割合などを総合的に勘案して判断が行われます。

金額基準的には過去の判例等をみると、概ね1人あたりの会社負担額が10万円以下であれば問題にはならないようです。

(4) 不参加者への取扱い

旅行に参加出来なかった者へ金銭を支給する場合は注意が必要です。

自己都合により参加出来なかった者に、参加に換えて金銭を支給する場合は、「参加者も含めた全ての人が給与の支給があったとして課税」されます。行事に参加する事とお金をもらう事の選択があったとみなされてしまうからです。

業務上の都合により参加出来ない者への金銭の支給であれば、不参加者のみ給与課税という事になります。

(5) 従業員家族も参加させた場合の取扱い

会社が負担した社員旅行の費用で、課税されないのは、役員及び従業員のための費用であって、その家族については含まれません。

その為、もし会社が家族分も負担した場合は、その家族分の費用については、その従業員の受ける経済的利益として、給与課税の対象になります。

(6) その他注意する点

その他、社員旅行を行った証拠書類として、旅行の請求書・領収書はもちろんのこと、日程表や集合写真、パンフレットなども残して置くといいでしょう。

以上、詳細は顧問税理士にご相談下さい。