

相談室 Q&A

社会保険関係

Q

従業員持株会の奨励金は、社会保険の報酬となるか

当社では従業員持株会を設立し、奨励金を支給しようと考えています。この奨励金は、社会保険の報酬とみなされ算定基礎届に記載が必要ですか。また、これ以外にも社会保険の報酬となるもの、そうでないものの代表例を教えてください。

(大阪府 S社)

A

従業員持株会への加入が任意であれば社会保険の報酬とはみなされない。加入が強制または従業員の大半が加入している等、実態として任意と判断できない場合は報酬とみなされ、算定基礎届に記載が必要となる

回答者 足立祐実 あだち ゆみ 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. 従業員持株会と持株奨励金

従業員持株会とは、従業員が定期的に自社株を取得し、中長期的な資産形成を支援するための制度です。従業員には、持株拠出金の給与天引きや持株奨励金の支給等、容易に自社株を取得できるよう便宜が図られるとともに、企業側にも安定株主の確保や福利厚生制度の充実、従業員の会社に対する帰属意識の向上等、双方にメリットがあるとされています。

従業員持株会を設立する際は、従業員の加入、休止、退会等のルール、自社株購入に関する事項等の運用方法を定めておく必要があります。通常、自社株購入に充てる拠出金は、給与や賞与から天引きされることとなりますが、その場合は労働基準法24条に定める「賃金控除に関する労使協定」の締結が必要になりますので注意が必要です。

従業員持株会の奨励金（以下、持株奨励金）とは、従業員による株式取得の促進、持株会制度の効果を増大させるため、企業が負担する出資金を

いいます。この持株奨励金は多くの企業で導入され、従業員は自己の拠出額に企業負担の奨励金を足した合計金額分の自社株を取得することができます。

2. 社会保険の報酬

社会保険の「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、臨時的に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」（健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号）とされ、年4回以上支給されるものは報酬として、年3回以下で支給されるものは報酬の対象になりませんが、標準賞与額の対象となります。

報酬の対象となるもの、ならないものの例は[図表1]のとおりです。報酬にならないものの例は、大きく次の三つに分けることができます。

①任意恩恵的に支給されるもの（大入袋、病気見

図表 1 社会保険において報酬の対象となるもの、ならないもの

区 分	金銭（通貨）で支給されるもの	現物で支給されるもの
報酬となるもの	基本給（月給、日給、時給）、能率給、奨励給、役付手当、職階手当、特別勤務手当、勤務地手当、物価手当、日直手当、宿直手当、家族手当、扶養手当、休職手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、早出残業手当、継続支給する見舞金、利子補給金、年 4 回以上の賞与、等	通勤定期券、回数券、食事、食券、社宅、寮、被服（勤務服でないもの）、自社製品、等
報酬とならないもの	大入袋、見舞金、慶弔費、解雇予告手当、退職手当、出張旅費、交際費、傷病手当金、休業補償給付、年 3 回以下の賞与（標準賞与額の対象になります）、等	制服、作業着（業務に要するもの）、見舞品、食事（本人の負担額が、厚生労働大臣の定める価格により算定した額の 3 分の 2 以上の場合）、等

舞金、災害見舞金、結婚祝金等)

②実費弁償的に支給されるもの（出張旅費、交際費等)

③その他、解雇予告手当、退職手当、健康保険法の傷病手当金、労災保険法の休業補償給付

社会保険の「報酬」の範囲は、労働保険の「賃金」とみなされる範囲より広く解釈されることが多くあります。どちらも、「労働の対償として支払われるもの」という点では共通ですが、社会保険においては直接労働に起因するものではなくても、労働者ゆえに受けることのできる経済的利益という側面から報酬の対象と判断されるものも多くあります。したがって、当該持株奨励金についても、労働保険においては賃金とみなされません。その他の例としては、住宅利子補給金についても、会社に帰属するため受けることのできる経済的利益として社会保険の報酬に含むものとされ、一方では労働保険の対象には含みません。

図表 2 持株奨励金の取り扱い

持株会への加入要件	報酬の対象
強制加入	含める
任意加入	含めない
任意でも実態として従業員の大半が加入	含める

3. 持株奨励金の取り扱い

持株奨励金が社会保険の報酬に含まれるか否かは、法令上明確に定められているものではありませんが、日本年金機構（各年金事務所）が示す解釈は[図表 2]のようになります。

このように、「自由意思」による加入か否かという点が、社会保険の報酬に含める基準となり、加入ルールや加入割合等実態に即して判断することになります。したがって、報酬の対象となる要件を満たし毎月支給される奨励金は標準報酬月額に、賞与支給時（年 3 回以下）に支給される奨励金は標準賞与額に含めることになります。