

フリッジ・ベネフィット課税の研究

〜米国の課税体系との比較を中心として〜

木 本 聡 子

〔税務大学校
研究部教授〕

目次

第一章 序論……………五

第二章 米国の課税体系……………一〇

第一節 内国歳入法典におけるフリンジ・ベ

ネフィットの課税根拠規定……………二

第二節 米国におけるフリンジ・ベネフィッ

ト課税の変遷……………三

1 一九七五年の財務省規則検討草案……………四

2 一九七七年の税制改革青写真……………六

3 一九八四年の包括的改正……………七

4 一九八四年の財務省提案……………二

5 一九八五年の税制改正案……………七

6 一九八六年の税制改革法……………九

7 一九八六年の税制改革法以降のフリ

ジ・ベネフィット課税の改正……………三

8 フリンジ・ベネフィット課税に係る財

務省規則の制定……………三

第三節 米国におけるフリンジ・ベネフィッ

ト課税……………三

1 特に規定が設けられて全面的に課税と

されているもの……………三

2 金額等に制限が設けられた上で非課税

とされているもの……………四

3 全面的に非課税とされているもの……………五

4 課税の繰延べが認められているもの……………六

第三章 我が国の課税体系……………六

第一節 所得税法におけるフリンジ・ベネフ

ィットの課税根拠規定……………八

第二節 我が国におけるフリンジ・ベネフィ

ット課税の変遷……………八

1 昭和三五年の政府税制調査会答申……………八

2 昭和三八年の政府税制調査会答申……………八

3 昭和四〇年の所得税法の全文改正……………八

4	所得税基本通達によるFRINGE・ベネフィット課税の整備……………	六七
	第三節 我が国におけるFRINGE・ベネフィット課税……………	九〇
1	特に規定が設けられて全面的に課税とされているもの……………	九一
2	金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの……………	九
3	全面的に非課税とされているもの……………	一〇三
4	課税の繰延べが認められているもの……………	一四
	第四章 まとめ……………	一七

第一章 序論

近年、金銭以外の形態による給与、即ち、フリンジ・ベネフィット (Fringe Benefits)⁽¹⁾ を勤務の対価として支給する傾向が顕著になってきている。これを我が国の平成三年の従業員一人平均一か月当たりの労働費用 (現金給与十フリンジ・ベネフィット) について見ると、労働費用に占めるフリンジ・ベネフィットの割合は、約二〇%にも上つて⁽²⁾いる。また、その内訳を見ると、法定福利費 (健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労働者災害補償保険等従業員に対する社会保険料の雇用者負担分)、法定外福利費 (住居に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用、食事に関する費用、医療・保険に関する費用等)、退職金等の費用等、非常に多岐に渡っている。これらの費用を昭和六〇年 (一九八五年) と平成三年 (一九九一年) の6年間で比較してみると、現金給与が一・二五倍にとどまっているのに対し、法定福利費は一・四〇倍、法定外福利費は一・三三倍、退職金等の費用は一・三一倍となっており、フリンジ・ベネフィットの伸びが現金給与の伸びを上回っている。

労働費用総額に占めるフリンジ・ベネフィットの割合が増大している傾向は、我が国のみならず、米国、イギリス、ドイツ、フランス等の欧米各国でも同様である⁽³⁾。

このようなフリンジ・ベネフィットは、次のような従業員、雇業者の双方の理由から、今後ますます増大していくものと考えられる⁽⁴⁾。

まず、従業員側の理由として、①フリンジ・ベネフィットが課税されないか、或いは課税上優遇されること⁽⁵⁾から、

フリンジ・ベネフィットの形態で得る所得部分を増加させることで、従業員の総報酬額に対する平均又は限界税率を軽減できること、②例えば、職場に近接した住宅の提供、会社が提供する車両の利用、大都市において無償で使用できる駐車場の提供、事業所内の食堂施設等は、従業員に対してより快適な環境を与えることとなること、③従業員が所得補償・ベネフィット等の社会保障・ベネフィットを得られる場合には、給与賃金の代わりにフリンジ・ベネフィットを多く得る傾向にあること、④例えば、社内における役員専用のレストランにおける食事や、運転手付の自動車の利用などによって、社内或いは社会的地位を誇示することができることが挙げられる。

次に雇用者側の理由として、①フリンジ・ベネフィットが課税上優遇されている場合には、すべての報酬を現金で支払うよりも少ない支出で同等の税引後報酬を従業員に支払うことができるので、報酬にかかる総費用を削減することができること、②フリンジ・ベネフィットは、例えば、成績優秀又は特定の職種の従業員に対する褒賞の手段として、あるいは新規従業員の確保のために利用できること、③フリンジ・ベネフィットは、従業員を会社に隷属させることができること（これは、従業員研修に力を入れている会社では特に重要な点である）、④例えば、従業員が従業員持株制度に参加することによって、生産性の向上に刺激が与えられること、⑤例えば、社有車等は、当然に報酬の一部として提供されるものだという従業員の期待と一致していることが挙げられる。

このようにフリンジ・ベネフィットが増大することにより生じる問題点として、次のようなことが考えられる。⁽⁶⁾

まず第一に課税ベースの浸食の問題がある。フリンジ・ベネフィットが課税上優遇されることにより、課税ベースは浸食され、仮に報酬が完全に課税される現金給与の形で支払われるか或いはフリンジ・ベネフィットが正規に課税される場合に比較して、税収は減少することとなる。このことは、政府に所得税率を引き上げさせる動機となり、そ

れによって納税者になお一層フリンジ・ベネフィットを利用するインセンティブを与えることとなる。

第二に租税回避の問題がある。課税上優遇されるフリンジ・ベネフィットの増大は、納税者に租税回避の機会をより多く与える。雇用者と従業員にフリンジ・ベネフィットを課税当局に報告すべき法的義務がある場合にその報告を怠れば、脱税が可能である。しかし、実際問題として、これらの報告を強制的に要求することは困難であり、そのことによって生じる脱税を防ぐことは、課税当局に膨大な費用を負担させる結果となる。

第三に、公平性の問題が挙げられる。公平性には、同等の担税力を有する納税者は同額の税金を負担すべきであるという水平的公平及び高所得者はより高額の税を負担すべきであるという垂直的公平がある。フリンジ・ベネフィットが課税上優遇されることにより、雇用者から現金で報酬を受け取るよりもフリンジ・ベネフィットで受け取る方が給与所得者に有利に働くことになれば、フリンジ・ベネフィットを享受し易い大企業に勤務する者とそうではない中小企業に勤務する者との間の格差はますます拡大し、水平的公平は阻害される。また、フリンジ・ベネフィットは一般に高給従業員の方が享受し易いが、これらが適切に課税されないと累進性が損なわれることとなり、垂直的公平は阻害される。

第四に資源配分の問題がある。特定の財やサービスがフリンジ・ベネフィットとして提供される場合には、生産高と価格に影響を与えることになる。即ち、フリンジ・ベネフィットとして典型的に供給される特定の財やサービスに対する課税上の優遇措置は、過剰消費に拍車をかけることとなる。そのような過剰消費は、消費のパターンを歪め、そのような財やサービスの価格は、通常、上昇することとなる。

以上のような問題点があることを考えると、フリンジ・ベネフィットに対して適正な課税を行うことは、今後ますます

ます重要な課題となつていくことと思われる。

そこで、フリンジ・ベネフィットに対してどのような課税を行うのが望ましいのか、課税のあり方を検討するため、本稿では米国のフリンジ・ベネフィットの課税体系を取り上げ分析することとする。米国は、我が国の所得税法第三六条と同様、内国歳入法典第六一条の一般的な総所得金額の規定においてフリンジ・ベネフィットを含めていること、また、我が国よりも先んじてフリンジ・ベネフィット課税について見直しを行ったことから、米国におけるフリンジ・ベネフィットの課税体系を考察することは、我が国のフリンジ・ベネフィット課税のあり方を議論していく上で資するところが大きいものと思われ⁸⁾る。

本稿では、フリンジ・ベネフィット課税のあり方について、米国における取扱いと我が国における取扱いの比較に重点を置き、次のように考察することとした。

第二章において、米国の内国歳入法典におけるフリンジ・ベネフィットの課税根拠規定、一九七五年から現在に至るまでのフリンジ・ベネフィット課税の変遷及び現行のフリンジ・ベネフィット課税の体系を中心に考察する。

第三章において、我が国の所得税法におけるフリンジ・ベネフィットの課税根拠規定、フリンジ・ベネフィット課税の変遷及び現行のフリンジ・ベネフィット課税の体系を中心に考察する。

第四章において、第二章及び第三章において考察してきたことを参考に、フリンジ・ベネフィット課税のあり方について、若干の提言を行う。

〔注〕

(1) フリンジ・ベネフィットは、租税法上、確固たる定義はないが、一般的には「現金給与以外に、雇用契約又はこれに準ずる関係に基づき、非独立的に提供された人的役務の提供の対価として雇用者から受け取る個人的利益」と考えられ、我が国所得税法第三六条においては「経済的利益」と定義付けられている。一般的には住宅の貸与、会社の保養施設、低利の融資、食事の提供、社会保険料の雇用者負担分、年金に関する費用等がフリンジ・ベネフィットに該当すると考えられている。

(2) 平成三年の従業員一人平均一か月当たりの労働費用四五九、九八六円のうち、現金給与総額三八二、五六四円(構成比八三・二%)、現金給与以外の労働費用は七七、四二二円(構成比一六・八%)となっている(労働省『平成六年版 労働白書』二五八頁)。

(3) 米国、イギリス、西ドイツ、フランスにおける労働費用総額に占めるフリンジ・ベネフィットの割合の変化は以下のとおりである。

国名	年	一九七三年	一九八四年
米 国		一三・五%	二七・三%
イギリス		一一・六%	一六・九%
西ドイツ		二〇・〇%	二二・七%
フランス		二八・〇%	三三・〇%

(注) 米国は、一九七二年と一九八八年の数値である。

(出典) 米国：一九七二年は労働省“Handbook of Labor Statistics”

一九八八年は商務省“Statistical Abstract of the United States”

その他：E.O統計局“Labor Cost in Industry”

(4) OECD, The Taxation of Fringe Benefits 1988, at 11—14

- (5) 課税当局が特定のフリンジ・ベネフィットを課税優遇する理由としては、①フリンジ・ベネフィットの提供が政策目標と一致している限り、政府はその遂行を促進するために租税の歳出を進んでしようとする、②例えば、共用の食堂やリクレーション施設等、フリンジ・ベネフィットが従業員労働条件の一部を構成するとみなされるならば、政府はそのような給付を従業員の課税所得の一部とは見なしにくいこと、③フリンジ・ベネフィットへの課税が多大な行政費用を伴う場合や、恣意的な方法でしかなしえない場合には、そのようなフリンジ・ベネフィットは課税ベースから除外されることが考えられぬ (Ibid., at 14)。
- (6) Ibid., at 15-16
- (7) 我が国の平成三年の労働費用の各項目について規模間格差を見ると、従業員五、〇〇〇人以上の規模の企業の金額を一〇〇とした場合の従業員三〇〇九九人規模の企業の比率は、現金給与は六四・八、法定福利費は七二・九であるのに対し、法定外福利費は三二・三(内住居に関する費用一〇・三、医療・保険に関する費用八・四、食事に関する費用三三・四、財形奨励金等の費用一四・〇等)、退職金等の費用は二二・六となっており、大企業と中小企業間の格差は歴然としている(労働省『平成六年版 労働白書』二五九頁)。
- (8) 梶 光彦「フリンジ・ベネフィット課税の研究―ドイツ、イギリス及びフランスの課税体系との比較を中心として―」(税務大学校論叢24)は、ヨーロッパ諸国と我が国のフリンジ・ベネフィット課税の比較検討を行っている。本稿はこの論文に引き続いて、米国と我が国のフリンジ・ベネフィット課税の比較検討を行うものである。

第二章 米国の課税体系

第一節 内国歳入法典におけるフリンジ・ベネフィットの課税根拠規定

米国のフリンジ・ベネフィットの課税根拠は、内国歳入法典第六一条の総所得金額の規定に求められる。同条は、内国歳入法典及び他の連邦法の明文の規定によって総所得金額から除外されるものを除き、「総所得金額は、源泉の如何を問わず全ての所得を意味し、以下の項目を含むがこれらには限定されない。」とし、第一項「手当、手数料、フリンジ・ベネフィット及び類似の所得項目を含む役務提供の対価」に明示的にフリンジ・ベネフィットを規定している⁽¹⁾。また、同条を受けた財務省規則§ 1.61-2(c)では、「総所得金額は、現金、財産又は役務によるかどうかを問わず、一切の形式によって実現された所得を含む。したがって、総所得金額は現金のみならず、役務、食事、住宅、株、その他の財産の形式によっても実現された役務提供の対価がフリンジ・ベネフィットであるが、具体的には、雇用者が提供する自動車、雇用者が提供する飛行機のフライト、民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライト、雇用者が運営する食堂での食事、休暇、従業員割引、雇用者が提供するカントリークラブ等のメンバーシップ、観劇券やスポーツ・イベントの入場券等が挙げられる (Treas. Reg. § 1.61-2(a))。そして、フリンジ・ベネフィットが、①内国歳入法典及び他の連邦法の明文の規定によって総所得金額から除外されず、②従業員によって負担されない場合には、フリンジ・ベネフィットの適正市場価格 (Fair Market Value; 以下「FMV」という。) が従業員の総所得金額に含まれる。フリンジ・ベネフィットの FMV は、第三者取引において特定のフリンジ・ベネフィットに対して支払われる金額である (Treas. Reg. § 1.61-2(b))。

内国歳入法典第六一条で列挙された項目の第一番目に役務提供の対価として手当、手数料と並んでフリンジ・ベネフィットの文言があることから、フリンジ・ベネフィットが総所得金額に含まれることは明らかであるが、このフリンジ・ベネフィットの文言は「一九八四年赤字削減法」により挿入されたものである。

それでは、一九八四年以前の内国歳入法典においては、フリンジ・ベネフィットは総所得金額に含まれていなかったのだろうか。

そこで、一九五四年内国歳入法典の前身である一九三九年内国歳入法典の総所得金額の規定である第二二条の規定ぶりを見てみると、「総所得金額には、種類及び支払い形式の如何を問わず、利得、利益及び給与賃金或いは人的役務（州、その政治的補助機関或いはこれらの一以上の局や代理機関の公務員或いは従業員としての人的役務を含む。）に対する報酬による所得、自由職業所得、貿易・事業・商業による所得、動産・不動産の如何を問わず、財産の売却或いは処分による所得、財産の所有、使用又は財産上の権利から生じる所得、利子、賃貸料、配当、証券或いは利得若しくは利益を目的として営まれる取引による所得その他所得源泉の如何を問わず、あらゆる源泉から生じる所得が含まれる。」とされていた。一九五四年内国歳入法典第六一条も、一九三九年内国歳入法典第二二条も、「フリンジ・ベネフィット」の文言の有無は別として、所得源泉の如何を問わず、あらゆる源泉から生じる所得が含まれるとしていることから、「フリンジ・ベネフィット」の文言の挿入をもってフリンジ・ベネフィットの課税が創設的に規定されたと解するのは相当ではなく、むしろ確認規定として挿入されたと解するのが相当であろう。

内国歳入法典第六一条の総所得金額をできるだけ広範囲に捉えようとする考え方は、連邦最高裁判所によっても支持されている。連邦最高裁判所は、(3)スミス事件で、一九三九年内国歳入法典第二二条は、報酬として従業員に提供さ

れたあらゆる経済的或いは金銭的ベネフィットを総所得金額に含むという広範なものであるとし、また、グレンジャーグラス事件⁽⁴⁾で、「議会は、課税対象となる収入の源泉にいかなる制限も設けないし、その本質にいかなる制限的な表示もしない。そして当裁判所は、特定の免税となる利得を除き、全ての利得に課税するつもりであるとの議会の解釈を支持する。」と判示した。

〔注〕

- (1) 広い意味で「所得」とは、納税者に収入された全ての富で、資本の単なる回収や未実現の価値の増加以外のものを言う。したがって、所得は、「利益 (gain)」である殆ど全てのものを含む (CCH, Standard Federal Tax Reporter, 1993, at 18,008)。
- (2) 第六一条に規定されている第二項以下の項目は以下のとおりである。
 - ② 事業所得、③ 資産取引から生じる利得、④ 利子、⑤ 賃貸料、⑥ 権利使用料、⑦ 配当、⑧ 離婚扶助料及び別居手当、⑨ 年金、⑩ 生命保険及び養老保険契約から生じる所得、⑪ 退職年金、⑫ 債務免除益、⑬ パートナーシップによる所得、⑭ 被相続人にかかると所得、⑮ 相続財産若しくは信託財産の権利から生じる所得
- (3) *Commissioner v. Smith*, 324 U.S. 177, 181 (1945)
- (4) *Commissioner v. Glenshaw Glass Co.*, 348 U.S. 426, 429-30 (1955)

第二節 米国におけるFRINGE・ベネフィット課税の変遷

米国におけるFRINGE・ベネフィット課税の歴史は、大きく2つの時代に分けられよう。一つは、一九七五年から

一九八四年までの、非課税と取扱われていたフリンジ・ベネフィットをいかに条文化するかに努力が傾けられた時代、もう一つは、一九八四年以降の、必要以上に拡大してしまった非課税のフリンジ・ベネフィットの条文をいかに削減するかに努力が傾けられた時代である。

1 一九七五年の財務省規則検討草案

フリンジ・ベネフィットの課税問題が議論され始めたのは、ケネディー政権の時代の一九六〇年初頭にまで遡るが、本格的な議論が開始されたのは、一九七五年九月五日にフォード政権下の財務省が「フリンジ・ベネフィットに関する規則検討草案」⁽²⁾を提案してからであろう。本草案は、内国歳入法典に条文化されていないフリンジ・ベネフィット⁽³⁾の取扱いについての最初の包括的な規則案であるという意味で注目に値する。

この草案が提出された背景には、産業の発展に伴い、労働者の労働条件が複雑化していく中でフリンジ・ベネフィットが急増してきたことがある。しかし、一般的なフリンジ・ベネフィットの課税ルールはなかなか確立されず、同じ状況にある納税者間で課税が異なるという状況がでてきた。また、内国歳入法典第六一条の総所得金額の規定は非常に包括的で、個々の状況に応じた課税ルールを明らかにしていなかった。そのためフリンジ・ベネフィットに対する課税は、専ら判例と実際の執行の積み重ねによっていた。そこで同草案は、混乱し、不確実なフリンジ・ベネフィット課税を整理し、できるだけ先例に合致し、公平な課税となる課税ルールを明らかにしようとした。

同草案を起草するにあたっては、①過去六二年間の経験を尊重し、従来から一般的に課税されていなかったもの及び課税すべきでないと考えられるものは課税しないこと、②内国歳入法典第六一条の総所得金額の規定は包括的

であるが、課税しないことが実際的なものには課税しないこと、③高額所得者は、食事や住居といった非課税のフリッジ・ベネフィットを多数享受しているので、例えば、航空会社の一般従業員が空席を利用して搭乗したことによるフリッジ・ベネフィットを課税するのは不公平である。むしろ、所得に比例するようなフリッジ・ベネフィットを全ての納税者の所得から除外することが、より効率的で効果的な課税システムに資することとなる。そこで、課税システムの完全性の維持という原則を侵すことにはなるが、高額所得者と同様に中低階層所得者にも課税されないフリッジ・ベネフィットを享受させること、④フリッジ・ベネフィットの評価は困難であり、評価の必要性が税法を複雑にしていること、⑤所得税の徴収は、その殆どを源泉徴収制度に依存しているが、全てのフリッジ・ベネフィットを源泉徴収制度の中に組み込んだ場合、同制度の執行が危うくなる恐れがあること、⑥遡及して課税することはしないことを考慮し、課税システムの完全性を脅かすようなフリッジ・ベネフィットのみを課税することとした。

同草案では、フリッジ・ベネフィットの課税の一般ルールとして、フリッジ・ベネフィットが、①雇用者の通常の取引や業務の中で提供され、追加的な費用がかからず且つフリッジ・ベネフィットの提供が高給従業員だけに限定されていない場合、及び②少額のフリッジ・ベネフィットである場合には、当該フリッジ・ベネフィットは非課税とすることとした。そして、航空会社従業員及び旅行代理店従業員の飛行機や鉄道の無料パス、雇用者が提供する無料のフライト、商店従業員等の従業員割引、安全上の理由から提供されるベネフィット（深夜のタクシー代やボディーガード）、業務上提供される自動車、会社のガレージでの無料駐車、秘書に私信をタイプしてもらうこと、法律事務所によって支払われる弁護士協会の会費、海外での授業料無料のアメリカンスクール等の一二の非課税項

目の例が列挙されている。

しかし、この規則に対しては、業界・企業・労組が課税強化に繋がる⁽⁴⁾として反対し、また、フリンジ・ベネフィットの課税強化に賛成する者の間でも「中低階層所得者に課税されないフリンジ・ベネフィットを享受させることによって垂直的公平が達成される。」という基本的前提がそもそも疑問であるし、また行政の便宜に偏して非課税項目も寛大すぎる⁽⁵⁾として猛烈に反対した。こうして財務省は、一九七六年一月にこの検討草案を撤回せざるをえなかつた。⁽⁶⁾

続いて、議会は一九七八年に「現状凍結法」を制定し、議会の責任においてフリンジ・ベネフィット課税に対する統一の基準を制定することとし、財務省に対し一九八三年一月三十一日まではフリンジ・ベネフィットに対する一切の規則制定を禁止した。⁽⁷⁾

2 一九七七年の税制改革青写真

財務省が議会によって規則制定を禁止された最中の一九七七年一月一七日に、カーター政権下の財務省は「抜本的税制改革のための青写真」⁽⁸⁾を公表した。

同案は現行税制について、「特別控除や所得除外項目が増えすぎて、税制が極端に複雑化した結果、税制そのものが公平ではなくなり、税制に対する納税者の信頼が無くなっている。また、税法がある特定の納税者を優遇しているため、資源配分が歪められ、効率的な経済活動が阻害されている。」と認識し、税制の基本に立ち返って、公平・効率・簡素化を目標に現行税制を抜本的に再検討した。

同案は、モデル税制として、包括的所得課税とキャッシュ・フロー課税を提案しているが、そのいずれの課税シ

システムにおいても、全ての客観的なF M Vを有するフリンジ・ベネフィットは、総所得金額に含まれるべきであるとしている。同案は、個々のフリンジ・ベネフィットの具体的な課税方法、執行上の評価の困難性や所得に含めることによる簡素化の効果には特に言及していないが、例えば、年金プランに対する雇用者拠出金を、支払われた時点で従業員の総所得金額に算入すべきことは求めないが、従業員に利益が帰属する限度で年金プランへの投資利益を総所得金額に含めることを求めている（投資利益の残額は、雇用者の所得となる）。さらに、従業員は、フリンジ・ベネフィットを受け取った時に、既に従業員や雇用者が課税されている投資利益に対応するベネフィットを含め、その全額から従業員拠出分を控除したものを総所得金額に含める。このようにして、従業員が雇用者拠出金を総所得金額に含めたのと同じ効果が期待できるとしている。

このようにフリンジ・ベネフィットを全て総所得金額に含めて課税ベースを広げることによって、①非課税所得を大幅に削減し、税率を大幅に下げても現在と同程度の税収を得ることができる、②税率が低くなれば、税制を複雑にしている特別な除外や特別控除等の要因への圧力を減らすことが出来る、③その結果、より簡素化した形で水平的・垂直的公平が実現されるとしている。

3 一九八四年の包括的改正⁽¹²⁾

一九七八年の「現状凍結法」により財務省は一九八三年までは規則を制定することを禁止され、連邦議会が規則整備の責任を負うこととなったが、いっこうに規則は制定されず、その間に様々な弊害が生じていた。税務当局にフリンジ・ベネフィットの課税に対する明確なガイドラインがないため、同様の状況にある納税者の間で課税が異なる状況が生じていた。雇用者、従業員及び内国歳入庁（I R S）の3者の間でかつてないほど不公平感が高ま

り、混乱し、執行が困難になっていた。さらに、人々の間に「条文化されていないフリンジ・ベネフィットは課税されない。」との一般的な認識が形成されていた。また、雇用者が非課税のフリンジ・ベネフィットを提供することに対して何らかの手段が講じられないと、所得税の課税ベースが縮小し、現金で報酬を得ている者とそうでない者との間で税負担に差が出ることや、社会保障税の課税ベースが縮小して社会保障制度の存続を危うくしてしまうと見込まれた。さらに、異なる業種での従業員間及び雇用者間でも不公平感が高まり、税制に対する信頼が失われることが予想された。⁽¹³⁾

この様な状況を続けることはできないと判断した連邦議会は、一九八四年七月一八日の「一九八四年赤字削減法」⁽¹⁴⁾により、内国歳入法典第六一条(a)(1)の総所得金額の規定の役務提供の対価に「フリンジ・ベネフィット」の文言を挿入し、非課税とされるフリンジ・ベネフィット以外は課税対象となることを明示的に示すとともに、第一三二条を創設して非課税となるフリンジ・ベネフィットを明確化した。これにより一九七八年の規則制定禁止以来不明確となっていたフリンジ・ベネフィットに対する課税ルールが整備された。⁽¹⁵⁾ 同法の改正は、未だ部分的な改正とはいえず、将来のフリンジ・ベネフィットに対する包括的なアプローチに向かつての第一歩を記したものと見えよう。⁽¹⁶⁾

「一九八四年赤字削減法」でのフリンジ・ベネフィットに関する規定の主な改正は以下のとおりである。

(1) 内国歳入法典第一三二条「ある種のフリンジ・ベネフィット」の創設

① 追加的な費用がかからないサービス

追加的な費用がかからないサービスの価値は、従業員の総所得金額に含まれない。追加的な費用がかからな

いサービスとは、一般の顧客が購入しなかったために余剰として残ったサービスをいい、例えば航空会社の空席搭乗、電話会社社員の電話利用等をいう。

追加的な費用がかからないサービスの除外には、無差別規則^(IT)の適用がある。

② 適格従業員割引

従業員^(IS)が、雇用者が一般の顧客に提供している財やサービスを割引価格で購入した場合、その割引は総所得金額に含まれない。ただし、投資目的で保有される個人的な財や不動産には、除外は適用にならない。適格従業員割引は、価格の値引きでも、現金の払戻しでもいずれでもよい。

適格従業員割引の除外には、無差別規則の適用がある。

③ 労働条件FRINGJ・ベネフィット

仮に従業員自身が財やサービスの支払いをしたとしたならば、その費用が必要経費として控除できるような場合、当該財やサービスの価値は労働条件FRINGJ・ベネフィットとして総所得金額に含まれない。例としては、業務上の自動車や航空機の使用、雑誌購読料、安全上の理由でのボディガードや自動車の使用、OJTのための費用や旅費、事業所外でのテスト・評価のための自社製品の提供、雇用者の事業所或はその近辺にある駐車場の使用、自動車セールスマンの自動車のデモンストラーション用の使用等がある。

労働条件FRINGJ・ベネフィットの除外には、駐車場の場合を除き、無差別規則の適用はない。

④ デ・ミニマス FRINGJ・ベネフィット

FRINGJ・ベネフィットとなる財やサービスの額が僅少で、課税が不合理または実務上不可能な場合には、

その価値は総所得金額に含まれない。例としては、時々の秘書による私信のタイプ、時々のコピー機の個人使用、月一五ドル以下の交通機関の定期券、時々のカクテル・パーティ、会食やピクニック、残業時のタクシール金や夕食代、伝統的に行われる誕生日や祝日に際しての安価な贈答品（現金は除く）、時々のお観劇券やスポーツ・イベントの入場券、コーヒーやドーナツ、市街電話、病氣見舞い、重要な業績や家族の災難時の特別な事情における花、果物、本等の贈り物、事業所或いはその近辺にある食堂⁽¹⁹⁾等がある。

デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットの除外には、食堂の場合を除き、無差別規則の適用はない。

⑤ 雇用者の敷地内にある体育施設

雇用者の敷地内にある体育施設（プール、体育館、テニスコート、ゴルフコース等）の利用による価値は、総所得金額に含まれない。体育施設は事業所に設置されている必要はないが、雇用者の敷地内になければならない。カントリークラブ等のメンバーシップの提供には、原則として除外の適用はない。

(2) 内国歳入法典第一一七条「奨学金」への規定の追加

財務省規則 § 111.13(c) に規定されていた授業料減額の規定に代えて、内国歳入法典第一一七条に、教育機関に勤務する従業員に対する適格授業料減額（現金での授業料支払いを含む。）は総所得金額に含まれないという規定が追加された。

適格授業料減額の除外には、無差別規則の適用がある。

(3) 内国歳入法典第一二五条「キャプテリアプラン」の改正

従来の内国歳入法典第一二五条のキャプテリアプランの定義は、非課税のベネフィット又は現金を含む課税

されるベネフィットからなる二以上のベネフィットからの選択となっていたが、非課税のベネフィットが選択されるのが圧倒的であったため、定義を改めて、現金又は内国歳入法典で非課税とされているフリンジ・ベネフィット（奨学金及びフェロシップ、教育費援助、ある種のフリンジ・ベネフィット、通勤サービスを除く。）の中から選択するとした。

一九八四年の財務省提案

一九七五年から一九八四年までの議論が、フリンジ・ベネフィットを総合的に課税するという観点から、非課税となるフリンジ・ベネフィットの基準の確立、具体的な非課税項目の条文化等に力点が置かれていたのに対し、一九八四年一月二七日にレーガン大統領の要請を受けた財務省が公表した「公平、簡素化及び経済成長のための税制改革」⁽²⁰⁾は、専ら非課税項目及び受益範囲の削減に力点を置いている。

(1) 提案の背景⁽²¹⁾

現行税制には過去三〇年の間に種々雑多な所得控除、課税除外、所得調整、税額控除等の優遇措置が導入された結果、非常に複雑なものとなると同時に、課税ベースが大きく浸食された。そのことよって失われる税収の損失を補うため、個々の納税者は高い限界税率を負担しなければならなくなっている。その結果、貯蓄と投資が抑制され、納税者は勤労意欲をそがれ、経済成長率は低下した。

また、種々の課税上の特典は、特定の者のみに恩恵を与えるので、これに該当しない一般の納税者の間には、不公平感が助長された。その結果、納税者の納税意欲と税制への信頼や自発的な協力はひどく低下してしまっ

このような状況を解決するため財務省は、より広い課税ベースにより低い税率を適用することによって、現行税法によるとほぼ同じ歳入をあげるといふ、所得税制度の根本的な改革と簡素化への提案を示した。

同提案では、特に政府予算規模の縮小、連邦補助の削減の観点からフリンジ・ベネフィットに対する改正に大きな比重が置かれている点が注目される。多くのフリンジ・ベネフィットが非課税となっているため、⁽²²⁾①税引後のフリンジ・ベネフィットの価格が引き下げられ、その消費が促進される、②退職年金や健康保険等の一種の公共サービスについては、雇業者や従業員に対して課税上の特典を設ける必要性があるが、そのような必要性のないフリンジ・ベネフィットにまで、課税上の優遇措置が拡大してきている。これは不公平であり、経済効率を低下させ、納税者に必要以上に高い限界税率を負わせることとなる、③非課税のフリンジ・ベネフィットが過剰消費されるため、資源配分を歪め、非課税のフリンジ・ベネフィットの価格を上昇させる、④課税システムの大原則である垂直的・水平的公平を阻害する、⑤仮に全ての納税者に平等にフリンジ・ベネフィットの除外が認められても現行の累進税制の下では高額所得者により多くの利益をもたらす、⑥課税ベースが浸食されるため、税収確保のために税率が高くなっている等の問題点がある。このような問題点を解決するためには、非課税とされているフリンジ・ベネフィットを他の所得と同様に課税することが必要である。

(2) フリンジ・ベネフィットに対する課税の改正の内容⁽²³⁾

課税ベースを広げ、税制を簡素化し、特別措置や濫用を排除するという観点から、財務省が提案したフリンジ・ベネフィットの改革案の内容は、①非課税措置の縮減及び②非課税措置の廃止に分けられる。

イ 非課税措置の縮減

(イ) 雇用者負担の健康保険料

現行法の下では、雇用者負担の健康保険料は全額非課税となっている。この非課税措置は、健康保険サービスを促進するという国の政策には合致しているが、課税上の無制限の優遇措置が健康保険サービスの過剰消費を生んでいる等の理由から、独身者については月七〇ドル（年間八四〇ドル）、世帯持ちについては月一七五ドル（年間二、一〇〇ドル）以下の部分のみに非課税額を縮減⁽²⁴⁾

ロ 非課税措置の廃止

(イ) 雇用者負担の団体生命保険料

団体生命保険を享受できる者とできない者（例えば、自営業者）との間に不公平を生じている等の理由から、①保険金額五〇、〇〇〇ドルに対応する保険費用、②その保険について従業員が支払った金額の合計額までを限度とした雇用者負担の団体生命保険料の除外は廃止

(ロ) 雇用者負担の五、〇〇〇ドルまでの死亡手当

①死亡手当を所得から除外することがこのような形態での報酬支払いを人工的に作りだしてしまふこと、②自営業者等には除外が適用されないこと、③現行税制の下では、相続人の家族に対して支払われる対価の性格が死亡手当なのか贈与なのかを巡って混乱があること等の理由から、雇用者負担の五、〇〇〇ドルまでの死亡手当の除外は廃止⁽²⁵⁾

(ハ) 雇用者による適格団体法律サービスプラン

現行法の下では、適格団体法律サービスプランにおいて無差別規則により雇用者が負担する適格団体法律

サービスプランの拠出金や、このプランの下で享受する法律サービスの価値は、総所得金額から除外されている。この除外は、法律サービスの過剰利用を促進し、しかも性質上、一部の者のみに利用され、特に高額所得者に有利である。一九八五年一月三十一日以後の課税年度から廃止が予定されているので、期限の到来をもって予定通り廃止

(二) 雇用者による扶養親族保育補助プログラム

現行法の下では、雇用者が無差別規則その他の要件を満たしたプログラム計画に基づいて提供する扶養親族保育補助費（従業員支援のための扶養親族に対する家事サービス費用を言う。対象となる扶養親族は、一五歳以下の者、肉体的精神的に障害がある者又は肉体的精神的に障害がある配偶者である。除外される金額は、独身者の場合には、従業員の稼得所得まで、夫婦の場合は、稼得所得の少ない方の者の金額までである。）は、総所得金額から除外されている。この費用は、雇用者によって負担された場合は、総所得金額に含まれず、従業員自身が負担した場合には所得控除ができるが、課税上の取扱いを所得控除に統一し、所得除外を廃止するのが適当である。

(三) 雇用者提供の通勤サービス

現行法の下では、無差別規則を満たすプランの下で、一定の大きさと利用条件を満たす車両による雇用者提供の通勤サービスは、非課税とされている。除外は自営業者には認められず、一九八五年一月三十一日以後の課税年度からは廃止が予定されている。この措置は、乗合自動車の利用を奨励することによる省エネ効果を狙って設けられたが、本当に省エネ効果に寄与しているか疑問があり、課税の公平と制度の簡素化か

ら、期限の到来をもって予定通り廃止

(ハ) 雇用者負担の五、〇〇〇ドルまでの教育費援助

無差別規則を満たすプランの下で雇用者が負担する五、〇〇〇ドルまでの教育費援助の除外は、一九八五年一月三十一日以後の課税年度から廃止される予定であるので、期限の到来をもって予定通り廃止⁽²⁶⁾

(ト) 雇用者によるキャフエテリアプラン

キャフエテリアプランは、無差別規則により雇用者が提供する現金及び法令上、非課税とされるベネフィットからなる2以上のベネフィットの中から従業員自身で特定のベネフィットを選択できるプランである。このプランの中から非課税とされるベネフィットを選択した場合は、総所得金額から除外されている。

このキャフエテリアプランは、一般的な税務会計上のルールから逸脱し、税法を複雑にし、非課税となるFRINGE・ベネフィットで報酬を提供する傾向を強める等の理由により廃止⁽²⁷⁾

(チ) 奨励株式オプション⁽²⁸⁾の特別措置

奨励株式オプションの場合、オプション取得時又は実行時は所得の発生は認識せず、オプションを実行して取得した株を売買した時にキャピタル・ゲイン税率での軽課課税を受ける(ただし、①オプション付与後2年以内に取得株式が譲渡されていない場合、及び②従業員が1年以上、その株式を保有している場合に限る)。このような取扱いは、高給従業員を過剰に優遇していると考えられるため、この取扱いを廃止し、原則どおりオプション実行時にFMVと払込価格の差を総所得金額に含めることとする。

(リ) 任意従業員相互共済組合、付加失業手当給付信託、塵肺信託⁽³⁰⁾の発生所得⁽³¹⁾

現行法の下では、任意従業員相互共済組合、付加失業手当給付信託、塵肺信託といった福利厚生制度の発生所得は非課税となっているが、これは従業員コストを一般大衆に負わしているに過ぎないので廃止

(ⅸ) 従業員報償

永年勤続、生産性向上、安全向上に対する動産による報償は、四〇〇ドルまでは贈与として従業員の総所得金額から除外できる。また、高給従業員を優遇しない恒久的な文書によるプランの場合には、当該プランがカバーする全ての報償の平均コストが四〇〇ドル以下ならば、一、六〇〇ドルまでは従業員の所得から除外できる。しかし、報償を課税上優遇しなければならない理由はなく、行政上の費用も高むので廃止⁽³²⁾

(ⅹ) 軍人手当

軍人がその役務や犠牲に対して適正な対価を受け取るのは当然であるが、フリンジ・ベネフィットの形態で報酬が支払われると、正確な報酬コストが把握できないことから、軍人の基本給与に加算して支給される住宅費、食費、戦闘手当、戦闘障害手当及び米国外での戦闘犠牲者の非課税の取扱いは廃止⁽³³⁾

(ⅺ) 司祭手当の一部として提供される住宅の賃貸価格

現行法の下では、聖職者の住宅の賃貸価格は非課税となっているが、特に聖職者だけを優遇する理由もないので、廃止

(3) フリンジ・ベネフィットの改正に期待される効果

本改正により大部分のフリンジ・ベネフィットに課税することになれば、非課税のフリンジ・ベネフィットで報酬を支払おうとする誘因がなくなり、大抵の報酬は現金で支払われることとなり、税法の執行は大いに簡素化

5 一九八五年の税制改正案

されると見込まれるとしている。

一九八四年一月に財務省が大統領宛に提出した税制改革案を受けて、一九八五年五月二八日、レーガン大統領は、「公平、経済成長及び簡素化のための大統領税制改正案」³⁴を發表し、税率の引下げと簡略化、租税特別措置の整理等によって公平な税制を実現しようとし、その一環としてフリンジ・ベネフィットについても見直しを行った。

(1) 改正案の背景

現行の税制は不公平かつ余りに複雑で、経済成長を妨げているため、米国民の圧倒的多数が不満を持っている。その不満が高まると、現行税制に対する国民の信頼がなくなり、税制の存続が危ぶまれ、ひいては国の諸機能を支える財政も危うくなる。そこで、公平かつ簡素で、資源配分に介入せず、経済成長をもたらすような税制を構築する必要がある。

改正案では、フリンジ・ベネフィットが非課税であることは、①税引後のフリンジ・ベネフィットの価格が引き下げられ、その結果、当該フリンジ・ベネフィットの過剰消費を生み出し、効率性を損ない、かつ人工的に高価格を形成することとなる、②フリンジ・ベネフィットは全ての人に利用されるものではなく、それによって受けるメリットは高額所得者ほど大きいので不公平である、③課税ベースが浸食されるため、税率が高くなることから、フリンジ・ベネフィットの非課税の取扱いは、雇用者が提供しないならば国が行うこととなるような社会政策目的に合致するものに限り、しかも従業員の健康と安定を高めるために幅広く、かつ無差別に供与されることを条件として認められるべきであるとしている。

(2) フリンジ・ベネフィットに対する課税の改正の内容

イ 非課税措置の縮減及び廃止

一九八四年の財務省提案では一三項目のフリンジ・ベネフィットの非課税措置の縮減及び廃止が提案されていたが、大統領案では半分を越える九項目を非課税に戻しており、以下の四項目の非課税措置の縮減及び廃止といった大幅に後退した内容となった。

(イ) 非課税措置の縮減

A 雇用者負担の健康保険料

現在、全額非課税となっている雇用者負担の健康保険料のうち、独身者については月一〇ドル（年間一一〇ドル）、世帯持ちについては月二五ドル（年間三〇〇ドル）以下の部分のみに非課税額を縮減。また、無差別規則の適用を厳格にした。

(ロ) 非課税措置の廃止

A 雇用者負担の五、〇〇〇ドルまでの死亡手当

B 雇用者提供の通勤サービス

C 従業員報償

ロ 統一的な無差別規則の創設

現行法の下では、個々の非課税のフリンジ・ベネフィットごとに、課税上優遇されている従業員グループの定義や無差別の範疇が異なる無差別規則が適用されているため、統一的でなく、明確な行政指針となっていない

い。そのため、納税者やIRSに不要な混乱が生じている。そこで、以下のような条件を満たす統一な無差別規則を規定し、団体生命保険、傷害健康保険、適格団体法律サービスプラン、教育費援助プログラム、扶養親族保育補助プログラム、キャプテリアプラン、ある種のフリンジ・ベネフィット、適格授業料減額及び福利厚生ファンドについて適用することとする。そして無差別規則を満たさない場合には、原則として、課税上優遇されている従業員グループのメンバーのみが除外を禁止される。

A 享受利益が無差別であること

課税上優遇されている従業員グループのメンバーがベネフィット・プランから得る利益が、その他の従業員が受ける利益の一二五%以下であること

B ベネフィットが無差別に利用できること

課税上優遇されている従業員グループのメンバーが享受できるベネフィットは、全ての他の従業員にも利用できること

6 一九八六年の税制改革法

レーガン大統領によって提案された一九八五年の改正案は、その後一九八六年一〇月二二日に「一九八六年税制改革法」⁽³⁶⁾として成立した。しかし、上記5の(2)のイで提案されていた法律改正は全て否決され、内国歳入法典第八九条に統一な無差別規則が設けられ、団体生命保険、傷害健康保険及び扶養親族保育補助プログラムに適用されることとなった他小幅な改正がなされただけだった。

(1) 統一な無差別規則の制定

統一的な無差別規則の下で、「適格テスト」及び「ベネフィットテスト」が規定された。「適格テスト」の要件は、①従業員の五〇%以上が高給従業員以外の従業員であること、②高給従業員以外の従業員の九〇%以上が、高給従業員の受ける最も高価なベネフィットの五〇%以上の価値を有するベネフィットを享受できること、③団体生命保険等が高給従業員のみが利用できるようなものでないことである。「ベネフィットテスト」の要件は、高給従業員以外の従業員に対するベネフィットの平均が、高給従業員に対するベネフィットの平均の七五%以上であることである。

(2) その他の改正事項

イ 一九八五年一月三二日以後の課税年度から廃止される予定だった教育費援助及び適格団体法律サービスプランが、一九八七年一月三一日まで延長された。また、教育費援助については、非課税とされる金額の上限が五、二五〇ドルに引き上げられた。

ロ 扶養親族保育補助プログラムについて、五、〇〇〇ドル（夫婦が別個に申告書を提出している場合は、二、五〇〇ドル）の非課税額の上限が設けられて非課税の取扱いが継続された。

ハ キャフエテリアプランについて、キャフエテリアプランの定義中、「非課税のベネフィット」が「適格ベネフィット」と改められた。適格ベネフィットとは、内国歳入法典の明文の規定で総所得金額から除外されているベネフィットである（奨学金及びフェロシップ、通勤サービス、教育費援助及びある種のFRINGING・ベネフィットは除く）。さらに、適格ベネフィットのみからの選択が追加された。

ニ 内国歳入法典第一三四条に「ある種の軍事ベネフィット」が創設され、適格軍事ベネフィットが総所得金額から除外された。

ホ 内国歳入法典第一一九条(d)に「教育機関の従業員の住宅」の規定が追加され、賃貸料が当該住宅のFMVの五%以上であれば所得の認定は行われないこととされた。

7 一九八六年の税制改革法以降のフリンジ・ベネフィット課税の改正

「一九八六年税制改革法」以降、フリンジ・ベネフィット課税については、いくつかの非課税規定の廃止・延長等があったのみで、特に大きな改正は行われていない。

このように、一九八四年の財務省提案に始まった米国のフリンジ・ベネフィット課税に対する大規模な改革の試みは、余り大きな成果もなく終結を迎えた。

(1) 非課税規定の廃止

「一九八六年税制改革法」で新設された内国歳入法典第八九条「統一的な無差別規則」は、雇用者に過剰な負担となり、執行が困難であること及びこの規則があるためにかえって高給従業員以外の従業員へのフリンジ・ベネフィットの供給が減少していると思われることから廃止⁽³⁷⁾され、団体生命保険等の各規定にあった従前の無差別規則が再度適用されることとなった。

また、「一九九〇年財政調整法」⁽³⁸⁾によって内国歳入法典第一一三条「軍人の除隊費用」、内国歳入法典第一二四条「通勤サービス」(一九八五年二月三十一日で期限切れ)及び内国歳入法典第四二二条「奨励株式オプション」が廃止された。

(2) 非課税規定の延長

適格団体法律サービスマン及び教育費援助の非課税規定の適用がそれぞれ、「一九九一年税制延長法」⁽³⁹⁾によって一九九二年六月三〇日まで、「一九九三年予算調整一括法」⁽⁴⁰⁾によって一九九四年一月三十一日まで延長された。

(3) 非課税項目の追加

イ 内国歳入法典第一三二条「ある種のフリンジ・ベネフィット」の非課税とされるフリンジ・ベネフィットの中に、「一九九二年エネルギー政策法」⁽⁴¹⁾により適格輸送フリンジ・ベネフィットが、「一九九三年予算調整一括法」により適格引越費用払戻が追加された。

ロ 内国歳入法典第一三四条「ある種の軍事ベネフィット」に、「一九八八年専門及びその他の予算法」⁽⁴²⁾により執行上の取扱いで非課税とされている軍人手当が適格軍事ベネフィットとして追加された。

8 フリンジ・ベネフィット課税に係る財務省規則の制定

米国では、立法によってフリンジ・ベネフィット課税の問題を解決しようとする一方、財務省規則の制定が可能となった一九八五年以降は、規則制定によるフリンジ・ベネフィット課税の整備も試みられてきた。

「一九八四年赤字削減法」によって、内国歳入法典第六一条(a)(1)に「フリンジ・ベネフィット」の文言が挿入されたこと及び第一三二条が追加されたことから、財務省は一九八五年一月七日に「フリンジ・ベネフィットの課税に係る暫定規則案」⁽⁴³⁾を発表し、課税及び非課税のフリンジ・ベネフィットの取扱いを明らかにした。

次いで財務省は、内国歳入法典第二七四条の同時記帳要件が廃止されたこと⁽⁴⁴⁾や、「暫定規則案」に対する公聴会で

の意見等を踏まえ、「暫定規則案」を全面的に改正し、一九八五年一月二三日に「FRINGJ・ベネフィットの課税及びある種のFRINGJ・ベネフィットの総所得金額からの除外に関する暫定規則」⁽⁴⁵⁾を公表した。これは、一九八五年から一九八八年までに提供されたFRINGJ・ベネフィットを対象とした。

FRINGJ・ベネフィットの課税に関する暫定規則 (Treas. Reg. § 1.61-2T) は、課税及び非課税となるFRINGJ・ベネフィットの例や、FRINGJ・ベネフィットが課税される者を規定するとともに、特に課税となるFRINGJ・ベネフィットの評価について詳しく規定している。財務省規則 § 1.61-2T は、FRINGJ・ベネフィットの評価の原則ルールと特別ルールを規定し、特別ルールは一定の条件の下で、雇用者が提供する自動車、雇用者が提供する通勤自動車、雇用者が提供する飛行機のフライト、民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライト及び雇用者が運営する食堂での食事といった特定のFRINGJ・ベネフィットについて適用される。特別ルールの下では、①雇用者が提供する自動車については、「年間リース価格 (Annual Lease Value) 以下「ALV」という。」及び「一マイル当たり標準マイレージュ率」、②雇用者が提供する通勤自動車については、片道一・五ドル、③雇用者が提供する飛行機のフライトについては、ターミナルチャージ、標準工業料金水準 (Standard Industry Fare Level) 以下「SIFL」という。マイレージュ率及び航空機乗数、④民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトについては、制限なしエコノミークラス運賃の最高価格の二五%、⑤雇用者が運営する食堂での食事については、食堂の直接経費の一五〇%を用いて評価できる。

ある種のFRINGJ・ベネフィットの総所得金額からの除外に関する暫定規則 (Treas. Reg. § 1.132-1T~8T) は、追加的な費用がかからないサービス、適格従業員割引、労働条件FRINGJ・ベネフィット及びデ・ミニマス

フリッジ・ベネフィットについて、それぞれの定義及び例、除外が適用になる「従業員」の定義、無差別規則の適用の有無等について詳細に規定している。また、雇用者の敷地内にある体育施設に関する規則、追加的な費用がからないサービス及び適格従業員割引についての業種制限の適用、雇用者が運営する食堂の取扱い及び無差別規則についても規定している。

さらに財務省は、「一九八五年予算調整一括法」⁽⁴⁶⁾及び「一九八六年税制改革法」の改正等を踏まえ、一九八九年七月六日に「フリッジ・ベネフィット」の課税及びある種のフリッジ・ベネフィットの総所得金額からの除外に関する最終規則⁽⁴⁷⁾を発表した。最終規則は、一九八九年以降の課税年度に提供されたフリッジ・ベネフィットに適用される。暫定規則及び最終規則は殆ど異なるところはないが、最終規則は暫定規則よりもより詳しく、暫定規則では回答していなかった事項（例えば、運転手サービスの評価、雇用者及び従業員共有の車両の評価、統一的な「報酬」の定義等）についても回答している。

[注]

- (1) Katz & Mankiw, How Should Fringe Benefits Be Taxed? 38 National Tax Journal, 37 (1985)
- (2) U.S. Department of the Treasury, Discussion Draft of Proposed Regulations on Fringe Benefits, September 5, 1975
- (3) 米国では、総所得金額に含まれないフリッジ・ベネフィットは内国歳入法典に個別に規定が設けられてきており、一九七五年までに既に存在した条文として第一〇一条、第一〇四条、第一〇五条、第一〇六条、第一〇七条、第一一二条、第一一三条、第一一九条、第一二二条、第一二四条、第四二二条、第五〇一条等があった。
- (4) 島山 武道 「追加的給付 (Fringe benefits) に対する課税の動向」(ジュリスト (No. 850)、1985) 九七頁。

- (5) Note, Federal Income Taxation of Employee Fringe Benefits, 89 *Harvard Law Review* 1160 (1976).
- (6) William E. Simon 財務長官は一九七六年一月二八日付 *ワシントン・ポスト* の記事に、FRINGE の課税に関する同草案を撤回した。これに先立つて一九七六年一月一六日付 *Wall Street Journal* は、財務省が航空会社従業員の旅行割引を含む従業員割引の課税を検討していると報じた。影響を受ける従業員からの抗議で、同長官はこのような変更はもはや考えていないとのアナウンスをするに至った。この二つのエピソードは、包括的な税制改正に対する政治的な理解を得ることの難しさを如実に物語る。FRINGE (Pechman, *Comprehensive Income Taxation* 91-92 (1977))。
- (7) Public Law 95-427 § 1, as amended by Public Law 97-34, § 801 and Public Law 97-167 § 1
- (8) U.S. Department of the Treasury, *Blueprints for Basic Tax Reform*, January 17, 1977
- (9) 包括的所得課税は、所得（消費及びある時点での純資産の増加）を広く捉え、所得を課税ベースとする考え方である。キャッシュ・フロー課税は、消費を課税ベースとする考え方である。
- (10) *Blueprints*, supra, at 56-57
- (11) *Ibid.*, at 53-54
- (12) 一九八四年の包括的改正までの間にFRINGE・ベネフィット課税に関して新たに制定された主な条文は以下のとおりである。
- 一九七六年……適格団体法律サービスプラン (IRC § 120)
- 一九七八年……キャプティブプラン (IRC § 125)
- 教育費援助プログラム (IRC § 127)
- 一九八一年……扶養親族保育補助プログラム (IRC § 129)
- (13) Supplemental Report of the House Committee on Ways and Means on the Tax Reform Act of 1984, H.R. Rep. No. 432, 98th Cong., 2d Sess., 1590-1610 (1984)
- (14) Public Law 98-369, July 18, 1984
- (15) なお、財務省は、条文化されていないFRINGE・ベネフィットの課税上の取扱いを変更するような規則やルーリングは一

九八五年一月一日以前に制定しないと発表し、議会に対し立法に十分な時間を与えた (Treasury Department News Release R-2461, December 20, 1983)。

- (16) Katz & Mankiw, *supra*, at 37
- (17) 無差別規則とは、フリンジ・ベネフィットが全ての従業員に実質的に同じ条件で利用できる状態で、幹部、オーナー、高給従業員を優遇しない状態をいう。フリンジ・ベネフィットの利用が無差別規則を満たさない場合には、幹部、オーナー、高給従業員には除外の適用はない。
- (18) デパートの借り上げ床(例えば、デパート内の化粧品売場)で勤務する者は、本来はデパートの従業員ではないが、適格従業員割引の適用上、デパートの従業員と取り扱われるという特別のルールがある (IRC § 133(h)(2))。
- (19) 雇用の便宜のために事業所で提供される無料の食事は、IRC § 119で非課税となっている。
- (20) U.S. Department of the Treasury, *Tax Reform for Fairness, Simplicity, and Economic Growth*, Vol. 1-3, November 27, 1984
- (21) *Ibid.*, Vol. 1 at 1-12, Vol. 2 at 20-22
- (22) 一九八四年までに明文の規定をもって非課税とされたフリンジ・ベネフィットは、内国歳入法典第七九条、第一〇一条、第一〇五条、第一〇六条、第一〇七条、第一一二条、第一一三条、第一一七条、第一一九条、第二〇条、第二一二条、第二一四条、第二二五条、第二二七条、第二二九条、第三二条等であった。
- (23) *Tax Reform, supra*, Vol. 2 at 23-60
- (24) 本提案の一九八七年の試算では、非課税額の縮減によって、納税者のわずか三〇%しか影響を受けず、殆どの低所得者には影響がないとされている。
- (25) 本提案では、当該支払いの性格は、課税除外となる「贈与」ではなく、課税される「死亡手当」であるとしている。
- (26) なお、業務関連の教育費であれば、雇用者が負担しているに係わらず、従業員の事業上の必要経費として所得から控除できる。
- (27) 本提案によると、現行のキャプテリアプランに関する規定が存続した場合、一九八三年には一〇〇万人以下の利用しか

ないのが、一九八九年には二、五〇〇万人の利用になり、雇用者提供の非課税のフリンジ・ベネフィットが急激に増加することが予想されるとしている。

(28) 奨励株式オプションは、以下のような特徴を有する株式オプションである。

- ① 株主によって承認されたプランに基づいてオプションが付与されるものであること
- ② 年間に一〇〇、〇〇〇ドル超の株式を購入できるオプションを付与してはいけない旨の規定が定められていること
- ③ オプション価格は、オプション購入時の株のFMVに等しいものであること
- ④ オプションは、相続の場合を除き、付与されてから一〇年を超えたと行使も譲渡もできないこと
- ⑤ オプションの実行は、付与された順番にしなければならぬこと
- ⑥ 議決権のある株を一〇%以上を有している従業員は、原則としてオプションは付与されないこと

(29) 「任意従業員相互共済組合」とは、組合員、その扶養親族や相続人に対して支払われる生命、傷病、損害手当を給付する組合で、特定の個人に対してベネフィットを提供しない組合である。任意従業員相互共済組合は、適格退職年金プラン、利益分配プラン及び株式ポーンナスプランに適用される参加要件及び無差別規則に類似した要件を満たす必要がある。

(30) 「付加失業手当給付信託」とは、人員削減や工場閉鎖等に伴って従業員が自己の意に反してレイオフ或いは解雇された場合に、失業手当や傷病手当を支払うものである。付加失業手当給付信託は、適格退職年金プラン、利益分配プラン及び株式ポーンナスプランに適用される参加要件及び無差別規則に類似した要件を満たす必要がある。

(31) 「塵肺信託」とは、塵肺法に基づき塵肺によって障害者となったり死亡した場合の補償金や、退職した炭鉱夫や、その配偶者及び扶養親族に傷害健康ベネフィットを支払うものである。

(32) なお、デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットに該当する動産の報償は、非課税とする。

(33) ただし、軍の施設で提供される食事や住居は、雇用者の便宜のために提供されている場合には、現行法の下で総所得金額から除外される。

また、戦闘障害手当は、高齢者及び障害者控除が認められる。

(34) U.S. President, The President's Tax Proposals to the Congress for Fairness, Growth, and Simplicity, May 28, 1985

- (35) 課税上優遇されている従業員グループのメンバーは、過去3年間に以下のいずれかに該当する者である。
- ① 1%以上の資本参加をしている者
 - ② 年俸が五〇、〇〇〇ドル以上の者
 - ③ 年俸が上位一〇%以内の者又は上位3位以内の者(ただし、年俸が二〇、〇〇〇ドル未満の者を除く。)
 - ④ 他の課税上優遇されている従業員グループのメンバーの家族
 なお、五〇、〇〇〇ドル及び二一〇、〇〇〇ドルの数値は、インフレ率によって調整される。
- (36) Public Law 99-514, October 22, 1986
- (37) Public Law 101-140, November 9, 1989
- (38) Public Law 101-508, November 5, 1990
- (39) Public Law 102-227, December 11, 1991
- (40) Public Law 103-66, August 10, 1993
- (41) Public Law 102-486, October 24, 1992
- (42) Public Law 100-647, November 10, 1988
- (43) U.S. Department of the Treasury, Taxation of Fringe Benefits, T.D.8004, January 7, 1985
- (44) Public Law 99-44, May 24, 1985
- (45) U.S. Department of the Treasury, Temporary Regulations Relating to the Taxation of Fringe Benefits and Exclusions From Gross Income for Certain Fringe Benefits, T.D.8256, July 6, 1989
- (46) Public Law 99-272, April 7, 1986
- (47) U.S. Department of the Treasury, Taxation of Fringe Benefits and Exclusions From Gross Income for Certain Fringe Benefits, T.D.8256, July 6, 1989
- (48) 最終規則はその後、以下のよきな改正があった。
- ① 一九九二年一月一六日付 T.D.8389

〈IRC § 61 関係〉

安全上の理由から雇用者によって提供される通勤手段の特別の評価ルールの創設
〈IRC § 132 関係〉
デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットとして除外される通勤バス等の金額の上限の引き上げ（一五ドル→二二ドル）

② 一九九二年二月二十九日付 T.D.8457

〈IRC § 61 関係〉

- ・ 特別の評価ルールを利用したことを雇用者が従業員に通知する際の要件の削減
- ・ 特別の評価ルールを利用する際の要件の明確化
〈IRC § 132 関係〉

- ・ 純粹に勤務に関係し、安全上の理由から政府職員に提供される通勤手段に対する規定の追加
- ・ 非課税団体、連邦等に役務を提供するボランティアの取扱規定の創設

第三節 米国におけるフリンジ・ベネフィット課税

内国歳入法典及び財務省規則が定めている現行のフリンジ・ベネフィットの課税上の取扱いは以下のとおりである。

- 1 特に規定が設けられて全面的に課税とされているもの
 - (1) 雇用者が提供する自動車

イ 総則

雇用者が提供する自動車⁽¹⁾を従業員が個人的に利用した場合には、その自動車の利用価値は従業員の総所得金額に含まれる (Treas. Reg. § 1.61-21(b))。

雇用者が提供する自動車の利用価値は、原則として FMV で評価されるが、一定の条件の下では、①リース価格による評価ルール (Treas. Reg. § 1.61-21(d))、②一マイル当たりの評価ルール (Treas. Reg. § 1.61-21(e)) の特別の評価ルールに依ることもできる。

① リース価格による評価ルール

リース価格による評価ルールの下で、雇用者が提供する自動車を一年間利用した場合、その利用価値は、財務省規則 § 1.61-21(d)(3) に掲げる ALV 表⁽³⁾に規定される ALV⁽⁴⁾である。ALV は、自動車を個人的な理由で初めて利用に供した日の自動車の FMV⁽⁵⁾を求め、ALV 表を参照することによって求められる。ALV は、リース価格による評価ルールが雇用者や従業員によって選択された日以後四年目の一月三十一日に終了する 4 年間で有効である。

なお、自動車の一年未満の利用の場合には、その ALV を按分計算する⁽⁶⁾。

② 一マイル当たりの評価ルール

一マイル当たりの評価ルールの下で、年間を通じて雇用者の取引や業務に利用され、年間一〇、〇〇〇マイル以上実際に走行している場合、雇用者が提供する自動車の利用価値は、レベニュープロシージャ⁽⁷⁾に規定される標準マイレージュ率に、従業員が個人的に走行した総走行距離数をかけたものである。一九九五年の標準マイレージュ率は、一マイル当たり三〇セントである (Rev. Proc. 94-73)。

ロ 運転手サービスの評価

雇用者から運転手付の自動車の提供を受けた場合には、運転手サービスの価値は、自動車の利用価値とは区別して評価される (Treas. Reg. § 1.61-21(b)(5))。

運転手サービスは、その FMV が、運転手の報酬によって評価される。いずれの方法においても、運転手サービスを提供するために拘束されている時間は、このようなサービスの価格に含まれる。運転手が従業員の業務上と個人的な理由と両方の目的で従業員に運転サービスを提供している場合には、従業員の所得に含まれる運転サービスの価値は、従業員の個人的な理由で運転している時間に基づいて決定される。

(2) 雇用者が提供する通勤自動車

国内歳入法典第一三二条(a)(5)の適格輸送フリッジ・ベネフィットに該当する場合を除き、雇用者が提供する通勤自動車を従業員が利用した場合には、その自動車の価値は従業員の総所得金額に含まれる (Treas. Reg. § 1.61-21(f))。

雇用者が提供する通勤自動車の価値は、原則として FMV で評価されるが、一定の条件の下では、通勤自動車評価ルールに依ることもできる。

通勤自動車評価ルールの下で、雇用者が提供する通勤自動車の価値は、片道一・五ドルで評価する。雇用者所有の駐車場から勤務先までの送迎についても、同様に片道一・五ドルが適用される。このルールを選択した雇用者及び従業員は、一年間、妥当する通勤にはすべてこの方法を用いなければならない。

このルールの適用に当たっては、①自動車は、雇用者によって所有又はリースされ、雇用者の取引や業務に関

連して一人或いは複数の従業員の利用に供されていること、②純粋に業務上の理由(但し、報酬の対象とはならない。)で、雇用者が従業員に自動車で通勤することを要請していること、③雇用者が、従業員等が通勤やデ・ミニマスな個人使用以外に個人使用はしない旨の文書規定を設けていること、④自動車で通勤を要請される従業員は、雇用者の管理従業員⁽⁷⁾ではないこととの四条件を満たさなくてはならない。

(3) 雇用者が提供する飛行機のフライト

雇用者が提供する飛行機のフライトを従業員が個人的に利用した場合には、そのフライトの価値は従業員の総所得金額に含まれる(Treas. Reg. §1.61-21(b))。雇用者が提供する飛行機のフライトの価値は、原則としてFMVで評価されるが、一定の条件の下では、①SIFLマイラー⁽⁸⁾率等による評価ルール、②座席キャパシティルールの特別の評価ルールに依ることもできる。

① SIFLマイラー⁽⁸⁾率等による評価ルール

SIFLマイラー⁽⁸⁾率等による評価ルールの下で、雇用者が提供する飛行機のフライトの価値は、航空機の重量、ベネフィットを受けている従業員が管理従業員⁽⁸⁾か否かによって決定される航空機乗数及びSIFLマイラー⁽⁸⁾率を用いて評価したものである。

具体的には、「ターミナルチャージ及びSIFLマイラー⁽⁹⁾率表」により、飛行時期及び飛行距離に応じてSIFLマイラー⁽⁹⁾率と飛行距離を掛け合わせ、それらの合計に航空機の重量に応じた適当な航空機乗数⁽¹⁰⁾を掛け、さらにターミナルチャージを加算して求める。評価は、各フライト毎に行い、往復の場合は最低二つの評価が行われる。

従業員が業務上及び個人的の両方の目的で、かつ主たる目的は業務で飛行機のフライトを利用した場合には、従業員は、旅行にかかった費用のうち、個人的な目的のフライトがなかった場合に要したフライトの価格を超える部分を所得に算入する。一方、旅行の主たる目的は個人的なものである場合、従業員の所得に算入される金額は、業務上のフライトがなかった場合に要した個人的なフライトの価格である。

② 座席キャパシティールール

ある特定のフライトの座席の五〇%以上が主として雇用者の業務に従事する個人で占められる場合には、主として雇用者の業務を目的としない従業員⁽¹¹⁾のフライトの価値は零と見なす。

(4) 民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライト

内国歳入法典第一三二条(a)(1)の追加的な費用がかからないサービスに該当する場合を除き、民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトを従業員⁽¹²⁾が利用した場合には、そのフライトの価値は従業員の総所得金額に含まれる (Treas. Reg. § 1.61-21(h))。民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトの価値は、原則として FMV⁽¹³⁾ で評価されるが、空席利用可能フライト⁽¹³⁾については、当該フライトの制限なしエコノミークラス運賃の最高価格の二五%をその価値とする特別の評価ルールに依ることもできる。

なお、雇用者及び従業員は、一度、特別の評価ルールを選択したならば、当該課税年度中はすべての民間航空会社のフライトの評価について特別の評価ルールを利用しなければならない。

(5) 雇用者が運営する食堂での食事

雇用者が運営する食堂への出入りが高給従業員⁽¹⁴⁾のグループに制限され、彼らによって内国歳入法典第一三二条

(a)(4)に規定するデ・ミニマス以上に利用されているならば、食事の価値は高給従業員の総所得金額に含まれる (Treas. Reg. § 1.61-21(i))。食事の価値は、原則として FMV で評価されるが、食堂で提供される食事の総価値を食堂の直接経費の一五〇%と見なして計算する特別の評価ルールに依ることもできる。

この金額から個々の高給従業員の総所得金額に含まれる食事の価値を求める方法として、①個別食事補助ルール、②総食事補助ルールがある。

① 個別食事補助ルール

個別食事補助ルールの下では、ある食事に対して従業員が支払った金額に、分母を1年間に食堂が収受した金額、分子を食事の総価値とする分数を掛けたものから、従業員が実際に支払った金額を控除したものを「食事補助」とする。したがって、当該高給従業員の総所得金額に含まれる食事の価値は、個々の食事補助の合計となる。

② 総食事補助ルール

総食事補助ルールの下では、食事の総価値から食堂が収受した金額を控除した「総食事補助額」を適当な方法で高給従業員間に配賦することにより、当該高給従業員の総所得金額に含まれる食事の価値を求める。

各人がほぼ同程度の喫食回数であれば、総食事補助額を人数で割ることも適当な配賦方法であろう。

(6) 安全上の理由から雇用者によって提供される通勤手段

内国歳入法典第一三二条(a)(3)の労働条件フリンジ・ベネフィットに該当する場合を除き、従業員が通勤手段として徒歩或いは公共交通機関を利用することは危険である場合に、⁽¹⁵⁾雇用者が提供する通勤手段の価値は、従業員

の総所得金額に含まれる (Treas. Reg. § 1.61-21(k))。通勤手段の価値は、原則として FMV で評価されるが、一定の条件の下で 1 回毎に片道一・五ドルで評価する特別の評価ルールに依ることもできる。

特別の評価ルールは、以下の条件を満たす場合に適用できる。

① 通常は徒歩又は公共交通機関を利用して通勤しているが、危険な状況であるという理由から従業員に交通手段が提供されること

② 危険な状況下での通勤目的以外の個人的な目的のために通勤手段が提供されているのではないことを雇業者が文書で確認していること。また、雇業者の実際の運用もその文書に従っていること

③ 危険な状況による通勤目的以外の個人的な目的のために通勤手段が利用されていないこと

④ 雇業者が提供する交通手段を享受する従業員は、雇業者の適格従業員⁽¹⁶⁾であること

(7) 引越費用の払戻

内国歳入法典第一三二条(a)(6)の適格引越費用⁽¹⁷⁾払戻に該当する場合を除き、勤務に関連して転居した場合に、雇業者が負担した或いは払い戻した引越費用は、従業員⁽¹⁸⁾の総所得金額に含まれる (IRC § 82)。

引越費用には、転居をする際に支払った或いは生じたあらゆる金額を含む。これには、転居に伴う運送費、旅行費用、その他個人の財産の売買や交換で被った損失や、保管料、税金、絨毯やカーテンの掛替えによる費用も含む (Treas. Reg. § 1.82-1(a)(4))。

2 金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの

(1) 従業員報償

永年勤務者表彰、安全勤務者表彰、重要な業績があったことの表彰等として、雇用者から従業員へ渡される動産による報償は、雇用者がそれに要した費用として控除できる範囲のものならば、従業員の総所得金額に含まれなく (IRC § 74(c))。即ち、高給従業員を優遇しない確立された文書による適格プランの場合で、且つ、当該プランがカバーする全ての報償の平均費用が四〇〇ドル以下ならば一、六〇〇ドルまで、それ以外の場合には四〇〇ドルまでは、従業員の総所得金額に含まれない。⁽²⁰⁾

永年勤務者表彰の除外は、5年以上の勤務をした場合に認められ、当該年或いは前4年間に同様の賞品 (IRC § 132(a)(4)に規定するデ・ミニマス フリンジ・ベネフィットを除く。) を受け取っている場合には認められない (IRC § 274(j)(4)(B))。

安全勤務者表彰の除外は、課税年度中に全従業員の一〇%超の従業員 (マネージャー、アドミニストレーター、経理担当者及びその他の専門職を除外。) か、マネージャー、アドミニストレーター、経理担当者、その他の専門職に安全勤務者表彰の賞品 (IRC § 132(a)(4)に規定するデ・ミニマス フリンジ・ベネフィットを除く。) が与えられている場合には認められない (IRC § 274(j)(4)(C))。

(2) 雇用者負担の団体生命保険料

雇用者が直接又は間接に運営する従業員に対する団体生命保険⁽²²⁾について、雇用者が負担する保険料が、①保険金額五〇、〇〇〇ドルに対応する保険費用と、②この保険を購入するのに従業員が支払った金額の合計額以下の場合には、当該保険料は従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 79)。この場合の団体生命保険料の額は、雇用者が実際に保険を手当するのに要した費用の額ではなく、IRSが定める一定のプレミアム表⁽²³⁾によって決定さ

れる額である (Treas. Reg. § 1.79-3(d)(2))。

原則として、内国歳入法典第七九条に該当する団体生命保険は、最低一〇人以上の常雇の従業員に対してかけられる団体生命保険である (Treas. Reg. § 1.79-1(c)(1))。なお、雇用者は、①6か月以上勤務していない従業員、②パートの従業員(週二〇時間を超えない勤務時間で、歴年中の5か月を超えない勤務日数の者)、③六五歳に達した従業員に対して保険を掛けないことおよび *more* (Treas. Reg. § 1.79-1(c)(4))。

保険に参加できる要件、ベネフィットのタイプや額⁽²⁶⁾について主要な従業員を優遇しているような場合には、団体生命保険は差別的であると考えられ、雇用者負担の団体生命保険料は、主要な従業員の総所得金額に含まれる⁽²⁹⁾。

(3) 雇用者負担の五、〇〇〇ドルまでの死亡手当

従業員の死亡を理由として雇用者によって或いは雇用者に代わって支払われる五、〇〇〇ドルまでの死亡手当⁽³⁰⁾は、受取人の総所得金額や従業員の相続財産に含まれない (IRC § 101(b))。五、〇〇〇ドルの制限は、死亡手当が内国歳入法典第四〇三条(a)に規定される適格年金プランや同法典第四〇一条(a)に規定される利益分配プランから一括して支払われている場合にも適用がある。複数の受取人が従業員の死亡手当を受け取っている場合には、五、〇〇〇ドルの除外は受け取った者の間で按分する。納税者が五、〇〇〇ドルの死亡手当の除外をする年度は、死亡手当として五、〇〇〇ドルが最初に支払われた年度である。

なお、従業員に支払われるべき金額が信託やプラン、保険会社、雇用者、その他従業員の残された家族に支払いをすべき者に維持され、契約に基づいて後日、金額を支払い、基本額に対して利子を支払うこととなっている

ところでは原則として、利子は課税される (IRC § 101(c))。

(4) 教育機関の従業員の仕事

雇用者によって教育機関⁽³¹⁾の従業員に提供されるキャンパス内の適格住宅⁽³²⁾の利用価値は、このような住宅に対して従業員が支払う賃貸料が当該住宅の評価額の5%か、教育機関の従業員でない者が課税年度中に従業員に提供されたのと比較可能な住宅に対して支払った金額の平均か、いずれか少ない方の金額以上である場合には、従業員の総所得金額に含まれない⁽³³⁾ (IRC § 119(a))。住宅の利用価値の評価額は、課税年度の末日に決定され、毎年見直される。但し、一年以下の賃貸期間の場合には、住宅の評価額は、賃貸が開始された年のいかなる時期でも決定できる。

(5) 雇用者による扶養親族保育補助プログラム

扶養親族保育補助プログラム⁽³⁴⁾の下で、雇用者が従業員に支払う扶養親族保育補助⁽³⁵⁾は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 129)。

扶養親族保育補助プログラムが適用になる扶養親族は、一三歳以下の者、肉体的精神的に障害がある者又は肉体的精神的に障害がある配偶者である。雇用者が支払う扶養親族保育補助を総所得金額から除外できる最高額は、五、〇〇〇ドル (夫婦が別個に申告書を提出している場合は、二、五〇〇ドル) で、独身者の場合は、当該課税年度の稼得所得、夫婦の場合は、当該課税年度の稼得所得の少ない方の者の金額を限度とする。また、除外は、雇用者から支払を受けたか否かに係わらず、扶養親族保育サービスの提供を受けた年に適用できる。

扶養親族保育補助プログラムは、高給従業員を優遇して無差別規則を満たさない場合でも、高給従業員以外の

従業員に対しては扶養親族保育補助プログラムと取り扱われる (IRC § 129(a)(1))。

なお、除外の適用を受けようとする従業員は、扶養親族保育サービスを提供する者の住所、氏名及び納税者番号を除外に関する申告書に記載する必要がある (IRC § 129(e)(9))。

(6) ある種のフリンジ・ベネフィットのうち雇用者が提供する適格輸送フリンジ・ベネフィット

従業員に提供される適格輸送フリンジ・ベネフィットの価格は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 132(a)(5), (H))。

適格輸送フリンジ・ベネフィットには、①従業員の自宅から勤務地までの通勤車両による輸送、②輸送バス及び③適格駐車場が含まれる。

通勤車両とは、6人以上の座席(運転手を含まない)がある自動車である。座席の半分以上(運転手を含まない)が使用されて、車両の走行距離の80%以上は従業員の自宅と勤務地を往復するために利用されなければならない。

輸送バスには、バス、トークン、運賃券、バウチャーやその他個人に大量輸送手段(或いは割引価格での輸送)や借上車両による輸送を提供することを約束したものである。このような輸送手段には、電車、バス、フェリーが含まれる。

適格駐車場は、雇用者の事業所やその近く、或いは従業員が公共交通機関、通勤自動車や乗合タクシーで通勤してきた場所やその近くの場所で提供される駐車場である。従業員の住宅に付属する駐車スペースや空き地には、除外の規定は適用されない。

除外される金額の上限は、適格駐車場については月二六〇ドル（一九九五年）、その他の適格輸送フリッジ・ベネフィットは、ベネフィットの総価格が六〇ドルを超えなければ良い。除外は、雇用者が現金で払い戻した場合にも適用はある。但し、輸送パスについては、輸送パスにのみ引換えができるバウチャーを雇用者から従業員に配付できない場合のみ適用がある。

(7) 従業員に対する低利融資

イ 総則

雇用者が従業員或いは独立契約者に対して市場金利を下回る金利で資金を貸し付けた場合に、その貸付は法定連邦利率による第三者取引の貸付に引きなおされ、貸付金額との差額が従業員等の総所得金額に含まれる (IRC § 7872(a), (b))。

市場金利を下回る貸付金とは、不十分な利子或いは無利子のローンである。市場金利を下回る貸付金は、(1) 請求ローンの場合、法定連邦利率よりも低い率で支払われるもの、(2) 期間ローンの場合、貸付額がローンの下で支払われなければならない全ての金額の現在価値を上回るものである。請求ローンについては、貸付にかかるとしての最終日に、帰属利子が貸手から借手に移転されたと見なされる。期間ローンについては、貸付日に、貸付額とローンの下で支払われなければならない金額の現在価値の差額が貸手から借手に移転されたと見なされる。

ロ デ・ミニマスなローン

雇用者が従業員に貸し付けた貸付額が一〇、〇〇〇ドルを超えない場合には、市場金利を下回る貸付金で

あっても、市場金利を下回る貸付金と、法定連邦利率による第三者取引の貸付に引き直された貸付金額との差額は従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 7872(c)(3))。ただし、ローン契約の主たる目的の一つが租税回避である場合は、この限りではない。

ハ 従業員住替ローン

原則として、利子が市場金利を下回るか否かは、期間ローンが組まれた月に適用される法定連邦利率で判断する。しかし、新しい勤務地で勤務を開始するために主たる住宅を購入するために期間ローンを組んだ場合には、従業員が主たる住宅の購入契約にサインした日を含む月の法定連邦利率で判断する (IRC § 7872(d))。

この従業員住替ルールは、内国歳入法典第二一七条の引越費用控除が適用になる住替のみに適用がある。即ち、①従前の住宅から従前の勤務地までと、従前の住宅から新しい勤務地までの距離が五〇マイル以上遠くになっていること、②新しい勤務地についてから、最初の一二か月は少なくとも三九週は働くことという条件を満たさなければならない。

3 全面的に非課税とされているもの

(1) 業務上の傷害や疾病に対する手当

労働補償法やこれに類する州法に基づく傷害や疾病に対する手当は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 104(a)(1))。この取扱いは、労働補償法に基づいて死亡した者の遺族に支払われた手当についても適用がある (Treas. Reg. § 1.104-1(b))。

(2) 傷害健康保険からの支払

イ 総則

雇用者が資金を抛出してゐる傷害健康保険⁽³⁸⁾から従業員が受け取った医療費の払戻及び身体機能の永久的な喪失に対する支払は、従業員⁽³⁹⁾の総所得金額に含まれない。(IRC § 105(b))。

医療費の払戻の除外は、納税者自身の医療費ばかりでなく、その配偶者及び扶養親族⁽⁴⁰⁾の医療費にも適用になる。また、実際には医療費が未払いであっても、払戻を受けた課税年度で全額除外できる。しかし、以前に医療費控除を受けた部分については除外の適用はない。また、美容成形にかかった費用の払戻も除外できない。

身体機能の永久的な喪失に対する支払は、従業員、その配偶者、扶養親族が永久的に身体の一部の機能がきかなくなったり、永久的に外見が傷つけられたりした時に受け取る支払をいう。支払は、傷害の本質を参考にして計算されなければならない⁽⁴¹⁾、従業員が仕事から離れていた期間を考慮する必要はない。

ロ 自己保険医療費払戻プラン⁽⁴¹⁾

参加要件に関して高給個人⁽⁴²⁾を優遇している場合や、高給個人に提供されている全てのベネフィットが、他の参加者に提供されているわけではない場合には、自己保険医療費払戻プランは差別的であると考えられ、超過払戻額は当該高給個人の総所得金額に含まれる。超過払戻額は、高給個人のみが利用できるベネフィットの価値である。

(3) 雇用者負担の健康保険料

国内歳入法典第一〇五条に規定する傷害健康保険に対する雇用者負担の保険料は、従業員の総所得金額に含まれない⁽⁴³⁾ (IRC § 106)。除外は、雇用者が保険料を支払う場合でも、独立したファンドに抛出する場合等その他同

様の方法でも適用がある。また、かつて従業員だった者にも適用がある (Rev. Rul. 82-139)。しかし、保険が傷害健康保険以外のベネフィットを提供する場合、雇用者の拠出金のうち傷害健康保険に配賦される部分のみが、第一〇六条で除外される。

(4) 司祭手当の一部として提供される住宅の賃貸価格

聖職者⁽⁴⁴⁾の報酬の一部として提供される住宅の賃貸価格又は住宅手当は、聖職者の総所得金額に含まれない (IRC § 107)。住宅手当には、退職基金を管理している連邦政府認定の宗教団体による住宅手当としての退職年金も含む。除外は、退職した聖職者についても適用があるが、聖職者の未亡人にはない。

(5) 軍人手当

軍隊、湾岸警備、公衆衛生院の将校、主任准尉、准尉及び下士官に給付される食料費や住宅費は、総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.61-2(b))。軍人が海外で駐留する場合の生活費や住宅費の追加支給額及び単身赴任手当も総所得金額に含まれない。

軍隊、湾岸警備、公衆衛生サービスに従事している時に戦闘による傷病を受けたことによる年金及び一九八〇年の海外勤務法第八〇八条による障害者年金は、軍人の総所得金額に含まれない (IRC § 104(a)(4))。また、一般人が米国の公務員として米国外で勤務中にテロ行為等によって傷害を受けた場合にも同様の取扱いが行われる (IRC § 104(a)(5))。除外は、原則として戦闘によって受けた傷病に対する金額に制限される。しかし、退役軍人⁽⁴⁵⁾が支払う障害者手当の最高額を下回らない。

戦闘地域に従軍する主任准尉、准尉及び下士官が受け取る全ての報酬は、総所得金額に含まれない。また、戦

闘地域に従軍する将校は、月五〇〇ドルまでの報酬は総所得金額に含まれない。除外は、軍人が戦闘によって受けた傷病で病院に入っている期間にも適用がある。ただし、戦闘が終了して2年を経過した月から、除外の適用はなくなる (IRC § 112)。

軍人及び退役軍人が死亡後に遺族に年金を残すために、受け取る退職金を減額した場合、その減額部分は軍人及び退役軍人の総所得金額に含まれない (IRC § 122)。

軍人及びその扶養親族が受け取り、一九八六年九月九日現在、法律、規則及び執行上の取扱いで総所得金額から除外されている軍人手当は、適格軍事ベネフィットとして総所得金額に含まれない (IRC § 134)。生活費や物価の上昇等によって一九八六年九月九日現在有効であった法律や規則によって規定されるベネフィットの額が修正される場合には、その修正額は総所得金額に含まれない。

軍人が、戦闘中に戦死或いは戦闘によって受けた傷病によって死亡した場合には、死亡した課税年度及び戦闘地域に従軍した初日以降初めて終了する課税年度の所得税は取り消され、戦闘地域に従軍する以前の未払いの租税は免除される。同様の取扱いは、米国外で生じたテロ行為等によって受けた傷病で死亡した軍人や一般人に対しても行われる (IRC § 692)。

(6) 教育機関の従業員に対する適格授業料減額

教育機関の従業員等⁽⁴⁶⁾に対する「適格授業料減額」の額は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 117(d))。「適格授業料減額」とは、通常の学部とカリキュラムを有し、通常、生徒が登録されて、生徒が出席して教育活動が行われている適格教育機関 (IRC § 170(b)(1)(A)(ii)) に規定する教育機関) に勤務する従業員に対して提供され

る授業料の減額をいう。教育は、雇用者である教育機関かその他の適格教育機関で行われなければならない。対象となる教育レベルは、原則として、学士レベル以下である。⁽⁴⁷⁾ 適格授業料減額を受けるために、教授、研究、その他のサービスの提供が義務づけられる場合には、総所得金額から除外できない。(RC § 117(c))。

なお、適格授業料減額は、高給従業員を優遇せず、全ての従業員が実質的に同じ条件で適格授業料減額が利用可能な場合に限り、高給従業員にも適用になる。

(7) 雇用者の便宜のために提供される食事

雇用者によって従業員、その配偶者及び扶養親族に提供される食事の価値は、食事が雇用者の便宜のために、雇用者の事業所において提供される場合には、従業員の総所得金額に含まれない。⁽⁴⁸⁾ (RC § 119(a)(1))。除外の適用に当たっては、雇用者が料金を請求しているか否か、従業員が喫食を選択するか否かは影響しない。

「雇用者の便宜のため」とは、従業員に追加的な報酬を提供する手段としてではなく、純粹に雇用者の業務上の理由で食事が無料で提供される場合、例えば、従業員を緊急呼出しに備えて待機させるために食事が提供される場合である。原則として、雇用者の便宜のために提供される食事は、勤務時間中に提供されるものであるが、レストランやその他の飲食業の従業員に提供される食事は、勤務開始前、勤務中及び勤務終了後に提供されても、雇用者の便宜のために提供されたとみなされる (Treas. Reg. § 1.119-1(a)(2)(iii))。

「雇用者の事業所」とは、従業員の雇用の場所である (Treas. Reg. § 1.119-1(c)(1))。

(8) 雇用者の便宜のために提供される住宅

雇用者によって従業員、その配偶者及び扶養親族に提供される住宅⁽⁴⁹⁾の利用価値は、住宅が雇用者の便宜のため

に、雇用者の事業所において提供され、その住宅に住むことを雇用の条件として承認する場合には、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 119(a)(2))。「その住宅に住むことを雇用の条件として承認する」とは、雇用者の事業の性格上、従業員が常時任務に着くことを要求されている、或いはこのような住宅がなければ、要求された役務を提供できないため住宅が提供されるということである (Treas. Reg. § 1.119-1(d))。

(9) 雇用者によるキャフエテリアプラン

キャフエテリアプランは、雇用者によって運営され、全ての参加者が従業員⁽⁵⁰⁾で、課税ベネフィット(現金)及び適格非課税ベネフィット(法令上、非課税とされるベネフィット 例えば、傷害健康保険、団体生命保険⁽⁵¹⁾、扶養親族保育補助プログラム等⁽⁵²⁾)からなる二以上のベネフィットの中から、従業員がベネフィットを選択できる書面によるプランである⁽⁵³⁾。

キャフエテリアプランの下で、従業員が現金を選択した場合には、総所得金額に含まれるが、適格非課税ベネフィットを選択した場合は、各法令で規定されている金額の範囲内の金額は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 125)。

キャフエテリアプランに参加できる要件について高額給与者⁽⁵⁴⁾を、拠出金及びベネフィット⁽⁵⁵⁾について、高給参加者を優遇している場合には、ベネフィットの価値は高給参加者の総所得金額に含まれる。また、キャフエテリアプランの下で主要な従業員に提供される法令上、非課税とされるベネフィットが、総ベネフィットの二五%を超える場合には、ベネフィットの価値は主要な従業員の総所得金額に含まれる。

なお、キャフエテリアプランを実行する雇用者は、プランに参加している従業員数及び高給参加者数、当該年

度中にプランに要した費用、雇用者の住所・氏名・納税者番号等を記載した申告書をIRSに提出する必要がある。

(10) ある種のフリンジ・ベネフィット

イ 総則

①追加的な費用がかからないサービス、②適格従業員割引、③労働条件フリンジ・ベネフィット、④デ・ミニマス フリンジ・ベネフィット、⑤適格引越費用払戻及び⑥雇用者の敷地内にある体育施設の価値は、従業員の総所得金額に含まれない(IRC § 132)。

ロ 追加的な費用がかからないサービス

雇用者によって従業員⁽³⁷⁾、その配偶者及び扶養子弟⁽³⁸⁾に提供される追加的な費用がかからないサービスの価格は、航空会社の従業員が空席があるフライト⁽³⁹⁾に無料で乗る場合や、電話会社の従業員が無料で通話する場合等は、従業員の総所得金額に含まれない(IRC § 132(a)(1), (b))。除外は、無料、割引、サービスの価格の全額或いは一部を現金で払い戻す、いずれの場合でも適用がある。しかし、除外が適用になるためには、従業員にサービスを提供するに当たって雇用者に追加的な費用(うべかりし利益を含み、サービスに対して従業員が支払った金額を除く)を生じないこと、また、従業員に提供されるサービスは、従業員が実質的に役務を提供している雇用者の通常の業務の中で顧客に販売されているサービスでなければならない⁽⁴⁰⁾(Treas. Reg. § 1.132-2(a))。

なお、高給従業員については、無差別規則⁽⁴¹⁾を満たす場合のみ適用になる。

ハ 適格従業員割引

雇用者が従業員⁽⁶²⁾、その配偶者及び扶養子弟に提供する適格財やサービスの販売価格についての従業員割引は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 132(a)(2), (c))。

従業員割引とは、顧客への財やサービスの販売価格と、従業員の自用のために雇用者が従業員に対して提供した財やサービスの価格の差額である。適格従業員割引は、価格の引下げや、第三者からの払戻のいずれの場合にも適用がある。また、従業員に提供される財やサービスは、従業員が実質的に役務を提供している雇用者の通常の業務の中で顧客に販売されていなければならない (Treas. Reg. § 1.132-3(a))。ただし、投資目的で保有している不動産や動産⁽⁶³⁾は除く。

従業員割引は、①適格財や商品の場合には、雇用者が顧客に提供する財の価格の「総利益率」⁽⁶⁴⁾、②適格サービスの場合には、一般の顧客に対して雇用者がサービスを提供する価格の二〇%を超えてはならない。

なお、高給従業員については、無差別規則を満たす場合のみ適用になる。

ニ 労働条件フリンジ・ベネフィット

(イ) 総則

雇用者から従業員⁽⁶⁵⁾に対して労働条件フリンジ・ベネフィット⁽⁶⁶⁾として提供される財やサービスの価値は、従業員がこのような財やサービスに対して支払ったとしたならば、国内歳入法典第一六二条又は第一六七条の控除が認められる限りにおいて、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 132(a)(3), (c))。労働条件フリンジ・ベネフィットの除外を申請するためには、従業員は自己の主張を裏付ける十分な記録や証拠書類を用意

しなければならぬ (Treas. Reg. § 1.132-5(c)).

労働条件フリンジ・ベネフィットは、原則として財やサービスの提供によるが、雇用者が従業員に対して以下のことを義務づける場合には、従業員に対しての現金支払も労働条件フリンジ・ベネフィットとなる (Treas. Reg. § 1.132-5(a)(1)(v)).

- ① 国内歳入法典第一六二条又は第一六七条において控除が認められる、特定の或いは前もって決められた活動に関連した支払に当てること
 - ② 支払が実際にこのような支出に当てられたことを証明すること
 - ③ そのような支払いに当てられなかった部分を雇用者に返還すること
- (ii) 雇用者が提供する自動車
- 雇用者の業務上の理由から雇用者が提供する自動車を従業員が利用する場合、その費用を従業員自身が支払ったならば国内歳入法典第一六二条又は第一六七条の控除が認められる限りにおいて、その自動車の価値は従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-5(b)). 労働条件フリンジ・ベネフィットは、個々の自動車毎に適用されなければならぬ (Treas. Reg. § 1.132-5(b)).
- (ii) 雇用者が提供する飛行機のフライト
- 雇用者の業務上の理由から従業員が雇用者所有の航空機に乗る場合、その費用を従業員自身が支払ったならば国内歳入法典第一六二条又は第一六七条の控除が認められる限りにおいて、フライトの価値は従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-5(k)).

(二) 安全上の理由から雇用者によって提供される通勤手段

純粹に安全上の理由から提供される通勤手段は、その費用を従業員自身が支払ったならば内国歳入法典第一六二条又は第一六七条の控除が認められる限りにおいて、従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-5(m))。

殺人の恐れ、誘拐、身体的な殺傷や当該地域での凶暴なテロ行為が過去にあったという事実等が、純粹に安全上の理由の存在を示す要件の例である (Treas. Reg. § 1.132-5(m)(2))。

(ホ) 事業所外でのテスト・評価のための自社製品の提供

従業員以外に販売するために製造された製品を事業所外でテスト・評価するために従業員に提供される製品の価値は、以下の条件を満たす場合には、従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-5(n))。

- ① 雇用者の必要経費であること
- ② 業務上の理由、例えば、雇用者の事業所や実験場ではテスト・評価が十分に行えないというような理由で、事業所以外でテスト・評価されることが要求されていること
- ③ 製品は、テスト・評価のために従業員に提供されること
- ④ 製品は、テスト・評価に要する期間だけ利用でき、(陳腐化していなければ) テスト・評価が終わったら雇用者に返還されなければならないこと
- ⑤ 雇用者は、従業員の製品の利用に関して、従業員が個人利用することで得るベネフィットを極力減らすような制限を設けること⁽⁶⁾

⑥ 従業員はテスト・評価の詳しい報告書を雇用者に提出しなければならないこと

(v) 自動車のセールスマンによる自動車の使用

常雇の自動車のセールスマン⁽⁸⁸⁾が適格自動車をデモンストレーションに利用した場合には、その自動車の費用を従業員自身が支払ったならば内国歳入法典第一六二条又は第一六七条の控除が認められる限りにおいて、従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-5 (c))。

「適格自動車のデモンストレーション利用」とは、以下のような条件で、ディーラーの販売店の地域で自動車のセールスマンが自動車を利用することである。

- ① そのような自動車の使用が、主としてセールスマンの仕事をやり易くするためのものであること
- ② セールスマンによる自動車の個人使用は極めて厳格に制限されていること

ホ デ・ミニマス フリンジ・ベネフィット

(i) 総則

従業員に提供された財やサービスの価格が僅少であるため、これらの財やサービスに課税することが不合理であったり、実務上、不可能であるような場合、これをデ・ミニマス フリンジ・ベネフィット⁽⁸⁹⁾といい、その価値は従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 132(a)(4), (e))⁽⁸⁹⁾。価値や頻度がデ・ミニマスに該当しない場合は、デ・ミニマスの超過部分が課税されるのではなく、総額が課税となる (Treas. Reg. § 1.132-6 (d)(4))。

デ・ミニマスの適用があるか否かは、雇用者から従業員に対して同様なフリンジ・ベネフィットがどの程

度の頻度で提供されるかが考慮される (Treas. Reg. § 1.132-6(d))。例えば、雇用者がコピー機の個人的な利用を十分管理し、かなり制限することにより、実質的に全て (八五%以上) が業務上の利用であるなら、雇用者は機械の個人利用はデ・ミニマス フリンジ・ベネフィットと取り扱える (Treas. Reg. § 1.132-6(e))。なお、デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットには、(d)の雇用者が運営する食堂での食事を除き、無差別規則の適用はない。

(ii) 雇用者が運営する食堂での食事

従業員のために雇用者が運営する食堂は、雇用者の事業所又はその近くにあり、得られる収入が通常、食堂を運営するのにかかった直接経費に等しいか、それを超える場合には、食事の価値はデ・ミニマス フリンジ・ベネフィットとなり、食事の価値と従業員から徴収する金額との差額は従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-7(a))。

なお、高給従業員については、無差別規則を満たす場合のみに適用になる。

へ 適格引越費用払戻

雇用者によって払い戻された適格引越費用は、従業員の総所得金額に含まれない (IRC § 133(a)(6), (g))。適格引越費用は、従業員が直接支払うか、従業員に直接生じたならば、内国歳入法典第二一七条において引越費用として控除できる費用の支払或いは払戻として、従業員が雇用者から直接或いは間接に受け取る金額である。適格引越費用の払戻は、前年に従業員が控除した費用の支払額は含まない。⁽¹⁾

ト 雇用者の敷地内にある体育施設

雇用者が提供する敷地内の体育施設⁽⁷²⁾の価値は、従業員⁽⁷³⁾の総所得金額に含まれない (IRC § 132)(4)。除外規定が適用される体育施設には、プール、体育館、テニスコート及びゴルフコース等がある。体育施設は、雇用の事業所の敷地に設置されている必要はなく、雇用の敷地に設置されていなければならない。また、居住用の施設に付属する体育施設（体育施設付のリゾート等）には除外規定の適用はない。

4 課税の繰延べが認められているもの

- (1) 退職年金プラン、利益配分プラン、株式ボナナスプラン等により課税が繰り延べられることによる利益退職年金プラン⁽⁷⁴⁾、利益分配プラン⁽⁷⁵⁾、株式ボナナスプラン⁽⁷⁶⁾、保険年金プラン⁽⁷⁷⁾、401(k)プラン (Cash or Deferred Arrangement (CODA))⁽⁷⁸⁾の雇用人者拠出金及びその運用益は、従業員に分配されるまで課税されない (IRC § 402(a), § 403(a)(1))。

これらのプランは、以下の要件を満たす時に課税の繰延べが認められる。

イ 参加の要件

- 一 二歳超の従業員か、勤務期間が一年超の従業員に対して、プランへの参加について条件を設けてはいけな
- い。ただし、2年以内に従業員に受給権が生じるならば、「一年超」を「二年超」としてもよい (IRC § 410(a))。

ロ 適用範囲の要件

「比率テスト」か「平均ベネフィットテスト」を満たさなければならない。

- (イ) 比率テスト

プランを享受する高給従業員以外の従業員の比率を、高給従業員の比率で除したものが七〇%以上であること (IRC § 410(b)(1)(A), (B))。

(iv) 平均ベネフィットテスト

プランが IRS によって高給従業員を優遇していないと判断され、高給従業員以外の従業員のベネフィットの額が高給従業員のその七〇%以上であること (IRC § 410(b)(2))

(i) 又は (ii) の要件を満たした上で更に当該プランは、①全従業員のうち五〇名、或いは②全従業員の四〇%のいずれか少ない人数を下回ってはいけない (IRC § 401(a)(26))。

ハ 拠出金に対応するベネフィットの受給権の要件

雇用者の拠出金に対応するベネフィットの受給権⁽²¹⁾は、①加入後五年経過後に一〇〇%、或いは②加入後三年間で二〇%、四年間で四〇%、五年間で六〇%、六年間で八〇%、七年間で一〇〇%のいずれかの方法で付与されなければならない (IRC § 411(a)(2)(A), (B))。

ニ 従業員の拠出金に対する無差別の要件

従業員の拠出金について、401(k)プランと同様の無差別規則が適用になる (IRC § 401(m))。

ホ 給付額及び拠出金の要件

定額ベネフィットプランの場合、加入者一人当たりの年間給付額は、一二〇、〇〇〇ドル（一九九五年）、若しくは当該従業員の年俸（ただし、一五〇、〇〇〇ドル（一九九五年）を超えない。）の上位三年間の平均額のいずれか少ない額以下でなければならない（ただし、一〇、〇〇〇ドルを下回ることはない。） (IRC § 415)

(b)。ただし、社会保険で定める退職年齢以前に退職した場合には給付額が減額される。また、加入期間が一年未満の参加者の場合には、金額の制限及び年俸の制限が緩和される。

定額拠出金プランの場合、年間の拠出金の増加額は、三〇、〇〇〇ドル又は当該従業員の年俸（ただし、一五〇、〇〇〇ドル（一九九五年）を超えない。）の二五％のいずれか少ない額を上回することはできない（IRC § 415(c)）。この年間の拠出金の増加額には、雇用者の拠出、従業員の拠出、他の従業員の権利の喪失による増加を含む。

へ 年俸の要件

各従業員の年俸が一五〇、〇〇〇ドル（一九九五年）を超えてはいけない（IRC § 401(a)(5)）。

ト 生存及び遺族年金の要件

参加者及びその寡婦（夫）に生存及び遺族年金を支払わなければならない（IRC § 401(a)(9)(A)(i)）。生存及び遺族年金は、同額でなければならない。

チ 給付開始の要件

原則として、①六五歳か通常の退職年齢のいずれかに達した日、②加入後一〇年を経過する日、③従業員が退職する日のうち、最も遅い日が属するプランの末日から六〇日以内に開始されなければならない。また、実際の退職日より後に給付を受けることを選択した場合であっても、遅くとも七〇・五歳に達した年の翌年四月一日以前には給付が開始されなければならない（IRC § 401(a)(9)、(14)）。

〔注〕

(1) 別段の定めがある場合を除き、原則として「従業員」には、フリレンジ・ベネフィットに関して役務を提供するすべての者を含む (Treas. Reg. § 1.61-2(a)(4)(iii))。したがって、パートナーシップのパートナー、部長、独立契約者を含む。

(2) 雇用者が自動車等の評価に当たり特別の評価ルールを選択する場合には、従業員は状況に応じて雇用者と同じ特別の評価ルール或いは原則的なFMVによる評価を行えるが、雇用者が特別の評価ルールを選択しない場合には、従業員は特別の評価ルールによる評価を行うことはできない。また、雇用者は特別の評価ルールを選択した場合には、その適用がある歴年の一月三十一日以前、又はベネフィットを初めて利用できる日から三〇日以内に従業員に通知する必要がある。これは従業員に証拠書類の用意を促すためである。

(3) 年間リース価格表

Automobile fair market value	Annual lease value
\$ 0 to 999	\$ 600
1,000 to 1,999	850
2,000 to 2,999	1,100
3,000 to 3,999	1,350
4,000 to 4,999	1,600
5,000 to 5,999	1,850
6,000 to 6,999	2,100
7,000 to 7,999	2,350
8,000 to 8,999	2,600
9,000 to 9,999	2,850
10,000 to 10,999	3,100
11,000 to 11,999	3,350
12,000 to 12,999	3,600
13,000 to 13,999	3,850
14,000 to 14,999	4,100
15,000 to 15,999	4,350
16,000 to 16,999	4,600
17,000 to 17,999	4,850
18,000 to 18,999	5,100
19,000 to 19,999	5,350
20,000 to 20,999	5,600
21,000 to 21,999	5,850
22,000 to 22,999	6,100
23,000 to 23,999	6,350
24,000 to 24,999	6,600
25,000 to 25,999	6,850
26,000 to 27,999	7,250
28,000 to 29,999	7,750
30,000 to 31,999	8,250
32,000 to 33,999	8,750
34,000 to 35,999	9,250
36,000 to 37,999	9,750
38,000 to 39,999	10,250
40,000 to 41,999	10,750
42,000 to 43,999	11,250
44,000 to 45,999	11,750
46,000 to 47,999	12,250
48,000 to 49,999	12,750
50,000 to 51,999	13,250
52,000 to 53,999	13,750
54,000 to 55,999	14,250
56,000 to 57,999	14,750
58,000 to 59,999	15,250

(4) A L V には、維持費及び保険料は含まれるが、雇用者が提供する燃料代は含まれない。したがって、米国とその領域、カナダ及びメキシコを走行した場合、燃料そのものが提供されている場合には、燃料代はその F M V か、一マイル当たり五・五セントで評価する (Treas. Reg. § 1.61-21 (d)(3)(ii)(B))。

(5) 自動車の F M V については、以下のような特例が設けられている。

イ 全車両平均評価ルール (Treas. Reg. § 1.61-21(d)(5)(v))

自動車を二〇台以上保有する雇用者は、A L V を決定するに当たり、全車両(但し、一六、五〇〇ドル未満の自動車に限る。)の F M V の平均を個々の車両についての F M V として用いることができる。このルールは、原則として雇用者の業務に通常利用されている自動車のみに適用的である。さらに、雇用者は2年ごとに全車両平均価格を見直さなくてはならない。個々の車両の F M V は、一月一日か、車両が個人的な使用に供される初日のうち、いずれか遅い日現在で決定される。

ロ F M V のセーフハーバー (Treas. Reg. § 1.61-21(d)(5)(iii))

雇用者が製造したのではない自動車を雇用者から借りた場合、生産者が提示した自動車の小売価格から八%を控除したものを F M V としてもよい。また、リースされた自動車については、定期的に新車及び中古車の小売価格を公表している全般的な価格情報誌に掲載されている小売価格を利用することもできる。

さらに、一九八九年一月一日以降は、生産者のインボイス価格(オプションを含む。)に四%を加算したものを F M V とすることもできる (Notice 89-110)。

(6) 按分計算の方法は、利用日数が三〇日を境として異なる。三〇日以上一年未満の利用の場合には、分子を個人利用した日数、分母を三六五とする分数に A L V の数値を掛けることによって求める。三〇日未満の利用の場合、分子を個人利用した日数の四倍、分母を三六五とする分数に A L V の数値を掛けることによって求める(日割リース価格) (Treas. Reg. § 1.61-21 (d)(4))。

(7) 「民間企業の管理従業員」とは、以下のいずれかの要件を満たす従業員である。

- ① 役員会或いは株主が承認した或いは選んだ役員で、年俸が五〇、〇〇〇ドル以上の者
- ② 部長職にある者

- ③ 一%以上の資本参加をし、雇用者の資本や利益に関係する者
- ④ 年俸が一〇〇、〇〇〇ドル以上の者

また、「政府の管理従業員」とは、選ばれた幹部か、一定の幹部職員の地位にある連邦政府職員と同等或いはそれ以上の報酬を受けている者である。

- (8) 「民間企業の管理従業員」とは、以下のいずれかの要件を満たす従業員である。

- ① 役員会或いは株主が承認した或いは選んだ役員(ただし、全従業員の1%或いは十人のいずれか少ない人数以下であること)
- ② 最も高給な従業員のうち上位1%以内の者(ただし、五十人以下であること)
- ③ 5%以上の資本参加をし、雇用者の資本や利益に関係する者
- ④ 部長職にある者

また、「政府の管理従業員」とは、選ばれた幹部か、一定の幹部職員の地位にある連邦政府職員と同等或いはそれ以上の報酬を受けている者である。

- (9) 以下は一九九五年一月一日から六月三〇日まで適用される「ターミナルチャージ及びのIRLタイプレージ率表」である。

Period During Which Flight Was Taken	Terminal Charge	SIPL Mileage Rates
1/1/95-6/30/95	\$31.52	Up to 500 miles = \$.1724 per mile
		500-1,500 miles = \$.1315
		over 1,500 miles = \$.1264

(10) 航空機乗数表

Maximum Certified Takeoff Weight of the Aircraft	Aircraft Multiple for a Control Employee (percent)	Aircraft Multiple for a Non-Control Employee (percent)
6,000 lbs. or less	62.5	15.6

6,001—10,000 lbs.	125	23.4
10,001—25,000 lbs.	300	31.3
25,001 lbs. or more	400	31.3

- (11) 「従業員」には、飛行機を提供した雇用者の従業員及びパイロットナシップのパイロットナーを含むが、独立契約者及び雇用者の部長は含まない。
- (12) 「従業員」は、財務省規則§1132-1(b)(1)に規定する、①雇用者に現在、雇用されている者、②定年や障害により退職した個人及び③就業中に死亡した個人或いは定年や障害により退職した個人の寡婦(夫)をいう。
- (13) 「空席利用可能フライト」とは、空席待ちや空席利用可能状態の時と同様の制限を受け、追加的な費用がかからないフライトをいう。
- (14) 「高給従業員」とは、内国歳入法典第四一四条(a)に規定される者で、当該課税年度或いは前課税年度において以下のいずれかの者をいう(以下同じ)。
 - ① 5%の資本参加をしている者
 - ② 年俸が100,000ドル(一九九五年)を超える者
 - ③ 年俸が六六、000ドル(一九九五年)を超え、報酬が上位二〇%までの者
 - ④ 幹部で、年俸が六〇、000ドル(一九九五年)を超える者
- (15) 危険な状況であるか否かは、仕事場や住居のそばの地域における通勤時間帯の犯罪歴を含めたいくつかの要因を考慮して判断される。
- (16) 「適格従業員」の要件は、従業員が、①時間給であること、②その年俸は六六、000ドル(一九九五年)を超えないこと、③一九三八年の適正労働基準法の最低賃金及び最高時間の規定の適用除外ではないことである。また、従業員の報酬が年務手当が従業員の通常の1時間当たりの賃金の1.5倍以上支払われているならば、従業員は時間給を得ていると取り扱われる。

- (17) 一九九三年以降に生じ、雇用者によって払い戻された適格引越費用は、内国歳入法典第一三二条(a)(6)において適格フリンジ・ベネフィットとして従業員の本所得金額から除外される。適格引越費用は、内国歳入法典第二一七条において引越費用として控除できる支払又は払戻をいう。
- (18) 「従業員」には、自営業者を含む。
- (19) ただし、現金、商品券等は、除外対象とはならない。
- (20) 報償が雇用者が控除できる額を超える場合には、①雇用者が控除できない報償の金額(ただし、報償の価格は超えない。)或いは②報償の価格が雇用者によって控除できる額を超える部分の額の、いずれか大きい方が従業員の総所得金額に含まれる。
- (21) 「直接或いは間接に運営する」場合とは、以下のいずれかの場合である (Treas. Reg. § 1.79-0)。
 ① 雇用者が生命保険の費用を直接支払っているか、他の者を通じて支払っている場合
 ② 雇用者が、従業員による生命保険費用の支払を調整し、少なくとも一人の従業員には財務省規則§ 1.79-3(b)(2)のプレミアム表によって決まる保険費用以下の費用を負担させ、少なくとも他の一人の従業員には同様にして決まる保険費用以上の費用を負担させる場合
- (22) 「従業員」は、①財務省規則§ 31.3401(c)-1に規定される法的な雇用関係に基づき役務を提供する個人 ②常雇の生命保険のセールスマン及び③かつて従業員だった個人をいう (Treas. Reg. § 1.79-0)。
- (23) 「団体生命保険」は、以下の四つの条件を全て満たす保険である (Treas. Reg. § 1.79-1(a))。
 ① 内国歳入法典第一〇一条(a)に基づいて総所得金額から除外される一般的な死亡保険金を支払うこと
 ② 従業員に提供されること
 ③ 雇用者によって直接或いは間接に運営される保険であること
 ④ 個人の要因を排除して一定の公式に従って該当する従業員全てに保険が提供されること。この公式は、年齢、勤務年数、報酬、地位等の要因を基に決定される。
- (24) 以下のいずれかの場合には、団体生命保険金額が五〇、〇〇〇ドルを超えていても課税されない (IRC § 79(b))。
 ① 障害者となったため退職した後の団体生命保険の保険料

- ② 団体生命保険が有効な全ての期間について、保険の受取人が雇用者である場合又は慈善団体の場合の生命保険の保険料
- ③ 退職年金プラン等の下で提供される団体生命保険の保険料
 プレミアム表

5-Year Age Bracket

5-Year Age Bracket	Cost per \$1,000 of protection for 1-month period
under 30 \$ 0.08
30 to 3409
35 to 3911
40 to 4417
45 to 4929
50 to 5448
55 to 5975
60 to 64 1.17
65 to 69 2.10
70 and above 3.76

- (26) 以下のいずれかの条件を満たす場合、プランは従業員の参加要件について無差別である。
- ① 雇用者の全ての従業員の七〇%以上に利益をもたらすものであること
 - ② プランに参加している全ての従業員の少なくとも八五%が主要な従業員ではないこと
 - ③ IRSによってプランが、主要な従業員を優遇していないと判断されること
 - ④ キャフェテリアプランの一部の場合、キャフェテリアプランの参加要件を満たすこと
- なお、勤務期間が三年に満たない者、パートや季節労働者、非居住者外国人であり、合衆国内源泉から所得を得ていない従業員等は、上記の条件の考慮から除外する。
- (27) 主要な従業員が利用できる全てのベネフィットを他の全ての従業員が利用できる場合には、プランはベネフィットに関し

て無差別である。

(28) 「主要な従業員」は、内国歳入法典第四一六条(i)に規定される従業員である。したがって、主要な従業員とは、雇業者のプランに参加している参加者で、プランの年或いは前四年間において以下のいずれかの者をいう(以下同じ)。

- ① 幹部で、年俸が六〇、〇〇〇ドル(一九九五年)を超える者
- ② 一〇人の従業員のうちの一人で、年俸が三九、六〇〇ドル(一九九五年)を超える者
- ③ 五%の資本参加をしている者
- ④ 一%の資本参加をし、年俸が一五〇、〇〇〇ドルを超える者

なお、「主要な従業員」には、退職時或いは前四年間に主要な従業員だった者が含まれる。

(29) プランが差別的である場合には、①実際の保険料、或いは②プレミアム表によって決められる保険費用の、いずれか大きい方が主要な従業員の総所得金額に含まれる(RCS 79(d)(1)(B))。

(30) 「従業員」には、自営業者は含まない。ただし、内国歳入法典第四〇三条(a)に規定する適格年金プランや同法典第四〇一条(a)に規定する利益配分プランの場合には、自営業者を含む。

(31) 「教育機関」とは、内国歳入法典第一七〇条(b)(1)(A)(ii)に規定する教育機関をいう。

(32) 「キャンパス内の適格住宅」とは、教育機関のキャンパスか、その近くに位置し、教育機関から従業員、その配偶者及び扶養親族に提供されるものをいう。

(33) 賃貸料が不十分な場合には、①従業員が実際に課税年度中に支払う賃貸料と、②当該住宅の評価額の五%以上か、教育機関の従業員でない者が課税年度中に従業員に提供されたのと比較可能な住宅に対して支払った金額の平均か、いずれか少ない方の金額の差額が、従業員の総所得金額に含まれる。

(34) 「扶養親族保育補助プログラム」とは、以下のような要件を満たす書面によるプログラムをいう。

- ① 参加要件、拠出金及びベネフィットに関して、高給従業員やその扶養親族を優遇しないこと
- ② 五%超の資本金を出資している個人、その配偶者及び扶養親族に対して支払われている金額が、当該課税年度中に雇用に生じた金額の二五%以下であること

- ③ プランの利用可能性及び利用条件が合理的な方法で、該当する従業員に周知されていること
- ④ 毎年一月三十一日以前に、雇用者が前年中に支払った費用の額を文書で従業員に通知すること
- ⑤ 高給従業員以外の従業員に提供されるベネフィットの平均が、高給従業員に提供されるベネフィットの平均の少なくとも五五％であること
- (35) 「従業員」には、自営業者を含む。
- (36) 「扶養親族保育補助」とは、従業員が就業することによって生じる子供や扶養親族の保育費用をいう (RC § 21(b)(2))。
- (37) 「従業員」には、自営業者は含まない。
- (38) 「傷害健康保険」とは、雇用者個人が運営する傷害健康保険及び州政府 (コロンビア特別区を含む。) が運営する傷害健康保険をいう。
- (39) 「従業員」には、自営業者は含まない (RC § 105(g))。
- (40) 「扶養親族」とは、内国歳入法典第一五二条に規定される、生活の半分以上を当該納税者に依存している以下の者をいう (以下同じ)。
- ① 納税者の娘や息子、孫
 - ② 納税者のまま娘やまま息子
 - ③ 納税者の兄弟やまま兄弟
 - ④ 納税者の父母やその父母
 - ⑤ 納税者の継母や継父
 - ⑥ 納税者の甥姪
 - ⑦ 納税者の従兄弟
 - ⑧ 納税者の娘の夫、息子の嫁、舅、姑、義理の兄弟、義理の姉妹
 - ⑨ 納税者の住所を主たる居宅とし、納税者に扶養されている者
- (41) 「自己保険医療費払戻プラン」とは、傷害健康保険の下では払い戻されない医療費を雇用者から従業員に払い戻すものをい

- う。
- (42) 「高給個人」とは、以下のいずれかの者をいう。
- ① 報酬が上位五位までの幹部
 - ② 報酬が上位二五%までの者
 - ③ 一〇%超の資本参加をしている者
- (43) 以下のいずれかの条件を満たす場合、プランは従業員に参加要件について無差別である。
- ① 少なくとも全従業員の七〇%以上がプランの対象となること
 - ② 従業員の区分が I R S によって差別的であると判断されないこと
- なお、勤務期間が三年に満たない者、パートや季節労働者、二五歳未満の従業員等は、上記の条件の考慮から除外する。
- (44) 「聖職者」とは、牧師に任命された者、フルタイムの聖歌隊の先唱者等をいう。聖職者としての仕事には、礼拝、宗教団体の維持管理、神学セミナーでの説教等が含まれ、軍隊での従軍牧師としての礼拝、私立老人ホームでの宗教儀式の執行等は含まれない。
- (45) 退役軍人庁が支払う障害者手当には、教育研修手当、障害者給付、車椅子用に住宅を改造するための補助金、視覚や四肢の機能を失った退役軍人が利用する自動車を改造するための補助金等を含む。
- (46) 「従業員等」には、従業員の他、その配偶者及び扶養子弟を含む。ただし、自営業者は含まない。
- (47) ただし、適格教育機関を出た学士で、このような教育機関の教授或いは研究活動に従事している者にも適格授業料減額の適用はある。
- (48) ただし、現金による払戻は総所得金額に含まれる (R. J. Kowalski 判例、77-2, USTC)。
- (49) 従業員が設備業者と直接に契約しなければ、必要な設備の価格は、雇用者の便宜のために提供された住宅の価格に含まれ、除外対象となる (Rev. Rul. 68-579)。
- (50) 「従業員」には、現在の従業員及びかつて従業員だった者を含むが、自営業者は含まない。
- (51) 団体生命保険は、保険金額が五〇,〇〇〇ドルを超えている場合でも、キャプテリアプランの適格非課税ベネフィットに

は該当する。

(52) ただし、適格非課税ベネフィットには、奨学金及びフェロシップ (IRC § 117) 及びある種のフリンジ・ベネフィット (IRC § 132) は含まない。

(53) キャフェテリアプランの定義には、利益分配プラン、株式ボナナスプラン、農業協同組合プラン及び教育機関の退職保険年金プランを除く、繰延報酬プランは含まれない。

(54) 「高額給与者」とは、以下のいずれかの個人をいう。

① 幹部

② 五%超の資本参加をしている者

③ 高給が支払われている者

④ ①から③の個人の配偶者及び扶養親族

(55) 適格非課税ベネフィット及び給付ベネフィット (或いは、適格非課税ベネフィットに配賦される雇用者の拠出金及び給付ベネフィット) に配賦される雇用者の拠出金が高給参加者を優遇しないならば、キャフェテリアプランは拠出金及びベネフィットに関して差別的ではない。

(56) 「高給参加者」とは、以下のいずれかの参加者をいう。

① 幹部

② 五%超の資本参加をしている者

③ 高給が支払われている者

④ ①から③の個人の配偶者及び扶養親族

(57) 「従業員」とは、財務省規則 § 1.132-1(c) に規定する者をいう。注 (12) 参照

(58) 「扶養子弟」とは、①従業員の子供 (娘、息子、ままだ娘やままだ息子)、或いは②両親が死亡している二五歳未満の者のいずれかをいう (以下同じ)。

なお、両親が離婚している場合の子供は、両方の親の扶養親族である。

- (59) 航空会社の従業員の両親が利用する場合も、従業員の利用と取り扱われる (IRC § 132(h)(3))。
- (60) 複数の業種にわたって役務を提供している従業員は、実質的な仕事をしていると考えられる業種で、追加的な費用がかからないサービスを除く (Treas. Reg. § 1.132-4(a)(1)(iii))。
- (61) ①追加的な費用がかからないサービス、②適格従業員割引、③雇用者が運営する食堂での食事について、全従業員が実質的に同じ条件で利用でき、高給従業員を優遇しない場合には、これらのFRINGING・ベネフィットは高給従業員の総所得金額に含まれない (Treas. Reg. § 1.132-8)。この無差別規則が満たされなければ、FRINGING・ベネフィットは、高給従業員以外の従業員のみが除外できる。
- (62) 「従業員」とは、財務省規則 § 1.132-1(b)(1)に規定する者をいう。注(12)参照
- (63) 例えば、有価証券、商品、通貨、居住用或いは販売用不動産には除外の適用はない (Treas. Reg. § 1.132-3(a)(2)(iii))。
- (64) 総利益率は、雇用者から顧客(従業員を含む。)に販売された財の総販売価格と財の総コストの差額の、当該財の総販売価格に対する比率である (Treas. Reg. § 1.132-3(c))。
- (65) 「従業員」とは、以下のいずれかの者を含む (Treas. Reg. § 1.132-1(b)(2))。
- ① 現在、雇用者に雇用されている者
 - ② パートナiershipに役務を提供しているパートナー
 - ③ 部長職にある者
 - ④ 雇用者に役務を提供している独立契約者
- ただし、独立契約者は、駐車場及び事業所外でのテスト・評価のための自社製品の提供は除外されない。部長は、事業所外でのテスト・評価のための自社製品の提供は除外されない。
- なお、パートの借り上げ床の特別なルールについては、第二節の注(18)参照
- (66) 労働条件FRINGING・ベネフィットの例については、第二節の3の(1)の③参照
- (67) 例えば、テストされる製品(例えば、自動車)の個人利用について雇用者が料金をとることは、従業員の製品の利用に関して従業員が個人利用することで得るベネフィットを極力減らすような制限を設けている例である (Treas. Reg. § 1.132-5)

(h)(2)(iii))。

(68) 「常雇の自動車のセールスマン」とは、以下のような条件を満たす者をいう (Treas. Reg. § 1.132-5(c)(2))。

① ディーラーに雇われていること

② 通常の一勤務日のうち半分以上はフロアセールスマンやセールスマネージャーの仕事をする事
③ 直接顧客との販売促進や販売交渉に従事すること

④ 習慣上、常雇と考えられる時間数働くこと (但し、年間一、〇〇〇時間を下回ってはいけない。
販売活動の結果として、直接ディーラーから総所得金額のうち二五%以上を得ていること)

(69) 「従業員」とは、フリンジ・ベネフィットを受ける全ての者をいう (Treas. Reg. § 1.132-1(b)(4))

(70) デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットの例については、第二節の3の(1)の④参照

なお、以下は、デ・ミニマス フリンジ・ベネフィットとしては除外できない例である。

① スポーツ・イベントや劇場の年間券

② 雇用者が提供する車両の月二日以上の通勤使用

③ プライベートカントリークラブやアスレチッククラブのメンバーシップ

④ 雇用者が所有又はリースした施設 (アパート、狩用ロッジ、ボート等) の週末の利用

(71) 適格引越費用に該当しない引越費用の払戻は、内国歳入法典第八二条において役務提供の対価として従業員の見所得金額に含まれる。

(72) 「敷地内の体育施設」とは、雇用者の敷地に設置されており、雇用者によって運営され、実質的な利用はほとんど全て従業員、その配偶者及び扶養子弟であるものをいう。

(73) 「従業員」とは、①雇用者に現在雇用されている者、②定年や障害により退職した個人及び③就業中に死亡した個人或いは定年や障害により退職した個人の寡婦 (夫) をいう (Treas. Reg. § 1.132-1(b)(3))。

(74) 「退職年金プラン」とは、雇用者によって設立され、維持され、その基金の拠出額と運用益で加入従業員の退職年金 (又は一時金) を支給する制度をいう (Treas. Reg. § 1.401-1(b)(1)(i))。通常、退職年金プランには二種類あり、一つは、報酬の額

と勤続年数に基づいて毎月定額の年金を支払う「定額ベネフィットプラン」である。拠出金は、支払う年金の額に応じて決められ、個々の参加者の口座には配分されない。

もう一つは、雇用者が報酬の一定割合の拠出金を従業員に代わって支払う「定額拠出金プラン」である。拠出金は、雇用者の利益には無関係に決定され、書面に記載された公式に基づいて個々の参加者の口座に配分される。なお、雇用者のみが拠出する形態と、従業員も拠出する形態とがある。

- (75) 「利益配分プラン」とは、雇用者によって設立され、維持される制度で、利益を分配するプランをいう (Treas. Reg. § 1.401-1(b)(1)(ii))。雇用者の拠出金は、通常、雇用者の利益に基づく。雇用者は利益の一定割合を拠出する必要はないが、拠出金は継続的に相当の額でなければならぬ。利益配分プランは、個々の参加者に利益を分配する方法を予め書面にしておかなければならない。利益配分プランは、原則的に繰延報酬プランであるが、分配金は参加者及びその家族の予期しない疾病や傷害の保険として利用してもよい。

- (76) 「株式ボーナスプラン」とは、雇用者によって設立され、維持される制度で、利益配分プランと同様のベネフィットを提供するものを用いる (Treas. Reg. § 1.401-1(b)(1)(iii))。ただし、雇用者の拠出額は利益額に対応する必要はなく、ベネフィットとして自社株を分配する制度である。株式ボーナスプランは、個々の参加者の利益を分配する方法を予め書面にしておかなければならない。

- (77) 「保険年金プラン」とは、拠出金を保険会社の発行する退職年金契約に充当する制度を用いる (IRC § 403(a)(1), § 404(a)(2))。

- (78) 「401(k)プラン」とは、利益配分プラン又は株式ボーナスプランの一種であるが、従業員は、雇用者が従業員に代わってプランに拠出するか、又は従業員に直接現金で支給し、従業員が拠出するかを選択できる制度をいう。雇用者の拠出額は、加入従業員一人当たり九、二四〇ドル（一九九五年）が損金算入限度額であり、超過額は当該従業員に対する給与となる (IRC § 401(k), § 402(e)(3), Treas. Reg. § 1.401(k)-1, § 1.402(a)-1(d))。

- ① 従業員が、雇用者にプランに拠出してもらうか、従業員に直接現金を支給してもらうかを選択できること

- ② 従業員は、死亡や傷病による退職、プランの終了、五九・五歳に達したこと等以外を条件として給付を受けないこと
- ③ 雇用人の拠出額は、永久に従業員に帰属すること
- ④ 参加の要件として、一年超勤務することを要求しないこと
- ⑤ 当該プランでのベネフィットに条件をつけないこと
- ⑥ 当該プランは、無差別であること
- 無差別であるとは、高給従業員に対する実線延給付率（個々人の報酬（ただし、一五〇、〇〇〇ドル（一九九五年）を超えない。）に対する拠出金の割合の平均）が、
- A 高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率が八%以上の場合、高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率の二二五%
- B 高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率が二%以下の場合、高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率の二〇〇%
- C 高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率が二%超八%未満の場合、高給従業員以外の従業員に対する実線延給付率の付率十二%
- を超えないことをいう。
- (79) 「従業員」には、自営業者を含む (IRC § 401(c)(1))。
- (80) この他に、任意従業員相互共済組合、付加失業手当給付信託、塵肺信託も非課税団体であるため、その運用益は非課税で、かつ、分配されるまで課税されない (IRC § 501(a), (c))。
- (81) 従業員自身の拠出額に帰せられるベネフィットの受給権は、常時一〇〇%である (IRC § 411(a)(1))。

第三章 我が国の課税体系

第一節 所得税法におけるフリンジ・ベネフィットの課税根拠規定

我が国の所得税法には、「フリンジ・ベネフィット」の文言を明示的に表現した条文はない。しかし、フリンジ・ベネフィットは、一般的に雇用契約又はこれに準ずる関係に基づき、非独立的に提供された人的役務の提供の対価として雇用者から受け取る金銭以外の給与⁽¹⁾と考えられるから、所謂、経済的利益がフリンジ・ベネフィットに該当するといえる。

したがって、我が国のフリンジ・ベネフィットの課税根拠は、所得税法第三六条の収入金額の規定に求めることができる。同条第一項は、「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。」としている。「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益（以下「経済的利益」という。）の具体的な例は、①物品その他の資産の譲渡を無償又は低い対価で受けた場合におけるその資産のその時における価額又はその価額とその対価の額の差額に相当する利益、②土地、家屋その他の資産（金銭を除く。）の貸与を無償又は低い対価で受けた場合における通常支払うべき対

価の額又はその通常支払うべき対価の額と実際に支払う対価の額との差額に相当する利益、③金銭の貸付け又は提供を無利息又は通常の利率よりも低い利率で受けた場合における通常の利率により計算した利息の額又はその通常の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額に相当する利益、④②及び③以外の用役の提供を無償又は低い対価で受けた場合におけるその用役について通常支払うべき対価の額又はその通常支払うべき対価の額と実際に支払う対価の額との差額に相当する利益、⑤買掛金その他の債務の免除を受けた場合におけるその免除をうけた金額又は自己の債務を他人が負担した場合における当該負担した金額に相当する利益がある（所基通三六一一五）。

そして、その経済的利益に係る収入については同条第二項において、「当該物若しくは権利を取得し、又は当該利益を享受する時における価額」により計算（時価評価）することとされている。具体的には、発行人から有利な発行価額による新株等を取得する権利を与えられた場合（所令八四）、雇用人の事業用資産を専属的に利用する場合（所令八四の二）のほか、所得税基本通達に詳細が規定されている。

「金銭以外の物又は権利」及び「その他経済的な利益」という文言は、それぞれ、昭和二年の所得税の全文改正（昭和二年法律二七号）、昭和四〇年の所得税の全文改正（昭和四〇年法律三三三号）の際に挿入されたものである。それでは、これらの改正前の所得税法においては、経済的利益は収入金額に含まれていなかったものであろうか。

昭和二年二月二二日に発表された「税制改正に関する法律案要綱」によれば、「……なお、勤労所得につき特に規定を設けて、現物給与にも課税することを明にすること」と述べられており、それが「金銭以外の物又は権利」という文言の挿入という形で具体化した。また、昭和四〇年の「改正税法のすべて」によれば、「旧所得税法においては、各種所得の金額を計算する場合において、金銭以外の物又は権利によってそれを収入したときは、その物又は権利を

取得した時における価額によって収入金額を計算すべきとされていたが、例えば、給与所得者が雇用者から無料で提供されたような場合の所謂、経済的な利益による収入については、その計算が法文上明らかではなかったため、全文改正を機会に税制整備の一環として、上記のような経済的な利益により収入した場合には、その利益を享受する時における価額によって収入金額を計上すべきものとされた。」と説明されている。⁽³⁾

以上のことから、所得税法第三六条において、「金銭以外の物又は権利」及び「その他経済的な利益」の文言の挿入をもって経済的利益の課税が創設的に規定されたと解するのは相当ではなく、むしろ確認規定として挿入されたと解するのが相当であらう。⁽⁴⁾

〔注〕

(1) 所得税法第二八条第一項は、給与所得について、「給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。」と規定している。この給与所得は、雇用関係に基づいて被用者が人的役務の提供の対価として雇用者から受ける報酬に限らず、それより広く一定の勤務関係に基づいて受ける報酬、例えば、会社との間では委任関係にある役員が会社から受ける報酬、国会議員が受ける歳費も本項でいう給与所得の範囲に含まれる。

なお、給与所得には、定期的を支払われる給与に限らず、臨時的に支払われる賞与の類も含まれる(武田昌輔監修『DHC コンメンタール所得税法』第二卷一六五〇頁)。

(2) 同項は、昭和二五年のシャウブ勧告に基づく所得税法の改正(昭和二五年法律七一号)の際に、いわゆる現物給与に関して新たに設けられた旧所得税法施行規則(昭和二五年政令六九号)第九条の二「給与所得又は退職所得の全部又は一部を金銭以外の物又は権利で収入すべき場合における……収入金額の計算については、当該物又は権利の収入の時における価額による。」にその由来がある。この規定は、昭和四〇年の全文改正の際に現行法第三六条第二項に吸収された(武田昌輔監修『D

H.C.コンメンタール所得税法』第三卷三二二三頁。

(3) 国税庁『昭和四〇年 改正税法のすべて』二七頁。

なお、「経済的な利益」は、他から収入したものに限られ、自家労働等の所謂、インビューティッドインカムは含まれない。

(4) この他、昭和三四年政令八五号によって旧所得税法施行規則に追加された第七条の一〇第三項（不動産を長期間使用させる場合での対価が譲渡所得となるもの）の「通常の場合の金銭の貸付の条件に比し特に有利な条件による金銭の貸付けその他特別の経済的な利益」や、旧法人税法施行規則第一〇条の第三第三項（過大な役員報酬の損金不算入等）の「前二項に規定する報酬又は給料とは、名義の何たるかを問わず、役員又は使用人に対する給与（債務の免除等による経済的な利益を含む。以下次項において同じ。）で賞与及び退職給与金以外のものをいう。」等に「経済的な利益」という表現が見られる（西野襄一『課税所得—経済的利益について—』（税経通信、二五卷九号）、山本守之『役員に対するフリンジ・ベネフィット課税』（税経通信、四五卷一四号））。

第二節 我が国におけるフリンジ・ベネフィット課税の変遷

1 昭和三五年の政府税制調査会答申

我が国でフリンジ・ベネフィットの課税問題が議論され始めたのは、昭和三五年（一九六〇年）二月九日の政府税制調査会の「当面実施すべき税制改正に関する答申」からであろう。

旧所得税法第一〇条では、「金銭以外の物又は権利を以て収入すべき場合においては、当該物又は権利の価額」に

より収入金額を計算することとなっており、雇用户から支給を受ける所謂、現物給与は、通常金銭給与と同様すべて当然に課税されることが前提とされていた。一方、被用者が雇用户から提供される財貨やサービスには種々の形態があり、現物給与として課税すべきものの範囲及び課税する場合の評価が問題となるが、これらについては、法令上何ら規定がなく、すべて取扱通達による執行に委ねられていた。非課税とされている現物給与のうちには、専ら雇用户の便宜のために支給されているものや、給与とみなすには疑問があるもの等があり、これらについては、その性質上課税を適当としないものと考えられるが、他面、行政上の取扱いで種々の角度から非課税としているものも見受けられ、しかも、その取扱いが様々で多岐を極めていた。これらは、主として戦後の混乱期において特殊な食料事情、交通事情あるいは住宅事情に基づいて現物給与が相当普遍的に発生し、それに対する課税上の取扱いがその時々的情勢に応じて制定及び改定されたことによるものである。

このような現物給与の取扱いを巡っては、①その取扱いの内容が幾多の行政上の措置の積み重ねとして行われたものであるため、例えば、非課税範囲を定めるに当たって基礎控除方式をとるもの（通勤用定期乗車券等）、免税点方式をとるもの（食事、宿日直手当等）等区々の取扱いに別れ、複雑多岐なものとなっていること、②現在、非課税の取扱いをしているものの中には、その評価方法、免税点等の設定においてかなりの斟酌をされているものもあり、実質的給与の相当部分が課税されていないものがあるとともに、一部明らかに金銭給与又はこれに準ずると認められるもの（非課税の取扱いが波及し、その乱用の傾向が認められ（例えば、金銭で支給する宿日直手当等や勤務場所以外の食堂又は勤務時間外の飲食に通用する食券の支給を現物給与として一定限度額まで非課税の取扱いをしている例もある）、その結果、これらの現物給与の支給を受ける者と受け手との間に相当の負担の不

均衡を生じ、しかも現物給与の支給が比較的大企業の従業員に多いところから、これらの者と中小企業の従業員との間に不均衡が生じていること、③非課税の内容が多分に沿革的なものであって、必ずしも合理的な説明ができず、しばしば、その非課税限度の引き上げや現在非課税の取扱いとなつてゐるものとの均衡上、新しい非課税措置の要望を生んで紛議が生じていること、④現物給与に対する各種の非課税の取扱いは、経営者側にも労働者側にも無税の給与という形で受け取られ、このことが多分に我が国の給与体系のあり方に影響し、種々の歪みを与へてゐるように思われるが、少なくとも税制が給与体系の正常化の阻害原因とならないよう、現物給与の課税について再検討すべき時期が来ているといった問題点が認識されていた。

そこで同答申では、守衛の制服や住居のように専ら雇用者の便宜に基づいて支給を受けるものや、一般的な福利厚生費のように個人の受益の帰属の不確定なもの等を除き、一般的に評価において相当の斟酌をする理由があつても、財貨やサービスを全く非課税とする理由はないことから、現物給与として課税すべきものの範囲の明確化と現物給与に関する取扱通達の合理化を図ることが必要であると結論づけ、給与所得控除の拡充との関連で現在非課税とされている現物給与（通勤用定期乗車券ないし通勤手当、一般の食事及び宿日直手当）の一部を課税所得に取り入れる事が検討された。

しかし、企業経理、給与体系、社会保険料等に及ぼす影響、税務行政面の繁雑さ等種々の問題があり、直ちにこれを課税対象に取り入れることには問題があるので、当面現行の取扱いを維持することを適当と認めた。そして、将来の方向として、現物給与に対する課税関係の明確化と合理化を図ることとし、今後ともその検討を続け、できるだけその整備に努めるべきであるとしてゐる。

2 昭和三八年の政府税制調査会答申

次にフリンジ・ベネフィットの課税問題が検討されたのは、昭和三八年一月六日の政府税制調査会の「所得税法及び法人税法の整備に関する答申」においてである。

同答申では、所得概念について、担税力を測定する見地からみて、基本的には現行税法に表れている純資産増加説の考え方に立ち、資産、事業及び勤労から生ずる経常的な所得のほか、定型的な所得源泉によらない一時の所得も課税所得に含める立場をとるのが適当であるとしている。即ち、一時の所得も含め、あらゆる源泉から生じる所得を課税所得とする立場を採るのが適当であるとした。この場合、問題になると思われるキャピタル・ゲイン、資産の評価益、インビユーティッドインカム、現物給与等について同答申は特に言及しているが、現物給与については、「それ自体の性質においてはインビユーティッドインカムにおける所得の考え方に通ずるものがあると思われるが、雇用条件の一種として社会通念上現金給与の代替ないし追加的給与と観念されるものである範囲において、これを課税所得に含めて考えることは妥当である。ただし、個々の場合については果たしてこの範囲に入るかどうか、また、評価額はどうか等につき、インビユーティッドインカムにおける議論の場合と同様の微妙な問題が考えられるので、総じて常識的に無理のない程度で判断する必要があると考えられる。」としている。

また、給与所得に属する現物給与について、課税実務上一部これを課税対象として取り扱わないこととしているが、この中にはアンバランスな点も見られるし、非課税扱いをする根拠も必ずしも合理的であるとはいえないと思われるので、今後の方向としては、基礎控除や給与所得控除の引き上げの方向においてこれを吸収するのが適当であるとしている。

3 昭和四〇年の所得税法の全文改正

昭和三九年一月二日の政府税制調査会の答申「今後における我が国の社会、経済の進展に即応する基本的な租税制度のあり方」を受けて、昭和四〇年の所得税法の全文改正時に、現行所得税法第三六条の「収入すべき金額（金銭以外の物又は権利を以て収入すべき場合には当該物又は権利の価額）とする」の括弧書中に、「その他経済的な利益」の文言が挿入される（前記第一節参照⁽²⁾）とともに、以下のとおり、職務の性質上欠くことのできないものについて非課税の規定が設けられた（所得税法第九条第一項第五号及び施行令第二一条⁽³⁾）。

① 船員法の規定により支給される食料その他法令の規定により無料で支給される食料

② 給与所得者がその職務の性質上制服を着用しなければならない者が、その使用者から支給される制服その他の身の回り品またはこれらの物品の貸与を受けることによる利益

③ 国家公務員宿舎法の規定により無料で宿舎の貸与を受けることによる利益その他給与所得者でその職務の遂行上やむを得ない必要に基づいて使用者から指定された場所に居住するために家屋の貸与を受けることによる利益
この非課税規定の挿入により、従来より専ら取扱通達によって課税の課否が定められていた経済的利益に関して、租税法主義に基づく立法による解決へ一歩前進した。しかしながら、これ以降、特に立法による大きな改正は行われておらず、むしろ取扱通達による整備に重点が置かれた⁽⁴⁾。

4 所得税基本通達によるフリッジ・ベネフィット課税の整備

我が国で初めて制定された包括的な所得税に関する基本通達は、昭和二六年一月一日付の「所得税法に関する基本通達について（直所——国税庁長官・国税局長）」である。この基本通達では経済的利益について、金銭以外の

物又は権利をもって収入する場合の収入すべき金額や、農産物（果物を含む。）の収穫、現物給与及び棚卸し商品の消費又は贈与の場合の取扱いを規定する（二〇六〜二〇九）とともに、旧所得税法施行規則第九条の二に規定する所謂「現物給与」の取扱いとして以下の九項目を例示している（二一〇）。

- ① 通勤費の名目により金銭で支給する場合においては、その金額の多少にかかわらず課税するが、通勤用の定期乗車券そのものを交付する場合は、月額三五〇円までの部分は課税しない。
- ② 国会議員に交付される鉄道無賃乗車証のように、公務のためにする旅行の旅費に代えるものと認められるものは課税しない。
- ③ 国家公務員のための公邸及び無料宿舎の家賃相当額の利益については、課税しない。
- ④ 船室に居住する船舶乗組員、ホテル、旅館等の住込の女中その他の使用人、酒類製造業者の家屋に住み込むと
う氏、鉱山経営者の家屋に居住する労務者、紡績工場の工場寄宿舎に居住する労務者のようなものが家賃を支払
わないときにおいて、もっぱら雇用主の必要により、その場所に居住させられている場合は課税しない。
- ⑤ ④の場合において、雇用主がその被用者に対し、食事の全部又は一部を無料で供する場合における給与所得の
計算については、無料で供する食事の価額の七割に相当する金額を給与所得とする。ただし、船舶乗組員以外の
者については、その七割相当額が月額五〇〇円に満たないときは課税しないものとし、船舶乗組員については、
船員法第八〇条に規定する食料に限り、その全部に課税しない。
- ⑥ 雇用主がたまたま残業又は宿直をする被用者に支給する食事については、課税しない。
- ⑦ 被用者が主として個人的生活のために消費すると認められる電気料、ガス料、水道料等を雇用主が負担する場

合については、給与として課税する。ただし、工場寄宿舎のように個々の被用者の使用部分に相当する金額が明らかでない場合は、その明らかでない部分の金額については、課税しない。

⑧ 炭鉱等の鉱山経営者が、山元において、その従業員の保健衛生のため社会通念上行うべき厚生施設としての暖房等の設備に代えて石炭等を使用させる場合には、その石炭等については、課税しない。

⑨ 警察職員、消防職員、刑務職員、郵便集配人、税関職員、守衛のように職務上制服の着用を要する者に交付される制服は、課税しない。

このうち、③、④、⑤及び⑨は昭和四〇年の全文改正時に、また、①は昭和四一年の改正時に所得税法に取り込まれた。その他は、昭和四五年七月一日付「所得税基本通達（直審（所）三〇（例規）審）」に引き継がれた。また同通達には、昭和二六年一〇月二二日付「社宅、寮等の賃貸料相当額に対する給与所得の取扱について（直所二一〇九国税庁長官・国税局長）」、昭和二七年九月一〇日付「社宅、寮等の賃貸料相当額に対する給与所得の取扱（プール計算）について（直所二一七六国税庁長官・国税局長）」、昭和四一年二月一六日付「創業記念品等に対する源泉所得税の取扱いについて（直審（源）一〇直審（法）一四）」等の、昭和二六年から昭和四四年までに発遣された既往通達を取り込まれる等、経済的利益の課税の取扱いについての規定が整備された（所基通九一三〜一六、三六一一五〜五〇等）。

昭和四〇年以降、暫く政府税制調査会等でフリンジ・ベネフィットについては議論がされていなかったが、平成の時代に入り、フリンジ・ベネフィットの課税のあり方について検討すべきであるとの答申が相次ぎ、平成七年度税制改正大綱の決定を受け、平成七年四月三日付で「使用者が役員に貸与した住宅等に係る通常の賃貸料の額の計

算に当たつての取扱ひについて（課法八一（例規）、課所四―四）「通達が発遣された。

〔注〕

（1） なお、一部の会社役員等の高級住宅、勤務場所における食事の給与という普通の現物給与の形態を超えた食券の支給等に對する取扱ひのように行き過ぎと認められるものに対しては、一般的な検討とは別に、その改善について検討すべきであるとしてゐる。

（2） 山本守之氏は、「昭和三十九年二月二日の政府税制調査会の答申によれば、経済的機能の観点からみて所得税が税体系の中心になることが理想とされていることから、経済的利益は課税標準たる所得を構成するものとしてとらえるべきである」という考え方が出てきたと考えるべきである。」と指摘している（山本守之『役員に對するフリンジ・ベネフィット課税』（税経通信、四五卷一四号）、鼎談会『フリンジ・ベネフィット課税の現状と課題』（税経通信、五〇卷一四号））。

（3） 国税庁『昭和四〇年 改正税法のすべて』二三頁

（4） 昭和四一年の改正で、通勤手当の金額のうち通勤に通常必要であると認められる部分の金額が非課税とされた（所得税法第九条第一項第五号及び施行令第二〇条の二）。

（5） 政府税制調査会「今後の税制のあり方についての答申」（平成五年一月一九日）、自民党・社会党・新党さきがけ「税制改革大綱」（平成六年九月二二日）、「平成七年度税制改正大綱」（平成六年二月一五日）

第三節 我が国におけるフリンジ・ベネフィット課税

我が国の所得税法、租税特別措置法等、所得税基本通達及び租税特別措置法通達が定めている現行のフリンジ・ベ

ネフィットの課税上の取扱いの概要は以下のとおりである。

1 特に規定が設けられて全面的に課税とされているもの

(1) 使用人等に学資金等として支給される金品

使用者から役員又は使用人に対してこれらの者の修学のため、又はこれらの者の子弟の修学のための学資金等として支給される金品（その子弟に対して直接支給されるものを含む。）は、当該役員又は使用人に対する給与等として課税される（所基通九一―四）。

なお、米国では教育費に関して内国歳入法典第一二七条の「雇用者負担の五、二五〇ドルまでの教育費援助」の非課税規定が存在したが、一九九四年一月三十一日で期限切れとなったため、現在では我が国と同様、課税とされている。

(2) 使用人等の発明等に係る報償金等

業務上有益な発明、考案等をした役員又は使用人が使用者から支払を受ける報償金、表彰金、賞金等の金額は、各種所得の計算上、収入金額又は総収入金額に算入される（所基通二三―三五共一―）。

米国においても類似の規定として従業員報償（EMPLOYEE）があるが、永年勤務者表彰、安全勤務者表彰及び重要な業績があったことの表彰のすべてについて、報償が適格プランに基づくか否かによって異なった金額制限が設けられた上で非課税とされており、我が国が永年勤務者表彰については原則として非課税としている点と異なる（後記3の⑩参照）。

(3) 役員等に支給される交際費等

使用者から役員又は使用人に交際費、接待費等として支給される金品は、その支給を受けた者の給与等として課税される。ただし、使用者の業務のために使用すべきものとして支給されるもので、そのために使用したことの事績の明らかなものについては、課税されない（所基通二八一四）。

(4) 死亡保険金等の受取人が被保険者等の使用者が負担する養老保険の保険料

使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする養老保険に加入してその保険料を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、死亡保険金及び生存保険金の受取人が被保険者又はその遺族である場合には、役員又は使用人に対する給与等とされる（所基通三六一二）。

米国においても類似の規定として雇用者負担の団体生命保険料 (P.C.S.T.) があるが、我が国では保険の種類、死亡保険金等の受取人が誰であるかによって課税上の取扱いが異なる（後記3の(19)、(20)及び(21)参照）のに対し、米国ではそのような区別はなく保険料が保険金額五〇、〇〇〇ドルに対応する保険費用と従業員が負担した額との合計額以下であれば非課税としている点が異なる。また、役員や特定の使用人を対象として、所謂、無差別規則を満たさない場合には、当該特定の者が課税される点は日米両国とも同様である。

(5) 使用人契約の保険料

使用者が、役員又は使用人が契約した生命保険契約等（適格退職年金契約に係るものを除く）、個人年金保険契約等又は損害保険契約等に係る保険料又は掛金、社会保険料及び小規模企業共済等の掛金を負担する場合には、その負担する金額は当該役員又は使用人に対する給与等として課税される（所基通三六一三一の八）。

(6) 使用者が負担する役員又は使用人の行為に基因する損害賠償金等

損害賠償金（慰謝料、示談金、弁護士報酬等として支出する金額及び費用の額を含む。以下「損害賠償金等」という。）等の基因となった行為が後記3の(2)に述べるもの以外の場合、使用者が負担する損害賠償金等の金額は、その役員又は使用人に対する給与等として課税される。ただし、行為者の支払能力等からみてその者に負担させることができないためやむを得ず使用者が負担したと認められる負担金については、課税されない（所基通三六一三三(2)）。

(7) ゴルフクラブ、レジャークラブ及び社交団体の費用負担

使用者がゴルフクラブ、レジャークラブ及び社交団体の入会金や年会費等を負担した場合に役員又は使用人が受ける経済的利益の取扱いは、以下のとおりである。

イ ゴルフクラブ（所基通三六一三四、三四の二）

(イ) 入会金

A 記名式の法人会員となるために支出する入会金⁽¹⁾で、その名義人である特定の役員又は使用人が専ら法人の業務に関係なくその施設を利用するため、その名義人が負担すべきものであると認められるものについては、その名義人に対する給与等とされる。

B 役員又は使用人が個人会員として入会するために支出する入会金については、その会員となる役員又は使用人に対する給与等として課税される。ただし、無記名式の法人会員制度がないため、役員又は使用人を個人会員として入会させた場合の入会金で、その入会が法人の業務の遂行上必要と認められ、しかも、

その入会金を法人が資産に計上した時は、その役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされる。
 (ロ) 年会費その他の費用

A 使用者がゴルフクラブに支出する年会費、年決めロッカー料その他の費用（その名義人を変更するため
 に支出する名義書換料を含み、プレーをする場合に直接要する費用を除く。）は、その入会金が法人の資産
 として計上されている時は、役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされ、その入会金が給与等
 とされているときは、その負担する金額は、役員又は使用人に対する給与等として課税される。

B 使用者が、プレーをする場合に直接要する費用を負担した場合は、そのプレーをした役員又は使用人に
 対する給与等として課税する。ただし、その費用が使用者の業務の遂行上必要なものであると認められる
 時は役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされる。

ロ レジャークラブ⁽²⁾（所基通三六一三四の三）

(イ) 入会金

ゴルフクラブの取扱いに同じ

(ロ) 年会費その他の費用

A 使用者が年会費その他の費用（レジャークラブの利用に応じて支払われる費用を除く。）を負担する場
 合には、ゴルフクラブの取扱い(ロ)のAに同じ

B レジャークラブの利用に応じて支払われる費用を負担する場合には、役員又は使用人がその費用を負担
 すべきと認められる時は、当該役員又は使用人に対する給与等として課税される。

ハ 社交団体⁽³⁾（所基通三六一三五）

(イ) 入会金及び経常会費

役員又は使用人が個人会員として入会するために支出する入会金及び経常会費については、その役員又は使用人に対する給与等として課税される。ただし、法人会員制度がないため、役員又は使用人を個人会員として入会させた場合において、その入会が法人の業務の遂行上必要と認められたときは給与等とされない。

(ロ) 経常会費以外の費用

その費用が使用者の業務の遂行上必要なものであると認められるときは、役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされ、その費用が特定の役員又は使用人の負担すべきものであると認められるときは、その役員又は使用人に対する給与等として課税される。

(8) 有価証券

使用者が役員又は使用人に対して有価証券（発行法人から与えられた新株等を取得する権利を除く。）を支給した場合の経済的利益については、その支給時の価額により評価した金額がその支給を受けた役員又は使用人に対する給与等として課税される（所基通三六一三六）。この場合の評価については、所得税基本通達二三〇三五共―九及び相続税財産評価に関する基本通達の公社債の取扱いに準じて行われる。

(9) 保険契約等に関する権利

使用者が役員又は使用人に対して生命保険契約若しくは損害保険契約又はこれらに類する共済契約に関する権利を支給した場合の経済的利益については、その支給時において当該契約を解除した場合に支払われることとな

る解約返戻金の額（解約返戻金のほかに支払われることとなる前納保険料の金額、剰余金の分配額等がある場合には、これらの金額との合計額）により評価した金額が支給を受けた役員又は使用人に対する給与等として課税される（所基通三六一三七）。

使用者が役員又は使用人に対し支給する生命保険契約等に関する権利の評価については、従来は、相続税法の規定に準じ、原則として、その支給時までに払い込まれた保険料の合計額の七〇％相当額から、保険金額の二五％相当額を控除した残額によるものとされていたが、その支給時において解約したとすれば、生命保険会社等から支払われることとなる解約返戻金の額（解約返戻金のほかに支払われることとなる前納保険料の金額、剰余金の分配額等がある場合には、これらの金額との合計額）により評価することとされた。

(10) 住宅等の貸与

住宅等⁽⁴⁾を無償又は通常よりも低い家賃で貸与したことによる経済的利益については、以下の区分に応じて、その貸与を受けた役員又は使用人に対する給与等として課税される。

イ 役員に貸与した場合

(イ) 通常の役員住宅

A 使用者が所有する住宅等

使用者（国、地方公共団体その他これらに準ずる法人を除く。）が所有する住宅等（当該役員の居住の用に供する家屋又はその敷地の用に供する土地若しくは土地の上に存する権利をいう。）を貸与したものである時は、次の算式により計算した金額（月額をいう。以下「通常の賃貸料の額」という。）による（所基⁽⁵⁾⁽⁶⁾）

通三六一四〇)。

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{その年度の家屋} \\ \text{の固定資産税の} \times 12\% \\ \text{課税標準額} \end{array} \right\} \left[\begin{array}{l} \text{木造家屋以外} \\ \text{の家屋につい} \\ \text{ては} 10\% \end{array} \right] + \left\{ \begin{array}{l} \text{その年度の敷地} \\ \text{の固定資産税の} \times 6\% \\ \text{課税標準額} \end{array} \right\} \times \frac{1}{12}$$

B 他から借り受けて貸与した住宅等

使用者が他から借り受けて貸与した住宅等であるときは、使用者の支払う賃貸料の五〇%相当額とその住宅等について前記Aの算式により計算した金額とのいずれか多い金額を通常の賃貸料の額とする(所基通三六一四〇)。

C 小規模な住宅等

役員に貸与した家屋の床面積(2以上の世帯を収容する構造の家屋については、一世帯として使用する部分の床面積)が小規模なもの(木造一三三㎡以下、その他九九㎡以下)であるときは、自社所有のものが借り受けて貸与したものであるかどうかを問わず、次の算式により計算した金額を通常の賃貸料の額とする(所基通三六一四〇)。

$$\begin{array}{l} \text{その年度の家屋} \\ \text{の固定資産税の} \times 0.2\% + 12\text{円} \times \frac{\text{家屋の総床面積 (㎡)}}{3.3 \text{ (㎡)}} \\ \text{課税標準額} \end{array} + \begin{array}{l} \text{その年度の敷地} \\ \text{の固定資産税の} \times 0.22\% \\ \text{課税標準額} \end{array}$$

(四) 豪華な役員住宅

使用者（国、地方公共団体その他これらに準ずる法人を除く。）がその役員に貸与した住宅等のうち、家屋の床面積（公的使用に充てられる部分を除く。）が二四〇㎡を超えるもの⁽⁸⁾については、その社宅等の取得価額、支払賃貸料の額、内外装その他の設備状況を総合勘案して、社会通念上一般に貸与されている住宅に該当するか判定する。

当該住宅等がいわゆる豪華な役員住宅に該当する場合の通常の賃貸料の額は、その住宅等の利用につき通常支払うべき使用料その他その利用の対価に相当する額（以下「通常支払うべき使用料等の額」という。）による（平七課法八一、課所四―四）。

通常支払うべき使用料等の額は、その住宅等を他から借り入れて貸与した場合には、使用者が支払う賃貸料の額、使用者所有の住宅等を貸与した場合には、近隣における同規模・同程度の住宅等の賃貸料の額（一坪当たりの単価）又はその住宅等の取得価額等を参考として計算した額等により評価する。

この取扱いは、平成七年一〇月一日以後に支払を受ける通常の賃貸料の額から適用される。

ロ 使用人

使用者が使用人（公共法人等の役員を含む。）に貸与した住宅等（当該使用人の居住の用に供する家屋又はその敷地の用に供する土地若しくは土地の上に存する権利をいう。）については、前記イの(イ)のCの算式により評価した金額を通常の賃貸料の額とする（所基通三六一四五）。

(11) 用役

後記3の(ロ)に該当する場合を除き、使用者が役員又は使用人に対して用役を提供した場合には、当該用役につ

いて通常支払われるべき対価の額により評価した金額が支給を受けた役員又は使用人に対する給与等として課税される(所基通三六一五〇)。

2 金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの

(1) 通勤手当

給与所得を有する者で通勤するもの(以下「通勤者」という。)がその通勤に必要な交通機関の利用又は交通用具の使用のために支出する費用に充てるものとして通常の給与に加算して受ける通勤手当(これに類するものを含む。)のうち、一般の通勤者につき通常必要であると認められる次に掲げる金額に相当する部分は、課税されない(所法9①五、所令二〇の二)。

イ 交通機関又は有料道路利用者(ニに該当する者を除く。)

通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額(最高月額五〇、〇〇〇円)

ロ 自転車その他の交通用具の使用者(通勤距離が片道二キロメートル未満の者及びニに該当する者を除く。)
通勤距離が、

(イ) 片道一〇キロメートル未満の場合 月額四、一〇〇円

(ロ) 片道一〇キロメートル以上一五キロメートル未満の場合 月額六、五〇〇円

(ハ) 片道一五キロメートル以上二五キロメートル未満の場合 月額一、三〇〇円(通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額が月額一、三〇〇円を超える場合には、最高五〇、〇〇〇円)

(ニ) 片道二五キロメートル以上三五キロメートル未満の場合 月額一六、一〇〇円(通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額が月額一、三〇〇円を超える場合には、最高五〇、〇〇〇円)

法による運賃等の額が月額一六、一〇〇円を超える場合には、最高五〇、〇〇〇円)

(ホ) 片道三五キロメートル以上の場合 月額二〇、九〇〇円(通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額が月額二〇、九〇〇円を超える場合には、最高五〇、〇〇〇円)

ハ 交通機関を利用する者(イ及びニに該当する者を除く。)が受ける通勤用定期乗車券 通常の通勤の経路及び方法による定期乗車券の価額(最高五〇、〇〇〇円)

ニ 交通機関又は有料道路を利用するほか、あわせて自転車その他の交通用具を使用することを常例とする者(交通用具を使用する距離が片道二キロメートル未満は除く。)が受ける通勤手当又は通勤用定期乗車券 通常の通勤の経路及び方法による運賃などの額又は定期乗車券の価額と当該交通用具を使用する距離についてロのイからホまでの規定に準じて計算した金額との合計額(最高五〇、〇〇〇円)

我が国の通勤手当に相当する非課税規定として、米国には内国歳入法典第一三二条(f)「雇用者が提供する適格輸送フリンジ・ベネフィット」がある。本条が対象とする適格輸送には、通勤車両、輸送パス及び適格駐車場の三つが含まれ、適格駐車場が対象とされている点が我が国の取扱いと異なる。除外される金額の上限は、米国は、適格駐車場については月一六〇ドル(一九九五年)、通勤車両及び輸送パスは月六〇ドル、我が国は五〇、〇〇〇円となっていることから、我が国の方が高いことがわかる。

(2) 金銭の無利息貸付等

使用者が役員又は使用人に対し金銭を無利息又は低利で貸し付けた場合にその役員又は使用人が受ける経済的利益(使用者において他から借り入れて貸し付けたものであることが明らかなる場合には、その借入金の利率によ

り、その他の場合には、おおむね年一〇％の利率によって評価する。ただし、その貸付金が役員又は使用人の居住用家屋又は土地等の取得資金に充てるためのものである場合には、おおむね年五％とする。の額が年額五、〇〇〇円以下のものについては課税されない（所基通三六一二八(2)、三六一四九）。

なお、使用人が住宅取得資金の低利融資を受けた場合の経済的利益については、措置法第二九条の特例がある（後記(6)参照）。

米国にも低利融資の場合の規定が内国歳入法典第七八七二条に定められている。米国の場合、基準となる利率は法定連邦利率であり、我が国のように固定した数値ではない。また、デ・ミニマスなローンとして非課税とされるものは、貸付額が一〇、〇〇〇ドルを超えない場合であり、我が国が実際に使用人が受ける経済的利益の額を基準としている点と異なる。また、住宅取得資金の特例は、一定の条件を満たす転勤に伴う住宅の住替えのみであることから、我が国の方が対象範囲が広いと言える。

(3) 使用者が負担する少額な保険料等

使用者が役員又は使用人のために健康保険、雇用保険、厚生年金、生命保険、損害保険契約等の保険料又は掛金を負担することにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、保険料等の額が月額三〇〇円以下である場合に限り、課税されない。

ただし、使用者が役員や特定の使用人（その者の親族を含む。）のみを対象としてその保険料等を支払った場合には、当該者が受ける経済的利益は課税される（所基通三六一三二）⁽¹⁰⁾。

(4) 食事支給による利益

使用者が役員又は使用人に対して支給した食事（残業又は日直をした者に支給する食事を除く。）について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、当該食事の価額の五〇％相当額以上であり、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三、五〇〇円以下である場合には、課税されない（所基通三六一三八の二）。

この場合、役員又は使用人が、当該食事の価額の五〇％相当額以上を負担しているか否かは、消費税を含んだ食事の価額により判定し、使用者の負担額が三、五〇〇円を超えるかどうかの判定は、次により評価した食事の価額から、その実際に徴収している対価の額を控除した残額に一〇三分の一〇〇を乗じた金額による（所基通三六一三八、平元直法六一一）。

① 使用者が調理して支給する食事については、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については、その食事の購入価額に相当する金額

食事に関しては、米国では、原則として役員食堂での食事のみが課税対象となり（Treas. Reg. § 1.61-21(i)）、一般従業員に提供される食事及び雇用者の便宜のために提供される食事については非課税の取扱いとなっている（Treas. Reg. § 1.132-7(a)、IRC § 119(a)(1)）。一方、我が国は、役員・使用人を問わず、実際に徴収している対価の額が食事の価額の五〇％相当額以上で、且つ、使用者が負担した金額が月額三、五〇〇円以下の場合のみ非課税とされていることから、我が国の取扱いの方が厳しいと言える。なお、残業食については、米国及び我が国とも非課税の扱いとなっている（IRC § 132(e)、後記3の(3)参照）。

(5) 使用人に対して貸与した住宅等

使用者が使用人に対して貸与した住宅等につき当該使用人から実際に徴収している賃貸料の額が、前記1の(10)のイの(イ)のCの算式により評価した通常の賃貸料の額の五〇%相当額以上である場合には、課税されない(所基通三六一四七)。

なお、実際に徴収している賃貸料の額が通常の賃貸料の額の五〇%相当額未満の場合には、通常の賃貸料の額と実際に徴収している賃貸料の額との差額が課税される。

我が国のこの取扱いに類似したものとして、米国には内国歳入法典第一一九条(d)に「教育機関の従業員の住宅」の規定が定められているが、対象となる者や住宅が教育機関に限られていることから、我が国の方が対象範囲が広いと言える。

(6) 住宅資金の貸付等

勤労者の持家促進のための助成措置として、使用人が使用者から住宅取得資金の低利貸付を受けた場合の経済的利益については、年三%以上の利息で貸付を受けたものについては課税されない(措法二九、措令一九の二)。

3 全面的に非課税とされているもの

(1) 傷病賜金、遺族恩給、遺族年金等

恩給法に規定する増加恩給(これに併給される普通恩給を含む)、傷病賜金その他公務上又は業務上の事由による負傷又は疾病に基因して受けるこれらに準ずる給付で特定のもの、遺族の受ける恩給及び年金で死亡した者の勤務に基づいて支給されるもの及び条例の規定により地方公共団体が精神又は身体に障害のある者に関して実施する特定の共済制度に基づいて給付されるものは、課税されない(所法九①三、所令二〇)。

これらの収入は、いずれも傷病者又は遺族の主たる生活原資であり、その支給の趣旨（社会保障）と受給者の担税力とを考慮して非課税とされたものであると解される。

米国においても類似の非課税規定として、業務上の傷害や疾病に対する手当（IRC § 104(a)(1)）、軍人手当（IRC § 104(a)(4)、(5)）がある。

(2) 旅費

給与所得者がその使用者から支給される出張旅費、転勤旅費又は就職、退職に伴う転居のための旅費及び死亡退職者の遺族が受け取る転居のための旅費で、その旅行について通常必要であると認められるものは、課税されない（所法九①四）。

本号でいう旅費は、旅行の目的、目的地、行路若しくは期間の長短、宿泊の要否、旅行者の職務内容及び地位等からみて、その旅行に通常必要とされる費用の支出に当てられると認められる範囲内のものをいうが、①その支給額が使用者等の役員及び使用人の全てを通じて適正なバランスが保たれている基準によって計算されているか、②その支給額が、使用者等と同業種、同規模の他の使用者等が一般的に支給している金額に照らし相当と認められるものか否かを勘案した上で判定する（所基通九一三）。

なお、当該旅費が、その旅行に通常必要とされる費用の支出に当てられると認められる範囲の金額を超える場合⁽¹⁵⁾には、その超える部分の金額を生じた旅行の区分に応じて給与所得等の収入金額又は総収入金額に算入する（所基通九一四）。

旅費については、米国では雇用者が提供する自動車や家用飛行機のフライトについては労働条件フリンジ・

ベネフィット (IRC § 132(d)) に該当する限りに於いて非課税とされているが、民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトについては業務上の利用であっても課税とされている (Treas. Reg. § 1.61-21(h)) 点が我が国と異なる。

(3) 職務上必要な現物給与

給与所得者がその使用者から受ける現物給与その他経済的利益で、例えば、乗船中の船員の食料、守衛等の制服その他の身用品等、その職務の性質上欠くことのできないものは、課税されない⁽¹⁶⁾ (所法九①六、所令二一)。

職務上必要な現物給与については、米国においても労働条件プリンジ・ベネフィット (IRC § 132(d)) として非課税とされている。

(4) 職務の性質上その場所に居住することを義務づけられる場合の家屋の貸与

職務の性質上その場所に居住することを義務づけられる場合の家屋の貸与による経済的利益は、課税されない⁽¹⁷⁾ (所法九①六、所令二一)。具体的には、①船舶乗組員の船室、②看護婦、守衛等に職務に従事させるため提供した家屋又は部屋、③常時交代制による昼夜作業を継続する場合の常時早朝、深夜出退勤する使用人に対する作業上必要な家屋又は部屋の提供、④深夜、早朝勤務を常とするホテル、旅館、牛乳販売店等の住込使用人に提供する部屋、⑤季節労働者に提供する部屋、鉱山の掘採場に勤務する使用人に提供する家屋又は部屋、⑥紡績工場等の寄宿舎又は事業所構内に設置されている部屋等、使用者から指定された場所に居住することが職務を遂行するために不可欠であって、その間に自らの意思が制約される状況の下で提供される家屋をいう (所基通九一九)。米国においても類似の非課税規定として、雇用の便宜のために提供される住宅 (IRC § 119(e)(2)) がある。

(5) 在外手当

国外において勤務する居住者の給与のうち、その勤務により国内で勤務した場合に受けるべき通常の給与に加算して受ける在外手当等で、その勤務地における物価、生活水準及び生活環境並びに勤務地と国内との間の為替相場の状況に照らし、加算して支給を受けることにより国内で勤務した場合に比して利益を受けると認められない部分の金額は、課税されない（所法九①七、所令二二）。

米国においては、軍人手当 (Treas. Reg. § 1.61-2(b)) に類似の取扱いがある。

(6) 使用者等に対し技術の習得等をさせるために支給する金品

使用者が自己の業務の遂行上の必要に基づき、役員又は使用人に当該役員又は使用人としての職務に直接必要な技術や知識を習得させ、又は免許や資格を取得させるための研修会、講習会等の出席費用又は大学等における聴講費用に充てるものとして支給する金品については、これらの費用として適正なものに限り、課税されない⁽¹⁸⁾（所基通九一—五）。

米国においては、類似の規定は特には定められていないが、業務関連の教育費であれば、従業員の必要経費として所得から控除できるため、実質的には我が国と同じ非課税の取扱いとなっている。

(7) 使用人に対し学資に充てるために支給する金品

使用者が使用人に対しその者の学校教育法第一条（学校の範囲）に規定する学校（大学及び高等専門学校を除く。）における修学のための費用に充てるものとして支給する金品で、その修学のための費用として適正なものについては、役員又は使用者である個人の親族のみをその対象とする場合を除き、課税されない（所基通九一—

六。

米国においても類似的の非課税規定として、教育機関の従業員に対する適格授業料減額 (IRC § 117(d)) があるが、米国の場合は対象が教育機関の従業員に限られていることや、教育の範囲が学士以下とされている点が異なり、所謂、無差別規則を満たす場合のみに非課税とされる点は同様である。

(8) 葬祭料、香典等

葬祭料、香典又は災害等の見舞金で、その金額がその受贈者の社会的地位、贈与者との関係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、課税されない (所基通九一二三)。

葬祭料、香典等については、米国においてもデ・ミニマス フリンジ・ベネフィット (IRC § 132(e)) として非課税とされている。

(9) 雇用契約等に基づいて支給される結婚祝金品等

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、社会通念上相当と認められるものについては、課税されない (所基通二八一五)。

雇用契約等に基づいて支給される結婚祝金品等については、米国においてもデ・ミニマス フリンジ・ベネフィット (IRC § 132(e)) として非課税とされている。

(10) 永年勤続者の記念品等

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。) を支給した場合には、それが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、かつ、表彰が概ね勤続一〇年以上の者が対象とされるもので、しかも二回以上表彰を受ける者については、概ね五年以上の間隔で行われるものである場合に限り、役員又は使用人の受ける経済的利益については、課税されない（所基通三六一二二）。

(11) 創業記念品等

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の際し、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、社会通念上記念品としてふさわしいものであり、かつ、処分見込価額が一〇、〇〇〇円以下であるもの（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、おおむね五年以上の期間ごとに支給するものに限る。）については、課税されない。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の際し支給するものについては、この限りではない（所基通三六一二二）。

なお、処分見込価額が一〇、〇〇〇円を超えるかどうかの判定に当たっては、処分見込価額により評価した金額に一〇三分の一〇〇を乗じた金額により判定する（平元直法六一一）。

(12) 商品、製品等の値引販売

使用者が役員又は使用人に対し自己の取り扱う商品、製品等（有価証券及び食事を除く。）の値引販売をする際に、値引率が役員、使用人の全てに公平に定められていて、その数量が通常の家事消費をする程度であり、その価額が使用者の取得価額以上で、かつ、通常他に販売する価額の概ね七〇%以上の価額で販売される場合には、その値引販売による経済的利益については、課税されない（所基通三六一二三）。

なお、当該価額は、通常の販売価額又は当該物の通常の売買価額とする（所基通三六一三九）。

商品、製品等の値引販売については、米国においても適格従業員割引（RC § 132(e)）として非課税とされおり、有価証券が対象とされない点や所謂、無差別規則を満たす場合に非課税の適用がある等、おおむね一致した内容の規定となっている。

(13) 食事の支給

使用者が残業又は宿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、課税されない（所基通三六一三四）。

残業等をした者に対する食事の支給については、米国においてもデ・ミニマス フリンジ・ベネフィット（RC § 132(e)）として非課税とされている。

(14) 掘採場勤務者に支給する燃料

鉱業を営む使用者が自己の掘採場（これに隣接して設置されている選鉱場、精練場その他付属設備を含む。）に勤務する使用人に対して、これらの者の保護衛生のため、社会通念上通常必要な厚生施設の設置に代えて支給すると認められる程度の石炭、薪等の燃料については、課税されない（所基通三六一二五）。

(15) 寄宿舎の電気等

使用者が寄宿舎（これに類する施設を含む。）の電気、ガス、水道等の料金を負担することにより、寄宿舎に居住する役員又は使用人が受ける経済的利益については、料金の額が通常必要な範囲内であり、かつ、各人ごとの

使用部分に相当する金額が明らかでない場合に限り、課税されない（所基通三六一二六）。

(16) 災害時の場合の金銭の無利息貸付等

災害、疾病等により臨時的に多額な生活資金を要することとなった役員又は使用人に対し、その資金に充てるために合理的な返済期間を定めて貸し付けた金額に係る利息相当分の経済的利益については、課税されない（所基通三六一二八(1)）。

(17) 用役の提供等

使用者が役員若しくは使用人に対し自己の営む事業に属する用役を無償若しくは通常の対価の額に満たない対価で提供し、又は役員若しくは使用人の福利厚生のための施設の運営費等を負担することにより、用役の提供を受け又は施設を利用した役員又は使用人が受ける経済的利益については、当該経済的利益の額が著しく多額であると認められる場合又は役員だけを対象として供与される場合を除き、課税されない（所基通三六一二九）。

用役の提供等については、米国でも追加的な費用がかからないサービス（RC § 132(b)）或いは適格従業員割引（IRC § 132(c)）として非課税とされている。なお、米国及び我が国とも、所謂、無差別規則の適用がある。

(18) 使用者が負担するリクリエーションの費用

使用者が役員又は使用人のリクリエーションのために社会連合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、行事に参加しなかった役員又は使用人（業務の必要のため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行事費用を負担する場合を除

き、課税されない⁽¹⁹⁾（所基通三六一三〇）。

なお、使用者が、従業員リクリエーション旅行の費用を負担することにより、当該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、その旅行の企画立案、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勘案して判断するが、以下のいずれの要件も満たしている場合には、原則として課税されない（昭六三直法六一九、直所三一三、平五課法八一、課所四一五）。

① 当該旅行に要する期間が四泊五日（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）の五〇％以上であること

使用者が負担するリクリエーションの費用については、米国においてもデ・ミニマス フリンジ・ベネフィット (IRC § 132(e)) として非課税とされている。

(19) 死亡保険金等の受取人が使用者等の使用者が負担する養老保険の保険料

使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする養老保険に加入してその保険料を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、死亡保険金及び生存保険金の受取人が使用者である場合及び死亡保険金の受取人が被保険者の遺族で、生存保険金の受取人が使用者である場合、生保保険金の受取人が被保険者の遺族で、生存保険金のある場合には、経済的利益はないものとされる。ただし、死亡保険金の受取人が被保険者の遺族で、生存保険金の受取人が使用者である場合に、役員又は特定の使用人（これらの親族を含む。）のみを被保険者としている場合

には、保険料の二分の一に相当する金額は、その役員又は使用人に対する給与等とされる（所基通三六一三一（1）、（3））。

(20) 使用者が負担する定期保険の保険料⁽²⁰⁾

使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする定期保険に加入してその保険料を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、以下のように取り扱われる（所基通三六一三一の二）。

① 死亡保険金の受取人が使用者である場合 経済的利益はないものとされる。

② 死亡保険金の受取人が被保険者の遺族である場合 経済的利益はないものとされる。ただし、役員又は特定の使用人（これらの親族を含む。）のみを被保険者としている場合には、保険料相当額は、その役員又は使用人に対する給与等とされる。

(21) 使用者が負担する傷害特約付保険の保険料

使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする傷害特約等の特約を付した養老保険、定期保険又は定期付養老保険に加入し、特約に係る保険料を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、ないものとされる。ただし、役員又は特定の使用人（これらの親族を含む。）のみを傷害特約等に係る給付金の受取人としてしている場合には、特約に係る保険料相当額はその役員又は使用人に対する給与等とされる（所基通三六一三一の四）。

(22) 使用者が負担する損害保険料

使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人のために損害保険契約又は共済契約（当該契約期間の満了に際し満期返戻金、満期共済金等の給付がある場合には、当該給付の受取人を使用者としている契約に限る。）に係る保険料（共済掛金を含む。）を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、課税されない。

ただし、使用者が特定の役員や使用人だけを対象としたものの保険料を支払った場合には、支払った保険料のうち積立保険料以外の部分に相当する金額を課税対象とする（所基通三六一三一の七）。

(23) 使用者が負担する役員又は使用人の業務上の行為に基因する損害賠償金等

使用者が役員又は使用人の行為に基因する損害賠償金等を負担する場合には、その行為が使用者の業務に関連するものであり、かつ、行為者の故意又は重過失に基づかない時は、当該役員又は使用人の受ける経済的利益はないものとする（所基通三六一三三(1)）。

(24) ロータリークラブ及びライオンズクラブの入会金等

使用者がロータリークラブ及びライオンズクラブの入会金等を支出した場合の取扱いは、以下のとおりである（所基通三六一三五の二）。

イ 入会金又は経常会費

当該役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされる。

ロ 経常会費以外の費用

当該役員又は使用人が受ける経済的利益はないものとされる。ただし、その費用が会員である特定の役員又

は使用人の負担すべきものであると認められるときは、その負担する金額は、役員又は使用人に対する給与等とする。

(25) 健康保険等からの保険給付

健康保険、国民健康保険、国家公務員等共済組合、船員保険等からの保険給付は、課税されない（健康保険法第六九条、国民健康保険法第六八条、国家公務員等共済組合法第五〇条、船員保険法二六条等）。

4 課税の繰延べが認められているもの

(1) 適格退職年金契約等に基づく掛金等

使用者が以下の掛金、保険料、信託金等又は預入金等の払込みに充てるための金銭を支出した場合には、その支出した金額は被共済者、受益者等又は信託の受益者等の給与所得に係る収入金額に含まれないものとする（所令六四、八二の四）。これらの掛金等は、退職年金の支給時点で課税関係が生ずることとなる。

イ 中小企業退職金共済事業団、特定業種退職金共済組合又は特定退職金共済団体が行う退職金共済に関する制度に基づいてその被共済者のために支出した掛金

ロ 適格退職年金契約に基づいて受益者等のために支出した掛金

ハ 勤労者財産形成給付金契約に基づいて信託の受益者等のために支出した信託金等

ニ 第一種勤労者財産形成基金契約に基づいて信託の受益者等のために支出する信託金等又は第二種勤労者財産形成基金契約に基づいて勤労者について支出する預入金等の払込に充てるために支出した金銭

[注]

(1) 入会金は、ゴルフクラブに入会するために支出する費用であるから、他人の有する会員権を購入した場合には、この購入代価のほかは他人の名義を変更するためにゴルフクラブに支出する費用も含まれる。

(2) 「レジャークラブ」とは、宿泊施設、体育施設その他のレジャー施設を会員に利用させることを目的とするクラブでゴルフクラブ以外のものをいう。

(3) ゴルフクラブ、レジャークラブ、ロータリークラブ及びライオンズクラブを除く。

(4) 住宅等の貸与の取扱いについては、以下に掲げる取扱通達の他に、通常の賃貸料の額の計算に関する細目(所基通三六一四二)、住宅等の貸与による経済的利益の有無の判定のプール計算(所基通三六一四四、四八)、無償返還の届出がある場合の通常の賃貸料の額(所基通三六一四五の二)及び通常の賃貸料の額の改算を要しない場合(所基通三六一四六)がある。

(5) 次に掲げる住宅等については、それぞれ次に掲げる金額を徴収している場合には、その通常の賃貸料の額は、その徴収している金額によっても差し支えないこととしている(所基通三六一四三)。

① 公的な使用に充てられる部分がある住宅

(イ) のA、B又はCで計算された金額の七〇%以上

② 単身赴任者のような者が一部を使用しているにすぎない住宅等

$$(イ)のA、B又はC \times \frac{\text{その家屋の総床面積 (㎡)}}{50 \text{ (㎡)}}$$

(6) 家屋だけ又は敷地だけを貸与した場合には、その家屋だけ又は敷地だけについて(イ)のAの取扱いを適用する。

(7) 敷地だけを貸与した場合には、家屋の床面積の広狭にかかわらず、次の算式により計算した金額が、その敷地の通常の賃貸料の額とされる。

$$\frac{\text{その年度の敷地の固定資産税} \times 6\% \times \frac{1}{12}}{\text{課税標準額}}$$

- (8) 床面積が二四〇㎡以下のものであつても、プール等の設備がある等一般の住宅に比べて著しく豪華であるもの、役員個人の嗜好等を著しく反映した設備等を有するものなどは、賃貸料計算に当たつては通常支払うべき使用料等の額により評価する。
- (9) 通勤手当の取扱いについては、交通用具を使用する者に係る通勤手当の非課税限度額の計算(所基通九一六の二)、非課税とされる通勤手当について(平元直法六一三、直所三一四)等の取扱通達がある。
- (10) 使用者がその月中に負担する金額の合計額が三〇〇円以下であるか否かを判定する場合に、契約のうちに保険料又は掛金の払込みを年払、半年払等により行う契約があるときは、その契約によるその月中の負担する金額は、その年払、半年払等による保険料又は掛金の月割額とし、使用者が契約に基づく剰余金又は割戻金の支払を受けたときは、その支払を受けた後に支払った保険料又は掛金の額のうちその支払を受けた剰余金又は割戻金の額に達するまでの金額は、使用者が負担する金額には含まれない。
- (11) 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三、五〇〇円を超える場合には、その控除した残額相当額の金額について課税される。
- (12) 住宅資金の貸付等の取扱いについては、措置法通達二九一から二九までに詳細な規定が定められている。
- (13) 傷病賜金、遺族恩給、遺族年金等の取扱いについては、労働基準法による遺族補償及び葬祭料(所基通九一一)、非課税とされる年金の範囲(所基通九一二)の取扱通達がある。
- (14) ただし、職務を遂行するために行う旅行の費用に充てるものとして支給される旅費であっても、年額又は月額により支給されるものは、給与等とする(所基通二八一三)。
- (15) 旅費の取扱いについては、この他に、非常勤役員等の出勤のための費用(所基通九一五)、災害地に派遣された職員に支給される災害派遣手当(所基通九一六)、単身赴任者が職務上の旅行等を行った場合に支給される旅費の取扱いについて(昭六〇直法六一七、直所三一九)等がある。
- (16) 職務上必要な現物給与の取扱いについては、船員法第八〇条の規定の適用がない漁船の乗組員に支給される食料(所基通九一七)、制服に準ずる事務服、作業服等(所基通九一八)の取扱通達がある。

(17) 職務の性質上その場所に居住することを義務づけられる場合の家屋の貸与の取扱については、以下に掲げる取扱通達の他に公邸（所基通九一〇）がある。

(18) 使用者が使用人等に対し研修に要する費用を負担した場合の取扱いについては、この他に、平成元年三月一〇日付「事業主が従業員等の研修に要する費用を負担した場合における課税上の取扱いについて（直法六一五、直所三一六）」がある。

(19) 不参加者に対して金銭を支給する場合には、参加者・不参加者（使用者の業務の必要に基づいて参加できなかった者を含む。）ともその支給を受ける金銭に相当する給与の支払があったものとして課税される（所基通三六一五〇）。

(20) 使用者が自己を契約者とし、役員又は使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする定期付養老保険に加入してその保険料を支払ったことにより当該役員又は使用人が受ける経済的利益については、以下のように取り扱われる（所基通三六一三一の三）。

- ① 養老保険に係る保険料の額と定期保険にかかる保険料の額とに区分されている場合
それぞれの保険料の支払があったものとして1の(4)及び3の(19)、又は3の(20)の例による。
- ② ①以外の場合 1の(4)及び3の(19)の例による。

第四章 まとめ

本稿では、米国及び我が国のフリンジ・ベネフィットの課税体系について、課税の根拠規定、課税の変遷及び現行の課税制度について考察を試みた。

そこで本章においては、研究のまとめとして、これら両国の課税体系の比較を行うことを通じて、我が国のフリンジ・ベネフィットの課税体系について若干の提言を行ってみたい。

1 フリンジ・ベネフィットの課税根拠規定の比較

米国のフリンジ・ベネフィットの課税根拠規定は、内国歳入法典第六一条の総所得金額の規定で、その第一項の役務提供の対価に明示的にフリンジ・ベネフィットの文言が規定されている。そして、提供されたフリンジ・ベネフィットをF M Vで評価した価値が従業員の総所得金額に含まれる。「フリンジ・ベネフィット」の文言は、「一九八四年赤字削減法」により挿入されたものであるが、一九五四年内国歳入法典第六一条の前身である一九三九年内国歳入法典第二二条の規定ぶりも「所得源泉の如何を問わず、あらゆる源泉から生じる所得が含まれる。」とされていることから、一九八四年以前においてもフリンジ・ベネフィットは総所得金額に含まれていたと考えられる。また、連邦最高裁判所も総所得金額をできるだけ広範囲に捉えようとする考え方を支持している。

一方、我が国の所得税法には、「フリンジ・ベネフィット」の文言が明示的に示されている条文はないが、所得税法第三六条の「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益」がフリンジ・ベネフィットに該当するものと考えられる。そして、その経済的利益に係る収入については、同条第二項において時価評価することとされている。「金銭以外の物又は権利」及び「その他経済的な利益」という文言は、それぞれ、昭和二年の所得税の全文改正、昭和四〇年の所得税の全文改正の際に挿入されたものであるが、当時の税制改正に関する法律案要綱及び改正税法のすべてによれば、これらのものが課税対象となることが法文上明らかではなかったために、確認という意味で挿入されたとの説明がなされている。この他、旧所得税法施行規則第七条の一〇第三項や旧法人税法施行規則第一〇条の第三項等の条文にも「経済的な利益」という表現が見られることから、これらの文言が挿入されたことをもって経済的利益に対する課税を創設したというよりも、確認規定として挿入されたと解するのが適当であろう。

以上のことから、米国及び我が国とも、フリンジ・ベネフィットの課税は所得の一般条項で規定され、フリンジ・ベネフィット或いは経済的利益の文言の有無に係わらず、本来的に総所得金額或いは収入金額に含まれると言える。そして、その評価は、両国とも所謂、時価によることとされている。

2 フリンジ・ベネフィット課税の変遷の比較

フリンジ・ベネフィット課税の変遷を比較すると、米国と我が国ではいくつかの点で類似点を見いだすことが出来る。

まず、フリンジ・ベネフィットに対する課税の考え方であるが、米国では原則的に総所得金額に含まれないフリンジ・ベネフィットは個別に規定が設けられてきていたところ、産業の発展に伴って様々な種類や形態のフリンジ・ベネフィットが提供されるようになって、例えば、航空会社の従業員や旅行代理店の従業員の飛行機や鉄道の無料パス、従業員割引等の課税上の取扱いについては明文の規定はなく、専ら判例と実際の執行の積み重ねによっていた。内国歳入法典第六一条の総所得金額の規定は存在したが、包括的に規定するのみで、個々の課税関係については明確ではなかった。

そこで、一九七五年から一九八四年までは、内国歳入法典に条文化されていないフリンジ・ベネフィットの課税上の取扱いを明文化しようとする試みがなされた。初めは内国歳入法典における条文化ではなく、財務省規則で規定の整備が試みられ、一九七五年に財務省規則検討草案が提案された。同草案では、従来から課税されていなかったもの及び課税すべきでないものや課税しないことが実際のなものには課税しないこと等を考慮して、課税システムの完全性を脅かすようなフリンジ・ベネフィットのみを課税することとし、フリンジ・ベネフィットが雇用

者の通常の取引や業務の中で提供され、追加的な費用がかからず且つフリンジ・ベネフィットの提供が高給従業員だけに限定されない場合及び少額のフリンジ・ベネフィットである場合には、当該フリンジ・ベネフィットは非課税とすることとした。これは、その後、一九八四年の包括的改正時に内国歳入法典第一三二条に「ある種のフリンジ・ベネフィット」として条文化された。

一方、我が国のフリンジ・ベネフィット課税の歴史は、米国よりも若干早く、昭和三五年（一九六〇年）頃ではないかと思われる。その年に出された政府税制調査会答申では、戦後の混乱期における特殊な食料事情、交通事情或いは住宅事情により現物給与が相当普遍的に発生し、それに対する課税上の取扱いがその時々的情勢に応じて制定及び改定されてきた経緯があるが、非課税の取扱いが統一的でないことや明らかに金銭給与又はこれに準ずると認められるものにもまで非課税の取扱いがされていること、非課税とするに合理的な理由が見いだせないものがある等の問題が生じていることから、現物給与として課税すべきものの範囲の明確化と現物給与に関する取扱通達の合理化を図ることに結論づけ、給与所得控除の拡充とともに非課税とされている現物給与を課税所得に取り込むことが検討された。しかし、企業経理、給与体系、社会保険料等に及ぼす影響、税務行政面の煩雑さ等の問題があり、直ちにこれを課税対象に取り入れることには問題があるので、当面は現行の取扱いを維持することとなった。その後、昭和三八年の政府税制調査会答申でもフリンジ・ベネフィットの課税問題が検討され、所得概念については担税力を測定する見地から見て、資産、事業及び勤労から生じる経常的な所得の他、定型的な所得源泉によらない一時の所得も課税所得に含める立場を採るのが適当であり、雇用条件の一種として社会通念上現金給与の代替ないし追加的給与と観念されるものについては課税対象とすることが妥当であるが、課税所得に含めるか否か、評価額等

については、総じて常識的に無理のない程度で判断する必要があるとしている。

以上のことから、米国及び我が国ともフリンジ・ベネフィットに対する課税については、フリンジ・ベネフィットは明らかに所得概念には含まれるが、実際の課税対象とするか否かについては、従来からの取扱いや執行上の煩雑さ等を考慮に入れた上で判断されてきていると言える。

次にフリンジ・ベネフィットが有する問題点に対する認識であるが、米国では一九八四年の財務省提案や一九八五年のレーガン大統領の税制改正案等において、課税上優遇する必要のないフリンジ・ベネフィットにまで課税上の優遇措置が拡大していることによる経済効率の低下や高い限界税率、資源配分の歪み、垂直的・水平的公平の阻害、課税ベースの大幅な浸食、税制への不信感の増大等の問題点が指摘されている。

我が国においても、昭和三五年の政府税制調査会答申において、明らかに金銭給与又はこれに準ずると認められるものにも非課税の取扱いが波及し、乱用の傾向にあることから、垂直的、水平的公平の阻害、給与体系の歪み等をもたらしているとの指摘がなされている。

このように、フリンジ・ベネフィットが有する問題点については、米国及び我が国とも共通の認識を持っていたということが言える。

しかし、このような問題点を有するフリンジ・ベネフィットに対して、米国は我が国よりもドラステックな改革を試みたと言えよう。一九八四年一月、財務省は「公平、簡素及び経済成長のための税制改革」において、一三項目のフリンジ・ベネフィットの非課税措置の縮減及び廃止を提案した。この提案は、一九八五年のレーガン大統領の「公平、経済成長及び簡素化のための大統領税制改革案」の基本ともなった。

この米国の大胆な改革の試みは、最終的には非課税措置は全く削減されないという結果には終わったが、課税ベースを広げ、税率を下げるという税制改革の方向はその後の我が国の税制改革の考え方にも引き継がれたという意味で重要な意味をもつと言える。また、フリンジ・ベネフィットの非課税措置の削減が成功しなかったということは、フリンジ・ベネフィットが社会の中に浸透し、単に税制の問題に止まらず、給与体系、雇用体系等様々な分野と密接な繋がりがあり、それらを取り巻く利害関係者がいかに多いかを如実に物語っていると考えられよう。

さらに、課税及び非課税となるフリンジ・ベネフィットの条文化の経緯についても類似点がある。

米国では、一九八四年の包括的改正により内国歳入法典第六一条(a)(1)の総所得金額の規定の役務提供の対価に「フリンジ・ベネフィット」の文言を挿入し、原則としてフリンジ・ベネフィットは課税となることを明示的に示す一方、第一三二条を創設して従来から執行上の取扱い等で非課税とされていたフリンジ・ベネフィットを条文化して、非課税を明確化した。これにより一九七八年の規則制定禁止以来不明確であったフリンジ・ベネフィットに対する課税ルールが整備された。

一方、我が国では、経済的利益の課税については、昭和二二年の所得税の全文改正時に「金銭以外の物又は権利」の文言が挿入されたものの、現物給与として課税すべきものの範囲及び課税する場合の評価については、法令上何ら規定がなく、全て取扱通達による執行に委ねられていた。そこで昭和四〇年の所得税の全文改正時に所得税法第三六条に「その他経済的な利益」の文言が挿入されるとともに、「所得税法に関する基本通達について」の二一〇に規定されていた職務の性質上欠くことのできない現物給与を法律に引き上げて、同法第九条第一項第五号及び施行令第二一条に規定した。

このように、フリンジ・ベネフィット或いは経済的利益が総所得金額或いは収入金額に含まれると条文で明示する一方で、非課税となるフリンジ・ベネフィット或いは経済的利益を規定した方法は米国及び我が国とも同様である。

ただし、基本的に米国は立法によるフリンジ・ベネフィットの整備を試み、我が国は取扱通達による経済的利益の整備を試みたことには大きな違いがある。

先にも述べたとおり、米国では総所得金額に含まれないフリンジ・ベネフィットは内国歳入法典に個別に規定が設けられていた。一九七五年から検討が続けられたのは、非課税と取扱われているフリンジ・ベネフィットをいかに条文化するかであった。それも一九八四年に条文化されたことで、米国のフリンジ・ベネフィット課税は立法による解決を基本としているといえることができる。

勿論、米国もフリンジ・ベネフィットの立法手続きと並行して、財務省規則の制定を行った。財務省規則は、財務省が制定する内国歳入法典の執行上の有権解釈で IRS 調査官の調査の指針となるものである。その意味で我が国の所得税基本通達と同様のものと考えられる。一九八五年以降、財務省は内国歳入法典第六一条及び第一三二条にかかる財務省規則を制定して、フリンジ・ベネフィット課税の整備を進めてきた。内国歳入法典第六一条に関する財務省規則 §1.611-2 は、課税となるフリンジ・ベネフィットの評価のルールを規定しており、このような評価については我が国でも所得税基本通達で規定されているところである。財務省規則 §1.611-2 の制定と対をなす形で財務省規則 §1.132-1~8 に追加的な費用がかからないサービス、適格従業員割引、労働条件フリンジ・ベネフィット及びデ・ミニマス フリンジ・ベネフィットといった非課税のフリンジ・ベネフィットの取扱いについて

も詳細に規定されたが、これらは内国歳入法典第一三二条に規定されている非課税のフリンジ・ベネフィットについての取扱いを示したのみで、非課税規定はあくまで内国歳入法典に規定されている。

一方、我が国は、昭和四〇年の所得税の全文改正時に、「現物給与の課税の取扱いについて何ら法令上の規定もない」との認識を示しつつ、「多岐多様にわたる現物給与をすべて法令で規定することは困難であるから、今後とも国税庁長官の取扱通達によって処理されるものと考える。」としている。このような考え方が基本となつて、昭和四〇年以降の取扱通達によって処理されるものと考えられる。昭和二六年一月立法措置による経済的利益の課税の整備よりも、取扱通達の整備に重点が置かれたと考えられる。昭和二六年一月一日付「所得税法に関する基本通達」は、昭和二六年から昭和四四年までに発遣された個別通達を取り込まれた上で昭和四五年七月一日付「所得税基本通達」に引き継がれ、その後も随時、個別通達が発遣されているところである。

このように、米国は基本的に立法措置によってフリンジ・ベネフィットの課税の整備を図り、我が国は取扱通達によって経済的利益の課税を処理してきたことについて、それぞれに長い歴史的背景があることを考えると、我が国の経済的利益の全ての取扱いを一朝一夕に取扱通達から立法措置へ変更することは困難ではないかと考える。しかし、少なくとも租税法律主義をとる我が国としては予測可能性、法的安定性及び明瞭性の観点から、立法によるフリンジ・ベネフィット課税の整備を検討する必要性はあるのではないかと考える。

3 現行の課税制度の比較

米国及び我が国の現行のフリンジ・ベネフィット課税を、①特に規定が設けられて全面的に課税とされているも

の、②金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの、③全面的に非課税とされているもの、及び④課税の繰延べが認められているもの、の四つに分類し、ほぼ取扱いが類似しているものを対比して示すと、次表のとおりである。

この表をもとに、我が国及び米国のフリッジ・ベネフィット課税の特徴を明らかにし、我が国のフリッジ・ベネフィット課税に対するいくつかの提言を行うこととした。

(1) まず、「特に規定が設けられて全面的に課税とされているもの」を日米両国で比較すると、共通して全面的に課税となっているフリッジ・ベネフィットは皆無で、各々の国が独自のフリッジ・ベネフィットを選択して課税対象となること及びその評価方法を明確にしていることがわかる。

そもそもフリッジ・ベネフィットは米国及び我が国とも総所得金額或いは収入金額に含まれることとなっているが、特に規定を設けて課税としているものは、それだけ顕著なフリッジ・ベネフィットで課税対象となることを明確にする必要性が高いものと考えることが出来る。このような考えに基づいて米国で特に課税とされているフリッジ・ベネフィットのうち、①雇用者が提供する所謂、カンパニー・カーの個人利用、②雇用者が提供する通勤自動車のうち、内国歳入法典第一三二条(a)(5)の適格輸送フリッジ・ベネフィットに該当しないもの、③雇用者が提供する所謂、自家用飛行機の個人利用、④民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトのうち、内国歳入法典第一三二条(a)(1)の追加的な費用がかからないサービ스에該当しないもの、⑤安全上の理由から雇用者によって提供される通勤手段のうち、内国歳入法典第一三二条(a)(3)の労働条件フリッジ・ベネフィットに該当しないものの五つは、米国での交通事情や社会事情を反映するものとして興味深い。また、我が国では、役員等に支

フリンジ・ベネフィット課税日米比較表

	米 国	日 本
特に規定が設けられて全面的に課税とされているもの	雇用者が提供する自動車の個人利用 (Treas. Reg. § 1.61-21(b)、(d)、 (e))	
	雇用者が提供する通勤自動車 (Treas. Reg. § 1.61-21(f))	
	雇用者が提供する飛行機のフライト の個人利用 (Treas. Reg. § 1.61- 21(g))	
	民間航空会社の無料或いは割引価格 でのフライト (Treas. Reg. § 1.61- 21(h))	
	雇用者が運営する食堂での食事 (Treas. Reg. § 1.61-21(j))	
	安全上の理由から雇用者によって提 供される通勤手段 (Treas. Reg. § 1.61-21(k))	
	引越費用の払戻 (IRC § 82) (雇用者負担の5,250ドルまでの 教育費援助 (IRC § 127) (1994年12月31日廃止→課税))	使用人等に学資金等として支給され る金品 (所基通9-14)
		使用人等の発明等に係る報償金等 (所基通23~35共-1)
		年額又は月額により支給される旅費 (所基通28-3)
		役員等に支給される交際費等 (所基 通28-4)
		死亡保険金等の受取人が被保険者等 の場合の使用人が負担する養老保険 の保険料 (所基通36-31(2))
		使用人契約の保険料(所基通36-31 の8)
		使用者が負担する役員又は使用人の 行為に基因する損害賠償金等 (所基 通36-33(2))
		ゴルフクラブ、レジャークラブ及び 社交団体の費用負担(所基通36-34 ~35)
		有価証券 (所基通36-36)
	保険契約等に関する権利(所基通36 -37)	
	住宅の貸与 (所基通36-40~48、平 7 課法8-1 他)	
	用役 (所基通36-50)	

	米 国	日 本
金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの	従業員報償 (IRC § 74(c))	
	雇用者負担の団体生命保険料 (IRC § 79)	
	雇用者負担の5,000ドルまでの死亡手当 (IRC § 101(b))	
	教育機関の従業員の住宅 (IRC § 119(d)) *	使用人に対して貸与した住宅等 (所基通36-47) *
	雇用者による扶養親族保育補助プログラム (IRC § 129)	
	雇用者が提供する適格輸送フリッジ・ベネフィット (IRC § 132(f)) *	通勤手当 (所法9①五、所令20の2所基通9-6の2、平元直法6-3他等)*
	従業員に対する低利融資 (IRC § 7872(a), (b))	
	デ・ミニマスなローン (IRC § 7872(c)(3))	金銭の無利息貸付等 (所基通36-28(2)、49)
	従業員住替ローン (IRC § 7872(f)(1))	住宅資金の貸付等 (措法29、措例19の2、措通29-1~29)
		使用者が負担する少額な保険料等 (所基通36-32)
	食事支給による利益 (所基通36-38、38の2)	
全面的に非課税とされているもの	業務上の傷害や疾病に対する手当 (IRC § 104(a)(1))	傷害賜金、遺族恩給、遺族年金等 (所法9①三、所令20)
	傷害健康保険からの支払 (IRC § 105(b))	(健康保険等からの保険給付) (健康保険法第69条等)
	雇用者負担の健康保険料 (IRC § 106)	
	司祭手当の一部として提供される住宅の賃貸価格 (IRC § 107)	
	軍人手当 (Treas. Reg. § 1.61-2(b), IRC § 104(a)(4), (5), 112, 122, 134, 692) *	・ 傷病賜金、遺族恩給、遺族年金等 (所法9①三、所令20) * ・ 在外手当 (所法9①七、所令22) *
	教育機関の従業員に対する適格授業料減額 (IRC § 117(d)) *	使用人に対し学資に充てるために支給する金品 (所基通9-16) *
	雇用者の便宜のために提供される食事 (IRC § 119(a)(1))	
	雇用者の便宜のために提供される住宅 (IRC § 119(a)(2))	職務の性質上その場所に居住することを義務づけられる場合の家屋の貸与 (所法9①六、所令21、所基通9-9~10)
雇用者によるキャフェテリアプラン (IRC § 125)		

	米 国	日 本
全 面 的 に 非 課 税 と さ れ て い る も の	ある種のFRINGE・ベネフィット (IRC § 132)	
	追加的な費用がかからないサービス (IRC § 132(b))	用役の提供等 (所基通36-29)
	適格従業員割引 (IRC § 132(c))	<ul style="list-style-type: none"> ・用役の提供等 (所基通36-29) ・商品、製品等の値引販売 (所基通36-23、39)
	労働条件FRINGE・ベネフィット (IRC § 132(d))	<ul style="list-style-type: none"> ・旅費 (所法9①四、所基通9-3～6、昭60直法6-7他等) ・職務上必要な現物給与 (所法9①六、所令21、所基通9-7～8) ・掘採場勤務者に支給する燃料 (所基通36-25)
	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用者が提供する自動車 (Treas. Reg. § 1.132-5 (h)) ・雇用者が提供する飛行機のフライト (Treas. Reg. § 1.132-5 (k)) ・安全上の理由から雇用者によって提供される通勤手段 (Treas. Reg. § 1.132-5 (m)) ・事業所外でのテスト・評価のための自社製品の提供 (Treas. Reg. § 1.132-5 (n)) ・自動車のセールスマンによる自動車の使用 (Treas. Reg. § 1.132-5 (o)) 	
	デ・ミニマス FRINGE・ベネフィット (IRC § 132(e))	<ul style="list-style-type: none"> ・葬祭料、香典等 (所基通9-23) ・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) ・創業記念品等 (所基通36-22) ・食事の支給 (所基通36-24) ・寄宿舎の電気等 (所基通36-26) ・使用者が負担するリクリエーションの費用 (所基通36-30、50、昭63直法6-9他、平5課法8-1他)
	適格引越費用払戻 (IRC § 132(g))	
	雇用者の敷地内にある体育施設 (IRC § 132(j)(4))	
		使用人等に対し技術の習得等をさせるために支給する金品 (所基通9-15、平元課法6-5他)
		永年勤続者等の記念品等 (所基通36-21)
	災害等の場合の金銭の無利息貸付等 (所基通36-28(1))	

	米 国	日 本
全 面 的 に 非 課 税 と さ れ て い る も の		死亡保険金等の受取人が使用者等の場合の使用者が負担する養老保険の保険料（所基通36-31(1)、(3)）
		使用者が負担する定期保険の保険料（所基通36-31の2）
		使用者が負担する傷害特約付保険の保険料（所基通36-31の4）
		使用者が負担する損害保険料（所基通36-31の7）
		使用者が負担する役員又は使用人の業務上の行為に基因する損害賠償金等（所基通36-33(1)）
		ロータリークラブ及びライオンズクラブの入会金等（所基通36-35の2）
課 税 の 繰 延 べ	退職年金プラン、利益分配プラン、株式ボーナスプラン等により課税が繰り延べられることによる利益（IRC § 402(a), 403(a)(1)）	適格退職年金契約等に基づく掛金等（所令64、84の2）
	任意従業員相互共済組合、付加失業手当給付信託、塵肺信託の発生所得（IRC § 501）	

- (注) 1 米国及び我が国で課税上の取扱いがほぼ同一と思われるものを対比した。
- 2 表中の網かけは、日米両国に規定があるが、その課税或いは非課税の取扱いが異なることを示している。
- 3 表中の「*」は、対象となる従業員及び対象となるフリンジ・ベネフィットの範囲に若干の差があることを示す。

給される交際費等、ゴルフクラブ、レジャークラブ及び社交団体の費用負担、住宅の貸与等について特に規定が設けられている。

先に述べたとおり、米国及び我が国ともフリンジ・ベネフィットはその時価が総所得金額或いは収入金額に含まれることとなっているが、時価の把握というのは実際には困難な場合が多いため、何らかの標準率や標準公式による簡便法が必要と考えられる。そこで米国では、F M V による評価を原則としつつも、一定の条件を満たす場合には、①カンパニー・カーの個人利用については、年間リース価格及び一マイル当たり標準マイレージ率、②雇用者が提供する通勤自動車については、片道一・五ドル、③自家用飛行機の個人利用については、ターミナルチャージ、S I F L マイレージ率及び航空機乗数、④民間航空会社の無料或いは割引価格でのフライトについては、制限なしエコノミークラス運賃の最高価格の二五%、⑤役員食堂については、食堂の直接経費の一五〇%を用いて評価するという簡便法を規定して課税を図っている。これらの価格や率は、一定期間毎に見直しを図られ（例えば、年間リース価格は四年毎、標準マイレージ率は毎年、ターミナルチャージ及びS I F L マイレージ率は六か月毎等）、できるだけ現実のF M V に近い数値となるように工夫されている。また、従業員が、カンパニー・カーの利用について労働条件フリンジ・ベネフィットとして総所得金額から除外する場合には、十分な証拠書類の提出が要求されている。

我が国では、通勤手当は金額の制限が設けられた上で、また、旅費については旅行について通常必要であると認められるものは課税されない。これらの支出は費用弁済としての性格を有しているから、経済的利益として収入金額に算入されるとともに、それに見合う額が所得金額の計算上、必要経費として控除されるべきものであ

る。しかし、我が国の所得税法は、給与所得について実額控除を原則として認めず、給与所得控除額を収入金額から差し引いて所得金額を計算することとしているため、非課税所得としているものと考えられる。米国においても、通勤手当は適格輸送に該当するものについて一定の金額制限を設けた上で、適格輸送フリッジ・ベネフィットとして、また、旅費は必要経費として控除できる範囲のものは労働条件フリッジ・ベネフィットとして非課税となっている。その意味では、米国及び我が国とも、その取扱いは一致していると考えられることができる。

しかしながら、我が国では、所謂カンパニー・カーの個人利用や労働条件として提供される以上のカンパニー・カーの通勤利用、タクシー券の通勤利用については、所得税本法にも所得税基本通達にもその取扱いが定められていないので、米国の取扱いを参考に、まずは課税・非課税のガイドラインを設定し、その上で課税となる場合の標準的な評価方法及び従業員の証拠提出義務を検討すべきではないかと考える。

(2) 次に「金額等に制限が設けられた上で非課税とされているもの」、「全面的に非課税とされているもの」及び「課税の繰延べが認められているもの」については、従業員報償、雇用者負担の団体生命保険料及び食事の提供のように、米国と我が国で対応を異にしていたり、或いは対応するものが存在しないものもあるが、共通して非課税とされているものも多い。特に内国歳入法典第一三二条に規定するある種のフリッジ・ベネフィットについては、米国の「追加的な費用がかからないサービス」に対して我が国の「用役の提供等」が、「適格従業員割引」に対して「用役の提供等」及び「商品、製品等の割引販売」が、「労働条件フリッジ・ベネフィット」に対しては「旅費」、「職務上必要な現物給与」、「掘採場勤務者に支給する燃料」が、「デ・ミナス フリッジ・ベネフィット」に対しては「葬祭料、香典等」、「雇用契約に基づいて支給される結婚祝金品等」、「創業記念品等」、「食事の

支給」、「寄宿舎の電気等」、「使用者が負担するリクリエーションの費用」がそれぞれ対応していると考えられる。

また、米国或いは我が国のいずれかがフリンジ・ベネフィットに関して特に寛大な措置を講じているとは認められない。例えば、従業員報償について米国では、永年勤務者表彰、安全勤務者表彰や重要な業績があったことの表彰のすべてについて適格プランの場合には一、六〇〇ドル、その他の場合には四〇〇ドルまでの金額の制限を設けて総所得金額からの除外を認めているが、我が国では、安全勤務者表彰や重要な業績があったことの表彰は全面的に課税で、永年勤務者表彰は非課税となっているし、雇用者が負担する団体生命保険料について米国では、保険金額五〇、〇〇〇ドルに対する保険費用と従業員が負担した金額の合計額以下の金額についてのみ総所得金額からの除外を認めているが、我が国では保険料については非課税とされるものが多い。食事についても、米国では原則として役員食堂での食事のみが全面的に課税となり、一般の従業員が利用する食堂での食事や雇用の便宜のために提供される食事は非課税である。一方、我が国では、食事の支給については役員・使用人を問わず、一定の条件を満たす場合のみ非課税の取扱いが認められている。

非課税とされている項目数を比較しても、両国の間に大差はない。もっとも米国は一九八四年の財務省提案及び一九八五年の税制改革案でフリンジ・ベネフィットの大幅な削減を試みており、それが成功していれば現存する規定のうち残るものは、教育機関の従業員の住宅 (IRC § 119(d))、従業員に対する低利融資 (IRC § 7872)、業務上の傷害や疾病に対する手当 (IRC § 104(a)(1))、傷害健康保険からの支払 (IRC § 105(b))、雇用者負担の健康保険料 (IRC § 106)、教育機関の従業員に対する適格授業料減額 (IRC § 117(d))、雇用者の便宜のために提供さ

れる食事及び住宅 (RC § 119(a))、ある種のフリンジ・ベネフィット (RC § 132) 及び退職年金プラン、利益分配プラン、株式ボナラスプラン等により課税が繰り延べられることによる利益 (RC § 402(a)、403(a)(1)) の九項目になっていたはずである。しかし、その場合においても我が国の取扱いと共通する部分が多いので、少なくともフリンジ・ベネフィットの非課税の取扱いに関して是我が国が米国より寛大であるとは言えないであろう。

しかしながら、序論において述べたとおり、フリンジ・ベネフィットが増大することによって様々な問題が生じていることから、今後は米国の例にならって非課税の取扱いの削減に努め、現行以上の非課税の取扱いを拡大する必要はないと考える。

(3) 最後に、近年、我が国のいくつかの企業でも検討が開始されているカフェテリアプランについて言及しておこう。

米国におけるカフェテリアプランは、現金及び適格非課税ベネフィットからなる二以上のベネフィットの中から、従業員が個々のニーズに従って福利厚生制度を選択できるというシステムであり、内国歳入法典第一二五条のカフェテリアプランの規定によって、非課税のベネフィットを選択した場合でもみなし課税は行われていない。これは従来はみなし課税の適用があったものが、一九七八年の税制改正により非課税となったものである。この改正により、企業内でのカフェテリアプランの採用が飛躍的に増大したと言われている。

この選択的福利厚生制度は、少子・高齢化社会における労働者の多様化したニーズに適切に対応するとともに、高齢化・雇用の流動化に伴って今後見直しが不可避とされる法定外福利費の効率化に資することができる。考えられる。

このようなメリットがあるキャフエテリアプランであるが、その普及の成否は多分に今後の課税上の取扱いに依存するものと考えられる。例えば、現行の取扱通達の下では、養老保険等の生命保険について従業員全員を対象とした場合には課税とならないが、役員又は特定の使用人のみを被保険者としている場合には、課税となる。このように、キャフエテリアプランを導入したことによって却って課税されることとなる現状では、キャフエテリアプランの普及の拡大は見込まれないであらう。

そもそも米国でキャフエテリアプランが導入された一番大きな理由は、米国には公的な医療保険制度が存在せず、そのため雇用者の医療費の負担が過重となり、医療費の削減が急務であった。その意味でキャフエテリアプランの果たした役割は評価できるし、税制上、優遇した価値もあったと考えられる。

しかし、一九八四年の財務省提案で、キャフエテリアプランの非課税措置が一般的な税務会計上のルールから逸脱し、税法を複雑にし、非課税となるFRINGING・ベネフィットで報酬を提供する傾向を強める等の理由から、廃止が打ち出されたことを考えると、我が国でのキャフエテリアプランの普及を促進するために現行の取扱通達を変更し、米国のようにみなし課税の適用除外にすることは不要と思われる。

将来的に全従業員一律ではなく、選択的な福利厚生制度を推進していく必要があるならば、今までのように企業と従業員のもたれ合いの福利厚生ではなく、自己選択・自己負担を徹底させていくべきではないかと考える。

4 結論

以上の考察を通じて言えることは、米国及び我が国ではFRINGING・ベネフィット課税の制度論として立法に依っているか取扱通達に依っているかという大きな違いはあるが、課税とされるFRINGING・ベネフィットはそれぞれの

国で支給が顕著なものが独自に選択されており、また、非課税とされるフリンジ・ベネフィットについては、項目及び内容に大きな違いはないと言える。このことは、一般的な総所得金額の規定或いは収入金額の規定で包括的にフリンジ・ベネフィットの課税を規定し、その中から特定のフリンジ・ベネフィットを非課税とする課税方法をとる以上、必然的に導き出される結果ではないかと思われる。

したがって、我が国が現行の受益者課税を継続することを前提とした場合には、3の(1)で述べたように、支給が顕著であるが、その取扱いについて特に規定のないフリンジ・ベネフィットに対する評価の方法を明確にすることではないかと考える。その際には、米国の財務省規則⁸⁸ TIR-112の規定は大いに参考になるであろう。

しかし、フリンジ・ベネフィットを包括的に課税しようとする現在の方法では、どのように詳細な規定を設けても、全てのフリンジ・ベネフィットについて規定することは不可能であるし、新しいフリンジ・ベネフィットに対する評価規定が設けられるにはタイム・ラグが伴う。また、申告納税制度を前提とした場合、あまりに複雑な規定や手続きは、結局、実現不可能なものとなってしまふであろう。したがって、このような難点を緩和するためには、オーストラリアやニュージーランドのように一般の所得税法から独立したフリンジ・ベネフィット税制を設けて、供給者課税の方法を考える必要があるのではないだろうか。