



01

社員旅行は経費に計上できる？条件はあるの？

社員旅行は従業員同士の親睦を深め、日頃の労を労う良い機会ですが、その費用は会社の経費として計上できるのでしょうか？

一定の条件を満たせば、社員旅行の費用を福利厚生費として計上することが可能です。

今回は、社員旅行を経費にするための条件や注意点を解説します。

02

健康診断の費用は経費にできる？注意点は？

近年では福利厚生の一環として、健康診断や予防接種の費用を会社が負担するケースも増えています。

そこで今回は、健康診断費用を経費に計上できるか、その条件や注意点についてわかりやすく解説します。

社員旅行は経費に計上できる？条件はあるの？

社員旅行は従業員同士の親睦を深め、日頃の労を労う良い機会ですが、その費用は会社の経費として計上できるのでしょうか？一定の条件を満たせば、社員旅行の費用を福利厚生費として計上することが可能です。以下では、社員旅行を経費にするための条件や注意点を解説します。

社員旅行の費用は福利厚生費で計上可能

社員旅行の費用は、企業が従業員のために負担する福利厚生費に当たります。福利厚生費とは、企業が従業員の福利や慰労のために会社が支出する費用です。社員旅行は従業員のリフレッシュや親睦を目的とした社内イベントです。会社が主催して実施するものであれば、その費用を経費にできます。ただし、どんな旅行でも経費にできるわけではなく、税務上、福利厚生費と認められる条件が定められています。

経費計上が認められる社員旅行の条件

社員旅行の費用を経費にするには、いくつかの条件があります。まず、旅行の日程は4泊5日以内であること（海外旅行の場合は現地滞在が4泊5日以内）。5泊以上の長期旅行は一般的な社員慰安の範囲を超えるとみなされます。

次に、参加者についての条件です。社員旅行には全従業員に参加の機会を設け、半数以上が参加することが条件です。一部の社員しか参加しない、あるいは、役員だけで行うレクリエーション目的の旅行は、福利厚生としての社員旅行とは認められません。

さらに、会社の負担額が過度に高額でない（常識の範囲内である）ことも条件です。社員一人あたりの費用があまりに高額だと、福利厚生費とは認められず給与として課税される恐れがあります。明確な基準はありませんが、豪華になり過ぎないように心がけましょう。

社員旅行を経費にするための注意点

不参加の社員に対して旅費の補填として現金などを支給すると、それは福利厚生ではなく給与とみなされ、課税対象となります。

また、従業員以外を旅行に同伴する場合、会社がその人の費用を負担しないようにしましょう。負担してしまうと、福利厚生費とは認められなくなります。

さらに、観光が主目的の旅行や役員のための旅行、取引先を招いた旅行などは社員レクリエーションとは見なされず、福利厚生費としての経費計上は認められないので注意しましょう。

社員旅行の費用は、条件を満たせば福利厚生費として計上できます。旅行日程や参加者の要件を守り、常識の範囲内の費用で計画すれば、経費処理できるでしょう。なお、いわゆる社員旅行ではなく、研修のための旅行であれば、会社業務のために直接必要な範囲の支出を経費として計上可能です。併せて知っておくとよいでしょう。

健康診断の費用は経費にできる？ 注意点は？

近年では福利厚生の一環として、健康診断や予防接種の費用を会社が負担するケースも増えています。そこで今回は、健康診断費用を経費に計上できるか、その条件や注意点についてわかりやすく解説します。

健康診断費用は福利厚生費で経費計上可能

法人が従業員の定期健康診断費用を負担した場合、その費用は原則として「福利厚生費」で経費計上できます。法律で年1回の健康診断実施が企業に義務付けられており、費用は通常会社が負担します。福利厚生費として計上すれば会社の損金（経費）となり、従業員にも給与として課税されません。つまり、社員の健康診断費用は条件を満たせば会社の経費にできるのです。なお、個人事業主本人の健康診断費用は事業経費にできない点に注意が必要です。

経費にするための条件と注意点

健康診断費用を福利厚生費にするには、対象者と内容の両面で注意が必要です。まず、特定の人（例：役員のみ）だけを対象にせず、全従業員（パート等含む）が受診できる制度としましょう。次に、健康診断の内容や費用が常識的な範囲内であることも重要です。極端に高額な人間ドックや任意のオプション検査まで会社が負担すると、必要以上の経済的利益とみなされ給与課税される恐れがあります。また、社員に費用相当額を支給するのではなく、会社が直接医療機関に支払う形で負担することもポイントです。これらの条件を満たすことで、健康診断費用は適切に経費処理できます。

従業員の健康管理支援と企業のメリット

近年、定期健康診断やインフルエンザ予防接種の費用を会社が負担する企業が増えてきました。会社が従業員の健康に配慮することで、社員の安心感やモチベーションが高まり、結果として人材の定着率向上や病気による欠勤減少など企業にとっても大きなメリットがあります。

健康診断の費用は、全従業員を対象にすることや費用の妥当性など所定の条件を満たせば、福利厚生費として経費計上が可能です。従業員の健康を守る取り組みは法令順守だけでなく社員の安心感にもつながりますので、適切なルール整備のもとで積極的に進めてみてください。