**社員旅行が給料になる！？**

　以前、Ｍ首長が、家族と、公費で、旅行に行ったことが判明し、問題となりました。会社と地方自治体は事情が異なるかもしれませんが、会社に置き換えるならば、例えば、社員旅行と称しながら、実はある特定の従業員に限った観光目的の旅行となれば、それは果たして社員旅行と呼べるのでしょうか。答えはＮＯです。それは、会社が、特定の従業員に対して経済的利益を供与したことになり、従業員に対する給料になります。そして、給料が増える分、その従業員の税金も増えます。従業員にとっては給料だという認識はないかもしれませんが、税金が追加で取られます。

　それでは、そのような事態にならないようにするためには、どのような点に気を付ける必要があるのでしょうか。明確な数値基準はありませんが、国税庁が出している「所得税基本通達３６－３０（課税しない経済的利益・・・・・使用者が負担するレクリエーションの費用）の運用について（法令解釈通達）」では、以下のように取り扱われています。

会社が、社員旅行の費用を負担することにより、これらの旅行に参加した従業員等が受ける経済的利益については、当該旅行の企画立案、主催者、旅行の目的・規模・行程、従業員等の参加割合・使用者及び参加従業員等の負担額及び負担割合などを総合的に勘案して実態に即した処理を行うこととするが、次のいずれの要件も満たしている場合には、原則として課税しなくて差し支えないものとされます。

(1) 当該旅行に要する期間が4泊5日（目的地が海外の場合には、目的地における滞在日数による。）以内のものであること。

(2) 当該旅行に参加する従業員等の数が全従業員等（工場、支店等で行う場合には、当該

工場、支店等の従業員等）の50％以上であること。

　特に、旅費の金額が重要であり、その旅行によって従業員に供与する経済的利益の額が少額の現物給与は強いて課税しないという少額不追及の趣旨を逸脱しないものであることが重要です。「海外旅行、2泊3日、１人当たり241,300円」のケースは裁判で認められませんでした。

|  |
| --- |
|  |

詳しくは、江幡公認会計士税理士事務所まで  
[www.ebata-cpa.com](http://www.ebata-cpa.com)　　メール：[info@ebata-cpa.com](mailto:info@ebata-cpa.com)　電話：03-6272-4283