



『互助会設立と税務』

少子化等によって人材の確保が難しくなるなか、企業内に新たに互助会を設け、福利厚生を充実させたいと考える中小企業が増えている。特に非正社員や契約社員が急増し、企業規模に見合った福利厚生が整っていない企業にそのニーズが強い。

いまや業種によっては非正社員なしでは、企業の業務は回らないといっても言い過ぎではない。特に流通、小売、飲食といった業種は非正社員が過半数を超えている。非正社員の確保・定着に向けた福利厚生の充実が急務である。また2008年4月に改正強化されたパートタイム労働法でも、正社員と同等に働く非正社員に対しては、福利厚生を含め処遇の一切について正社員と差別してはならないことになっている。

非正社員の福利厚生水準を上げる手法として有効

従業員の過半数をすでに非正社員が占めている企業では、非正社員の福利厚生水準を引き上げるのは困難である。それは非正社員の比率が高いほど、福利厚生費充実の際の原資負担が重く、企業が負担しきれなくなるからである。

そこで互助会の活用が手法として有効となる。

互助会とは、共済会、社員会、厚生会など呼び名はさまざまであるが、いずれも月会費を労使ともに負担するのが原則である。つまり互助会というスキームを活用することによって、従業員からも福利厚生原資の半額を調達できることになる。

短い準備期間で設立が可能

互助会を活用する際には、2つのパターンがある。

まずその企業に、現在、互助会がない場合である。このときは正社員だけでなく、非正社員も会員の対象とする互助会を新設し、互助会費を徴収する。

または既に正社員のみを対象とする互助会がある場合は、対象会員範囲を拡大し非正社員も会員とし、新たに会費を徴収する。

非正社員の福利厚生を充実させるための新たに互助会を新設したA社の事例を紹介する。

A社はアパレルの製造・小売の大手であり全国に店舗を展開している。従業員数は1,500名(うち非正社員1,200名)である。企業の福利厚生担当者の弁では、「福利厚生を充実したいが費用を十分に捻出できない。何かよい方策はないか」「近年急成長しており、多店舗化とともに従業員数も急増し、いつの間にかこれほどの規模になっていた。企業成長が急だったため、福利厚生が追いつかず、今に至った」という。

互助会は、健康保険組合や年金基金などと異なり設立時に法的根拠はない。よって短い準備期間で設立することが可能である。

設立の手順と会費の徴収

互助会立ち上げの手順は次のとおりである。

まず互助会運営における基本計画を策定する。従業員のうち、どこまでを対象にするかを検討する。非正社員も対象とするが、契約社員、嘱託とするのか、パート・アルバイトまで含むのかを検討する。

次に互助会の事業内容を検討する。慶弔給付を行う場合は、結婚祝い、出産祝い、入学祝などの慶事給付や弔慰金、家族弔慰金、入院見舞金、災害見舞金、入院見舞金といった弔事給付の種類と給付額を検討する。

慶弔給付以外の事業を行う場合は、入院給付金や病気やけがで休職した場合の休職補償金や遺児年金などのセーフティネット施策を行うこともある。最近では、福利厚生業者の福利厚生パッケージを導入する事例も多い。

事業内容案が固まったら、それをもとに支出項目の予算案を策定する。支出総額が見込まれたら、それに見合う会費収入を設定する。会費は給与の所定割合または定額とする方式のいずれかである。

併行して、会員となる従業員に対して互助会の設立の告知を行う。互助会は本人から会費が徴収されるため、従業員の納得を得ておく必要がある。非正社員の中には、福利厚生より、現金収入を望み、会費徴収をきらう方も多いため、互助会のメリットをうまく理解させる必要がある。

会費徴収の仕組みの例は、最終ページの図をご参照。



税務上の留意点

互助会において、税務上の留意点がある。それは、会費を互助会に納める方法である。

従業員の会費は給与天引きであるが、会社負担分の支出経路は、2つある。

まずは、会社負担分の会費を、「会費補助」などの名目で従業員の給与に加給し、従業員の給与から、従業員負担分と会社負担分をまとめて天引きする方法がある。互助会からみた場合、従業員だけが会費を負担していることになり、会社と互助会は税務上切り離されていることになる。互助会は「人格のない社団」として税務上会社とは別団体として扱われる。

もうひとつは、会費の会社負担分は、直接、会社から互助会口座に入金する方法である。互助会には、従業員の会費と会社の会費が混在することになる。会社の会費が従業員の会費と同等またはそれを上回っているようであれば、税務上、会社と互助会は一体とみなされ、これを「従業員団体」という。

一般に規模の大きい会社または企業グループ全体で運営されている互助会は前者の「人格なき社団方式」、小規模であれば後者の「従業員団体」方式が多い。

税務取り扱いでの留意点としては、「人格なき社団」では、会社が加給する会費については、税務上は給与となることである。

「従業員団体」では、会社が負担した会費は、互助会に振り込んだ時点では、損金処理できない。会社と互助会は一体とみられるため、外部に支出されたことにならないためである。損金処理できるのは、実際に慶弔給付、人件費などの形で外部に支出された時点となる。負担した会費のうち、外部に支出された金額の会社負担相当額についてのみ、年度末に損金処理するのが一般的である。

< 著者プロフィール >

可児 俊信 氏

C F P (R)、米国税理士 (Enrolled Agent)、D C アドバイザー、D C プランナー 1 級
株式会社ベネフィット・ワン ヒューマン・キャピタル研究所所長
千葉商科大学 会計大学院会計ファイナンス研究科教授

企業福祉、社会保険、生命保険の分野を中心に、コンサルティングおよび講演、執筆活動に携わっている。
新聞、雑誌への寄稿多数。

今後のメルマガをより良い物とするために下記のページより皆様のお声をお聞かせ下さい。

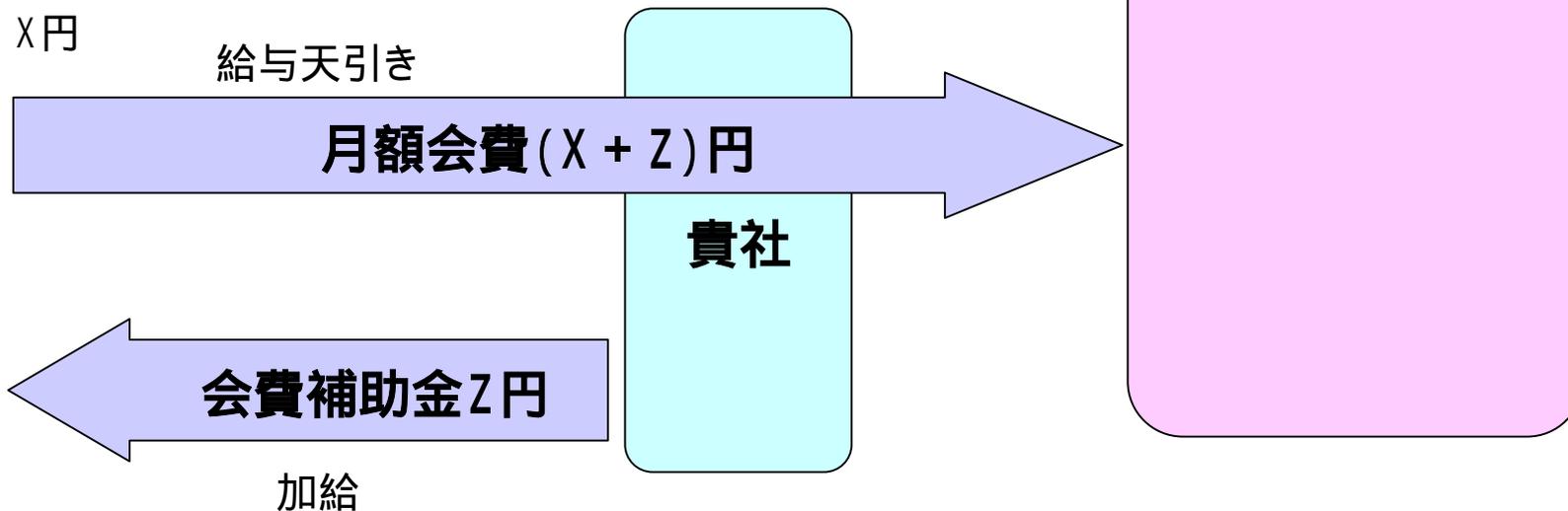
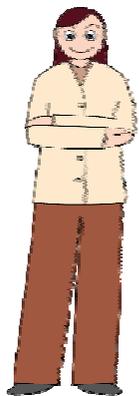
<http://www.nichizei.com/fp-enquete.html>

メルマガ執筆者募集のお知らせ

税理士 FP 実務研究会事務局では、FP 実務に関する様々なテーマでメルマガの執筆をしていただける方を募集中です。分野・テーマ等は自由です。最近の相談事例や得意分野など、ぜひ寄稿ください。執筆を希望される方は、税理士 FP 実務研究会事務局 (株)日税ビジネスサービス 総合企画部]までご連絡ください。 TEL 03-3340-4488

< 人格なき社団 >

会費本人負担 X円



< 福利厚生団体 >

