

社会・労働保険関係

Q 子会社に転籍する社員の未払い賞与にかかる社会・労働保険の取り扱い

このたび、当社の社員を子会社に転籍させようと考えています。11月30日で当社を退社し、12月1日付けで子会社に入社します。下期分の未払い賞与は12月5日に支払います。この場合、賞与にかかる健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料の徴収はどのように行えばよいのでしょうか。（愛知県 K社）

A 転籍前の会社では、健康保険料(介護含む)、厚生年金保険料は徴収せず、雇用保険料のみ徴収する

回答者 峯田あずさ みねた あずさ 社会保険労務士(東京国際社会保険労務士法人)

1. 賞与にかかる保険料の取り扱い

[1] 社会保険(健康保険・厚生年金保険)

社会保険では、原則として会社を退職した日の翌日が被保険者の資格喪失日となります。健康保険法および厚生年金保険法では、「前月から引き続き被保険者である者がその資格を喪失した場合においては、その月分の保険料は、算定しない」と定め、被保険者が資格を喪失した月に支払われた賞与や資格を喪失した後に支払われた賞与は保険料の算定対象とならないとしています(健保法156条3項、厚年法19条1項、81条2項)。

例えば、3月25日に退職した場合、2月中に支払われる賞与は保険料の算定対象となり、3月中に支払われる賞与は保険料の算定対象となりません。ここで注意したいのは、退職後である3月31日に賞与が支払われた場合はもちろんのこと、在職中である3月15日に賞与が支払われた場合であっても「被保険者資格を喪失した月に支払われた賞与」であることから、保険料の算定対象にはならないことです。

[2] 労働保険(労災保険・雇用保険)

一方、労働保険は、保険料の算定対象となる賞与には実際に支払われた賞与のみならず、

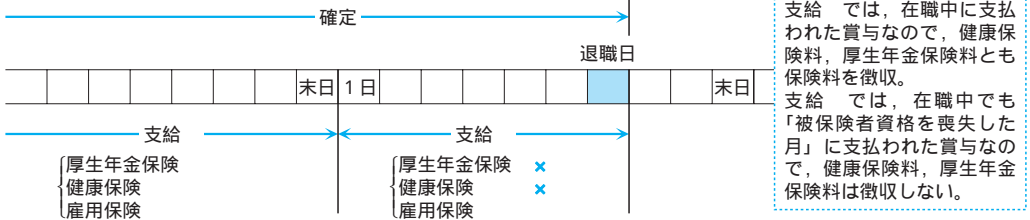
実際には支払われていなくても、「支払うことが確定している賞与」を含むとされています。「支払うことが確定している賞与」は、就業規則や給与規程において、賞与に関して計算対象期間、計算方法、支給対象者、支給日等具体的な定めがある場合や、取締役会での賞与支給の決議があったこと、もしくは賞与支給について労使間で妥結した協議内容や協定の締結日をもって判断することとなります。

したがって、退職後に賞与の支払いが確定した場合でも、その賞与の計算対象期間に在職し、会社に支払い義務が生じている賞与であれば、具体的な支給日が確定していない場合でも、労働保険の対象となります。退職者に対して賞与を支払った後に保険料の徴収漏れが発覚することのないように、保険料の対象となる賞与が否かは事前に管轄する労働基準監督署に確認しておくのがよいでしょう。

なお、「会社に支払い義務が生じている賞与」とは、労基法上の賃金の定義に準じており、具体的には就業規則や給与規程、または、労働契約等により賞与の支払いが約束されているものや、就業規則等に定めがなくても、慣例等により当然に賞与の支払いが期待されるものも含むとされています。

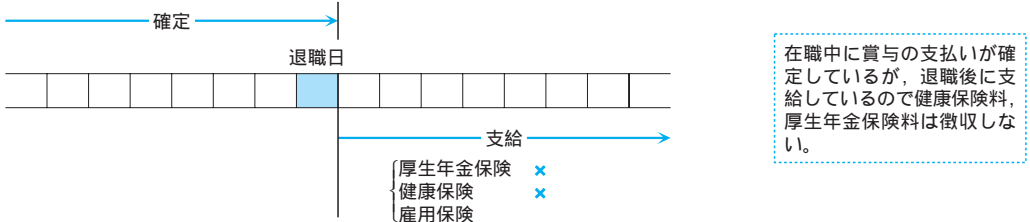
【図表】 賞与の支払いと社会保険、労働保険の徴収の関係

ケース1：在職中に賞与の支払いが確定、在職中に支給するケース



- [注] 1. :算定対象となる x :算定対象とならない(ケース2も同じ)。
2. 退職日が月末の場合は、翌月の1日が被保険者資格喪失日となるため、「被保険者資格を喪失した月」は翌月となる。

ケース2：在職中に賞与の支払いが確定、退職後に支給するケース



2. 賞与にかかる保険料の徴収

以上のことから、保険料の算定対象となる賞与か否かの判断基準は、いつ賞与の支払いが確定したか、いつ賞与が支払われたか——の2点となります。この2点の組み合わせにより、社会保険と労働保険の徴収事務の取り扱いが異なります。なお、労働保険のうち、労災保険料は全額事業主負担とされているため、社員から徴収するのは雇用保険料のみとなります【図表】。

3. 今回のケースについて

ご質問では、11月30日に退職した社員に下期分の未払い賞与を12月5日に支払うケースなので、11月30日までに支払いが確定している賞与と判断できます。

この場合、社会保険では、11月30日に退職した社員は12月1日が被保険者資格喪失日となり、12月中に支払われる賞与は保険料の算定対象とはなりません。したがって、たとえ11月30日までの在職中に支払いが確定していた賞与であっても、実際に12月5日に支払われる賞与からは健康保険料、厚生年金保険料

はいずれも徴収しません。

一方、労働保険の場合、支払いが確定している賞与は保険料の算定対象となるので、11月30日までの在職中に支払いが確定された賞与であれば保険料の算定対象となります。したがって、12月5日に支払われる賞与からは雇用保険料を徴収します。

また、ご質問のケースにおいて、転籍前の会社が支払うべき賞与を、転籍前の会社の代理として転籍後の子会社が支払う場合でも、労働保険の保険料算定上は転籍前の会社から支払われる賞与として取り扱います。したがって、転籍前の会社において雇用保険料を徴収し、転籍後の子会社では、転籍前の会社の代理として雇用保険料徴収後の賞与を支払うこととなります。

一方、社会保険は、転籍前の会社で被保険者資格喪失後に支払われる賞与となりますので、転籍前の会社においては保険料の算定対象とはなりません。したがって、転籍前の会社では、健康保険料、厚生年金保険料は徴収せず、子会社は転籍前の会社の代理で賞与を支払うのみであることから、子会社においても保険料の徴収はしないこととなります。