

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

賞与支払届について

事業主が、社会保険の被保険者および70歳以上被用者へ賞与を支給した場合には、支給日より5日以内に、「被保険者賞与支払届」を年金事務所に提出しなければなりません。ここでいう賞与とは、労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものです。なお、年4回以上支給されるものは、標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は対象外です。

賞与の範囲

賞与（ボーナス）を支払った際に賞与支払届を提出することについては、広く認識されていることと思いますが、年金事務所の調査の際には以下の点について提出漏れの指摘を受けることがありますので、注意しましょう。

- ・決算賞与、業績賞与
- ・年次有給休暇の買取（時効消滅分）
- ・営業等インセンティブ（年4回未満）

その他にも、給与明細書上では手当として表記している場合であっても、その手当が年に4回未満支給の場合は賞与支払届を提出しなければならない可能性があります。

賞与の回数

賞与の支払いが年に4回以上となる場合は、算定基礎届の報酬月額に年平均を加算することとなっていますが、賞与の回数の算定に当たっては注意が必要です。

通達では、「名称は異なっても、同一性質を有すると認められるもの毎に判別すること」とされています。

つまり、夏賞与・冬賞与・決算賞与・年次有給休暇の買取といった形で性質の異なる賞与を組み合わせると年4回以上の賞与となる場合は、支給するごとに賞与支払届を提出します。また、夏賞与・冬賞与・インセンティブ2回といった場合は、支給事由や算定方法などにより別の性質の賞与として扱う場合や、同一の性質の賞与として扱う場合があります。

年4回以上の場合の算定基礎届

同一性質の賞与が年間4回以上となる場合には、算定基礎届を提出する際の報酬月額に年平均を加算します。

このときに加算する金額は、7月1日前1年間に支給した4回以上となる賞与の実績を加算することとなります。ここで年平均を報酬に加算して提出した賞与については、翌7月1日まで賞与支払届の提出が不要となります。

ポイント

年平均を加算する場合の損得について

通常の賞与支払届から、算定基礎届にて賞与の年平均を月額に加算する制度に移行する場合、算定基礎届に加算する額は、提出した賞与支払届の金額を更に平均で加算することとなります。その後、向こう1年間は賞与支払届を提出しなくなるため、個人ごとに見ると多少の損得が発生することとなります。