

# 相談室 Q&A

## 社会保険関係

# Q

### 永年勤続表彰金は 社会保険の標準報酬月額に算入すべきか

当社では勤続30年の社員に、永年の功労に報いるための表彰金として一律10万円を支給しています。標準報酬の対象は「労働の対償として事業所から現金又は現物で支給されるもの」とされていますが、この表彰金は「労働の対償」として標準報酬月額に算定すべきか、判断がつかかねています。算入の要否について、法的な見解をご教示願います。

(愛知県 E社)

# A

### 永年勤続表彰の表彰金は「労働の対償」には該当せず、 標準報酬月額の報酬に含めなくてよい

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(アクタス社会保険労務士法人 代表社員)

## 1. 標準報酬月額の対象となる報酬とは

最初に厚生年金保険法等で定める報酬の定義を確認します。報酬とは、「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すべてのものをいう。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。」(厚生年金保険法3条1項3号、健康保険法3条5項)と定義しています。したがって、当該表彰金は報酬に当たるのか、つまり表彰金が労働の対償なのか否かの判断が必要となります。

## 2. 永年勤続の表彰金は「労働の対償」に当たるのか

今回のご質問と同様の事例が社会保険審査会裁決(平18.9.29裁決)にあります。内容としては、永年勤続表彰の表彰金は標準賞与には該当しないと判断したものです。

それによりますと、「本件表彰金は、①一定の勤続年数に達した場合に労務の内容等に関わりなく一律支払われ、②一定の勤続年数に達しない場合には、労働の実態があったとしても一律に支払わ

れず、③心身のリフレッシュを目的とした休暇付与に伴う資金援助であり、④支払われる金額も社会通念上のいわゆるお祝い金の範囲を超えるものとはいえず、⑤誠実に勤務した労働者に対して創立記念日に恩恵的に支払われるものであり、⑥文言上も賃金や賞与ではなく表彰金と規定されている。そうすると、本件表彰金は、「労働者の労働の提供の対償として支給されるものでもなければ、労働者の通常の生計に充てられるものでもない」、また「勤続年数10年毎を区切って与えられるものであり、定期的であるといっても、このようは長期間にわたるものまで、法が『3月を超える期間ごとに受けるもの』に含めているとも解し難い」と判断しています。その上で「本件表彰金が『労働者が労働の対償として受けるもの』あるいは『労働者の通常の生計に充てられるもの』に該当するとすることは相当でない」と裁決しています。

## 3. 当該表彰金について

上記社会保険審査会の裁決を参考に、今回のご質問の表彰金が報酬に該当するのかを確認してい



## 図表 報酬・賞与の範囲

内 容	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	賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当
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、退職手当等
③事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁済を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」には該当しない	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して認められないため、原則として「報酬等」に該当しない	見舞金、結婚祝い金、饞別金
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てん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。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

資料出所：厚生労働省「健康保険法及び厚生年金保険法における『標準報酬月額』の定時決定及び随時改定の事務取扱に関する事例集』の一部改正について」（平25. 5.31 事務連絡）

きます。

ご質問の内容からしますと、①勤続30年という一定の勤続年数に達した場合であり、労働の内容には関係なく一律に支払われていること、②一定の勤続年数に達しない場合には労働の実態があったとしても一律に支払われることがないこと、③永年の功労に報いるためのものであり恩恵的に支払われるものであること、④支払われる表彰金（10万円）の額も社会通念上のいわゆるお祝い金の範囲を超えるものとはいえないこと、⑤文言上も賃金や賞与ではなく表彰金としていること等から、前記の社会保険審査会裁決と同様に、ご質問の表彰金も労働の対償としての報酬や通常の生計に充てられる報酬にも該当しないといえます。したがって、当該表彰金は標準報酬月額に算入する必要はないと考えられます。

#### 4. 報酬に該当するものとししないもの

厚生年金保険法および健康保険法において、「報酬」や「賞与」（以下、報酬等）に該当するか否か

判断が難しい場合があります。実務上においては[図表]の原則を押さえておき、判断が難しい場合には個別にその報酬等を多面的に見て判断する必要があります。

[図表]の「例」は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に併せて「報酬等」に該当するかどうか判断を行うものとなります。そして、ご質問の表彰金の性質を鑑みて上記の各項目に当てはめてみますと、②ないし④に当てはまると考えられ、報酬等に該当しないことが確認できます。

#### 5. 表彰金の規定化について

表彰金については、あらかじめ就業規則等にて規定しておく必要があります。表彰する趣旨として永年の功労に報いる恩恵的措置であり、かつ一時的なものであること、対象となる勤続年数、表彰の方法（賞金、賞品、賞状等）および授与日等を記載し、それが報酬等ではないことを明確にしておくとい良いでしょう。