

NEWS

～ 平成 15 年 6 月

岡経営労務事務所 / 経営労務協会 (労働保険事務組合)

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

今号のお知らせ 本年 4 月以降「賞与」支給時の留意点

前号でご案内のとおり、平成 15 年 4 月から健康保険、厚生年金保険の『総報酬制』が実施されました。『総報酬制』は、「給与」と「賞与」の保険料を同率で設定するとともに、年金給付にそれを反映させるというものです。これにより、毎月の社会保険料負担は 5 月分から軽減されました(会社、本人とも)が、「賞与」については大きな負担増となります。

今号は、総報酬制に伴う「賞与」支給について変更点、留意点をお知らせします。

賞与の保険料算出方法が変更になりました

賞与額面以上の会社負担が発生します

賞与支給の翌月末日の「資金繰り」にご留意ください

賞与の保険料算出方法が変更になりました

従来、健康保険、厚生年金保険とも「賞与」の保険料率は「給与」よりも低い保険料率でしたが、『総報酬制』は「給与」の保険料率を低くする一方、「賞与」に対しては「給与」と同じ保険料率に設定されます。平成 15 年 4 月以降、具体的な賞与の保険料算出は以下のようになります。

健康保険 (本人負担分)

「賞与支給額(1,000 円未満の端数切捨、支給額 200 万以上の場合は 200 万)」× $\frac{41.00}{1000}$

最終計算の円未満端数は 5 捨 6 入

介護保険 (本人負担分、45 歳以上 65 歳未満の方が対象)

「賞与支給額(1,000 円未満の端数切捨、支給額 200 万以上の場合は 200 万)」× $\frac{4.45}{1000}$

最終計算の円未満端数は 5 捨 6 入

厚生年金 (本人負担分、70 歳未満の方が対象)

「賞与支給額(1,000 円未満の端数切捨、支給額 150 万以上の場合は 150 万)」× $\frac{67.90}{1000}$

最終計算の円未満端数は 5 捨 6 入

健康保険と介護保険を合算して健康保険料として徴収している場合には、それぞれの額を合算してください。

健康保険組合および厚生年金基金へ加入の場合は、上記料率とは異なります。

具体例：支給額 333,333 円、45 歳（介護保険対象者）の方

健康保険 333 千円 × 41.0 ÷ 1000 = 13,653（円未満 5 捨 6 入）

介護保険 333 千円 × 4.45 ÷ 1000 = 1,482（円未満 5 捨 6 入）

厚生年金 333 千円 × 67.9 ÷ 1000 = 22,611（円未満 5 捨 6 入）

雇用保険 2,356（計算方法変更なし、一般事業所）

所得税 23,458（扶養親族数 0 人、税率 8%として）

差引支給額 269,773

（ご参考：同条件で従来差引支給額 302,046（従来比 32,273））

賞与支払届の提出方法が変更

従来の「賞与支払届」については、事業所全体の金額を記入・届出することで足りましたが、今後は、各人ごとに賞与支払届を提出します。

額面額以上の会社負担が発生します

前号でもご案内のように、毎月の「給与」負担が軽減される一方、「賞与」の負担増が目立つため、特に「賞与」の額面設定には相当の考慮が必要となります。

従来の賞与は一般的に総支給額の約「9割」が本人手取額（各人の扶養親族数、前月給与額により異なります）でしたが、総報酬制導入後は同「8割」となります。賞与支払の住宅ローンなどがある方には、特に周知が必要と思われます。

また、賞与時の会社負担も同様です。従来の会社負担は賞与額面を含めて約「102%」であり賞与額面以外の負担は少額でしたが、今後は同「112%」となるため、会社全体で 1000 万円の賞与を支給すると、社会保険料負担を加算し、実質会社負担が 1,120 万円前後となります。

賞与支給の翌月月末の資金繰りにご留意ください

毎月月末には社会保険料の納入がありますが、賞与支払日の翌月には、「毎月の社会保険料」とあわせて「賞与保険料」分の納付が発生します。賞与に毎月給与の 1.0 ヶ月分を支給すると、賞与支払翌月には、単純に通常月の約 2 倍の保険料納付となります。特に賞与支給翌月月末の「資金繰り」に配慮が必要です。

ホームページの御案内

『NEWS～平成 15 年 6 月』はホームページ上でもご覧いただけます。
また、人事労務書式集のほか、入社・退職者等のご連絡も
ホームページでお受けしております。

URL <http://homepage2.nifty.com/oka-office/>

