



## 『福利厚生制度・カフェテリアプランとその税務』

同業他社との処遇の差別化、従業員間の公平性の確保を目的として、福利厚生制度にカフェテリアプランを取り入れる企業が増えている。カフェテリアプランは、各従業員に対して、福利厚生費の利用枠をポイントとして付与する。例えば毎年50,000ポイント付与される場合、1ポイント=1円換算なら5万円相当の利用枠となる。従業員は、会社が指定した福利厚生制度(メニューという)を利用する際に、ポイントを消化できる。例えば、宿泊施設利用補助メニューでは、本来1万円の宿泊費用であっても、8,000ポイントを消化すれば、実質2千円の負担で宿泊できる。

ポイントを消化できる福利厚生制度が多数用意されていることから、カフェテリア形式の食堂になぞらえ、カフェテリアプランと呼ばれ、ポイント消化の対象となる福利厚生制度はメニューと呼ばれる。

このようにポイントを消化することで、自己負担が少なく福利厚生制度が利用できるため、消化したポイント金額分だけ従業員本人に経済的利益が発生する。

この経済的利益は課税対象となり、従業員本人に給与所得として税務上課税されるのか、または福利厚生とみなされ課税されないのか、そのいずれかに該当するかは、ポイントを消化したメニューごとに判断される。

なお注意しておきたいのは、ポイントは付与された時点ではなく、メニュー利用時にそのポイントが消化された時点ではじめて課税取り扱いがなされる。ポイントが付与されても、消化しなければ経済的利益がないからである。

メニューごとに税務が判断される取り扱いについては、国税庁ウェブサイトに掲示の質疑応答事例(源泉所得税)の「カフェテリアプランによるポイントの付与を受けた場合」において同旨の回答事例がある。

以下は、メニューごとの課税判断を、根拠資料のあるものについて抜粋してみよう。

### 健康管理関連は福利厚生費扱い

#### <人間ドック費用補助メニュー>

疾病予防関連のメニューのうち、人間ドック費用の補助は、労働者の健康管理が雇用主の義務であることや健康管理手法として一般的に実施されていることから、ポイント消化額は福利厚生費として処理し課税しなくて差し支えないものとされている(前出質疑応答事例(源泉所得税))。また人間ドックに限らずオプションドックの費用についても、一般的な検査である限り同様の取り扱いとされる。

ただし、従業員の家族や被扶養者の検査費用を補助するメニューは課税である。

#### <医療費補助メニュー>

人間ドック費用以外にも、本人または家族の「医療費」をポイントで補助するメニューについても福利厚生費としての取り扱いが認められるものがある。

その際の医療費の内容は所得税の医療費控除の対象となるもの（所得税法第73条）であり、かつその金額が社会通念上妥当な金額内であれば、見舞金（所得税第9条と施行令第30条）に類するものとして、課税しなくてよいものとされる（前出質疑応答事例（源泉所得税））。

#### <介護費用補助メニュー>

ホームヘルパー費用を含む介護費用にかかわる補助は、傷病に起因する本人または家族の介護であれば、医療費補助と同様、見舞金に類するものとみなす所轄の見解が多い。

### 自社製品購入補助は3割まで

#### <自社製品購入補助メニュー>

自社製品をおおむね3割割引で購入する際の経済的利益は、課税しなくても差し支えない（所得税基本通36-23）。よって割引率の低い自社製品を、ポイントを使うことで通常の市販価格から3割安く購入することは差し支えないと考えられる。

それ以上の割引は課税されるものと考えられる。課税対象額は前出質疑応答事例（源泉所得税）によると、価格割引が確立している自社製品をさらにポイント消化して購入する場合は、ポイント額のみが対象となるという回答事例がある。

#### <社内給食費用補助>

社員食堂の本人負担額の一部をポイントでまかなうメニューである。食事のコスト（内部調理であれば材料費等、弁当であれば購入費）に対して、半額以下の会社負担であり、かつ月間の会社負担が3,500円以下であれば差し支えないという所得税基本通達36-38の②（食事の支給による経済的利益がないものとする場合）にもとづいて、その範囲内でポイント消化する。

### 業務必要性のある自己啓発は非課税

自己啓発費用補助メニューを組み込みカフェテリアプラン事例も多い。

職務に直接必要な研修・講習または聴講の費用は、費用として適正であれば課税しなくとも差し支えない（所得税基本通達9-15 使用人等に対し技術の習得等をさせるために支給する金品）。

自己啓発関連のメニューが組み込まれている場合、その受講する研修等と従業員本人の職務への必要性の度合いが、税務取り扱いのポイントとなる。仮に同じ研修を受講する際でも、従業員の職務が異なれば、一方は課税、もう一方は課税しないということも起こる。

（財）大蔵財務協会発行の事例集などでは、建設部門に現に従事している従業員が建築士の資格を取得するために受講する建設業団体主催の研修会費用や、ボイラー技士や危険物取扱主任者のように業務遂行上直接必要な資格の取得費用であれば課税しなくともよいとされている。逆に、経理担当者に税理士の受験講習を会社負担で受けさせる際の費用は課税とされている。税理士資格は経理業務に有益ではあっても必要ではないためである。

ここで述べた以外のメニューの大部分については、課税しなくとも差し支えないとする資料はない。しかし、一般的に福利厚生として行なわれている制度であり、ポイント消化による経済的利益が著しく多額でなく、社会通念上妥当であれば、課税しなくとも差し支えないという見解を得られる可能性もある。

< 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