

社会保険における賞与の定義と保険料計算について

2003年の総報酬制のスタート以来、賞与にも社会保険料がかかりますが、社会保険上の賞与の定義と計算方法については意外と知られていません。その内容を解説します。

はじめに

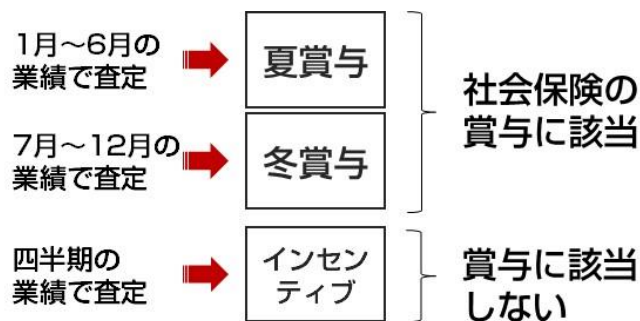
2003年の総報酬制開始以来、給与だけでなく賞与に対しても社会保険料がかかるようになりました。企業は賞与支払いの際に年金事務所に「賞与支払届」を提出することで報告をしますが、何を賞与とみなすかという「定義」について詳細はあまり知られていません。以下、賞与の定義と計算方法等について解説します。

賞与の定義

健康保険法・厚生年金保険法における賞与の定義は次のようになっています。

「賞与」とは、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、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。ただし、臨時に受けるものを除く。

この「三月を超える期間ごと」の部分について、典型的なのは「半年ごとに査定して支給するボーナス」「決算の際に支払われる決算賞与」などです。逆に言うと、3ヶ月（四半期）ごとにインセンティブを支払う場合は賞与ではないということになります。



賞与にかかる社会保険料

賞与にかかる社会保険料は、賞与額の1,000円未満を切り捨てた値に社会保険料率をかけて計算されます。ただし、賞与にかかる社会保険料には次のとおり上限額が

設定されています。

健康保険：年間累計額 **573万円**（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）
厚生年金保険：1回あたり **150万円**

この上限を上回る賞与が支給された場合、下の表のように上限の金額に基づいた社会保険料計算がなされることとなります。

【標準賞与額の上限が適用された例】

	夏賞与	冬賞与	合計
支給額	300万円	300万円	600万円
健康保険の標準賞与額	300万円	273万円	573万円
厚生年金の標準賞与額	150万円	150万円	300万円

※赤字部分に上限が適用される

年4回以上支払われる賞与の取扱い

四半期毎など、年4回以上支給される賞与の場合、社会保険の賞与に該当しませんが、賞与に係る報酬という賞与に準じたものとして通常の報酬月額に加算します。

具体的には、算定基礎届の基準日となる7月1日前1年間に支給された「賞与に係る報酬」の合計額を12で割ったものを4,5,6月支給の報酬にそれぞれ合算して計算します。

1・4・7・10月に3万円ずつインセンティブを支給

	4月	5月	6月
月次報酬	20万	20万	20万
賞与に係る報酬※	1万※	1万	1万

※インセンティブ年計12万円÷12ヶ月月=1万円を加算

ただし、これら「賞与に係る報酬」を新たに支給した場合には、初年度はこれを賞与として取り扱うこととされています。