



## 年末年始手当は社会保険上の「賞与」となります

「賞与」として支払っている報酬以外についても、「賞与」と同様の取り扱いをする場合があります。今回のあおぞらレターでは、健康保険・厚生年金（社会保険）における賞与の考え方についてご案内いたします。



### 社会保険上の「賞与」とは

次のいずれにも該当する場合に「賞与」となります。

- 1.賃金、給料、俸給、手当等の毎月支給される「通常の報酬」以外のもの
- 2.年間を通じて 3回以下の支給であるもの  
(3か月を超える期間ごとに支給されるもの)

### 「賞与」と判断される具体的な例

- 毎月支給される可能性がある「休日出勤手当」 → 毎月支給される可能性がある為 『通常の報酬』
- 年末年始に支給される「年末年始手当」 → 年末年始のみ支給される為 『賞与』

～注意～ 「休日出勤手当」と「年末年始手当」については、休日に出勤した場合に支給されるものとして同一の性質をもっていると思われがちですが、「休日出勤手当」は毎月支給される可能性があり、年末年始手当は支給される期間が年末年始のみである為、別の手当として判断する事になります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休日出勤手当	6,000	5,000	2,000	0	5,000	5,500	5,000	0	2,000	7,000	1,500	1,000
年末年始手当									20,000			

- 規定上、算定期間(評価期間)が3か月で、年4回支給されると定められている「インセンティブ手当」
  - ・ 実際に支給されたのは、年4回だった場合
  - ・ 実際に支給されたのは、年3回だった場合
 → どちらも規定上年4回支給される可能性がある為、『通常の報酬』

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
インセンティブ手当 (実際の支給が4回)			50,000			50,000			50,000			50,000
インセンティブ手当 (実際の支給が3回)			50,000			0			50,000			50,000

### 社会保険上の「賞与」となった場合の対応

賞与となった場合、賞与額(1,000円未満切り捨て)に毎月給与にかかる保険料率を乗じて保険料を徴収し、支給日より5日以内に「賞与支払届」の届け出が必要です。



### お知らせ

令和5年4月1日から雇用保険料率が改定されます。給与控除の際にご注意ください。

- |         |          |   |          |   |                       |
|---------|----------|---|----------|---|-----------------------|
| ① 労働者負担 | 5/1000   | ⇒ | 6/1000   | } | ①+② 雇用保険料率            |
| ② 事業主負担 | 8.5/1000 | ⇒ | 9.5/1000 |   | 13.5/1000 ⇒ 15.5/1000 |

詳しくはこちらをご覧ください → <https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf>