

政府は、通達によって賞与が分割して支払われた場合でも、まとめて1回として数えることとしました（2015年10月1日、2019年1月4日適用）

「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正について | 日本年金機構

年4回以上の賞与のメリット・デメリット

2019年1月4日の通達は、「通常の報酬」「賞与に係る報酬」「賞与」の区分をさらに明確にし、2015年10月1日の通達事項を徹底するために出されています。こうした措置がとられるなか、賞与の支払い回数を4回以上とすることで、まだ保険料の削減などのメリットはあるのでしょうか。

メリット

結論からいえば、メリットはありますが、2つの視点で考えていく必要があります。

保険料負担の減額ひとは保険料負担です。健康保険における標準報酬月額等級は、1等級の5万8千円から50等級の139万円まであり、厚生年金保険の等級は1等級の8万8千円から32等級の65万円まで区分されています。

標準賞与額の健康保険は年度の累計額573万円、厚生年金保険は1カ月あたり150万円が上限です。

厚生年金保険を例にあげると、月例給与が63万5000円以上、年収にして762万円以上であれば、標準報酬月額が上限の65万円に該当します。また32等級の厚生年金保険料の労使の負担合計は118,950円（折半額：59,475円）です。この場合、賞与を年4回以上の支給とし、月例給与に加えても保険料は変わらないことになります。

会社および本人は、年間の収入が増えても保険料負担を減額することができます。支給額が増えれば、それだけ減額効果は大きいということです。

では、標準報酬月額が上限を超えていない場合、メリットがまったくないかといえば、そうではありません。

例えば、年間に賞与を 100 万円支給する場合、これを年 3 回以内で支払った場合、保険料は次のようになります（令和 3 年 3 月分からの健康保険・厚生年金保険の保険料：東京：介護保険第 2 号被保険者の場合）。

健康保険料（介護保険料含む） 58,200 円

厚生年金保険料 91,500 円合計 149,700 円

比較のため、賞与なしで標準報酬月額が上限を超えていない月額賃金が 61 万円（標準報酬月額 62 万円）の保険料を試算すると、次のようになります。

健康保険料（介護保険料含む） 36,084 円 厚生年金保険料

56,730 円

合計 92,814 円（年間 1,113,768 円）

健康保険 34 等級（上限 50 等級）・厚生年金保険 31 等級（上限 32 等級）であり、いずれも上限には至っていません。

このケースで賞与 100 万円を年 4 回以上支払った場合、12 分割した 8 万 3,000 円を月例給与に加算した金額 69 万 3,000 円で標準報酬月額が決まります。

健康保険は 36 等級ですが、厚生年金保険は 32 等級の上限を超える報酬月額となり、次のようになります。

健康保険料（介護保険料含む） 39,576 円

厚生年金保険料 59,475 円合計 99,051 円

（年間 1,188,612 円）

賞与なしの場合との差額は、年間で 74,844 円（1,188,612 円-1,113,768 円）となり、これが年 4 回で賞与を支払った場合の保険料です。

では、先ほどの年 3 回で賞与を支払い、すべて標準賞与額で捕捉された場合の 149,700 円との差額はいくらでしょうか。

$149,700 \text{ 円} - 74,844 \text{ 円} = 74,856 \text{ 円}$

これが、年 4 回で賞与を支払った場合に減額された保険料ということになります。賞与の支給額 100 万円に対し、少なくない金額といえるでしょう。

給付の増額

もうひとつのメリットは、給付の額です。

標準報酬月額が上限を超えていない場合については、賞与を年4回以上の支給とすると、当然、標準報酬月額が増えることとなります。将来の厚生年金保険の年金額は、現役時代に納付した保険料によって算定されます。つまり、標準報酬月額が増えることで保険料は上がりますが、将来の年金受給額も増えます。

給付については、健康保険も関係してきます。

例えば、業務外の疾病・負傷によって業務につくことができず、療養のために会社を休み、事業主から報酬が受けられない場合、健康保険から最長1年6カ月、傷病手当金を受けることができます。

また、妊娠した女子社員が出産のために会社を休み、事業主から報酬が受けられない場合、出産予定日以前42日前（多胎妊娠の場合は98日前）から、出産日の翌日以後56日目までの範囲内で出産手当金が支給されます。

いずれも、標準報酬月額が算出の基礎となりますので、被保険者の標準報酬月額が上限を超えていない場合、賞与を年4回以上の支給とすると標準報酬月額が増え、支給額も増えることとなります。

出産手当金を例にあげて、先ほどの賞与100万円のケースで試算してみましよう（令和3年3月分からの健康保険の保険料：東京：介護保険第2号被保険者の場合）。

月例給与が30万円（標準報酬月額30万円）の女性社員が出産のため、出産予定日以前42日前から、出産日の翌日以後56日目までフルに会社を休んだとします。

出産手当金 = 平均標準報酬日額（標準報酬月額 / 30） × 2/3 × 産休の日数（日額を2/3した金額は小数点1位を四捨五入）

試算すると、653,366円となります。

これに対し、年4回以上賞与100万円を支払った場合、12分割した8万3,000円を月例給与に加算した38万3,000円で標準報酬月額が決まり、26等級の38万円で計算することになります。

試算すると、827,806 円となり、その差は 174,440 円です。

傷病手当金、出産手当金は、あくまでも標準報酬月額が算出の基礎であって、賞与は対象外です。したがって年 3 回以下の賞与の場合は、支給額に反映されません。

デメリット

メリットがある一方、その裏返しでデメリットもあります。

厚生年金保険の月例給与が高額なケースで標準報酬月額が上限の 65 万円を超える場合、保険料を減額できるものの、将来の年金給付額に反映されません。

健康保険の傷病手当金や出産手当金については、休業した場合の支給額が増えますが、当然、保険料も上がります。

ただし、出産手当金の場合は、育児休業を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（子が 3 歳に達するまで）は、健康保険・厚生年金保険の保険料は免除されます。

こうした保険料の問題だけでなく、定時決定や随時改定の際に賞与額を反映させた賃金で手続きをするという手間がかかります。

そのほか、賞与の回数を増やすということは、それだけ査定回数も増えるため、労務担当者だけでなく、現場の管理職の負荷も増えることがあげられます。