

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 年4回以上の賞与 —

Q: 1月1日より給与規定を改正し、賞与の支給を年3回(3月、6月、12月)から年4回(3月、6月、9月、12月)に変更しました。年4回以上の賞与は「賞与に係る報酬」として毎月の標準報酬月額の対象になる報酬に含まれるそうですが、賞与支払届はいつから不要になりますか？

A: 年4回以上の賞与は報酬(賞与に係る報酬)に該当し、標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む)の際に算定されます。具体的には、7月1日を基準に「7月1日前1年間の支給賞与総額÷12ヶ月」で算出します。

ただし、7月1日以前1年内(期間の途中)に賞与支給が年4回以上に変更となった場合は、「7月1日前1年間の支給賞与総額の**新規定での推計額**(7月1日前1年間に支給された賞与の1回当たり平均額×新規定の支給回数)÷12ヶ月」で算出します。この場合、次の標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む)による標準報酬月額が適用されるまでの間の賞与は、賞与支払届の提出が必要です。

ご質問の場合は以下ようになります。

- ①3月 賞与支給…賞与(賞与支払届を提出)
- ②6月 賞与支給…賞与(賞与支払届を提出)
- ③7月 算定基礎届…賞与に係る報酬を加算
→通常の報酬に「7月1日前1年間の支給賞与総額の**新規定での推計額**(((①3月賞与+②6月賞与)÷支給回数2回)×新規定の支給回数4回)÷12ヶ月」を加算して届出
- ④9月 賞与支給…賞与に係る報酬
(賞与支払届は不要)



2024年
2月号



法改正ニュース

— 労働条件明示のルール変更 —

(令和6年4月1日～)

以下の労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

- ①全ての労働契約締結時・有期労働契約の更新時
…就業場所・業務の変更の範囲
- ②有期労働契約の締結時・更新時
…更新上限(通算契約期間または更新回数)の有無と内容

※併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要

- ③無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

- …*無期転換申込機会
- *無期転換後の労働条件

※併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならない

最近のニュースから

休業でも失業手当の受給対象に 厚生労働省の特例措置

能登半島地震の被災者の生活再建に向け、厚生労働省は、勤務先が被災し休業するなどして一時的に働けない人について、雇用保険の失業手当の受給対象とする特例措置を設けた。石川、富山、新潟、福井4県の被災事業所の労働者を対象に、離職していても失業時と同じ、1日最大8,490円を支給する。