

社会保険の手続における「報酬」と「賞与」と「賞与に係る報酬」

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、例えば、特別手当（インセンティブ）を支給している会社が、その区分の判断に迷うことがあります。この場合、具体的には、会社等が従業員に支給しているこの特別手当が社会保険の手続において、「(通常の) 報酬」、「賞与」、「賞与に係る報酬」の3つのうちのいずれに該当するのかを判断することになります。

● **判断の基準**

- 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

● **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す。

● **「賞与に係る報酬」とは**

- ア) 特別手当の支給が、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) 特別手当の支給が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年間に受けた特別手当の額を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特別手当の総額を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	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
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	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000

- ② 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ケース2の場合には、「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。

● **社会保険料逃れと「賞与に係る報酬」**

2015年9月に通達（平成27年9月18日保保発0918第1号・年管管発0918第5号）が出され、同年10月1日から、それまでの「報酬」、「賞与」に加えて、「賞与に係る報酬」という区分が新たに設けられました。この当時は、社会保険料逃れと思われるケースが散見されており、これは、例えば、年2回各20万円ずつ支払っていた賞与を、特別手当等の名目で12回に分割したうえで、年2回は195,000円（1月・7月）、他の10か月については各1,000円ずつ支払うというようなケースです。これにより「年3回以下」の賞与の要件を満たさなくなることで、賞与としての社会保険料の支払いはなく、報酬についても、195,000円の支給を4月～6月の定時決定のタイミングを外すことで、標準報酬月額にもほとんど影響していないというものでした。