

経理 女性 WOMAN

経理・総務の仕事が丸ごと分かる月刊誌「経理ウーマン」

2018
NO.273

12

一〇一八年十一月二〇日発行〔毎月一回・二〇日発行〕一九九六年六月三日・第三種郵便物認可

待ったなしの「消費増税」
事前対策マニュアル



特集／2019年3月期限の経過措置の確認から軽減税率への準備まで 待つたなしの「消費増税」事前対策マニュアル

いよいよ消費増税まで1年を切りました。今回の増税では消費税率が10%になるとあわせて軽減税率も実施されます。会社によっては複数税率に対応したレジの買い替えや軽減税率対策補助金の申請を検討すべきでしょう。また2019年3月末までに契約した請負契約は引き渡しが10月以降になつても旧税率が適用される、いわゆる「経過措置」についても確認しておく必要があります。今月の特集では「消費増税」の事前準備と対策についてわかりやすく解説します。

せっかくの長期休暇 たまには映画館に足を運んでみませんか？ 年末年始に絶対お薦めのシネマ決め打ち12本!!

今年1年、あなたにとつてどんな年でしたか？ けつこう充実した年だったという人もいれば、トラブルが多くたなあという人もいるかもしれません。いずれにしても年末年始休暇はゆっくり休んで1年の疲れを取り、英気を養いたいものです。そこでオススメのが映画鑑賞です。良質のシネマは感動や勇気、そして癒しや安らぎを与えてくれます。ここでは年末年に絶対お薦めの映画、ブルーレイとDVDを12本まとめてご紹介します。ぜひ鑑賞してみてください！

どんな証憑を残しておく？ 消費税の処理はどうなる？ 社員・取引先に支出する「慶弔見舞金」の税務取扱い

高木

67 舞

りんたいこ

51

芹澤光春

22

社員・役員や取引先に祝儀、香典、見舞金など、いわゆる「慶弔見舞金」を支給するケースは少なくありません。こうした支出は一般に領収証が取れないので、その経理処理には注意を要します。税務調査でトラブルを招かないためには、支出したことを証明する資料の用意が欠かせません。また支給する金額についても、あまりに高額な場合は損金として認められない可能性がありますし、受け取った側に課税が生じることもあります。ここでは「慶弔見舞金」の税務のポイントを解説します。

REGULARS/ETC

景気を読む	6	おススメの1冊	66
今月の事務チェックポイント	8	税理士のひとりごと	82
新聞用語ナナメ読み	46	消費税の実務	91
仕訳ワンポイントレッスン	50	税法用語辞典	108
ホームページガイド	58	井戸端会議室	109
読者プレゼント	60	次号予告	114
わたしの「金銭哲学」	62		

※「実務レッスン講座」は休載させていただきました。

どんな証憑を残しておく? 消費税の処理はどうなる?

社員・取引先に支出する

「慶弔見舞金」の税務取扱い
——に気をつけよう！

税理士法人ザイムパートナーズ／税理士
高木 舞

社員・役員や取引先に「慶弔見舞金」を支給するケースは少なくありません。こうした支出は一般に領収証が取れないと、経理処理には注意を要します。税務調査でのトラブルを避けるためにも、支出を証明する資料の用意が欠かせませんし、支給する金額についても、あまりに高額な場合は損金として認められない可能性があります。社員・取引先に支給する「慶弔見舞金」の税務の取扱いのポイントを解説します。

慶弔見舞金と言えば、社員や役員に支給するなら「福利厚生費」、取引先に渡すなら「交際費」といった勘定科目で経費計上されることが一般的ですが、「誰に」「何を（いくら）」支出しているかによつて、税務上の取扱いが異なります。また、金額がいくらであつても経費処理OKというわけではありますせんし、場合によつては受け取つた側で課税が生じる可能性もあります。また、こうした支出は慣例的に領収

証を取らないため、どのような証憑を取つておけばよいのか悩む経理担当者もいらっしゃることでしょう。

ひとことで言えば、祝金、香典、見舞金等の名目で、会社からその関係者に支給する金品のことと言います。具体的には、たとえば以下のようなケースがあります。



社員や役員に対する慶弔見舞金が非課税とされる「社会通念上相当と認められる額」や「一般に常識的な金額」とは、一体いくらなのでしょうか？具体的な金額で規定されたものはありません。そのため、「いくら払ったらよいか」という問題は実に悩ましいものです。

支給額は会社ごとの考え方によるため、世間相場もあってないようなものです。

会社の経営規模や雇用条件、さらには支払いを受ける人の勤続年数や地位等を加味して判断することになります。

実際には、他の会社がいくらか支給しているのかを把握し、そこから大幅に上回らないように設定するのが無難でしょう。一般には、支給する機会の多い結婚や出産の祝い金で2万円～3万円前後が多いのではないかと思われます。ちなみに、役員への入院時の傷病見舞金で、入院1回あたり5万円が相当と判断された事例（国税不服審判所2002年6月13日裁決）もありますので、こういった金額もひとつの目安になります。

以外の社内トラブルも起こり得るので、支給事由と金額を規程にして明文化しておくことが望ましいでしょう。

この場合、役員と一般社員では地位が異なることから金額に差をつけることも可能ですし、勤続年数に応じた支給額を設定する方式も広く認められていました。例えば、勤続年数5年以上の者が結婚したときには、会社から〇万円を支給する、といった規程でも構いません。

なお、規程が存在していないからと、いつ福利厚生費としての経理処理が一切認められない、というわけではありません。社会通念上相当な金額であれば認められると考えて差し支えありませんが、社内規程を作成すると、支給事由に該当した場合は規程通りに支給することになるので、該当した社員も支給されるのか、されないのかと悩むこともなくなるため、作成しておく方が会社運営上も望ましいでしょう。

「慶弔見舞金」の経理処理はこうする



社会通念上相当と認められる範囲で

- ・社員が結婚した（結婚祝金）
- ・社員またはその配偶者が出産した（出産祝金）
- ・社員が病気やけがをした（傷病見舞金）
- ・社員またはその家族が死亡した（弔慰金）
- ・社員の住居が被災した（災害見舞金）
- ・社員の子どもが入学した（入学祝金）
- ・取引先担当者が結婚した（結婚祝金）
- ・取引先の行事、式典に招待された（祝金）
- ・取引先の役員またはその家族が死亡した（弔慰金）
- ・得意先が災害等で被害を受けた（災害見舞金）

また、同様のことがあつた場合に、社外の取引先にも支出することがあります。

- ・取引先担当者が結婚した（結婚祝金）
- ・取引先の行事、式典に招待された（祝金）
- ・取引先の役員またはその家族が死亡した（弔慰金）
- ・得意先が災害等で被害を受けた（災害見舞金）

以下に、それぞれのケースで金品を支出した際、税務上、どのような取扱いになるのか見ていきましょう。

社会通念上一般的な額であれば給与にならない



会社が社員や役員に対して金銭で払うものは、原則、給与となり、支給を受けた社員や役員に対して所得税が課税されます。慶弔見舞金も、社員または役員としての地位に基づいて支給されるものですから、給与所得に該当することになりそうですが、社会通念上一般的な額（次ページワンポイントレッスン参照）であれば給与と扱わなくともよく、課税する必要はありません。

本来、会社が慶弔見舞金を支払わなくてはならない義務はないのですが、広く一般に社会的な慣習として行なわ

れているものであつて、会社から支給されるからといって常識的な金額のものにまで課税するのは妥当ではないとの見方から、このような取扱いになっています。つまり、世間相場を意識した金額であれば福利厚生費として非課税となり、逆に、世間相場を逸脱した水準だと給与となるわけです。

実際、ほとんどの会社で慶弔見舞金を支給する制度や慣行があり、会社から支給を受けることが当たり前だと思います。しかし、支給する制度はあつたとしても、特定の社員や役員のみが対象であつたり、極端に高額である場合は、課税されない慶弔見舞金から除外され、給与として課税されることになるのです。

また、勤続年数や役職の違いといった合理的な理由もないのに、社員によって金額が変わるなどの恣意性があれば、社内の不公平感が出ることで税務に設定したいところです。

もちろん、規程を作成したからといって、設定した金額が世間相場を著しく上回るときは認められないのは言うまでもありません。業績が良いときばかりではないので、会社の実情に合わせて、いつでも無理なく支払える金額に設定したいところです。

最近では、社員の誕生日祝いの規程を設けて誕生日祝金を支給する会社もあるようですが、誕生日祝金 자체が広く社会的な慣習として行なわれているものとは認められないため、給与として課税されることになります。

されているものであつて、会社から支給されるからといって常識的な金額のものにまで課税するのは妥当ではないとの見方から、このような取扱いになっています。つまり、世間相場を意識した金額であれば福利厚生費として非課税となり、逆に、世間相場を逸脱した水準だと給与となるわけです。

実際、ほとんどの会社で慶弔見舞金を支給する制度や慣行があり、会社から支給を受けることが当たり前だと思います。しかし、支給する制度はあつたとしても、特定の社員や役員のみが対象であつたり、極端に高額である場合は、課税されない慶弔見舞金から除外され、給与として課税されることになるのです。

また、勤続年数や役職の違いといった合理的な理由もないのに、社員によって金額が変わるなどの恣意性があれば、社内の不公平感が出ることで税務に設定したいところです。

もちろん、規程を作成したからといって、設定した金額が世間相場を著しく上回るときは認められないのは言うまでもありません。業績が良いときばかりではないので、会社の実情に合わせて、いつでも無理なく支払える金額に設定したいところです。

最近では、社員の誕生日祝いの規程を設けて誕生日祝金を支給する会社もあるようですが、誕生日祝金 자체が広く社会的な慣習として行なわれているものとは認められないため、給与として課税されることになります。

支出された慶弔見舞金は、福利厚生費として経費（損金）処理することができます。ただし、相当な金額を著しく超えて支払っていたり、特定の社員や役員のみに限定して支給されるものは、給与として課税されることになります。

具体的な経理処理としては、福利厚生費として処理できるものは経費計上をするのみですが、給与とされるものについては、所得税を源泉徴収しなければなりません。源泉徴収の対象となるのは、現金で支給されるもののほか現物で支給されるものも含まれますので、ご注意ください。

次に、取引先に対する「慶弔見舞金」はどうなるでしょう。結論から言えば、取引先（得意先、仕入先等社外の者）の慶弔、禍福に際して支出する金品は、交際費等になります。これらは、お付き合いとしての贈答のために支出するものに該当するからです。

等を渡す場合、消費税は「不課税」または「非課税」取引に該当するため、仕入税額控除の適用はありません。

「災害見舞金」を支給したときの
取扱いはこうなる

・社員または役員に支給する場合



接待飲食費の50%を超える金額は、すべて損金不算入とされていますが、資

本金が1億円以下である中小企業の場合は、すべての交際費のうち年800万円を超える部分については損金不算入となります。また、取引先の担当者や役員といった個人への慶弔見舞金は給与や報酬には該当しないので、支出

した会社側で源泉徴収の義務はありません。なお、取引先に広告宣伝もしくは販売促進を目的として支出するものであっても、慶弔を理由として支出するものは注意が必要です。

「花輪、生花」等の贈答は、当社名の記載があったとしても、お祝いとして贈るものでありお付き合いの性格があるので広告宣伝費にはなりません。また、販売促進目的で特定の地域、特定の得意先への金銭等の交付は販売奨励金となります。が、得意先の慶弔等に際

見舞金で、社会通念上相当と認められるものは、福利厚生費として経費処理することができます。一方で、災害見舞金を被害の有無にかかわらず、全社

員に一律支給する場合には、被害を被つていない者に対しても支給されるものであることを、一種の手当の支給

(＝給与) であるとして課税されます。

・採用内定者、元社員に支給する場合

採用内定者については、いまだ雇用

契約関係がないため社員には該当しませんが、被災した自社の社員と同一の

セムが被災した自社の社員と同一の基準に従つて支給するものは、福利厚

生費として経費処理することができま
す。また、すでに退職した元社員につ

いても、自社の社員と同一の基準に従つて支給された災害見舞金であれば、

福利厚生費として経費処理することができます。

なれど、自社の社員の基準以上で支給

して支出するものであれば交際費等に該当します。

なお、取引先に対する慶弔見舞金は、社員や役員に対する慶弔見舞金と違い、規程を作成する必要はありませんし、どの取引先にも公平に支出しなければ経費性が否認されるということもありません。

付け加えれば、自社の社員や役員でもない、取引先でもない、役員の個人的な知り合いの慶弔に支出した場合は、当然ですが経費にはできません。単なる立替金もしくは役員への貸付金として処理するか、役員への臨時給料とし

て処理することになるでしょう。前者で処理した場合には、役員から会社への返済が必要ですし、高額であれば利息がかかる可能性があります。後者の場合は税務上の経費（損金）にできな
い上に、役員には所得税が課されます。
また、慶弔見舞金を支払った場合の消費税の取扱いですが、現金や商品券

された災害見舞金は、交際費等に該当することになりますので、ご注意ください。

・取引先に支給する場合

被災した取引先に対する災害見舞金は、交際費等に該当しません。それは、その見舞金が被災前の取引関係の維持・回復を目的として、取引先の復旧過程において支出されるものであり、慰安・贈答のための費用というより、むしろ取引先の救済を通じて自社の損失を回避するための費用と見ることができるからです。

したがつて、会社がこのような災害見舞金を支出するにあたつて、その取引先の被災の程度、取引先との取引の状況等を勘案した相応の災害見舞金であれば、その金額の多寡は問わないとされています。

社員や役員に対しても個別に支出する災害見舞金は、個人事業主に対するものを除き、取引先の救済を通じてその会社の事業上の損失を回避するというよりは、いわゆるお付き合いとしての性質を有するものであると考えざるを得ないことから、交際費等に該当するものとして取り扱われることになります

なお、取引先の社員や役員であつても、会社から見て自社の社員や役員と同等の事情にある専属下請先の社員や

税務調査にそなえて
こんな準備をしておこう



慶祝見舞金は現金で支払われることが慣例で、かつ受け取った側で領収証を発行する類いのものではないという、他の経費とは違う特徴があります。そのため、税務調査でトラブルにならないためのポイントは、以下に掲げるような証憑を残しておくことと、自社の社員や役員に支給した場合には金額の根拠を明確にしておくことです。

- ・本当に支出した経費なのか（架空経費ではないか）
 - ・支払先はどこか（社内の関係者か社外の関係者か）
 - ・妥当な金額を支出しているか

役員に対して、自社の社員や役員と同様の基準に従つて支給する災害見舞金については、交際費等に含まれません。実質的な災害援助であり、自社社員と同等と見られる者のため、福利厚生費として取り扱つて差し支えありません。

最後に、税務調査でトラブルにならないためのポイントについても解説しておきましょう。

慶弔見舞金に関して税務調査でチエックされる項目は、以下のようになります。

・慶弔の事実を確認できる書類等（招待状、案内状等）

・帳簿書類に次の4点を記録

- ①支出先の名称または氏名
- ②支出先の所在地または住所
- ③支出した日

所得税に加え、支給金額によつては不納付加算税も課されることがあります

す。
定のルールを設けておきたいところで

〔自社の社員や役員等に支給した場合の根拠〕

・現金に代えて商品券を渡した場合は
その購入時の領収証等

三重県生まれ。税
一ズ所属税理士。

上記の証憑に加え、支給金額の根拠である社内規程や、金額の目安として参考にした資料等を提示できるようにしておきましょう。

社員や役員に支給した金額が、税務調査で給与と認定されたときは、源泉

慶弔見舞金に関しては、支出先が社内外であるかを問わず、あらかじめ一

で当たり前にある日常のありがたさを痛感しました。今も被害を受けている地域の皆さんも早い復旧を心からお祈りいたします。