

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日 平成 2 2 年 1 1 月 1 2 日
照会部署名 上野年金事務所適用調査課
照会担当者 適用調査課長 辻 敏弘
連 絡 先 XXXXXXXXXX
メールアドレス XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認

戸田

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—111	本部受付番号 No. 2010-1136
-------------------------	----------------------

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

報酬および賞与の範囲について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

健康保険法第 3 条 5 項、6 項
厚生年金保険法第 3 条 1 項 3、4

(内容)

以下の事例について、「報酬」もしくは「賞与」に含まれるかご教示ください。

- ① 社員旅行として、一人あたり 4 5 万円かかる経費を会社が負担する。
- ② 対象者は営業に係わる社員（全体の 7 ～ 8 割）であり、営業成績には関係ない。総務担当（全体の 2 ～ 3 割）は対象外。
- ③ 今後、定期的に行われるかは未定である。

(ブロック本部回答)

当該事例を判断するうえで、下記の3点を基本に、総合的に勘案すべきと考える。

- ①「労働の対償」になるかどうかについては、昭和32年2月21日保文発第1515号において、「雇用関係があり、被用者が使用者に労務を提供することを前提として使用者が被用者に支払うものであればよく～」とされていること。
- ②報酬に含めない「臨時的なもの」については、昭和23年7月12日保発第1号において「極めて狭義に解するもの」とされており、南関東ブロック本部としては、常時又は定期に受ける給与以外のもので、支給原因の発生が不確定であり、極めて稀に発生するものに限定されていると解釈し、「原則、1回限りとして支払われるもの」と考えていること。
- ③報酬又は賞与に該当するかどうかの判断は、賃金台帳や給与明細及び課税対象となっている等、総合的に勘案して判断すべきと考えること。

以上の点を今回のケースに当てはめると、①においては、社員旅行代の名目ではあるが、労務を提供している被用者に対して使用者が費用を負担している。また、②においては、今後定期的に行うかどうか未定ということから、今回限りの支給と言い難いこと。③については今回の事例には明確にされていないが、総合的に勘案すれば、報酬あるいは賞与に含めない理由はないと考える。ただ、その判断基準は明確に定められていないため、機構本部へ照会します。

回答日（又は本部への照会日） 平成22年11月24日

回答部署名 南関東ブロック本部適用・徴収支援部
厚生年金適用支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター（役職名）川合 満男
連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

今 泉

(本部回答)

昭和32年2月21日保文発第1515号によると、労務の対償とは「被保険者が事業所で労務に服し、その対価として事業主より受ける報酬の支払ないし被保険者が当該事業主より受け得る利益」とされており、また、ご照会の事例では総務担当には支給されず、営業に係わる社員にのみ支給されることからこの事業所では営業職に対して一定の金銭的評価をしていると考えられ、一種の「営業手当」的性格を有するといえる。

また、臨時的なものに該当するか否かは、ご照会の事例においては支給方法（年間の支給回数や今後の支払予定）や就業規則、給与規定の記載などについて全く触れられていないため判断することは困難であるが、今後も支給されることが予定されている場合には臨時的なものであるとはいえず、報酬あるいは賞与に該当すると思料する。

回答日 平成22年12月10日
回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導グループ
回答作成者 (一般) 柿崎 光政
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

主管担当部署の長の確認
(軽微なものについてはグループ長)

山上