年金制度説明会
【調査指摘・改善指導事例集】

日本年金機構
Japan Pension Service

【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

【賞与支払届】

事例９　報酬・賞与の区分（１）・・・・・・・・17
事例10　報酬・賞与の区分（２）・・・・・・・・19
事例11　報酬・賞与の区分（３）・・・・・・・・21

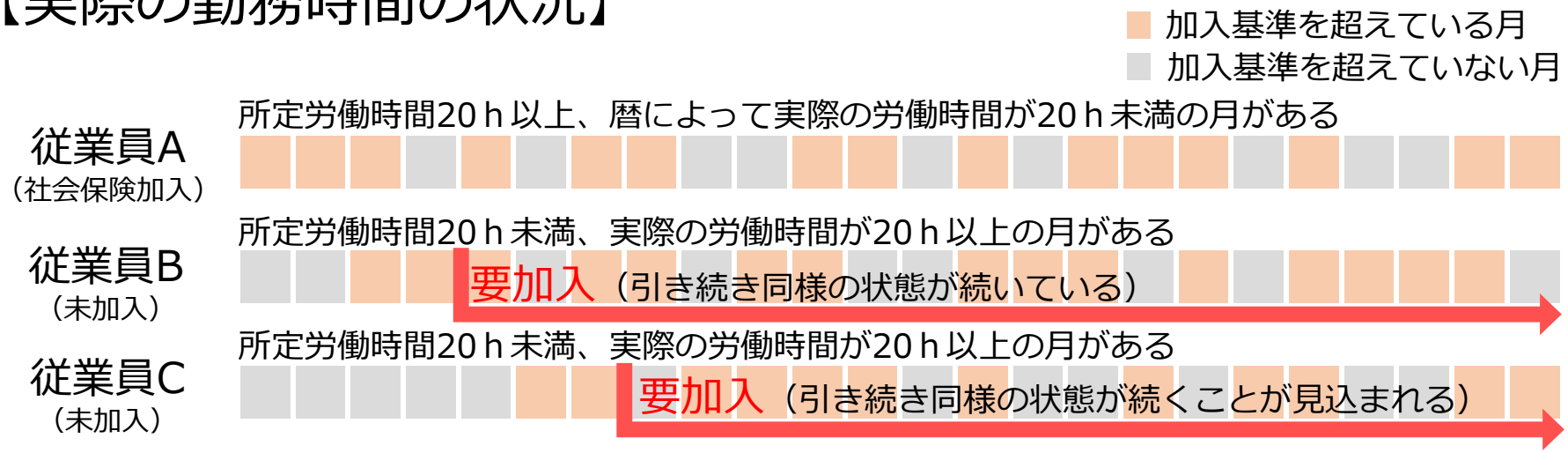
事例１　短時間労働者の適用

【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月目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
R7.4.18	19	0	214,000	200,000	4,000	10,000	**0**	**0**	0	0		0
R7.5.20	22	0	258,000	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	0	**22,000**	20,130	10,901
R7.6.20	20	0	240,652	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	4,652	0	20,130	10,901

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	厚年保	健康保
R6.8.19	R4.4.1	20	-	-	**320,000**	327,010	277,400	5,000	20,000	10,000	0			15,968
R6.9.20	R4.4.1	16	5	3	**320,000**	**357,856**	277,400	5,000	20,000	10,000	**18,600**	26,856	29,280	15,968
R6.10.21	R4.4.1	21	6	2	**320,000**	**352,272**	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	24,272	29,280	15,968
R6.11.20	R4.4.1	19	4	3	**320,000**	**349,016**	277,400	5,000	20,000	10,000	17,400	19,216	29,280	15,968
R6.12.20	R4.4.1	16	5	2	**320,000**	345,519	277,400	5,000	20,000	10,000	14,400	18,719	29,280	15,968
R7.1.20	R4.4.1	12	6	2	**320,000**	356,083	277,400	5,000	20,000	10,000	15,600	28,083	29,280	15,968

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。非固定的賃金を新設した月を起算月とし、以後3カ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
R6．9 算定　　320千円
以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷
R6．9 算定　　320千円
R6.12 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）	総支給額	通勤手当	基本	A手当	B手当	C手当	時間外手当	厚年保険料	健康保険料
R6.8.19	20	5	15	221,110			5,000	20,000	10,000	24,610	20,130	10,978
R6.9.20	18	5	**20**	243,656	1,800	160,000	5,000	20,000	10,000	46,856	20,130	10,978
R6.10.21	19	5	20	256,116	1,900	180,000	5,000	20,000	10,000	39,216	20,130	10,978
R6.11.20	22	5	20	271,472	2,200	180,000	5,000	20,000	10,000	54,272	20,130	10,978
R6.12.20	21	5	20	275,819	2,100	180,000	5,000	20,000	10,000	58,719	20,130	10,978

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カ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
R6．9 算定　　220千円
以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷
R6．9 算定　　220千円
R6.12 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
R6.7.19	19	1	271,171	220,000	0	4,060	20,000	15,000	12,111			
R6.8.19	22	0	310,096	220,000	**0**	4,060	20,000	15,000	51,036			
R6.9.20	20	0	320,308	220,000	**0**	4,060	20,000	15,000	61,248			
R6.10.21	20	0	343,556	220,000	**10,000**	4,060	20,000	15,000	54,496	**20,000**	25,620	16,212
R6.11.20	19	1	301,064	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	32,004	0	25,620	16,212
R6.12.20	22	0	338,571	220,000	10,000	4,060	20,000	15,000	69,511	0	25,620	16,212

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、本来支給する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
R6．９算定　　280千円
R7．１月額変更 320千円



標準報酬月額の変遷
R6．９算定　　280千円
R6.11 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、計算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」を支給する。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等級以上下がったものの、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
R7.4.21	19	1	468,196	330,000	4,060		10,000	0	104,136	43,005	23,288
R7.5.19	20	0	462,516	330,000				0	98,456		
R7.6.20	22	0	437,181	330,000				0	73,121		
R7.7.22	20	0	419,060	**345,000**	4,060	20,000	10,000	**40,000**	**0**	43,005	23,288
R7.8.18	21	1	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,288
R7.9.19	20	0	419,060	345,000	4,060	20,000	10,000	40,000	0	43,005	23,288

基本給の増額と管理職手当の新設

時間外手当の廃止

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カ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
R7．９算定　　470千円
以後変更履歴なし



標準報酬月額の変遷
R7．９算定　　470千円
R7.10 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カ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
R6.12.25	20	0	**静岡**			250,000	0			25,620	13,972
R7.1.24	19	1	**東京**	343,410	1,710	250,000	**28,000**	10,000	53,700	25,620	13,972
R7.2.26	19	0	東京	347,439	0	250,000	**40,000**	10,000	47,439	25,620	13,972
R7.3.25	18	1	東京	346,804	0	250,000	40,000	10,000	46,804	25,620	13,972
R7.4.25	20	0	東京	343,939	0	250,000	40,000	10,000	43,939	25,620	13,874

R6.12.10付異動
（給与は末日〆）

新設時は日割額

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に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カ月確保された最初の月を起算月とし、以後3カ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
R6．9 算定　　280千円
R7．4 月額変更 340千円



標準報酬月額の変遷
R6．9 算定　　280千円
R7．5 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カ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

令和８年10月１日から住宅で支払われる報酬等（現物給与）の取扱いが変更となります。

【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**
R7.3.14	19	0	**横浜支店**	254,90			5,500	13,459	25,62		**5,000**
R7.4.15	19	1	**横浜支店**	270,440			5,500	28,990	25,620	13,874	**5,000**
R7.5.15	20	1	**横浜支店**	291,340	5,950	230,000	5,500	49,890	25,620	13,874	**5,000**
R7.6.13	21	0	**横浜支店**	281,030	5,950	230,000	5,500	39,580	25,620	13,874	**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
R7．９算定　　280千円



標準報酬月額
R7．９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。

事例９　報酬・賞与の区分（１）

【事例の概要】

Ｉ社では、新入社員に対して、家具家電の購入費を補填する目的で初回給与で渡し切りの「支度金」10万円を支給する。また新入社員が賃貸物件に居住する場合は「新生活補助」として毎月3万円支給する。「支度金」と「新生活補助」をいずれも支給月の報酬月額として管理し、２回目給与で固定的賃金が減額したと捉えて、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	在宅勤務	総支給額	基本給	A手当	通勤手	在宅勤務	**新生活補助**	時間外	厚年保	健康保険料
R7.4.21	20	2	365,000	190,000	20,000	25,000	0	**130,000**	0	0	0
R7.5.19	15	5	303,649	190,000	20,000	25,000	600	**30,000**	38,049	32,940	17,838
R7.6.20	9	10	301,622	190,000	20,000	25,000	1,500	**30,000**	35,122	32,940	17,838
R7.7.22	3	19	262,266	190,000	20,000	13,500	3,000	**30,000**	5,766	32,940	17,838

初回給与で「支度金」10万円支給

毎月3万円の「新生活補助」を同一項目に計上

事例９　報酬・賞与の区分（１）

【正しい取扱い】

　報酬は「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」のいずれかに区分されます。諸手当が賃金台帳上まとめて記載されている場合でも、二以上の異なる性質を有するものであることが明らかである場合には、同一の性質を有すると認められるものごとに判別します。



標準報酬月額/賞与の変遷
R7．8 月額変更 280千円
以後変更履歴なし



標準報酬月額/賞与の変遷
R7．4 賞与　　100千円
R7．9 算定　　300千円

【本事例の原因と改善ポイント】

○支給回数や支給の目的が客観的に区分される場合は、同一の性質を有するものごとに「通常の報酬」、「賞与」を判別するという認識が不足していたことが主な要因でした。

○支給回数が年3回以下の手当は、賞与として届出が必要であることを踏まえ、支給回数や支給の目的が異なる手当は賃金台帳上、別の項目で管理しましょう。

事例10　報酬・賞与の区分（２）

【事例の概要】

Ｊ社では、毎年6月、12月、3月に賞与として「業績手当」を支給する。当年7月1日に給与規程を改訂し、上記に加えて7月にも「業績手当」を支給することとした。賞与が年4回以上支給される場合には、「賞与に係る報酬」として報酬月額に含めて取り扱うため、標準賞与額の対象でないと誤認し、賞与支払届の提出が漏れていた事例。

【給与支給データの状況】

支給年月	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	R7.1	R7.2	R7.3	R7.4	R7.5	R7.6	R7.7	R7.8	R7.9
基本給	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000
通勤手当	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25		
時間外手当	15,766	20,120	18,049	37,124	25,665	15,122	15,766	20,120	18,049	37,124	25,665	9,849	35,		
業績手当						**75,000**			**75,000**			**30,000**	**60,000**		
標準賞与額(千円)						**75**			**75**			**30**			
標準報酬月額(千円)	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240			240	260

賞与支払届の提出をしていない

「賞与に係る報酬」2万円を各月算入し定時決定

事例10　報酬・賞与の区分（２）

【正しい取扱い】

　7月1日時点で、賞与の支給回数が客観的に年間4回以上と定められているときは、当該賞与は「賞与に係る報酬」として取り扱います。新たに支給回数を年間4回以上と定めた場合は、次期標準報酬月額の定時決定（または7,8,9月の随時改定※）までの間は、「賞与」として取り扱います。

※以下「定時決定等」という。

✕
賞与の変遷
R6.12　75千円、R7.3　75千円
R7. 6　30千円

○
賞与の変遷
R6.12　75千円、R7.3　75千円
R7. 6　30千円、**R7.7　60千円**

【本事例の原因と改善ポイント】

○賞与の支給回数を変更した時点から、賞与支払届の提出が不要になると誤認していたことが、主な原因でした。

○賞与の支給回数を変更したときは、7月1日時点において、「賞与」または「賞与に係る報酬」を判別し、その取扱いの変更は次期定時決定等からであることに注意しましょう。

事例11　報酬・賞与の区分（３）

【事例の概要】

K社では、3カ月毎にその期間の営業実績を評価し、「業績手当」を支給する。「業績手当」は営業実績が基準に満たない場合は支給されないため、年間4回支給される場合と3回以下の場合がある。この「業績手当」を支給月の報酬月額に含めて計算していたため、支給の時期によって標準報酬月額に反映する場合と反映しない場合が生じていた事例。

【給与支給データの状況】

従業員A

支給年月	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	R7.1	R7.2	R7.3	R7.4	R7.5	R7.6	R7.7	R7.8	R7.9
業績手当			0			60,000			60,000			60,000			60,000			60,000
標準報酬月額(千円)	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	240

R6.6に支給がなく、7年度算定まで「業績手当」が反映していない

従業員B

支給年月	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	R7.1	R7.2	R7.3	R7.4	R7.5	R7.6	R7.7	R7.8	R7.9
業績手当			60,000			0			60,000			60,000			60,000			60,000
標準報酬月額(千円)	220	220	220	220	220	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240

R6.6に支給があったため、6年度算定に「業績手当」が反映している

従業員C

支給年月	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	R7.1	R7.2	R7.3	R7.4	R7.5	R7.6	R7.7	R7.8	R7.9
業績手当			60,000			0			60,000			0			60,000			0
標準報酬月額(千円)	220	220	220	220	220	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240

事例11　報酬・賞与の区分（３）

【正しい取扱い】

　賞与の支給回数が客観的に年間4回以上と定められているときは、当該賞与は「賞与に係る報酬」として取り扱います。この際、成績上位者のみ支給するなど、必ずしも支給することが想定されない場合は、7月1日前1年間の実績に基づき、次期定時決定等での取扱いを判別します。



報酬・賞与の区分
「通常の報酬」として支給月に6万円を含める



報酬・賞与の区分
従業員Ａ　:R7「賞与に係る報酬」
従業員BC:R7「賞与」
※R6定時決定等はR5の実績で判別

【本事例の原因と改善ポイント】

〇毎月支給される「通常の報酬」以外は「賞与」であること、支給回数が年間4回以上の「賞与」は「賞与に係る報酬」とする認識が不足していたことが主な原因でした。

〇必ずしも年間4回以上支給することが想定されない場合は、7月1日前一年間の支給実態から「賞与」または「賞与に係る報酬」を判別することを踏まえた管理が必要です。

【ご案内】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。

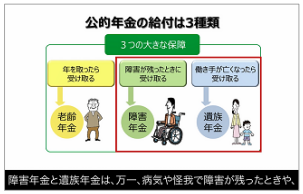
知っておきたい年金のはなし

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11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
インドネシア語、スペイン語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語

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。

【第1話　老後の暮らしに安心を】



【第2話　若い皆さんのもしもの時に安心を】



【第3話　初めての国民年金】

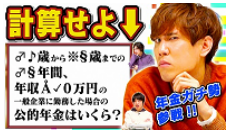


QuizKnockによる年金クイズ動画

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

【ご案内】「わたしと年金」エッセイ

「わたしと年金」エッセイの募集

日本年金機構は、厚生労働省と協力して、11月を「ねんきん月間」、11月30日（いいみらい）を「年金の日」とし、皆さまに年金制度に対する理解を深めていただくため、公的年金制度の普及や啓発活動を展開しています。
この取り組みの一環として、広く皆さまから公的年金をテーマにしたエッセイを募集※しています。
※毎年度6月初旬～9月上旬の間募集しています。



これまでの受賞作品を機構HPに掲載しています。
それぞれ以下の二次元コードまたは以下のURLからご覧ください。
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/essay.html

「わたしと年金」エッセイアニメーション動画

「わたしと年金」エッセイの受賞作品をアニメーション化し、日本年金機構ホームページに掲載しています。
年金について学生の方や現役世代の方の体験談のエッセイを動画としていますので、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/animation.html

「わたしと年金」エッセイアニメーション動画特設案内ページ

【令和６年度　厚生労働大臣賞】



【令和６年度　日本年金機構理事長賞】



【ご案内】年金のお問い合わせ窓口・日本年金機構公式SNS

年金のお問い合わせ窓口のご案内

日本年金機構には、年金記録の確認や年金見込み額の試算ができる「ねんきんネット」や、よくあるお問い合わせについてチャット形式で24時間相談できる「ねんきんチャットボット」等のオンラインサービスのほか、「ねんきんダイヤル」や「ねんきん加入者ダイヤル」等の電話での相談窓口や、「年金事務所」等の対面での相談窓口があります。
日本年金機構ホームページには、これらのサービスを一覧にした「年金のお問い合わせ窓口一覧」をご用意しています。
年金に関する手続きや相談を行う際に、ぜひご利用ください。

https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/madoguchi-ichiran.html
年金のお問い合わせ窓口一覧特設案内ページ

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
（@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



【ご案内】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。

簡単でスムーズな操作性

▼ID・パスワードの取得不要です。

▼「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ます。

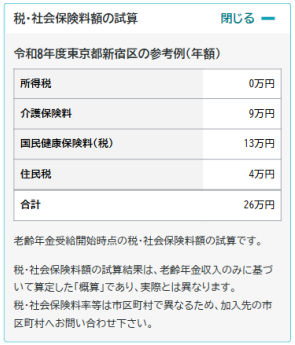
▼個人情報は記録されず、画面を閉じると、データは消去されるため、安心して利用できます。

▼税・社会保険料額の試算機能を搭載済です。

ねんきん定期便のイメージ



税・社会保険料額試算の画面イメージ



老齢年金・障害年金・iDeCoの試算機能

公的年金シミュレーターでは、以下3つの試算ができます。

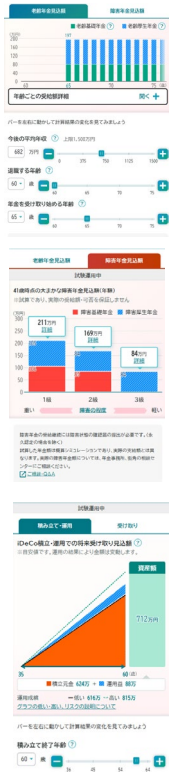
・老齢年金では、就職・転職、老齢年金を受給しながら働く等、働き方の変化にあわせた将来の見込額

・障害年金では、加入制度や期間に応じた等級ごとの見込額

・iDeCoでは、設定した積み立て期間・掛金額・運用利回り・受け取り開始年齢による将来の受け取り見込額

試算結果画面では、スライドバーを動かすことで、年金額の変化が一目で確認できます。

※試算結果画面はイメージです。



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