１　厚生年金特例法施行規則に規定する場合

（1）　厚生年金特例法施行規則第１条（厚生年金特例法第１条第2項に規定する厚生労働省令で定める場合）

　厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律（以下「法」という。）第1条第2項に規定する厚生労働省令で定める場合は、訂正請求（厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 28 条の3第1項に規定する訂正請求をいう。）に係る期間（第 22 条において「請求期間」という。）について、次の各号のいずれかに該当し、かつ、同法第 27 条に規定する事業主（以下この条において単に「事業主」という。）が、被保険者に係る同法第 82 条第2項の保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合とする。

１　事業主が厚生年金保険法第 84 条第2項の規定により当該被保険者の負担すべき標準賞与額に係る保険料に相当する額を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

２　次のイからハまでに掲げる場合のいずれにも該当する場合

イ　次の(1)又は(2)に掲げる場合

（1）　当該被保険者が、対象事業所（当該被保険者を使用していた事業主の適用事業所をいう。以下この号において同じ。）から特定事業所（当該被保険者を使用していた事業主と密接な関係にある事業主の適用事業所をいう。以下この号において同じ。）に異動させられた場合であって、かつ、当該対象事業所に係る被保険者の資格を喪失した月の前月から当該特定事業所に係る被保険者の資格を取得した月までの期間の月数が一月である場合

（2）　当該被保険者が、特定事業所から対象事業所に異動させられた場合であって、かつ、当該特定事業所に係る被保険者の資格を喪失した月の前月から当該対象事業所に係る被保険者の資格を取得した月までの期間の月数が一月である場合

ロ　次の(1)又は(2)に掲げる場合

（1）　当該被保険者を使用していた事業主が対象事業所において当該被保険者を使用していた事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

（2）　当該被保険者を使用していた事業主が対象事業所において当該被保険者を使用していたことを認めている場合

ハ　当該被保険者を使用していた事業主が、厚生年金保険法第 84 条第1項又は第2項の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除したことを認めており、かつ、法第2条第1項の規定により特例納付保険料（同条第2項に規定する特例納付保険料をいう。以下同じ。）を納付する意思を表示している場合

３　事業主が当該被保険者を使用していた事実及び当該事業主が厚生年金保険法第 84 条第1項の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

（2） 厚生年金特例法施行規則第 22 条（厚生年金特例法附則第3条第2項に規定する厚生年金特例法第1条第2項の厚生労働省令で定める場合に相当する場合として厚生労働省令で定める場合）

> 法附則第3条第2項に規定する法第1条第2項の厚生労働省令で定める場合に相当する場合として厚生労働省令で定める場合は、次に掲げる場合とする。
>
> 1 請求期間について、旧船員保険法第 10 条に規定する船舶所有者が旧船員保険法による船員保険の被保険者を使用していた事実及び当該船舶所有者が旧船員保険法第 62 条第1項の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合であって、かつ、当該被保険者に係る旧船員保険法第 61 条の保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合
>
> 2 請求期間について、農林漁業団体が旧農林共済組合（平成 13 年統合法附則第2条第1項第7号に規定する旧農林共済組合をいう。）の組合員を使用していた事実及び当該農林漁業団体が旧農林共済法第 56 条第2項の規定により当該組合員の負担すべき掛金に相当する金額を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合であって、かつ、当該組合員に係る同条第1項の掛金を納付する義務を履行したことが明らかでない場合

２ 要領

（1） 厚生年金特例法施行規則第1条第1号の不該当要件

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第１条第１号に規定する場合に該当するものではないこと。

ア 賞与の支払い及び保険料控除の事実確認を行う賃金台帳、源泉徴収簿及び申立人が所持する給与明細書等から賞与の支払年月日のうち、支払年月が特定できないもの

イ 複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの

ウ 資料が源泉徴収票しかない等、保険料控除額が特定できないもの

（2） 厚生年金特例法施行規則第1条第2号の不該当要件

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第1条第2号に規定する場合に該当するものではないこと。

ア 社会保険オンラインシステムにおいて適用事業所であることが確認できない場合で、昭和 63 年4月以降の申立期間については、法人登記簿の写しにより法人事業所であったことが確認できない場合及び昭和 63 年3月以前の申立期間に係る事案（ただし、同僚事案における昭和 63 年3月以前の申立ての場合であって、基礎事案の被保険者記録が訂正されていることが確認できる場合を除く。）であるもの

イ 保険料控除を行っていないことが確認できる資料があるもの

ウ 保険料控除されていたことが確認できる資料がある場合であって、次の（ア）又は（イ）のいずれかの要件に該当するもの

（ア） 資料により確認できた保険料控除額に対応する標準報酬月額等級が存在しないもの

（イ） 複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの

（3） 厚生年金特例法施行規則第1条第3号及び第 22 条の不該当要件

次のア又はイのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第1条第3号及び

第 22 条に規定する場合に該当するものではないこと。

ア　資料により確認できた保険料控除額に対応する標準報酬月額等級が存在しないもの

イ　複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの

（4）厚生年金特例法第1条第2項ただし書に該当する要件

申立人が当該法人の役員（事業主を含む。）であったこと、又は事業主から必要な届出をしていないことや保険料を納付していない等の説明を受け、申立人がそれに同意していたこと（申立人が社会保険事務を自ら担当し関与していた場合を含む。）が確認できる場合は、厚生年金特例法第1条第2項ただし書きに該当するものとして、年金事務所段階における記録訂正の対象外であること。

（5）年金事務所段階における訂正処理対象外要件

2の（4）に定めるもののほか、次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、年金事務所段階における記録訂正の対象外であること。

ア　制度上、厚生年金保険被保険者となり得ないことが確認できる場合

ただし、申立期間当時の事業主が保険料控除を行っていたことが確認されれば、被保険者となり得る勤務実態があったことは一応推認されることから、被保険者資格喪失月の保険料控除である場合等の厚生年金保険被保険者ではなかったことが確認される場合を除き、制度上被保険者であったものとして取り扱うこと

イ　既に厚生労働大臣又は総務大臣から年金記録の全部又は一部の訂正をしない旨の決定又は意見が出されている事案についての申立てである場合

ウ　保険料徴収権の時効消滅後の期間に係る申立てであるが、過去に同様の訂正請求（同一事業所の同一時期）があり、かつ、厚生年金保険法に基づき訂正決定された事案であることが判明した場合等、当該事案が厚生年金保険法に基づき訂正決定される可能性がうかがえる場合

（6）留意事項

ア　次の（ア）又は（イ）の事項については、厚生年金特例法施行規則第1条又は第 22 条に規定する場合の要件に該当するかの確認をする上で必要となるので、これに留意すること。

（ア）　申立人が当該法人の役員（事業主を含む。）であったこと等の確認については、申立人が当該事業所における厚生年金保険被保険者の資格喪失年月日の前日まで雇用保険の被保険者であったことが確認できる場合は、「申立人が当該法人の役員（事業主を含む。）であった場合」に該当しないことが確認できたものとすること

（イ）　保険料控除されていた事実の確認については、提出された給与明細書又は賃金台帳等に基づき行うが、提出された資料がどの月分の保険料に該当するかの判断は、事業主に対して、給与の〆日及び支払日、当月控除、翌月控除の別を確認する必要があるが、次のⅰからⅲまでのいずれかに該当する場合は、事業主への確認は不要であること

ⅰ　「資格喪失年月日相違」の事案であって、退職月の翌月に支払われた給与明細書により翌月控除が確認できる場合

ⅱ　「資格取得年月日相違」の事案であって、入社当時に給与が支払われ、当月控除が確認できる場合

ⅲ　「被保険者期間の中抜け」の事案であって、当月及び翌月において保険料控除が確認できる場合

イ　賞与事案に係る標準賞与額の認定は、1回の支給（同月に2回以上支給されていたときは、その合計。）につき 150 万円を上限として、次の（ア）又は（イ）のいずれかに基づき行うこと

（ア）　保険料控除額に見合う標準賞与額が、賞与支給額に見合う標準賞与額より低い場合は、保険料控除額に見合う標準賞与額とすること

（イ）　保険料控除額に見合う標準賞与額が、賞与支給額に見合う標準賞与額より高い場合は、賞与

支給額に見合う標準賞与額とすること

ウ　同一企業等内の転勤事案に係る標準報酬月額の認定は、次の（ア）から（ウ）までのいずれかに基づき行うこと

なお、保険料控除されていたことが確認できる資料がある場合は、それらの資料に基づき認定すること

（ア）勤務実態が、新事業所で確認できた場合（下記（ウ）に該当する場合を除く。）は、社会保険オンラインシステムにおける、申立期間の後の新事業所に係る最初の標準報酬月額とすること

（イ）勤務実態が、旧事業所で確認できた場合（下記（ウ）に該当する場合を除く。）は、社会保険オンラインシステムにおける、申立期間の前の旧事業所に係る最後の標準報酬月額とすること

（ウ）勤務実態が、申立期間の途中の日を境に新旧それぞれの事業所で確認できた場合は、人事記録又は異動辞令等の資料により異動日（新事業所において勤務を開始した日をいう。以下同じ。）を確認し、次のⅰ又はⅱのいずれかに基づき認定すること

ⅰ　異動日前の期間は、社会保険オンラインシステムにおける、申立期間の前の旧事業所に係る最後の標準報酬月額とすること

ⅱ　異動日以後の期間は、社会保険オンラインシステムにおける、申立期間の後の新事業所に係る最初の標準報酬月額とすること

エ　上記のイ又はウ以外の事案に係る標準報酬月額の認定は、次の（ア）又は（イ）のいずれかに基づき行うこと（法令の範囲内の額に限る。）

（ア）保険料控除額に見合う標準報酬月額が、給与支給額に見合う標準報酬月額より低い場合は、保険料控除額に見合う標準報酬月額とすること

（イ）保険料控除額に見合う標準報酬月額が、給与支給額に見合う標準報酬月額より高い場合は、給与支給額に見合う標準報酬月額とすること

オ　事業主の納付義務履行の有無の確認については、下記「表３」に基づき行うこと。

「表３」

下記のいずれかに該当するものは、「納付義務履行なし」とし、それ以外のものは「納付義務履行は不明」と判断する。	◎年金事務所で判断する場合の確認方法 （下記のいずれかに該当するものは「納付義務の履行がないもの」とし、それ以外のものは「納付義務の履行は不明」と判断する。）	対象事案に該当事例が存在するか		
		転勤	資料で確認	
			賞与	その他
（１） 次の①又は②により、事業主が厚生年金の記録どおりの届出を行ったことが認められる場合				
①　事業主が届出の誤り又は保険料納付義務の未履行を認めている場合	事業主に聞いて確認する。	○	○	○
②　事業主が保管している届出書等から事業主の届出誤りであることが明らかな場合（注：事業主は誤りを認めていないことが前提）	事業主又は年金事務所が保管している下記のいずれかの資料に、厚生年金の記録と同一の内容が記載されているかどうかを確認する。 ・　資格の取得又は喪失確認通			

	知書 ・ 標準報酬の決定又は改定通知書 ・ 標準賞与額の決定通知書 ・ 資格取得届（又は写）・資格喪失届（又は写） ・ 報酬月額算定基礎届（又は写） ・ 報酬月額変更届（又は写） ・ 賞与支払届（又は写） ⇒　同一の内容が記載されている場合は、「事業主の届出誤りであることが明らかである」ことから履行していないと判断する。	○	○	○
（2） 適用事業所ではない期間の事案の場合 ・ 事業主が適用事業所となる届出をしていない ・ 事業主が全喪の届出を行った（不適正遡及訂正の場合を除く。）	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒ 「事業主が届出を行わなかった」もしくは「事業主が全喪日を誤って届け出た」ことから履行していないと判断する。	○	／	○
（3） 厚生年金の記録上の標準報酬月額が長期（訂正する期間に算定基礎届や月額変更届の機会が複数含まれる。）にわたり報酬の実態と相違しており、事業主が誤った報酬額を届け出たと認められる場合【標準報酬相違事案】	申立期間中に、算定基礎届又は月額変更届の提出機会が、種類を問わず2回以上あるかどうかを、年金事務所で確認する。 ⇒　2回以上ある場合は、「事業主が誤った報酬月額を届け出た」ことから履行していないと判断する。	／	／	○
（4） 全部記録なしの事案の場合 【ある事業所に在職中の期間全てについて厚生年金の記録が空白になっている】	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒ 「事業主が資格取得又は喪失の届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。	○	／	○
（5） 中抜け事案の場合（注：転勤事案を含まない） 【ある事業所に在職中の途中の期間について厚生年金の記録が空白になっている】	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒　年金事務所が事業主からの届出なしに2度の処理を行うとは考え難く、「事業主が資格喪失及び取得を（誤って）届け出た」ことから履行してい	／	／	○

	ないと判断する。			
（6） 転勤、資格取得日又は資格喪失日相違の事案で、かつ、次の①から④までのいずれかに該当する場合	※ 以下は、事業主が誤りを認めていない場合に判断対象となる。			
① 雇用保険、厚生年金基金等関連制度の加入記録が厚生年金の記録と一致していることから、事業主が年金事務所等と関係機関（公共職業安定所、厚生年金基金等）の双方に誤った届出を行ったと認められる場合	雇用保険、厚生年金基金及び健康保険組合の記録を確認し、厚生年金の記録の内容と一致しているかどうかを確認する。 ⇒ いずれも一致する場合は、「双方に誤った届出を行った」ことから履行していないと判断する。	○		○
② 厚生年金の記録上の資格得喪日が事業主しか知り得ない人事上の特定の日であることが確認でき、事業主が当該日を届け出たと認められる場合	厚生年金の記録上の資格得喪日が、事業所の人事記録上に記載のある日付で、資格得喪日以外の人事上の特定の日（例：異動内示日、転勤準備命令日、異動後の係配属日　等）と一致するかどうかを確認する。 ⇒ 一致する日付がある場合は、「事業主が当該日を（誤って）届け出た」ことから履行していないと判断する。	○		○
③ 月初日の転勤又は月末日の離職であるにもかかわらず、資格喪失日が月末日となっており、事業主が当該月末日を資格喪失日として届け出たと認められる場合	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒ 「事業主が離職日と資格喪失日を混同し、誤って届け出た」ことから履行していないと判断する。	○		○
④ 申立期間中、事業主が得喪届及び定時決定等を複数回にわたり年金事務所等に提出する機会があった場合	申立期間中に、資格取得、定時決定又は資格喪失の提出機会が、種類を問わず2回以上あるかどうかを、年金事務所で確認する。 ⇒ 2回以上ある場合は、「事業主が届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。	○		○

※ 同僚事案の場合
特段の事情がない限り、基礎事案における事業主の保険料納付履行の有無の判断と同一とする。