

第 221 回：慶弔費とは

慶弔費とは、従業員やその家族のお祝い事やご不幸に際して、一定の基準に従って支給される祝い金や見舞金のことで、経営者が任意で導入する福利厚生制度のひとつです。

支給された慶弔費については、福利厚生費として経費にすることができますが、そのためには下記の要件を満たしていなければなりません。

- ① 給与や賞与としての支給ではない
- ② 全従業員・役員を対象としている
- ③ 支給金額が社会通念上妥当である

- ① 給与や賞与としての支給ではない
- ② 全従業員・役員を対象としている

福利厚生は従業員全員が平等に利用できなければなりません。

特定の従業員のみや役員のみなど、支給対象者が一部の従業員・役員に絞られているものは、平等性を欠くため福利厚生費として認められません。

また、従業員・役員に限らずその親戚にも支給するなど、支給対象範囲が曖昧である場合にも、福利厚生費として認められない可能性があります。対象家族をどこまで広げるかということも、検討が必要です。

- ③ 支給金額が社会通念上妥当である

慶弔費が社会通念上あまりにも高額な場合には、福利厚生費と認められず給与所得とみなされ、所得税の課税対象になる可能性があります（注1）。

①～③の要件に該当するように、慶弔費の支給に関する取り決めに定めた慶弔費規程をあらかじめ作成しておくことは、税務上のリスク回避に繋がります。

◇慶弔費規程に記載する内容

1. 支給対象者：雇用形態や勤続年数などを具体的に明記
2. 支給する慶弔費の種類・支給条件：慶弔費の種類・支給条件を記載
3. 支給金額：慶弔費の支給金額を記載
相場と照らし合わせながら、社会通念上妥当な金額を設定
4. 申請方法：手続き方法や必要書類を記載

慶弔費規程の作成は義務ではありませんが、慶弔費規程を作成していないことで支給基準が曖昧になり、福利厚生費として認められない可能性があります。税務上のリスクを回避するためにも、支給に関する基準を明確に定め、慶弔費規程を作成することが望ましいといえます。

ご不明な点・ご質問等ございましたら、当事務所までお気軽にご相談ください！

注1：所得税法基本通達第28-5（雇用契約等に基づいて支給される結婚祝金品等）

使用者から役員又は使用人に対し雇用契約等に基づいて支給される結婚、出産等の祝金品は、給与等とする。

ただし、その金額が支給を受ける者の地位等に照らし、社会通念上相当と認められるものについては、課税しなくて差し支えない。