

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理 番号	質問			回答
			案件	照会に関連する 法令、条文	内容	
厚生年金 保険適用	その他	3	厚生年金保険 任意単独被保 険者資格取得 日について	—	厚生年金保険任意単独被保険者の資格取得日について、申請日の受理日より以前の日に遡及することの可否をご教示願います。	厚生年金保険任意単独被保険者の資格取得日については、厚生年金保険法第10条第1項に「適用事業所以外の事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生労働大臣の認可を受けて、厚生年金保険の被保険者となることができる。」と規定されており、その資格取得の時期については、同法第13条第2項に「第十条第一項の規定による被保険者は、同条同項の認可があった日に、被保険者の資格を取得する。」と規定されている。 また、厚生年金保険任意単独被保険者資格取得については、厚生年金保険法第11条により「第十条第一項の規定による被保険者は、同条同項の認可があった日に、被保険者の資格を取得する。」と規定されており、資格喪失の時期については、同法第14条に「第九条又は第十条第一項の規定による被保険者は、次の各号のいずれかに該当するに至つた日の翌日（中略）二 その事業所又は船舶に使用されなくなったとき。」と規定されている。
厚生年金 保険適用	被保険者報酬 月額変更届	25	一時帰休解消 による月額変 更届について	—	昭和50年3月29日保険発25号・庁保険発第8号通知について、一時帰休の状態が解消したときも随時改定の対象とすることとあるが、以下の場合も対象となるかご回答願います。 一時帰休開始により給与が下がったが、2等級以上の差がないため月額変更 に該当しなかった者が、一時帰休解消により、給与が上がり（固定的賃金の変動はなく）、2等級以上の差が生じた場合は、月額変更 に該当するかの。	当該通知で示している随時改定とは、あくまでも「休業手当等をもって標準報酬の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したとき」のみに限定されるものであるため、ご照会の事例については随時改定の対象とはならない。
厚生年金 保険適用	被扶養者（異 動）届	9	扶養者の認定 について	—	扶養者の認定における退職後に失業保険給付を受給する者の取扱いについて 退職後雇用保険の失業給付を受給している者については日額3,611円（60歳未満：130万円未満の基準）を超える場合、失業給付受給期間については扶養認定できない取扱いとなっていますが、短期一時金として受給する者の場合（一時金は日額×給付日数で計算される）の取扱いについて下記①、②のどちらの考え方になるでしょうかご教授願います。 ①一時金で支給される場合は一時的な収入のため受給金額によらず扶養認定が可能 ②一時金という名目ではあるが、失業保険の給付であり日額×給付日数で計算されているため、日額により扶養認定の可否を判断する。 また、認定基準を超過した場合の扶養認定日については退職日の翌日より給付日数を経過した次の日によろしいでしょうか併せてご教示願います。	雇用保険法第40条に定められる特例一時金については、同法第38条に規定される短期雇用特例被保険者が失業し、一定の要件を満たした場合に支給されるものであり、基本手当の日額の30日分を限度とした、一時金による求職者給付を行うものである。 そのため、雇用保険における通常の被保険者に対する基本手当とは異なり、扶養対象者の恒常的な所得の現況を判断し得る性質のものではないため、被扶養者認定の対象となる収入には該当しない。 （なお、回答については厚生労働省年金局事業管理課確認済であることを申し添える。）
厚生年金 保険適用	被保険者資格 取得届	22	昭和19年10 月1日におけ る厚生年金被 保険者期間に ついて	—	昭和19年10月1日より女子及び男子の一般事務職の厚生年金の適用が開始されましたが、厚生年金の被保険者期間は一般的に厚生年金に加入した日の属する月から資格喪失日の前月までが加入期間となります。また被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失したときは、その月を1ヵ月として被保険者期間に算入することになっています。しかし、女子が19年10月以前から適用事業所に勤めていた場合であって19年10月の月末前に退職したときにはその期間は厚生年金の加入期間としては算入されません。これは、厚年（旧法）の条文を見ても同月得喪の規定がありませんが、当時は同月得喪の規定がなかった	ご照会の同月得喪の規定については、当時の厚生年金保険法第24条第2項において「被保険者ノ資格ヲ取得シタル月ニ於テ其ノ資格ヲ喪失シタル場合ニ於テハ其ノ月ハ一月トシテ之ヲ被保険者タリシ期間ニ加算ス」とされている。 しかしながら、ご照会の場合については、女子に適用が拡大された19年10月の法施行前の施行準備期間から被保険者となっていたと思料され、19年10月中に喪失された場合は、同法第24条第2項ではなく同法第1項「被保険者タリシ期間ノ計算ハ被保険

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問			回答
			案件	照会に関連する法令、条文	内容	
					と解してよろしいか。大変恐縮ではありますが昭和19年10月法改正の根拠条文、通達等についてご教示のほどお願いいたします。（第三者委員会への申し立て案件です。）	者ノ資格ヲ取得シタル月ヨリ之ヲ起算シ其ノ資格ヲ喪失シタル月ノ前月ヲ以テ之ヲ止ム」の規定に該当し、その保険料は徴収されていないため、このような場合については、被保険者期間には算入されない。
厚生年金保険適用	被保険者資格取得届	23	国民健康保険組合の被保険者にかかる適用除外の取扱いについて	—	<p>標記の件に関しましては、平成17年12月15日付保国発第1215001号・庁保発第1215003号「国民健康保険組の行なう国民健康保険の被保険者に係る政府管掌健康保険の適用除外について（通知）」により取り扱っているところですが、下記の点に関して疑義があるため照会します。</p> <p>【疑義】 資格取得時に適用除外の承認申請が承認されたため、厚生年金のみ加入となっていた者が、事業所に継続して使用されているにも関わらず、他の組合が行う国民健康保険の被保険者となったため、新たに適用除外の承認申請をしたい、との申出があった事例がありました。（土地→建設） しかしながら、上記通知における適用除外承認事由には該当しないと思われるため、適用除外の承認をしていた組合の組合員でなくなった日の翌日をもって健康保険の被保険者とする取扱いで差し支えないでしょうか。</p>	全国健康保険協会管掌健康保険における適用除外の承認に当たっては、平成17年12月15日付保国発1210001号、庁保発1215003号通知の2に該当する者に限ることとされており、照会の場合については、当該通知に該当する者として適用除外することはできない。
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	26	給与計算期間途中の昇給に伴う月額変更届の取扱い	—	<p>給与計算が月末締め切りで翌月末支払いの会社の場合で、日給月給制の従業員の給与計算期間の途中で昇給があった場合の月額変更届の取扱いはどうなるのか。</p> <p>例：11月27日付けで昇給があった（日給単価が2,000円上がった）。 昇給後最初の給与支払は12月末である。昇給があった月以降の出勤日数は毎月20日以上あり、標準報酬月額も2等級以上の変動があった場合。</p> <p>この場合、以下のいずれの取扱いとなるのかご教授ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 最初の支払日が12月末日なので3月改定になる。 2. 12月末日支払（11月分）の内訳に昇給後2日分しか含まれていないため、支払い基礎日数が17日ないということで月額変更不該当になる。 3. 最初の支払である12月末日に昇給後2日分しか含まれていないので次期支払日の1月末日から3回みて4月改定になる。 	<p>随時改定を行うに際しては、①昇給・降給などで固定的賃金に変動があること、②変動月からの3ヶ月の間に支払われた報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と従来の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じていること、③3ヶ月とも支払基礎日数が17日以上あることの全てを満たしていることが条件となる。</p> <p>ご照会の事例においては、固定的賃金の変動があり、継続した3ヶ月間の実績が確保される「3」となる。</p>
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	27	2つ以上の固定的賃金が増額した場合の月額変更届について	—	<p>随時改定にあたっては、固定的賃金が増加した場合は増額改定のみ、固定的賃金が減少した場合は減額改定のみと取り扱っているところですが、同一月に2つ以上の固定的賃金の増額及び減額が行われた場合、</p> <ol style="list-style-type: none"> ①それぞれの固定的賃金の変動を別とらまえ、増額改定または減額改定の契機とする ②固定的賃金の差額により増額改定または減額改定のいずれの契機とするか判断する <p>①、②いずれとなるのか、ご教示願います。</p>	<p>同一月内に固定的賃金の変動要因が複数存在する場合における随時改定については、新たな変動要因となる固定的賃金の合計額が増額であるか減額であるかにより、増額改定なのか減額改定なのかを判断することとなる。</p> <p>したがって、ご照会の事例については、②として取扱うこととなる。</p>

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理 番号	質問			回答
			案件	照会に関連する 法令、条文	内容	
厚生年金 保険適用	被保険者賞与 支払届	1	外貨で賞与を 支払った場合 について	—	外貨で賞与を支払った場合の取扱いについてどのように対応したらよいか。外貨を日本円に換算する場合は、例として健康保険の海外療養費等のような換算基準があるのか、ご教示願います。	被保険者に外貨で報酬を支払う場合は、健康保険の海外療養費等の取扱い（昭和56年2月25日保険発第10号）に準じて、実際に支払われた外貨の金額を、支払い日の外国為替換算率で日本円に換算した金額を報酬額とすることが妥当と考える。
厚生年金 保険適用	被保険者資格 取得届	24	休職中の被保 険者資格につ いて	—	次の二つのケースについて、被保険者資格の取扱いをご教示願いたい。 例1) 現在、医療法人に勤務している者が看護学校に通うため休職となる。在学中は勤務を全くせず無報酬となるが、事業所に籍を置いたままの状態となり、卒業後は復職する。在学期間は3年間の予定である。 例2) 上記と同じ条件で看護学校へ通うが、1日も勤務実績がないまま採用と同時に学校に通い始め、卒業後に勤務を開始する。 例1の場合、看護学校に在学中は資格喪失とし、復職と同時に資格取得とすべきか、もしくは事業所に在籍している状態のため資格は継続とすべきか。 例2の場合、卒業後に勤務開始となってから資格取得とすべきか、採用年月日をもって資格取得とすべきか。もし、採用年月日より資格取得とした場合は、標準報酬月額の設定はどうするのか。	・例1)の場合については、資格喪失の時期について「使用されなくなったとき」とは、被保険者が適用事業所に使用されなくなった日を意味し、使用されなくなる場合とは、解雇、退職、転勤、事業廃止等の場合である。使用されなくなった日の意味も、事実上使用関係が消滅した日と解されており、昭和26年3月9日保文発第619号通知等からすると雇用関係は存続するが、給与や休職手当等の支給が全くないのであれば、喪失させる取扱いが妥当であろう。 ・例2)の場合については、適用事業所に「使用される者」であるかが問題となりますが、「使用される者」とは、事実上の使用関係があれば足り、事業主との間の法律上の雇用関係の存否は、使用関係を認定する参考となるに過ぎない。したがって、単に名目的な雇用関係があっても、事実上の使用関係がない場合は使用される者とはならないと解されており、就労の実態や報酬の有無等を確認し、事実上の使用関係が認められなければ、資格取得をする必要はないとすることが妥当であろう。
厚生年金 保険適用	被保険者賞与 支払届	2	退職金の前払 いに係る社会 保険料の取扱 いについて	—	平成15年10月1日保発第1001002号及び庁保発1001001号の通知により、その取扱いが示されていますが、「退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるもの又は事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるもの」の範囲について以下の事例が含まれるのかご教示ください。 また、具体的な範囲についても、併せてご教示ください。 〈事例〉 適格退職年金を廃止し積立金は他の制度に移行させるが、制度変更に伴い変更前と変更後と比較して変更前の制度で計算した方が有利な場合は、その差額を一時金として支給する。	同通知において、「被保険者の在職時に、退職金相当額の全部又は一部を給与や賞与に上乗せするなど前払いされる場合は、労働の対償としての性格が明確であり、被保険者の通常の生計に於てられる経常的な収入としての意義を有することから、原則として、健康保険法に規定する報酬又は賞与に該当するものであること。 支給時期が不定期である場合についても賞与として取り扱い、これが年間四回以上支払われているものであれば、報酬として通常の報酬月額に加算して取り扱うこと。」されているが、ご照会の事例については、これに該当せず、事業所内の制度を改正するための一時金であり、同通知の「事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるもの」と解することが妥当であろう。
厚生年金 保険適用	その他	4	船員保険被保 険者の厚生年 金基金の適用 について	—	厚生年金基金加入事業所が、新たに船員保険の適用船舶所有者になった。この場合、船員保険被保険者についても、厚生年金基金加入者としての取扱いになるか否か。該当の厚生年金基金に確認したところ、同一の事業所であれば、基金の適用となるとのことであった。	厚生年金保険法昭和60年改正法附則第81条第3項の規定により、厚生年金保険法第122条に規定されている基金の加入員となる被保険者から「船舶に使用される被保険者」が除外されている。したがって、厚生年金保険における「船舶に使用される被保険者」は基金の加入員とはならない。

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問			回答																		
			案件	照会に関連する法令、条文	内容																			
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	28	一時帰休に伴う月額変更について	—	<p>標記取扱いについては、昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号通知により示されていますが、下記の事例についてご教示いただきますようお願いいたします。</p> <p>①下記の被保険者に関し、一時帰休による休業手当が 10 月から 1 月まで支払われ、1 月随時改定に該当した。 2 月で一時帰休が解消したが、3 月より 6 月まで再度一時帰休による休業手当が支払われた。6 月の時点で 1 月の随時改定よりもさらに 2 等級以上下がったため、随時改定に該当するか、ご教示ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>10月</td><td>11月</td><td>12月</td><td>1月</td><td>2月</td><td>3月</td><td>4月</td><td>5月</td><td>6月</td> </tr> <tr> <td>一時帰休</td><td>一時帰休</td><td>一時帰休</td><td>一時帰休</td><td>解消</td><td>一時帰休</td><td>一時帰休</td><td>一時帰休</td><td>一時帰休</td> </tr> </table> <p>・休業手当はいずれの月も 80% 支給</p> <p>②1 月に一時帰休による休業手当（80%）を支払われた被保険者が、同月に昇給もした。 2 月に一時帰休が解消したが、昇給による月額変更は、4 月になるのか 5 月になるのかご教示ください。</p>	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	一時帰休	一時帰休	一時帰休	一時帰休	解消	一時帰休	一時帰休	一時帰休	一時帰休	<p>一時帰休による随時改定が行われた後に、一時帰休の状態が解消され、その後に再び一時帰休が開始されたような場合については、再び一時帰休が開始された月を新たな起算月として継続する 3 ヶ月に支払われる報酬により、随時改定の有無を判断することとなる。</p> <p>また、一時帰休の期間中に固定的賃金の変動があった場合については、一時帰休の状態が解消し、固定的賃金の変動要因のみによる影響が確定する月を起算月として、以後継続した 3 ヶ月間に受けた報酬の平均月額に 2 等級以上の変動があれば、随時改定を行うこととなる。</p> <p>上記のことから、①については、一時帰休の解消に伴う改定が行われていないため随時改定とはならず、②のみが随時改定（5 月改定）となる。</p>
10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月																
一時帰休	一時帰休	一時帰休	一時帰休	解消	一時帰休	一時帰休	一時帰休	一時帰休																
厚生年金保険適用	適用事業所全喪届	2	個人事業所が被保険者 0 人となった場合の全喪届について	—	<p>（疑義照会内容） 適用を受けている個人事業所において従業員がすべて退職したため被保険者が 0 人となり、事業主が一人で今後も事業を続けるものの、従業員を当面雇う予定がない事業所があります。事業を継続しているため、廃止等の添付書類が提出できない場合、（又は被保険者 0 人の個人事業所に電話連絡等により実態確認を行った際に同様の状態が判明した場合）全喪届の提出等について下記のいずれの方法（①～③）で処理（指導）すべきかご教示願います。</p> <p>（論点の整理） 個人事業所の従業員がいなくなった場合の全喪届の取扱いは業務処理マニュアルにおいて定められていない。強制適用事業所が適用事業所に該当しなくなったことにより全喪となる場合と、任意適用事業所が被保険者の 4 分の 3 以上の同意を得て任意に全喪を申請する場合のみが定められているだけである。 そこで、（疑義照会内容）事例の事業所の状態が健康保険法施行規則第 20 条・厚生年金保険法施行規則第 13 条の 2 における「適用事業所に該当しなくなったとき」にあたるかどうかの法令解釈によって、全喪届等の提出の方法が異なってくると考えられる。</p> <p>（想定される処理（指導）方法） （疑義照会内容）事例のような個人の任意適用事業所は、従業員がおらず事業主のみで事業を続けるということになれば、実態を見れば当然適用事業所としての要件を欠いていると考えられることから、法令上においても「適用事業所に該当しなくなった」と解する立場に立てば、以下の方法での処理が想定される。 ①事業主より全喪届を受付け、被保険者が 0 人となった日付で全喪処理を行う。（添付書類の徴取ができない場合、適用事業所に該当しなくなった理由等</p>	<p>任意適用事業所（新規適用が厚生年金保険法第 6 条第 3 項並びに健康保険法第 31 条に基づく事業所）が厚生年金保険法第 8 条第 1 項及び健康保険法第 33 条第 1 項に基づき、適用事業所でなくするための厚生労働大臣の認可を受けようとするときは、厚生年金保険法施行規則第 14 条及び健康保険法施行規則第 22 条に基づき、取消の申請（任意適用取消申請書）を行うこととなるが、当該事業所の被保険者が 0 人の場合には、厚生年金保険法第 8 条第 2 項及び健康保険法第 33 条第 2 項に基づき同意をする使用される者が存在しないことから、当該同意書の添付は不要である。また、被保険者が 0 人の場合において、事業主の所在が不明である場合等、取消の申請を行うことが現実的に不可能であると考えられる場合には、職権において適用事業所でなくすることが出来る。</p> <p>なお、新規適用が厚生年金保険法第 6 条第 1 項第 1 号及び同項第 2 号並びに健康保険法第 3 条第 3 項に基づく適用事業所については、厚生年金保険法第 7 条及び健康保険法第 32 条の規定に基づき、みなしの任意適用事業所となっているものがあるが、こうした事業所が被保険者が 0 人となり、適用事業所に該当しなくなった場合の取扱いも同様である。ただし、厚生年金保険法第 8 条第 2 項及び健康保険法第 33 条第 2 項に基づき同意をする使用される者が存在しないことから、みなしの任意適用事業所となっていることが実務上特定出来ない場合は、厚生年金保険法施行規則第 13 条の 2 及び健康保険法施行規則第 20 条の届出（適用事業所の全喪届）によって手続きを行っても差し支えない。</p>																		

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問			回答
			案件	照会に関連する法令、条文	内容	
					<p>を事業主に聞き取り、届書等に明記する。) 全喪処理を行った後一定期間後に事後調査を行う。 ②全喪届を受付けるものの、添付書類が徴取できないため、事業所調査を行った後、被保険者が0人となった日付で認定全喪として処理する。</p> <p>一方、健康保険法第3条第3項・厚生年金保険法第6条第1項に規定する強制適用事業所以外の事業所は、健康保険法第31条・厚生年金保険法第6条第3項により認可を受けて適用事業所(任意適用事業所)とすることとなっている。さらに健康保険法第33条第1項・厚生年金保険法第8条第1項により、健康保険法第31条・厚生年金保険法第6条第3項の事業所は認可を受けて適用事業所でなくすることができるとなっている。任意適用事業所が実態として適用事業所の要件を欠いていたとしても、任意適用事業所が「適用事業所に該当しなくなった」場合の要件については法令上明記されていないため、適用事業所でなくする場合は法令上必ず認可が必要とも解釈できる余地もある。この解釈の立場に立てば、任意適用事業所は健康保険法施行規則第20条・厚生年金保険法施行規則第13条の2における「適用事業所に該当しなくなったとき」の「適用事業所」にはあらず、以下の方法での全喪届の提出等対応が想定される。</p> <p>③事業主より全喪届・任意適用取消申請書を提出させ、厚生労働大臣の認可のあった翌日をもって全喪処理する。 (被保険者が0人であっても適用事業所としての該当でなくなったわけではないから、事業主より任意適用取消の申請書等の提出がない間は被保険者0のまま全喪処理を行わない。)</p> <p>なお、③で処理を行うべきとの回答の場合、被保険者が0であるため、被保険者の同意書を徴取することができないが、この場合は事業主からの全喪届及び任意適用取消申請書のみの提出でよいのか、あわせてご教示願います。</p>	
厚生年金保険適用	被保険者資格取得届	25	資格取得時に労働協約等に基づく賃金カットが行われていた場合における報酬の取扱いについて	—	<p>不況により、4月から8月まで賃金カットを行うこととなった事業所において、4月に入社した職員についても同様の賃金カットが行われることとなった。この場合、取得時の報酬について、本来の報酬、賃金カットが行われた実際に受けることになる報酬どちらの報酬により決定を行えばよいか。その際、本来の報酬にて決定を行った場合において、取得後3ヵ月の報酬により随時改定は可能か。</p> <p>また、4・5・6月報酬の賃金カットが行われていたが、定時決定時において賃金カットの状態が解消されていた場合、【昭和五〇年三月二九日保険発第二五号・庁保険発第八号】通知に基づき、9月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定するため、本来であれば賃金カットが行われる前の従前報酬をもって定時決定を行うと思慮いたします。しかし、本件において取得時の報酬が賃金カットの行われた報酬で行われていた場合、従前報酬が存在しないため、どのようにして報酬を決定すればよいかご教示ください。</p>	<p>厚生年金保険法第22条第1項の規定により、被保険者が資格を取得した際の標準報酬の決定において、月給や週給の場合など、一定の期間によって報酬が定められている場合については、被保険者となった日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額とされている。</p> <p>それは、ご照会の事例のように、労働協約等に基づき賃金の一部がカットされている場合であっても同様である。</p> <p>また、労働協約等に基づく賃金カットによる定時決定の際、既に賃金カットの状態が解消している場合については、通常であれば従前の報酬により決定することとなるが、本件については、資格取得時に遡っても、なお賃金カットの影響を受けるものであることから、この場合、資格取得時の報酬から賃金カットによる影響を控除した金額により決定することとなる。</p>

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理 番号	質問			回答
			案件	照会に関連する 法令、条文	内容	
厚生年金 保険適用	被扶養者（異 動）届	10	DVに係る子 の扶養削除に ついて	—	夫が社長で妻が社員であったが、夫からの暴力により妻が子を連れて逃げ、 婦人相談所から保護証明を受けた。妻については、確認請求により資格喪失さ せたが、夫の被扶養者となっている子についても、DV通知に基づき扶養削除 の処理を行ってよいかご教示ください。	「配偶者からの暴力を受けた被扶養者の取扱い等について」（平 成 20 年 2 月 5 日保発第 0205001 号通知）の 1 に「当該被害者 の同伴者についても同様の証明がなされる場合においては、当該 同伴者についても被扶養者から外れることができること。」とさ れており、配偶者と同様に証明がなされるのであれば、配偶者と 同様に被扶養者から削除できると考える。
厚生年金 保険適用	被保険者資格 取得届	26	派遣労働者の 適用について	—	短時間勤務で派遣就労をおこなう者について 派遣労働契約においては、派遣労働者と派遣元との間に使用関係があるが、 登録型の派遣労働者の場合、社会保険の適用基準は、その事業所で同種の業務 を行う通常の労働者の 1 日または 1 週間の勤務時間及び 1 か月の勤務日数が、 おおむね 4 分の 3 以上ある場合とある。「その事業所」とは派遣先を基準とし てよいか。 派遣先を基準とする場合は、複数の事業所に派遣されている場合、どの派遣 先でも社会保険の加入条件に満たない場合は、派遣元で社会保険の適用を受け ることができないことになるのか。	派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況を踏ま え、労働・社会保険の適用手続きを適切に進め、労働・社会保険 に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働 者派遣を行うこと（派遣元指針第 2・4）とされており、「その事 業所」とは、派遣労働者との雇用契約関係が成立する「派遣元」 の事業所を基準とするものである。
厚生年金 保険適用	被保険者賞与 支払届	3	事前確定届出 給与について	健康保険法第 3 条第 5 項、第 6 項	事業所役員の役員報酬について、年間例月 12 回と、例月とは異なる金額の 報酬を年 2 回支払う予定として、事前確定届出給与を税務署に届出している。 役員報酬のうち、例月とは異なる金額の年 2 回の報酬は、賞与支払届にて届 出すべきか、年間の年俸制と判断し標準報酬月額に算入すべきか。	定期に同額支払われる報酬のほか、事前確定届出給与の支給 がある場合は、その支払いが 3 月を超える期間ごとに支払われる 報酬であれば、健康保険法第 3 条第 6 項及び厚生年金保険法第 3 条 4 項による賞与とし、厚生年金保険法第 24 条の 3 及び健康保 険法第 45 条により標準賞与額の決定をすることになる。
厚生年金 保険適用	被保険者資格 取得届	27	資格取得時に おける報酬月 額について	健康保険法第 42 条	資格取得時における報酬月額について 資格取得時における報酬月額においては、健康保険法第 42 条に基づき報酬 月額を算定していますが、下記のようなケースの場合の報酬月額はどのように 算定すべきでしょうか？ 資格取得日 4 月 7 日（末締め 当月 25 日支払） 基本給 200,000 住居手当 30,000※月の途中採用の場合は諸手当については翌月からの支給 扶養手当 10,000 給与規定に明記されている ① 報酬月額については 240,000 で決定。手当について 4 月分は支給されない が、月の初日採用の場合は見込めるので、取得時における報酬月額には含むべ きである。 ② 報酬月額については 200,000 で決定。手当について 5 月分からの支給であ るので、5・6・7 月において平均額を算出して、2 等級以上の差が出れば 月額変更届を 7 月給与支払後速やかに提出。	健康保険法第 42 条第 1 項の規定により、被保険者が資格を取 得した際の標準報酬の決定において、月給や週給の場合など、一 定の期間によって報酬が定められている場合については、被保険 者となった日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た 額の三十倍に相当する額とされている。 よって、本件についても、被保険者となった日現在においては、 諸手当が支給されないことが明白である以上、それを報酬の一部 に加えるべきではなく、当該手当が支給される 5 月を起算月とし て随時改定の要否を判断することとなる。

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問			回答
			案件	照会に関連する法令、条文	内容	
					<p>※①で決定をすると、実際に報酬を受けていないのに 240,000 の保険料を徴収されてしまう。</p> <p>②で決定をすると、月の初日で採用された被保険者（同じ条件で採用された）と比べると徴収保険料に差異が生じる。</p> <p>①もしくは②どちらかで報酬月額を決定と考えますがどちらになるかご教示願います。</p>	
厚生年金保険適用	被扶養者（異動）届	11	被扶養者認定の際の収入について	—	<p>被扶養者認定の際の収入について、積み立て型の個人年金が満期となり受給を開始した際に、一括で受け取る場合は一時的な所得とみなし収入としては算入しないが、数年にわたり分割して受給する場合はどのように判断すべきか、お伺いします。</p> <p>①貯蓄（預貯金）の解約と同様に考え、収入には含まない。</p> <p>②税法上、積立金（元金）は非課税、利息は課税（雑所得扱い・預貯金と同じ）となっていることをふまえ、利息分のみ収入として算入する。</p> <p>③定期的な収入とみなし、その年に受け取る額は全額収入として算入する。</p> <p>①～③いずれとなるのか、ご教示願います。</p>	<p>扶養認定基準については、昭和 52 年 4 月 6 日保発第 9 号・庁保発第 9 号により、収入基準を定めているところであり、収入の算定については、昭和 61 年 4 月 1 日庁保発第 18 号と同様の扱いをしているところである。</p> <p>「年間収入」とは、認定時点での恒常的な収入の状況により算定することとされており、その収入の算定にあたっては、恒常的な収入には、恩給、年金給与所得、傷病手当金、失業給付金、資産所得等の収入で継続している入るものがすべて含まれることとされている。</p> <p>得られる個人年金が、契約内容にかかわらず、数年にわたり分割して受給する場合は、継続的に入るものとみなし、収入として取り扱うことが妥当である。</p> <p>なお、税法上の取扱いや考え方とは異なるため、課税・非課税は考慮しない。</p>
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	29	一時帰休中の月額変更届について	—	<p>一時帰休中の月額変更の取扱については、一時帰休中は本来の支給よりも給与が少ないことが前提ですが、減額分を休業手当等で全額補償されている場合は、休業中でも固定給の変動で随時改定を行うことになるか。</p>	<p>昭和 37 年 6 月 28 日保発第 71 号では、「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与」とされている。事例の場合は、休業手当等で給与額が全額補償されており、結果としてこの通知における休職を事由とする減額という事実がない。したがって、ご照会の場合は、厚生年金保険、健康保険において定義する「一時帰休」には該当せず、全額補償されている月に固定的賃金の変動があったならば、随時改定の対象となる。</p> <p>また、休業分を全額補償していない場合については、固定的賃金の変動があったとしても、この間に支払われた給与は一時帰休に基づく減額された給与であるため、固定的賃金の要因を踏まえた改定は困難である。したがって、随時改定の対象とはならない。</p>
厚生年金保険適用	新規適用届	6	健康保険法第 3 条第 3 項の「常時五人以上」の解釈について	健康保険法第 3 条第 3 項 1 号 昭和 18 年 4 月 5 日保発第 905 号	<p>健康保険法第 3 条第 3 項第 1 号中に強制適用事業所になるか否かを判断するにあたって「常時五人以上」が明記されておりますが、この員数の算定方法についてお伺いします。</p> <p>昭和 18 年 4 月 5 日保発第 905 号中の 3. の（1）に「5 人以上の計算」の中で、「従業員の員数の算定については、その事業所に常時使用される総ての者について計算すべきものとする。すなわち、健康保険の被保険者となるべき者</p>	<p>健康保険法第 3 条第 3 項第 1 号において、「次に掲げる事業の事業所であって、常時五人以上の従業員を使用するもの」は適用事業所となる旨規定され、この従業員の員数を算定するにあたっては、昭和 18 年 4 月 5 日保発第 905 号（以下「18 年通知」という。）により「被保険者となることができない者であっても当該事業所に常時使用される者についてはこれを算入すべきものと</p>

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問		回答																												
			案件	照会に関連する法令、条文																													
				<p>はもちろん、法第十三条の二（現行 法第三条一項）の規定によって被保険者と出来ない者であっても当該事業所に常時使用される者についてはこれを算入すべきものとする。」とあります。「健康保険法の運用と解釈」の中で、員数に算入する事例として「適用除外の承認を受けている国民健康保険の被保険者」があげられており、員数に算入しない事例として「日々雇い入れられる者」があげられております。これからいくと法第十三条の二（現行 法第三条一項）の1号から8号の中で「常時使用される全ての者（員数として算入）」とそうでない者（員数として参入しない）の二種類に分けるのでしょうか。</p> <p>それとも、基本的に法第十三条の二（現行 法第三条一項）の各号の者は員数に参入され、「日々雇い入れられる者」だけが算入されないのでしょうか。</p> <p>また、通常いう短時間労働者（四分の三未満）については、法第十三条の二（現行 法第三条一項）の規定のなかに明記が無いと思われませんが、この者については「常時使用される総ての者」として員数に算入すべきでしょうか。員数に算入されるとすれば月何日、一日に何時間までが「常時使用される全ての者（員数として算入）」になるのでしょうか。</p>	<p>する」ことが示され、また、昭和55年6月6日の内かん（以下「55年内かん」という。）においては、短時間就労者が被保険者として適用されることとなる「常用的使用関係」にあるかどうかの判断をする基準を示されていることから、「常時五人以上の従業員」を算定するにあたっては、55年内かんにおける「常用的使用関係」に該当する者は算入し、「常用的使用関係」に該当しない者については算入しないと解される。</p> <p>なお、上記以外の者については、以下のように考えるのが妥当である。</p> <p>○ 健康保険法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・員数の算定に含まれる者…健康保険法第三条第一項第一号、第六号、第七号、第八号 ・員数の算定に含まれない者…第三条第一項第二号～第五号（臨時に使用される者等） <p>○ 厚生年金保険法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・員数の算定に含まれる者…第十二条第一項第一号、第九条に規定される被保険者にはならない常用的使用関係のある70歳以上の者 ・員数の算定に含まれない者…第十二条第一項第二号～第五号（臨時に使用される者等） 																												
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	30	一時帰休時の休業手当の割合の変更に係る随時改定について	<p>昭和50年3月29日保険発第25号・庁保険発第8号通知 昭和44年6月13日保発第25号・庁保発第11号</p>	<p>4月より一時帰休の状況となり、下記のとおり休業手当を支給した場合の随時改定の該当・不該当について、ご教示ください。</p> <p><事例></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>3月</th> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>状態</td> <td>通常</td> <td>休業</td> <td>休業</td> <td>休業</td> <td>休業</td> <td>休業</td> <td>休業</td> <td>休業</td> </tr> <tr> <td>休業手当 日額支給割合</td> <td>—</td> <td>60%</td> <td>60%</td> <td>60%</td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3月支給 250,000円 4月支給 210,000円 5月支給 210,000円 6月支給 210,000円</p> <p>7月支給 180,000円 8月支給 180,000円 9月支給 180,000円 10月支給 180,000円</p> <p>7月以降については、休業手当の支給割合が増加したが、休業手当が支給される日数が増加したため支給額が減少する。この場合、10月の下がりの随時改定は該当するか。</p> <p>随時改定の起算となる月が前月より支給割合が上がっているため、下がりの随時改定については、不該当として取り扱って差し支えないでしょうか。</p>		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	状態	通常	休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業手当 日額支給割合	—	60%	60%	60%	70%	70%	70%	70%	<p>ご照会の事例については、貴見のとおり、10月の随時改定には該当しません。</p>
	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月																									
状態	通常	休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業																									
休業手当 日額支給割合	—	60%	60%	60%	70%	70%	70%	70%																									

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理番号	質問			回答
			案件	照会に関連する法令、条文	内容	
厚生年金保険適用	被保険者報酬月額変更届	31	2つ以上の固定的賃金の変動があった場合の月額変更届の取扱いについて	—	<p>2つ以上の固定的な支給項目に変動があったが、新たな変動要因となる固定的賃金の合計額が前月と変化がない場合の取扱いについてご教示願います。</p> <p>【事例】基本給：3,000円減 家族手当：3,000円増 固定的賃金の合計：変化なし</p> <p>①非固定的賃金（残業等）を含めた3ヵ月間の平均額が従前の等級と2等級以上変動があった場合、増額改定、減額改定を問わず改定を行う。 ②固定的賃金の合計額に変化がないため随時改定とならない。 ①、②いずれとなるのか、ご教示願います。</p>	<p>2つ以上の賃金変動要因が重なった結果として、プラスとマイナスが相殺され、固定的賃金の変動前後の報酬に差異が生じないものであれば、それは報酬月額に高低が生じたとはいえないものである。 したがって、ご照会の事例については、②として取扱うこととなる。</p>
厚生年金保険適用	被保険者賞与支払届	4	賞与の回数等、考え方について	—	<p>就業規則により年4回の賞与を支給しているため、標準報酬月額に年間賞与の1/12を加算している事業所が、昨年7月より回数は変わらないが賞与の計算方法を固定型から業績連動型に変えたことにより、年間報酬（固定的賃金（給与・賞与）のみで残業代は除く）が大きく下がった人のみ今回に限って（就業規則には記載なし）激変緩和措置として前年度比10%を超える減額となった人を対象に差額が最大で10%になるように補填を行った際の手当は、これまでの賞与と同じ考えで通算5回とし、来年の算定基礎届に反映させるのか、それとも、全く性質の違う手当の臨時支給として対象者について賞与支払届の提出を求めるのかご教示願います。</p>	<p>当該手当については就業規則により定められている賞与の支給形態が変更されたことに伴い、激変緩和措置として支払われるものであることから、賞与と同一の性質のものと考えられ、報酬に含まれる。 また、「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」（昭和53年6月20日 保発第47号・庁保発第21号）中、1(2)より、当該手当は名称は異なっても支給された賞与と同一性質を有しており、当該年に限り支給されたことも明らかであることから、別個の賞与支給とはせず、報酬として算定基礎届に反映させる。 （なお、回答については厚生労働省年金局事業管理課確認済であることを申し添える。）</p>
厚生年金保険適用	被保険者資格取得届	28	「コミッション」に対する報酬の取扱いについて	—	<p>毎月、設定目標の達成度合いに応じ、事業所が規定した比率を乗じた金額が給与とともに支給される「コミッション」が賃金規程で定められている。 具体的には、 ・毎月、査定される。 ・1回に200～300万円程度の高額支給である。 ・毎月支給される社員も存在する。 ・賃金規程には「コミッション」の名称はあるが、支給回数については明記されていない。（そもそも支給されるかどうか不確定なためと思われる。）</p> <p>「コミッション」の支給を、下記①～③のいずれかで解釈すべきか？あるいはいずれにも当てはまらない場合、どう判断すべきかご教示ください。</p> <p>①毎月支給される可能性があるため、残業手当と同様の考えで月々の報酬に算入する。 ②7月1日前の1年間を通じ、年4回以上の実績があれば報酬に該当するため、12で除し、次期定時決定の報酬に含める。また、入社時は、同様の業務に従事し同様のコミッションを受ける人の平均額を資格取得時の報酬月額に上乘せし、決定する。 ③賞与扱いとなり、支給の有無及び支給回数も不確定のため、支給される毎に賞与支払届を提出する。</p>	<p>「当該コミッションについては、賃金規定において3月を超える期間ごとに受けるものとされていないため、賞与には該当しない。また、支給事由や支給条件が採用通知及び条件提示書において明示されており、厚生年金保険法第3条及び健康保険法第3条における「臨時に受けるもの」とも解されない。」（厚生労働省年金局事業管理課回答） したがって、毎月の業績により月ごとに支給される当該コミッションについては、①により取り扱うこととなります。</p>

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理 番号	質問			回答																		
			案件	照会に関連する 法令、条文	内容																			
厚生年金 保険適用	被保険者所属 選択・二以上事 業所勤務届	5	二以上事業所 勤務者から一 事業所勤務者 へ変更となっ た場合の標準 報酬月額につ いて	—	<p>二以上事業所勤務被保険者に係る標準報酬月額の決定について、次の事例について照会致します。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>A事業所（選択事業所） 実際の報酬</th> <th>B事業所（非選択事業所） 実際の報酬</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4月 500,000</td> <td>400,000</td> <td>900,000</td> </tr> <tr> <td>5月 100,000</td> <td>400,000</td> <td>500,000</td> </tr> <tr> <td>6月 100,000</td> <td>400,000</td> <td>500,000</td> </tr> <tr> <td>7月 100,000</td> <td>7月1日資格喪失</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8月 100,000</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>（単位：円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ B事業所→平成22年7月1日資格喪失（2事業所→1事業所） ・ A事業所の報酬が5月支払分から変更（500,000円→100,000円） <p>平成22年7月1日で、1事業所への変更処理を行う際の標準報酬月額は、500（千円）とすると考えるが（健康保険法第43条による）、その後の標準報酬月額の改定について、次の<考え1>～<考え2>、いずれかに該当するのか、もしくはその他の取扱いになるのか、ご教示願いたい。</p> <p><考え1> A事業所で5月支払より、報酬が100,000円へ変更となっているため、標準報酬月額98（千円）への8月月額変更（随時改定）に該当する。</p> <p><考え2> A事業所で報酬が変更となった5月、そして6月は、2以上事業所勤務被保険者であることから、A、B2つの報酬を合算して考え、7月のA事業所単独の報酬と合わせて平均を算出し、標準報酬月額360（千円）への8月月額変更（随時改定）に該当する。</p>	A事業所（選択事業所） 実際の報酬	B事業所（非選択事業所） 実際の報酬	合計	4月 500,000	400,000	900,000	5月 100,000	400,000	500,000	6月 100,000	400,000	500,000	7月 100,000	7月1日資格喪失		8月 100,000			<p>二以上勤務者において、一方の資格喪失届が提出された場合は、すでに届出されている二ヶ所の事業所の報酬月額から、喪失する事業所の報酬月額を除いて標準報酬月額を決定することとなる。</p> <p>また、使用関係は継続しているものであることから、一方の事業所の資格喪失前に他方の事業所の報酬に変更があった場合は、月額変更で扱うこととなり、厚生年金保険法第23条、24条および健康保険法第43条、44条「・・・被保険者が現に使用される事業所において継続した三月間に受けて報酬・・・」、「同時に二以上の事業所で・・・各事業所において・・・」により喪失した事業所で受けた報酬月額を除き決定することとなる。</p> <p>ご照会の事例においては、平成22年7月1日標準報酬月額500,000円で決定し、また、8月月額変更の際の報酬月額は、B事業所の5月、6月に受けた報酬月額400,000円を除いて決定し、標準報酬月額98,000円への8月月額変更（随時改定）となる。</p>
A事業所（選択事業所） 実際の報酬	B事業所（非選択事業所） 実際の報酬	合計																						
4月 500,000	400,000	900,000																						
5月 100,000	400,000	500,000																						
6月 100,000	400,000	500,000																						
7月 100,000	7月1日資格喪失																							
8月 100,000																								
厚生年金 保険適用	育児休業等終 了時報酬月額 変更届	5	低額の休職給 が支給されて いる場合の育 児休業等終了 時報酬月額変 更届について （旧題名：支 払基礎日数に ついて）	—	<p>5月24日第1子の育児休業が終了。 7月5日に第2子を出産し、5月25日より第2子の産前休暇を取得。 給与規定に産前産後の給与を保障する規定があり、給与の80%が保障される。</p> <p>第1子の育児休業が終了し、産前休暇の給与が下がったため8月改定の育児休業月変を提出された。 労務の提供はしていないため、支払基礎日数を月給者と同様に暦日とすることは誤りでないか。</p>	<p>育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定（以下、「育児休業等終了時改定」という。）は、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の3月間に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定することとされています。（厚生年金保険法第23条の2第1項）</p> <p>その際、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の3月の支払基礎日数がいずれも17日未満である場合等その他、定時決定における取扱いに準ずることとされています。（平成17年3月29日庁保険発第0329002号）</p> <p>本事例については、産前及び産後の事由に対して設定された、通常の80%を保障する給与が低額の休職給にあたることから、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の3月間に受けた報酬すべてについて、低額の休職給を受けていることとなります。</p> <p>そのため、育児休業等終了時改定は、定時決定における保険者算定の取扱いに準じ、従前の報酬月額により報酬月額の算定を行うこととなりますが、標準報酬月額の改定が生じないことから、不該当として取扱うこととなります。</p>																		

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

制度	区分	整理 番号	質問			回答																														
			案件	照会に関連する 法令、条文	内容																															
厚生年金 保険適用	被保険者所属 選択・二以上事 業所勤務届	6	二以上事業所 勤務被保険者 にかかる随時 改定の取扱い について	健康保険法第 43条、第44条 第3項 厚生年金保険法 第23条、第24 条第2項	<p>下記の事例の場合、随時改定が可能かご教示願います。 (事例) 各事業所の報酬月額に2等級以上の差はないが、合算すると2等級以上の変動がある場合。 ※6月支払から固定的賃金に変更。 支払基礎日数は全て17日以上。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>選択事業所</th> <th>非選択事業所</th> <th>合計</th> <th>健保</th> <th>厚年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5月</td> <td>465,000</td> <td>175,000</td> <td>640,000</td> <td>650</td> <td>620</td> </tr> <tr> <td>6月</td> <td>425,000</td> <td>175,000</td> <td>600,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7月</td> <td>425,000</td> <td>175,000</td> <td>600,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8月</td> <td>425,000</td> <td>175,000</td> <td>600,000</td> <td>590</td> <td>590</td> </tr> </tbody> </table> <p>選択事業所 →▲1等級 非選択事業所 →変更無し</p>		選択事業所	非選択事業所	合計	健保	厚年	5月	465,000	175,000	640,000	650	620	6月	425,000	175,000	600,000			7月	425,000	175,000	600,000			8月	425,000	175,000	600,000	590	590	<p>健康保険法第44条第3項に「同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第41条第1項、第42条第1項、第43条第1項、もしくは前条第1項または前項の規定によって算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。」及び厚生年金保険法第24条第2項に「同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第21条第1項、第22条第1項、第23条第1項、もしくは前条第1項または前項の規定によって算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。」とあり、健康保険法第43条第1項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定により、各事業所について随時改定の要件に該当するかどうか判断することになります。 ご照会の事例においては、選択事業所の報酬月額に二等級以上の差がないため、随時改定の対象とはなりません。</p>
	選択事業所	非選択事業所	合計	健保	厚年																															
5月	465,000	175,000	640,000	650	620																															
6月	425,000	175,000	600,000																																	
7月	425,000	175,000	600,000																																	
8月	425,000	175,000	600,000	590	590																															