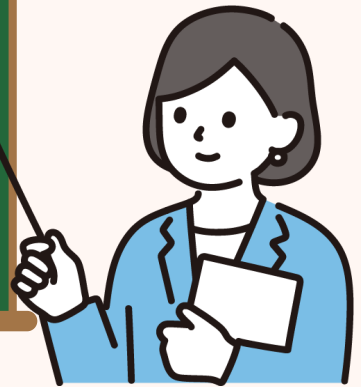


年末年始手当・特別手当等 の支給にご注意下さい



年末年始に勤務をしたスタッフに、
「年末年始手当」を支給しようとお考えの事業主様!

社会保険の取扱い上、
年末年始手当は『**賞与**』と
みなされ、届出が必要です



※「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」に該当します。
「〇〇手当」という名称であっても、同一性質で年3回以下の支給のものは『賞与』です。

賞与にかかる保険料は、**通常の給与にかかる保険料とは計算方法が異なります**。支給日を同じ日にされても、給与明細書・賞与明細書というように各々別で作成し交付することをお勧めいたします。

「年末年始手当」に関わらず、**期末手当・冬期（夏期）手当、繁忙手当、物価高騰手当、特別手当**など、労働の対象として一時的に支給されるものはすべて『賞与』扱いとなります。

「貢献してくれたので」「全体の目標を達成したので」などで、**数千円・数万円の臨時手当を支給する場合についても『賞与』扱い**となり、通常の賞与と同様に、所得税・社会保険料の計算が必要です。

社会保険料上の報酬や賞与となるかは、判断が難しいものが多いです。
新たな手当等の支給を検討する際は、弊所へご相談下さい。