

社員旅行費用を福利厚生費にするには？

Q&A

Q：社員の慰労と親睦を目的に、社員旅行を計画しています。しかし「家庭の事情で都合がつかない」「休日まで社員と一緒に旅行をしたくない」というような不参加組社員の一部から「旅費相当分を給与として支給してほしい」という声が挙がりました。もし払ってしまったら、経理処理上はどうなるのでしょうか？

A：参加しなかった社員に旅費相当分の金銭を支給してしまうと、その金額が当然給与扱いになります。それだけでなく、社員旅行に参加した従業員に対しても、不参加者に支給した金額分が給与所得としてみなされてしまいます。それでは、参加する社員は困ってしまいます。

社員旅行を福利厚生費として経費として計上するには、次の3つの条件があります。

- ①4泊5日以内
- ②従業員の過半数が参加
- ③旅費が社会通念上許される範囲（10万円以内程度が目安）

上記の条件を3つとも満たしてはじめて福利厚生費としてみなされます。この要件を満たさないと各従業員の給料として扱われてしまいます。

したがって、以下のようなケースは福利厚生費と認められません。

- 「旅行費用が高額」
- 「特別豪華なホテルへの宿泊」
- 「特別豪華なレストランでの食事」
- 「常識を超えた遊興」
- 「不参加従業員への金銭支給」

条件さえ気をつければ、みんなで楽しく社員旅行に行くことが可能。旅行で英気を養って会社の明日への活力へとつなげましょう。