コンパス通信

都城市八幡町１－17
社会保険労務士法人　コンパス
TEL：0986-21-1813 FAX：0986-21-1812

ホームページ（**https://tateyama-sr.com/**）にて最新の情報を随時お届けします！
※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和６年３月

『年末年始手当・特別手当』の支給にはご注意を！

既に年末年始を過ぎてしまいましたが、この時期、人員が手薄になる年末年始に出勤した社員に対して「年末年始手当」や「正月手当」などといった手当を支給する企業は少なくありません。以前から、このような手当支給は世間一般的にもよく行われていたのですが、ここ最近、年金事務所の調査で指摘を受けることが多くなってきました。実はこの場合、支払われた年末年始等は**「賞与」**として取り扱われ、「賞与支払届」を提出しなければなりません。

■　日本年金機構の「賞与」とは？？？　➡　いわゆるボーナスと言われるものだけではなく、次のように規定されています

> 「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他**いかなる名称であるかを問わず**、労働者が労働の対償として受けるもののうち、**年3回以下の支給**のものです。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。
> （例）給与規程において7月、12月に「〇〇手当」の支給を規定している場合、支給月が年2回と明確に規定されているため、通常の報酬ではなく賞与となります。

【日本年金機構 HP：「従業員に賞与を支給したときの手続き」】

これによると、「〇〇手当」として支給されており、もともと年３回以下しか予定されていない支給については、賞与として取り扱われることとなります。よって、年末年始だけではなく、特別の時期に支給される「お盆手当」や、夏・冬の繁忙期だけに支給されているような特別手当なども賞与支払届の対象となってしまうこととなります。

「給与」なのか、「賞与」なのか

それでは、時期的な手当が支給されているものの内、給与と賞与ではどういった支給要件の違いがあるのでしょうか？実際、飲食業などでも土日だけ時給を高く設定したり、手当を支給したりするケースも多く見受けられます。

こういった休日手当と、年末年始手当は下表の通り区分されることとなります。

種類	具体的な要件
給与（通常の報酬）	**毎月支給される可能性がある手当** ➡（例）「土日手当」、「休日出勤手当」
賞　　与	**年間で、特定の月にのみ発生する可能性がある手当** ➡（例）「年末年始手当」、「お盆手当」、「特別手当」、特定の月にのみ発生するインセンティブ手当など

よって、「年末年始手当のみ」で考えると、基本的には賞与として取り扱われることとなります。これに対して、「所定休日に勤務した場合」に、別途手当支給をするということであれば、「正月」を所定休日として定め、休日出勤手当を支給することで、通常の報酬として取り扱われる可能性はあります。ただし、当該手当が実態として季節的・時期的な支給となってしまう場合については原則賞与となってしまう点には留意が必要です。

【料率改定】令和６年３月分～社会保険料が改定されます

令和６年３月分より、社会保険（健康保険料率、介護保険料率）が改定されます。

	旧保険料率	**新保険料率**
宮崎県	9.76%	**9.85%**
鹿児島県	10.26%	**10.13%**

宮崎県・鹿児島県における社会保険料は左記の通りです。なお、介護保険料については**全都道府県一律 1.60%（旧：1.82%）、子ども子育て拠出金率については、0.36%（旧：0.34%）**となります。

具体的な社会保険料の額等については、各担当より個別にご案内差し上げます。

給与計算の際には、保険料の改定作業をお忘れのないようご注意ください。他県の保険料率については、全国健康保険協会の HP<令和６年度保険料額表（令和６年３月分から） ｜ 協会けんぽ ｜ 全国健康保険協会 (kyoukaikenpo.or.jp)>よりご確認いただけます。

（お知らせ）労働保険申告のご準備をお願いします。

毎年、**４月分～３月分の賃金台帳や給与データ等**をお願いしておりますが、本年につきましても当事務所の担当者から依頼がありましたら、ご準備くださいますようお願い申し上げます。

特に、労災保険の特別加入をされている事業主・役員の方々につきましては、来年度の特別加入の加入・脱退、基礎日額の見直しなどがありましたら担当者までご連絡ください。

【助成金】令和６年度両立支援等助成金についてのご案内　その２

今月は先月号に続き、両立支援等助成金（新規雇用時）についてご説明いたします。

２．新規雇用の場合

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣 受入れを含む）に、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

【主な要件】

①**育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる（新規の派遣受入れを含む）**

②**育児休業取得者に７日（うち所定労働日が３日）以上の育児休業を取得させる**

③①で雇い入れた労働者（下記に該当）が、②の育児休業期間中に業務を代替する

・育児休業取得者と同一の事業所及び部署で勤務している

・所定労働時間が育児休業取得者の２分の１以上である

④**②の育児休業期間が１か月を超える場合**、育児休業終了後に原則として**原職等に復帰させ、３か月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）**

【助成額】

対象育児休業取得者１名につき、「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給。

- ◆ ７日以上 14 日未満 ：９万円 <11 万円>
- ◆ 14 日以上１か月未満 ：13.5 万円<16.5 万円>
- ◆ １か月以上３か月未満：27 万円 <33 万円>
- ◆ **３か月以上６か月未満：45 万円 <55 万円>**
- ◆ **６か月以上 ：67.5 万円<82.5 万円>**

※<>内の額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額。

※７日以上の育休は３日以上、14 日以上の育休は６日以上が所定労働日であることが必要

【加算支給】

●有期雇用労働者加算…対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に１人当たり **10 万円**を加算

※業務代替期間が１か月以上の場合のみ対象。

●育児休業等に関する情報公表加算…自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、

支給額に１回限り **2 万円**を加算

＜支給の上限＞

・Ⅰ手当支給等（育児休業）、Ⅱ手当支給等（短時間勤務）、Ⅲ新規雇用（育児休業）全てあわせて・１事業主１年度につき対象育児休業取得者と制度利用者の合計で 10 人まで

・初回の対象者が出てから５年間 を上限に支給します。

※ただし、初回の対象労働者が生じるまでにくるみん認定・トライくるみん認定を受けている事業主は、「令和 11 年 3 月 31 日までに合計 50 人まで」となります。

・同一労働者の同一の子に係る育児休業・短時間勤務については、Ⅰ～Ⅲのいずれも１回に限り対象となります（ただし、Ⅱについては、支給申請は制度利用１年ごとに行う必要があります）。

また、同一の子にかかる育児休業については、ⅠとⅢはいずれか一方のみが対象となります。

＜対象となる休業・制度利用＞

・育児休業中に休業取得者が就労している場合や短時間勤務中に制度利用者が時間通りに勤務しなかった場合など、対象期間から除外される場合があります。

・複数の期間に分割して２回以上の育児休業や短時間勤務制度を取得・利用している場合でも、利用実績を合算できることがあります。

＜制度の適用開始時期＞

・育休中等業務代替支援コースは、令和６年１月１日以降に育児休業が開始した場合

※育児短時間勤務が開始した場合を対象とします。

・現行制度のうち、出生時両立支援コース（第１種のうち代替要員加算）、育児休業等支援コース（業務代替支援）については、令和５年 12 月 31 日までに育児休業が開始した場合（※）までが対象です。

（※）産後休業の終業後引き続き育児休業をする場合は、産後休業が開始した場合

＜既存制度との併用＞

・育休中等業務代替支援コースは、同一の育児休業について、既存の出生時両立支援コース（第１種）及び育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例以外）と併用可能です。

以上となります。

ご不明な点等が御座いましたら、弊社までお問合せ下さい。