

社会保険関係

Q 使用人兼務役員に賞与を従業員分と役員分の2回支払う場合、社保の標準賞与額の上限をどう取り扱うか

当社では、今度、使用人兼務役員を置くことを考えています。その場合、賞与は、従業員としてのものと、役員としてのものと両方を支払うこととなりますが、この二つの賞与が同じ月に支払われる場合、健康保険、厚生年金保険の標準賞与額の上限はどう取り扱えばよいのでしょうか。 (東京都 F社)

A 使用人兼務役員に対して従業員分と役員分の賞与が同じ月に支払われる場合、二つの賞与を合算し、上限の判断をする。また、健康保険と厚生年金保険とは上限の取り扱いが異なり、健康保険は年間の支給額累計で、厚生年金保険は月間の支給額累計で判断する

回答者 大島奈緒 おおしま なお 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 使用人兼務役員に支払われる賞与

社会保険においては、使用人兼務役員として従業員分と役員分の二つの賞与が支払われた場合には、1人の被保険者として二つの賞与を合算して標準賞与額の決定をすることになります。

標準賞与額とは、年3回以下で支給される賞与について、1000円未満の端数を切り捨てた金額のことであり、賞与に対する保険料算定の際の基礎となる額です。なお、健康保険では年度(4月1日～3月31日)累計で540万円の、厚生年金保険では、1カ月につき150万円の上限が設けられております。

2. 賞与とは

健康保険法3条6項において、「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与其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すべてのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいうとされます。

つまり、社会保険上、賞与は年3回以下支

給されるものをいいます。年4回以上支給される賞与については、社会保険上の取り扱いとしては、「報酬」に含まれるため、保険料の算出に当たっては、標準賞与額の対象ではなく、標準報酬月額の対象として扱われることとなります[図表1]。

なお、支給回数の考え方としては、7月1日現在で給与規定等により年4回以上の賞与支給が定められていたり、仮に規定はなくても、前年の7月1日から本年の6月30日までの1年間に支給実績が年4回以上あれば、標準報酬月額の対象として該当します。ただし、その年に例外的に支給されるものについては、支給回数には含まれません。

また、同一月に複数回の賞与を支払った場合の支給回数は、「1回」とカウントします[図表2]。

3. 賞与にかかる保険料について

賞与について保険料を算出する場合は、標

【図表 1】標準賞与額と標準報酬月額

標準賞与額	標準報酬月額
賞与に対する保険料算定の際の基礎となる額のこと。支払われた賞与額の1000円未満の端数を切り捨てた額	毎月の給与に対する保険料算定の際に用いる額のこと。事務の便宜上、例えば23万円以上から25万円未満は、標準報酬月額24万円といった決め方をされている

【図表 2】健康保険と厚生年金保険における標準賞与額の算定方法(例)

支給日	支給額	健康保険標準賞与額	厚生年金保険標準賞与額
7月1日 (1回目)	150万円	150万円	150万円
12月1日	400万円 (役員分) 2回目	390万円 上限額の540万円から7月1日に支給された150万円を引いた額(390万円)が標準賞与額となる。	150万円 12月に支給された賞与の額を合算した額が、150万円を超えているため、150万円が標準賞与額となる。
12月25日	100万円 (従業員分)	0円 12月1日に支給された賞与で、すでに上限額の540万円に達しているため、標準賞与額は0円となる。	

標準賞与額に毎月の給与と同じ率を乗じて保険料の額を計算します。

健康保険も厚生年金保険も同じ月に支払った賞与を合算して判断することに違いはありませんが、健康保険は「合算した額の累計額」と「年度の上限額」を照らして判断し、厚生年金保険については「合算した額」と「月の上限額」を照らして判断することになります。【図表 2】は、7月に1回、12月に2回、賞与が支給された場合の健康保険、厚生年金保険それぞれの標準賞与額の考え方になります。

4. 賞与支払届の提出上の留意点について

賞与が支給された場合については、支給日から5日以内に賞与支払届を提出することになりますが、同じ月に賞与が2回以上支給される場合の賞与支払届の提出については、その月の最後に支払われた日から5日以内に、それぞれの日について支給された金額を合計

した金額を標準賞与額として、賞与支払届を提出することになります。

【図表 2】のように標準賞与額が上限を超えた月の場合でも、賞与支払届は実際に支払われた賞与額(1000円未満の端数を切り捨てた額)を記入することになります。

5. まとめ

ご質問のように使用人兼務役員を置くことを考えていて、同じ月に「従業員としての賞与」と「役員としての賞与」といった名目の違う賞与を2回支給する場合でも、1人の被保険者に対して支給される賞与であれば、合算した金額を標準賞与額として考えます。つまり、「従業員としての賞与」と「役員としての賞与」を合算した金額を標準賞与額として、上限を判断し、毎月の給与と同じ率を乗じて保険料の額が確定することになります。