

平成 25年 3月18日

顧問先各位

戸田会計事務所  
所長 戸田裕陽

## 人間ドック等の費用負担

### — 会社の福利厚生費とする要件とは —

本来は個人の健康管理は自分自身で行うもので、健康診断や人間ドックに掛かった費用も個人が負担すべきものです。

一方、事業者は労働者に対して健康診断を実施しなければならないことや、その費用も会社が負担しなければならないことの定めが労働基準法等にもあります。

検診等において、役員や特定の地位にある人だけを対象としてその費用を負担するような場合には、課税の問題が生じますが、役員又は使用人の健康管理の必要性から、雇用主に対し、一般的に実施されている人間ドック程度の健康診断の実施が義務付けられていることなどから、一定年齢以上の希望者は全て検診を受けることができ、かつ、検診を受けた者の全てを対象としてその費用を負担する場合には、給与等として課税する必要はありません。

役員のみの高額な人間ドック(ガン検診等)の健康診断費用は役員に対する給与として所得税が課税され、また、会社として法人税の計算上では「不定期な役員給与(賞与)」として損金に算入されない事となり、つまり、所得税と法人税のダブルパンチと言うことになります。

例えば、新規に会社を設立したばかりで役員しかいないなどの理由で、結果として役員のみ健康診断となっている場合があります。

また、親族経営の役員のみの場合も、実態は個人的な経費を会社の経費としていることと変わりが無いと判断されますので、可能性としては役員への不定期給与として課税される考えが高いと思われます(実務上はケースにもよりますが、税務調査時の調査官の判断に任されているのが実態です)。

基本的に、次の要件を満たせば会社が人間ドックや健康診断にかかった費用は福利厚生費で処理できますので参考にして下さい。

**① 役員や特定の地位にある者だけを検診の対象としないこと**

(ただし、対象者を一定の年齢以上の従業員などに限定することはできます)

**② 検診料や検診内容が健康管理の必要から、一般的に実施されている範囲内のものであること**

(検診費用が高額でないこと)

**③ 検診料の支払いは会社から医療機関に直接行われること**

(従業員が先に現金で医療機関に支払い、後から会社が従業員にその負担額を支払うのはダメ)

年齢や勤務年数、役職などに応じた全社員を対象とする健康診断の社内規定を作り税務調査時に給与課税されないような対策をとっておく事をお勧めします。