

給与計算担当者が知っておきたい フリンジベネフィット

税理士・社会保険労務士 安田 大

1 フリンジベネフィットとは何か

フリンジベネフィットとは、会社が役員や従業員に対して給与以外に提供する経済的利益をいい、会社が経費を負担する福利厚生や現物給与などが該当します。所得税法36条は、「その年分の各種所得の金額の計算上収入金額とすべき金額又は総収入金額に算入すべき金額は、別段の定めがあるものを除き、その年において収入すべき金額（金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもつて収入する場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の価額）とする」と規定しています。金銭以外の経済的利益も課税対象とすることとしており、給与所得として課税対象となる場合には、源泉徴収も必要となります。

フリンジベネフィットの中には、法令で非課税とされているものもありますが、少額不追求等の観点から、実務的に課税対象外とされているものもあります。

問題となるのは、金額等の判断基準が明確化されているものばかりではない点です。そのため、税務調査で指摘されて、課税漏れとして加算税・延滞税といった税務リスクが生じることがあります。ここでは、フリンジベネフィットに係る令和7年度、8年度税制改正の内容と、税務リスク対策として、通達等の規定や裁決事例、質疑応答事例によって課税対象外となるか否かの

検討材料を提示していきます。

また、フリンジベネフィットを、社会保険の報酬に含める必要があるか、その取扱いについても確認していきます。

凡例：所基通－所得税基本通達

裁決事例－国税不服審判所裁決

質疑応答事例－国税庁「質疑応答事例」

2 フリンジベネフィットに係る 令和7年度・8年度税制改正

（1）食事の支給

食事の支給について、通達改正により令和8年4月1日から金額基準の引上げが行われました。食事の支給に対する課税関係をまとめると図表1のようになります。

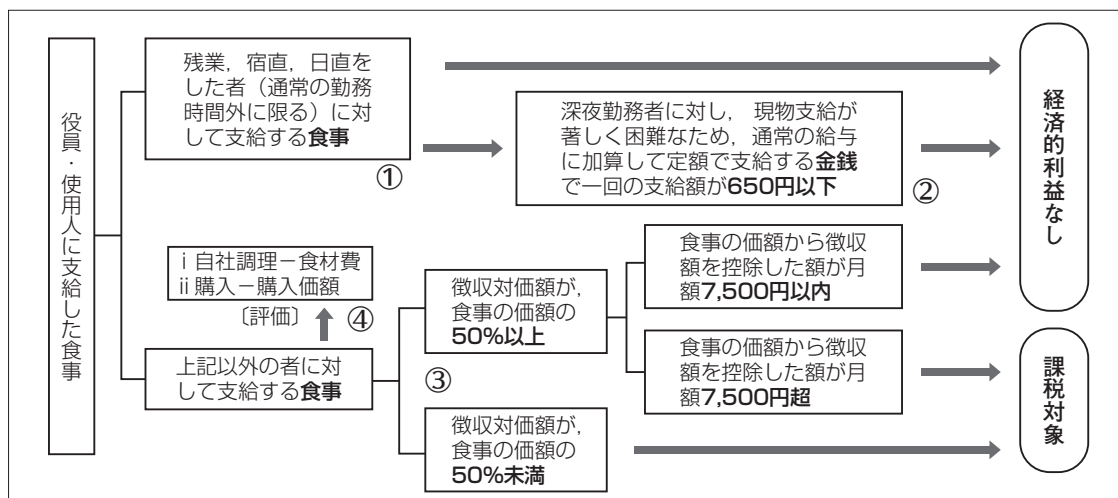
① 残業または宿日直

（課税しない経済的利益……残業又は宿日直をした者に支給する食事）

所基通36-24 使用者が、残業又は宿日直若しくは日直をした者（その者の通常の勤務時間外における勤務としてこれらの勤務を行った者に限る。）に対し、これらの勤務をすることにより支給する食事については、課税しなくて差し支えない。

残業等通常の勤務時間外における勤務の

図表 1 食事の支給に対する課税関係



場合の食事の支給（弁当の支給など）については、課税対象外となりますが、食事の支給に代えて金銭を支給した場合には、原則として課税対象となります。

② 深夜勤務に伴う夜食の現物支給に代えて支給する金銭

深夜勤務に伴う夜食の現物支給に代えて支給する金銭に対する所得税の取扱いについて（令和8年3月31日課法12-3、課個2-4）

深夜勤務者（労働協約又は就業規則等により定められた正規の勤務時間による勤務の一部又は全部を午後10時から翌日午前5時までの間において行う者をいう。）に対し、使用者が調理施設を有しないことなどにより深夜勤務に伴う夜食を現物で支給することが著しく困難であるため、その夜食の現物支給に代え通常の給与（労働基準法第37条第1項《時間外、休日及び深夜の割増賃金》の規定による割増賃金その他これに類するものを含む。）に加算して勤務一回ごとの定額で支給する金銭で、その一回の支給額が

650円以下のものについては、課税しなくて差し支えないものとする。

金銭支給について、例外的に課税対象外となるのは、深夜勤務者に対して定額で支給する金銭で、その一回の支給額が650円以下のものについてです。従来の課税対象外の基準は、一回の支給額300円以下でしたが、令和8年4月1日より一回の支給額650円以下に改正されました。

③ 食事の支給

（食事の支給による経済的利益はないものとする場合）

所基通36-38の2 使用者が役員又は使用人に対し支給した食事（36-24の食事を除く。）につき当該役員又は使用人から実際に徴収している対価の額が、36-38により評価した当該食事の価額の50%相当額以上である場合には、当該役員又は使用人が食事の支給により受ける経済的利益はないものとする。

ただし、当該食事の価額からその実際に徴収している対価の額を控除した

残額が月額7,500円を超えるときは、この限りでない。

上記①以外の食事の支給については、i 社員等からの徴収額が食事の価額の50%相当額以上で、ii 食事の価額から徴収額を控除した残額が月額7,500円以下である場合、課税対象外となります。従来は、月額3,500円以下でしたが、令和8年4月1日より月額7,500円以下に改正されています。

④ 食事の評価

(食事の評価)

所基通36-38 使用者が役員又は使用人に対し支給する食事については、次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる金額により評価する。

- (1) 使用者が調理して支給する食事
その食事の材料等に要する直接費の額に相当する金額
- (2) 使用者が購入して支給する食事
その食事の購入価額に相当する金額

食事の評価は、上記の区分により異なりますが、会社が給食業者（受託業者）に委託して調理させ従業員等に対して支給した食事について、『食事の材料は受託業者が調達しており、会社はこれらの材料の明細及び内容を関知しておらず、その在庫を請求人の帳簿書類にも記載していなかったことに鑑みれば、自己の計算に基づき材料の調達及び管理を行っていたのは受託業者であるということが出来るから、会社が材料を提供し当該食事の調理のみを委託していたとみることはできない。』ため、上記(1)ではなく、上記(2)に該当し給食業務委託料も含めて評価するとした裁判事例（平成26年5月13日判決）があります。

⑤ 金額基準に対する消費税等の取扱い

上記②の一回の支給額650円、上記③の月額7,500円の適用にあたっては、消費税および地方消費税の額を除いた金額（税抜金額、10円未満の端数は切捨て）をもって、判定を行うこととされています。

(2) 通勤手当（通勤定期券）

通勤手当の非課税限度額については、自動車などの通勤用具を利用している者の通勤手当について、①令和7年11月20日に施行し、令和7年4月1日に遡って「通勤距離が片道10km以上15km未満」から「通勤距離が片道55km以上」までの距離区分について、非課税限度額が月額200円から7,100円の範囲で引き上げられました。②令和8年4月1日から、「通勤距離が片道55km以上」の区分を「通勤距離が片道55km以上65km未満」から「通勤距離が片道95km以上」までに細分化し、新たな非課税限度額を設定するとともに、駐車場等を利用して、その利用料を本人が負担している場合には、駐車場等利用料（上限月額5,000円）を加算することとされました。

改正後の非課税限度額は図表2の通りです（所得税法9条1項5号、所得税法施行令20条の2）。

通勤手当を現金支給する場合は、厳密にはフリンジベネフィットには該当しませんが、通勤定期券で支給する場合はフリンジベネフィットといえますので、あわせて説明しています。通勤定期券を支給する場合は、賃金の通貨払い（労働基準法24条）の例外としての現物給与となりますので、労働協約の定めが必要となります。

図表2 通勤手当の改正後の非課税限度額

区 分		非課税限度額
(1) 交通機関または有料道路を利用している者の通勤手当		合理的な運賃等の額（最高限度15万円）
(2) 自動車などの交通用具を使用している者の通勤手当*	通勤距離が片道95km以上である場合	66,400円
	通勤距離が片道85km以上95km未満である場合	59,600円
	通勤距離が片道75km以上85km未満である場合	52,700円
	通勤距離が片道65km以上75km未満である場合	45,700円
	通勤距離が片道55km以上65km未満である場合	38,700円
	通勤距離が片道45km以上55km未満である場合	32,300円
	通勤距離が片道35km以上45km未満である場合	25,900円
	通勤距離が片道25km以上35km未満である場合	19,700円
	通勤距離が片道15km以上25km未満である場合	13,500円
	通勤距離が片道10km以上15km未満である場合	7,300円
	通勤距離が片道2km以上10km未満である場合	4,200円
	通勤距離が片道2km未満である場合	（全額課税）
(3) 交通機関を利用している者の通勤用定期乗車券		合理的な運賃等の額（最高限度15万円）
(4) 交通機関または有料道路を利用するほか、交通用具も使用している者の通勤手当・通勤用定期乗車券*		合理的な運賃等の額と（2）の金額との合計額（最高限度15万円）

* 駐車場等を利用して、その利用料を本人が負担している場合には、駐車場等利用料（上限月額5,000円）を加算します。駐車場等は、勤務場所または通勤経路上の駅等の周辺にあるものに限られ、自宅近辺の駐車場は除かれます。また、通勤距離が片道2km未満である場合は対象外です。

3

個別のフリンジベネフィットの課税関係

以下では、特に押さえておきたい項目を挙げていきます。

(1) 結婚祝金品等

（雇用契約等に基づいて支給される結婚祝金品等）

所基通28-5 使用者から役員又は使用人に対し雇用契約等に基づいて支給される結婚、出産等の祝金品は、給与等とする。

ただし、その金額が支給を受ける者の地位等に照らし、社会通念上相当と認められるものについては、課税しなくて差し支えない。

結婚祝金品等については、創業記念品等と異なり、現金を支給することとなること

が多いため、税務調査の際に特に問題となる可能性が高いといえます。結婚祝金、出産祝金、死亡弔慰金、傷病見舞金、罹災見舞金などは多くの会社において、一般的に支給されていることが多く、世間一般の内容、水準に合致したものであり、支給事由ごとの支給対象者や金額が明確に規定されていれば、損金算入されるとともに、所得税は課税対象外となります。世間一般の内容、水準については、労政関係の雑誌や統計資料等で確認するといいでしょう。支給金額の格差を設けること（例えば、結婚祝金について、勤続10年以上は3万円、勤続5年以上は2万円、勤続5年未満は1万円など）については、勤続年数や地位などに応じて全体的に合理的なバランスが保たれる範囲であれば問題ありませんが、特定の役員や使用人だけを特に優遇しているような場合には、課税対象となるおそれがあり

ます。

誕生日祝金を誕生祝実施要領に基づき、各使用人の誕生日に独身者は10,000円、既婚者は15,000円を現金で支給していた事例で、『誕生日祝金は、すべての使用人が、請求人に雇用されている限り、毎年誕生日に支給されるものであって、その支給形態等において、広く一般に社会的な慣習として行われているとは認められない。』として課税対象とした裁決事例（平成15年9月25日裁決）があります。

（２）永年勤続記念品等

（課税しない経済的利益……永年勤続者の記念品等）

所基通36-21 使用者が永年勤続した役員又は使用人の表彰に当たり、その記念として旅行、観劇等に招待し、又は記念品（現物に代えて支給する金銭は含まない。）を支給することにより当該役員又は使用人が受ける利益で、次に掲げる要件のいずれにも該当するものについては、課税しなくて差し支えない。

- （１）当該利益の額が、当該役員又は使用人の勤続期間等に照らし、社会通念上相当と認められること。
- （２）当該表彰が、おおむね10年以上の勤続年数の者を対象とし、かつ、2回以上表彰を受ける者については、おおむね5年以上の間隔をおいて行われるものであること。

永年勤続記念品等に代えて現金支給する場合は、金額にかかわらず課税対象となります。

永年勤続者表彰にあたり、表彰対象の従業員に一定金額の範囲内で自由に品物を選択させ、その希望の品物を購入のうえ、永

年勤続者表彰記念品として支給している事例について、『記念品については、その支給が社会一般的に行われているものであり、また、その記念品は、通常、①市場への売却性、換金性がなく、②選択性も乏しく、③その金額も多額となるものでないこと等から、現金による手当とは異なり、強いて課税しないこととしていますが、自由に記念品とする品物を選択できるとすれば、それは使用者から支給された金銭でその品物を購入した場合と同様の効果をもたらすものと認められますから、非課税として取り扱っている永年勤続者の記念品には該当しません。』とする質疑応答事例があります。

（３）創業記念品等

（課税しない経済的利益……創業記念品等）

所基通36-22 使用者が役員又は使用人に対し創業記念、増資記念、工事完成記念又は合併記念等に際し、その記念として支給する記念品（現物に代えて支給する金銭は含まない。）で、次に掲げる要件のいずれにも該当するものについては、課税しなくて差し支えない。ただし、建築業者、造船業者等が請負工事又は造船の完成等に際し支給するものについては、この限りでない。

- （１）その支給する記念品が社会通念上記念品としてふさわしいものであり、かつ、そのものの価額（処分見込価額により評価した価額）が1万円以下のものであること。
- （２）創業記念のように一定期間ごとに到来する記念に際し支給する記念品については、創業後相当な期間（おおむね5年以上の期間）ごとに支給

するものであること。

創業50周年を迎えたことから、全従業員に対し、一律1万円分の商品券を支給することとした事例で、『所基通36-22の取扱いを受けるのは記念品に係る経済的利益に限られるため、記念品に代えて支給する金銭については、給与等として課税の対象になります。商品券の支給については金銭による支給と異ならないといえるため、課税しない経済的利益には該当せず、給与等として課税の対象になります。』とする質疑応答事例があります。

また、会社創立100周年にあたり、定年退職者で組織するOB会の会員に対して記念品として支給する掛時計（創立100周年のシンボルマーク入り、購入価額1万円）について、『元従業員に対する経済的利益については、その記念品が一律に支給されるものであり、かつ、その価額も少額であるから、従業員に対するものと同様にその経済的利益に課税しなくて差し支えない』とする質疑応答事例があります。

（４）レクリエーション

（課税しない経済的利益……使用者が負担するレクリエーションの費用）

所基通36-30 使用者が役員又は使用人のレクリエーションのために社会通念上一般的に行われていると認められる会食、旅行、演芸会、運動会等の行事の費用を負担することにより、これらの行事に参加した役員又は使用人が受ける経済的利益については、使用者が、当該行事に参加しなかった役員又は使用人（使用者の業務の必要に基づき参加できなかった者を除く。）に対しその参加に代えて金銭を支給する場合又

は役員だけを対象として当該行事の費用を負担する場合を除き、課税しなくて差し支えない。

（注） 上記の行事に参加しなかった者（使用者の業務の必要に基づき参加できなかった者を含む。）に支給する金銭については、給与等として課税することに留意する。

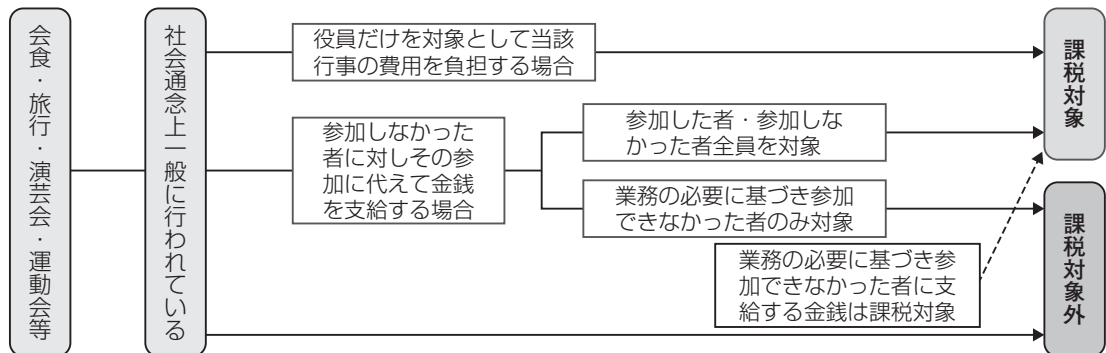
忘年会や社内運動会等のレクリエーションの場合、会社が主催し、参加費を全額会社負担としても、従業員全体を対象としている場合は、会社の負担額が社会通念上妥当であると認められる額であれば、福利厚生費として全額損金算入が認められ、また所得税も課税対象外となります。ただし、自社の従業員だけでなく、取引先等の社外の人も招待する場合や、他の会社と合同で行う場合は交際費等となりますし、また、役員や部課長のみを対象とした忘年会等の場合は、交際費等あるいは給与・賞与となり得るため注意する必要があります。

（５）社員旅行

所得税基本通達36-30（課税しない経済的利益……使用者が負担するレクリエーションの費用）の運用について（平成5年5月31日課法8-1，課所4-5）

使用者が、従業員等のレクリエーションのために行う旅行の費用を負担することにより、これらの旅行に参加した従業員等が受ける経済的利益については、当該旅行の企画立案、主催者、旅行の目的・規模・行程、従業員等の参加割合・使用者及び参加従業員等の負担額及び負担割合などを総合的に勘案して実態に即した処理を行うこととするが、次のいずれの要件も満たしている場合には、原則とし

図表3 会食・旅行・演芸会・運動会等の課税関係



て課税しなくて差し支えないものとする。

- (1) 当該旅行に要する期間が4泊5日（目的地が海外の場合には、目的地における滞在日数による。）以内のものであること。
- (2) 当該旅行に参加する従業員等の数が全従業員等（工場、支店等で行う場合には、当該工場、支店等の従業員等）の50%以上であること。

レクリエーションの中でも、社員旅行は特に費用が高額となりますので、課税対象とならないか慎重に判断する必要があります。上記(1)と(2)を形式的に満たしているだけで課税対象外となるわけではなく、FRINGE BENEFIT 課税の趣旨である少額不追求の趣旨から判断することが求められます。

従業員のほぼ全員が参加した2泊3日の海外旅行（一人当たりの旅行費用の額241,300円）について、『レクリエーション行事として行われる役員又は従業員を対象とした慰安旅行が社会通念上一般的に行われていると認められる範囲内か否かの判断に当たっては、当該旅行の参加者が受ける経済的利益の額（使用者の負担額）が少額不追求の範囲内となるか否かを判断すべきであるところ、これを本件旅行についてみ

ると、請求人が負担した従業員一人当たりの旅行費用の額241,300円は、ランドマーク的なホテルを1人1部屋使用したこと、現地の有名レストランで食事をしたこと等の事情もあって、労政上の統計の会社負担金額と比較すると、当該負担金額を大きく上回る多額なものであるから、少額不追求の観点から、強いて課税しないとして取り扱うべき根拠はないものといわざるを得ない。したがって、本件旅行については、その実施日程が2泊3日で従業員のほぼ全員が参加しているとしても社会通念上一般的に行われているレクリエーション行事の範囲内と認めることはできない。』とした裁判事例（平成22年12月17日）があります。

4

FRINGE BENEFIT に対する社会保険の取扱い

(1) 食事補助

現金で支給する食事手当は、金額にかかわらず報酬に含まれ、社会保険料の対象となります。食事補助については、「食事で支払われる報酬等」として厚生労働省告示により、都道府県別に次の金額を基準として、社員からの食事代の徴収の有無、徴収額に応じて以下の通り取り扱われます。

なお、「食事で支払われる報酬等」の金

図表4 「食事で支払われる報酬等」の表から一部抜粋

(単位：円)

都道府県名		食事で支払われる報酬等				
		1人1月当たりの食事の額	1人1日当たりの食事の額	1人1日当たりの朝食のみの額	1人1日当たりの昼食のみの額	1人1日当たりの夕食のみの額
1	北海道	25,500	850	210	300	340
4	宮 城	24,600	820	210	290	320
13	東 京	25,500	850	210	300	340
14	神奈川	25,200	840	210	290	340
23	愛 知	24,300	810	200	280	330
27	大 阪	24,600	820	210	290	320
34	広 島	25,200	840	210	290	340
40	福 岡	24,600	820	210	290	320
47	沖 縄	26,400	880	220	310	350

* 計算の結果、端数が生じた場合は1円未満を切り捨てます。

* 健保組合では、現物給与の価額について、規約により別段の定めをしている場合があります。

額は、令和8年4月1日から引き上げられています（図表4）。

① 社員から食事代を徴収（負担）しないで食事を提供している場合

食事の現物給与価額を報酬に含めることになります。

② 社員から食事代を徴収（負担）して食事を提供している場合

i 現物給与価額の3分の2未満を徴収（負担）しているとき

現物給与価額から徴収（負担）額を差し引いた金額を報酬に含めることになります。

ii 現物給与価額の3分の2以上を徴収（負担）しているとき

現物による食事の供与はないものとして取り扱われます。

（2）通勤手当（通勤定期券）

通勤手当（通勤定期券）については、現金、現物（定期券等）や金額を問わずすべて報酬に含まれます。

（3）その他のフリンジベネフィット

結婚祝金等、創業記念品等、事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として報酬に含まれません。

【執筆者略歴】安田 大（やすだ だい）

東京都出身、慶應義塾大学経済学部卒業。1993年、税理士・社会保険労務士登録し、独立開業。現在、あすか会計事務所代表。有限会社シアトリカル代表取締役、元青山学院大学大学院非常勤講師。事務所経営の傍ら、書籍・雑誌の執筆や実務セミナー講師、社会福祉法人や公益財団法人等の監事を務める。著書に『Q & A 人事・労務専門家のための税務知識』（中央経済社）、『これだけでOK 速攻！年末調整』『給与計算のしくみと流れがわかる本』、『給与計算セミナー実況中継』（日本法令）などがある。

著者 あすか会計事務所
税理士・社会保険労務士 安田 大
ビジネスガイド 2026年8月号より