



労 務 通 信 167 号

成迫 社会保険労務士法人

松本事務所 TEL 0263-88-2862

長野事務所 TEL 026-291-4152

飯田事務所 TEL 0265-49-3602

賞与の給与化

毎年新年度になりますと大企業の初任給のニュースが巷を賑わしております。人手不足は大企業も同様で、さらに優秀な人材を確保するために初任給の引上げを行っています。特に今年はびっくりするような金額が飛び出しました。一例を挙げますと、大和ハウス工業が大学卒の初任給を 25 万から 35 万、カプコンは 23.5 万から 30 万、ソニーは 14%引き上げて 31.3 万と流石は大企業という引上げ額が報道されました。

大企業は中小企業と比較して資金力がありますが、一度に採用する新卒者数も多いので資金力だけでカバーできることではありません。そこで最近大企業が初任給引上げに導入した方法の一つが、テーマにした「賞与の給与化」です。前掲しました大和ハウス工業、ソニーは賞与を減らすもしくは無くして月給に振り分けることで、大幅な引き上げを行ないました。

事業主としては同じ金額を支払うことに変わりはありませんが、給与の見せ方が大きく変わります。在職者に適用する場合も年収ベースでは変更しないため、大きな不利益変更にはなりません。ただし毎月の給与が上がると気になるのが社会保険料です。「賞与の給与化」により支給方法を変えた場合に社会保険料にどのような影響が出るか算出してみました。

<試算条件>

年 2 回の賞与を支給する場合と賞与 1 回分を毎月の給与に上乗せした場合で試算しました。

賞与 1 回を給与の 1.5 か月分、社会保険は協会けんぽと厚生年金、料率は長野県とします。(介護保険料は除外)

例)	賞与 2 回				賞与 1 回			
	給与	賞与①	賞与②	年間合計	給与	賞与①	年間合計	効果
20 万円の場合	200,000	300,000	300,000	3,000,000	225,000	300,000	3,000,000	
健康保険	9,690	14,535	14,535	145,350	10,659	14,535	142,443	-2,907
厚生年金	18,300	27,450	27,450	274,500	20,130	27,450	269,010	-5,490
例)	給与	賞与①	賞与②	年間合計	給与	賞与①	年間合計	効果
25 万円の場合	250,000	375,000	375,000	3,750,000	281,250	375,000	3,750,000	
健康保険	12,597	18,169	18,169	187,502	13,566	18,169	180,961	-6,541
厚生年金	23,790	34,313	34,313	354,105	25,620	34,313	341,753	-12,353
例)	給与	賞与①	賞与②	年間合計	給与	賞与①	年間合計	効果
30 万円の場合	300,000	450,000	450,000	4,500,000	337,500	450,000	4,500,000	
健康保険	14,535	21,803	21,803	218,025	16,473	21,803	219,479	1,454
厚生年金	27,450	41,175	41,175	411,750	31,110	41,175	414,495	2,745
例)	給与	賞与①	賞与②	年間合計	給与	賞与①	年間合計	効果
35 万円の場合	350,000	525,000	525,000	5,250,000	393,750	525,000	5,250,000	
健康保険	17,442	25,436	25,436	260,177	18,411	25,436	246,368	-13,808
厚生年金	32,940	48,038	48,038	491,355	34,770	48,038	465,278	-26,078

一例を除いて保険料が抑えられることが見て取れます。人件費の点からも「賞与の給与化」は中小企業でも導入を検討する余地があるかもしれません。人の採用では給与の見せ方も重要になりますので「賞与の給与化」は一つの参考になるのではないのでしょうか。

メリットがあればデメリットもあり、賞与は状況に応じて支給額の調整が出来ますが、月額給与に振り分けることで事業主が自由にできる裁量を失うことにもなります。

賃金制度全体の変更にもなり、既存の従業員へ配慮も必要になりますので、ご興味ございましたら、まずは担当者までお声がけください。

塩原 正行