

今回は、社会保険における「報酬」・「賞与」（以下「報酬等」という。）の考え方についてお知らせします。

1. 報酬等の基本的な考え方

「報酬等」は、厚生年金保険法、健康保険法において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含します。

「報酬等」に該当するか否かは、手当の名称等で判断するのではなく、手当の内容に基づき判断することとなります。具体的には、下表の考え方に照らして「報酬等」に該当するか否かを判断します。ご不明な点があれば管轄の年金事務所にご相談ください。

○ 令和5年6月27日・事務連絡「「標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について」より抜粋

項番	考え方	例
①	現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当する。労働の提供と対償の支払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や、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当する。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれる。	賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、休業手当
②	労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しない。	傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当
③	事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しない。	出張旅費、赴任旅費
④	事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しない。	見舞金、結婚祝い金
⑤	恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当する。	傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金
⑥	労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれない（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。ただし、これに該当するものは極めて限定的である。	大入袋

ウラ面：照会があった具体的事例

II . 照会があった具体的事例

お客様から照会が多い事例として、

- ・どのような手当が、恩恵的に支給するものとして、「報酬等」に該当しないと判断できるのか（どのような手当が項番④に該当するか）

という照会があります。

下記に項番④の判断ポイント及び具体的事例をお知らせしますので参考として下さい。

< 項番④について >

● 「恩恵的に支給するもの」の判断ポイント

- 手当の発生事由が労働を契機としたものではなく、福利厚生的に支払われるもの。
- 役職・身分に関わらず、従業員に一律に支給されるもの。
- 手当の金額が、給与額の多寡に応じて決定されないもの。

【具体的な照会事例】

社内規定に基づき、一定期間継続して雇用する従業員に対し「永年勤続表彰金」を支給していますが、当該「永年勤続表彰金」は「報酬等」に該当しますか。

(答) 「永年勤続表彰金」は、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行います。少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しません。

《永年勤続表彰金における判断要件》

① 表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

② 表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③ 支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

年金制度概要や届書様式等を、日本年金機構ホームページに掲載しています。

右のURLまたは二次元コードよりご確認ください。

日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp>

