

社会保険における 「給与」と「賞与」

年金や傷病手当金などの給付計算に使う「標準報酬月額」を決める上で、算入すべき報酬と算入しない報酬の違いは何か、賞与と給与の違いについて説明します。

はじめに

マイナンバー制度開始以降、年金事務所の調査が多く実施されています。調査の際しばしば問題となるのが、手当を算入しないなど報酬の「算入漏れ」ですが、その線引きは煩雑でわかりにくいところがあります。

以下標準報酬月額決定時に算入する報酬としない報酬、ならびに賞与の定義について改めて説明します。

原則

社会保険における報酬とは、名称によらず被保険者が労務の対償として受けるものすべてを含みます。ただし、大入り袋や見舞金のような臨時に受けるものや、年3回以下の賞与は含まれません。

よく「基本給だけの金額で社会保険の手続きをすればいい」と誤解されることがありますが、実際にはその他の手当も算入の必要があります。

残業手当：算入する

変動する残業手当、固定残業手当いずれも標準報酬月額を決定する報酬に含みます。

ただし、季節により残業手当に大きな変動があるとき、条件を満たせば特例として年間平均計算をすることがあります。

歩合手当：算入する

出来高で支給される歩合手当も労務の対償として受けるものであるため、当然に報酬に含まれます。

ただし季節により歩合手当に大きな変動があるとき、条件を満たせば特例として年間平均計算をすることがあります。

通勤手当：算入する

通勤手当は実費弁償的な意味合いが強いものの、労務提供に付随して支給されるものであるため、社会保険の報酬に含むことになっています。

社宅（現物支給）：算入する

社宅を現物で提供する場合、通貨に換算して報酬に含めることになっています。

換算の方法は都道府県ごとに定められた一畳あたりの価格に居住スペースの畳数をかけて求めます。一部本人に費用負担をさせている場合、自己負担額を除いて計算します。

病気見舞金・結婚祝金：算入しない

病気や災害の見舞金や祝金など事業主が恩恵的に支給するものは労務の対償でないとみなされ報酬に算入しません。

賞与：算入しない または 算入する

年3回までの賞与については、「標準賞与」に含めることになっているため、標準報酬月額を決める際の報酬には含みません。

ただし、年に4回以上定期的に支給されている賞与はその月あたり平均額を報酬に算入しなければなりません。年4回以上賞与も通常の報酬と同様に、名称ではなく客観的な状況、実態をもとに算入の可否を判断します。今後は「年4回以上支給する賞与」を報酬に算入する件について、年金事務所調査の目が厳しくなることが予想されています。

社会保険の報酬算入についての見直し、確認については当事務所までご相談ください。