



賞与の社会保険料を計算する際の留意点

年末が近づき、そろそろ冬季賞与の支給時期となりつつあります。そこで、今回は賞与計算を行う際の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）の取扱いについて確認しておきましょう。

1.賞与計算に利用する標準賞与額

賞与にかかる社会保険料は、毎月の社会保険料と同率の保険料がかかることになっていますが、保険料を計算する際には、実際に支払われた賞与額から1,000円未満を切り捨てた「標準賞与額」に基づき計算します。この標準賞与額には上限があり、健康保険および介護保険は賞与の年度（※）の累計額が540万円、厚生年金保険は支給1回あたり150万円（同月内に2回以上賞与が支給される場合は合算した額で上限額を適用）となっています。

※年度とは毎年4月1日から翌年3月31日までを指します。

2.賞与支給後に提出する被保険者賞与支払届

賞与を支給した場合には、その支給日より5日以内に被保険者賞与支払届により支給額等を年金事務所（健康保険組合・厚生年金基金の場合は組合・基金）に届け出ることになっています。年金事務所ではこの届出に基づき賞与の保険料を計算し、毎月の保険料と合算した上で、原則として賞与支払月の翌月に事業主が納めるべき保険料として通知します。仮に賞与支払届の提出が遅延すると、年金事務所での保険料の計算および納めるべき保険料の通知も遅延することがあります。確実に届出をするようにしましょう。

※健康保険組合や厚生年金基金に加入の事業所は、それぞれの保険料の計算や通知について組合・基金が行うことになっています。

3.退職者と賞与保険料の関係

賞与を支給する月に退職し、被保険者資格を喪失する場合には特に留意が必要です。その理由としては資格喪失月に支払われた賞与は保険料の対象外となるためです。例えば、12月30日に退職（12月31日に資格喪失）する従業員に対し、賞与を12月10日に支給する場合には、社会保険料の対象とならないからです。ただし、資格取得と同月に資格喪失がある場合で、資格取得日から資格喪失日の前日までに支払われた賞与は社会保険料の対象となります。賞与を支給する際には、支給する月に退職（資格喪失）をする従業員がいないかを確認しておきましょう。

4.育児休業者と賞与保険料の関係

育児休業を取得している従業員に対して、育児休業取得前の勤務分に対する賞与が支給されることもありますが、このケースにも留意しなければなりません。育児休業を取得している場合には、通常育児休業等取得者申出書を届け出ていますが、この届出が行われている場合で賞与が社会保険料の免除されている月に対して支給された場合には、賞与に対する社会保険料も免除されることになります。3.の退職者の確認と併せて、育児休業取得者がいないかを確認しておきましょう。

以上のように、賞与計算を行う際の社会保険料の取扱いについては、留意点がかかなり多いため、事前に確認の上、誤った計算をしないように留意しましょう。