



2025 年 11 月 26 日(水)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

賞与の支給回数と賞与支払届

社会保険上の賞与とは

賞与は一般的に夏季、冬季等の年 2 回の支給が多いと思いますが、事業主は支給日の翌日から 5 日以内に被保険者賞与支払届を提出します。算定された標準賞与額で保険料が徴収されます。標準賞与額では厚生年金は 1 月当たり上限額が 150 万円とされており超過分は保険料の算定外となります。

社会保険上、賞与とは労働の対象として支給される金銭のうち暦年中に支給回数が 3 回以下のものと定義されています。支給間隔、支給月の固定化は必要とされていません。

年 4 回以上定期的に支給される場合

年間 4 回以上定期的に支給される金銭は「賞与に係る報酬」として月例金額に組み込みます。報酬月額を算出して標準報酬月額を決定しなければなりません。例えば、3・6・9・12 月に 4 半期業績インセンティブを支給する場合などです。この場合、賞与支払届の提出は不要であり算定基礎届を提出する際、前年の 7 月 1 日から当年の 6 月 30 日までに支給した総額を 12 分の 1 にした金額を算定基礎届 4・5・6 月の各月に加算して標準報酬月額を決定します。この適用はその年の 9 月からの標準報酬とされます。

この 12 分の 1 の額は 7 月 1 日から 1 年間において固定化されます。よってその後、随時改定等があり保険料変更する場合も 12 分の 1 の額を乗せて計算しなくてはなりません。

賞与に該当するか否かは支給名称でなく実質で判断します。「業績手当」「報奨金」と名称が違っていても同一性質の賞与とみなします。反対に記念一時金などの当該年度限りのことであれば臨時としてカウントには含めません。では、支給回数が不明の手当はどうでしょうか？「リファラル手当は人材を紹介した場合支給する」と等と具体的な支給時期や回数を示すことが難しい手当は、初回は臨時の手当として賞与支払届にして、年 4 回以上出されるようなら 12 分の 1 で加算する、年 3 回以下になったなら賞与支払届に戻るといった少々面倒な扱いになります。



年度の途中で賞与支給回数を変更した場合は届出変更時期がありますので注意してください