

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年8月16日  
照会部署名 港年金事務所 厚生年金適用課  
照会担当者 アシスタントインストラクター (厚生年金適用課長) 諏訪 正幸  
連絡先 [REDACTED]  
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 菅野

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010-057	本部受付番号 No. 2010-882
-------------------------	---------------------

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

賞与の回数等、考え方について

(内容)

就業規則により年4回の賞与を支給しているため、標準報酬月額に年間賞与の1/12を加算している事業所が、昨年7月より回数は変わらないが賞与の計算方法を固定型から業績連動型に変えたことにより、年間報酬(固定的賃金(給与・賞与)のみで残業代は除く)が大きく下がった人のみ今回に限って(就業規則には記載なし)激変緩和措置として前年度比10%を超える減額となった人を対象に差額が最大で10%になるように補填を行った際の手当ては、これまでの賞与と同じ考えで通算5回とし来年の算定基礎届に反映させるのか、それとも、全く性質の違う手当での臨時支給として対象者について賞与支払届の提出を求めるのかご教示願います。

対象者は90人。

(ブロック本部回答)

当該事業所が就業規則により年 4 回の賞与を支給し、報酬として取り扱っているため、当該手当が同一性質であれば同じく報酬に含めると思料する。

なお、支給回数については、「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」(昭和 53 年 6 月 20 日 保発第 47 号・庁保発第 21 号)中、(2)ウにより、また、「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」(昭和 53 年 6 月 20 日 保険発第 72 号・庁保険発第 9 号)中、1 (2)により、通算 5 回とはしないと判断する。

一方、同一性質でない場合、別途支給回数を算定することになるため、当年のみ臨時的に支払ったものとして、賞与支払届を提出すべきと思料する。

ただし、賞与が同一性質を有するかどうかの判別は、「健康保険法等の一部を改正する法律等の施行に係る事務取扱いについて」(昭和 52 年 12 月 16 日 保険発第 113 号・庁保険発第 18 号)中、2 (2)において例示しているもの以外は具体的に示されていない。

今回の事例の手当てが同一性質といえるのか、また、一般的な賞与と性質が異なる手当てとは具体的にどのようなものが該当するのかについては、本部へ照会していただきたい。

回答日 平成 22 年 8 月 27 日

回答部署名 南関東ブロック本部 適用・徴収支援部

厚生年金適用支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター (グループ長) 川合 満男

連絡先

メールアドレス

(本部回答)

当該手当については就業規則により定められている賞与の支給形態が変更されたことに伴い、激変緩和措置として支払われるものであることから、賞与と同一の性質のものと考えられ、報酬に含まれる。

また、「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」(昭和53年6月20日 保発第47号・庁保発第21号)中、1(2)より、当該手当は名称は異なっても支給された賞与と同一性質を有しており、当該年に限り支給されたことも明らかであることから、別個の賞与支給とはせず、報酬として算定基礎届に反映させる。

(なお、回答については厚生労働省年金局事業管理課確認済であることを申し添える。)

回答日	平成22年10月20日
回答部署名	厚年部適用企画指導グループ
回答作成者	安藤 吾朗
連絡先	

主管担当部署の長の確認 (軽微なものについてはグループ長)	山上
----------------------------------	----