

相談室 Q&A

賃金関係

Q 年2回の営業キャンペーンに対する報奨金の 取り扱いは給与等と異なるのか

当社で、年2回の営業キャンペーンを行い、成績優秀者に報奨金を支給することを検討しています。金額は最高100万円～最低1万円の10段階程度、営業社員の上位5%が50万円以上、上位20%が1万円以上10万円以下の報奨を得られるようにするイメージです。この場合の報奨金は、税、社会保険料、時間外労働の割増賃金などにおいてどのような取り扱いになるのでしょうか。また、現金ではなく、商品券などで支給する場合はいかがでしょうか。社員にとって最もメリットのある方法を採用したいと考えていますので、ご教示ください。 (広島県 F社)

A 当該報奨金における、税、社会保険料、時間外労働の割増賃金などの取り扱いは、通常の給与や賞与の支給と同じ取り扱いとなる。商品券等の金券で支給しても同様である。なお、メリットのある方法の一つに、報奨金の額を手取り額にするよう“グロスアップ計算”を取り入れることが考えられる

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士
(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

1. 給与等の定義について

最初に、いわゆる給与や賞与（以下、給与等）について、法令ごとに、その名称と定義を確認します。

まず、所得税法28条において給与等は「給与所得」とし、「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」と定めています。

次に、厚生年金保険法3条および健康保険法3条において給与等は「報酬」と「賞与」に区分されています。「報酬」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全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」と定めています。「賞与」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全てのものうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいう」と定めています。

さらに労働基準法11条において給与等は「賃金」とし、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう」と定めています。

以上から、給与等はその名称にかかわらず、その性質は労働の対償として事業主等から受けるすべてのものを指しているということが分かります。

2. 報奨金について

次に、報奨金について確認します。報奨金の内容や名称にもさまざまありますが、ご質問は営業キャンペーンに伴う成績優秀者に報奨金を支給するというケースです。これはまさに営業という通常業務での成果に対する支給であり、労働の対償

として受けるものとなります。したがって、税や社会保険料等の取り扱いにおいては、当該報奨金はおしなべて給与等として取り扱うこととなります。

それでは、ご質問のケースにおいて、各法律での取り扱いについて確認します。

3. 報奨金支給時の取り扱いについて

まず、所得税から確認します。前述のとおり、当該報奨金は給与所得となりますので、月次給与や賞与と同様に、支給の都度、源泉徴収することとなります。

次に、厚生年金保険法および健康保険法の取り扱いです。当該報奨金は年2回支給するとありますので、3カ月を超える期間ごとに受けるものと判断できます。したがって、基本的に「賞与」に分類されます。報奨金により標準賞与額を決定し、支給の都度、保険料を控除することとなります。

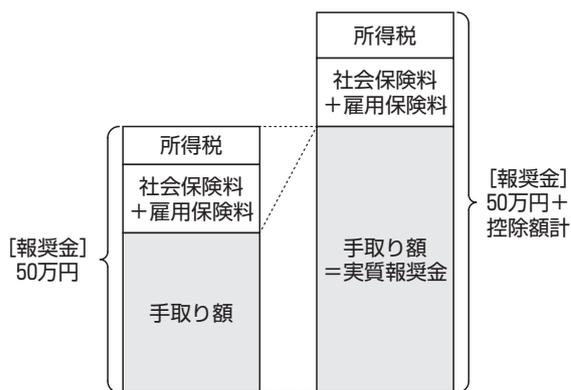
ちなみに、ご質問では触れていませんが、例えば別途季節的な賞与（以下、通常賞与）の支給が年2回あるケースにおいて、当該報奨金と支給回数を同一の「賞与」として通算すべきなのかを確認します。

当該報奨金は、営業成績上位20%を対象として支給額も成績ごとに定めようとしています。支給回数も営業社員個々により異なり、必ず全員に支給されるものでもありません。一般的に支給される年2回の通常賞与とはその性質が異なり、支給額も明確に区分できます。したがって、これは通算せず、各々「賞与」として支給することとなります（平30.7.30 保保発0730第1・年管管発0730第1）。

最後に、時間外の割増賃金についてです。労働基準法施行規則21条において、次に掲げる「賃金」は割増賃金の基礎となる「賃金」には算入しないとされています。

- ①別居手当
- ②子女教育手当
- ③住宅手当
- ④臨時に支払われた賃金
- ⑤1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

【図表】 グロスアップ計算のイメージ



今回の報奨金は年2回の支給とされており、⑤の「賃金」に該当しますので、割増賃金の算定基礎に含める必要はありません。

なお、報奨金を商品券等の金券で支給する場合がありますが、金券は換金できるため、通貨と同じ取り扱いとなります。ちなみに国税庁ホームページによりますと、商品券については「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らないといえます」としています。

4. 実務面での対応

以上から、当該報奨金は労働の対償であり、給与等を支給する場合と同じ取り扱いをすることとなります。

なお、社員にとって最もメリットのある方法を採用されたいとのことですが、例えば“グロスアップ計算”をするのはいかがでしょうか。報奨金の支給額に伴って発生する税や社会保険料をあらかじめ計算しておき、それらを含めた額を支給するというものです。つまり、報奨金の額を本人の手取り額にする方法です【図表】。

なお、言うまでもありませんが、営業キャンペーンが、営業社員にとっても会社にとっても満足のいく結果となるように、公正な報奨金ルールとなる設計および運用が肝要です。さらに、成績優秀者に対して報奨金を効果的な演出等によって授与されることで、より一層双方にメリットをもたらすものと考えます。