【資料１】

年金制度説明会

【届出誤りが多い事例】

日本年金機構
Japan Pension Service

目　次

本資料の目的･構成　･･･ 1

１ 報酬･賞与の範囲について　･･･ 2

２ 短時間労働者の適用について　･･･10

３ 定時決定について　･･･18

４ 随時改定について　･･･29

本資料の目的・構成

【目的】

本資料は、日本年金機構においてこれまで確認した届出誤りのうち、特に誤りが多い事例を紹介することで、事業所の皆様に対し、届出時に留意いただくべき点について周知を図ることを目的としています。

【構成】

本資料は、各テーマごとに「基本的な考え方」をＱ＆Ａ形式でご説明した後に、日本年金機構においてこれまで確認した届出誤りが多い事例を紹介します。

1 報酬・賞与の範囲について

【基本的な考え方】

問「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれますか。

（答）「報酬」及び「賞与」（以下「報酬等」という。）は、健康保険法第３条第５項及び第６項（厚生年金保険法第３条第１項第３号及び第４号）において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含するものです。

1 報酬・賞与の範囲について

具体的事例

①現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当します。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当します。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれます。

【例】賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当

1 報酬・賞与の範囲について

②労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しません。

【例】傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当、退職手当、内職収入、財産収入、適用事業所以外から受ける収入

（注）退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬等」に該当します。

1 報酬・賞与の範囲について

③事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しません。

【例】出張旅費、赴任旅費

④事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しません。

【例】見舞金、結婚祝い金、餞別金

⑤恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当します。

【例】傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金

1 報酬・賞与の範囲について

⑥労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれません（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。
ただし、これに該当するものは極めて限定的です。

【例】大入袋

※ここまで挙げた【例】は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に合わせて「報酬等」に該当するかどうか判断を行います。

1 報酬・賞与の範囲について

【届出誤りが多い事例】

事例1　賞与等が支払われたときに、賞与支払届が届出されていない。

賞与等が支払われたときには、「被保険者賞与支払届」の届出が必要です。
「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものです。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

※日本年金機構に登録している賞与支払予定月に、いずれの被保険者及び70歳以上被用者に対しても賞与を支給しなかった場合は、「健康保険・厚生年金保険 賞与不支給報告書」の提出が必要となります。

1 報酬・賞与の範囲について

【届出誤りが多い事例】

事例2　給与規程等により支給することが定められている手当について資格取得時の報酬に含めていない。

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、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。

※1　超過勤務手当などの非固定的賃金は、同様の業務に従事する者を参考として支給見込み額を算出し、報酬に加算する必要があります。
　なお、超過勤務手当などの非固定的賃金について、支給見込み額が当初の算定額より増減した場合でも、資格取得時の報酬訂正はできません。

※2　仮に、入社後に従業員から手当の申請が行われ、実態を確認したことにより、初回の給与支給に間に合わず、翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬に含めて計算します。

1 報酬・賞与の範囲について

【届出誤りが多い事例】

事例３　給与規程等により支給することが定められている現物給与について資格取得時の報酬に含めていない。

報酬または賞与のうち、通貨以外のもので支払われる場合は、現物給与として資格取得時の報酬に含める必要があります。

具体的には、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給するものを現物給与といいます。

※　現物給与の価額は日本年金機構ホームページに掲載していますので、参考としてください。

2 短時間労働者の適用について

【基本的な考え方】

問1　短時間労働者を適用する要件を教えてください。

（答）特定適用事業所（※）に勤務するパート・アルバイト等の短時間労働者で下記①～④に該当する場合に、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

① １週の所定労働時間が 20 時間以上であること。
② 所定内賃金が月額8.8 万円以上であること。
③ 学生でないこと。
④ 雇用期間が2カ月を超えて見込まれること※（通常の被保険者と同じ）

（※） 特定適用事業所における、いわゆる企業規模要件については、令和６年10 月１日から、特定労働者の総数が常時100人を超える企業から、常時50人を超える企業に引き下げられました。

2 短時間労働者の適用について

問2 所定労働時間が１か月（１年）単位で定められている場合、１週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか教えてください。

(答)

●1か月単位で定められている場合

１か月の所定労働時間を12分の52で除して算出します。
（１年間を52週とし、１か月を12分の52週とし、12分の52で除すことで１週間の所定労働時間を算出する）。

●1年単位で定められている場合

１年の所定労働時間を52で除して算出します。

2 短時間労働者の適用について

問３ 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時間未満である短時間労働者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合は、どのように取り扱いますか。

（答）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。

2 短時間労働者の適用について

問４ 最初の雇用期間が２月以内である短時間労働者は、当該期間を超えて使用されることが見込まれることとして取り扱われ、適用されることはないのか。

（答）最初の雇用契約の期間が２月以内であっても、次の（ア）又は（イ）に該当する場合は、「２月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用期間に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

（ア）就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されていること 。

（イ）同一の事業所において、同様の雇用契約に基づきされている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があること。

ただし、（ア）又は（イ）に該当する場合であっても、２月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意（※）しているときは、「２月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

（※）書面による合意（メールによる合意も含む。）が必要となります。

2 短時間労働者の適用について

問５ 所定内賃金が月額8.8万円以上の算定基礎となる賃金には、どのようなものが含まれますか。

（答）所定内賃金が月額 8.8 万円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。ただし、以下の①から④までの賃金は算入されません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
② １月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増等）
④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

2 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例１　短時間労働者の労働時間が３か月目以降も加入基準を超える状態が続いているにかかわらず、「被保険者資格取得届」の提出がもれている。

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。

【具体例】

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（R6.4.1）に資格取得する。
※労働時間は、週20時間×52週÷12月により算出した1月の労働時間（86.7時間）と比較。

給与支給年月	給与期間（自）	給与期間（至）	労働時間（月）
R6年1月	R5.12.1	R5.12.31	80.25
R6年2月	R6.1.1	R6.1.31	78.25
R6年3月	R6.2.1	R6.2.28	105.00
R6年4月	R6.3.1	R6.3.31	88.00
R6年5月	R6.4.1	R6.4.30	98.25

２ 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例２　２月以内の雇用契約者について、雇用契約書に「雇用契約を更新する場合がある」旨の記載があるにもかかわらず「被保険者資格取得届」を提出していない。

最初の雇用契約の期間が２月以内であっても、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合、「雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用契約に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

ただし、２月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が書面による合意をしているときは、「２月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないことして取り扱います。

２ 短時間労働者の適用について

【届出誤りが多い事例】

事例３　短時間労働者として資格取得の要件に該当していたが、試用期間を設けていたため、試用期間終了後を資格取得日としていた。

健康保険・厚生年金保険の被保険者資格は、適用事業所に使用されるようになった日から取得します。「適用事業所に使用されるようになった日」とは、事実上の使用関係が発生した日であるため、試用期間であっても被保険者資格を取得することとなります。

※　短時間労働者の事例として照会しておりますが、一般の被保険者についても同様の考え方となります。

3 定時決定について

【基本的な考え方】

問１ 定時決定とはどのようなものですか。

（答）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、すべての被保険者の標準報酬月額を毎年一回見直します。これを定時決定といいます。

この定時決定を行うため、その年の4月、5月、6月に支払われた、被保険者・被用者の報酬月額を「算定基礎届」により届出する必要があります。届出された4月、5月、6月の3カ月（いずれも支払基礎日数17日以上（※）の報酬月額の平均額により標準報酬月額を決定し、その年の9月から翌年8月までの各月に適用します。

※支払基礎日数とは、報酬の支払い対象となる日数のことで、時給・日給制の場合は実際の出勤日数、月給・週給制の場合は暦日数で判断します。また、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上ある月を算定の対象とします。

3 定時決定について

【基本的な考え方】

問２ 支払基礎日数について、例えば夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている場合はどのように計算すべきですか。

（答） 夜勤労働者で日をまたいで労務に就いている場合は、以下のように取り扱います。

①夜勤勤務者が月給で給与の支払いを受けている場合

→各月の暦日数を支払基礎日数とします。

②夜勤勤務者が日給で給与の支払いを受けている場合

→給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とします。ただし、変形労働時間制を導入している場合は、次ページ③に準じて取り扱います。

3 定時決定について

③夜勤勤務者が時給で給与の支払を受けている場合

→各月の総労働時間をその事業所における所定労働時間で除して得られた日数を支払基礎日数とします。

なお、勤務中に仮眠時間等が設けられている場合、これを労働時間に含めるか否かは、その事業所の業務の実態、契約内容、就業規則等によって仮眠時間等が給与支払いの対象となる時間に含まれているかどうかを確認することで判断してください。

3 定時決定について

問３ 給与の締め日が変更になった場合、変更月では支払基礎日数が通常の月よりも増減することになるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきですか。

（答） 給与締め日が変更になった場合は、以下のように取り扱います。

①支払基礎日数が増加する場合

支払基礎日数が暦日を超えて増加した場合、通常受ける報酬以外の報酬を受けることとなるため、超過分の報酬を除外した上で、その他の月の報酬との平均を算出し、標準報酬月額を保険者算定します。

3 定時決定について

(例)給与締め日が20日から25日に変更された場合

締め日を変更した月のみ給与計算期間が前月21日～当月25日となるため、前月21日～前月25日の給与を除外し、締め日変更後の給与制度で計算すべき期間（前月26日～当月25日）で算出された報酬をその月の報酬とします。

3 定時決定について

②支払基礎日数が減少した場合

給与締め日の変更によって給与支給日数が減少した場合であっても、支払基礎日数が17日以上であれば、通常の定時決定の方法によって標準報酬月額を算定します。

給与締め日の変更によって給与支給日数が減少し、支払基礎日数が17日未満となった場合には、その月を除外した上で報酬の平均を算出し、標準報酬月額を算定します。

3 定時決定について

問４ 基本給や諸手当の支払月が変更となった結果、通常の月よりも給与額が増減する場合がありますが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきですか。

（答） 給与や諸手当の支払い月が変更になった場合は、以下のように取り扱います。

①翌月払いの給与や諸手当が当月払いに変更された場合

翌月払いの給与もしくは諸手当が当月払いに変更された場合は、変更月に支給される給与等に重複分が発生するが、制度変更後の給与等がその月に受けるべき給与であるとみなし、変更前の給与は除外した上で４、５、６月の平均を算出し、標準報酬月額を算定します。

3 定時決定について

(例)4月支給の給与より、「25日締め翌月末払い」の給与が「25日締め当月末払い」に変更された場合

制度の変更に伴い、4月支給の給与は2月26日～3月25日分と、3月26日～4月25日分の給与となりますが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与であるとみなし、2月26日～3月25日の給与を除外し、支払日変更後の給与制度で計算すべき期間（3月26日～4月25日）により算出した報酬を4月の報酬とします。

3 定時決定について

②当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合

当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合は、変更月には諸手当が支給されないこととなりますが、その月は算定の対象から除き、残りの月に支払われた報酬で定時決定を行います。

３ 定時決定について

【届出誤りが多い事例】

事例１　報酬月額に含めるべき手当を含めずに算定基礎届を提出している。

　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。

　報酬には「労働者が労働の対償として受けるすべて」を算入するため、労働者が受ける手当等が報酬にあたるかどうかは就業規則、賃金規程等の内容や支給の状況等に応じて判断します。

3 定時決定について

【届出誤りが多い事例】

事例２　従業員の申請遅れにより、算定基礎届の対象月に遡って手当を支給したが、算定基礎届の訂正届を提出していなかった。

従業員の申請遅れ等により、本来支給するべき月に手当を支給できず、その手当を遡って支給した場合は、支給した月ではなく、本来支給するべき月の報酬に算入する必要があります。

そのため、本来支給するべき月に算定基礎届や月額変更届の対象月がある場合は、遡った手当を含めて算入し直すことが必要です。

また、遡った手当を支給した月を起算月として月額変更届の判断をしている場合は、本来支給するべき月を起算月として月額変更を判断します。

４ 随時改定について

問１ 随時改定に該当する要件を教えてください。

（答） 次の３つの条件の全てに該当する場合、随時改定に該当するため「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要です。

①昇（降）給など固定的賃金に変動があった

②変動月以後３か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

③変動月以後３か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上であった

（固定的賃金変動の例）

・昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
・給与体系の変更（日給から月給への変更など）
・日給や時間給の基礎単価の変更（日当、単価）
・請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更
・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

４ 随時改定について

問２　（従業員から役員になるなど）身分変更が行われた結果、基本給が上がり（又は下がり）、（超過勤務）手当が廃止（又は新設）された場合で、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与への反映月が異なる場合において、起算月はどのように取り扱いますか。

（答）　身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合は、変動後の各々の固定的賃金が給与に実績として反映された月をそれぞれ起算月とします。

（例）役員昇格による昇給と役員昇格による残業手当の廃止（昇給月の翌月反映）

→昇給に係る随時改定は昇給月が起算月となり、手当廃止による随時改定は反映月（昇給月の翌月）を起算月として別の随時改定としてとらえます。

４ 随時改定について

問３ 基本給（時間給）に変更はありませんが、勤務体系（契約時間）が変更になる場合、随時改定の対象となりますか。

（例）

基本給	**：１Ｈ**	**2,000円**	**→ 2,000円**	**（変更なし）**
契約時間	**：１日**	**8時間**	**→ 6.5時間**	**（変更あり）**
	：１月	**20日**	**→ 20日**	**（変更なし）**

（答） 時給単価の変動はなく、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となります。

４ 随時改定について

問４ 超過勤務手当の支給単価（支給割合）が変更された場合は、随時改定の対象となりますか。

（答） 超過勤務手当については、個々人や月々の稼働状況によって時間数が不確定であるため、単に時間の増減があった場合は随時改定の対象とはなりませんが、支給単価（支給割合）が変更となった場合は随時改定の対象となります。

４ 随時改定について

問５ 超過勤務手当等の非固定的手当が廃止された場合、随時改定の対象となりますか。

（答） 非固定的手当であっても、その廃止は賃金体系の変更に当たるため、随時改定の対象となります。

問６ 固定的賃金が上昇したものの、超過勤務手当等の非固定的賃金が減額したために結果的に２等級以上報酬月額が下がった場合、随時改定の対象となりますか。

（答） 固定的賃金の増額・減額と、実際の平均報酬月額の増額・減額が一致しない場合、随時改定の対象とはなりません。

４ 随時改定について

問７ 給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を起算月として随時改定の判断を行いますか。

例：当月末締め翌月末払いの給与で、当月１５日以降の給与単価が上昇した場合。

（答） 昇給・降給した給与が実績として１か月分確保された月を固定的賃金変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後３か月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行います。

例示の場合であれば、給与単価が上昇した翌月支払の給与は単価上昇の実績を１か月分確保できていないため、翌々月を３か月の起算点として随時改定の可否を判断します。

４ 随時改定について

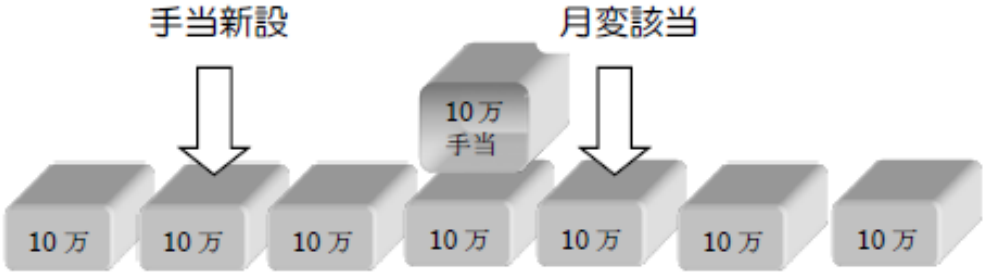
問８ 非固定的賃金が新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったために初回の支払が０円となりましたが、次月以降は実際に支払いが生じたような場合、起算月の取扱いはどのようになりますか。

（答） 新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする際は、その非固定的賃金の支払の有無にかかわらず、非固定的賃金が新設された月を起算月とし、以後の継続した３か月間のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定対象となります。

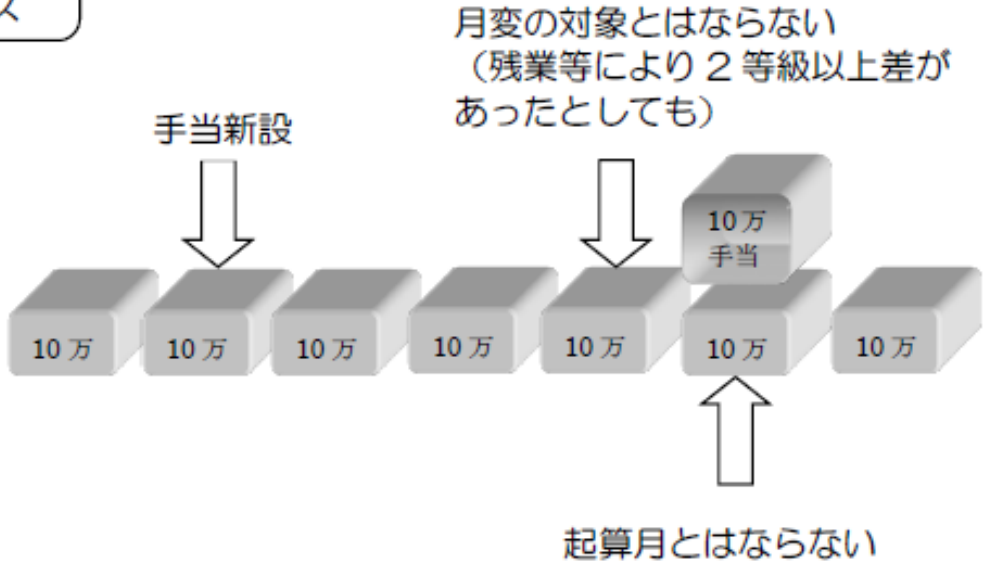
なお、非固定的賃金の新設以後の継続した３か月間に受けた報酬のいずれにも当該非固定的賃金の支給実績が生じていなければ、報酬の変動要因としてみなすことができないため、随時改定の対象とはなりません。また、その場合には当該非固定的賃金の支給実績が生じた月を起算月とすることにもなりません。

4 随時改定について

例１：
対象となるケース



例２：
対象とならないケース



４ 随時改定について

【届出誤りが多い事例】

事例１　新たに固定的に支払われる手当を創設し、支給を開始したが、「被保険者報酬月額変更届」が届出されていない。

新たに創設した固定的手当の支給開始により、次の３つの条件の全てに該当する場合、随時改定に該当するため「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要です。

①昇（降）給など固定的賃金に変動があった

②変動月以後３か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

③変動月以後３か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上であった

４ 随時改定について

【届出誤りが多い事例】

事例２　非固定的賃金の単価を変更により、随時改定の要件に該当したが、「被保険者報酬月額変更届」の提出がされていない。

非固定的賃金の単価変更した場合、固定的賃金の変動に該当します。そのため、非固定的賃金の単価変更以後３か月の報酬の平均月額が従前の標準報酬月額との間に２等級以上差が生じ、かつ非固定的賃金の単価変更以後３か月の報酬の支払基礎日数がいずれも17日以上である場合には「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要となります。

【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

【参考】「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】



【参考】年金のお問い合わせ窓口・日本年金機構公式SNSのご案内

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



【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。

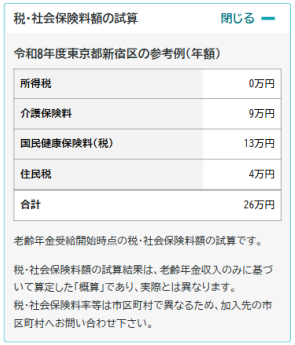
▼個人情報は記録されず、画面を閉じると、データは消去されるため、安心して利用できます。

▼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