

ここを抑えておけば
税務調査でのトラブルを回避できる！

「慶弔見舞金」

をめぐる

税務の知識 & 支給規定の作り方



慶弔見舞金は社員への福利厚生の一環として、経費計上することが可能ですし、受け取った社員の側にも所得税はかかりません。ただし、支払い方法や支給金額によっては経費として認められないこともあるので注意が必要です。税務上、慶弔見舞金が経費として認められるためには、「慶弔見舞金規程」などの社内規程をあらかじめ作成して、その規程に則って支給することが基本となります。

また支給する金額も、「社会通念上相当」と認められる額であることが求められます。税務調査で、支給した慶弔見舞金が社会通念上相当でない金額だと指摘された場合には、支給した祝い金等の全額が所得税の課税対象となる可能性があります。

こうしたトラブルを避けるために、慶弔見舞金の税務取り扱いから支給規定の作り方を、もう一度確認していきましょう。



「慶弔見舞金」をめぐる 税務の知識

慶弔見舞金とは、会社が従業員もしくはその家族の慶弔事に際して支給する、祝い金、もしくは見舞金等を言います。

具体的には本人（従業員）が結婚した場合に結婚祝い金、本人または配偶者（奥様）が出産した場合に出産祝い金、本人が業務上の事由により休業した場合や業務外の事由により休業した場合には傷病見舞金、本人が業務上の事由により死亡した場合や、業務外の事由により死亡した場合、または家族が死亡した場合には弔慰金、本人の住居が被災した場合には災害見舞金、その他に入学祝い金なども含まれます。

こうした慶弔見舞金は特段の定めがない限り、法的な支払い義務があるわ

けではありません。しかしながら、会社の規模に関わらず、多くの企業で従業員の福利厚生の一部として慶弔見舞金が支給されています。

会社の制度としては非常に一般的な制度で、法的な支払い義務のあるものだと思っていた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

労働者にとって終身雇用が一般的だった時代から、若者の転職が当たり前の時代となり、世の中の企業が競って福利厚生を充実させ、離職防止や愛社精神の向上に努める中で、慶弔見舞金の支給も「当たり前」としている会社は数多いでしょう。

女性社員が出産をすれば育児休暇を取るの「当たり前」、男性社員であ

税理士 黒川 明

っても子供が生まれれば育児休暇を取るの「当たり前」、そこに出産祝い金が支給されるのも「当たり前」という具合です。

しかし、話が経理処理となると、どんな場合にいくら支給するのが「当たり前」か、途端に分からなくなってしまう方もたくさんいらっしゃると思います。そこで以下に、慶弔見舞金の「当たり前」の内容について、税務的な観点から見ていくことにしましょう。

慶弔見舞金の税務取扱

慶弔見舞金が社内ですら定められた規程に従

図表 慶弔見舞金の金額設定（例）

内 容	金 額
結婚祝い金	1～3万円
出産祝い金	1～3万円
本人弔慰金	5～10万円
家族弔慰金	1～5万円
傷病見舞金	1～3万円
災害見舞金	2～10万円

つて支給された場合、会社の会計処理上、福利厚生費として扱われます。まず会社としては損金（経費）として取り扱われるということです。加えて給与の支給とはみなされないため、支給された側の従業員が所得税の課税を受けることもありません。法人税は削減

され、個人の所得税には影響しないという、税務的にオイシイ制度というわけです。

もちろん相場というものが世の中には存在しますので、この相場を大きく超えるような支給の場合には、規程があつたとしても損金（経費）として認められない可能性があり、給与とみなされて所得税の課税の対象になってしまいます。

では、その相場というのはいくらなのか、気になりますよね。企業によって規程の金額は様々ですが、一般的と思われる金額設定の一例を挙げると、図表のようになります。

設定金額の幅の中で、さらに条件をつけて細かく金額を設定していくのが一般的です。たとえば、勤続年数が増えるほど支給額が高くなるよう設定する、本人弔慰金は家族弔慰金より高く設定する、傷病見舞金は業務上起きた傷病の場合の支給額が業務外の場合の

支給額より高くなるように設定する、といった具合です。

ただし、性別によって金額が違うような設定をした場合は、男女雇用機会均等法に抵触する恐れがありますので、注意が必要です。

必ずしも相場の金額以内で収めなければならぬということはありませんが、その設定金額が社会通念上妥当かどうかは税務調査官はじめ税務署の担当者の判断次第のため、相場以内の金額として設定しておくのが無難です。

慶弔見舞金が経費として認められるための条件とは

従業員のためだけでなく、税務的にもオイシイ制度である慶弔見舞金制度ですが、当然、金額さえ常識的であれば何でも良いというわけではありません。まずは、きちんと社内で規程を定

めることが大切です。規程を作成する上で、気をつけたいポイントは以下のとおりです。

まず、これは慶弔見舞金に限った話ではないのですが、福利厚生制度は従業員に対し画一的な取扱いをしていくことが重要です。つまり、不公平な内容を作らないということです。

先述したように、役職や勤続年数によつて金額に差をつけることは問題ありませんが、例えば役員の結婚時のみ結婚祝い金を支給し、従業員の結婚時には支給しないというような内容であれば一発でアウトです。また、当然金額に差をつけると言っても、あまりに露骨な金額差であればやはり認められないでしょう。

そのような事態を避けるためにも、前述したような適正な相場をもとに社内規程を作成することが必要です。この規程に沿って支給が行なわれれば、問題は生じないでしょう。逆に言えば、

規程がなかったり、不十分な内容である、思わぬトラブルの種となつてしまいかねないということです。

もう1点、規程作成時に気をつけたポイントがあります。それは、支給原資に問題はないかという点です。そもそも設定した金額を本当に払えるのか、ということです。

言うまでもないことですが、慶弔見舞金の支給元は会社の資金です。「従業員の慶事は大いに祝福したい」「できる限り家族に不幸があつた従業員の力になりたい」といった気持ちが行先し過ぎた結果、高い金額の慶弔見舞金規程を作成してしまうと、後で思わぬ出費を強いられることとなります。

例えば、若い従業員の方が多い会社の場合、結婚祝い金を立て続けに支給されることも考えられるため、あまりに高い金額の設定は考え物です。

とくに、災害見舞金の金額設定には注意が必要です。災害の発生時という

のは、多くの場合大人の数の従業員が被災者となります。1人当たりの支給設定金額が大きいと、全体の支給額は膨れ上がります。また、そもそも会社自体が被災している可能性もあります。会社復興に使うべき資金を見舞金として支給したことにより使い切つてしまつような事態は避けたいところです。

慶弔見舞金はそもそも支給の義務は無いとはいえ、規程を作成し、従業員に周知をした時点で支給の義務が発生します。その時になって困るのではなく、いつでも気兼ねなく支給できるように、計画的な金額で規程を作成したいものです。

会社加入の保険金から見舞金を支給する際の注意点

会社が従業員の傷病に備えて、あらかじめ保険に加入している場合があり

ます。例えば15万円の傷病保険に加入

しており、傷病時の見舞金の規程は5万円にしていたとします。実際に従業員が怪我等で入院し、会社は保険金を15万円受け取りました。この15万円を従業員に丸々福利厚生費として支給することが出来るでしょうか。

答えは、ノーです。あくまで見舞金の規程は5万円であり、仮に15万円を支給した場合は差額の10万円は給与として従業員に所得税が課税されます。福利厚生費として認められるのは、規程に定められた金額の支給のみであり、同じ傷病を原因とした保険金が存在したとしても、それは見舞金とは無関係の取引とみなされます。

会社が受け取った15万円の保険金は会社の雑収入として処理されて、会計(税務)処理上はそこで終わりということですが。保険金と見舞金はセットで考えられがちですが、実際は連動せず、別物として扱われるので注意しましょう。

う。

社外の得意先に出す 慶弔見舞金品の税務取扱い

さて、ここまで社内の従業員に対する慶弔見舞金の支給についてお話ししてきましたが、社外の関係者・取引先に対してはどうなるのでしょうか。従業員に対して支給する場合と同じように、福利厚生費として処理できるので

しょうか。
答えは、ノーです。得意先等の社外に対しての慶弔見舞金(創業祝い、香典等)については、全て交際費として処理することとなります。福利厚生費はあくまで社内でのみ使用出来る科目ということ

社内に対しても社外に対しても慶弔見舞金を支給するタイミングはほぼ同じですし、会社の経費(損金)として

処理できることに違いはありません。また、社外に対して支給する場合は、規程を作成する必要は特にありません。強いて違いを挙げるとすれば、交際費として処理された場合、慶弔見舞金を受け取った側については基本的に収益として課税の対象となるということです。法人、個人問わず、相手が事業者であれば、雑収入として処理され

●くろかわ あきら

黒川税理士事務所 所長。昭和53年、北海道生まれ。18歳から大学に通いながら勤労学生として働き、税理士を目指す。平成20年に東京都多摩市にて黒川税理士事務所を開業。開業8年でお客様件数850社、スタッフ数55名。趣味はお酒で、仕事後のビールと日本酒を愛する。「近況」最近までオランダに行っていました。ゴディバを何百枚も爆買いし、アムステルダム運河で泳ぎ、日本にいる時は出来ないような体験をしてみました……どこまで本当の話かはご想像にお任せします。



慶弔見舞金支給規定の 作り方

慶弔見舞金制度の目的とは

前項にもあるとおり、慶弔見舞金とは、会社が社員や社員の家族の慶弔時に対して、お祝い金や弔慰金等を支給するものです。多くの会社では慶弔見舞金に関する制度を具体的に設けて実施しています。慶弔見舞金制度の主な目的は、以下の通りです。

(1) 社員の会社への帰属意識の醸成
社員のお祝い事やお悔やみ事に関して、会社から慶弔見舞金を支給することで、支給された社員本人は、「会社

が自分のことを大切な存在として気にかけてくれている」と感じます。このため、社員の会社への帰属意識が醸成され、離職率の低下や士気向上につながります。

(2) 経済的支援
社員や家族が負傷、疾病、障害、死亡等した場合、または災害により住居が被災する等した場合に、会社が社員や家族に対して経済的な支援を行なうことで、社員の経済面での不安の軽減を図ります。

(3) 採用面でのアピール
自社サイトの人材募集要項に慶弔見舞金制度を記載することで、福利厚生

特定社会保険労務士・
中小企業診断士
坂本直紀
制度の充実度合、ひいては社員のことを大切に考えていることの良いアピールになります。

慶弔見舞金の種類

慶弔見舞金には以下のようなものがあります。

(1) 祝い金

① 結婚祝い金

社員が結婚した場合に支給する祝い金です。初婚の場合は、多くの会社で結婚祝い金を支給しています。また、