

届出にあたって「もれ」や「誤り」が多い事例

－ 事業所調査において見受けられた事例の注意喚起のお知らせ －

平成22年度に全国で実施した厚生年金保険及び健康保険の事業所調査において、数多く見受けられた届出に際する「もれ」や「誤り」の事例をお知らせします。

届出内容等に誤りがあると、事業所が納める保険料額が正しく計算されないだけでなく、被保険者が将来受け取る年金額も正しく計算されないこととなります。

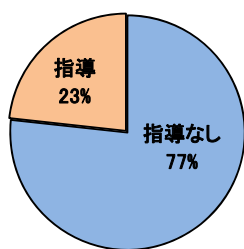
今後の事務手続きは、「もれ」や「誤り」の事例を参考にして、正しい届出を行われますようお願いいたします。

「平成22年度事業所調査」における指導状況等

事業所調査結果について、サンプル抽出（サンプル数 31 年金事務所、調査事業所数 6,033 件）をしたところ、約2割の適用事業所に対して「届出書の提出もれ」や「届出内容の誤り」に関する指導を行っていました。（図1）

また、指導した事例で、最も「もれ」や「誤り」が多かったのは“賞与支払届出もれ”で、その次は、“資格取得届関係（従業員採用時）”、“月額変更届出もれ”、“資格喪失届関係（従業員退職時）”となっています。（図2）

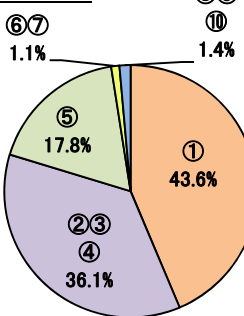
事業所調査の指導状況



(図1)

指導内容の内訳

指導内容



(図2)

① 賞与支払届出もれ	43.6%
【資格取得届関係】 (36.1%)	
② 資格取得届出もれ (資格延長含)	19.1%
③ 報酬月額訂正	14.0%
④ 資格取得年月日訂正	3.0%
⑤ 月額変更届出もれ	17.8%
【資格喪失届関係】 (1.1%)	
⑥ 資格喪失年月日訂正	0.54%
⑦ 資格喪失届出もれ	0.52%
【その他】 (1.4%)	
⑧ 住所変更届出もれ	0.5%
⑨ 被扶養者 (異動) 届出もれ	0.5%
⑩ 保険者証の未回収・返戻	0.4%

「もれ」や「誤り」の事例

1. 従業員等の採用時

【事例1】被保険者資格取得年月日が試用期間、見習期間が終了した日の翌日で届け出されている。

正しい手続き

試用期間や見習期間は、適用除外事由に該当しません。資格取得年月日は試用期間等も含めた当初の年月日となります。

例) 平成23年4月1日から平成23年4月30日まで試用期間で、
平成23年5月1日から正式採用の場合

→ 被保険者資格取得年月日は「平成23年4月1日」となります。

【 事 例 2 】 パートタイマー、臨時雇用(短期間雇用者)従業員が被保険者として届け出されていない。

正しい手続き

パート等の短時間勤務者の場合、勤務時間及び勤務日数がいずれも正社員のおおむね4分の3以上の人は資格取得の届出が必要です。

〔 ※ 「4分の3以上」の判断基準は、あくまでもひとつの目安であって就労形態等を考慮し、総合的に判断されます。 〕

例) 正社員の勤務時間が1日8時間、勤務日数が1ヵ月20日の事業所において、常用的に雇用されるパートタイマーの勤務時間が1日6時間以上、勤務日数が1ヵ月15日以上となる場合

→ 勤務時間・日数が正社員の4分の3以上となるため、資格取得の届出が必要となります。

アルバイト等の短期間雇用者の場合、雇用期間が継続して2カ月を超える人は最初の日から資格取得の届出が必要です。

【 事 例 3 】 資格取得届の報酬月額が基本給のみの額で届け出されている。

正しい手続き

資格取得時の報酬月額は、基本給の他に、通勤手当、役職手当、扶養手当、住宅手当、超過勤務手当等の諸手当など労務の対償となる全ての報酬を含みます。

例) 超過勤務手当(残業手当)が含まれていない

→ 超過勤務手当などは、見込み額を算出して、報酬に加算する必要があります。

例) 現物で支給されるものが含まれていない

→ 現物で支給される、食事(給食、食券)、住宅(社宅、寮)、通勤定期券、自社製品なども報酬に含まれます。

2. 従業員等の退職時

【 事 例 】 資格喪失年月日が退職年月日で届け出されている。

正しい手続き

退職又は死亡した日の翌日が資格喪失年月日となります。

例) 退職日が平成23年3月31日の場合

→ 資格喪失年月日は平成23年4月1日となります。

3. 算定基礎届の提出

【 事 例 】 報酬月額算定基礎届の報酬月額が正しく算定されていない。

正しい手続き

算定基礎届の報酬月額については、4月、5月、6月に実際に支払われた給与(支払基礎日数が17日以上の月が対象)を基に計算します。

例) 給与が月末締め翌月払いの事業所で、3月・4月・5月分の給与がそれぞれ4月・5月・6月に支払われ、支払基礎日数は3月が20日、4月が18日、5月が16日の場合

→ 4月(3月分)・5月(4月分)に支払われた2ヵ月分の給与で計算します。(6月(5月分)は、5月の支払基礎日数が17日以上ないため除きます。)

4. 給与等が昇(降)給した時

【 事 例 】 給与額(基本給、住宅手当、家族手当などの固定的賃金)が大きく変動したとき、被保険者報酬月額変更届が届け出されていない。

正しい手続き

報酬月額変更届は次の3つの条件の全てに該当する場合、届出が必要です。

- ア) 昇(降)給など固定的賃金に変動があった
- イ) 変動月以後3カ月の報酬の平均月額が従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた
- ウ) 変動月以後3カ月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上であった

〈固定的賃金の変動の例〉

- (1) 昇給(ベースアップ)、降給(ベースダウン)
- (2) 給与体系の変更(日給から月給への変更など)
- (3) 日給や時間給の基礎単価の変更(日当、単価)
- (4) 請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更
- (5) 家族手当、住宅手当、役付手当など固定的な手当が新たに支給されたり、支給額が変わったとき

5. 賞与等が支払われた時

【事 例】 賞与等が支払われたときに賞与支払届が届け出されていない。

正しい手続き

賞与等が支払われたときには、被保険者賞与支払届総括表及び被保険者賞与支払届の届出が必要です。

なお、賞与の支払いがなかった場合には、被保険者賞与支払届総括表に「不支給」の旨の表示を行いつけ出してください。

〔※ 賞与等とは、賞与の名称を問わず、被保険者が労働の対償として受けるもののうち、年間の支給回数が3回以下のものをいいます。〕

〈対象となるものの例〉

賞与(役員賞与も含む)、ボーナス、期末手当、年末手当、夏(冬)季手当、越年手当、勤勉手当、繁忙手当、年末一時金などの賞与性のもの(年3回以下の支給の場合)その他、定期的でなくとも一時的に支給されるもの。現物でうけるものも含まれます。

〈対象とならないものの例〉

年4回以上支給されている賞与(標準報酬月額の対象となる)、結婚祝金等

6. 保険料の控除

【事 例】 厚生年金保険料等の保険料が給与から正しく控除されていない。

正しい手続き

厚生年金保険料及び健康保険料等については、各届出があった場合や保険料率の変動があった場合は、再度計算をして正しく控除してください。

〈定時決定〉

算定基礎届(項番3「算定基礎届の提出」を参照)をもとに決定される標準報酬月額は、その年の9月分保険料から適用されますので、実際の保険料控除は10月に支払われる給与からとなります。

〈随時改定〉

報酬月額変更届(項番4「給与が昇(降)給した時」を参照)をもとに改定される標準報酬月額は、固定的賃金の変動した月から4ヵ月目から適用されますので、実際の保険料控除は5ヵ月目の給与から控除となります。

例えば、4月に昇給した場合、7月分保険料から改定され、8月に支払われる給与から改定後の等級で保険料を控除することになります。