

令和5年(健厚)第69号

令和6年1月31日

主文

本件再審査請求を棄却する。

事実

#### 第1 本件再審査請求の趣旨

再審査請求人(以下「請求人」という。)の再審査請求の趣旨は、後記第2の4記載の原処分取消しを求めるということである。

#### 第2 事案の概要(本件再審査請求に至る経緯)

本件記録によると、請求人が本件再審査請求をするに至る経緯として、次の各事実が認められる。

1 請求人は、事業所の名称をa社とする健康保険法(以下「健保法」という。)及び厚生年金保険法(以下「厚年法」という。)上の適用事業所の事業主である。

請求人は、従業員賃金規定及び教職員賃金規程(以下「本件規程等」という。)を定めており、これらの規程の各第11条に「従業員は(教職員は)、〇〇が承認しているb大学のプログラムについて受講を希望する場合、その授業料が一部免除される。提供されているプログラム、および申請手続きについては別に定めるTUTuition Remission Benefit Policyによる。」(以下、このPolicyを「本件Policy」という。)(注:条文中の「〇〇」は請求人の略称である。以下同じ。))と定めた授業の免除制度(以下「本件授業料免除制度」という。)を設けている。

(注:なお、本件では、上記のとおり、従業員賃金規定と教職員賃金規程が別々に作成されていることから、以下において、「従業員」の文言は、請求人の全ての被用者のうち「教職員」(本件では教員を指す。)を除いた被用者のことを指すものとして用いることとする。)

2 本件授業料免除制度によれば、請求人

は、これを利用することとなった従業員又は教職員に対し、授業料の免除に相当する額(以下「授業料免除相当額」という。)を支払うと同時に、同額を授業料に充てるものとして控除するという取扱いをしている。

3 被保険者であるAは、本件授業料免除制度を利用することとなり、請求人は、令和〇年〇月〇日にAに対し、〇円の授業料免除相当額を支払った(以下「本件支払」という。))。

4 請求人は、健保法第45条及び厚年法第24条の4の規定により、厚生労働大臣の標準賞与額の決定の権限に係る事務を受任している日本年金機構(以下「機構」という。))に対し、Aに係る令和〇年度の賞与支払届(電子申請)をしたが、その内容は、「賞与支払年月日:令和〇年〇月〇日」、「通貨によるものの額:〇円」、「現物によるものの額:〇円」、「合計(賞与額):〇円」というものであった。

機構は、令和〇年〇月〇日付けで請求人に対し、Aの標準賞与額を〇円と決定し通知した(以下「原処分」という。))。

5 請求人は、原処分を不服とし、標記の社会保険審査官に対する審査請求を経て、当審査会に対し再審査請求をした。

#### 第3 当事者等の主張の要旨

(略)

理由

#### 第1 問題点

1 健保法第45条及び厚年法第24条の4には、健保法においては保険者等、厚年法においては実施機関(以下、併せて「保険者等」という。)は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、その月における標準賞与額を決定すると規定されている。

2 健保法第3条第6項及び厚年法第3条第1項第4号には、賞与とは、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る。

- 3 「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手務取扱いに関する事例集」の一部改正について」(平成25年5月31日厚生労働省年金局事業管理課長事務連絡。以下「本件通知」という。)によれば、「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれるかとの質問(「報酬・賞与の範囲について」の項の間)に対して、具体的事例①では、「現実提供された労働に対する対償に加え、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。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病欠欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当する。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合(現物給付)も「報酬等」に含まれる。」と回答されており、具体的事例④では、「事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しない。」とされているが、具体的事例⑤では、「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。」と回答されている。

なお、具体的事例⑥では、「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(支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため)。ただし、これに該当するものは極めて限定的である。」とされ、大入袋を例としてあげている。

- 4 請求人は、本件授業料免除制度は、福利厚生の一つであり、これによる授業料免除は賞与には当たらないと主張して、

原処分の取消しを求めているのであるから、本件の問題点は、上記授業料免除が賞与に当たるとして標準賞与額を決定した原処分が、上記の法令及び本件通知に照らして適正妥当かどうかである。

## 第2 事実の認定及び判断

### 1 (略)

- 2 以上によれば、授業料免除相当額の支払である本件支払は、本件規程等及び本件Policyに基づき、現実提供された労働に対する対償に加え、本件規程等に基づいて使用者が経常的に被用者に支払ったものであると認められるので、「報酬等」に該当し、また、3月を超える期間ごとに受けるものであったと認められるので、「賞与」に該当すると解するのが相当である。

そうすると、保険者が本件支払を「賞与」と認めて標準賞与額を定めた原処分は、関係法令及び本件通知(前記第1の3)に照らして適正妥当なものといえるべきである。

- 3 これに対して、請求人は、本件授業料免除制度は福利厚生であり、これによる授業料免除は賞与に当たらないと主張する。しかし、授業料免除相当額の支払が、請求人の主張するように福利厚生の趣旨を有することを否定できないとしても、本件規程等に本件授業料免除制度についての定めがあることに加え、請求人と教職員代表(本件記録によれば、全ての被用者である教職員及び従業員を代表するものと認められる。)との間には、労働基準法第24条第1項ただし書に基づく賃金控除の協定(本件協定)が結ばれているが、本件協定では、請求人が賃金支払の際に控除して支払うことができるものの一つとして「教育授講料(被用者から事前に申込みされてa社に承認されたものに限る)」が挙げられていること(前記1(2))、本件Policyによれば、授業料免除は課税対象の利益とみなされるとされていること(前記1(1))、賃金台帳上も、給与の支払と同様の取扱いがされ、源泉徴収される扱いとなっていること(前

記1(4))、賃金台帳によれば、本件授業料免除制度の利用を希望した従業員又は教職員の中には、授業料免除相当額の支払が3月を超える期間ごとにされている者もいること(前記1(3))等の事情にも照らせば、授業料免除相当額の支払は、従業員又は教職員であることを前提として、3月を超える期間ごとに経常的に支給されることが想定される賃金と同一の性質を有する報酬等(賞与)の支払に当たるものというべきである。この点、確かに会社からの業務命令によって資格取得講座等を受講することとなり、その費用の一部を会社が支給する場合は、実費弁済となるため、報酬等には該当しないと考えられるが、本件のように、被用者の希望により任意で受講する費用の一部を会社が支給している場合は、本来であれば、被用者本人が支払うべき費用を会社が負担していることとなるため、その部分は、賃金と同様に被用者の通常の生計費に充てられるものに相当すると考えられる。

また、請求人は、賞与の考え方として「賞与は、「組織としての利益」と「個人の評価」とで決定するものであり、その趣旨に「授業料免除制度」は一致していないこと」、「賞与の算定対象期間を踏まえて、当該全期間勤務していた教職員と一部の勤務していた教職員とでは支給額に差が生じるなど支給の有無、支給額の決定権は代表取締役にあります。」と主張する。しかし、法令上の賞与とは、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全てのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものであり、請求人が主張する賞与の考え方により、その該当性が判断されるべきものではない。

なお、請求人は、令和〇年〇月〇日に行われた公開審理の後に、「再審査請求の趣旨及び理由の追加」と題する令和〇年〇月〇日付け書面を提出しているが、その主張内容を検討しても、前記の認定及び判断が左右されることはない。

- 4 したがって、原処分は適正妥当であるので、これを取り消すことはできない。  
よって、主文のとおり裁決する。