

論 説

従業員等に対する慰安行事の交際費等の該当性

—福岡地判平成 29 年 4 月 25 日^①を素材として—

大阪国税不服審判所 国税副審判官
中 村 隆 一

◆SUMMARY◆

法人は、従業員の定着と勤労意欲の向上を図るため、慰安行事を催すことがある。法人税においては、その費用が、租税特別措置法 61 条の 4 第 4 項柱書に規定する「交際費等」に該当するのか、同項柱書括弧書による第 1 号の除外規定である「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」となる福利厚生費に該当するのかを検討することとなる。

筆者は、交際費等から除外される福利厚生費の要件について、その文理及び趣旨を確認した上で、福岡地判平成 29 年 4 月 25 日で新たに示された「通常要する費用」に係る判断基準について、従前の裁判例と比較し詳細な分析を行っている。

(令和 3 年 12 月 1 日税務大学校ホームページ掲載)

(税大ジャーナル編集部)

本内容については、全て執筆者の個人的見解であり、
税務大学校、国税庁あるいは国税不服審判所等の公式
見解を示すものではありません。

目 次

はじめに	168
1 事件の概要	168
2 裁判所の判断（判決要旨）	169
3 解説	172
(1) 交際費等の損金不算入制度の趣旨について	172
(2) 交際費等の該当要件について	173
(3) 本除外規定について	173
イ 本除外規定は、創設的規定か確認的規定か	173
ロ 本除外規定を適用する前提	176
ハ 「通常要する費用」の要件について	177
ニ 「通常要する費用」の判断基準について	177
4 さいごに	180

はじめに

法人は、従業員の定着と勤労意欲の向上を図るため、慰安行事を催すことがある。法人税においては、その費用が、租税特別措置法（以下「措置法」という。）61条の4第4項柱書に規定する「交際費等」に該当するのか、同項柱書括弧書による第1号の除外規定である「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」（以下「本除外規定」という。）となる福利厚生費に該当するのかを検討することとなる。

本稿では、福岡地判平成29年4月25日を取り上げて、主として、本除外規定の位置づけと、本判決によって拡張された判断基準を、従前の裁判で示されたものと比較して解説することとする。

1 事件の概要

X（原告）は、養鶏事業、食肉等食料品の販売事業等を営む法人で、資本金は6億円で、九州に7事業所を保有している。

Xは、平成12年当時は累積赤字約48億

4,000万円、借入金171億円等あり、債務超過の状態であった。同年にXの代表者に就任したAは再建に着手し、従業員の意識改革や生産及び販売体制を整備した結果、社長就任後2年で累積赤字を解消し、その後、グループ会社も全て黒字化して無借金経営とし、平成26年3月期におけるXの年商は536億8,600万円、従業員数は1,185人となった。また、Xを含むグループ企業10社を併せると、同期における年商は1,214億1,600万円、従業員数は約3,000人となった。Aは、こうした経営再建の歴史的経緯を踏まえて、従業員に感謝の気持ちを伝えて労苦に報いるとともに、従業員の労働意欲を更に向上させ、従業員同士の一体感や会社に対する忠誠心を醸成するために、平成18年の会社創立40周年を機に、同年から年1回の頻度で、事業年度の最終月に、X及び協力会社等（専属の下請先）の全従業員等を対象に、「感謝の集い」行事（以下「本件行事」という。）を開催することとした。本件行事は、日帰り慰安旅行で、大型リゾートホテルのコンベンションセンタ

一において、コース料理が提供され、また、プロの歌手や演奏家によるコンサートが開催され、平成 20 年 3 月期ないし平成 24 年 3 月期（以下、これらを併せて「本件各事業年度」という。）の参加人数、参加率（参加者数の参加有資格者数に対する割合）及び参加者一人当たりの費用等は、次のとおりである。なお、当該場所で開催されたのは、本社近くで 1,000 人規模の従業員を一堂に収容できる唯一の会場であったからであり、また、日帰り慰安旅行としたのは、工場を 2 日間も停止できないことと従業員の 6 割以上が女性であることから 2 日間も家を空けることができないためであった。

- (ア) 平成 20 年 3 月期
954 人、72.7%、2 万 8,726 円
- (イ) 平成 21 年 3 月期
925 人、72.5%、2 万 4,159 円
- (ウ) 平成 22 年 3 月期
946 人、71.4%、2 万 2,254 円
- (エ) 平成 23 年 3 月期
1,003 人、73.3%、2 万 2,022 円
- (オ) 平成 24 年 3 月期
1,022 人、75.1%、2 万 1,972 円

本件は、X が、本件各事業年度の法人税に関して、本件行事に係る費用を福利厚生費として損金の額に算入して確定申告をしたところ、Y（処分行政庁。被告）が、当該費用については、措置法 61 条の 4 第 3 項（筆者注：現行第 4 項。以下同じ。）に規定する「交際費等」に当たり、損金の額に算入することはできないとして各更正処分を行ったことから、X が本件各更正処分等の取消しを求めた事実である。

2 裁判所の判断（判決要旨）

請求容認。

- (1) 「『交際費等』の損金不算入制度の趣旨は、本来の必要経費の範囲を超えた冗費、濫費を生ずる弊害を防止し、資本充実、

蓄積等の促進を図るとともに、交際費等を徒に支出するならば、公正な取引を阻害し、公正な価格形成を歪めることにもなるため、これを防止する趣旨であると解される。」

- (2) 「措置法 61 条の 4 第 3 項が、『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』について、損金不算入の取扱いを受ける『交際費等』から除外したのは（同項括弧書、1 号）、従業員も『事業に関係のある者等』に含まれ、交際費の支出の相手方となるものの、専ら従業員の慰安のために行われる諸活動のために『通常要する費用』は、従業員の福利厚生費として法人が負担するのが相当であり、その全額につき損金算入を認めても法人の冗費・濫費抑制等の目的に反しないからであると解される。したがって、専ら従業員の慰安のために行われる行事に係る費用について、当該行事が、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範囲を超えており、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えている場合には、交際費等に当たり、損金算入が否定されることになる」と解するのが相当である。そして、当該行事が福利厚生事業として社会通念上一般的に行われる範囲を超え、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えているか否かについては、交際費等の損金不算入制度の趣旨及び目的に鑑み、当該法人の規模や事業状況等を踏まえた上で、当該行事の目的、参加者の構成（すなわち、従業員の全員参加を予定したものか否か）、開催頻度、規模及び内容、効果、参加者一人当たりの費用額等を総合して判断するのが相当である。」

- (3) 「Xは、従業員全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、費用の多寡にかかわらず、『交際費等』に該当しない旨主張するが、措置法61条の4第3項柱書及び同項1号の文言によれば、『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』の費用であっても、上記イ（筆者注：上記(2)）による『通常要する費用』を超える場合には、除外費用に当たらないものと解される。そして、法人の冗費・濫費抑制等の目的に照らせば、全従業員を対象とする慰安目的の行事であったとしても、当該行事に係る費用が『通常要する費用』を超える場合には損金算入を認めるのは相当ではないというべきである。したがって、従業員の慰安行事に係る費用については、対象が従業員の全員であるか、一部であるかを問わず、当該費用が『通常要する費用』を超える場合には『交際費等』に該当するというべきであり、Xの上記主張を採用するのは困難である。」
- (4) 「本件行事は、X及び協力会社等の従業員全員を対象とし、Aが従業員に対する感謝の意を表し、従業員の労働意欲を向上させるために、他の従業員との歓談や交流の機会、コース料理及びコンサート鑑賞の機会を提供するものである。したがって、本件行事は『専ら従業員の慰安のために行われる』ものといえる。」
- (5) 「本件行事の日程、特に、従業員の移動時間及び本件ホテル行事の会場の性質（従業員が普段訪れることのない大型リゾートホテルの宴会場であること）並びに本件ホテル行事の内容（全従業員同士が集まる唯一の機会であり、従業員が普段味わう機会のないコース料理やライブコンサートの鑑賞を内容とするものであること）に照らせば、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。」

- (6) 「本件行事の目的は、XがAのリーダーシップの下、生産及び販売体制の整備によって債務超過による倒産の危機を乗り越え、グループ会社を含めて黒字経営となったという経営再建の歴史的経緯を踏まえて、Aが、その原動力となった従業員に感謝の気持ちを伝えて労苦に報いるとともに、従業員の労働意欲を更に向上させ、従業員同士の一体感や会社に対する忠誠心を醸成することにあった。そして、このように従業員の一体感や会社に対する忠誠心を醸成して、更なる労働意欲の向上を図るためには、従業員全員において非日常的な体験を共有してもらうことが有効、必要であると考えられる。この点、一般に従業員の慰安目的の福利厚生事業においては、慰安目的を達成するために、従業員に対し感動や感銘をもたらすような非日常的な要素が含まれているのが通常であって、非日常的な体験としては、例えば、従業員が普段訪れることのない県外や国外への旅行、普段味わう機会のない食事や生の音楽鑑賞等が考えられる（例えば、過去の裁判例においても、従業員の慰安旅行について、外国旅行は、『慣れた国内の旅行に比してレクリエーション、慰安としての効果も大きく、労働者の勤労意欲を高めるのにも有効』であるとされており、慰安行事における非日常的要素の重要性が指摘されている。）。本件調査（筆者注：Xが、平成28年1月ないし同年6月、旅行会社に対して、1,000人規模の従業員を一堂に集

めて行う慰安旅行又は慰安行事の可能性等について依頼した調査。以下同じ。)の際、旅行会社からも、慰安旅行において従業員に対して『目玉として食事内容をグレードアップ』し、『日頃口に出来ない食材を提供』することの意義等が指摘されているところであって、このような旅行会社の指摘内容等に照らせば、旅行先それ自体に非日常性が乏しい場合(例えば、旅行先が勤務先事業所の所在する県内である場合等)には、慰安旅行の形態を採るとしても、従業員の慰安目的を達成するために、旅行先において従業員に提供される料理や食事の場所及び娯楽等の質ないし等級を上げるという形態を選択することも、社会通念上一般的に行われていることであるものと認められる。」

- (7) 「Xの事業状況や従業員の女性比率の高さ等に照らせば、Xの事業に支障を来すことなく、可能な限り全員参加が可能な慰安旅行の日程を考えると、Xにおいては、宿泊を伴う旅行は現実的ではなく、日帰り旅行にせざるを得ない状況にあったといえる。もっとも、X関連の事業所が九州各地(長崎県及び沖縄県を除く。)に点在することから、従業員の移動時間等を考慮すれば、日帰りの旅行先としては、宮崎県又はその近隣とせざるを得ないところ、これらの地域は従業員にとっては普段訪れることのない場所とはいえず、非日常性に乏しく、同県内又はその近隣の観光地を回るという形態での日帰り旅行では、慰安目的を十分に達成するのは困難であって、多くの参加者を確保することも困難であったものと考えられる。そうすると、Xにおいては、福利厚生事業として慰安目的の達成可能な、意味のある行事としては、従業員の移動の負担を可能な限り軽減するとともに、行事の内容として、特別な食事や質の高い

娯楽を等級の高い場所で提供するという点において非日常的要素を盛り込むという形態以外には企画が困難であったと考えられる。」

- (8) 「本件行事の開催場所については、本件行事の目的から、Xの従業員全員(1,000人程)が一堂に会することが必要であったといえ、同程度の人員を収容できる会場であって、Xの本社に近い会場としては、本件ホテル(大型リゾートホテル)のコンベンションセンターのみであったことから、本件行事の開催場所を本件ホテルとしたことは、やむを得ないことであったものと認められる。」
- (9) 「本件行事の内容についてみるに、上記イ及びウ(筆者注:上記(6)及び(7))の検討結果に加えて、本件行事の目的、開催頻度、会場の性質、従業員の女性比率の高さ、日程の制約等に加えて、本件行事に参加するための従業員の移動時間は往復3時間ないし6時間に及ぶことなどを考慮すれば、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、X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。」
- (10) 「本件行事に係る参加者一人当たりの費用は2万1,972円ないし2万8,726円であるところ、上記エ及びオ(筆者注:上記(8)及び(9))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。そして、上記ア（筆者注：上記(5)）のとおり、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、(X 関連の事業所が設置されていない) 長崎への慰安旅行が考えられ（もともと、上記事情から非現実的であって、本件調査においても、1泊2日旅行として検討されていた。）、この『日帰り慰安旅行』に係る一人当たりの費用は2万6,000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。」

- (11) 「実際に、本件行事への従業員の参加率は、本件各事業年度とも70%を超えており、Xの業績の推移及び本件行事に対する従業員の受け止め方等によれば、本件行事は、従業員の更なる労働意欲の向上、一体感や忠誠心の醸成等の目的を十分に達成しており、その成果がXの業績にも反映されているものと認められる。」
- (12) 「上記アないしキ（筆者注：上記(4)ないし(11)）の検討結果によれば、本件行事について、福利厚生事業（慰安行事）として社会通念上一般的に行われている範囲を超えており、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えているものと認めることは困難であるというべきである。」
- (13) 「Yは、①『酒食等の提供を主としてなされる慰安行事』と②『移動や宿泊等を伴う旅行を主としてなされる慰安行事』とは、その一般的に必要となる一人当たりの支出費用が異なるのであり、酒食等が旅行等より安価だからといって当然に当該支出が福利厚生費（通常要する費用）

に該当するということはできない旨主張する。しかしながら、上記ア（筆者注：上記(5)）のとおり、本件行事は、上記②の要素をも含むものであって、『日帰り慰安旅行』であると認められる。そして、上記イ（筆者注：上記(6)）のとおり、上記①及び②の各要素は、いずれも従業員の慰安行事において慰安目的達成のために必要な非日常的要素であって、上記各要素は互いに排他的なものではなく、当該法人の規模や事業状況等によって、両要素を含む慰安行事も一般的に行われていると考えられる。上記によれば、本件行事に係る費用について、『日帰り慰安旅行』に係る費用額との比較を行うことも十分な合理性を有するというべきであり、上記カ（筆者注：上記(10)）のとおり、本件行事に係る費用は、『日帰り慰安旅行』に係る費用額と比較すれば、通常要する程度であるといえる。したがって、被告の上記主張を採用することは困難である。」

3 解説

(1) 交際費等の損金不算入制度の趣旨について

そもそも交際費とは、企業の支出するもので、販売の促進や取引の円滑化のため、取引の交渉の相手方などを接待等するために支出される事業遂行上の必要経費であるから、企業会計においては費用であり⁽²⁾、法人税上においても、事業と直接の関連がある限り損金の額に算入されるべき性質のものである⁽³⁾。しかし、法人税においては、措置法に交際費等の損金不算入制度を設けて、交際費等支出額の一定額を損金不算入としている。この交際費等の損金不算入制度は、昭和29年に創設された制度で、その当時社用族という用語が生まれるくらい過剰な接待、供応等が行われていたことから、その濫費を抑制すること

によって⁽⁴⁾、企業の資本蓄積を促進し、日本経済の発展に資する狙いをもって導入された⁽⁵⁾。さらに、国税庁「平成6年改正税法のすべて」から鑑みると、現在では上記の趣旨に加えて、公正な取引阻害の防止及び正常な価格形成という趣旨も含まれていることとなる。本判決においても、[判決要旨(1)]に示したように、この趣旨を確認している。

(2) 交際費等の該当要件について

交際費等の定義は、措置法61条の4第4項に次のとおり規定されている。

「…交際費等とは、交際費、接待費、機密費その他の費用で、法人が、その得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの（次に掲げる費用のいずれかに該当するものを除く。）をいい（以下略）。

一 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

二・三 略

交際費等の該当要件は、旧二要件説、新二要件説、三要件説がある⁽⁶⁾。旧二要件説とは、「支出の相手方」が、事業に関係のある者等であり、かつ、「支出の目的」が、これらの者に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のためであることの二要件を満たすことが必要であるとする見解である⁽⁷⁾。新二要件説とは、「支出の相手方」が、事業に関係のある者等であり、かつ、「支出の目的」が、接待等の行為により事業関係者等との間の親睦の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであることの二要件を満たすことが必要であるとする見解である⁽⁸⁾。三要件説とは、「支出の相手方」が、事業に関係ある者等であり、「支出の目的」が、事業関係者等との間の親睦の度を密にして取引関係の円滑な進行を図ることであるとともに、「行為

の形態」が、接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為であることの三要件を満たすことが必要であるとする見解である⁽⁹⁾。

上記の定義規定から、交際費等に該当する要件は、①「交際費、接待費、機密費その他の費用で」は「支出の目的」を、②「その得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する」は「支出の相手方」を、③「接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの」は「行為の形態」を示すものと解せられ、よって、三要件説が法文に最も忠実な見解であると考えられている⁽¹⁰⁾。

過去の裁判では、②の支出の相手方を示している「その得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する」に従業員は含まれるのかということがたびたび争われているが、上記の交際費等の定義規定等から、法人の役員、従業員も「事業に関係のある者等」に含まれるとした判決が多数出されている⁽¹¹⁾。また、学説においても、本制度の創設の趣旨・背景、③の行為の形態に示されている「慰安」、本除外規定などから、その法人の役員、従業員も含まれると解されており⁽¹²⁾、租税特別措置法通達61の4(1)-22（交際費等の支出の相手方の範囲）においても、確認的に、そのことが定められている⁽¹³⁾。本判決においても、[判決要旨(2)]で示した通り、従業員も「事業に関係のある者等」に含まれると判示している。

(3) 本除外規定について

イ 本除外規定は、創設的規定か確認的規定か

福利厚生費と交際費等の区分については、従前から、本除外規定をめぐって、創設的規定であるか、確認的規定であるか見解が分かれている。創設的規定とは、支出の相手方に従業員を含み、従業員に対する慰安費用は交際費等に該当するが、本除外規定

により、当該支出費用が通常要する費用であれば、交際費等から除外されるとの解釈である。一方、確認的規定は、福利厚生費は当然に交際費等に含まれないものであるから本除外規定は役員や一部の従業員に対する支出のみを交際費等とし、全従業員を対象とした慰安費用は福利厚生費として当然交際費等には該当しないことを確認するために置かれた規定であるとの解釈である⁽¹⁴⁾。

筆者は、創設的規定であると考え。まず、支出の相手方に従業員を含むかどうかについては、上記(2)のとおり、従業員も含まれると考える。次に、文理解釈の面からは、交際費等の定義規定である措置法 61 条の 4 第 4 項柱書から、当該要件に該当するものはいったん全て交際費等に該当すると解され、そして、本除外規定に該当した場合には、同項柱書括弧書により交際費等から除かれると解すべきであると考え。また、趣旨目的解釈の面からは、昭和 29 年当時、社用族という用語が生まれるくらい企業の内外にわたって従業員等による過剰な接待、供応、慰安等が行われていたことから、本来の必要経費の範囲を超えた冗費、濫費を生ずる弊害を防止して、資本充実、蓄積等の促進を図るとともに、交際費等を徒に支出するならば、公正な取引を阻害し、公正な価格形成を歪めることにもなるため、これを防止する趣旨で、交際費等の損金不算入制度が設けられたのであるから、措置法 61 条の 4 第 4 項柱書によって、いったんこれらの費用全てを交際費等とし、その上で、冗費、濫費を抑制等するという趣旨を逸脱しない本来の必要経費の範囲である「通常要する費用」であれば同項柱書括弧書及び本除外規定によって交際費等から除外したという規定ぶりとしたものと考え。したがって、創設的規定と解すべきである。そして、福利厚生費についていえば、

福利厚生費は、主として、企業に所属する従業員の労働力の確保と勤労意欲を高揚することを目的として、原則として、全従業員に対して行われる支出ではあるが⁽¹⁵⁾、福利厚生費に当たる従業員の慰安費用はいったん交際費等に包含され、冗費、濫費を抑制等するという趣旨を逸脱しない本来の必要経費の範囲、すなわち「通常要する費用」の範囲を超えない限りは従業員の福利厚生費として法人が負担するのが相当であるため、全額損金算入を認めるのが相当であると解されることから⁽¹⁶⁾、例外として、本除外規定が適用されると解すべきである。

この解釈は、次の各判決においても示されている。東京地判昭和 58 年 2 月 28 日(判例時報 1090 号 183 頁)では、「法人における支出が福利厚生、広告宣伝、会議又は減価償却資産の取得等を目的とするものであっても、支出の対象となる行為の内容・性質が……接待、きょう応、慰安、贈答その他これに類するもの(……)に当たるものであるときは、計上勘定科目のいかんにかかわらず、原則として交際費等に該当し、ただ右の例外事例(筆者注：本除外規定)に当たるものについてだけ、交際費等の範囲から除外していると解するのが相当である。」と判示している。また、神戸地判平成 4 年 11 月 25 日(税務訴訟資料 193 号 516 頁)でも『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……を除く。』と規定し、旅行費用等を同法同条(筆者注：現行の措置法 61 条の 4)の交際費等の範囲から除外する旨規定している。このような費用も従業員等の慰安のために支出されるものであるから、本来は、前述の交際費等に該当するはずのものであるが、これらの費用は従業員等に対する福利厚生費的な性質を有するものであり、通常要する程度の額である限り法人において負担するのが相当なものであ

る。」と判示し、さらに、東京地判平成 21 年 2 月 5 日（税務訴訟資料 259 号 11138 順号）においても「従業員の慰安行事のため支出する費用は、本来は損金に算入されない交際費等に該当するものであることを前提としつつ、その費用が『通常要する費用』の範囲にある限りは、従業員の福利厚生費として法人が負担するのが相当であり、その全額につき損金算入を認めても法人の冗費を抑制するなどの目的に反しないからであると解される。」と判示し、創設的規定であることを明確にしている⁽¹⁷⁾。

この点につき、本判決では「措置法 61 条の 4 第 3 項が、『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』について、損金不算入の取扱いを受ける『交際費等』から除外したのは（同項括弧書、1 号）、従業員も『事業に関係のある者等』に含まれ、交際費の支出の相手方となるものの、専ら従業員の慰安のために行われる諸活動のために『通常要する費用』は、従業員の福利厚生費として法人が負担するのが相当であり、その全額につき損金算入を認めても法人の冗費・濫費抑制等の目的に反しないからであると解される。」〔判決要旨(2)〕とその趣旨を説示し、また、「従業員も『事業に関係のある者等』に含まれ」と判示〔判決要旨(2)〕して、従前の判決等を踏襲している。なお、本判決においては、「専ら従業員の慰安のために行われる行事に係る費用について、当該行事が、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範囲を超えており、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えている場合には、交際費等に当たり、損金算入が否定されることになる」と解するのが相当である。」〔判決要旨(2)〕と判示し、「通常要する費用」を超える場合には交際費等に該当すると述べて

いるが、これは、X が、「従業員全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、費用の多寡にかかわらず、『交際費等』に該当しない」〔判決要旨(3)〕との主張に対して、「『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』の費用であっても、上記イ（筆者注：判決要旨(2)）による『通常要する費用』を超える場合には、除外費用に当たらないものと解される。そして、法人の冗費・濫費抑制等の目的に照らせば、全従業員を対象とする慰安目的の行事であったとしても、当該行事に係る費用が『通常要する費用』を超える場合には損金算入を認めるのは相当ではないというべきである。したがって、従業員の慰安行事に係る費用については、対象が従業員の全員であるか、一部であるかを問わず、当該費用が『通常要する費用』を超える場合には『交際費等』に該当するというべきであり、X の上記主張を採用するのは困難である。」〔判決要旨(3)〕と判示していることから、本件除外規定からの逆読みでそう判示したものと解される。かように考えれば、本判決も従前の判決を踏襲しているものと考えられる。

なお、本除外規定を文理解釈すると、「専ら」については、従業員に係るものではなく、「慰安のために行われる」に係ると解され、慰安は内部の従業員のための勤労意欲の向上という面からの支出であるため、一般には、全従業員を対象とすることが前提とされている⁽¹⁸⁾。言い換えれば、慰安目的の行事に係る費用である福利厚生費は、当該企業に所属する従業員の労働力の確保とその向上を図るために支出されるものであるため、全従業員が対象となる。しかし、このような趣旨のものであっても、それが特定の者に対してだけ支出されたり、従業員各人によってその支出の内容が異なり、仮にある従業員に対する支出が社会通念上、

福利厚生費として多額なものである場合には、実質的には従業員に対する給与となるものである⁽¹⁹⁾。したがって、一部の者や特定の者が集まるものは含まれない。なお、法人がいまだ何ら労働を提供していない採用内定者に対し福利厚生費を支払うことは観念できるものではないことから、採用内定者は、本除外規定の「従業員」に含まれないと解すべきである。ところで、全従業員を一度に慰安するとなると、大企業の場合には、実情にそぐわず、実際できないと思われるため、条文の規定にあるように、従業員の慰安のために「専ら」行うということであるから、部や課全体で慰労会等が行われた場合においては、それが従業員のための慰労会であって、かつ、その要する費用が通常のものであれば、交際費等から除外されることになる⁽²⁰⁾。

□ 本除外規定を適用する前提

本除外規定は、「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」と規定されているため、まず本判決では、「本件行事は、X及び協力会社等の従業員全員を対象とし、Aが従業員に対する感謝の意を表し、従業員の労働意欲を向上させるために、他の従業員との歓談や交流の機会、コース料理及びコンサート鑑賞の機会を提供するものである。したがって、本件行事は『専ら従業員の慰安のために行われる』ものといえる。」〔判決要旨(4)〕と判示した。この判断は妥当である。

次に、本件行事が「運動会、演芸会、旅行等」であるのかについて、判決がどのように判断したのかみとめることとする。本件においては、「酒食等の提供を主としてなされる慰安行事」であるのか「移動や宿泊等を伴う旅行を主としてなされる慰安行事」であるのかが争点とされた。これは、どのような行事であるかによって、「通常要す

る費用」の範囲が異なって、本除外規定に該当するか否かの判断に大きく影響するからである。

Yは、「本件行事については、本件行事の開催場所が宮崎市内の著名なホテルの大宴会場であり、一人当たり1万2,000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2万2,000円ないし2万8,000円に上る。そして、この金額が、平日の昼の時間帯に、開演から終了まで4時間ないし4時間50分という比較的短い時間で行われた慰安行事に費やされた額としては極めて高額であることは明らかである。」として、「酒食等の提供を主としてなされる慰安行事」と主張したが、本判決においては、「本件行事の日程、特に、従業員の移動時間及び本件ホテル行事の会場の性質（従業員が普段訪れることのない大型リゾートホテルの宴会場であること）並びに本件ホテル行事の内容（全従業員同士が集まる唯一の機会であり、従業員が普段味わう機会のないコース料理やライブコンサートの鑑賞を内容とするものであること）に照らせば、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。」〔判決要旨(5)〕と判示し、また、「Yは、①『酒食等の提供を主としてなされる慰安行事』と②『移動や宿泊等を伴う旅行を主としてなされる慰安行事』とは、その一般的に必要となる一人当たりの支出費用が異な

るのであり、酒食等が旅行等より安価だからといって当然に当該支出が福利厚生費（通常要する費用）に該当するという事はできない旨主張する。しかしながら、上記ア（筆者注：判決要旨(5)）のとおり、本件行事は、上記②の要素をも含むものであって、『日帰り慰安旅行』であると認められる。〔判決要旨(13)〕と判示して、「移動や宿泊等を伴う旅行を主としてなされる慰安行事」である「日帰り慰安旅行」と認定した。本件行事を開催する目的及び内容や従業員にとっては移動時間を含めると8～11時間の1日かけての会社の行事であることも考えると、妥当な判断である。

ハ 「通常要する費用」の要件について

本判決においては、「措置法61条の4第3項が、『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』について、損金不算入の取扱いを受ける『交際費等』から除外したのは（同項括弧書、1号）、従業員も『事業に関係のある者等』に含まれ、交際費の支出の相手方となるものの、専ら従業員の慰安のために行われる諸活動のために『通常要する費用』は、従業員の福利厚生費として法人が負担するのが相当であり、その全額につき損金算入を認めても法人の冗費・濫費抑制等の目的に反しないからであると解される。〔判決要旨(2)〕と本除外規定の趣旨を説示した上で、「したがって、専ら従業員の慰安のために行われる行事に係る費用について、当該行事が、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範囲を超えており、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えている場合には、交際費等に当たり、損金算入が否定されることになる」と解するのが相当である。〔判決要旨(2)〕とその要件を判示している。すなわち、「通常要する費用」に該当するには、

一つは、当該行事が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る範囲を超えていないこと、もう一つは、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えていないことの2つの要件を満たす必要があるとしている。本判決が示した「通常要する費用」の要件は、本除外規定の文理及び趣旨から鑑みれば、適切である。

ニ 「通常要する費用」の判断基準について

ここでは、本判決の意義をなす、「通常要する費用」の判断基準についてみてみることにする。

本判決は、「当該行事が福利厚生事業として社会通念上一般的に行われる範囲を超え、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えているか否かについては、交際費等の損金不算入制度の趣旨及び目的に鑑み、当該法人の規模や事業状況等を踏まえた上で、当該行事の目的、参加者の構成（すなわち、従業員の全員参加を予定したものか否か）、開催頻度、規模及び内容、効果、参加者一人当たりの費用額等を総合して判断するのが相当である。〔判決要旨(2)〕と判示して、その判断基準を示している。

すなわち、

- ①交際費等の損金不算入制度の趣旨及び目的に鑑み、
- ②当該法人の規模や事業状況等を踏まえた上で、
- ③当該行事の目的、参加者の構成（すなわち、従業員の全員参加を予定したものか否か）、開催頻度、規模及び内容、効果、参加者一人当たりの費用額等を総合して判断する

というものである。①については、「法人の冗費・濫費抑制等の目的に反しないか」が基準とされ、②については、資本金、従業員数、工場数、工場の稼働状況や財務状況

等が指標とされた。

本件と同様の本除外規定に係る事案における従前の判決（東京地判昭和 57 年 8 月 31 日（行政事件裁判例集 33 巻 8 号 1771 頁）、大阪高判平成 5 年 8 月 5 日（税務訴訟資料 198 号 476 頁））との比較でみると、「通常要する費用」の判断基準については、次表から、交際費等の損金不算入制度の趣旨及び目的を踏まえることは当然としても、本判決においては、②の「当該法人の規模や事業状況等を踏まえ」ることと、③の本件行事の「目的」、「効果」が、従前の裁判において示された基準に付加されている。特に、「目的」とその「効果」が判断基準に加わったことが本判決の意義である。なお、本判決における判断基準では「開催場所」は掲げられていないが、本判決の中で詳細に検討していることから、「参加者一人当たりの費用額等」の「等」の中に含まれていると考えてよい。なお、本件において、Y は、東京地判昭和 57 年 8 月 31 日（行政事件裁判例集 33 巻 8 号 1771 頁）の判断基準を基として、「本件行事については、本件行事の開催場所が宮崎市内の著名なホテルの大宴会場であり、一人当たり 1 万 2,000

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 2 万 2,000 円ないし 2 万 8,000 円に上る。そして、この金額が、平日の昼の時間帯に、開演から終了まで 4 時間ないし 4 時間 50 分という比較的短い時間で行われた慰安行事に費やされた額としては極めて高額であることは明らかである。したがって、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といわざるを得ない。上記によれば、本件行事に係る費用については、『交際費等』から除かれる福利厚生費（除外費用）には該当せず、『交際費等』に該当するというべきである。」と主張したと思われる。一方、X は、目的達成の観点から、これらの判断基準に加えて、会社の規模等を挙げていた。本判決においては、X の主張を採用した判断基準となっている。

東京地判昭和57年8月31日	大阪高判平成5年8月5日	本判決
当該行事の規模（i）、 開催場所（ii）、 参加者の構成（iii）及び 一人当たりの費用額（iv）、 飲食の内容（v） 等	従業員全員の参加を予定した ものか、それとも従業員の 一部のみを対象としたもの かということのほか（iii）、 開催の場所（ii）、 出席者一人当たりの費用 （iv）、 飲食の内容（v）、 回数（vi） 等	<u>交際費等の損金不算入制度 の趣旨及び目的に鑑み、 当該法人の規模や事業状況 等を踏まえた上で、</u> 当該行事の目的、 参加者の構成（すなわち、従 業員の全員参加を予定した ものか否か）（iii）、 開催頻度（vi）、 規模（i）及び 内容（v）、 効果、 参加者一人当たりの費用額 （iv） 等（iiが含まれている。）

本判決において、新たに判断基準として付加された「目的」と「効果」について、福岡地裁がどのように認定したのかについて具体的にみた後、「通常要する費用」の2要件に対する福岡地裁の判断をみてみることにする。

まず、目的は、「本件行事の目的は、XがAのリーダーシップの下、生産及び販売体制の整備によって債務超過による倒産の危機を乗り越え、グループ会社を含めて黒字経営となったという経営再建の歴史的経緯を踏まえて、Aが、その原動力となった従業員に感謝の気持ちを伝えて労苦に報いるとともに、従業員の労働意欲を更に向上させ、従業員同士の一体感や会社に対する忠誠心を醸成することにあつた。」[判決要旨(6)]と認定している。

また、効果は、「Xの業績の推移及び本件行事に対する従業員の受け止め方等によれば、本件行事は、従業員の更なる労働意欲の向上、一体感や忠誠心の醸成等の目的を十分に達成しており、その成果がXの業績にも反映されている」[判決要旨(11)]と判示して、上記目的を達成した結果として、Xの業績等に反映していること（効果）を認定している。

次に、本判決においては、「非日常」という言葉を多用し、本件行事は「非日常的な内容を含むもの」[判決要旨(5)]ではあるが、「一般に従業員の慰安目的の福利厚生事業においては、慰安目的を達成するために、従業員に対し感動や感銘をもたらすような非日常的な要素が含まれているのが通常であり、「旅行先それ自体に非日常性が乏しい場合（例えば、旅行先が勤務先事業所の所在する県内である場合等）には、慰安旅行の形態を採るとしても、従業員の慰安目的を達成するために、旅行先において従業員に提供される料理や食事の場所及び娯楽等の質ないし等級を上げるといった形態を選択することも、社会通念上一般的に行われていることであるものと認められる。」[判決要旨(6)]と説示した上で、「本件行事の内容についてみるに、上記イ及びウ（筆者注：判決要旨(6)及び(7)）の検討結果に加えて、本件行事の目的、開催頻度、会場の性質、従業員の女性比率の高さ、日程の制約等に加えて、本件行事に参加するための従業員の移動時間は往復3時間ないし6時間に及ぶことなどを考慮すれば、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、X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。〕〔判決要旨(9)〕と判示して、本件行事が、「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範囲」であると認定している。なお、この判示に当たっては、本判決で判断基準に新たに加えた当該法人の規模や事業状況等も加味している。

最後に、「日帰り慰安旅行」と認定したことによって、「本件行事に係る参加者一人当たりの費用は2万1,972円ないし2万8,726円であるところ、上記エ及びオ（筆者注：判決要旨(8)及び(9)）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。そして、上記ア（筆者注：判決要旨(5)）のとおり、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、(X関連の事業所が設置されていない)長崎への慰安旅行が考えられ（もともと、上記事情から非現実的であって、本件調査においても、1泊2日旅行として検討されていた。）、この『日帰り慰安旅行』に係る一人当たりの費用は2万6,000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。〕〔判決要旨(10)〕と判示し、また、「本件行事に係る費用について、『日帰り慰安旅行』に

係る費用額との比較を行うことも十分な合理性を有するというべきであり、上記カ（筆者注：判決要旨(10)）のとおり、本件行事に係る費用は、『日帰り慰安旅行』に係る費用額と比較すれば、通常要する程度であるといえる。〕

〔判決要旨(13)〕と判示して、「当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度」であると認定している。

このように、上記表に掲げた判断基準に基づき、各事実を認定して〔判決要旨(6)～(11)〕、「本件行事について、福利厚生事業（慰安行事）として社会通念上一般的に行われている範囲を超えており、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められる程度を超えているものと認めることは困難であるというべきである。〕〔判決要旨(12)〕と判示して、本件行事が、「通常要する費用」の範囲内であると認定した。そして、上記ロの認定とによって、本件行事が本除外規定に該当するため、交際費等に該当しない旨判示した。

4 さいごに

上記でみてきたように、本判決においては、「通常要する費用」の判断基準に「当該法人の規模や事業状況等を踏まえ」ること並びに「目的」及び「効果」を付け加えた。そして、本件行事について、事実関係全体を俯瞰しつつ、各判断基準についてその事実を詳細に積み上げて、当該行事が福利厚生事業として社会通念上一般的に行われるものであり、かつ、当該行事に係る費用が社会通念上福利厚生費として認められるものであるとして「通常要する費用」の2つの要件を満たすと認定していることから、本判決は妥当である。

なお、「通常要する費用」の判断基準が拡張されたことから、品川教授は、「損金算入の対象となる福利厚生費の範囲を拡大しているようにも考えられる」と述べておられる⁽²¹⁾。また、一高教授は、本判決は大阪高判平成5年8月5日（税務訴訟資料198号476頁）等が

掲げた判断基準である「客観要素に、法人の規模・事業状況、当該行事の目的・内容・効果を加えることで、社会通念上の判断を主観的要素を含めて行」っていることから、「主観的要素を判断に取り入れた点に特徴がある」⁽²²⁾と述べておられる。本判決が、判断基準を付加し、また、目的と効果を認定していることから、首肯できる。他方、本件では、Xの事業状況や従業員の女性比率の高さ等から本件行事の場所を本社の近隣で日帰りとしざるを得なかったことや本件行事を行ったことにより顕著な業績を上げていることなど、各判断基準を認定する事実関係等が整った事案であるため、本除外規定に該当すると判断されたものであることから、今後発生する類似事案に対して単純な適用をするには十分注意が必要であると考えられる。この点につき、宮本教授は、「この事件の特殊事情を精緻に認定して判断したものである」として、「個別事例の解釈例と評価すべきであろう。」⁽²³⁾と述べておられることから、留意が必要であろう。

-
- (1) 福岡地判平成 29 年 4 月 25 日（税務訴訟資料（250 号～）267 号 13015 順号）。
- (2) 水野忠恒『体系租税法 第 2 版』中央経済社（2018 年）508 頁。
- (3) 金子宏『租税法 第 23 版』弘文堂（2019 年）423 頁及び武田昌輔編著『21 世紀を支える税制の論理 第 3 巻 企業課税の理論と課題』税務経理協会（平成 19 年）363 頁。
- (4) 武田昌輔『立法趣旨法人税法の解釈〔五訂版〕』財経詳報社（平成 5 年）600 頁及び武田・脚注(3)367 頁。東京高判平成 17 年 8 月 2 日（税務訴訟資料 255 号順号 10093）では、「個々の交際費等のうちの冗費、濫費に該当する部分のみを採り上げてこれを規制する制度ではなく、得意先、仕入先その他事業に係る者等との間の親睦の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るために支出される交際費等であればこれを総量的に損金に算入できない旨を規定することによって、事前に、交際費等の支出そのものの抑制を図

り、その結果として、冗費性又は濫費性を帯びる必要以上の交際費等の支出を抑制することを狙った制度であると解される。」と詳細に判示している。

- (5) 武田教授は、趣旨として次のようにも述べられている。「企業の支出する交際費（entertainment expenses）は、販売の促進や取引の円滑化などを狙って支出される事業遂行上の必要経費であるから、企業会計上はいうまでもなく単純な損費であり、その限りにおいては税法上も損金として控除されてしかるべきものである。しかしながら、たとえ事業遂行上の必要から行うものであるとはいえ、社用の接待、きょう応、贈答等が過度にわたるようになると、そのために支出した費用を単純に損金として認めることについては種々の問題が生ずることになる。すなわち、もともと接待、きょう応等の類の行為は、ややもすると際限なくエスカレートする性質のものであるから、企業経営の健全性や商業道徳の面からみても決して好ましいものではないし、さらに、かりに交際費を無制限に損金として控除することを認めるとすれば、これにより法人税負担が減少する分だけのいわば国が企業の交際費支出に補助金（subsidies）をつけてやるようなものであり、租税負担の公正な配分が損なわれることにもなりかねないからである。現に企業の交際費支出は年を負ってますます増加の一途をたどっており、消費倫理の上からもとかく批判を浴びているところである。このようなことから、税制面では、租税特別措置法として、企業の交際費支出については、原則としてこれを認めないこととし、これにより冗費の抑制と企業の社内留保の促進を図ることとしているのである（措法 61 条の 4）」（武田・脚注(3)363・364 頁）。
- (6) 要件の分類及び基本的な内容については、吉牟田勲「交際費の損金性、冗費性の分析と課税方式のあり方」『日税研論集 Vol.11』日本税務研究センター（平成 2 年）27・28 頁に依った。詳しくは、拙稿「文理解釈等に基づく交際費等の該当要件の再考察－萬有製菓事件（東京地判平 14.9.13・東京高判平 15.9.9）－」税大ジャーナル 34 号 47 頁参照。
- (7) 東京地判昭和 50 年 6 月 24 日（行政事件裁判例集 26 巻 6 号 831 頁）。
- (8) 東京地判平成 14 年 9 月 13 日（税務訴訟資料 252 号順号 9189）。

- (9) 東京高判平成 15 年 9 月 9 日 (高等裁判所民事判例集 56 卷 3 号 1 頁)。
- (10) 谷口教授は、「三要件説の方が法文の文言により忠実な見解といえよう。」と述べておられる (谷口勢津夫『税法基本講義〔第 7 版〕』弘文堂 (2021 年) 468 頁)。また、増田教授は「租税法主義の視点からすると、行為の形態の要件を加えた 3 要件により交際費の範囲を確定することを法が要求していると解するのが合理的であろう。」(増田英敏「税法上の交際費等の意義とその判断要件—萬有製薬事件」税務事例 36 卷 2 号 6・7 頁)と、大淵教授は「文理に即した忠実な解釈として妥当である」(大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第 II 卷』税務経理協会 (平成 26 年) 251・254 頁)として三要件説を支持しておられる。また、松沢教授は早くから三要件説を唱えておられた (松沢智『新版租税実体法—法人税法解釈の基本原理解』中央経済社 (平成 11 年) 322 頁)。拙稿・脚注(6)14 頁。
- (11) 東京地判昭和 55 年 4 月 21 日 (行政事件裁判例集 31 卷 5 号 1087 頁)、東京地判昭和 56 年 4 月 15 日 (税務訴訟資料 117 号 4 頁)、東京地判昭和 57 年 8 月 31 日 (行政事件裁判例集 33 卷 8 号 1771 頁)。
- (12) 大淵・脚注(10)263 頁、宮本十至子「従業員等に対する『感謝の集い』の交際費等該当性」税研 35 卷 4 号 156 頁、拙稿・脚注(6)11 頁。
- (13) 大淵教授は、「交際費課税が冗費濫費を抑制して内部資本の充実を図るという制度の趣旨に鑑みれば、かかる解釈は文理にも制度の趣旨目的にも則した合理的解釈であるというべきである。」と述べておられる (大淵・脚注(10)263 頁)。
- (14) 岡本弘嗣「交際費課税の目的と措置法第 62 条第 3 項 (定義規定) の解釈」税法学 423 号 4・5 頁、宮本・脚注(12)157 頁。なお、松沢教授は、「会社の全従業員 (役員を含めての意、以下同じ) を対象に支出されるものは、給与か福利厚生費に限られるものであって、全従業員に対しては『交際』とか『接待』するとかの観念が入る余地は社会通念上全く存在しないといわねばならない。全従業員に対し『慰安』や『贈答』することは、福利厚生費の範疇であって、交際費等の問題ではない。従来考え方は、これを全く看過し誤っている。会社がその使用する全従業員と事業遂行上

- “交際”するということとはあり得ないというべきである。」「企業に従事する全従業員の福利厚生のための支出であれば、本来、その支出を抑制する必要はないといわねばならぬ。」「福利厚生」の目的で全従業員を対象に支給されたものであれば、金額の多寡を問わぬといわねばならぬ。」(松沢・脚注(10)330、332、335 頁)と述べて、福利厚生費はそもそも交際費等には該当しないので、本除外規定については、「広告宣伝を内容としたり、福利厚生を内容としたり、会議または雑誌等の編集費、取材費というもの直接事業に関連して要する費用であって、その支出形態が交際費等の支出に類似しているということから、誤解を避けるために注意的に除外した確認規定に過ぎないものと解すべきである。」(松沢・脚注(10)329 頁)と主張されている。
- (15) 最判平成 6 年 2 月 8 日 (税務訴訟資料 200 号 562 頁)、大阪高判平成 5 年 8 月 5 日 (税務訴訟資料 198 号 476 頁) 及び神戸地判平成 4 年 11 月 25 日 (判例タイムズ 815 号 184 頁) 並びに武田昌輔「総説」『認定賞与・寄附金・交際費等の総合的検討』財經詳報社 (平成 16 年) 35 頁。
- (16) さいたま地判平成 16 年 2 月 4 日 (税務訴訟資料 254 号順号 9549)。
- (17) 租税特別措置法通達 61 の 4(1)－1 において、福利厚生費は交際費等の範囲から除かれることが明示され、同通達 61 の 4(1)－10 において、上記以外で社内の行事に際して支出される金額のうち福利厚生費に分類されているものが例示されている。
- (18) 武田・脚注(15)4・20 頁。
- (19) 最判平成 6 年 2 月 8 日 (税務訴訟資料 200 号 562 頁)、大阪高判平成 5 年 8 月 5 日 (税務訴訟資料 198 号 476 頁) 及び神戸地判平成 4 年 11 月 25 日 (判例タイムズ 815 号 184 頁) 参照。
- (20) 武田・脚注(15)20 頁。
- (21) 品川芳宣「従業員等に対する慰安旅行費用の交際費等該当性」税研 33 卷 4 号 101 頁。
- (22) 一高龍司「従業員等の慰安行事に要した費用の交際費等該当性」ジュリスト 1531 号 187 頁。
- (23) 宮本・脚注(12)157 頁。