

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年11月26日
照会部署名 山口年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者 (厚生年金適用調査課長) 井川 正
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 山本

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—031	本部受付番号 No. 2010-1177
-------------------------	----------------------

※ 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)

社内販売製品を購入した従業員に対する補助金について

(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

疑義照会(回答)票No.2010-258

(内容)

- 取引先の購入実績確保のため、当該取引先の製品（パソコン）を一括購入し、自社にて購入を希望した従業員に販売。
- 購入した従業員に対して購入額の10%を補助金として支給している。
- 就業規則・給与規定には当該補助金の定めはない。
- 賃金台帳には当該補助金が計上されている。
- 会社としての当該補助金に係る支出は福利厚生費としている。
- 税務署に確認したところ当該補助金は課税される。

上記の場合、当該補助金は

① 報酬に該当する

- ② 賞与に該当する
- ③ 労務の対象ではない

のいずれになるか、当所では意見が分かれており、判断しかねるためご教示いただきたい。

(ブロック本部回答)

昭和 32 年 2 月 21 日保文発第 1515 号によれば、労務の対償として支払われる報酬とは、「雇用関係があり、被用者が使用者に労務を提供するという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、支給形態や名称の如何を問わず、その実体が経常的実質的収入の意義を有するもの」とされている。

また、疑義照会No.2010-133において、給与規定等に定めがない場合の「報酬」の判断基準として 2 点あげられている。

- ①労働者が自己の労働を提供し、その対償として受けるものであること。
- ②常時または定期に受け、労働者の通常の生計に充てられるものであるもの。

事例の場合、補助金は従業員が製品購入時に支払われるのみで、常時または定期に受けるものではなく、経常的実質的収入の意義を有するものとは考えにくい。労働の提供をし、その対償として受けるものであるかという点については、会社が購入実績確保のために一括購入した製品を、希望する従業員であれば、だれもが補助金を受けることにより実質的に安価で購入できるというものであり、これが労務の提供を前提として支給されるものであるといえるかは判断しかねる。よって本部へ確認したい。

回答日（又は本部への照会日） 平成 22 年 12 月 1 日
回答部署名 中国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（グループ長）細美 辰雄
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

所属部署の長の確認

三戸

(本部回答)

ご照会のケースにおいては、①当該補助金は従業員が製品購入時にのみ支払われること、②希望する従業員であれば誰もが補助金を受けることができるここと、③就業規則・給与規定に定めがないこと、などから恩恵的なものであると考えられる。よって労務の対償とはならない。

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
----------------------------------	----