

# 相談室 Q&A

## 社会保険関係

# Q

### 年2回の賞与とは別基準で支給する「販売報奨金」は社会保険上の報酬としてどう取り扱うか

当社では、毎月の給与や年2回の賞与とは別に、年2回営業本部主催の販促キャンペーンで好成績を取めた営業社員に対し、販売報奨金を支給する予定です。営業本部で毎回定めた商品の売り上げ上位者に5万～50万円を支給しようと考えています。主催が営業本部であること、また、営業社員のみを対象とし、都度ルールが変わることから給与規定には定めていません。この場合、社会保険上の標準報酬、標準賞与の算定に当たって「年4回の賞与」となるのでしょうか。なお、通常の賞与は業績評価（目標達成度とプロセス、行動評価）の結果により支給率を定めています。

（大阪府 M社）

# A

営業社員に対する販売報奨金と通常の賞与の支給は同一の性質を有するものと判断できるため、販売報奨金の算定期間が3カ月を超える場合には、販売報奨金と通常の賞与の支給回数を通算し、「標準報酬」として取り扱う

回答者 土屋真実子 つちや まみこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 社会保険上の「報酬」とは

厚生年金保険法3条および健康保険法3条で、「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はない」と定められています。

「労働の対償」とは、その支給形態や名称を問わず、その実質において、労務を提供することを前提として事業主が労働者に支払うものであるか否かを判断します。

## 2. 社会保険上の「賞与」とは

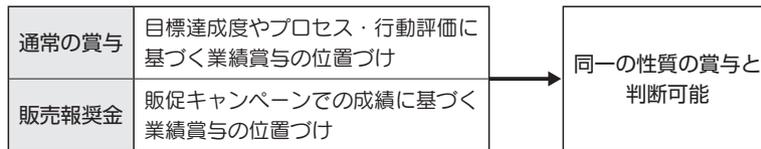
「賞与」とは、「労働の対償として受けるすべてのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるも

のをいう」と規定されています。「3月を超える期間ごとに支払われる賃金」とは、算定事由が3カ月を超える期間ごとに発生し、通常は実際の支払いも3カ月を超える期間ごとに行われるものであると考えられています。したがって、回数としては、年3回以下の回数で支給されるものをいいます。

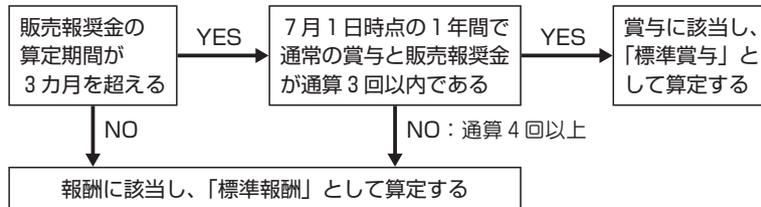
一方、年4回以上支給されるものは「報酬」として取り扱い、標準報酬の対象となります。実務においては、支給される賞与の合計額を12等分したものを報酬月額に加算して、算定基礎届や月額変更届にて届け出ることとなります。

ただし、賞与の回数の算定に当たっては注意が必要です。通達（平30.7.30 保保発0730第1・年管管発0730第1）では、「名称は異なっても同一性質を有すると認められるもの毎に判別すること」

図表1 本ケースにおける賞与と販売報奨金の位置づけ



図表2 販売報奨金の判断フロー



とされています。つまり、回数としては形式上年4回以上支給されていたとしても、例えば燃料手当と業績賞与のように、その性質の間に同一性が認められないものについては、回数の通算は行いません。また事業主のやむを得ない事由等により、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金が例外的に分割して支給された場合であっても1回としてカウントすることになります。

### 3.ご質問のケース

ご質問の「販売報奨金」は、業務として販促キャンペーンで好成績を取めた営業社員へ支給されるものであることから、労働の対償としての性質は明らかです。そこでまず、今回の販売報奨金の算定期間の長さを確認する必要があります。

年2回の支給ということだと、一見「3月を超える期間ごとに支払われる賃金」に当たるように見えますが、実態として支給の算定事由となるキャンペーンがどの程度の期間で設定されているのが、報酬と賞与の区別についての判断基準の一つとなります。仮に販促キャンペーンが3カ月以内の期間で行われるのであれば、「賞与」としての要件には該当せず、「報酬」に含めることが妥当

と考えられます。反対に、販促キャンペーン期間が3カ月を超える期間で設定されている場合には、社会保険上の「賞与」としての要件を満たしている可能性が高くなります。

次に、通常の賞与と販売報奨金それぞれの支給事由を確認します。一般的に賞与は、算定期間における目標達成度やプロセス、行動評価等に基づく業績（成果）を支給事由にしています。一方、販売報奨金も、販促キャンペーンでの成績に基づく業績賞与であることから、両者は同一性質を有するもの（＝通算が必要）と考えられます【図表1】。

したがって、販促キャンペーン期間が3カ月を超える期間で設定されている場合では、販売報奨金（2回）と通常の賞与（2回）を通算し、計4回以上賞与が支払われることとなります。そのため、結果として「報酬」として取り扱い、標準報酬の対象となると考えられます【図表2】。

なお、今回のような事案については、支給事由や算定方法、支給回数等の実態を個別に判断しなければならないため、所轄年金事務所に問い合わせの上、対応する必要があると考えます。