



読者 質問箱

モラルアップ手当は課税される?

Q 当社では「モラルアップ手当」として、社員の誕生日に1万円、配偶者の誕生日に5000円の商品券を、10年勤続した社員に報奨として1ヵ月分の給与相当額を、年間MVP社員に30万円相当の旅行費(実地研修)を支給しようと考えていますが、それぞれ課税の対象になりますか?

雇用契約に基づく労務の対価は、所得税法では給与所得として取り扱われ

るのが原則です。ご質問にある「モラルアップ手当」も、御社と社員との雇用契約に基づき、その労務の対価として支給されるものと考えられますので、所得税法上給与所得として取り扱われます。

また、所得税法では、給与所得の収入金額は、「金銭以外の物又は権利その他の経済的な利益をもって収入する場合には、その金銭以外の物又は権利その他の経済的な利益の価額とする」とされています。つまり、商品券や旅行代金の負担のように現金以外で支給するモラルアップ手当であっても、原則的には給与所得として課税されるということです。

この原則に従うと、慶弔見舞金のようなものも給与所得として課税対象になりますし、金銭支給でなくても、たとえば会社が福利厚生目的で慰安旅行を行なった場合、社員はその旅行費用相当額の経済的利益を受けることにな

るので給与所得課税されてしまうことになります。

これではあまりに酷なので、所得税法基本通達(以下、「所基通」)では、給与所得についてさまざまな「課税しなくて差し支えない」類型を列挙しています。

この観点から以下、ご質問にある三つの手当について考えてみましょう。

①誕生日に支給する手当について

これは課税対象となる可能性が高いと思われる。

所基通28-5では、「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、給与等とする」と前述した課税の原則を示した上で、「ただし、その金額が(中略)社会通念上相当と認められるものについては、課税しなくて差し支えない」としています。

誕生日祝金については、次のような内容の国税不服審判所の判決が平成15

年9月に出ています。

「毎年誕生日に支給される誕生日祝金は、『広く一般的に社会的な慣習として行なわれているものであるとは認められない』ので、課税しなくて差し支えないものに該当するとはいえない」以上から、支給形態が商品券であっても、誕生日祝は現物給与として課税される可能性が高いと考えられます。

②勤続報奨金について

これは間違いなく課税されるでしょう。所基通36-21では、「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、又は記念品を支給する」ことによる利益で一定の要件に該当するものについては、課税しなくて差し支えないとされています。

しかし、「現物に代えて支給する金銭は含まない」とされていますので、現金支給の場合課税されます。

ちなみに、前述の一定の要件に該当するものとは、次のいずれの要件にも該当するものことです。

- (イ) 社会通念上相当額
- (ロ) その表彰がおおむね10年以上の勤続年数の者を対象としていること。
- (ハ) さらに2回以上表彰を受ける者については、おおむね5年以上の間隔をおいて行なわれるものであること。

③MVP社員への旅行費(実地研修)

課税対象となる可能性が高いと思われます。「年間MVP社員」が勤務の成績で選ばれるのであれば、その本質は、所定の成績を上げたことに對する勤務の対価と考えられます。よって、原則通り課税されるでしょう。

一方、「旅行費(実地研修)」というところから、使用人等に対し業務遂行上の必要に基づき、技術の習得等をさせるために支給する金品、たとえば必要な知識を習得させるために研修会、

講習会等の出席費用は非課税という所基通9-15への該当可能性を考えられなくもありません。

しかし、「年間MVP社員」というすでに結果を出した社員に対する報奨と考えると、業務遂行上の必要に基づく技術習得等のための研修費用等とはいいたいでしょう。よって、「MVP」が研修を受けるための選抜基準を満たした者に対して与えられ、その者たちに業務知識習得のための研修旅行をする、というようなことでなければ課税されるだろうと考えます。

最後に、商品券や旅行費用の負担等、現金支給以外で課税される場合の留意点の一つ。この場合であっても、所得税の源泉徴収が必要です。商品券や旅行費用の負担額を、その月の給与総額に含めて所得税額を計算し、源泉徴収を行なってください。

(税理士 野村 幸広)