

給与所得になるのか ならないのかの具体例

税理士 柏木 修一

最近のお客さんからの問い合わせについて

1. 今いる従業員に長く勤めてもらうために何かできることはあるか？（税務に関係ないが個人医院、個人事務所の場合、社会保険に加入する。）
2. 求人する場合に目に留まる当社の福利厚生制度はないか？
3. 従業員に金銭的な負担がない福利厚生制度として使えるものはないか？

国税庁HPの質疑応答事例より

- 1.人間ドックの費用負担
- 2.従業員に貸与した奨学金の返済を免除した場合の経済的利益
- 3.成績優秀者を対象として行う海外旅行に係る経済的利益
- 4.創業50周年を記念して従業員に支給した商品券
- 5.背広の支給による経済的利益

6.使用者が使用人等に対し食事代として金銭を支給した場合

照会事例

人間ドックの費用負担

A社では、社内規程を設け、役員及び使用人の健康管理の目的で、全員について春秋2回定期的に健康診断を実施しているほか、成人病の予防のため、年齢35歳以上の希望者の全てについて2日間の人間ドックによる検診を実施しています。この検診は、会社と契約した特定の専門医療機関においてベッド数が確保できる範囲内で順次実施し、その検診料を会社で負担することとしていますが、この人間ドックによる検診を受けた人に対して、会社が負担した検診料相当額を給与等として課税すべきですか。

回答要旨

給与等として課税する必要はありません。

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。

ポイント

- 1.役員及び使用人全員が対象
- 2.社内規定がある
- 3.人間ドックについては、希望者は受診できる
- 4.3の受診した費用は会社が全額負担

照会事例

従業員に貸与した奨学金の返済を免除した場合の経済的利益

当社は、住宅建築に係る構造設計等を主な業務としていますが、この度、従業員の高度な知識の習得を目的として、一級建築士等の当社が指定する資格の取得を希望する従業員(役員を除きます。)に対し、専門学校等の授業料等の資格取得に必要な費用に充てるための社内奨学金制度を設けることとしました。

本制度では、制度の利用を希望した従業員のうち当社が承認した者に対して、専門学校等に当社が授業料等を直接払い込むことにより奨学金(以下「本件奨学金」といいます。)を貸与することとしています。

本件奨学金は無利息で、貸与を受けた従業員は、資格取得後、一定期間当社で勤務することにより、その勤務期間に応じて全部又は一部の返済を免除されることになっており、免除を受けた従業員の給与が減額されることもありません。

この場合、奨学金の返済を免除された従業員が受ける経済的利益(以下「本件経済的利益」といいます。)は、学資に充てるため給付される金品(所得税法第9条第1項第15号)に該当し、非課税として取り扱ってよいでしょうか。

回答要旨

本件経済的利益については、**非課税として取り扱って差し支えありません。**
学資に充てるため給付される金品(以下「学資金」といいます。)については、**給与その他対価の性質を有するものを除き、非課税とされています**(所得税法第9条第1項第15号)。

ここでいう学資金とは、一般に、学術又は技芸を習得するための資金として父兄その他の者から受けるもので、かつ、その目的に使用されるものをいうものとされ、学資金には、金品として給付される場合だけでなく、金銭を貸与し、その後に一定の条件によりその返済を免除する場合の経済的利益も含むものとされています。

また、「給与その他対価の性質を有するもの」については非課税とされる学資金から除かれますが、給与所得者がその使用者から受ける学資金であっても、その学資金が通常の給与に加算して給付されるものであって、法人の役員や使用人の親族等の一定の者の学資に充てるもの以外のものであれば、「給与その他対価の性質を有するもの」に該当しないものとして、非課税とされています。

本件、奨学金は使用者が、専門学校等において資格を取得するために従業員が直接必要とする費用を専門学校等に直接払い込むことにより貸与するもので、学術を習得するための資金であり、かつ、その目的に使用されるものであるといえ、その返済を免除したことによる本件経済的利益については、学資金に該当するものと考えられます。

そして本件経済的利益については、その利益を受けた従業員の給与が減額されることなどもないことから通常の給与に加算して給付されるものであると認められ、従業員のみを対象としていることから「給与その他対価の性質を有するもの」にも当たらないものと考えられます。

したがって、本件経済的利益は、「給与その他対価の性質を有するもの」に該当しない学資金に該当し、非課税として取り扱って差し支えありません。

ポイント

- 1.社内奨学金制度がある
- 2.役員や使用人の親族等の一定の者の学資に充てるもの以外である。
- 3.従業員が直接必要とする費用を専門学校等に直接払い込むことにより貸与するもの
- 4.利益を受けた従業員の給与が減額されることなどもない
- 5.従業員のみを対象

照会要旨

成績優秀者を対象として行う海外旅行に係る経済的利益

創立100周年記念行事の一環として営業成績が顕著な従業員を抽選で次のような海外旅行に招待することとしていますが、これにより従業員が受ける経済的利益はどのように取り扱われますか。

1 対象者 20人

成績優秀者(約2,000人が該当)を対象として抽選を行い、これに当選した者

2 費用 約30万円(4泊5日の海外旅行)

(注) 旅行に招待する者を抽選という方法で決定することとしていますが、これは、従業員間の過当競争を防止するためです。

回答要旨

給与所得に該当します。

旅行に招待する者の選定を抽選という方法で行うことからすると、その旅行に招待されるか否かは偶発的なものとも考えられますが、その旅行の抽選対象者である成績優秀者は所定の業績を挙げた者に限られており、その旅行に招待する者の抽選方法が偶発性を有しているとしても、これにより受ける経済的利益は勤務の対価としての性質を有しているものと認められます。

◦

ポイント

1. 営業成績が顕著な従業員のみが対象
2. 抽選により海外旅行

照会要旨

創業50周年を記念して従業員に支給した商品券

当社では、**創業50周年**を迎えたことから、本年12月に**在籍する全従業員**に対し、一律1万円分の商品券を支給することとしました。

この場合、従業員に支給した商品券については、どのように取り扱われますか。

回答要旨

給与等として課税の対象になります。

創業50周年等の区切りを記念して従業員に対し記念品等を支給することは、一般的に行われているものであり、この記念品等については、その支給する記念品が社会通念上記念品としてふさわしいものであり、かつ、そのものの価額(処分見込価額により評価した価額)が1万円以下のものであること、創業記念のように一定期間ごとに到来する記念に際し支給する記念品については、創業後相当な期間(おおむね5年以上の期間)ごとに支給すること、のいずれにも該当するものについては、強いて課税しなくて差し支えないとしています(所得税基本通達36-22)。

この取扱いを受けるのは記念品に係る経済的利益に限られるため、記念品に代えて支給する金銭については、給与等として課税の対象になります。

照会のように、会社の創業記念として商品券の支給が行われる場合、その支給を受けた各従業員は当該商品券と引き換えに、商品を自由に選択して入手することが可能となりますので、商品券の支給については金銭による支給と異なるといえます。

したがって、照会の商品券の支給については、課税しない経済的利益には該当せず、給与等として課税の対象になります。
この取扱いを受けるのは記念品に係る経済的利益に限られるため、記念品に代えて支給する金銭については、給与等として課税の対象になります。

ポイント

1. 法人の記念により支給
2. 従業員に支給
3. 社会通念上記念品としてふさわしいもの
4. 処分見込価額により評価した価額が1万円以下

照会要旨

背広の支給による経済的利益

背広など、私服としても着用できるものを制服として支給する場合、経済的利益の課税はどうなりますか。

回答要旨

所得税法上非課税とされる制服等には当たらないことから、給与等として源泉徴収をする必要があります。

1. 制服、事務服等の支給又は貸与を非課税としている基本的な考え方

制服等の支給は、給与所得者の職務の遂行上欠くことのできないものであると同時に、その給付は使用者自身の業務上の必要性に基づくものであって、給与所得者の勤務条件上も使用者が負担すべきものとされている場合が多く、その費用を支出すべき主体は、使用者とみることができます。

このように、制服等の支給による経済的利益は一種の反射的利益であって、給与所得者に特別な利益を与えるものではなく、また、給与所得者の役務提供に対する対価という性格が極めて希薄なものであることから、一定の制服の支給を非課税として取り扱うこととしています（所得税法施行令第21条第2号、第3号）。

2. 非課税とされる制服等の範囲

「制服」とは、「ある集団に属する人(学生、警察官など)が着るように定められた服装」であるとされるところ、所得税法上非課税とすることを予定しているものは、このような意味での制服、すなわち、警察職員、消防職員、刑務職員、税関職員、自衛官、鉄道職員などのように組織上当然に制服の着用を義務付けられている一定の範囲の者に対し使用者が支給する制服に限定しているものと考えられます。

一方、所得税基本通達では非課税となる制服の範囲を若干緩めて、必ずしも職務上の着用義務がそれほど厳格とはいえない事務服、作業服等についても非課税として取り扱うこととしていますが、この取扱いは、事務服等の支給又は貸与によって受ける経済的利益は、制服等の支給又は貸与の場合のそれと実質的に差異がないことから、課税上同様に取り扱うという趣旨です。

したがって、その事務服、作業服等の支給が非課税とされるためには、それが、専ら勤務する場所において通常の職務を行う上で着用するもので、私用には着用しない又は着用できないものであること、事務服等の支給又は貸与が、その職場に属する者の全員又は一定の仕事に従事する者の全員を対象として行われるものであること、(更に厳格にいえば、それを着用する者がそれにより一見して特定の職員又は特定雇用主の従業員であることが判別できるものであること)が必要であると考えられます。

これらのことから、制服等として支給され、職務の遂行に当たり現に着用されているものであっても、これらの要件を満たさないものは、非課税とされる制服等には当たらないと考えられます。

ポイント

- 1.会社が背広を支給
- 2.私服としても使える

照会要旨

使用者が使用人等に対し食事代として金銭を支給した場合

A社は、同社の使用人又は役員(以下「使用人等」といいます。)が同社の指定した近隣の飲食店(以下「指定飲食店」といいます。)を昼食で利用した場合に、使用人等が指定飲食店に支払った食事代の50%相当額を負担金(以下「本件食事代負担金」といいます。)として支給する制度(以下「本件制度」といいます)を設けています。

なお、使用人等は、指定飲食店において食事の提供を受けた後、食事代を支払い、指定飲食店から領収証(以下「本件領収証」といいます。)を受領しており、本件領収証には利用日、食事の内容及びその金額が表示されています。

[本件制度の概要]

- (1) 使用人等は、本件領収証をA社に提出する。
- (2) A社は、本件領収証に記載された利用日がその使用人等の出勤日であること、食事の内容を確認する。
- (3) A社は、本件領収証に記載された食事代の50%相当額を個人別に集計し、月末で締めて翌月5日に、本件食事代負担金を使用人等の預金口座に振り込む。
- (4) 本件食事代負担金は、月額3,500円(税抜)を上限とする。
この場合、使用人等が受ける本件食事代負担金に係る経済的利益はないものとして取り扱って差し支えありませんか。

回答要旨

使用人等が受ける**本件食事代負担金**は、その使用人等に対する**給与所得の収入金額**となり、その経済的利益をないものとして取り扱うことはできません。

(理由)

使用者が役員又は使用人に対し食事を支給する場合に、その役員又は使用人から実際に徴収している対価の額がその**食事の価額の50%相当額以上**であり、かつ、**使用者の負担額が月額3,500円を超えない**ときには、その役員又は使用人が食事の支給により受ける経済的利益はないものとして取り扱っています(所得税基本通達36-38の2)。

例えば、使用者と飲食店との間の契約により使用人等の食事代を使用者が飲食店に支払う場合は、この「使用者が役員又は使用人に対し食事を支給する場合」に該当するものとして取り扱って差し支えありませんが、使用人等が飲食店に食事代を支払い、使用者が現金で食事代を補助する場合には、食事という現物ではなく金銭を支給するものであることから、この「使用者が役員又は使用人に対し食事を支給する場合」に該当せず、昭和59年7月26日直法6-5、直所3-8「深夜勤務に伴う夜食の現物支給に代えて支給する金銭に対する所得税の取扱いについて」に該当するときを除き、補助をする全額が給与として課税されることとなります。

照会の本件制度では、本件食事代負担金を使用人等の預金口座に振り込むこととされており、A社が使用人等に支給するのは食事ではなく金銭であるため、所得税基本通達36-38の2の適用はありません。

ポイント

1. 法人が役員や使用人に食事の価額の半分を金銭で負担している