社会保険料 【賞与】 についての取扱い 具体例

ひまわり事務所　監修

① 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します

例：「手当A1」（毎月支給）と「手当A2」（半年毎支給）について

ア 給与規程上、賃金台帳上のいずれかにおいて「手当A」とまとめて規定、記載されていても、給与規程上、賃金台帳上のいずれかにおいて「手当A1」「手当A2」に区分して規定、記載されていれば、「手当A1」を「通常の報酬」、「手当A2」を「賞与」として取り扱います

◎ 給与規程上「手当A」と規定、賃金台帳上で「手当A1」「手当A2」に区分　□ が賞与

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
手当A1	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
手当A2			100,000						100,000			
計	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

◎ 給与規程上「手当A1」と「手当A2」に区分して規定、賃金台帳上は「手当A」としてまとめて記載。　□ ＝ 手当A１＋手当A２ ⇒ 手当A２が賞与

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
手当A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

イ 支給額から「手当A1」「手当A2」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「手当A」として手当が区分されておらず、客観的に区分できない場合は、「手当A」は一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」として取り扱います

② 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は、次期の決定・改定までの間は「賞与」として取り扱います

新たに諸手当等の支給が諸規定に定められた場合、仮に年間を通じ4回以上の支給が客観的に定められている場合であっても、次期の定時決定等による標準報酬月額が適用されるまでの間は、「賞与」として取り扱い、賞与支払届を都度提出する必要があります。

次期の定時決定等の際には、諸規定や支給実績を元に、定時決定等の対象となる「賞与に係る報酬」となるか年三回以下の「賞与」となるかを判断し、「賞与に係る報酬」となった場合は、前年の7月1日から既に新たな諸規定による諸手当等の支給条件であったとすれば7月1日前1年間に受けたであろう賞与の額を、支給実績より推計し、その額を12で除して得た額が「賞与に係る報酬額」となります。