

# 福利厚生とは 要点まとめ



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

福利厚生とは、企業が従業員とその家族の生活を支援するために提供する制度やサービスのことです。福利厚生は、「法定福利厚生」と「法定外福利厚生」の2つに大別されます。

| 区分      | 内容           | 代表例                             |
|---------|--------------|---------------------------------|
| 法定福利厚生  | 法律で義務付けられている | 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険など         |
| 法定外福利厚生 | 企業が任意で実施する   | 住宅手当、社宅、昼食補助、保養所、育児支援、社内イベント など |

## 法定福利厚生のポイント

- 企業に**加入義務**がある（例：健康保険・厚生年金など）
- 未加入企業は**コンプライアンス違反**
- 社会保険の一部で、健康保険料、厚生年金保険料は会社と従業員で折半。労災保険料は会社が全額負担。雇用保険料は労使それぞれが定められた割合の負担。

## 法定外福利厚生のポイント

- 企業が自主的に設ける制度（法律上の義務はない）
- 従業員的生活を支援する多様な制度（住宅・食事・育児支援・レジャーなど）
- 導入企業は採用競争力や定着率の向上に効果

これらの福利厚生の実施には費用が伴い、それは「**福利厚生費**」として会計・税務処理上の対象となります。

## 福利厚生費の扱い

福利厚生費とは、**法定福利厚生および法定外福利厚生に対して企業が支出する費用**を指します。この費用は、条件を満たすことで税務上「損金」として算入でき、従業員側も**非課税扱い**とすることが可能です。

福利厚生費として認められるための要件：

- 全従業員（役員含む）を対象とすること
- 支給額が一律かつ社会通念上高額でないこと

これらの条件を満たさない場合、支給された福利厚生が給与とみなされて課税対象となる可能性があります。

たとえば食事の支給については、

- 従業員が食事の価額の半額以上を負担していること
- 会社負担額が月3,500円（税抜）以下であること

という2つの要件を満たせば非課税となります。要件を満たさない場合、その差額は給与として源泉徴収の対象になります。

福利厚生費の税務上の取り扱いについては、国税庁の「給与所得となるもの」で確認できます。