

相談室 Q&A

税務・社会保険関係

Q 入社することを前提に支払う「入社支度金」の税務、社会保険の取り扱いはどうするか

会社が内定者と雇用契約を結ぶに当たり、入社支度金や入社一時金、サインオンボーナスといった名称で一時金を支払うケースがあります。当社では入社支度金の検討を進めていますが、入社支度金の税務や社会保険の取り扱いは、どのようになっているのでしょうか。また、1年以内に退職した場合には入社支度金は全額返還するという取り決めは、法的に問題ないでしょうか。 (東京都 T社)

A 所得税法上は雑所得として取り扱い、法人税法上は支出時に損金算入される。また、社会保険上は原則「賞与」として取り扱われるが、労働保険上では賃金と解されない。なお、退職に伴う入社支度金の返還規定は労働基準法に抵触する可能性がある

回答者 伊藤哲也 いくら てつや 税理士(税理士法人みらいコンサルティング)
向畑貴大 むかいはた たかひろ 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. 入社支度金の税務上の取り扱いについて

[1] 所得税法上の取り扱い

入社支度金は雇用契約を前提としたものであっても、雇用契約そのものを基因として支給されるものではないため、給与所得には該当しません(所得税法28条)。また、一時に支給を受けるものではあるものの、労務の対価としての性格を有することから一時所得に該当せず、業務委託契約や請負契約等の契約に基づいて受ける契約金のような事業所得としての性格も有さないことから、所得税法上は雑所得に該当します(同法27条、34条、35条、所得税基本通達〔以下、所基通〕35-1(9))。

支度金のうち、契約金と勤務地への転任に伴う転居費用を明確に区分して支払う場合には、その転居費用については実費弁償としての性格と考えられることから、通常必要であると認められる範囲内において非課税となります(所基通9-3、204-30)。当該範囲の判定に当たっては、次に掲げる事項を勘案するものとされており、その範囲を超える金額については雑所得として課税されることとなります(所基通9-3、9-4(3)、35-1-(10))。

- ① その支給額が、その支給をする使用者等の役員および使用人のすべ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たものであるかどうか。
- ② その支給額が、その支給をする使用者等と同業種、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て相当と認められるものであるかどうか。

[2] 法人税法上の取り扱い

入社支度金は、転居費用も含めて支出時に損金算入することができます(法人税法施行令14条1項6号ハ、法人税基本通達8-1-12〔注〕、所基通2-29の5〔注〕)。

上記[1][2]をまとめると、[図表1]のとおりとなります。

2. 社会保険および労働保険の取り扱いについて

社会保険(健康保険・厚生年金保険)上は、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

図表1 入社支度金の所得税法・法人税法上の取り扱い

	転居費用に係るもの		区分 不可能	その他
	支度金と明確に区分可能			
	通常必要と認められる 範囲の金額内	通常必要と認められる 範囲の金額を超える		
所得税	非課税	課税※（雑所得）		
法人税	いずれの場合も支出時に損金算入			

※源泉徴収に係る税率：10%（ただし、100万円を超える部分については20%）（所得税法204条1項7号、205条1号）

[注] 平成25年1月1日から令和19年12月31日までに生ずる所得税については復興特別所得税（所得税額の2.1%相当額）が併せて課される（復興財源確保法28条1項・2項）。

るすべてのものを「報酬」といいます。ただし、臨時に受けるものおよび3カ月を超える期間ごとに受けるものはこの限りではないと定めています（健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号）。

また、「賞与」については、労働の対償として受けるすべてのもののうち、3カ月を超える期間ごとに受けるものと定めています（健康保険法3条6項、厚生年金保険法3条1項4号）。なお、「労働の対償」とは、労働契約に基づいて労働者が提供した労働の見返りとして、使用者が労働契約に基づいて支払うものとされており、労働の提供と対償の支払いが時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものであっても労働の対償となることとされています。

次に、労働保険（労災保険・雇用保険）上は、「賃金」を賃金、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って、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く）と定めています（雇用保険法4条4項、労働保険の保険料の徴収等に関する法律2条2項）。

労働保険上の賃金と解されるもの、解されないものの主なものは、[図表2]のとおりとなります。

3.ご質問のケース

ご質問のケースのような、会社が内定者と雇用契約を結ぶに当たり支給する一時金について、社会保険上は、支給が入社前の場合は報酬として取り扱われないこととなりますが、入社後に支給する場合は年3回以下の一時的な支給として想定され、また、将来の労働に対する対償の支払いとされることから、「賞与」としての取り扱いが必要となり、健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払

図表2 労働保険上の賃金の取り扱い(一部抜粋)

賃金と解されるもの		賃金と解されないもの	
基本手当	時間給、日給、月給などの賃金	役員報酬	取締役等に対して支払う報酬
賞与	夏季、年末などに支払うボーナス	結婚祝金 死亡弔慰金 退職金	規程や労働協約の定めの有無を問わない
通勤手当	課税・非課税を問わない	出張旅費	実費弁償と考えられるもの
住宅手当	家賃補助のために支払う手当	休業補償費	労働基準法76条による、業務災害発生時の賃金補償として支払われるもの
残業手当	通常勤務時間以外の労働に対して支払う残業手当等	傷病手当金	私傷病に対して健康保険より支払われるもの
休業手当	労働基準法26条に基づき、事業主の責に帰すべき事由により支払うもの	解雇予告手当	労働基準法20条に基づいて解雇する際に支払う手当

届の作成および支払日から5日以内に事業所の所在地を管轄する年金事務所への届け出が必要となります。

なお、労働保険上は、結婚祝金や死亡弔慰金と同じような性質のものとして取り扱われることから、賃金には解されないものとなります。

最後に、「1年以内に退職した場合には入社支度金は全額返還する」といった取り決めを行うことに関しては、労働者側からすると、1年間退職の自由が制限されている状態となり、支給した入社支度金の返還を定めるような取り決め内容が、労働基準法5条および16条に抵触し得ることから、返還を求めることはできないものと考えられます。