

社員旅行等の取扱い

従業員レクリエーション旅行や研修旅行を行った場合、使用者が負担した費用が参加した人の給与として課税されるかどうかは、その旅行の条件を総合的に勘案して判定します。

レクリエーション旅行について

従業員レクリエーション旅行の場合は、その社員旅行の企画立案、主催者、旅行の目的・規模・行程、従業員等の参加割合、使用者及び参加従業員等の負担額及び負担割合などを総合的に勘案して課税又は非課税の判定を行うことになります。

その旅行によって従業員に供与する経済的利益の額が少額で、その額が少額の現物給与は強いて課税しないという少額不追及の趣旨を逸脱しないものであると認められ、かつ、その旅行が次のいずれの要件も満たすものであるときは、原則として、その旅行の費用を旅行に参加した人の給与としなくてもよいことになっています。

- (1) 旅行の期間が4泊5日以内であること。
海外旅行の場合には、外国での滞在日数が4泊5日以内であること。
- (2) 旅行に参加した人数が全体の人数の半分以上であること。
工場や支店ごとに行う旅行は、それぞれの職場ごとの人数の半分以上が参加する必要があります。

(参考)

具体的には、次のように取り扱われるものと考えられます。

[事例1]

- イ 旅行期間 3泊4日
- ロ 費用及び負担状況 旅行費用15万円(内使用者負担7万円)
- ハ 参加割合 100%

… 旅行期間・参加割合の要件及び少額不追及の趣旨のいずれも満たすと認められることから原則として非課税

[事例2]

- イ 旅行期間 4泊5日
- ロ 費用及び負担状況 旅行費用25万円(内使用者負担10万円)
- ハ 参加割合 100%

… 旅行期間・参加割合の要件及び少額不追及の趣旨のいずれも満たすと認められることから原則として非課税

[事例3]

- イ 旅行期間 5泊6日
- ロ 費用及び負担状況 旅行費用30万円(内使用者負担15万円)
- ハ 参加割合 50%

… 旅行期間が5泊6日以上のものについては、その旅行は、社会通念上一般に行われている旅行とは認められないことから課税

ただし、上記いずれの要件も満たしている旅行であっても、次のようなものについては、ここにいう従業員レクリエーション旅行には該当しないため、その旅行に係る費用は給与、交際費などとして適切に処理する必要があります。

- (1) 役員だけで行う旅行
- (2) 取引先に対する接待、供応、慰安等のための旅行
- (3) 実質的に私的旅行と認められる旅行
- (4) 金銭との選択が可能な旅行

不参加者の取扱い

社員旅行に参加しない役員又は従業員に対し金銭を支給した場合は、不参加の理由に応じ、それぞれ次により取り扱うことになります。

不参加の理由	取扱い
業務上の都合	参加者が受ける経済的利益については課税する必要がありませんが、不参加者に支給する金銭については給与等として課税しなければなりません。
自己都合	不参加者(使用者の業務の必要に基づき参加できなかった人を除きます。)に対し、その参加に代えて金銭を支給する場合には、その行事に参加しないで金銭の支給を受けることとの選択ができることになりますので、参加者及び不参加者ともその支給を受ける金銭の額に相当する給与の支給があったものとして課税することになります。

研修旅行について

研修旅行が会社の業務を行うために直接必要な場合には、その費用は給与として課税されません。しかし、直接必要でない場合には、研修旅行の費用が給与として課税されます。また、研修旅行の費用に会社の業務を行うために直接必要な部分と直接必要でない部分がある場合には、直接必要でない部分の費用は、参加する人の給与として課税されます。例えば、次のような研修旅行は、原則として、会社の業務を行うために直接必要なものとはなりません。

- (1) 同業者団体の主催する、主に観光旅行を目的とした団体旅行
- (2) 旅行の斡旋業者などが主催する団体旅行
- (3) 観光渡航の許可をもらい海外で行う研修旅行