

**【年4回以上支払われる賞与の取扱い】**

毎年7月1日現在において、賃金等で毎月支給されるもの（通常の報酬）以外のもの（賞与）の支給実態が次のいずれかに該当する場合は、その賞与は「賞与に係る報酬」として報酬に該当する（1年間の合計額を12で除した額を各月に加算する）。

- ・賞与の支給が、給与規定等の諸規定によって年間を通じて4回以上支給することが定められているとき。
- ・賞与の支給が7月1日以前の1年間を通じて4回以上あったとき。

なお、賞与の支給回数が、当年7月2日以降に新たに年間を通じて4回以上または4回未満に変更された場合において、次期の定時決定までの期間は報酬に係る賞与の取り扱いを変更しないものとする。

**【年4回以上の判定】**

年間を通じて4回以上支給するものは「賞与に係る報酬」、4回未満のものは「賞与」に該当するため、支給する間隔を問わず、年間の支給回数が4回未満であれば、「賞与」に該当する。

なお、前記【年4回以上支払われる賞与の取扱い】において、「4回以上支給することが定められているとき」とは、諸手当等の支給の可能性が諸規定に定められているだけでなく、諸手当等が支給されることが想定される場合を意味する。したがって、諸規定等に「支給することができる」あるいは「勤務成績上位者のみに支給する」等の事由が定められる等、必ずしも支給されることが想定されない場合、次期定時決定までは、賞与支払届の定時決定の際に、支給実績が4回以上であるか否かにより「賞与に係る報酬」または「賞与」のいずれかに該当するかを判断する。

## 事例 1

給与規定上「手当 A」と規定、賃金台帳上「手当 A 1」と「手当 A 2」に区分。

□ が賞与

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当 A 1	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
手当 A 2			100,000						100,000			

## 事例 2

給与規定上「手当 A 1」と「手当 A 2」に区分して規定、賃金台帳上は「手当 A」としてまとめて記載。

□ = 手当 A 1 + 手当 A 2 ⇒ 手当 A 2 が賞与

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当 A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

## 事例 3

事例 1、事例 2 のように手当の区分されておらず、客観的に区分できない場合は、「手当 A」は 1 か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されるものとして、「賞与に係る報酬」として取り扱う。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通常の報酬	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
手当 A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

諸手当等を新設した場合のように過去に支給実績がない場合は、仮に年間を通じて 4 回以上の支給が客観的に定められている場合であっても、次期の定時決定等による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与」として取り扱う。

次期の定時決定等の際は、諸規定や支給実績を基に「賞与に係る報酬」か「賞与」かを判断し、「賞与に係る報酬」となる場合は、前年 7 月 1 日から既に新たな諸規定による諸手当等の支給条件に該当していたとすると 7 月 1 日前 1 年間に受けたであろう賞与額を、支給実績から推計し、その額を 12 で除して得た額を「賞与に係る報酬」とする。