

社会保険情報

賞与に含めて計算？ 増収分を臨時で還元

健保


昨年以來思いのほか利益が出ているので、今後全社員に対し増益分を還元したいと考えています。夏と冬のボーナスに上乘せすることも考えていますが、売上げの状況に応じて、不定期に一時金を支給することも考えています。これらの不定期に行う支給についても、賞与に含めて標準報酬月額と別に算定するという認識で良いのでしょうか。



A 年4回以上の支給で報酬に

被保険者が受ける報酬等のうち、標準賞与額の基礎となる「賞与」とは、年2回のボーナスのように「労働の対償」のうち3月を超える期間ごとに受けるもので（健保法3条6項）、健康保険料については年間573万円までが算定の対象です。

3ヶ月を超えない期間、すなわち年4回以上の支給があると、標準報酬月額の基礎となる「報酬」となります。ただし、ある年に限り支給されたことが明らかなものは、賞与の支給回数には算入されません（昭53・6・20保発47号）。

増益分の還元分が年2回のボーナスに含まれていれば、標準賞与額の基礎に算入します。別途支給した場合も、原則として賞与に含まれますが、結果的に年4回以上の支給になった場合、以後同様の支給をすることが明らかであれば、翌年の定時決定からは賞与でなく報酬として扱われることになります。



育休中は免除扱いか？ 年金への影響教えて

厚年


育児休業中の社会保険料ですが、「保険料を徴収しない」とはいわゆる免除ということになるのでしょうか。年金額へ反映されるのかどうかということですが、どのように考えればよいのでしょうか。



A 納付済期間として処理

育児休業をしている被保険者の社会保険料は、事業主が申し出ることによって徴収されません（厚年法81条の2）。産前産後期間中も同様です。

育児休業終了時等の改定（法23条の2）は、被保険者が事業主を経由して申し出た場合としているのに対し、こちらは事業主の判断になります。

国民年金の保険料には、免除に関する規定があります。免除区分としては、保険料の全額、4分の3、半額、4分の1があります（法5条）。区分に応じて、年金額へどの程度反映されるかが変わってきます。育休や産休中が仮に免除となれば額にかかわる可能性がある問題です。

老齢厚生年金の額は、被保険者期間の計算の基礎となる各月の標準報酬月額等をベースに計算します（法43条、平6法附則18～20条）。

年金機構では、「この免除期間は、年金額を計算する際は保険料を納めた期間として扱われる」としています。

