

社会保険「賞与に係る報酬」の取扱いの明確化

社会保険においては、報酬と賞与を分けて取り扱っていますが、その区分の判断に迷うことがあります。今回、厚生労働省保険局保険課・厚生労働省年金局事業管理課から「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正について（平成30年7月30日保保発0730第1号・年管管発0730第1号）が発出され、次のイ及びロを追加することにより、これまでの通達による取扱いを明確化・徹底を図るとのことです。

- イ 諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規定又は賃金台帳等から、「**同一の性質を有すると認められるもの毎に判別する**」ものであること
- ロ 諸手当等を新設した場合のような支給実績のないときに、翌7月1日までの間は「賞与」として取り扱うものであること

●そもそも社会保険における「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もののうち、年3回以下の支給のものをいいます。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

●「賞与に係る報酬」扱いになる賞与とは

- ア) 賞与の支給が、給与規程等で「年間を通じ4回以上支給する」と客観的に決められているとき
- イ) 賞与の支給が7月1日前の1年間に4回以上行われているとき

●賞与に係る報酬額の算定は

賞与に係る報酬額は、標準報酬月額の定時決定または7、8、9月の随時改定の際、次のように取り扱う。

⇒ 7月1日前の1年間に受けた賞与の額を12で除して得た額

<ポイント> 「通常の報酬」はその額が変わったとき（固定的賃金が著しく変動したとき）、随時改定（月額変更届）の対象になりますが、「賞与に係る報酬」は変動があっても随時改定とは無関係です。標準報酬月額を算定するときに年間のボーナス総額を12で割って求めた額を毎月の報酬に加えて、標準報酬月額を求めるという扱いになります。

●「同一の性質を有すると認められるもの毎に判別する」の具体例

ケース1

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当A1	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000
手当A2						100,000						100,000

- ① 上のケース1のように、業績に応じて支給される手当として、毎月定額により支給される手当（手当A1）と、半年毎に支給される手当（手当A2）が、給与規程上は「手当A」として規定されているが、賃金台帳上では「手当A1」及び「手当A2」と区分して記載されている場合には、「手当A1」と「手当A2」は客観的に区分できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当A2」を「賞与」として取り扱う。

ケース2

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当A	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000

- ② 業績に応じて支給される手当として、給与規程上では、毎月定額により支給される「手当A1」と半年毎に支給される「手当A2」に区分して規定されているが、上のケース2のように、賃金台帳上では、「手当A」としてまとめて記載されている場合、「手当A1」と「手当A2」は客観的に区分できるものとして、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当A2」を「賞与」として取り扱う。
- ③ また、②のように、業績に応じて手当が支給され、支給額から毎月定額により支給される手当と半年毎に支給される手当が一体で支給されていると考えられる場合であって、給与規程及び賃金台帳のいずれにおいても、①や②のように手当が区分されておらず、客観的に区分できない場合（賃金台帳が「ケース2」のようになっている）には、「手当A」は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されるものとして、「賞与に係る報酬」として取り扱う。