



01

福利厚生アプリは福利厚生費として計上できる？

近年、ベネフィット・ステーションやリロクラブに代表される福利厚生サービスを、アプリを通じて提供する会社が増えており、導入を検討される企業も多くなっています。ただ、その利用料をそのまま「福利厚生費」として処理してよいのか、迷うケースは少なくありません。実は、契約したからといって自動的に福利厚生費として認められるわけではなく、一定の要件を満たしていることが前提となります。今回は、福利厚生アプリの費用を福利厚生費として計上するために押さえておきたいポイントを整理していきます。

02

みなし役員とは？判定方法と給与等への影響！

会社の登記簿に役員として載っていないくても、税務上は役員として扱われる人がいます。これを「みなし役員」といいます。家族や親族に給与を支払っている場合、本人も会社も気づかぬうちに該当していることがあり、給与や賞与の扱いが従業員とはまったく違うものになります。

福利厚生アプリは 福利厚生費として計上できる？

近年、ベネフィット・ステーションやリロクラブに代表される福利厚生サービスを、アプリを通じて提供する会社が増えており、導入を検討される企業も多くなっています。ただ、その利用料をそのまま「福利厚生費」として処理してよいのか、迷うケースは少なくありません。実は、契約したからといって自動的に福利厚生費として認められるわけではなく、一定の要件を満たしていることが前提となります。今回は、福利厚生アプリの費用を福利厚生費として計上するために押さえておきたいポイントを整理していきます。

●福利厚生費として認められるための基本要件

福利厚生費は、税務上いくつかの要件を満たしている必要があります。代表的なものは、全従業員を対象としていること、金額が社会通念上妥当であること、そして現金や換金性の高いものではなく、現物やサービスとして提供されていることの3点です。これらは、給与や一部の従業員への利益供与と区別するための重要な基準であり、要件を欠く場合は給与課税の対象となる可能性があります。

●全従業員が利用できる状態になっているか

ベネフィット・ステーションやリロクラブのような福利厚生アプリを導入する際に特に注意したいのが、「機会の均等」という考え方です。正社員だけでなく、契約社員やパート、アルバイトも含めたすべての従業員が同じ条件で利用できる状態でなければ、原則として福利厚生費とは認められません。役員や一部の部署だけが対象になっていたり、雇用形態によって制限がかかっていたりすると、税務調査で給与として指摘されるおそれがあります。福利厚生規程を整備し、社内に周知しておくことも重要な備えとなります。

●利用実態がないと認められないケースもある

もう一つ気をつけたいのが、アプリの利用実態です。制度として整えていても、実際に従業員がまったく利用していない場合、実質的に福利厚生としての機能を果たしていないと判断される可能性があります。特定の従業員だけが利用している状況も同様で、公平性が欠けていると見なされる恐れがあります。契約するだけで終わらず、周知や利用促進を行い、利用状況を定期的に確認する運用が求められます。

福利厚生アプリを福利厚生費として計上するには、全従業員が利用できる制度設計と、実際に利用されている運用実態の両面が欠かせません。契約前に社内規程や周知方法を整え、導入後も利用状況を確認することで、税務上のリスクを抑えながら、従業員の満足度向上にもつなげていくことができます。

みなし役員とは？ 判定方法と給与等への影響！

会社の登記簿に役員として載っていないくても、税務上は役員として扱われる人がいます。これを「みなし役員」といいます。家族や親族に給与を支払っている場合、本人も会社も気づかないうちに該当していることがあり、給与や賞与の扱いが従業員とはまったく違うものになります。

●みなし役員とは

法人税法では、会社法上の取締役や監査役でなくとも、実質的に会社の経営に従事している人を役員として扱う定めが置かれています。これがみなし役員です。会長や顧問、相談役といった肩書きの方が典型ですが、判断されるのは肩書きではなく実態で、事業計画や人事、資金繰りといった重要な意思決定に関わっているかどうかが問われます。なお執行役員は、経営に関与していても税務上は従業員として扱われるのが原則です。

●みなし役員と判定される2つのケース

一つ目は、登記上の役員ではないものの、実質的に経営に従事している場合です。二つ目は同族会社の使用人のケースで、経営に従事していることに加えて株式の保有状況を確認します。具体的には、株主グループを所有割合の大きい順に並べて上位三つまでの合計が50パーセントを超える範囲にその人が属していること、属する株主グループの所有割合が10パーセントを超えていること、本人と配偶者などの所有割合が5パーセントを超えていることの三つです。本人が株式を持っていないくても、配偶者の保有分によって該当することがある点に注意が必要です。

●給与や賞与の扱いはどう変わるのか

みなし役員に該当すると、毎月の給与は原則として定期同額給与でなければ損金に算入できません。金額を期の途中で動かせば、その部分が経費として認められなくなる可能性があります。賞与も同じで、従業員のように自由に支給して経費にすることはできず、事前確定届出給与として金額と支給日をあらかじめ届け出る必要があります。届け出た内容と実際の支給がずれた場合も損金にはできません。退職金についても、在任期間や報酬額に照らした適正な範囲であることが求められます。

●気づかないまま決算を迎えると

多いのは、従業員として処理していた給与や賞与が、後から役員給与と判断されるケースです。損金否認されれば法人税の追徴につながり、社会保険の取り扱いを誤っていた場合には遡って保険料を求められることもあります。株主構成が変わったときや、家族が経営に関わり始めたときが、見直しの節目になります。

みなし役員は、肩書きではなく実態と株式の保有状況で決まります。判定を誤ると、支払った給与や賞与が経費として認められないという形で影響が表れます。誰がどの立場で会社に関わり、誰がどれだけ株式を持っているのかを一度整理しておくことが、思わぬ負担を避ける確実な方法です。