

## 「報酬」と「賞与」について

Q 弊社は業績に応じて、従業員に毎月定額で支給している手当と半年ごとに支給している手当があります。取り扱いに何か問題はありますか？

A 「報酬」と「賞与」は納付する保険料額および受給する年金額の計算の基礎となることから、正しく判別して区分し届出を行う必要があります。

厚労省の通知によると、「通常の報酬」「賞与に係る報酬」および「賞与」の区分について、給与規定または賃金台帳などから、異なる性質の手当であることが明らかな場合には、それぞれの性質に応じて区分を判別し、取り扱いを明確化する必要があります。この取扱いは本年1月4日から適用されています。

ご質問の内容を詳しくお聞きすると、「毎月定額で1万円の手当（手当A）と半年ごとに10万円の手当（手当B）を支給している従業員がいる」とのことでした。

この場合は、給与規定や賃金台帳で手当Aと手当Bが客観的に区分して規定、記載されていれば、手当Aを「通常の報酬」、手当Bを「賞与」として取り扱うこととなります。このため賞与支払届の提出が必要となります。

ただし、毎月定額で支給される1万円と半年ごとに支給される10万円が1つの手当として支給され、給与規程や賃金台帳のいずれにおいても、前例のような手当の区分がされておらず、客観的に区分できない場合、その手当は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金などが分割して支給されるものと判別し、「賞与に係る報酬」として取り扱うこととなります。

東京食品労務管理センターでは社会保険関係の事務委託を受け付けています。お気軽にご相談ください。