

それって賞与かも・・・臨時的な手当の支給にご注意ください！

まず「賞与」というと、一般的に夏や冬に支給される「ボーナス」をイメージする方も多いかもしれませんが。実は、この「ボーナス」といわれるもの以外にも社会保険上「賞与」として取り扱われる場合があります。例えば、繁忙期間の年末年始に出勤した従業員に対して支給する「繁忙手当」など臨時的な手当が支給されるケースです。この臨時的な手当を支給した場合には、賞与とみなされ社会保険上の届出が必要となります。本来は賞与扱いとすべきところを手当として処理し届出を怠っていたため、年金事務所の調査で、最大2年間分の社会保険料を遡って徴収されることもあります。そのため、事業主は臨時的な手当を支給する際には、適切な対応が必要となります。

・賞与の定義

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で、年3回以下の支給のものと定義されています。

・社会保険料等の取扱い

通常の賞与と同様に、各種社会保険料（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）、雇用保険料、源泉徴収料の控除が必要となります。

★ 年末年始に支給する「繁忙手当」を「賞与」として取り扱った具体例

(例) 給与計算期間：16日から翌15日まで、給与支給日：25日払い

例年、夏・冬のボーナスに加え、年末年始の繁忙期間に出勤した従業員に1日あたり5,000円を「繁忙手当」として支給している場合、下記の③は手当ではなく「賞与」としてカウントされます（賞与支給回数：年3回）。

- ① 6月 夏のボーナスを支給
- ② 12月 冬のボーナスを支給
- ③ 年末年始（12月30日～1月3日）の繁忙期間のうち、1月1日～3日（3日間）に出勤したため、「繁忙手当」を支給（@5,000円×3日間＝15,000円）。

※上記で述べた（★）の年末年始の際に支給する「繁忙手当」に加え、ゴールデンウィーク時に同様の支給目的で例年「繁忙手当」を支給している場合には、賞与の支給回数は年4回となり、「賞与」ではなく「報酬（給与）」としての取扱いとなります。

「報酬（給与）」の取扱いとなる場合には、定時決定（算定基礎届）の計算の際、「標準月額」に「賞与の年間合計額を12で除した額」を算入して計算することになり、通常の定時決定の計算（4月～6月の給与）より社会保険料が高くなる場合があります。

・「報酬等」の範囲について

- ① 報酬および賞与（以下「報酬等」といいます。）は、健康保険法において「労働者が労働の対象として受けるすべてのもの」と規定されています。

現実に提供された労働に対する対価に加え、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」に該当します。

（例）賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当など

- ② 「報酬等」に該当しない場合

会社が恩恵的に支給するものは労働の対償とみなされないため原則として「報酬等」に該当しません。

（例）見舞金、結婚祝い金など

なお、恩恵的に支給する場合でも、労働協約等に基づいて支給されるもので経常的（定期的）に支給される場合（例：傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金）は、「報酬等」に該当します。

繁忙手当に限らず、臨時的な手当を支給する場合には「賞与」となる可能性があることを認識し、新たな手当の支給を検討される場合には、事前に担当者までご相談ください。