



社長のための 経営雑学

新しい時代を切り拓く実践経営情報紙

第329号

平成30年8月1日(水)

発行 税理士法人 KJ グループ

〒536-0006 大阪府野江4丁目1番6号

TEL: (06) 6930-6388

FAX: (06) 6930-6389

会社主催の海水浴費用の取扱い 社員の家族同伴も損金算入は可能か？

暑い夏の定番は海水浴。家族のリクエストに応えて夏休みに海水浴に行くサラリーマンも少なくない。企業によっては、夏休みを利用して従業員やその家族を泊りがけの海水浴に招待したり、法人として「海の家」と契約して従業員やその家族が一般の利用料金よりも低料金で利用できるようにするケースもある。こうした場合において、企業が支出した費用は、常識的な範囲内の負担であれば、原則は福利厚生費として処理することができる。

ただし、疑問が生じるのは、従業員の家族分の負担も、福利厚生費に含めることができるのかという点だ。従業員の福利厚生で家族同伴のレクリエーションとしては社内運動会などがあるが、運動会は宿泊を伴わない。また、宿泊を伴う社員慰安旅行に関し、通常は家族分の費用負担は認められていない。

ここで問題の「海水浴」だが、通例として海水浴は家族同伴で行うものとの認識から、税務上も、従業員のみならず、その家族分の費用も含めて福利厚生費として処理することを認めているようだ。

一方で、法人が「海の家」と契約して補助するケースに関し、補助方法によっては問題が生じるおそれがある。例えば従業員に補助分を現金で支給したり、従業員が利用した後で、その料金等を請求させて精算する方法を探ると、給与課税とされる公算が大きい。こうした場合、「海の家」に対し法人があらかじめ補助費用を支払うなど、確実に福利厚生に使われていることを明確にすることが無難だ。