

## 財務 VOL.85

## 「交際費」「旅費・研修費」「福利厚生費」～裁決・判例より～

今月号におきましても先月号と同様、**裁判所の判決**（又は**国税不服審判所の裁決**）をご紹介します。

「交際費」「研修費」「福利厚生費」といった、先生方に身近な事例を厳選させていただいておりますので、ご参考にしていただければ幸いです。

### I. 交際費 ー 飲食費用

税務調査において、福利厚生費や会議費・交際費に計上していた飲食代金が個人的な支出として調査官に指摘される、というのはよくある話ですが、東京高等裁判所の判決（平成24年9月19日）は、これに一石を投じるものでした。

弁護士が弁護士会に係る懇親会費等を経費にしていた事例において、上記の東京高等裁判所の判決は、「懇親会費等が事業と『**直接関係を持つことを求める根拠は見当たらず**』弁護士会の活動は事業に『**密接に関係**』しており、弁護士会の活動に必要な支出は、事業の**経費に該当する**』と判断し、最高裁判所もこの判決を支持しました。

すなわち、医院の直接の取引相手（歯科商社の関係者や患者等）との飲食代金や贈答品の購入代金等といった、医院に「**直接**」必要な支出といえなくても、医院の専門分野の学会の懇親会費等、何らかの「**密接な関係**」を主張することができる集団の活動に必要な支出であれば、**問題なく医院の経費にできると考えられます**。

しかしながら、逆に申しますと、「**密接な関係**」を主張することができなければ、**経費として認められない**ということです。歯科医師が友人・知人との飲食代金を交際費に計上していたことが争われた裁判において、徳島地方裁判所の判決（平成7年4月28日）は、『患者については友人・知人の関係で紹介を受けることも多く、友人・知人との交際が重要な意味をもつ』という歯科医師の主張を認めず、『**支出の目的・接待の相手方・支出の必要性を明らかにして**』おらず、『**単なる情報交換の会食**』等であるから、当該飲食代金は経費として認められない』と判断しました。当たり前の事ではありますが、**事業との関係性をしっかり説明できるかどうか**が大きなポイントであるといえます。

### II. 旅費・研修費 ー 高額な出張旅費

よく海外旅行の費用を経費にできないかというご質問を受けた際に、「何らかの研修に参加する」「現地の医療機関を訪問する」等、**事業との関係性**を説明できる目的・内容・工程であれば…と答えさせて頂くケースが多いのですが、これに関して業種は違いますが参考となる判例があります。

大分地方裁判所の判決（昭和45年3月18日）です。この裁判では、税務署が旅館を経営する法人の代表者の**海外渡航費120万円**を経費として認めなかったことが争われましたが

『**旅館の経営は総合的な観光開発の中でその営業方針なり経営改善が可能になるという側面を有していることにかんがみ**』、『**ただちに事業の遂行と全く関連のないものと判断することはできないのであり**』、当該海外渡航費を経費として認めるかどうかの『**決定にあたってはかなり正確、厳密な資料をしゅう集し、これを検討しなければならない**』として、**税務署に高度な立証責任を求めるとともに、当該海外渡航費を経費と認めました**。

この判例の要旨は、**税務署サイドが否認するにもしっかりした根拠が必要である**という部分ですが、逆に考えると、**しっかりした内容の伴った説明ができれば、つまり「事業との関係性」が明確であれば、堂々と経費として主張できる**という事です。

1日だけ研修に参加すれば全工程の旅費が経費になるという事ではもちろんありませんので、その点ご注意ください。私的な旅行がメインの場合には、往復旅費についても経費性が否認される可能性が高いでしょう。

### III. 福利厚生費 ー 見舞金

医療法人の場合、**役員保険**に加入されている方が多いでしょう。その場合、**保険料を経費にして法人税を節税**し、理事長等の退職時期に解約することにより、**役員退職金**（通常の役員報酬に比べて所得税が大幅に軽減）を**支払って所得税を節税**する、というのが一般的な活用の形ですが、退職予定時期より前に重い疾病等に罹患され保険金が給付されるケースがあります。

そのような場合に、医療法人が受領した保険金を理事長等に「**見舞金**」名目で支払った場合には、税務上どのように考えればよいのでしょうか。一般的な場合の「見舞金」と同様に、「福利厚生費」として取り扱って問題ないのでしょうか。

全従業員について各々を被保険者とする生命保険に加入した上で、保険金の半額を見舞金にするという見舞金規定を作成した法人において、代表取締役を支払った見舞金につき、税務署が「**見舞金として社会通念上相当な金額を超えており大部分が役員賞与に該当する**」と指摘した事例があります。

平成14年6月13日の裁決では、「見舞金のうち、『社会通念上相当な金額である入院1回当たり50,000円』を超える金額は、役員賞与に該当する」「法人が『保険金を受領することと、見舞金の引き当てとして保険に加入し、これを原資として見舞金を支払うことは本来全く別個の問題である』」との判断により、**見舞金の大部分は役員賞与とされ、経費とは認められませんでした**。

従業員の疾病等に伴い法人が受領した保険金満額をそのまま当該従業員に支給するケースも多いのですが、「高額な場合」は「**臨時賞与**」として支給するのが無難といえます（給与課税していれば問題なし）。要するに、「**社会通念上の相当性**」が「福利厚生費」として処理する際の判断基準となります。