

事務所通信

当事務所は認定経営革新等支援機関です

智創税理士法人 広島事務所

〒722-1115 広島県世羅郡世羅町西神崎958番地の1

TEL 0847-22-3211 FAX 0847-22-3213

E-mail apollon@tkcnf.or.jp (所長用)

mmc.matsuura@tkcnf.or.jp (事務所用)

URL <http://www.matsuura-apollon.jp>

9

令和7年
2025

税 務

それって「福利厚生費」?

会 計

「自己資本」を意識して会社を変えよう

トピック

考えてみませんか?

自社をとりまく「リスク」とその対策

トピック

「特例承継計画」の提出はお早めに! —— 提出期限は令和8年3月末まで

今月のことば

負けてなるものか

まさる
田鍋 健
(積水ハウス元社長)

それって「福利厚生費」？

「福利厚生費」は、従業員への慰労や生活の充実等のために要する費用で、税務上、一定の要件を満たすことが必要となります。その要件を満たしていない場合、給与として取り扱われる可能性がありますので注意が必要です。

「福利厚生費」に該当するのはどんなもの？

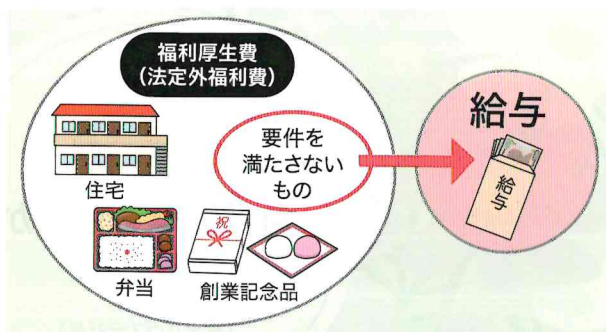
「福利厚生費」には、「法定福利費」と「法定外福利費」があります。「法定福利費」は、社会保険料などの会社負担が義務付けられている費用で、「法定外福利費」は、従業員やその家族のために企業が任意で設ける福利厚生のための費用です。

一般に「福利厚生費」といえば、この法定外福利費を指すことが多く、次のようなものが該当します。

福利厚生費(法定外福利費)の例

- 社宅の提供
- 社内レクリエーション(社員旅行など)
- 食事代の補助、食事の提供(まかない、仕出し弁当の提供等)
- 健康診断・人間ドックの費用
- 通勤費
- 慶弔見舞金
- 自社商品・サービスの社員割引
- 育児・介護サービス費用の補助 など

税務上、福利厚生費として認められるためには、次の要件を満たす必要があります。



- ① 全従業員が対象であること
 - ② 現金や換金性の高いものの支給ではないこと
 - ③ 社会通念上妥当な金額であること
- 福利厚生に関する規程を定め、社内に周知しておくといでしょう。

こんなケースはどうなる福利厚生費か、給与か？

(1) 従業員への社宅提供や住宅手当等

会社が所有する住宅、または会社が家賃を支払って借り上げた住宅を、従業員に対して社宅・寮として提供する場合、従業員から賃貸料相当額の50%以上を受け取っていれば、残りの会社負担分は福利厚生費になります。従業員の負担割合が50%未満や無償であれば、企業負担分はその従業員への給与として取り扱われます(図表1)。

従業員が直接契約する賃貸住宅の家賃や住宅ローンなど住宅に関連する費用を補助する目的で支給する「住宅手当」等は、給与として取り扱われます。

(2) 社員旅行の費用

従業員の慰労やレクリエーションを目的として行われる社員旅行については、次の要件をいずれも満たしていれば、原則として、その費用は福利厚生費になります。

- ① 4泊5日以内(海外旅行は現地での滞在日数)の旅行であること
 - ② 全従業員を対象とした旅行で、参加人数が職場全体の50%以上であること
- 旅行先で、一部の従業員のみが参加して会

社負担でゴルフコンペを行った場合の費用は、給与として取り扱われます。

なお、取引先の接待、慰安等のための旅行は交際費に該当します。

(3) 創業記念品や永年勤続者への報奨

創業記念品の支給、永年勤続者に対する報奨（記念品の支給・旅行や観劇への招待など）の費用は、次の要件をいずれも満たしていれば福利厚生費となります。

【創業記念品の場合】

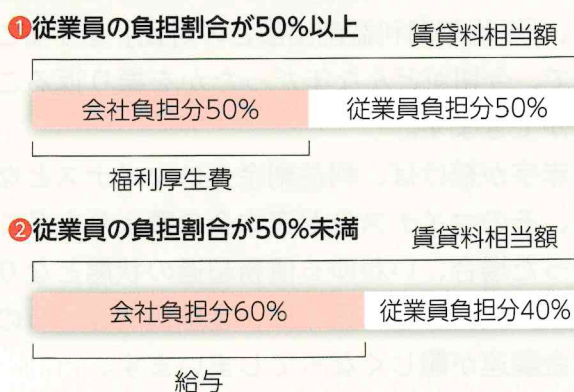
- ①支給する記念品が、社会一般的にみて記念品にふさわしいものであること
- ②記念品の処分見込価額による評価額が10,000円以下（税抜）であること
- ③一定期間ごとに行う行事で支給をするものは、おおむね5年以上の間隔で支給するものであること

【永年勤続者への報奨の場合】

- ①その費用が、その人の勤続年数や地位などに照らして社会一般的にみて妥当な金額以内であること
- ②勤続年数がおおむね10年以上である人を対象にしていること
- ③同じ人が2回以上表彰を受ける場合は、おおむね5年の間隔が空いていること

ただし、記念品の支給や旅行・観劇等への招待の費用に代えて、現金や商品券などを支給する場合は、その全額（商品券の場合は券面額）が給与扱いとなります。

図表1 社宅の家賃の負担割合

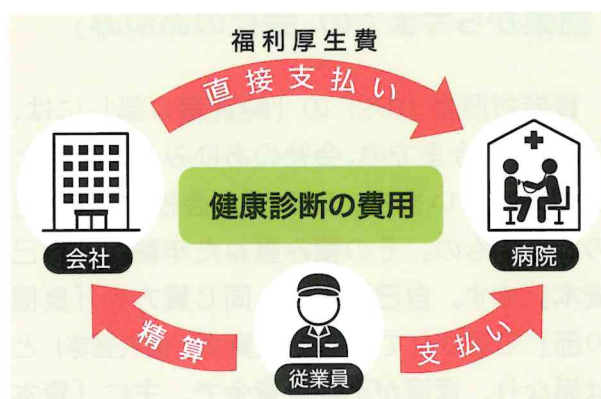


※賃貸料相当額は、所定の算式によって計算します。

(4) 従業員の健康診断費用

全従業員を対象にした健康診断を実施する場合、その費用を会社が病院等へ直接支払う、または従業員が費用を立て替え、後日、精算するのであれば、その費用は福利厚生費になります。

ただし、一般的な健康診断を超え、費用が高額になるものは給与として取り扱われます。



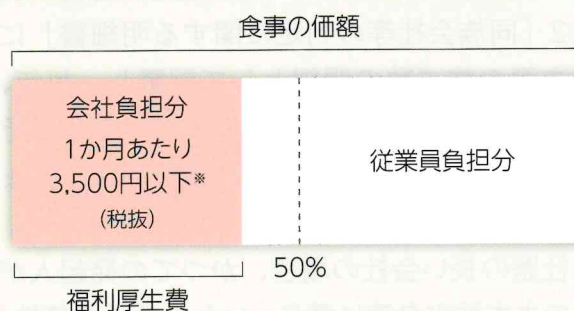
(5) 従業員への食事の支給やまかない費用

従業員に食事を支給（まかない、仕出し弁当の提供等）する場合、次の2つの要件を満たせば福利厚生費となります（図表2）。

- ①従業員が食事の価額の半分以上を負担していること
- ②会社負担分が1か月あたり3,500円（税抜）以下であること

また、上記の要件を満たせば、食事に限定了チケットを配付する場合も福利厚生費になりますが、食事手当として現金支給すると給与になります。

図表2 従業員への食事の支給やまかない費用



※会社負担分が3,500円を超えると、その超えた部分だけでなく、会社負担分の全額が給与とされます。

「自己資本」を意識して会社を変えよう

貸借対照表(B/S)の「純資産の部」は、普段の経営であまり意識することは少ないかもしれませんが、会社の健全性・安定性が分かるため定期的な確認が必要です。「資本金」と「利益剰余金」、そして、「自己資本比率」についてあらためて確認してみましょう。

「純資産の部」の数字が表しているのは「創業から今までの、会社のあゆみ」

貸借対照表(B/S)の「純資産の部」には、「創業から今までの、会社のあゆみ」が数字として表れています。いわば、会社の「年輪」のようなもの。その積み重ねた年輪が、「自己資本」です。自己資本は、同じ貸方の「負債の部」で示されている他人資本(借入金等)とは異なり、返済が不要な資金で、主に「資本金」と「利益剰余金」とで構成されます。自己資本がどれくらいあるか、その構成はどうなっているか、定期的にチェックしましょう。

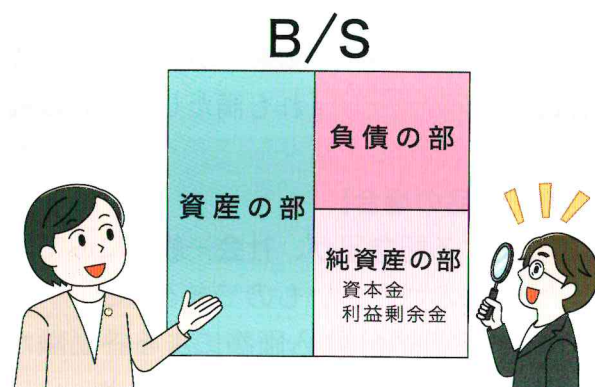
▶ 資本金

「資本金」は、会社の資産の基礎となるものです。会社を設立した時の、株主による金銭出資と現物出資で構成されます。

資本金については、会社に株主名簿が備えられているかどうかを確認しましょう。また、増資や減資によって資本金の金額が変動した場合や、自社株式の贈与・譲渡によって株主および持株比率に変動があった場合などは、その都度、株主名簿を最新にしておきます。

この株主名簿は、法人税の確定申告書の別表2「同族会社等の判定に関する明細書」に株主等の株式数の明細として記載し、毎年、税務当局に提出することになっています。そのため、決算前に確認する習慣をつけましょう。

社歴の長い会社の場合、かつての発起人がそのまま株主名簿に載り、いわゆる「名義株」として残っている場合があります。株主名簿



に名義株の記載がある場合には、まず、その経緯を確認するとともに、名義人の合意を得た上で、本来の出資者へ株を異動させる——などの対応が必要になります。

▶ 利益剰余金

「利益剰余金」は、創業から現在までの「税引後の当期利益」の累計額を表します。「その会社の利益を稼ぎ出す力の累積」と見ることもできます。この利益剰余金を「期数」で割ると、その会社の平均的な年間利益創出額を確認できます。

例えば、創立20年目の会社で利益剰余金が6,000万円だった場合、その会社の平均的な年間利益創出額は300万円となります。今期の税引後当期利益が200万円だった場合、今期は平均を下回る利益だった——というように、「平均年間利益創出額との対比」をすることで、今期がどんな年だったかを振り返ることができます。

赤字が続けば、利益剰余金はマイナスとなり、そのマイナス分が資本金の額よりも多くなった場合、いわゆる債務超過の状態となります。債務超過に陥ると、金融機関等からの資金調達が難しくなってしまいます。

自己資本比率が高まると、「経営の自由度」が上がる＝社長の「やりたいこと」「できること」が増えていく！

❗ キケン

総資本

自己資本比率0%
(またはマイナス)

赤字続きで利益剰余金がない、もしくはマイナスとなっています。いわゆる債務超過の状態。月々の資金繰りは苦しく、金融機関等からの資金調達も難しい状態であるため、早急な経営改善が必要です。

⚠ 注意

総資本

自己資本比率10%

金融機関等からの借入れや役員借入金が多い状態です。経営環境によっては資金繰りが悪化するおそれあり。経営改善に着手するとともに、長期滞留している役員借入金の資本金組入れや放棄などの検討を。

🚩 目標

総資本

自己資本比率30%

経営環境の変化にも左右されにくく、突然の倒産リスクは低い状態です。遊休資産の処分や在庫管理などを徹底し、黒字決算を実現して、每期確実に利益を積み上げていけるようにこのまま頑張りましょう。

🌟 理想

総資本

自己資本比率
50%以上

あらゆる経営環境の変化に対応できるたくましさがある状態。社長の長年の努力の賜物であり、金融機関とも良好な関係を築けているでしょう。慢心せず、売掛金の回収や在庫の管理等を引き続き心がけましょう。

「自己資本比率」は「財務の健全性」と「経営の自由度」をはかるバロメーター！

総資本に占める自己資本の割合を示したものが「自己資本比率」です。自己資本比率は、「財務の健全性」「経営の自由度」をはかる、重要な指標の1つです。自己資本比率が高いことは、他人資本（借入金等）に頼らずに事業を運営できていることを表します。景気や金利上昇、災害など、予期せぬ経営環境の変化にも対応できることから、突然の倒産リスクもぐっと低くなります。また、借入金の返済に右往左往しなくて済む状態なので、生み出した利益（資金）を設備投資や事業に回すなど、新たなチャレンジに活用することも可能です。業種や企業規模等によって異なりますが、自己資本比率の一般的な目安は次の通りです。

50%以上：非常に安定

30%以上：健全

10%未満：経営改善が必要

中小企業の場合、自己資本比率を高めていくには、何よりも、黒字決算を実現し、税金を納めて、利益剰余金を積み上げていくこと——が王道です。

特に社歴の長い会社の場合、「赤字でも金融機関は融資してくれる」として、不動産や有価証券の含み益に頼っているケースも少なくありません。ただし、そのような「含み益頼みの経営」では、いずれ、それらの資産を売却しなければ借入金の元本返済の目途が立たなくなってしまいます。

「含み益があるから」と安心せずに、早いうちから、自己資本比率を高める経営にシフトすることが重要です。

考えてみませんか？ 自社をとりまく「リスク」とその対策

会社経営には、さまざまなリスクがつきもの。特に、労働災害等の「ヒト」、資産の故障・盗難等の「モノ」、取引先の倒産や損害賠償の支払い等の「カネ」に関わるリスクについては、自社に起こり得るケースとその対策をあらかじめ考えておくことが重要です。

「ヒト・モノ・カネ」のジャンルで分けて 「リスクの洗い出し」をしてみよう

経営を安定させるためには、自社をとりまくさまざまな「リスク」を想定し、その対策を考えておくことが大切です。

例えば、自社の従業員が作業中に負傷して、入院してしまった場合を想定してみてください。本人が心身に負ったダメージへのケアはもちろんのこと、労災申請手続きのサポート、労働基準監督署への報告、労働力不足の補てん策の検討など——。1つのリスクを考えてみても、企業側がとるべき対応はたくさんあることが分かります。

こうした労働災害をはじめ、企業経営にはさまざまなリスクがつきものです。経営者として、リスクに対する不安をなんとなく感じてはいるものの、具体的な対策はとれていない、という方も多いのではないのでしょうか。

この機会にぜひ、リスク対策について考えてみましょう。その第一歩として取り組みたいのが、「リスクの洗い出し」です。大まかに「ヒト・モノ・カネ」のジャンルに分けて考えることができます（図表）。



図表 自社の「ヒト・モノ・カネ」のリスクを洗い出してみよう！

企業をとりまくリスクはさまざまですが、「ヒト・モノ・カネ」に関わる代表的なものをピックアップしています。自社におけるリスク対策の優先順位をつけてみてください。

「ヒト」のリスク

経営者自身の病気・事故



感染症の流行



従業員の労働災害
(病気・事故・メンタル等)



「モノ」のリスク

自動車やPC等業務に使う
機器の故障・破損



自然災害(水害、地震等)



所有資産の消失
(火災、盗難等)



特に意識したいのは、病気や事故等に起因する、経営者自身が不在となることのリスク。中小企業では、経営者は文字通り「会社の顔」であるため、そうした事態は殊更、事業の存続や成長に深刻な影響をもたらします。その他のリスクについても、図表を参考に、自社の実態を考慮しながら、どのような危機が起こり得るかを想定してみましょう。

会計データが リスクを考えるときの貴重な情報源に

こうした「自社の実態の把握」は難しいと思われるかもしれませんが、実は日々の記帳と月次決算、そして会計事務所による月次巡回監査が、リスク管理のための基礎となります。例えば、固定資産台帳を見れば、いま、どんな資産をどれだけ会社が所有しているか、それらが消失等したときどんなリスクが想定されるか——といったことを考えるヒントになります。また、決算書を見れば、長期

滞留している売掛金がどれだけあるか(=回収できていない売掛金がどれだけあるか)、つまり、業績が厳しくなってしまった取引先がどれだけあるか——など、取引先の倒産リスクを想定するベースとなります。

このように、会計データは会社のリスクを考えるときの貴重な情報源となるのです。

なお、リスク対策として、生命保険や損害保険へ加入する(「リスクの移転」を図る)ことも選択肢の1つです。自社の資産や財務状況を把握し、適切なコストで適正な保障が得られるよう、慎重に検討しましょう。

近年は紛争やテロの勃発等、世界情勢の不安定化によるリスクも懸念されます。原材料を特定の国のみから仕入れている企業や、燃料費の支出が多い企業などは、こうした点にも目を向けておく必要があります。

自社が抱えるリスクについて、一度洗い出してみませんか? その上で、どんな対策が考えられるか、会計事務所と一緒に検討してみましょう。

「カネ」のリスク

取引先の倒産、貸倒れ



製品やサービスの不具合、
個人情報の漏えい等
に対する損害賠償



為替変動リスク



左記の中から、自社において特に気を配りたいリスクを挙げて、現在の対応や今後の対応策を考えましょう。

順位	気になっていること (具体的に)	対応していること・ 今後やろうとしていること
1		
2		
3		

「特例承継計画」の提出はお早めに!

—— 提出期限は令和8年3月末まで



タカス/PIXTA

中小企業のスムーズな事業承継を目的として創設された「特例事業承継税制」。贈与時、相続時に「実質税負担ゼロ」で後継者へ自社株式を承継できる同制度の適用には、令和8年3月末までに「特例承継計画」の提出が必要です。

「特例事業承継税制」の適用を受けるには「特例承継計画」の提出が必要

特例事業承継税制は、中小企業の事業承継時に発生する、自社株式にかかる贈与税と相続税について100%の納税猶予が受けられる制度です。これにより、後継者の税負担が軽減され、円滑な事業承継が可能になります。適用の対象となるのは、令和9年12月31日までに行われる自社株式の贈与・相続です。特例事業承継税制の適用を受けるには、令和8年3月31日までに「特例承継計画」を都道府県に提出し、確認を受ける必要があります。

特例事業承継税制は、一般の事業承継税制と比べて、事前の計画策定等や適用期限がありますが、納税猶予の対象が全株式である、納税猶予割合が100%になる——などの違いがあります。



図表 特例事業承継税制と一般の事業承継税制との相違点

	特例事業承継税制	一般の事業承継税制
事前の計画策定等	令和8年3月31日までに「特例承継計画」の提出	不要
適用期限	令和9年12月31日までに贈与・相続等	なし
対象株数	全株式	総株式数の最大2/3まで
納税猶予割合	贈与・相続ともに100%	贈与100%・相続80%

国税庁「非上場株式等についての贈与税・相続税の納税猶予・免除(法人版事業承継税制)のあらまし」を基に作成

少しでも利用の可能性があれば、早めの提出を!

提出期限までに「特例承継計画」の提出がないと、特例事業承継税制を適用することができません。

「特例承継計画」を提出しても、必ずしも特例事業承継税制を利用する必要はありませんので、少しでも利用の可能性があるのであれば、早めに提出しましょう。

「特例事業承継税制」について 詳しくはこちらから

中小企業庁Webサイト
「法人版事業承継税制(特例措置)」
(令和7年7月1日現在)



今月のことば

負けてなるものか 田鍋 健 (積水ハウス元社長)

自らを「負けず嫌い」と語る田鍋氏。昭和48年(1973年)のオイルショックにより資材価格が暴騰。同業他社が相次いで30-40%の大幅値上げをする中、氏は「狂乱物価は長くは続かない。うちは15%で辛抱しよう」として値上げ幅を最小限にする方針を決断。その結果、連続増収増益を維持し、積水ハウスを業界トップへと導く。先を読む「先見性」と、どんな逆境にも「負けてなるものか」という強い信念が、危機を勝機へと変えた。 出典:『私の履歴書 経済人23』日本経済新聞社、1987年