

お知らせ

算定基礎届・賞与支払届について

(算定基礎届)

例年通り、社会保険の標準報酬月額決定時決定手続(算定基礎届の提出)を7月に行います。この手続きでは4月～6月の報酬額を届出しますので、6月支払の給与が確定しましたらお知らせください。算定基礎届を提出することにより、9月分以降の保険料(標準報酬月額)が決定します。

(賞与支払届)

賞与を支給したときは「賞与支払届」を提出します。また、予定月に賞与の支払いがない場合でも「不支給」の旨の届出が必要になります。

賃金(報酬)に該当するか、賞与に該当するか

社会保険上の賃金・賞与は次のように分類することができます。[※]

「通常の報酬」・・・労働の対償として、毎月(経常的)に支給されるもの。

「賞与」・・・労働の対償として、年3回以下支給されるもの。

「賞与に係る報酬」・・・労働の対償として、①年4回以上の支給が給与規程等の諸規程によって客観的に定められているもの若しくは②7/1以前の1年間を通じ、実際に4回以上行われているもの。

又は、後述するケースの事例2に該当する手当。

※賃金・給与・手当・賞与、その他如何なる名称であるかは関係なく分類されます。

※労働の対償でないものや恩恵的に支給されるものは、対象外となります。

その他の注意点として、毎月の給与(通常の報酬)に含まれる手当であっても「賞与」・「賞与に係る報酬」とみなされる場合があります。この取扱いは、手当の名称に関係なく、賃金台帳又は規程等から**同一の性質を有すると認められるもの毎に**判別されます。

●業績に対し支給される手当として、毎月定額支給される手当(手当A1)と半年毎に支給される手当(手当A2)がある事業所のケース

(事例1) 賃金台帳上は、手当A1と手当A2が区分して掲載されているが、規程上では手当Aとしか規定されていない場合。

→客観的に区別できるため、毎月支給の手当A1は「通常の報酬」、手当A2は「賞与」として取扱われます。逆に、賃金台帳上は手当Aとしか掲載されていないが、規程上では手当A1・A2と区分されている場合も同じ理由から同様の扱いがされます。

(事例2) 賃金台帳及び規程いずれにおいても、事例1のような区分がなく単に手当Aとしか記されていない場合。

→客観的な区別ができないため、手当Aは1ヶ月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金が分割して支給されるものとして、「賞与に係る報酬」として取扱われます。

以上をまとめると下図の通りとなります。

区分	定義	取扱い	手続き
通常の報酬	労働の対償として、毎月支給されるもの	月額賃金(標準報酬月額)として算出	・算定基礎届 月額変更届
賞与	労働の対償として、年3回以下支給されるもの	標準賞与額として算出	・賞与支払届
賞与に係る報酬	・労働の対象として、年4回以上支給されるもの ・事例2のように、規程・賃金台帳等で客観的に区分ができない手当※	7/1以前1年間の合計額を12で割った額を各月に加算	・算定基礎届 月額変更届 (加算した額で届出)

※1ヶ月を超える期間にわたる事由によって算出される賃金等が分割して支給される場合

内容に関するお問合せやご相談は

吉田宏司事務所 (03-3274-0656 y-jimusho@fukusikyokai.com) までご連絡ください。