

福利厚生関係

Q 住宅取得補助として支給する利子補給金は「賃金」に該当するか

住宅取得支援策として、新たに提携金融機関の利用を前提とした「利子補給金制度」を設けたいと考えております。この場合の利子補給金は、①労働基準法上の賃金、②労働保険の保険料算定対象となる賃金、③健康保険・厚生年金保険の標準報酬、④所得税の課税対象となる給与——のそれぞれに該当するのでしょうか。
(東京都 A社)

- ### A
- ①労働基準法上の賃金とはならない
 - ②労働保険の保険料算定対象となる賃金とはならない
 - ③健康保険・厚生年金保険の標準報酬 会社が支給する場合は報酬となる(従業員互助会等が支給する場合は、報酬とされない)
 - ④所得税の課税対象となる給与 労働者が実質負担する利率によっては、課税対象となる

回答者 三上恵美子 みかみ えみこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 賃金、報酬、給与所得の定義

労働基準法において、「労働の対償」とは、労働時間や成果に対して支払われるものだけでなく、労働者の地位にあることによって使用者から支給されるもの等も広く含まれます。しかし、任意的、恩恵的、福利厚生的、実費弁償的なものは、労働の対償といえず、賃金にはなりません。

徴収法における賃金は、基本的には労働基準法上の賃金と同様ですが、労働基準法上では、労働協約・就業規則・労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確となっている場合には賃金とみなされることがあるのに対し、徴収法上では、退職金(前払いされるものを除く)、結婚祝金および死亡弔慰金については、支給条件が明確であっても賃金とみなされない点で異なります(昭25. 2.16 基発127, 平15.10. 1 基徴発1001001)。

また、健康保険法・厚生年金法における報

酬は、臨時に受ける賃金および三月を超える期間ごとに受ける賃金(賞与)は除外される点、現物給与については、原則として、厚生労働大臣(地方社会保険事務局長)がその地方の時価によって定めた額となるという点が、労働基準法上の賃金と異なっています。

所得税法における給与所得は、使用者と労働者との間の雇用契約に基づいて提供される労働の対価に係る所得であり、給与や賞与等金銭で支払われるものだけでなく、物や権利等の供与により受ける経済的利益も含まれるとされています。

賃金、報酬、給与所得の各法律における定義は、[図表1]のとおりとなっています。

2. 住宅取得補助として支給する利子補給金の取り扱いについて

次に、①から④のご質問についてですが、それぞれの取り扱いは、以下のように考えら

【図表 1】 各法律における賃金、報酬等の定義

| 分類 | 定義 |
|---|---|
| 労働基準法上の賃金 | 賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何（いかん）を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。 (労働基準法11条) |
| 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下、徴収法という）上の賃金（労働保険の保険料算定の対象となる賃金） | 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであつて、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く）をいう。 (徴収法2条2項) |
| 健康保険法・厚生年金保険法上の報酬（健康保険・厚生年金保険の標準報酬） | 「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるものと及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。 (健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項) |
| 所得税法上の給与と所得（所得税の課税対象となる給与） | 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。 (所得税法28条1項) |

別式

$$\text{利子補給金の額} - \text{使用人が本来支払うべき利息の額} \times \frac{\text{借入金の年利率}(\%) - 1(\%)}{\text{借入金の年利率}(\%)} = \text{課税の対象とされる金額}$$

(租税特別措置法通達29 - 22)

【図表 2】 ケース別取り扱い一覧

| ①労働基準法上の賃金 | ②労働保険の保険料算定の対象となる賃金 | ③健康保険・厚生年金保険の標準報酬 | ④所得税の課税対象となる給与 |
|------------|---------------------|--|---------------------------|
| 賃金とならない | 賃金とならない | 会社が支給する場合は報酬となる（従業員互助会等が支給する場合は、報酬とならない） | 労働者が実質負担する利率によっては、課税対象となる |

れます。

①労働基準法上の賃金

労働者が、住宅取得のため融資を受けている場合で、事業主が一定の率または一定の額の利子補給金を支払う場合は、「労働の対償として事業主が労働者に支払うもの」とはみなされず、賃金とはなりません。

②労働保険の保険料算定の対象となる賃金

①の取り扱い同様、「労働の対償として事業主が労働者に支払うもの」とはみなされず、賃金とはなりません（昭50. 3.31 労徴発15）。

③健康保険・厚生年金保険の標準報酬

会社が、住宅取得補助として労働者に支給する利子補給金は、「労働者が、労働の対償として受けるもの」とみなされ、報酬となります。

この取り扱いは、労働基準法、徴収法上の賃金の取り扱いとは異なりますので、注意が必要です。

ちなみに、従業員互助会・共済会等が支給する場合には、福利厚生とみなされ、報酬とはなりません。

この他、実務上注意するものとして、財産形成貯蓄等のため会社が負担する奨励金、会社が負担する生命保険の掛け金については、労働基準法、徴収法上の賃金にならないのに対し、健康保険法・厚生年金保険法上の報酬になる、という点が挙げられます。

④所得税の課税対象となる給与

給与所得者（労働者）が、金融機関等から住宅取得資金を借り受け、使用者からその借入金の支払い利子に充てるための利子補給金額の支払いを受けた場合において、その労働者が実質負担する利率が、年1%以上となるときは、課税の対象とならないとされています。

この場合の課税の要否の判定は、[別式]の計算式によって計算します。