

年金制度説明会

【調査指摘・改善指導事例集】



【目的】

本資料は、実際の事業所調査で指摘の多い事例を基に作成をしています。事業所の皆様には、本資料を参考に、被保険者の資格や報酬の届出の留意点について、理解を深めていただければ幸いです。

【構成】

事例ごとに、以下の構成で事例の概要から改善のためのポイントを紹介します。

- ・ 事例の概要
- ・ 実際の諸帳簿（給与・勤怠データ）の例
- ・ 正しい取扱いの解説
- ・ 事例の原因と改善に向けたポイント

【被保険者資格取得届】

- 事例 1 短時間労働者の適用 1
- 事例 2 資格取得時報酬月額 3

【被保険者報酬月額変更届】

- 事例 3 非固定的賃金の新設または廃止 5
- 事例 4 非固定的賃金の単価の変更 7
- 事例 5 手当のさかのぼり支給 9
- 事例 6 同一月に複数の手当が変動 11
- 事例 7 固定的賃金の日割り支給 13

【被保険者報酬月額算定基礎届】

- 事例 8 現物給与の算入漏れ 15

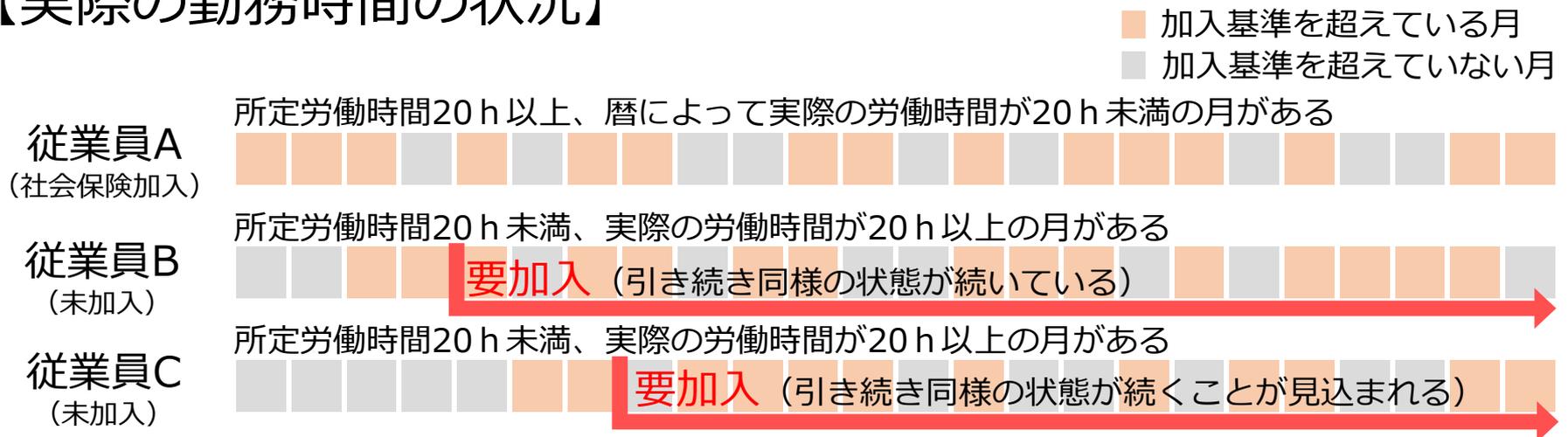
事例 1 短時間労働者の適用

【事例の概要】

※ A社は特定適用事業所であるものとする

A社(※)は複数の店舗を有しており、短時間労働者の勤務管理は各店舗が行う。加入要否は各店舗の担当者が判断し手続きを行っている。本社でもこの勤務時間を監視し、加入基準を超えると各店舗へ連絡する仕組みである。過去2年分の実際の勤務時間を調査したところ、恒常的に加入基準を超えていたため、遡って加入手続きが必要となった事例。

【実際の勤務時間の状況】



事例 1 短時間労働者の適用

【正しい取扱い】

就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である者でも、実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月日の初日に被保険者の資格を取得します。この際、各月の判定要素となる時間と賃金の計算には、所定労働時間とそれに対する賃金に加え、法定内の所定外労働時間とその時間に対する賃金を用います。

【本事例の原因と改善ポイント】

- 本社においても勤務時間を監視し、基準超過の連絡をしているものの、その後適正に勤務管理・手続きがなされているかを確認していないことが主な原因でした。
- 実際の労働時間が加入基準を超えてしまった場合は、引き続き同様の状態とならないよう管理を徹底し、同様の勤務を必要とする場合は速やかに加入手続きを行いましょう。

事例 2 資格取得時報酬月額

【事例の概要】

B社では、基本給の他に「通勤手当」や「住宅手当」等を支給する。「通勤手当」と「住宅手当」は、入社後に従業員からの申請で事実確認の後に支給するため、初回の給与支給に間に合わず、翌月以降に初回分を併せて支給している。資格取得時の報酬月額に、この通勤手当や住宅手当の金額を含めていなかったため、資格取得届の訂正が必要となった事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	通勤手当	住宅手当	時間外手当	精算支給	厚年保	健康保
R6.4.19	19	0	214,000	200,000	4,000	10,000	0	0	0	0	0	0
R6.5.20	22	0	258,000	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	0	22,000	20,130	10,978
R6.6.20	20	0	240,652	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	4,652	0	20,130	10,978

初月分の「通勤手当」と「住宅手当」

事例 2 資格取得時報酬月額

【正しい取扱い】

資格取得時の報酬月額は、給与規程等により支給することが定められている諸手当など労務の対償となるすべての報酬を含みます。従業員からの申請の遅れや給与事務の都合で翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬月額に含めて計算します。

 取得時届出額
214,000円 (220千円)
(基本給+A手当+B手当)

 取得時届出額
236,000円 (240千円)
(基本給+A手当+B手当+通勤手当+住宅手当)

【本事例の原因と改善ポイント】

- 初回の給与支払や取得届の提出までに、支給事由の有無やその金額を把握できていないことが主な原因でした。
- 従業員からの申請期限や給与事務の前倒しを検討する他、翌月以降の支給となった場合には、取得時の標準報酬月額に訂正の必要がないかを確認しましょう。

事例 3 非固定的賃金の新設または廃止

【事例の概要】

C社では交替勤務を行った場合、稼働実績に応じて「交替勤務手当」を支給する。交替勤務を行う部署は限られており、交替勤務を行う部署へ異動すると、新たに「交替勤務手当」の支給対象者となる。この給与体系の変更を契機とする月額変更届の提出が漏れていた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	入社年月日	出勤日数	早番回数	遅番回数	標準報酬月額	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	交替勤務手当	時間外	厚年給	健康保
R5.8.18	R4.4.1	20	-	-	320,000	327,010	277,400	5,000	20,000	10,000	0			16,000
R5.9.20	R4.4.1	16	5	3	320,000	357,856	277,400	5,000	20,000	10,000	18,600	26,856	29,280	16,000
R5.10.20	R4.4.1	21	6	2	320,000	352,272	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	24,272	29,280	16,000
R5.11.20	R4.4.1	19	4	3	320,000	349,016	277,400	5,000	20,000	10,000	17,400	19,216	29,280	16,000
R5.12.20	R4.4.1	16	5	2	320,000	345,519	277,400	5,000	20,000	10,000	14,400	18,719	29,280	16,000
R6.1.19	R4.4.1	12	6	2	320,000	356,083	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	28,083	29,280	16,000

交替勤務手当の新設

事例3 非固定的賃金の新設または廃止

【正しい取扱い】

非固定的賃金であっても、新たに支給対象者になること（新設）は給与体系の変更であり、随時改定の要件である「固定的賃金の変動」にあたります。新設後1か月の給与計算期間が確保された最初の月を起算月とし、以後3か月の実績をもって届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 320千円

以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 320千円

R5.12 月額変更 360千円

【本事例の原因と改善ポイント】

- 「非固定的賃金」の新設・廃止が「固定的賃金の変動」にあたるという認識が不足していたことが主な原因でした。
- 新設・廃止を届出の契機として捉えられる事務フローを確立しましょう。給与システムを設定する際は、毎月の実績による変動まで契機としないよう注意が必要です。

事例4 非固定的賃金の単価の変更

【事例の概要】

D社では、自動車通勤をする従業員に、一定の往復距離とガソリン代1kmあたりの単価を乗じた金額を、出勤日数に応じて通勤手当として支給する。出勤日数に応じるため、支給額は毎月変動する。ガソリン代1kmあたりの単価が上昇したことを契機とする月額変更届の提出が漏れていた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	往復距離	ガソリン (1km当り)	総支給額	通勤手当 自動車	基本給	A手当	B手当	C手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.8.18	20	5	15	221,110	1,500	160,000	5,000	20,000	10,000	24,610	20,130	11,000
R5.9.20	18	5	20	243,656	1,800	160,000	5,000	20,000	10,000	46,856	20,130	11,000
R5.10.20	19	5	20	256,116	1,900	180,000	5,000	20,000	10,000	39,216	20,130	11,000
R5.11.20	22	5	20	271,472	2,200	180,000	5,000	20,000	10,000	54,272	20,130	11,000
R5.12.20	21	5	20	275,819	2,100	180,000	5,000	20,000	10,000	58,719	20,130	11,000

ガソリン代1kmあたりの単価が上昇

事例4 非固定的賃金の単価の変更

【正しい取扱い】

非固定的賃金の単価の変更は、随時改定の要件である「固定的賃金の変動」にあたります。稼働実績に応じて、毎月支給額が変動する場合であっても、その計算の要素となる単価を変更した場合は、変更後1か月の給与計算期間が確保された最初の月を起算月とし、届出要否を判断します。

 標準報酬月額の変遷
R5. 9 算定 220千円
以後変更履歴なし

 標準報酬月額の変遷
R5. 9 算定 220千円
R5.12 月額変更 260千円

【本事例の原因と改善ポイント】

- 非固定的賃金の単価の変更が「固定的賃金の変動」にあたるという認識が不足していたこと、またシステム上、単価を判定契機に設定する仕組みがないことが主な原因でした。
- 特に月額変更届の対象者をシステムで自動的にリストアップしている場合には、単価の変更が判定契機として正しく反映されているか、今一度確認しましょう。

事例5 手当のさかのぼり支給

【事例の概要】

E社では、単身赴任する者に赴任時から「単身赴任手当」を支給する。この手当は赴任後に従業員からの申請で事実確認の後に支給するため、申請の遅れや給与事務のミスなどで本来の給与支給月に間に合わず、翌月以降に遡って支給することがある。この際、本来の支給月を起算月とする月額変更届が漏れていた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	単身赴任手当	A手当	B手当	C手当	時間外手当	精算支給	厚年保険料	健康保険料
R5.7.20	19	1	271,171	220,000	0	4,060	20,000	15,000	12,111	0		
R5.8.18	22	0	310,096	220,000	0	4,060	20,000	15,000	51,036			
R5.9.20	20	0	320,308	220,000	0	4,060	20,000	15,000	61,248			
R5.10.20	20	0	343,556	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	54,496	20,000	25,620	16,548
R5.11.20	19	1	301,064	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	32,004	0	25,620	16,548
R5.12.20	22	0	338,571	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	69,511	0	25,620	16,548

本来8月9月支給分であった単身赴任手当の遡及支払

事例5 手当のさかのぼり支給

【正しい取扱い】

従業員の申請の遅れや給与事務のミスなどにより、本来支給すべき月に手当を支給できず、翌月以降に遡って支給した場合は、実際の支給月ではなく、本来支給月の報酬に算入します。その上で、本来支給月の初月を起算月として、月額変更の届出要否を判断します。



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円
R6. 1 月額変更 320千円



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 280千円
R5.11 月額変更 320千円

【本事例の原因と改善ポイント】

- 申請や事務の遅れやミスなどにより遡って支給する手当は、本来支給月に支給したものとして、計算し直すという認識が不足していたことが主な原因でした。
- 事実発生日に遡って支給する手当がある場合は、本来支給月に算入して月額変更届や算定基礎届の訂正が必要となることを想定し、遡及支払額の内訳を管理しましょう。

事例6 同一月に複数の手当が変動

【事例の概要】

F社では、一般従業員から管理職に身分変更すると、基本給の増額と併せて「管理職手当」が支給される。この際、それまで支給されていた「時間外手当」は同時に廃止される。以後3か月間の平均報酬月額が2等級以上上がったものの、固定的手当は増額しているため、随時改定の対象でないと誤認し、月額変更届が漏れていた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	C手当	管理職手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.4.20	19	1	468,196	330,000	4,060	20,000	10,000	0	104,136	43,005	23,500
R5.5.19	20	0	462,516	330,000	4,060	20,000	10,000	0	98,456	43,005	23,500
R5.6.20	22	0	437,181	330,000	4,060	20,000	10,000	0	73,121	43,005	23,500
R5.7.20	20	0	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,500
R5.8.18	21	1	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,500
R5.9.20	20	0	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,500

事例6 同一月に複数の手当が変動

【正しい取扱い】

固定的手当の増額（新設）と変動的手当の廃止が同時に発生した場合は、手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できないため、3か月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となります。



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 470千円

以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷

R5. 9 算定 470千円

R5.10 月額変更 410千円

【本事例の原因と改善ポイント】

- 要因となる手当額の増減と3か月の平均報酬月額の増減の関連が不明確な場合、増額・減額いずれも届出の対象となることの認識が不足していたことが主な原因でした。
- 固定的手当の増額の際は、変動的手当の廃止が同時に生じていないか、または固定的手当の減額の際に変動的手当の新設が同時に生じていないか確認しましょう。

事例7 固定的賃金の日割り支給

【事例の概要】

G社では、住居を賃借する従業員に「住宅手当」を支給する。この手当は給与計算期間の途中で異動した場合には、異動後の日数に応じて日割り支給されるため、初回支給分が通常受ける1か月分の手当の満額でない場合がある。この際、初回支給分が満額であるかどうかにかかわらず、支給開始月を起算とした月額変更届を提出していた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	勤務地	総支給	通勤手当	基本給	住宅手当	A手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R5.12.25	20	0	静岡	R5.12.10付異動 (給与は末日)	0	250,000	0	10,000	53,700	25,620	14,000
R6.1.25	19	1	東京	343,410	1,710	250,000	28,000	10,000	53,700	25,620	14,000
R6.2.26	19	0	東京	347,439	0	250,000	40,000	10,000	47,439	25,620	14,000
R6.3.25	18	1	東京	346,804	0	250,000	40,000	10,000	46,804	25,620	14,000
R6.4.25	20	0	東京	343,939	0	250,000	40,000	10,000	43,939	25,620	13,972

事例7 固定的賃金の日割り支給

【正しい取扱い】

給与計算期間の途中で随時改定の要因があり、日割り支給された月は、固定的賃金の変動を満額反映していないため、随時改定の起算月としません。手当の新設後、給与計算期間が1か月確保された最初の月を起算月とし、以後3か月の実績をもって届出要否を判断します。

 標準報酬月額の変遷
R5. 9 算定 280千円
R6. 4 月額変更 340千円

 標準報酬月額の変遷
R5. 9 算定 280千円
R6. 5 月額変更 340千円

【本事例の原因と改善ポイント】

- 給与計算期間が1か月確保された月を随時改定の起算月とするという認識が不足していたこと、またシステム上、支給開始時が満額か否か判別できないことが主な原因でした。
- システム上「固定的賃金」と設定している手当が日割額になる可能性がある場合は支給開始時に再確認が必要です。

事例 8 現物給与の算入もれ

【事例の概要】

※H社は東京を本社とする適用事業所であるものとする

H社(※)では、希望した従業員に対し事業所が借り上げたアパートの居室を貸与している。アパートの使用料は事業所の社宅規程により定められており、毎月の給与から控除する。居室の現物給与としての価額が、本人からの控除額を上回っているものの、その報酬額を含めずに算定基礎届を提出していた事例。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	勤務地	総支給額	通勤手当	基本給	職務手当	時間外手当	厚年保険	健康保険	社宅使用料
R6.3.15	19	0	横浜支店	254,909			5,500	13,459	25,620	13,972	5,000
R6.4.15	19	1	横浜支店	270,440			5,500	28,990	25,620	13,972	5,000
R6.5.15	20	1	横浜支店	291,340	5,950	230,000	5,500	49,890	25,620	13,972	5,000
R6.6.14	21	0	横浜支店	281,030	5,950	230,000	5,500	39,580	25,620	13,972	5,000

算定基礎届は総支給額で届出されている

給与から控除

事例 8 現物給与の算入もれ

【正しい取扱い】

金銭以外で支払われるもの（住宅の貸与、食事の提供など）は「現物給与」として報酬に含めます。住宅と食事は厚生労働大臣が定める価額により通貨に換算します。この際、本社と支店等が合わせて1つの適用事業所となっている場合は、それぞれの勤務地の価額で計算します。

 標準報酬月額
R6. 9 算定 280千円

 標準報酬月額
R6. 9 算定 300千円
20,800(現物給与額※)と金銭による報酬額の合計で決定
※2,150 (神奈川の価額)×12畳(居住用)−5,000(本人負担額)

【本事例の原因と改善ポイント】

- 住宅の現物給与額としての換算方法の認識が不足していたこと、また本人から一定額を控除していれば現物給与にあたらなないと誤認していたことが主な原因でした。
- 住宅の価額を正しく計算するため、居住用の室を対象とした畳数を把握し、特に本社と支店等が合わせて1つの適用事業所である場合は、勤務地の価額に注意しましょう。

【参考】公的年金の普及・啓発動画

公的年金制度の普及・啓発を図るため、厚生労働省や日本年金機構では様々な動画を作成しています。その一部をご紹介します。

知っておきたい年金のはなし

知っておきたい年金のはなし（冊子）の内容をわかりやすく解説した動画です。



（冊子）



【約24分】

【外国語版6言語（それぞれ15分前後）】

英語、中国語、韓国語
ポルトガル語、ベトナム語、タガログ語

国民年金ってホントに必要なの！講座

公的年金制度を「桃太郎」に例えながら、国民年金の仕組みや役割、大切さをわかりやすく解説するアニメーション動画です。

学生の方から大人の方まで、幅広い世代の方にご覧いただける内容です。



QuizKnockによる年金クイズ動画

厚生労働省とQuizKnockで年金について学べる動画を作成しました。年金の種類、物価の変動に関する問題等、年金についてクイズ方式で楽しく学ぶことができます。



【第1弾（約15分）】 【第2弾（約18分）】 【第3弾（約24分）】 【第4弾（約24分）】

ここでご紹介した動画は、機構HPに掲載しています。
右の二次元コードまたは以下のURLからご覧ください。
「年金について学ぼう」

<https://www.nenkin.go.jp/service/learn/index.html>



【参考】公的年金はみんなの強い味方・日本年金機構公式SNSのご案内

公的年金はみんなの強い味方

公的年金制度のメリットや国民年金保険料の納付方法および免除・猶予制度について説明した全3話のアニメーション動画です。主人公ショウ君と家族の会話を通じて、公的年金制度を気軽に知ることができますので、ぜひご覧ください。

以下の二次元コードまたはURLからご覧ください。

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/koutekinenkin.html>



「公的年金はみんなの強い味方」特設案内ページ

【第1話 老後の暮らしに安心を】



【（約5分）】

【第2話 若い皆さんのもしもの時に安心を】



【（約5分）】

【第3話 初めての国民年金】



【（約6分）】



日本年金機構公式SNSのご案内

日本年金機構では、X（旧Twitter）及びFacebookを活用して、公的年金に関する制度周知、各種手続き、お送りする通知書の情報など、お客様のお役に立つ様々な情報を発信しています。ぜひフォローしてご活用ください！



日本年金機構公式X（旧Twitter）
（@Nenkin_Kikou）

年金制度全般に
関する発信



https://x.com/Nenkin_kikou



日本年金機構公式Facebookページ

年金制度全般に
関する発信



<https://www.facebook.com/profile.php?id=61575964302278>

英語・やさしい
日本語での発信



<https://www.facebook.com/profile.php?id=61576205463510>

【参考】公的年金シミュレーターについて

厚生労働省では、働き方・暮らし方の変化に応じて、将来受給可能な年金額を簡単に試算できるツール「公的年金シミュレーター」を提供しています。ねんきんネットを利用できない20歳未満の方でも利用することができますので、ぜひご利用ください。

簡単にスムーズな操作性

ID・パスワードの取得不要

「ねんきん定期便」の二次元コードを読み込むことで、過去の加入記録の入力が不要で手軽に試算できる



グラフを表示しながら試算できる

デザイン性が高く操作性の良い試算画面

スライダーを動かすことで、年金額の変化が一目で確認できる



働き方・暮らし方に応じたシミュレーション

これからの働き方・暮らし方の変化

- ・就職、転職したとき
- ・配偶者の被扶養者となったとき
- ・退職した後、年金を受給しながら働くとき

にあわせて様々なシミュレーションができる



その他

個人情報は記録されず、画面を閉じると、データは消去されるため、安心して利用できる

税・社会保険料額の試算機能を搭載済

税・社会保険料額試算の画面イメージ

年金受給開始時点の
税・社会保険料額の試算
(令和4年度の東京都港区の参考例)

項目	金額 (円/年)
所得税	1万円/年
介護保険料	8万円/年
国民健康保険料 (税)	9万円/年
住民税	2万円/年

合計 20万円/年
※税・社会保険料額の試算結果は、年金収入のみに基づいて算定した「概算」であり、実際とは異なります。
※社会保険料額は市町村で異なるため、加入先の市町村へお問い合わせください。

公的年金シミュレーターについては、こちらの二次元コードからアクセスください。 ⇒

(<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>)

試算ページ

