年金制度説明会

日本年金機構
Japan Pension Service

説明会のテーマは３つ

１．被保険者の加入基準

２．被扶養者の認定基準

３．標準報酬月額

１．被保険者の加入基準

適用事業所と被保険者

●適用事業所

　健康保険（協会けんぽ）及び厚生年金保険では、会社（事業所）単位で適用事業所となり、法人事業所（事業主のみの場合を含む）と常時5人以上の従業員がいる個人事業所は制度に加入します。

●被保険者

　適用事業所に常時使用される人は、国籍や性別、賃金の額等に関係なく、すべて被保険者となります。（原則として、70歳以上の人は健康保険のみの加入となります。）

【加入要件】

お勤め先が次の①または②の事業所に該当し、そこで常時使用される方は、厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

適用事業所

①法人事業所

（従業員数に関わらず全て）

※株式会社、有限会社 など

②個人事業所

（常時従業員が５人以上の場合）

※一部の業種（飲食業、理容業など）は除きます。

労働・労務

報酬・賃金

常時使用される方＝被保険者

役員　法人の代表者　正社員

パート　アルバイト

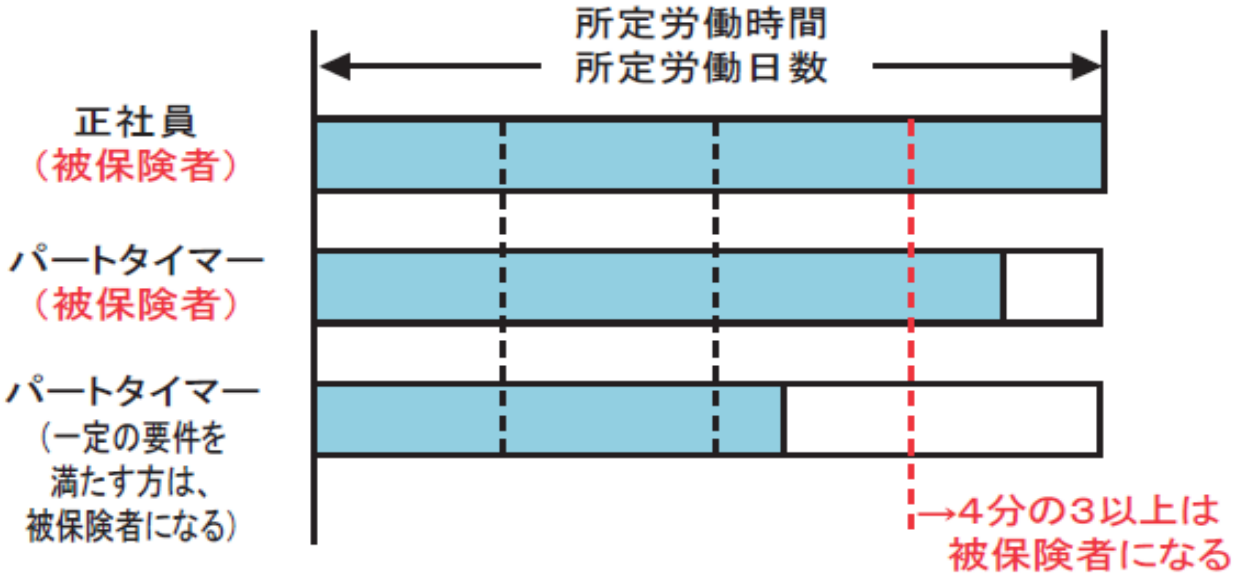
外国人

試用期間中の人

国籍、年齢、身分、報酬額などは問いません

●厚生年金保険・健康保険の加入要件

正社員や法人の代表者、役員等は被保険者になります。
パートタイマー・アルバイト等でも、１週間の所定労働時間および１か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の４分の３以上である方は、被保険者になります。
また、正社員の４分の３未満であっても、週の所定労働時間が２０時間以上など一定の要件を満たす方は、被保険者になります。



●演習問題１

次のパートタイマーの方は、被保険者となるでしょうか。

株式会社○△工業　正社員の１週間の所定労働時間
８時間×５日勤務＝４０時間　（※所定労働日数２０日/月）

パートタイマーＡさん　　労働日数は正社員と同じ２０日/月
１週間の所定労働時間　：　６時間×５日勤務＝３０時間
→被保険者となります

パートタイマーＢさん　　労働日数は正社員と同じ２０日/月
１週間の所定労働時間　：　５時間×５日勤務＝２５時間
→被保険者となりません

パートタイマーＣさん　　労働日数は１２日/月
１週間の所定労働時間　：　８時間×３日勤務＝２４時間
→被保険者となりません

●4分の3未満でも被保険者となる場合

正社員の所定労働時間および所定労働日数の4分の3未満であっても、下記の5要件を全て満たす方は、被保険者になります。

１．週の所定労働時間が２０時間以上であること

２．雇用期間が2ヶ月以上見込まれること

３．賃金の月額が８，８万円以上であること

４．学生でないこと

５．特定適用事業所に勤めていること

※特定適用事業所とは被保険者が常時１００人を超える企業です。
　なお、法律改正により企業規模の要件が以下のとおり変更されます。
　　〇令和６年１０月から～　常時　５０人を超える企業

●試用期間中の従業員

　入社後、従業員としての適格性をみるため、就業規則で一定期間の試用期間を定めている事業所があります。

　この期間は、健康保険法、厚生年金保険法で規定している「臨時の雇用期間」には、該当しないため、たとえこの期間が1か月でも被保険者の要件を満たしている場合は、加入手続きを行わなければなりません。

２．被扶養者の認定基準

（被扶養者の認定基準）

（１）被扶養者の範囲（親族関係と同居条件）

（２）収入条件

（３）国内居住要件

●被扶養者の範囲（親族関係と同居条件）

①被保険者と同居していることが条件でない人（次図○で表示）

・配偶者（内縁を含む）・子・孫および兄弟姉妹・父母・祖父母など直系尊属

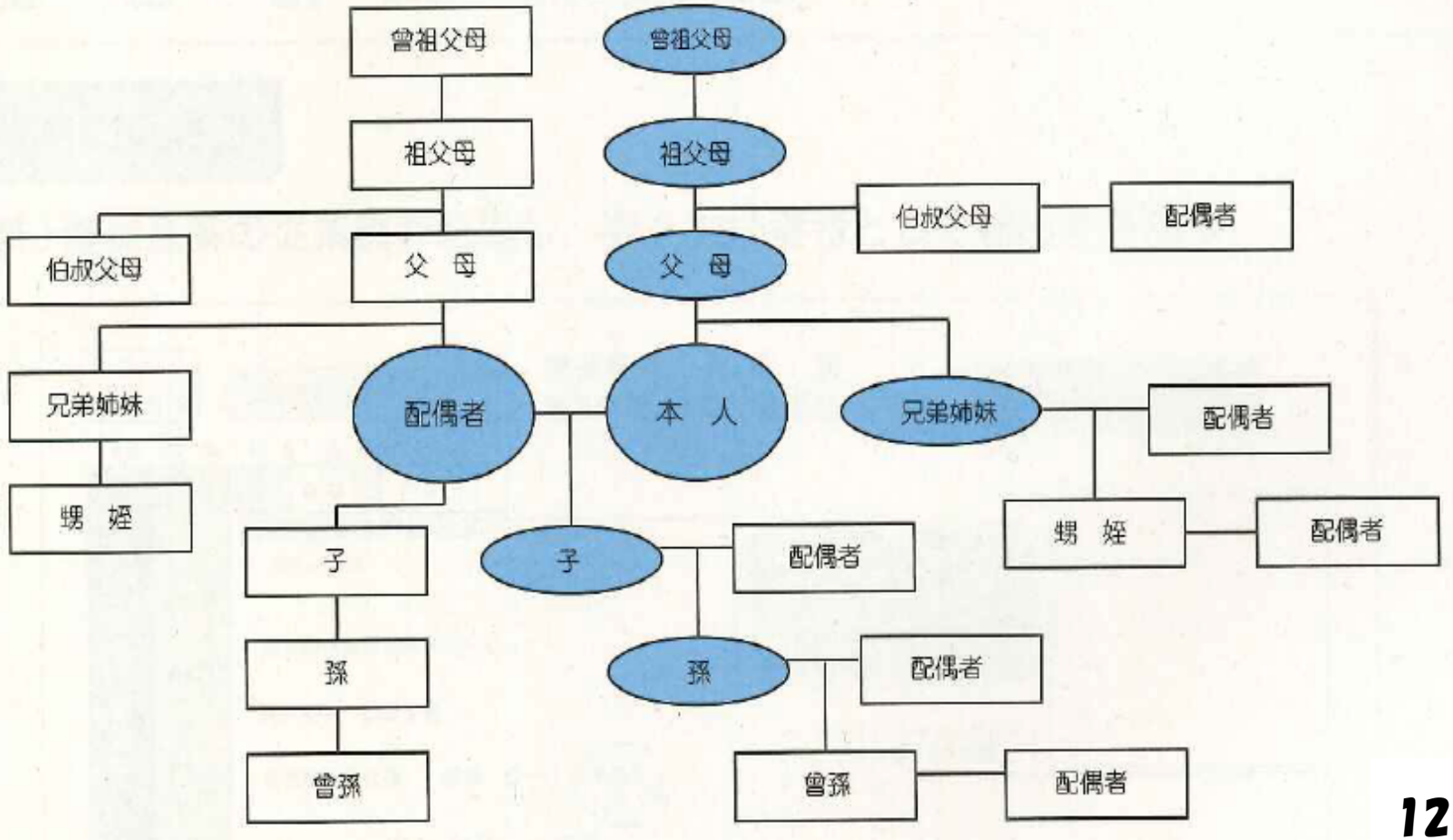
②被保険者と同居していることが条件の人（次図で□で表示）

・伯叔父母、甥姪などとその配偶者、曾孫、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の父母など①以外の３親等内の親族

・内縁関係の配偶者の父母及び子（その配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む）

※内縁・・届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあること。

3親等内の親族図


曾祖父母
曾祖父母
祖父母
祖父母
伯叔父母
配偶者
伯叔父母
父　母
父　母
兄弟姉妹
配偶者
本　人
兄弟姉妹
配偶者
甥　姪
甥　姪
配偶者
子
子
配偶者
孫
孫
配偶者
曾孫
曾孫
配偶者

●収入条件（収入があっても被扶養者になれますか）

収入がある場合は、次の基準をもとに判断することになります

① 年間収入が１３０万円未満であること

認定対象者の年間収入が１３０万円未満で、かつ被保険者の年間収入の半分未満であれば、原則として被扶養者になれます。また、認定対象者の年間収入が被保険者の半分以上であっても、１３０万円未満である場合は、被保険者の収入によって生計を維持していると認められれば、被扶養者になることができます。

② 別居の場合は仕送額で判断

認定対象者が被保険者と別居している場合には、年間収入が１３０万円未満で、かつ被保険者からの仕送り額より少ないときに被扶養者になることができます。

③ ６０歳以上は１８０万円未満

認定対象者が６０歳以上、または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合には、年間収入の認定基準が「１８０万円未満」となります。

演習問題2

**　株式会社○△工業の被保険者Ｄさんの妻は、今月末で退職することとなりました。**
**　Ｄさんの妻は、退職後に雇用保険から失業給付を受給しますが、被扶養者になれるでしょうか？**

→失業給付金は、収入となるため、年間収入が130万以上とみなされる場合は、被扶養者になれません。

○年間130万円とみなされる場合

130万円÷360日＝3,611.11円（1年を360日で計算）

失業給付金の日額が3,612円以上の場合、失業給付金を受給している期間については、年間収入130万円を超える期間とみなします。

【被扶養者になれる期間】

①失業給付金の日額が、3,612円以上の場合

失業給付の受給	勤務期間	待機期間	受給期間	受給終了後
被扶養者の認定		可	否	可
国民年金の加入	第２号被保険者	第３号被保険者	第１号被保険者	第３号被保険者

▲離職

②失業給付金の日額が、3,611円以下の場合

失業給付の受給	勤務期間	待機期間	受給期間	受給終了後
被扶養者の認定		可	可	可
国民年金の加入	第２号被保険者	第３号被保険者	第３号被保険者	第３号被保険者

▲離職

●国内居住要件

令和２年４月１日から、被扶養者となるための要件に、<u>国内居住要件</u>が追加されました。

※国内居住要件とは・・・
　日本国内に住所を有していること（住民票があること）

ただし、以下の例に該当する場合は、国内居住要件の例外として被扶養者となることができます。

①外国において留学する学生
②外国に赴任する被保険者に同行する者
③観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者
④被保険者が海外に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者であって、②に掲げる者と同等と認められる者
⑤その他（①～④以外で、渡航目的その他の事業を考慮し、日本国内に生活の基礎があると認められるもの）
　例：現地採用された被保険者の現地の家族（配偶者、子）

３．標準報酬月額

（標準報酬月額の決定）

①標準報酬月額とは

②定時決定（算定基礎届）

③随時改定（月額変更届）

●標準報酬月額とは

厚生年金保険では、被保険者が受け取る給与（基本給のほか残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与）を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定した標準報酬月額を、保険料や年金額の計算に用います。

※現在の標準報酬月額は、1等級（8万8千円）から32等級（65万円）までの32等級に分かれています。

〇報酬

厚生年金保険で標準報酬月額の対象となる報酬は、基本給のほか、能率給、奨励給、役付手当、職階手当、特別勤務手当、勤務地手当、物価手当、日直手当、宿直手当、家族手当、休職手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、早出残業手当、継続支給する見舞金等、事業所から現金又は現物で支給されるものを指します。

なお、年4回以上支給される賞与についても標準報酬月額の対象となる報酬に含まれます。

●定時決定（算定基礎届）

　被保険者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、事業主は、7月1日現在で使用している全被保険者の3か月間（4～6月）の報酬月額を算定基礎届により届出し、この届出内容に基づき毎年1回、標準報酬月額を決定し直します。これを定時決定といいます。

決定し直された標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用されます。

●随時改定（月額変更届）

被保険者の報酬が、昇（降）給等の固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったときは、定時決定を待たずに標準報酬月額を改定します。これを随時改定といいます。
随時改定は、次の3つの条件を全て満たす場合に行います。

3つの条件

（1）昇給又は降給等により固定的賃金に変動があった。

（2）変動月からの3か月間に支給された報酬（残業手当等の非固定的賃金を含む）の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。

（3）3か月とも支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）以上である。

●固定的賃金とは？

随時改定の条件には、固定的賃金に変動があることが必要です。

　固定的賃金とは、支給額や支給率が決まっているものをいいますが、その変動には、次のような場合が考えられます。

（ア）昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）

（イ）給与体系の変更（日給から月給への変更等）

（ウ）日給や時間給の基礎単価（日当、単価）の変更

（エ）請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更

（オ）住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加、支給額の変更

●演習問題３

次のうち、随時改定が行われるのはどの事例でしょうか。

１．受注量の増大に伴い、従業員の残業が多くなり、残業手当が大幅に増加した。結果として、現在の標準報酬月額より2等級以上高くなった。

→随時改定は行われません。

２．4月支給の給与から基本給が1,000円昇給した。3月以前に比べると、4月以降は、たまたま残業手当が多かったため、残業手当を含めて計算すると、現在の標準報酬月額より2等級以上高くなった（昇給額はわずかだが、残業手当を含めると2等級以上高くなった）。

→随時改定に該当します。

３．4月支給の給与から基本給が3,000円昇給した。3月以前に比べると、4月以降は、たまたま残業手当が非常に少なかったため、残業手当を含めて計算すると、逆に、現在の標準報酬月額より2等級以上低くなった（昇給したが、逆に給与の総支給額が2等級以上低くなった）。

→随時改定は行われません。

●「昇給したが２等級以上低くなった」「降給したが２等級以上高くなった」

次の場合は、随時改定の対象とはなりませんので、届出は不要です。

（１）固定的賃金は上がったが、変動後引き続いた３か月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より下がり、２等級以上の差が生じた場合

（２）固定的賃金は下がったが、変動後引き続いた３か月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、２等級以上の差が生じた場合

↑…増額　↓…減額

報酬	固定的賃金	↑	↑	↓	↓	↑	↓
	非固定的賃金	↑	↓	↓	↑	↓	↑
３ヵ月の平均額（２等級以上の差）		↑	↑	↓	↓	↓	↑
月額変更届の必要		あり	あり	あり	あり	×	×

変動の原因である「固定的賃金」と変動の結果の「３ヵ月の平均額」の矢印が同じ向きのとき随時改定が必要です。逆の向きの場合は随時改定には該当しません。