

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

社会保険関係

健康保険法及び厚生年金保険法における 賞与に係る報酬の取扱いについて

健康保険と厚生年金保険における社会保険料の負担を軽減するため、賞与を分割し、毎月の手当として支給することで社会保険料の負担を軽くする手法を導入している企業について問題視する厚生労働省は9月18日にその賞与の取り扱いを見直す改正通知を発出したため、この改正通知における見直し内容について解説する。

「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正について
 (平27. 9.18 保保発0918第1・年管管発0918第5)
 「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正について
 (平27. 9.18 事務連絡)

佐々木寛奈 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. 変更された通達の概要

健康保険法および厚生年金保険法では、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、労働の対償として受けるすべてのもののうち、臨時に受けるものおよび3月を超える期間ごとに受けるもの以外(年4回以上支給されるもの)を「報酬」、3月を超える期間ごとに受けるもの(年3回まで支給される)を「賞与」としている。

多くの企業で夏季・冬季など年2回支払われる、いわゆるボーナスが「賞与」の代表的なものであるが、期末手当や決算手当など名称は異なっても同じ性質を持つと認められるもので、毎年7月1

日を基準とした1年間に支払われた回数が3回までのものは「賞与」に該当する。

一方で、「報酬」の範囲を示す通達(昭53. 6.20 保発47・庁保発9)では、毎月支払われる基本給や手当などを「通常の報酬」とし、ボーナス等の3月を超える期間ごとに受ける「賞与」であっても給与規程や賃金協約等の諸規定によって年4回以上の支払いが客観的に定められているもの、および1年間を通じ4回以上支払われる「賞与」は「報酬」に該当するものとされており、1年間の支払い合計額の12分の1を報酬額とする「賞与に係る報酬」として取り扱われる。

なお、賞与の支払い回数のカウントは、例外的

に賞与が分割して支払われた場合は、分割した分をまとめて1回としてカウントし、また、臨時的に当該年に限り4回以上支払われたことが明らかでない賞与については、支払い回数にカウントしない（「賞与」として取り扱われ、「報酬」に該当しない）ものとされている。

本来「賞与」として取り扱われるべきものを分割して毎月支払うことで、基本給や手当などの毎月支払われる「通常の報酬」として取り扱う手段を用いて、保険料を削減する事例が生じていることから、1カ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こととなる場合、その他これに準ずる場合は、「通常の報酬」ではなく、「賞与に係る報酬」として取り扱われるべく「報酬」の範囲が見直され、過去の通達の一部が変更されたものである。

この通達の変更は平成27年10月1日より適用され、保険料への影響およびその手続きについて従来と異なる対応が必要となる。

2. 通達のポイント

[1] 保険料への影響

健康保険法および厚生年金保険法では、保険料の徴収や一定の保険給付を行う場合、原則として、被保険者が受ける「報酬」および「賞与」を基にその額を算出する。しかし、個々の被保険者が受ける「報酬」は、それぞれの年齢や働き方などによって異なり、またその額は毎月変動するものであるため、被保険者が実際に受ける「報酬」とは別に、区切りのよい幅で幾つかの等級に区分した報酬を定めて「標準報酬月額」とし、これに個々の被保険者が実際に受ける「報酬」を当てはめ、いずれかの等級に決定する方法を取っている。

また、「賞与」にかかる保険料の算出等については、個々の被保険者が実際に受ける「賞与」に1000

円未満の端数があるときは、これを切り捨てたものを「標準賞与額」とする。

例えば、毎月支払われる「通常の報酬」が19万5000円以上21万円未満の場合、「標準報酬月額」は20万円に決定され、夏季・冬季のボーナスが各40万円支払われた場合、「標準賞与額」はそれぞれ40万円に決定される。この場合の社会保険料の合計は88万9536円となる[図表1-①]。

ところが、年間80万円のボーナスを分割し『A手当』として毎月支払うことで、「通常の報酬」として取り扱われていたため、「標準報酬月額」は[図表1-②]のようになり、10月と4月に手当の増額に伴い月額変更、11月と5月には手当の減額に伴う月額変更が行われることで、結果として社会保険料の合計は74万4986円となり、「賞与」として取り扱われる場合よりも社会保険料の合計額が14万4550円負担が軽くなっていた。

平成27年10月1日以後は、1カ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を分割して毎月支払う場合、「賞与に係る報酬」として取り扱われ、「標準報酬月額」の定時決定等の際に1年間の支給合計額の12分の1の報酬を報酬月額に加算し、[図表2]のように決定される。結果的に社会保険料の合計額は86万7300円となる。

健康保険法および厚生年金保険法では、「標準報酬月額」および「標準賞与額」に保険料率を乗じて保険料を算出する仕組みであることから、特に標準報酬月額等級の上限（健康保険法では第47級121万円、厚生年金保険法では第30級62万円）および標準賞与額の上限（健康保険法では年度〔4月1日から翌年3月31日まで〕の累計額540万円、厚生年金保険法では1カ月〔同1月内につき2回以上支給されたときは合算〕150万円）に達する場合、この通達の変更によって保険料の増減が想定される。

図表1 通常の賞与支給と賞与を分割して手当として支給する場合の社会保険料の違い

①通常の賞与の取り扱いの場合

－円－

	報酬 ①	賞与 ②	合計 ①+②	標準報酬 月額 (①より)	月例社会 保険料 ③	標準賞与額 (②より)	賞与時の 社会保険料 ④	社会保険料 合計 ③+④
7月	202,500	400,000	602,500	200,000	55,596	400,000	111,192	166,788
8	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
9	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
10	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
11	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
12	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
1	202,500	400,000	602,500	200,000	55,596	400,000	111,192	166,788
2	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
3	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
4	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
5	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
6	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
7	202,500	400,000	602,500	200,000	55,596	400,000	111,192	166,788
8	202,500		202,500	200,000	55,596		0	55,596
合計	2,430,000	800,000	3,230,000					889,536

②賞与を分割し「A手当」として毎月支給する場合

－円－

	報酬 ①	A手当 ②	合計 ①+②	標準報酬 月額 (①より)	月例社会 保険料 ③	標準賞与額 (②より)	賞与時の 社会保険料 ④	社会保険料 合計 ③+④
7月	202,500	397,500	600,000	200,000	55,596		0	55,596
8	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
9	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
10	202,500	500	203,000	340,000	94,513		0	94,513
11	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
12	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
1	202,500	397,500	600,000	200,000	55,596		0	55,596
2	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
3	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
4	202,500	500	203,000	340,000	94,513		0	94,513
5	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
6	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
7	202,500	397,500	600,000	200,000	55,596		0	55,596
8	202,500	500	203,000	200,000	55,596		0	55,596
合計	2,430,000	800,000	3,230,000					744,986

→ -144,550

[注] 1. 10月と4月に手当の増額に伴い月額変更、11月と5月には手当の減額に伴う月額変更が行われる。
 2. 健康保険および厚生年金保険料率（東京都のケースで健保9.97%、一般のケースで厚年17.828%）は変更することがあります（[図表2]も同じ）。

[2]手続きの違い

(1)[図表1-①]の場合

「賞与」を支払った日から5日以内に、「被保険者賞与支払届」および「被保険者賞与支払届総括表」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所および健康保険組合）へ提出する必要がある。

(2)[図表1-②]の場合

固定的賃金の変動があった7月・8月および1月・2月から継続した3月間（各月とも、報酬支払いの基礎となる日数が17日以上でなければならない）に受けた報酬の平均月額による「標準報酬月額」と、従前の「標準報酬月額」との間に2等

級以上またはそれに相当する差が生じた場合、速やかに「被保険者報酬月額変更届」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所および健康保険組合）へ提出する必要がある。

(3)[図表2]の場合

毎年7月1日前3月間（4月、5月および6月に報酬支払いの基礎となる日数が17日未満である月は除く）に受けた報酬の平均月額を報酬月額として「標準報酬月額」を決定し、7月10日までに、「被保険者報酬月額算定基礎届」および「被保険者報酬月額算定基礎届総括表」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所および健康保険組合）へ提出する必要がある。

図表2 平成27年10月1日以降の「賞与に係る報酬」による社会保険料の取り扱い

－円－

	報酬 ①	A手当 ②	合計 ①+②	賞与に係る報酬 (②の合計÷12)=③	算定上の報酬月額 ①+③=④	標準報酬月額 (④より)	月例社会保険料	標準賞与額	賞与時の社会保険料	社会保険料合計
4月	202,500	500	203,000	66,666	269,166	200,000	55,596		0	55,596
5	202,500	500	203,000	66,666	269,166	200,000	55,596		0	55,596
6	202,500	500	203,000	66,666	269,166	200,000	55,596		0	55,596
7	202,500	397,500	600,000		202,500	200,000	55,596		0	55,596
8	202,500	500	203,000		202,500	200,000	55,596		0	55,596
9	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
10	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
11	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
12	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
1	202,500	397,500	600,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
2	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
3	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
4	202,500	500	203,000	66,666	269,166	260,000	72,275		0	72,275
5	202,500	500	203,000	66,666	269,166	260,000	72,275		0	72,275
6	202,500	500	203,000	66,666	269,166	260,000	72,275		0	72,275
7	202,500	397,500	600,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
8	202,500	500	203,000		202,500	260,000	72,275		0	72,275
合計	2,430,000	800,000	3,230,000	199,998	2,629,998					867,300

この通達の変更によって、[図表1-②]の手段を用いて手続きを行っている場合は、年金事務所または健康保険組合から指摘を受ける可能性があり、適切な運用を求められる。

3. 実務上の留意点

これまで、年間を通じて支払い回数が3回までのものは「賞与」、4回以上のものは「報酬」とされているが、通達の変更に伴い、支払い回数だけでなく算定期間等の支給基準も判断要素として

追加された。

保険料の削減を目的として、「賞与」を分割して毎月支払いをする場合はもとより、これまで「通常の報酬」として取り扱っていた手当の定義および運用について見直しが必要になる。

今後も「通常の報酬」として取り扱うためには、1カ月を超える期間にわたる事由によって算定されること等について、より明確な定義づけがなされていることが重要となる。