

の人数の50%以上であること」。

E子 会社の中のごく一部だけの旅行では、その人たちだけ楽しむのだから、会社全体での行事とするのは無理がある、ということですね。

部長 そういうことだ。役員だけの旅行とか、私的旅行は論外だね。

E子 わかりました。でも、旅行の参加人数が50%以上だとしても、行けなかった人が可哀そうな気がします。

部長 その場合には何か会社から提供しないと不公平ということかな？

E子 代わりに旅行代金をあげるとか。
部長 そのような考えが出るのもわかるが、注意が必要だ。社員旅行に関する通達で「金銭との選択が可能な旅行」については給与とするとされている。

E子 と、いいますと？

部長 社員の自己都合（自己選択）で社員旅行に参加せず、会社から旅費相当額の支給を受けた場合、社員全員が旅行の参加の有無に関係なく、支給さ

れた旅費相当額を給与として課税されることになる。

E子 「金銭との選択が可能な旅行」ですから、福利厚生とは認められない。臨時的な給与ですから、賞与として源泉所得税がかかる、ということですね。

部長 そういうことだ。ちなみに、業務の都合で行けない場合に不参加者に旅費相当額を支払った場合には、不参加者についてのみ給与扱いとなる。

E子 恐ろしいです。気を付けないと。
部長 あと、社員旅行の会社負担額についてだが。

E子 会社の行事だから全額会社負担ではいけないのですか？

部長 そうともいえない。具体的に通達に上限がいくら、とは書いていないが、10万円程度が会社負担の上限とされているようだ。ここが税務のわかりづらいところだが、「旅行費用が社会通念上一般的に行なわれていると認められる範囲内であること」が求められる

ている。あまり会社負担が多いと、実質ボーナスではないか、と考えられるということだね。

E子 旅行代金が高いものは、社員にいくらか負担してもらう必要があるということですね。

部長 社員旅行が常態化していた時代には、給与から社員旅行代を自動的に預かって積み立てていたこともある。

E子 良い考えですが、今は抵抗のある社員も多いでしょうね。

部長 さて、振り返って今回の万博だ。旅行費用1人当たり5万円で会社が全額負担、参加者は募らないとわからないが結構好感触のようだ。

E子 日程も1泊2日ですから、問題ありませんね。

部長 あとは会社での正式決定を待つだけだが、税務上は問題なさそうだ。

E子 せっかくの機会ですから、社のみんなと楽しめると良いですね！