

(様式第 1)

疑義照会(回答)票

照 会 日 平成 2 5 年 1 0 月 3 0 日
照会部署名 大曾根年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者 アシスタントインストラクター(課長) 近藤 和恵
連 絡 先 XXXXXXXXXX
メールアドレス XXXXXXXXXX

業務実施部署の長の確認

山 崎

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2013—015	本部受付番号 No. 2014-4
-------------------------	-------------------

※ 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)

株式給付信託制度の取扱いについて

(照会に係る諸規程等の名称、条文番号)

昭和 53 年 6 月 20 日 保発第 47 号・庁保険発第 21 号 平成 15 年 10 月 1 日付 保保発第 1001002 号 庁保険発第 1001001 号 疑義照会 2010-383 2010-1122

(内容)

次の「自社株式を従業員に給付する制度(株式給付信託制度)」に基づいて従業員に対して給付される自社株式が、報酬または賞与に該当するのか、また該当するならばいつの時点をもって報酬または賞与となるのか、更に、該当する場合の金額は、株式の時価に相当する金額か従業員が給付を受けた株式を売却した時の金額となるのか、ご教示願います。仮に、報酬または賞与に該当した場合、在職中に株式を受ける場合だけでなく、退職時に株式の給付を受ける場合も、報酬または賞与に該当するのかも併せてご教示願います。

「自社株式を従業員に給付する制度（株式給付信託制度）」の詳細規定

①対象者

- ・役員を除く一定以上の役職者

②ポイントの付与

- ・対象者の評価を評価期間（3年）ごとに1度行い、ポイントが付与する。
- ・ポイントが付与される時期は、評価の決定が完了した時点（評価は評価期間の末日を基準に決定）。

③株式の給付

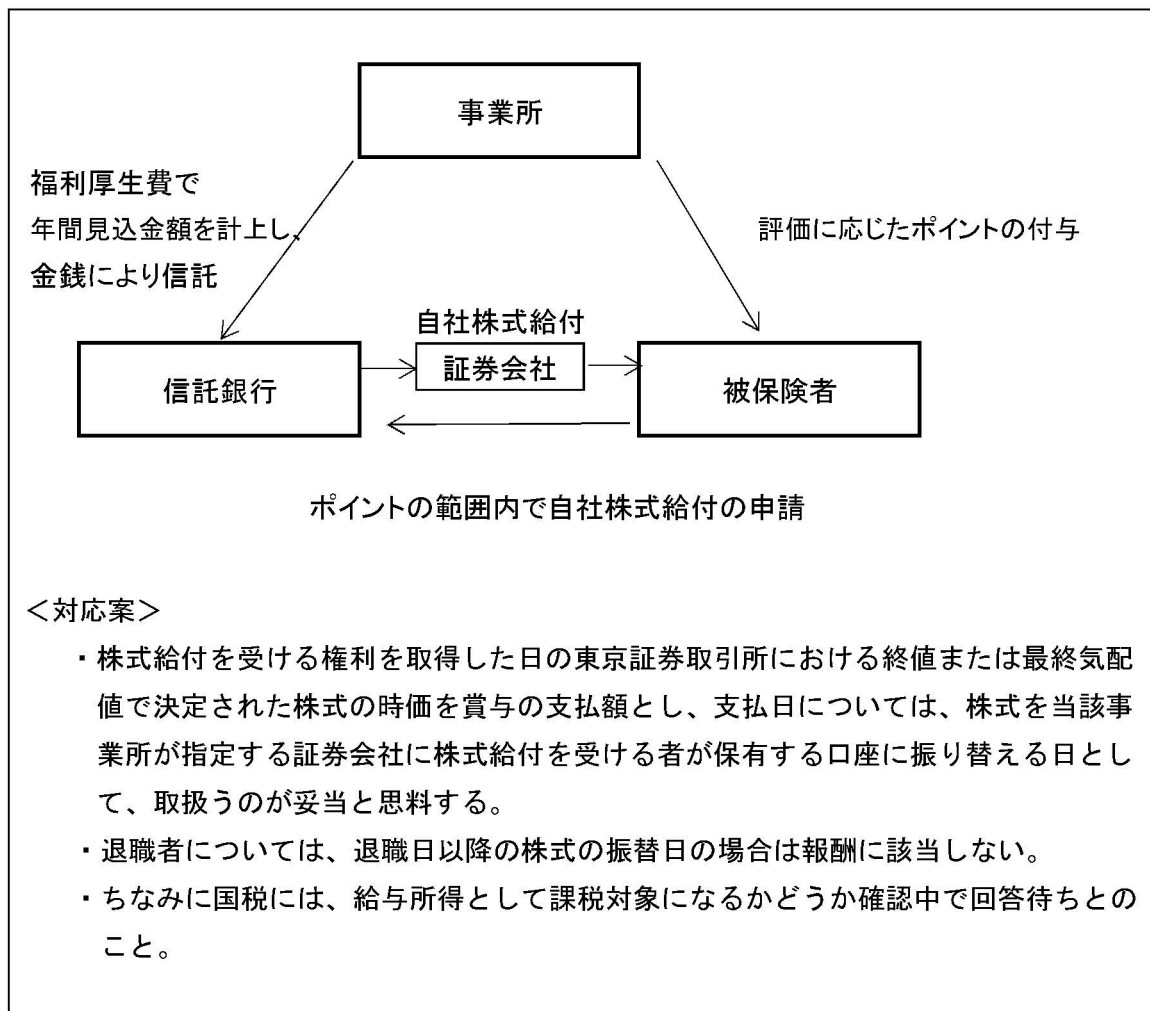
- ・付与されたポイントは、従業員の請求により、自社株式に交換できる。交換の基準は、1ポイント1株式と換算される。（100株単位、自社株式限定）
- ・自社株式への交換時期については、従業員の任意で決定することができ、条件を満たせば在職中でも退職時でも構わないと規定されている。
- ・ポイントから自社株式への交換に至る過程は以下のとおり。
 - （i）ポイントを付与された従業員は、請求などを行う。
 - （ii）上記（i）を行った者は、社内規定で定める条件を満たした日の属する月の末日に、自社株式給付を受ける権利を取得する。
 - （iii）上記（ii）により権利を取得した者は、在職中であれば「株式給付を受ける権利を取得した月の翌月の末日まで」に、退職であれば「退職日の翌月の末日まで」に、株式が給付される。
 - （iv）付与されたポイントの範囲内であれば、交換回数に制限はない。
（例）550ポイントを付与された従業員が、まず、300ポイントだけ請求を行い、残りのポイントはまた別の機会に請求できる。
- ・株式の給付方法は、当該事業所が指定する証券会社に株式給付を受ける者が保有する口座に振り替える方法で行われる。

④株式の時価

- ・株式の時価は、時価を算定する基準となる日の東京証券取引所における終値または最終気配値とする。
- ・時価を算定する基準となる日とは、株式給付を受ける権利を取得した日（規定で定める条件をいずれをも満たした日）とする。

⑤その他

- ・当該事業所は、付与したポイント数に応じた株式総数に相当する金額の金銭（福利厚生費で計上）を信託契約を締結した特定の信託銀行に信託する。
- ・本制度を導入することで、従来の退職金制度については、規定を変更し規模を縮小するが存続する。



(ブロック本部回答)

自社株式の給付は、被保険者が事業所で労務に服し、その対価として事業主から受ける報酬の支払ないし当該事業主より受ける利益にあたり、労務の対償と考えられ報酬の範囲に含まれるものと考えます。また、事業所から提出された「株式給付規定」の目的からは退職金の前払いの要素はないと思われます。

なお、ポイントの点数の範囲内であれば交換回数に制限がないため、いわゆる年間支給の回数が4回未満に当たれば賞与として扱うものと考えます。

今回の案件について、いつの時点で報酬または賞与になるのかを下記①～③のいずれかで解釈すべきか、あるいはいずれにも当てはまらない場合どう判断すべきかご教示ください。

①事業所から従業員にポイントが付与された時点

②従業員の請求によりポイントを株式に交換し、事業所から株式を給付された時点

③従業員が給付された株式を売却した時点

①では、株式の給付の権利を与えられているだけであり、株式を金額に換算することも困難なため、この時点では報酬などに含めることはできないと思われます。

②では、株式の給付を実際に受ける段階であれば、事業所の株式給付規定により株式の時価も決定され、株式を給付される日も決定するので、毎月支給されるもの以外のものとして、現物の賞与として取扱うのが妥当と考えます（年金事務所対応案）。

③では、従業員が給付された株式を売却する時期については、従業員が自由に決定できることであり、従業員の得る利益については、従業員の意志に左右されます。

以上のことから、上記②が妥当だと考えてよろしいか、ご教示ください。

なお、株式の給付については従業員の請求に基づく（自由意志）ため、当該従業員の請求行為の時期によっては、在職中もしくは退職後に給付を受けるかが選択できるとされていることもあり、今回の案件については諸規定においても明らかにされているものではないため本部へ照会いたします。

回答日（又は本部への照会日） 平成25年11月8日

回答部署名 中部ブロック本部 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）大橋 孝幸

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

田口

（本部回答）

ご照会の事例について、自社株式の給付は労働の対償として受けるものであり、事業所から信託銀行に信託された金銭により取得された株式であるため、事実上事業主より受ける利益にあたり報酬又は賞与に該当します。

また、どの時点で報酬又は賞与に該当するかについて、ブロック本部回答中の①の時点では株式の給付を受ける権利を取得することができるだけで、実際に株式の給付を受けている訳ではないので、この時点では報酬又は賞与に該当しません。また、③の時点では株式は既に自己の資産となっているため、売却

したとしても、その利益は報酬や賞与とは無関係のものとなります。

よって、ブロック本部見解の②のとおり株式が給付された時点をもって報酬又は賞与として扱い、金額はその時点の価格で換算します。

なお、被保険者が退職後（資格喪失後）に株式の給付を受ける場合については、報酬又は賞与には該当しません。

回答日 平成26年3月11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) 宇佐美 幸彦

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)	佐野
----------------------------------	----

(回答提供先)

○					
機構LAN掲載	相談センター	社労士会	健保協会	年金局	HP掲載