

専ら従業員等の慰安のために行われた「感謝の集い」と福利厚生費

福岡地裁平27年(行ウ)第15号、平29・4・25判決 (TAINS : Z888-2083)

Brush up Point

本件は、専ら従業員等の慰安のために行われたホテルでの「感謝の集い」行事の費用が、福利厚生費か交際費等かが争われた事案である。本判決の特徴は、1,000人を超える全従業員を対象とした福利厚生につき、一つの「日帰り慰安旅行」とみなして、通常要する金額の範囲を判定した点にある。

すなわち、判決では、本件行事は、「日帰り慰安旅行」というべきものであるところ、仮に、旅行先の非日常性を主たる慰安要素として日帰り慰安旅行を企画するとすれば、1人当たりの費用は2万6000円程度となると認められるのであり、この費用額と比較すれば、本件行事に係る一人当たりの費用は、日帰り慰安旅行に係る費用として通常要する程度であるというべきであると判示し、福利厚生費性を認めた。

I 事実関係

原告は、養鶏事業、食肉等食料品の販売事業等を目的として設立された株式会社で、資本金は6億円、原告を含むグループ企業10社を併せると、平成26年3月期における年商は1,214億1,600万円、従業員数は約3,000人であった。ところで、原告は、平成20年3月期ないし平成24年3月期において、社外のホテルで「感謝の集い」行事を開催した。本件行事には、原告の役員及び従業員並びに下請先である各法人事業主及び個人事業主等の協力会社等の役員及び従業員合計1,000人

程度が参加し、参加者にはコース料理が提供され、プロの歌手や演奏家のコンサート等が開催された。本件行事に係る参加者一人当たりの費用等は、(ア)平成20年3月期・954人で28,726円/人、(イ)平成21年3月期・925人で24,159円/人、(ウ)平成22年3月期・946人で22,254円/人、(エ)平成23年3月期・1,003人で22,022円/人、(オ)平成24年3月期・1,022人、21,972円/人であった。

そこで、本件係争各事業年度の法人税に関して、従業員等に対する「感謝の集い」行事に係る費用につき、損金の額に算入した上で

確定申告をしたところ、処分行政庁は、これらの各費用は、交際費等に該当するとして損金の額に算入することはできないとし、本件各事業年度の法人税の更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を行った。これを不服とした原告は、その処分の取消しを求めて本訴に及んだ。

II 主たる争点と当事者の主張

本件の主たる争点は、「感謝の集い」行事に係る費用が、措置法61条の4第3項の「専ら従業員の慰安のために行われる運動会、演芸会、旅行等のために通常要する費用」に該当するか否かである。当事者の主張をみると、次のとおりである。

被告(税務当局)の主張	原告(納税者の主張)
<p>本件行事は、原告及び協力会社等の全従業員を対象としており、これらの従業員は、措置法61条の4第3項の交際費等の支出の相手方に該当する。また、本件行事は、参加者の慰安を目的として飲食の提供及びコンサート鑑賞を行ったものであり、交際費等の要件を満たしている。</p> <p>本件行事に係る費用は、措置法61条の4第3項1号の「通常要する費用」の範囲を超えている。すなわち、本件行事は市内の著名なホテルの大宴会場で行われ、一人当たり12,000円の午餐の他にアルコール等の飲物が提供され、著名な歌手やピアノ演奏家等による歌謡・演奏のコンサートが催されるなど大きな規模で行われたものであり、支出総額は、おおよそ2,100万円ないし2,700万円と高額であって、参加者一人当たりの費用としてもおおよそ22,000円ないし28,000円に上る。本件行事は、法人が費用を負担して行う福利厚生事業として社会一般的に行われていると認められる行事の程度を著しく超えている。</p>	<p>全従業員を対象とした慰安目的の行事に係る費用は、福利厚生費に該当し、そもそも「通常要する費用」であるか否かを問うものではなく、交際費等に該当しない。</p> <p>仮に、被告主張のとおり、福利厚生費について、「通常要する費用」を超える場合には、交際費等に含まれると解されるとしても、本件各福利厚生費は、「通常要する費用」の範囲内であると認められる。すなわち、本件行事については、本件行事の目的が全従業員に対して感謝の意を表すとともに、労働意欲の向上を図ることなどにあって、1,000人を超える従業員全員を一堂に集める必要があること、工場での操業を2日以上停止させることはできないことなどに照らせば、「通常要する費用」の範囲に含まれるというべきである。</p>

III 判決の要旨

福岡地裁は、本件行事は従業員1,000人全員が一堂に会することに福利厚生としての意義があり、全員参加者の旅行ということが物理的に出来ないといった点から、次のような特徴を重視した。「本件行事は、従

業員にとってある程度の非日常性を有する場所への移動の要素を含むとともに、また、全従業員が一堂に会し、特別のコース料理を共に味わい、ライブコンサートを楽しむという非日常的な内容を含むものであって、従業員全員を対象とする『日帰り慰安旅行』であっ



たといえる。」

そこで、本件行事の内容として、「県外への旅行等に代わる非日常的要素として、大型リゾートホテルにおける特別のコース料理やプロの歌手や演奏家によるライブコンサート鑑賞を含めることには、必要性、相当性があったものと認められ、原告のような事業規模を有する優良企業が年1回の頻度で行う福利厚生事業として社会通念上一般的に行われている範囲を超えるものであると認めるのは困難である。」さらに、「本件行事に係る参加者一人当たりの費用は2万1972円ないし2万8726円であるところ、上記エ及びオのとおり、本件行事の会場及び内容等とともに、本件行事は、年1回、従業員の移動時間を含めると約8時間から約11時間を掛けて行われる行事であること〔認定事実(3)イ〕に照らせば、通常要する費用額を超えるものとは認め難い。……本件行事は、『日帰り慰安旅行』というべきものであるところ、仮に、旅行先の非日常性を主たる慰安要素として日帰り慰安旅行を企画するとすれば、(原告関連の事業所が設置されていない)××への慰安旅行が考えられ……この『日帰り慰安旅行』に係る一人当たりの費用は2万6000円程度となると認められるのであって、この費用額と比較すれば、本件行事に係る一人当たりの費用は、『日帰り慰安旅行』に係る費用として通常要する程度であるというべきである。」と判示し、結論として、本件行事に係る費用は、措置法61条の4第3項の「交際費等」

に該当するとは認め難く、福利厚生費に該当するものとして、納税者勝訴の判決を下した。

IV 解 説

〔1〕本件は、福利厚生費と交際費等の関係を判断する上で、一つの画期的な判断が下されたもので、筆者もこれを評価したい。すなわち、従来、社外のホテル等を会場とし、従業員を対象として会社創立何十周年記念パーティー等を行ったとしても、その金額が、福利厚生費として社会通念上「通常要する費用」を超えるものであれば、従業員に対する交際費等に該当するものとして取り扱われてきた。たとえば、大栄電気事件(東京地裁昭55年(行ウ)第151号、昭57・8・31判決(LEX/DB21076920))は、係争年度が昭和52年と古い事件であるが、会社創立30周年記念祝賀会に従業員407名及びその家族160名のほかに下請業者60名を招待し、社外の宴会場で総額590万3835円を支出し、これを専ら従業員の慰安目的で行われた福利厚生費として処理した点につき、交際費等と認定した事件である。この事件につき東京地裁は、「本件祝賀会は10年に一度開催される創立記念行事の一部であるとはいえ、会社外の一流の宴会場においてプロの楽団や芸能人等を招いて行われたもので、そのための費用である本件支出は、総額590万3835円に上り、従業員及び下請業者一人当たりの平均額で1万2642円であって、わずか3時間前後の短時間に行われた行事の費用としては相当に高額

であり、これらの諸点を総合すれば、本件祝賀会は、法人が費用を負担して行う福利厚生事業として社会通念上一般的に行われていると認められる行事の程度を超えているものといわざるを得ない。」と判示した。

すなわち、「通常要する費用」という点からすると、当時の1万2000円(現在の価値に引きなおすと約1万8000円程度)は、やはり税務の実際には、飲食を伴う福利厚生費としては高額であり、受け入れられない金額といえる。爾来、一人1万円を超えるパーティー代は、福利厚生費として是認されないというのが、実務の感覚であったように思われる。なお、大栄電気事件につき、筆者は、「この程度の内容のものは福利厚生費として認めるべきである」(渡辺充「新たな交際費課税の模索」租税研究604号、2000年2月、16頁)と主張した。

〔2〕ところが、今回の福岡地裁の判断は、この従来の判断を覆すものとなった。本件の特徴は、原告代表者が従業員全員の「気持ちの一つにまとめ上げる」ためには従業員1000人全員が一堂に会することが必要であると考え、本社に近い会場として、本件ホテル(大型のリゾートホテル)の宴会場で行われることになったこと、また、原告は4工場を年間300日稼働させ、年間約5314万羽(1日当たり約18万羽)の食鳥を処理し、主要商品に限っても1日当たり約240トンの鶏肉を産出しているが、全工場の稼働が一泊旅行のように2日間停止すると、約480トンの商

品供給が停止され、市場や消費者に多大な迷惑を及ぼすことになるという事情があった。さらには原告の従業員の6割以上が女性であり、2日間家を空けることができないなどの事情も重なった。そこで、原告としては、本件行事について、宿泊を伴う慰安旅行として行うのは困難であると考え、「日帰り慰安旅行」という形態で行うことになったのである。判決では、このような本件原告における事情を斟酌し、単なるホテルで行われた飲食による宴会というよりも慰安旅行としてこれをとらえた点に、福岡地裁の柔軟性と福利厚生費の趣旨解釈が行われたものと考えられる。

なお、大企業になれば部や課ごとの単位で福利厚生事業が行われ、参加人数や金額的な判断も、当該部や課といった単位で福利厚生費性が判断される。したがって、部や課で2万6000円程度の「飲食」を伴う宴会を社外で行った場合、先の大栄電気事件の判断に妥当性が認められ、本件判決はメルクマールと異なることは実務上注意すべきであると考えられる。本件は、やはり1000人全員の福利厚生を考えた場合の特殊性に判断基準の重点があった事件である。その意味では、本件は、事例判決であるといえる。

