# ○疑義照会回答（厚生年金保険　適用）


１．新規適用届……Ｐ1　整理番号 1～5

２．適用事業所全喪届……Ｐ3　整理番号 1

３．被保険者資格取得届……Ｐ5　整理番号 1～17

４．被保険者資格喪失届……Ｐ15　整理番号 1

５．被保険者所属選択・二以上事業所勤務届……Ｐ16　整理番号 1～6

６．資格取得・資格喪失等確認請求書……Ｐ19　整理番号 1

７．被扶養者（異動）届　……Ｐ20　整理番号 1～10

８．被保険者報酬月額変更届……Ｐ24　整理番号 1～32

９．被保険者報酬月額算定基礎届……Ｐ38　整理番号 1～4

10．被保険者賞与支払届……Ｐ41　整理番号 1～5

11. 育児休業等取得者申出書（新規・延長）……Ｐ43　整理番号 1～3
12. 育児休業等終了時報酬月額変更届……Ｐ44　整理番号 1～5
13. 養育期間標準報酬月額特例申出書……Ｐ46　整理番号 1～2
14. 被保険者報酬月額（基準日）届（月額変更）……Ｐ47　整理番号 1～2
15. 記録問題関係……Ｐ48　整理番号 1～4
16. その他……Ｐ50　整理番号 1

# 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 新規適用届 | 1 | 任意適用事業所の新規適用届の添付書類（公租公課の領収書）について | 昭和 38 年7 月25 日保発第 23 号 | 任意適用事業所の保険料の滞納が生じるおそれがないかを確認するため公租公課の納入状況の確認が必要であり、公租公課とは所得税（国税）、事業税及び市町村民税（地方税）、国民年金保険料、国民健康保険料の 5 種類となりますが、申請直前まで事業主が厚生年金被保険者であった場合や、起業間もない場合は、公租公課の領収書が存在しない場合があります。<br>確認できる添付書類が皆無の場合は、適用年月日は後日とし、事業実績及び公租公課の納入状況を確認した上で適用すべきでしょうか。 | 任意適用事業所の認可については、「事業所と被保険者となるべき者との使用関係が明確であり、かつ安定しているものについて認可することとし、偽装雇用等、実態的要件を欠くものについて認可することのないよう注意」（「従業員五人未満の事業所等に使用される者に係る健康保険の適用について」（昭和 38 年 7 月 25 日保発第 23 号））しなければならないため、原則 3 ヵ月以上の事業実績を確認することとしています。<br>そして、上記通知によれば、「過去における公租公課の納入状況等からみて、保険料の滞納が生じるおそれが大であると認められる事業所については認可しない」ことになっています。したがって、任意適用事業所については、事業実態及び明確かつ安定した使用関係を確認できる時点において適用することになるため、その時点においては、通常添付書類の確認をすることが可能と考えられます。<br>事業実態が確認できる時点において公租公課の納入を証明するものの一部提出が可能であり、それを基に「保険料の滞納が生じるおそれ」について確認できるならば、それにより認可の判断をすることになります。 |
| | 新規適用届 | 2 | 任意適用事業所の新規適用時の添付書類（公租公課）について | 昭和 38 年7 月25 日保発第 23 号 | 公的機関等の一部ではありませんが、県や市の補助を受けて商工会議所が複数の法人を構成員としてひとつの協議会を設立したため、社会保険加入の相談がありました。被保険者となるべき人数は 3 名で、代表者となる会長は、理事等の互選により選出されています。<br>この協議会は法人ではなく、5 名未満のため任意適用事業所となるため、公租公課の納入を証明するものを提出してもらうこととなりますが、代表者は、従来から法人事業所の事業主であり、今後もその状況は変わらず、所得税と市町村民税は勤務している法人事業所から天引きされ、国民年金保険料と国民健康保険料は厚生年金保険と全国健康保険協会管掌健康保険加入のため、存在しません。<br>また、この場合の代表者は、実態としては、純粋な個人事業所の事業主とは意味合いが違うと思われます。仮に代表者が経営する事業所が各種税や社会保険料を滞納していたとしても、協議会を適用した後、協議会そのものが社会保険料を滞納する可能性は低いと思われます。<br>そのため、規約等で協議会の設立状況や運営方法等が確認できれば、名目上の代表者の公租公課の確認は省略する取扱いとして差し支えないでしょうか。 | 任意適用事業所の新規適用においては、事業実態及び安定した使用関係を確認した上で認可することになりますが、これを確認するための資料（例えば、事業所の運営資金の財源などが確認できる資料など）により保険料を滞納するおそれがないと確認することができるならば、マニュアルに規定する公租公課の納入を証明する書類を添付できない、又は、事業主の公租公課の納入状況では事業所の保険料を滞納するおそれがないと確認できない場合においても、この確認により認可の要否の判断を行うことになります。 |
| | 新規適用届 | 3 | 新規適用届における適用年月日の遡及について | 昭和 31 年6 月20 日保険発第 102 号 | 新規適用年月日については、原則として受付日あるいは提出月の 1 日となっています。平成 20 年11 月に法人登記がされ、平成 21 年1 月より事業を開始した被保険者が代表者のみの事業所が、2 年遡及しての適用を強く希望し、保険料も一括して納付することを確認しています。また、傷病手当金等の請求もないということですが、事業実態、報酬の確認ができれば、事業開始時からの適用として差し支えないでしょうか。 | 適用年月日を原則として受付日あるいは提出月の 1 日とするのは標準的な取扱いを示したものです。したがって、諸帳簿等で確認し、事業実態を備えた日を特定できるならば、その日から適用事業所としての要件を満たすことになるため、確認請求がなされた場合に限らず、その日（2 年以上遡及する場合は 2 年遡及する日）を適用年月日とする新規適用を認めることになります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 新規適用届 | 4 | 獣医師の個人事業所にかかる新規適用について | 厚生年金保険法第 6 条<br>健康保険法第 3 条第 3 項、第 31 条 | 適用事業所のうち法人でない事業所については、「常時 5 人以上の従業員を使用するもの」とされています。<br>今回、個人経営である獣医師の事業所（犬猫病院）の事業主より、常時 5 人以上の従業員を使用しているものであるが、当該事業は強制適用事業所に該当するか、との照会がありました。<br>当該事業は「医療業・保健衛生」又は「その他のサービス業」に分類されるものと考えますが、強制適用とすべきかご教示願います。 | 厚生年金保険法及び健康保険法の適用事業所は、厚生年金保険法第 6 条第 1 項及び健康保険法第 3 条第 3 項によりその事業が定められていますが、「健康保険法の解釈と運用」等によれば、獣医師の事業所は、厚生年金保険法、健康保険法の強制適用の判断をするにあたっては、各法に規定されている力（疾病の治療、助産その他医療の事業）に含まれると解されているため、強制適用事業所として取り扱うことになります。 |
| | 新規適用届 | 5 | 労働保険事務組合の新規適用時の取扱いについて | ― | 法人格を持たない労働保険事務組合のような事業所の新規適用時の取扱いはどの様に行えば良いでしょうか。<br>通常、法人格を持たないが、実質的には法人と変わらない団体を「権利能力なき社団」と呼ぶようですが、関連性を含めて、以下の観点から回答をお願いします。<br>1 「権利能力なき社団」は、強制適用事業所になるのか？<br>2 労働保険事務組合は、「権利能力なき社団」に該当するのか？<br>3 具体的にどのような確認により、「権利能力なき社団」と判断するのか？ | 「権利能力なき社団」は、法人格を有していないため、常時 5 人以上の従業員を使用している場合を除き、強制適用事業所には該当しません。<br>次に、労働保険事務組合が「権利能力なき社団」に該当するか否かになりますが、こちらは、組織の外形や名称のみによって判断することはできませんので、注意が必要となります。(法人格を有している労働保険事務組合もあります)。<br>具体的な要件としては、団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、その構成員の変更にかかわらず、団体が存続し、その組織において代表の方法、総会の運営、財産の管理団体としての主要な点が確定していることが過去の最高裁判例で示されています。<br>また、「権利能力なき社団」を判断するに当たり、最もわかりやすい一例として、税法上の「人格のない社団等」というものがあります。納税証明書等により確認してください。<br>なお、「権利能力なき社団」に勤務する従業員の扱いについては、昭和 24 年 7 月 28 日保発第 74 号通知「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」に基づき、通常の任意適用事業所とは異なり、代表者を含む従業員すべてを被保険者として適用することとなります。 |

# 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 適用事業所全喪届 | 1 | 個人事業所が被保険者 0 人となった場合の全喪届について | ― | （疑義照会内容）<br>適用を受けている個人事業所において従業員がすべて退職したため被保険者が 0 人となり、事業主が一人で今後も事業を続けるものの、従業員を当面雇う予定がない事業所があります。事業を継続しているため、廃止等の添付書類が提出できない場合、（又は被保険者 0 人の個人事業所に電話連絡等により実態確認を行った際に同様の状態が判明した場合）全喪届の提出等について下記のいずれの方法（①～③）で処理（指導）すべきかご教示願います。<br><br>（論点の整理）<br>個人事業所の従業員がいなくなった場合の全喪届の取扱いは業務処理マニュアルにおいて定められていない。強制適用事業所が適用事業所に該当しなくなったことにより全喪となる場合と、任意適用事業所が被保険者の 4 分の 3 以上の同意を得て任意に全喪を申請する場合のみが定められているだけである。<br>そこで、（疑義照会内容）事例の事業所の状態が健康保険法施行規則第 20 条・厚生年金保険法施行規則第 13 条の 2 における「適用事業所に該当しなくなったとき」にあたるかどうかの法令解釈によって、全喪届等の提出の方法が異なってくると考えられる。<br><br>（想定される処理（指導）方法）<br>（疑義照会内容）事例のような個人の任意適用事業所は、従業員がおらず事業主のみで事業を続けるということになれば、実態を見れば当然適用事業所としての要件を欠いていると考えられることから、法令上においても「適用事業所に該当しなくなった」と解する立場に立てば、以下の方法での処理が想定される。<br>①事業主より全喪届を受付け、被保険者が 0 人となった日付で全喪処理を行う。（添付書類の徴取ができない場合、適用事業所に該当しなくなった理由等を事業主に聞き取り、届書等に明記する。）全喪処理を行った後一定期間後に事後調査を行う。<br>②全喪届を受付けるものの、添付書類が徴取できないため、事業所調査を行った後、被保険者が 0 人となった日付で認定全喪として処理する。<br><br>一方、健康保険法第 3 条第 3 項・厚生年金保険法第 6 条第 1 項に規定する強制適用事業所以外の事業所は、健康保険法第 31 条・厚生年金保険法第 6 条第 3 項により認可を受けて適用事業所（任意適用事業所）とすることとなっている。さらに健康保険法第 33 条第 1 項・厚生年金保険法第 8 条第 1 項により、健康保険法第 31 条・厚生年金保険法第 6 条第 3 項の事業所は認可を受けて適用事業所でなくすることができるとなっている。任意適用事業所が実態として適用事業所の要件を欠いていたとしても、任意適用事業所が「適用事業所に該当しなくなった」 | 任意適用事業所（新規適用が厚生年金保険法第 6 条第 3 項並びに健康保険法第 31 条に基づく事業所）が厚生年金保険法第 8 条第 1 項及び健康保険法第 33 条第 1 項に基づき、適用事業所でなくするための厚生労働大臣の認可を受けようとするときは、厚生年金保険法施行規則第 14 条及び健康保険法施行規則第 22 条に基づき、取消の申請（任意適用取消申請書）を行うこととなるが、当該事業所の被保険者が 0 人の場合には、厚生年金保険法第 8 条第 2 項及び健康保険法第 33 条第 2 項に基づき同意をする使用される者が存在しないことから、当該同意書の添付は不要である。また、被保険者が 0 人の場合において、事業主の所在が不明である場合等、取消の申請を行うことが現実的に不可能であると考えられる場合には、職権において適用事業所でなくすることが出来る。<br>なお、新規適用が厚生年金保険法第 6 条第 1 項第 1 号及び同項第 2 号並びに健康保険法第 3 条第 3 項に基づく適用事業所については、厚生年金保険法第 7 条及び健康保険法第 32 条の規定に基づき、みなしの任意適用事業所となっているものがあるが、こうした事業所が被保険者が 0 人となり、適用事業所に該当しなくなった場合の取扱いも同様である。ただし、厚生年金保険法第 8 条第 2 項及び健康保険法第 33 条第 2 項に基づき同意をする使用される者が存在しないことから、みなしの任意適用事業所となっていることが実務上特定出来ない場合は、厚生年金保険法施行規則第 13 条の 2 及び健康保険法施行規則第 20 条の届出（適用事業所の全喪届）によって手続きを行っても差し支えない。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | 場合の要件については法令上明記されていないため、適用事業所でなくする場合は法令上必ず認可が必要とも解釈できる余地もある。この解釈の立場に立てば、任意適用事業所は健康保険法施行規則第 20 条・厚生年金保険法施行規則第 13 条の 2 における「適用事業所に該当しなくなったとき」の「適用事業所」にはあたらず、以下の方法での全喪届の提出等対応が想定される。<br>③事業主より全喪届・任意適用取消申請書を提出させ、厚生労働大臣の認可のあった翌日をもって全喪処理する。<br>（被保険者が 0 人であっても適用事業所としての該当でなくなったわけではないから、事業主より任意適用取消の申請書等の提出がない間は被保険者 0 のまま全喪処理を行わない。）<br><br>なお、③で処理を行うべきとの回答の場合、被保険者が 0 であるため、被保険者の同意書を徴取することができないが、この場合は事業主からの全喪届及び任意適用取消申請書のみの提出でよいのか、あわせてご教示願います。 | |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 1 | 法人の代表者の被保険者資格について | 昭和 27 年 12 月 4 日保文発第 7241 号<br>昭和 32 年 2 月 21 日保文発第 1515 号 | 疑義照会回答では、「法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供であり、かつ、その報酬が当該業務の対価として当該法人より経常的に支払いを受けるものであるかを基準として判断されたい。」として判断の材料例が示されていますが、以下の点についてご教示ください。<br><br>1.代表者は仮に不定期な出勤であっても（どこにいても）、役員への連絡や職員への指揮命令はできると思われますが、定期的な出勤がひとつの条件でしょうか。<br><br>2.役員が経営状況に応じて報酬を下げる例は多くあり、役員報酬は最低賃金法に当てはまらないため、中には「数円」というところもあります。労務の対価として経常的に受ける報酬が「月に数円」の場合、社会保険への加入はできないのでしょうか。報酬が社会通念上労務の内容に相応しい金額（社会保険へ加入できる最低額）とは具体的にいくらでしょうか。<br><br>3.「実費弁償程度の水準にとどまっていないか。」とありますが、実費弁償程度として対象になるのは主に通勤費（手当）のことでしょうか。通勤手当をもって役員報酬としている場合、「通勤手当は報酬に含め、実費弁償的なものと異なり報酬に含める」と解釈されていますが、（上記 2.と同様）社会保険への加入対象にならないのでしょうか。また、加入できるとして通勤手当（役員報酬）の額が変更となった場合は固定給の変動には当たらないのでしょうか。 | 1.については、事業所に定期的に出勤している場合は、「法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供であり、かつ、その報酬が当該業務の対価として当該法人より経常的に支払いを受けるものである」との判断の要素にはなりますが、本来法人の代表者としての職務は事業所に出勤したうえでの労務の提供に限定されるものではないことから、定期的な出勤がないことだけをもって被保険者資格がないという判断にはならないと考えます。<br>定期的な出勤は、経常的な労務の提供を判断する一つの要素であり、定期的な出勤がないことだけをもって、被保険者資格がないとするものではありません。<br><br>2.については、昭和 24 年 7 月 28 日保発第 74 号通知で「役員であっても、法人から労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者とする」とされていますが、一方、「役員については、ご照会の事例のように経営状況に応じて、給料を下げる例は多く、このような場合は今後支払われる見込みがあり、一時的であると考えられるため、低報酬金額をもって資格喪失させることは妥当でない」ことから、総合的な判断が必要であり、最低金額を設定し、その金額を下回る場合は、被保険者資格がないとするのは妥当ではありません。<br>また、疑義照会回答については、一般的な例を示しているものであり、社会通念上、ご照会の事例のように業務の内容に対して、1 円の報酬しかないなど内容に相応しいものかどうか疑わしい場合は、報酬決定に至った経過、その他「常用的使用関係」と判断できる働き方（多くの職を兼ねていないかどうか、業務の内容等）であるかなどを調査し、判断してください。<br><br>3.については、実費弁償程度の水準については、主に会議に出席するための旅費、業務を遂行するために必要となった経費について、一旦、立替払いし、これに対して、事業所が弁償等のみのために支払する費用をもって報酬としている場合を想定しているものであり、もともと報酬ではないので、「法人の経営に対する参画を内容とする労務の対価」には、該当しないと考えます。<br>ただし、この弁償等行う金額を超え、定期的に支払われているような場合は、報酬と見るべきと考えます。<br><br>以上のことから、疑義照会回答の判断の材料例は、一例であり、優先順位づけはなく、複数の判断材料により、あくまでも実態に基づき |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | | 総合的に判断してください。<br>　なお、疑義が生じた場合は、実態を聞き取ったうえで、具体的事例に基づき照会してください。ご照会の事例においては、「常用的使用関係」と判断できる働き方であれば、被保険者資格を認めて差し支えありません。 |
| | 被保険者資格取得届 | 2 | 一時帰休中に嘱託として再雇用された者の取得時報酬月額について | 厚生年金保険法第 22 条第 1 項<br>健康保険法第 42 条第 1 項<br>平成 8 年 4 月 8 日保文発第 269 号・庁文発第 1431 号<br>平成 22 年 6 月 10 日保保発・年年発・年管発 0610 第 1 号<br>昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号 | 　平成 21 年 3 月から予定では平成 24 年 2 月まで、一時帰休として被保険者に対して休業手当が支給されます。この状況で特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が、嘱託として平成 23 年 5 月に再雇用されたことにより資格取得届を提出する際、雇用契約上の報酬月額を記載するか、実際の報酬に対して 8 割休業手当を支給した場合の報酬月額を記載するべきかご教示願います。 | 　厚生年金保険法第 22 条、健康保険法第 42 条により「被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額」を基に資格取得時の標準報酬月額を決定するとされているため、実際に支給される休業手当により決定することになります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 3 | 最低賃金法適用除外者等に係る対応について | 労働基準法第 28 条<br>最低賃金法第 2 条、第 7 条 | 被保険者資格取得届に記載されている報酬が 60,000 円となっていたため、確認したところ 1 日 8 時間で月 21 日出勤でした。当県の最低賃金を下回っていますが、「届出の者は役員ではないが、同居の親族のみで事業を行っている事業所のため、最低賃金法は適用されない」との説明がありました。被保険者取得届について、最低賃金より低い報酬で届出された場合の取扱いについて照会します。 | 最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。<br>したがって、常用的使用関係のある適正な被保険者として被保険者資格取得届の提出があり、記載された報酬月額が最低賃金法に抵触する疑いがある場合については、最低賃金法に基づく最低賃金額以上の適正な賃金によって標準報酬月額を決定すべきであることから、事業主に最低賃金の対象となる賃金が最低賃金額を下回っていないか最寄りの労働基準監督署にご確認いただくよう理解を求め、下回っていることが明らかになれば、労働基準監督署の指導の下に賃金を是正していただき、最低賃金法に抵触しない適正な報酬月額を設定していただくことになります。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意のうえで定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。<br>ただし、同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人である場合については、最低賃金法が適用される労働者から除かれているため、事業主に当該者であることの確認を行い、確認した事項を被保険者資格取得届の備考欄等に付記し、最低賃金の適用を受けないものとして取り扱うことにします。<br>また、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている特定の労働者については、事業主に当該特定の労働者であること及び賃金として支払を予定している額の確認を行い、確認した事項を被保険者資格取得届の備考欄等に付記し、最低賃金制度の履行が確保されているものとして取り扱うことにします。 |
| | 被保険者資格取得届 | 4 | 季節的業務に使用される者にかかる適用除外について | 厚生年金保険法第 12 条 | 季節的業務に使用する者を雇用している事業所において、11 月中旬から翌年 3 月 10 日までの雇用契約期間を定めて 4 ヵ月以内で雇用される適用除外の従業員が、3 月 11 日以降も引き続き雇用された場合は被保険者となるのか。また被保険者となる場合には資格取得日はいつになるのか、ご教示願います。<br>なお、季節的業務自体の営業期間は 11 月から 3 月までの 5 ヵ月間であるが、従業員の雇用に当たって、雇い入れ時に 4 ヵ月以内の期間を定めて雇用契約を締結しており、営業期間を考慮すれば雇用期間は 4 ヵ月以上となることが十分考えられるが、契約時の雇用期間を延長して雇用している状況であり、客観的には適用逃れとも推測できる。 | 季節的業務とは季節によりなす業務とされ、季節的業務に使用される者は一般的には被保険者の範囲から除外されますが、その者が当初から 4 ヵ月を超える予定で使用された場合には、その当初から被保険者となります。しかし、4 ヵ月以下の期間で使用される予定がたまたま 4 ヵ月を超えて引き続き使用されることとなっても、季節的業務に使用されている限りは被保険者から除外されます。<br>なお、事業主の意見も参酌した上で、過去の季節的業務自体の期間が 4 ヵ月を超えているかどうか、使用期間が 4 ヵ月を超えていないか等、過去の雇用や事業実態等の事実確認を行なった上で保険者において判断することになります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 5 | 報酬の範囲について | 厚生年金保険法第 3 条第 1 項第 3 号<br>健康保険法第 3 条第 5 項<br>昭和 23 年 7 月 12 日保発第 1 号通知 | 通常、「大入袋」は「臨時に受けるもの」として報酬に含まない取扱いとしていますが、以下の事例についても報酬に含まないとしてよいでしょうか。<br>【事例】<br>支払項目大入袋<br>支払金額 1 万円<br>給与支払にかかる社内規定なし<br>賃金台帳記載あり | 日本年金機構のホームページでも報酬としない例として「大入袋」の記載がありますが、これは大入袋のもつ本来の性質「1.発生が不定期であること、2.中身が高額でなく、縁起物なので極めて恩恵的要素が強いこと」からすると生計にあてられる実質的収入とは言い難く、報酬及び賞与としないとしています。<br>厚生年金保険法第 3 条第 1 項第 3 号及び健康保険法第 3 条第 5 項で「報酬」とは、「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すべてのものをいう。ただし臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものはこの限りではない」と規定され、「賞与」に関しても厚生年金保険法第 3 条第 1 項第 4 号及び健康保険法第 3 条第 6 項で「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すべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。」と規定されています。<br>厚生年金保険法第 3 条 1 項第 3 号及び健康保険法第 3 条第 5 項における「臨時に受けるもの」とは、昭和 23 年 7 月 12 日保発第 1 号通知において、「被保険者が常態として受ける報酬以外のもので狭義に解するものとすること」とされており、通常の生計に充てられる収入の性質が報酬であり、臨時的なものは報酬とはなりません。<br>また、「労働の対償」とは、昭和 32 年 2 月 21 日保文発第 1515 号からすると被保険者が事業所で労務に服し、その対価として事業主より受ける報酬や利益などをいい、1.過去の労働と将来の労働とを含めた労働の対価 2.事業所に在籍することにより事業主（事業所）より受ける実質的収入と考えられます。<br>ただし、昭和 18 年 1 月 27 日保発第 303 号により事業主が恩恵的に支給する見舞金は通常の報酬ではないとされ、結婚祝金や慶弔費なども「報酬」や「賞与」とはなりません。<br>ご照会の事例においては、大入袋の支給原因、条件等が不明なため、臨時的であるかの判断ができず、報酬かどうかの一律な判断はできません。仮に臨時的であれば、金額の大小に関係なく、報酬としない取扱いが妥当となります。<br>臨時的かどうかの判断は、支給事由の発生、原因が不確定なものであり、極めて狭義に解するものとすることとされていますので、例年支給されていないか、支払われる時期が決まっていないかで判断してください。<br>次に、臨時的でないとすれば、報酬又は賞与となるのか判断することになりますが、前述したように事業主が恩恵的に支給するものは報酬又は賞与から除かれます。<br>恩恵的かどうかの判断は、社会通念上での判断となりますが、ご照会の事例は（大入袋に関しては）、賃金台帳に記載があること、金額が 1 万円であること、これに加え、支給事由が業績達成や営業成績に連動しているものであれば、本来の大入袋のもつ性質とは異にし、恩恵的ではないと判断するのが妥当となります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 6 | 現物給与（ 住宅）について | ― | 既に事業主から社宅を提供されている従業員Ａが、同事業所で働く従業員Ｂと結婚し社宅に同居する場合（退職はしない）、現物給与の報酬は今までどおり従業員Ａに算入するのか、それともＡとＢに 1／2 ずつ算入するのか照会します。 | 健康保険法第 46 条及び厚生年金保険法第 25 条において、「報酬又は賞与の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合においては、その価額は、その地方の時価によって厚生労働大臣が定める。」とされており、平成 21 年 3 月 31 日厚生労働省告示第 231 号によって住宅で支払われる報酬等に関しては一人一月当たりの住宅の利益の額を定めています。したがって、事業所から住宅の提供を受けている者の報酬に当該告示により示された標準価額を上乗せする取扱いとなります。<br>ご照会の件に関しては、二人で利用する住宅であってもその住宅が元々「Ａ」に対して提供されており、今後も引き続き「Ａ」に対して提供されているものであると考えられることから、Ａの報酬に標準価額を上乗せすればよく、Ｂについては標準価額を上乗せする必要はありません。 |
| | 被保険者資格取得届 | 7 | カフェテリアプランの取扱いについて | 健康保険法第 3 条 5 項<br>厚生年金保険法第 3 条 | 従業員が、住宅補助・医療費補助などの福利厚生的な手当てを一定のポイントの範囲で、設定されたメニューから自由に選べる制度（カフェテリアプラン）を事業所が採用している場合の報酬の取扱いについて、ご教示願います。 | カフェテリアプランのメニューは、多種多様でありますが、給与規定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、また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することから、当該カフェテリアプランが労働者に対して、就業規則や労働協約等によりあらかじめ定められたプラン及びポイントに基づき給付が行われたものであれば、その給付は報酬に含まれるものとなります。<br>なお、サービスを受けた場合における報酬への算入は、一般的にポイントを金額に換算して費用を算出することとなりますが、ポイントを金額に換算できなければ、具体的な事例により、その時々において一般に取引されている実際の価格（市場価格等）を用いることとなります。 |
| | 被保険者資格取得届 | 8 | 報酬の範囲について（ガソリン代） | 健康保険法第 3 条第 5 項<br>昭和 32 年 2 月 21 日保文発第 1515 号 | 事業所から自家用車で検査に赴く際のガソリン代を、現在は実費支給していますが、通勤手当をなくし、代替としてガソリン代 1km あたりの定額を定め、通勤・出張分を合わせて支給する方法に変更する予定です。<br>出張に係るキロ数は従業員から報告を求めますが、自宅から直行する場合もあり、この場合は自宅から出張先までの距離を報告します。私用で使ったガソリン代については支払わない取扱いになっています。通勤手当分と出張旅費分は個別に計算することは可能ですが、給料明細には支給合計のガソリン代のみ計上されます。この場合のガソリン代は報酬としてどのように取り扱うべきでしょうか。 | （この質問は、既に回答済みの「明確に区分がない場合は、報酬として取り扱うことが妥当」という前提があっての質問です。）<br><br>ガソリン代については、目的に区分ない場合や明確に区分されていない場合は、通常の生計に充てられているものとして、「報酬」として取り扱っているところですが、給料明細にガソリン代のみ計上されていても、通勤手当分と出張旅費分が、明確に区分できるのであれば、ガソリン代のうち出張旅費分を差し引いた金額を報酬に含める扱いで差し支えありません。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 9 | 国民健康保険組合に係る適用除外の取扱いについて | 健康保険法第 3 条第 1 項第 8 号<br>平成 17 年 12 月 15 日保国発第 1215001 号・庁保険発第 1215003 号 | 平成 23 年 12 月 1 日付で法人設立により新規適用となる事業所において、平成 22 年 6 月 1 日より国民健康保険組合の被保険者である事業主Ａと従業員Ｂ、以前より国民健康保険組合の被保険者ではない従業員Ｃの 3 名がいる場合には、前日以前から国民健康保険組合の被保険者であるＡ及びＢは「国民健康保険組合の行う国民健康保険の被保険者に係る全国健康保険協会管掌健康保険の適用除外について」(平成 17 年 12 月 15 日保国発第 1215001 号・庁保険発第 1215003 号、以下「平成 17 年通知」という。）の 2 の（2）に該当することにより、適用除外承認が可能となりますが、新規適用と同日で新たに使用されることになった従業員Ｃについて適用除外承認は可能でしょうか。 | 1. 本件については、以下のような考え方から平成 17 年通知の 2 の（3）「(1) 又は（2）に該当することにより適用除外の承認を受けたものを使用する事業所に新たに使用されることとなった者」に該当するものとし、法人設立前に国民健康保険組合の被保険者ではない者（従業員Ｃ）についても国民健康保険組合の被保険者となることができると解釈することが妥当と考えます。<br>①国民健康保険組合被保険者である事業主Ａが法人化して健康保険の適用事業所となったこと。<br>②Ａ、Ｂは、法人設立前は国民健康保険組合の被保険者であり、①の後、同日に適用除外承認を受けているものであること。<br>③健康保険の適用除外承認の申請は、当然のことながら健康保険の加入資格が生じた時点で、適用除外承認の申請の可否を判断することになる。<br>④今回の場合のＣは、勤務している事業所が法人化することにより、①の時点以降に健康保険の加入資格を満たすことになるが、その時点においてＣは、「適用除外の承認を受けたものを使用する事業所に新たに使用されることとなった者」に該当すると考えられる。<br><br>2. したがって、仮にＣが新規適用と同時に当該事業所に入社したような場合についても、上記と同様に解釈して差し支えないものと考えます。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 10 | 報酬及び賞与の範囲（財形奨励金）について | 厚生年金保険法第 3 条<br>健康保険法第 3 条第 5 項、第 6 項 | 財形貯蓄をしている被保険者に対して、毎月、給与と併せて福利厚生費として財形奨励金が支給されている。財形奨励金は給与所得として課税対象であり、賃金台帳に計上し給与明細には財形奨励金と表示されている。<br>この場合、財形奨励金は、健康保険法第 3 条第 5 項及び厚生年金保険法第 3 条に規定する「報酬」もしくは健康保険法第 3 条第 6 項及び厚生年金保険法第 3 条に規定する「賞与」にあたるかご教示願います。 | 報酬とは被保険者が事業主から労働の対償として受けるすべてのものをいい、労働の対償とは労務を提供することを前提として事業主が被保険者に支払うものであれば、その支給形態や名称を問わず経常的実質的収入であれば報酬に含むこととなります。<br>財形制度とは、勤労者の財産形成のための貯蓄制度であり、これに対する補助として事業主から支給される財形奨励金は、被保険者にとって明らかに実質的な収入となります。<br>この奨励金は給与規定等に基づいて使用者から経常的に支払われるものと考えられるため、労務の対償として報酬となります。 |
| | 被保険者資格取得届 | 11 | 雇入れ日が公休日である場合の被保険者資格取得日の取扱いについて | 厚生年金保険法第 13 条第 1 項<br>健康保険法第 35 条<br>昭和 3 年11 月17 日付保発第 751 号社会局保険部長通知「製糸工場等ニ使用セラルル者ノ被保険者ノ資格ニ関スル件」 | 適用マニュアルⅡ－１－５において、「事実上使用関係が発生した日が資格取得の日となる」とされているが、以下の事例について資格取得日をＡ・Ｂ案のいずれにすべきか、ご教示願います。<br>【事例】<br>給与支払体系日給<br>雇用契約開始日　　平成２４年４月１日　（日曜日）<br>勤務開始日　　平成２４年４月２日　（月曜日）<br>当該事業所の公休日　土曜日・日曜日<br><br>※ 当該事業所においては、本来、雇用契約開始日と勤務開始日が同日となるが、この事例では、雇用契約開始日が公休日に該当したため勤務開始日がずれている。<br><br>【Ａ案】<br>報酬の支払いの対象となった初日に事実上使用関係が発生したと考え、平成２４年４月２日とする。<br>【Ｂ案】<br>偶然、雇用契約開始日が公休日に該当したのであって、公休日でなければ雇用契約開始日から勤務するのであるから、事実上使用関係が発生した日は平成２４年４月１日とする。 | ご照会の事例においては、資格取得日は、平成２４年４月１日となります。<br>健康保険法・厚生年金保険法では、適用事業所に使用される日が資格取得日となりますが、この使用される日とは、事実上の使用関係が発生した日として取扱い、資格取得日を決定しているところです。<br>通常、雇用契約開始日は、勤務開始日と一致し、その日に事実上の使用関係が発生すると考えられますが、一致しない場合においては、報酬の支給開始を参考に事実上の使用関係が発生した日を決定します。<br>事務手続きにおいて示しているのは、月給制の場合、月の勤務日数に関わらず、報酬は一定の金額となるところ、勤務開始前の期間の報酬が控除されるのであれば、労務の提供が開始され報酬支払の対象期間の初日が、事実上の使用関係の発生日とするのが妥当という例です。<br>しかしながら、日給制においては、公休日は、労務の提供がなく報酬の支払いがないのは当然であり、公休日でなければ雇用契約開始日が勤務開始日と一致すると想定されることから、事実上の使用関係の発生日は、雇用契約開始日となります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 12 | 国民健康保険組合の被保険者にかかる適用除外の取扱いについて | ― | 標記の件に関しましては、平成 17 年 12 月 15 日付保国発第 1215001 号・庁保険発第 1215003 号「国民健康保険組の行なう国民健康保険の被保険者に係る政府管掌健康保険の適用除外について（通知）」により取り扱っているところですが、下記の点に関して疑義があるため照会します。<br>【疑義】<br>資格取得時に適用除外の承認申請が承認されたため、厚生年金のみ加入となっていた者が、事業所に継続して使用されているにも関わらず、他の組合が行う国民健康保険の被保険者となったため、新たに適用除外の承認申請をしたい、との申出があった事例がありました。（土地→建設）<br>しかしながら、上記通知における適用除外承認事由には該当しないと思われるため、適用除外の承認をしていた組合の組合員でなくなった日の翌日をもって健康保険の被保険者とする取扱いで差し支えないでしょうか。 | 全国健康保険協会管掌健康保険における適用除外の承認に当たっては、平成 17 年 12 月 15 日付保国発 1210001 号、庁保険発 1215003 号通知の 2 に該当する者に限ることとされており、照会の場合については、当該通知に該当する者として適用除外することはできない。 |
| | 被保険者資格取得届 | 13 | 休職中の被保険者資格について | ― | 次の二つのケースについて、被保険者資格の取扱いをご教示願いたい。<br><br>例 1）現在、医療法人に勤務している者が看護学校に通うため休職となる。<br>在学中は勤務を全くせず無報酬となるが、事業所に籍を置いたままの状態となり、卒業後は復職する。在学期間は 3 年間の予定である。<br><br>例 2）上記と同じ条件で看護学校へ通うが、1 日も勤務実績がないまま採用と同時に学校に通い始め、卒業後に勤務を開始する。<br><br>例 1 の場合、看護学校に在学中は資格喪失とし、復職と同時に資格取得とすべきか、もしくは事業所に在籍している状態のため資格は継続とすべきか。<br>例 2 の場合、卒業後に勤務開始となってから資格取得とすべきか、採用年月日をもって資格取得とすべきか。もし、採用年月日より資格取得とした場合は、標準報酬月額の決定はどうするのか。 | ・例 1）の場合については、資格喪失の時期について「使用されなくなったとき」とは、被保険者が適用事業所に使用されなくなった日を意味し、使用されなくなる場合とは、解雇、退職、転勤、事業廃止等の場合である。使用されなくなった日の意味も、事実上使用関係が消滅した日と解されており、昭和 26 年 3 月 9 日保文発第 619 号通知等からすると雇用関係は存続するが、給与や休職手当等の支給が全くないのであれば、喪失させる取扱いが妥当であろう。<br>・例 2）の場合については、適用事業所に「使用される者」であるかが問題となりますが、「使用される者」とは、事実上の使用関係があれば足り、事業主との間の法律上の雇用関係の存否は、使用関係を認定する参考となるに過ぎない。したがって、単に名目的な雇用関係があっても、事実上の使用関係がない場合は使用される者とはならないと解されており、就労の実態や報酬の有無等を確認し、事実上の使用関係が認められなければ、資格取得をする必要はないとすることが妥当であろう。 |
| | 被保険者資格取得届 | 14 | 資格取得時に労働協約等に基づく賃金カットが行われていた場合における報酬の取扱いについて | ― | 不況により、4 月から 8 月まで賃金カットを行うこととなった事業所において、4 月に入社した職員についても同様の賃金カットが行われることとなった。この場合、取得時の報酬について、本来の報酬、賃金カットが行われた実際に受けることになる報酬どちらの報酬により決定を行えばよいか。その際、本来の報酬にて決定を行った場合において、取得後 3 ヵ月の報酬により随時改定は可能か。<br>また、4・5・6 月報酬の賃金カットが行われていたが、定時決定時において賃金カットの状態が解消されていた場合、【昭和五〇年三月二九 | 厚生年金保険法第 22 条第 1 項の規定により、被保険者が資格を取得した際の標準報酬の決定において、月給や週給の場合など、一定の期間によって報酬が定められている場合については、被保険者となった日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額とされている。<br>それは、ご照会の事例のように、労働協約等に基づき賃金の一部がカットされている場合であっても同様である。<br>また、労働協約等に基づく賃金カットによる定時決定の際、既に賃 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | 日保険発第二五号・庁保険発第八号】通知に基づき、9 月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定するため、本来であれば賃金カットが行われる前の従前報酬をもって定時決定を行うと思慮いたします。しかし、本件において取得時の報酬が賃金カットの行われた報酬で行われていた場合、従前報酬が存在しないため、どのようにして報酬を決定すればよいかご教示ください。 | 金カットの状態が解消している場合については、通常であれば従前の報酬により決定することとなるが、本件については、資格取得時に遡っても、なお賃金カットの影響を受けるものであることから、この場合、資格取得時の報酬から賃金カットによる影響を控除した金額により決定することとなる。 |
| | 被保険者資格取得届 | 15 | 資格取得時における報酬月額について | 健康保険法第 42 条 | 資格取得時における報酬月額について<br>資格取得時における報酬月額においては、健康保険法第 42 条に基づき報酬月額を算定していますが、下記のようなケースの場合の報酬月額はどのように算定すべきでしょうか？<br><br>資格取得日　　4 月 7 日（末締め 当月 25 日支払）<br>基本給　200,000<br>住居手当 30,000※月の途中採用の場合は諸手当については翌月からの支給<br>扶養手当　10,000　給与規定に明記されている<br><br>① 報酬月額については 240,000 で決定。手当について 4 月分は支給されないが、月の初日採用の場合は見込めるので、取得時における報酬月額には含むべきである。<br>② 報酬月額については 200,000 で決定。手当について 5 月分からの支給であるので、5・6・7 月において平均額を算出して、2 等級以上の差が出ていれば月額変更届を 7 月給与支払後速やかに提出。<br><br>※①で決定をすると、実際に報酬を受けていないのに 240,000 の保険料を徴収されてしまう。<br>②で決定をすると、月の初日で採用された被保険者（同じ条件で採用された）と比べると徴収保険料に差異が生じる。<br><br>①もしくは②どちらかで報酬月額を決定と考えますがどちらになるかご教示願います。 | 健康保険法第 42 条第 1 項の規定により、被保険者が資格を取得した際の標準報酬の決定において、月給や週給の場合など、一定の期間によって報酬が定められている場合については、被保険者となった日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額とされている。<br>よって、本件についても、被保険者となった日現在においては、諸手当が支給されないことが明白である以上、それを報酬の一部に加えるべきではなく、当該手当が支給される 5 月を起算月として随時改定の要否を判断することとなる。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格取得届 | 16 | 「コミッション」に対する報酬の取扱いについて | ― | 毎月、設定目標の達成度合いに応じ、事業所が規定した比率を乗じた金額が給与とともに支給される「コミッション」が賃金規程で定められている。<br>具体的には、<br>・毎月、査定される。<br>・1 回に 200～300 万円程度の高額支給である。<br>・毎月支給される社員も存在する。<br>・賃金規程には「コミッション」の名称はあるが、支給回数については明記されていない。（そもそも支給されるかどうかも不確定なためと思われる。）<br><br>「コミッション」の支給を、下記①～③のいずれかで解釈すべきか？あるいはいずれにも当てはまらない場合、どう判断すべきかご教示ください。<br><br>①毎月支給される可能性があるため、残業手当と同様の考えで月々の報酬に算入する。<br><br>②7 月 1 日前の 1 年間を通じ、年 4 回以上の実績があれば報酬に該当するため、12 で除し、次期定時決定の報酬に含める。また、入社時は、同様の業務に従事し同様のコミッションを受ける人の平均額を資格取得時の報酬月額に上乗せし、決定する。<br><br>③賞与扱いとなり、支給の有無及び支給回数も不確定のため、支給される毎に賞与支払届を提出する。 | 「当該コミッションについては、賃金規定において 3 月を超える期間ごとに受けるものとされていないため、賞与には該当しない。また、支給事由や支給条件が採用通知及び条件提示書において明示されており、厚生年金保険法第 3 条及び健康保険法第 3 条における「臨時に受けるもの」とも解されない。」（厚生労働省年金局事業管理課回答）<br>したがって、毎月の業績により月ごとに支給される当該コミッションについては、①により取り扱うことになります。 |
| 2023/6/5 | 被保険者資格取得届 | 17 | 新設分割による新規適用時における休業者の資格取得 | 厚生年金保険法第13条<br>健康保険法第35条 | 新設分割による会社分割をした新設会社の新規適用時に、分割元会社で産前産後休業・育児休業・病気休業を取得している被保険者について、新設会社設立時点において実際の労務の提供が行われず、事実上その事業主のもとで使用され、労務の対償として給料や賃金を受け取るという「事実上の使用関係」が生じませんが、分割元会社から雇用契約が承継されることをもって被保険者となり、資格取得届の提出が可能でしょうか。<br>なお、新設分割に係る参考情報は以下のとおりです。<br>・分割元会社は全被保険者の資格喪失届を提出し、併せて事業所名称を変更し、一定期間存続します。<br>・新設会社（分割元会社と同名称）における代表取締役は分割元会社の代表取締役とは異なります。<br>・新設会社において、資産・債務・その他の権利義務の一部及び新設会社の業務に従事する全従業員（産前産後休業・育児休業・病気休業を取得している従業員も含む）の雇用契約を継承する旨が新設分割計画書に明記されています。 | 厚生年金保険法等において一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者資格を喪失するものと解されています。よって本事例では、分割元の会社における使用関係が新設分割した際の分割後の会社において継続している と認められるか否かが論点となります。<br>本事例では、新設分割計画書にて「新設分割された業務に従事する全ての従業員との雇用契約」が分割後の会社においても承継されることが確認できます。<br>よって、分割元会社で産前産後休業・育児休業・病気休業を取得していても、労働契約が継承されていることから、分割後の会社においても事実上の使用関係が継続していたと解するのが適当です。<br>したがって、分割元会社で産前産後休業・育児休業・病気休業を取得している従業員についても他の従業員と同様に分割後の会社で被保険者資格を取得します。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者資格喪失届 | 1 | 休職中の被保険者資格について | 昭和26年3月9日保文発第619号 | 厚生年金保険被保険者が看護学校に通うため休職となり無報酬となりますが、人材育成の一環として事業所側の指示により、事業所に籍を置いたまま看護学校に通学させる場合でも、被保険者資格を喪失させる取扱いが妥当でしょうか。<br>なお、「事業所が学費を奨学金で貸付し、復職後返済していただくか、もしくは看護学校への在学期間分勤務した場合は奨学金の返済を免除する」旨の規定が設けられており、通学期間について出席証明等で出席の確認を行います。また、事業所としては資格を存続させて人材を育成したい意向があり、保険料負担についても事業所及び被保険者ともに了承しています。 | 健康保険法第3条において、「被保険者」とは適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者とされており、事実上の使用関係が認められたときに「使用される者」に該当することとなります。<br>本件においては、事業所を休職したうえで看護学校に通いその間は無報酬となる者との間に事実上の使用関係が認められるか否かが問題となりますが、看護学校に通う間については通常の労務の提供は行われず、かつ相当期間休職が続くことが予想され、またその間の給与の支給が行われないことから賃金の支払停止は一時的なものとは判断できず、事実上の使用関係があると認めることは困難です。<br>したがって、本件に関しては資格喪失させる取扱いとなります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届 | 1 | 二以上事業所勤務被保険者の随時改定について | ― | 二以上事業所勤務被保険者について、月額変更不該当の処分後に新たに随時改定の要件に該当した際の報酬について、次の事例について照会します。<br><br>＜事例＞<br>1.9 月算定は「健：1,210 千円・厚：620 千円」で決定。<br>2.Ｂ事業所において、7 月に固定的賃金の変動が生じたため、10 月を改定とする月額変更届が提出されましたが、改定後の報酬も健保、年金とも標準報酬月額には変更がないため不該当となりました。<br>3.10 月にＡ事業所において固定的賃金の変動が生じたため、1 月を改定とする月額変更届が提出されますが、この際のＢ事業所の報酬はどの時点での報酬をみることになるのでしょうか。<br>Ａ事業所　Ｂ事業所　合計<br>4 月 700,000 700,000 1,400,000<br>5 月 700,000 700,000 1,400,000<br>6 月 700,000 700,000 1,400,000<br>7 月 700,000 500,000 1,200,000<br>8 月 700,000 500,000 1,200,000<br>9 月 700,000 500,000 1,200,000<br>10 月 500,000 500,000 1,000,000<br>11 月 500,000 500,000 1,000,000<br>12 月 500,000 500,000 1,000,000 | 同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、健康保険法第 43 条第 1 項及び厚生年金保険法第 23 条 1 項の規定により、各事業所について随時改定の要件に該当するかどうか判断することになります。<br>本件の場合は、10 月を改定とする随時改定及び 1 月を改定とする随時改定を行うことになり、新たに標準報酬月額を改定することになりますので、合算した等級の変更があるなしにかかわらず、それぞれの事業所が納める保険料の按分割合を変更することになります。 |
| | 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届 | 2 | 選択事業所と非選択事業所を入替・変更した場合の標準報酬月額について | ― | ＜事例＞<br>Ａ社（基金未加入の選択事業所：報酬月額 30 万円）とＢ社（基金加入の非選択事業所：報酬月額 20 万円）に平成 20 年 10 月 1 日から二以上事業所勤務被保険者として加入していましたが、平成 22 年 10 月 1 日にＢ社を選択事業所に変更し、同時に給与改定により報酬月額が 20 万円から 50 万円に引き上げられました。（Ａ社を非選択事業所に変更しましたが、報酬月額は変わりませんでした。）<br>上記事例について、使用関係が継続している場合は、選択の変更を行った月（平成 22 年 10 月）の報酬月額の合算（50 万円+30 万円）により決定するのではなく、給与改定前の報酬月額の合算（20 万円＋30 万円）により決定し、4 月目に随時改定を行うことになりますか。 | システム上は、資格喪失、資格取得の処理を行うことになりますが、各事業所とも報酬の改定を行う契機（資格取得）になりませんので、従前に算定した報酬月額を基に決定することになり、4 月目に随時改定を行うことになります。 |
| | 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届 | 3 | 同時に二以上の厚生年金基金加入事業所に勤務した場合の取扱いについて | 厚生年金保険法第 126 条<br>厚生年金基金令第 15 条 | 同時に二以上の厚生年金基金加入事業所に勤務した場合の取扱いについて照会します。<br><br>＜事例＞<br>A 事業所（X 厚生年金基金）<br>平成 19 年 6 月 18 日取得～平成 22 年 9 月 1 日喪失<br>報酬 30 万円<br>B 事業所（Y 厚生年金基金） | 本件の場合、厚生年金保険法第 126 条に基づき、選択した事業所の厚生年金基金の加入員となり、非選択の厚生年金基金の加入員とはなりません。選択をしなかった時は、厚生年金基金令第 15 条により、「最も高い月額の給与に係る基金」を選択したものとみなします。（A 事業所の X 厚生年金基金の加入員となります。）<br>保険料の計算方法は、以下のとおりです。<br>A 事業所 500 千円×(15.704%－4%)×300 千円÷500 千円＝35,112 円<br>B 事業所 500 千円×(15.704%－4%)×200 千円÷500 千円＝23,408 円 |

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | 平成 22 年 8 月 16 日取得～平成 22 年 9 月 1 日喪失<br>報酬 20 万円<br>X 厚生年金基金の免除保険料率 4/100 | X 厚生年金基金 500 千円×4%＝20,000 円<br>A 事業所分　12,000 円<br>B 事業所分　 8,000 円 |
| | 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届 | 4 | 国民健康保険組合に加入中の二以上事業所に勤務した場合の取扱いについて | 健康保険法第 7 条<br>健康保険法施行規則第 1 条、第 2 条、第 37 条<br>国民健康保険法第 6 条、第 21 条<br>平成 17 年 12 月 15 日保国発第 1215001 号・庁保険発第 1215003 号 | 全国健康保険協会管掌健康保険の適用除外の承認を受けて国民健康保険組合に加入中の被保険者（事業主）が、新規に事業所を設立し、新規事業所においても被保険者（事業主）資格を有することになりました。新規適用事業所の業種が国民健康保険組合の業種と同一でないときは、二以上事業所勤務はどのようにして取り扱うのでしょうか。 | 国民健康保険組合に加入している方が、新たに全国健康保険協会管掌の適用事業所の勤務となった場合は、健康保険法の被保険者となりますので、国民健康保険法第 6 条及び第 21 条に基づき国民健康保険の資格は喪失することになります。<br>よって、全国健康保険協会管掌の二以上事業所勤務被保険者として取り扱うことになります。 |
| | 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届 | 5 | 二以上事業所勤務者から一事業所勤務者へ変更となった場合の標準報酬月額について | ― | 二以上事業所勤務被保険者に係る標準報酬月額の決定について、次の事例について照会致します。<br>Ａ事業所（選択事業所）　Ｂ事業所（非選択事業所）<br>実際の報酬　実際の報酬　合計<br>4 月　500,000　400,000　900,000<br>5 月　100,000　400,000　500,000<br>6 月　100,000　400,000　500,000<br>7 月　100,000　7 月 1 日資格喪失<br>8 月 100,000<br>（単位：円）<br>・Ｂ事業所ー平成 22 年 7 月 1 日資格喪失（2 事業所→1 事業所）<br>・Ａ事業所の報酬が 5 月支払分から変更<br>（500,000 円→100,000 円）<br>平成 22 年 7 月 1 日で、1 事業所への変更処理を行う際の標準報酬月額は、500（千円）とすると考えるが（健康保険法第 43 条による）、その後の標準報酬月額の改定について、次の＜考え 1＞～＜考え 2＞、いずれかに該当するのか、もしくはその他の取扱いになるのか、ご教示願いたい。<br>＜考え 1＞<br>Ａ事業所で 5 月支払より、報酬が 100,000 円へ変更となっているため、標準報酬月額 98（千円）への 8 月月額変更（随時改定）に該当する。<br>＜考え 2＞<br>Ａ事業所で報酬が変更となった 5 月、そして 6 月は、2 以上事業所勤務被保険者であることから、Ａ，Ｂ2 つの報酬を合算して考え、7 月のＡ事業所単独の報酬と合わせて平均を算出し、標準報酬月額 360（千円）への 8 月月額変更（随時改定）に該当する。 | 二以上勤務者において、一方の資格喪失届が提出された場合は、すでに届出されている二ヶ所の事業所の報酬月額から、喪失する事業所の報酬月額を除いて標準報酬月額を決定することとなる。<br>また、使用関係は継続しているものであることから、一方の事業所の資格喪失前に他方の事業所の報酬に変更があった場合は、月額変更で扱うこととなり、厚生年金保険法第 23 条、24 条および健康保険法第 43 条、44 条「・・・被保険者が現に使用される事業所において継続した三月間に受けて報酬・・・」、「同時に二以上の事業所で・・・各事業所において・・・」により喪失した事業所で受けた報酬月額を除き決定することなる。<br>ご照会の事例においては、平成 22 年 7 月 1 日標準報酬月額 500,000 円で決定し、また、8 月月額変更の際の報酬月額は、Ｂ事業所の 5 月、6 月に受けた報酬月額 400,000 円を除いて決定し、標準報酬月額 98,000 円への 8 月月額変更（随時改定）となる。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理<br>番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する<br>法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr><td></td><td>被保険者所属選択・二以上事業所勤務届</td><td>6</td><td>二以上事業所勤務被保険者にかかる随時改定の取扱いについて</td><td>健康保険法第 43 条、第 44 条第 3 項<br>厚生年金保険法第 23 条、第 24 条第 2 項</td><td>下記の事例の場合、随時改定が可能かご教示願います。<br>（事例）<br>各事業所の報酬月額に 2 等級以上の差はないが、合算すると 2 等級以上の変動がある場合。<br>※6 月支払から固定的賃金が変更。<br>支払基礎日数は全て 17 日以上。<br><br>
<table>
<tr><th></th><th>選択事業所</th><th>非選択事業所</th><th>合計</th><th>健保</th><th>厚年</th></tr>
<tr><td>5 月</td><td>465,000</td><td>175,000</td><td>640,000</td><td>650</td><td>620</td></tr>
<tr><td>6 月</td><td>425,000</td><td>175,000</td><td>600,000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>7 月</td><td>425,000</td><td>175,000</td><td>600,000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>8 月</td><td>425,000</td><td>175,000</td><td>600,000</td><td>590</td><td>590</td></tr>
</table>
選択事業所　→▲1 等級<br>非選択事業所 →変更無し</td><td>健康保険法第 44 条第 3 項に「同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第 41 条第 1 項、第 42 条第 1 項、第 43 条第 1 項、もしくは前条第 1 項または前項の規定によって算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。」及び厚生年金保険法第 24 条第 2 項に「同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第 21 条第 1 項、第 22 条第 1 項、第 23 条第 1 項、もしくは前条第 1 項または前項の規定によって算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。」とあり、健康保険法第 43 条第 1 項及び厚生年金保険法第 23 条 1 項の規定により、各事業所について随時改定の要件に該当するかどうか判断することになります。<br>ご照会の事例においては、選択事業所の報酬月額に二等級以上の差がないため、随時改定の対象とはなりません。</td></tr>
</table>

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 資格取得・資格喪失等確認請求書 | 1 | 資格取得・喪失等確認請求書について | 厚年指 2011-38 | 資格取得・喪失確認請求書を請求する際、被扶養者からの請求時は委任欄の記入が不要になりましたが、被保険者から委任が受けられない（被保険者死亡、離婚等）被扶養者が請求する場合で、被扶養者が複数いる場合の請求は、被扶養者一人一人がそれぞれ請求書を提出するようになるのでしょうか。また、被扶養者が、小学生や乳幼児の場合、請求書を記入するのは難しいと思われますが、親等が請求してもよいのでしょうか。 | 資格取得・喪失等確認請求書については、原則として被保険者が請求するものです。ただし、本件のように被保険者から委任欄の記入を受けることが困難な場合で被扶養者が請求する場合には、戸籍謄本等により身分関係や死亡・離婚の事実を確認の上、当該通知を発行することになりますが、被扶養者が請求したときには、個人情報保護の観点から請求者自身についてのみ回答できることになりますので、原則として一人一人請求することとなり、その身分関係については戸籍謄本等により確認することになります。<br>ただし、被扶養者が小学生や乳幼児などで、請求書を記載することが困難と認められる場合には、戸籍謄本等により身分関係を確認のうえ、親等が請求することも可能とします。<br>なお、当該申請書について夫が被保険者、妻が被扶養者のケースで妻が夫から委任を受けずに申請した場合、妻は自身についての証明のみ受けることができ、夫に関する証明に関しては受けることができないのでご留意願います。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被扶養者(異動)届 | 1 | 扶養認定日について | — | 子が 18 歳に到達したことにより、3 月 31 日をもって障害年金の加給金がなくなり、180 万円未満になる場合の扶養認定日はいつになるでしょうか。<br>1. 子の 18 歳到達年度最終日の翌日の 4 月1 日<br>2. 実際加給年金が支払われなくなった年金振込日の 6 月15 日<br>上記の場合、扶養認定は、1. の 4 月 1 日からの認定で差し支えないか、ご教示願います。 | 本件においては、18 歳到達したことにより 3 月 31 日をもって加給金がなくなるのは明らかであるため、その結果 180 万円未満になるのであれば、4 月1 日から認定して差し支えありません。 |
| | 被扶養者(異動)届 | 2 | 合併に伴う扶養異動届添付書類について | — | 適用事業所の吸収合併に伴い、従業員を存続事業所に移管するための取得届、及び扶養異動届の提出を予定しています。その際、移管先事業所より、「扶養実態の変更が無い場合、扶養異動届の添付書類を省略したい」との要請がありました。<br>本件では、通常どおり添付書類をすべて求めるべきか、又は一部に関しては省略が可能かどうかご教示願います。 | 合併に伴って資格取得届、被扶養者異動届の提出を要する場合であり、改めて被扶養者の認定を行うことから、原則どおり添付書類を求める取扱いとします。 |
| | 被扶養者(異動)届 | 3 | 被扶養者の認定について | 健康保険法第 3 条第 7 項 | 外国籍（アフガニスタン国籍）の被保険者で、同国籍の妻が被扶養配偶者として既に認定されていますが、母国（アフガニスタン）で多妻制を採用しており、新たに入国した別の妻についても被扶養配偶者として認定できるかご教示ください。また、認定が可能な場合、オンラインの登録上支障がないかどうかも併せてご教示ください。<br>なお、いずれの妻も日本国内で被保険者と同居しており、外国人登録原票記載事項証明書の続柄は両名とも「妻」と記載されています。 | 健康保険法における被扶養者の取扱いについても、国民年金第 3 号被保険者の取扱いと同様、民法を前提としていると考えるのが妥当であり、一夫多妻制が認められている場合の配偶者に関しては、最も先行する 1 名を被扶養者とすることを原則とします。ただし、被保険者と当該被扶養配偶者との関係が形骸化している場合は、それに続く配偶者を被扶養者とすることになります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被扶養者(異動)届 | 4 | 生活保護受給世帯の被扶養者の認定における収入要件について | 健康保険法第 3 条第 7 項<br>生活保護法 31 条<br>昭和 52 年 4 月 6 日保発第 9 号・庁保発第 9 号<br>昭和 61 年 4 月 1 日庁保険発第 18 号 | 生活保護受給世帯の扶養認定における収入要件についてご教示願います。<br><br>＜事例＞<br>生活保護を受給している世帯の構成が、世帯主である妻、障害者である夫、小学生である子 1 名の 3 人で同居しています。また、妻には就労により年 1,305,600 円の収入があり、夫には就労により年 48,000 円の収入があります。なお、世帯に対して生活保護費が年間 1,680,000 円支給されており、その支給対象者は世帯主である被保険者（妻）とされています。<br><br>健康保険法第 3 条第 7 項において、「被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫及び弟妹であって、主としてその被保険者により生計を維持するもの」と被扶養者の定義がされています。<br>この場合、被保険者である妻の年収を超える生活保護費が支給されており、被保険者が夫、子の生計を主として維持しているとは言えないため、扶養認定できないと考えてよいでしょうか。 | 健康保険の被扶養者の認定は、「主としてその被保険者により生計を維持するもの」(健康保険法第 3 条第 7 項）であるかを判定することになります。<br>その判定について、「収入がある者についての被扶養者の認定について」（昭和 52 年 4 月 6 日保発第 9 号・庁保発第 9 号）により収入基準を定めているところであり、収入の算定については、「国民年金法における被扶養配偶者の認定基準の運用について」（昭和 61 年 4 月 1 日庁保険発第 18 号）に基づいた取扱いをしているところです。<br>ここでいう「収入」とは、恒常的な収入であり、どこから支給されているかは問題ではなく、認定対象者の「収入」と被保険者の「収入」とは、同じ内容の「収入」を意味することになります。<br>また、生活保護法第 31 条に「居宅において生活扶助を行う場合の保護金品は、世帯単位に計算し、世帯主又はこれに準ずる者に対して交付するものとする。但し、これによりがたいときは、被保険者に対して個々に交付するものとする。」とあることから、本件においては、世帯主である妻の収入として取り扱うことが妥当です。<br>よって、被保険者である妻が、夫、子の生計を主として維持していると考えられるので、夫、子を被扶養者として認定することになります。 |
| | 被扶養者(異動)届 | 5 | 貸与制に移行する司法修習生の被扶養者認定について | 健康保険法第 3 条第 7 項<br>健康保険法施行規則第 38 条<br>裁判所法第 67 条の 2<br>昭和 61 年 4 月 1 日庁保険発第 18 号<br>昭和 52 年 4 月 6 日保発第 9 号、庁保発第 9 号 | 司法制度改革により、司法修習生については従来給費制であった給与が、貸与制の修習資金に変更されました。<br>貸与制の修習資金は、月額 23 万円の基本額を無利子で貸付け、修習終了後 5 年間は返還を据え置き、その後、10 年間の年賦により返還することとされています。この修習資金を受けている者の被扶養者認定の取扱いについてご教示願います。 | 健康保険法第 3 条第 7 項において、被扶養者は「主としてその被保険者により生計を維持するもの」と規定されており、被扶養者の認定に当たっては、その者の収入及び被保険者との関連における生活の実態により判断されます。<br>裁判所法第 67 条の 2 に規定される貸与制の修習資金については、定期的に貸与単位期間の 1 ヵ月ごと 23 万円（最低 18 万円）貸与されるため、修習資金の目的と貸与額からも、その貸与を受けている司法修習生がそれ以外の者の収入により生計を維持されているとは言い難く、被保険者との関連における生活の実態からも被扶養者として取り扱うことは妥当ではありません。<br>このため、貸与制の修習資金を受けている者については、被扶養者として認定することはできません。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被扶養者(異動)届 | 6 | 自営業者等収入がある者の健康保険被扶養者の認定について | 健康保険法第3条第7項、健康保険法施行規則第38条<br>昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号<br>昭和61年4月1日庁保険発第18号 | 認定対象者が自営業を行っている場合、直近の確定申告書のコピーにより「収入金額」から「当該遂行のための必要経費」を控除した額で、健康保険被扶養者の認定の可否を判断しています。<br>確定申告書の収支内訳書の経費に計上される「減価償却費」について、「当該遂行のための必要経費」に該当するのか否かの判断について、ご教示ください。 | 健康保険の扶養認定基準については、昭和52年4月6日保発第9号・庁険発第9号により、収入基準を定めているところであり、収入の算定については、昭和61年4月1日庁保険発第18号と同様の扱いをしているところです。<br>通知において、年間収入とは、「認定対象者が被扶養配偶者に該当する時点での恒常的な収入の状況により算定することと」されており、また、収入の算定に当たっては、「恒常的な収入のうち資産所得、事業所得などで所得を得るために経費を要するものについては、社会通念上、明らかに当該所得を得るために必要と認められる経費に限りその実額を総額控除し、当該控除後の額をもって収入とすること」とされています。<br>ご照会の減価償却費の計算の基となる資産に対する支出が、必要な経費かどうか具体的な内容についての記載がないため一概に判断できませんが、仮に必要な経費と認められる場合においても、確定申告書上に項目がある減価償却費は、社会通念上明らかに当該所得を得るために必要と認められる経費の実額ではないため、恒常的な収入から控除することはできません。<br>確定申告書のコピーが添付されている場合は、控除額の所得を判断するのでなく、総収入から売上原価を差し引いた項目を基準とし、そこから社会通念上、明らかに当該所得を得るための必要経費を控除した額により判断してください。<br>（なお、当該所得を得るための必要経費については、事業等が異なるため、一律な整理には馴染みませんが、必要経費について疑義が生じた場合は、実態を聞き取ったうえで、具体的事例に基づきご照会ください。） |
| | 被扶養者(異動)届 | 7 | 扶養者の認定について | ― | 扶養者の認定における退職後に失業保険給付を受給する者の取扱いについて<br>退職後雇用保険の失業給付を受給している者については日額3,611円(60歳未満：130万円未満の基準)を超える場合、失業給付受給期間については扶養認定できない取扱いとなっていますが、短期一時金として受給する者の場合（一時金は日額×給付日数で計算される）の取扱いについて下記①、②のどちらの考え方になるでしょうかご教授願います。<br>①一時金で支給される場合は一時的な収入のため受給金額によらず扶養認定が可能<br>②一時金という名目ではあるが、失業保険の給付であり日額×給付日数で計算されているため、日額により扶養認定の可否を判断する。また、認定基準を超過した場合の扶養認定日については退職日の翌日より給付日数を経過した次の日でよろしいでしょうか併せてご教授願います。 | 雇用保険法第40条に定められる特例一時金については、同法第38条に規定される短期雇用特例被保険者が失業し、一定の要件を満たした場合に支給されるものであり、基本手当の日額の30日分を限度とした、一時金による求職者給付を行うものである。<br>そのため、雇用保険における通常の被保険者に対する基本手当とは異なり、扶養対象者の恒常的な所得の現況を判断し得る性質のものではないため、被扶養者認定の対象となる収入には該当しない。<br>（なお、回答については厚生労働省年金局事業管理課確認済であることを申し添える。） |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被扶養者(異動)届 | 8 | 被扶養者認定の際の収入について | ― | 被扶養者認定の際の収入について、積み立て型の個人年金が満期となり受給を開始した際に、一括で受け取る場合は一時的な所得とみなし収入としては算入しないが、数年にわたり分割して受給する場合はどのように判断すべきか、お伺いします。<br><br>①貯蓄（預貯金）の解約と同様に考え、収入には含まない。<br>②税法上、積立金（元金）は非課税、利息は課税（雑所得扱い・預貯金と同じ）となっていることをふまえ、利息分のみ収入として算入する。<br>③定期的な収入とみなし、その年に受け取る額は全額収入として算入する。<br><br>①～③いずれとなるのか、ご教示願います。 | 扶養認定基準については、昭和 52 年 4 月 6 日保発第 9 号・庁保発第 9 号により、収入基準を定めているところであり、収入の算定については、昭和 61 年 4 月 1 日庁保険発第 18 号と同様の扱いをしているところである。<br>「年間収入」とは、認定時点での恒常的な収入の状況により算定することとされており、その収入の算定にあたっては、恒常的な収入には、恩給、年金給与所得、傷病手当金、失業給付金、資産所得等の収入で継続している入るものがすべて含まれることとされている。<br>得られる個人年金が、契約内容にかかわらず、数年にわたり分割して受給する場合は、継続的して入るものとみなし、収入として取り扱うことが妥当である。<br>なお、税法上の取扱いや考え方とは異なるため、課税・非課税は考慮しない。 |
| 2015/1/29 | 被扶養者（異動）届 | 9 | 被扶養者の認定おける続柄の確認できる書類について | ― | 事業所から、日本人の被保険者（夫）が妻（外国籍）と妻との間に出生した子を被扶養者とする届出があり、続柄が確認できる書類として「婚姻届」及び「出生届」の受理証明書が添付されていたため、戸籍謄（抄）本（被保険者が世帯主であり妻子と同一世帯であれば住民票でも可）の添付が必要であることを説明したところ、続柄の確認は「婚姻届」及び「出生届」の受理証明書でも証明効力があると区役所から説明があったとの申出があった。<br>事務所から区役所に照会したところ、受理証明書に記載される氏名、生年月日、続柄等は、戸籍謄（抄）本や住民票に記載される事項と同じであり、証明書として効力を有すると回答があった。<br>被扶養者の認定において、受理証明書を続柄及び婚姻年月日を確認できる書類としてよいかご教示願います。なお、婚姻届の受理証明書においては、届出日が婚姻年月日となります。 | 受理証明書は、戸籍法及び同施行規則に基づき、市区町村が届を審査のうえ受理したことを証明する公文書であり、届出人が請求するものです。市区町村では届に基づき、新戸籍の作成や戸籍への記載を行います。<br>扶養認定において続柄の確認が必要な場合は、戸籍謄（抄）本により確認を行っているところですが、受理証明書についても、戸籍謄（抄） 本と同じく証明書としての効力があることから、受理証明書をもって続柄の確認を行っても差し支えありません。<br>なお、回答については厚生労働省年金局及び保険局にも確認済みです。 |
| 2023/6/5 | 被扶養者（異動）届 | 10 | 被扶養者でない配偶者が後期高齢者医療制度の被保険者である場合の扶養認定 | 健康保険法第3条第7項第1号<br>令和3年4月30日保保発0430第2号・保国発0430号第1号 | 令和3年4月30日付け保保発0430第2号・保国発0430号第1号通知（以下「本通知」という。）の別紙によれば、夫婦共同扶養の場合における認定について、「夫婦とも被用者保険の被保険者の場合」と「夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合」の取扱いについて明記されていますが、「夫婦の一方が後期高齢者医療制度の被保険者である場合」については示されておらず、下記の①～②の取扱いに疑義が生じたため照会します。<br>①夫婦の一方が後期高齢者医療制度の被保険者である場合は本通知の適用を受けず、年収の多寡に関係なく、夫婦共同扶養でも届出のあった被保険者の被扶養者として認定可能か。<br>②夫婦の一方が後期高齢者医療制度の被保険者である場合の年間収入の算出方法 | 健康保険における被扶養者となる者については、「被保険者（日雇特例被保険者であった者を含む。）の直系尊属、配偶者（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者を含む。）、子、孫及び兄弟姉妹であって、主としてその被保険者により生計維持するもの」とされています。（健康保険法第3条第7項第1号）また、夫婦共同扶養については①双方が被用者保険の被保険者である場合②一方が国民健康保険の被保険者である場合を例示し、 年間収入が多い方（見込み）の被扶養者とするとされています。（「 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」令和3年4月30日付け保保発0430第2号・保国発0430号第1号通知（以下「通知」という。））<br>本事例は一方が後期高齢者医療制度の被保険者となった場合の取扱いであり、通知の例に該当するわけではないが、被扶養者の生計維持関係の確認に当たり、年間収入が多い方の被扶養者とするものという取扱いについては引き続き適用されます。<br>なお、夫婦の一方が後期高齢者医療制度の被保険者である場合の年間収入の算出方法については、当該者が得られる収入が給与収入又は年金収入であれば被用者保険の被保険者と同様に年間収入を、自営業による収入であれば国民健康保険の被保険者と同様に直近の年間所得で見込んだ年間収入となります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 1 | 非固定的な単価の変更に伴う月額変更届について | 健康保険法第 43 条 | ある通販会社に勤務する時間給の被保険者は、当月の業務成績により毎月の時給（680 円～2,000 円）を決定し、その時給に基づき基本給を計算しています。<br>単価が毎月変動しても固定的賃金の変動として取り扱う場合がありますが、このケースも同様に扱う必要があるかご教示願います。 | 基本給が毎月変更される場合でも、固定的賃金の変動に該当するため、それぞれの月の賃金変動を契機として随時改定の可否について判断することになります。<br>ご質問の場合においても、単価の変動は固定的賃金の変動となりますので同様に扱うことになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 2 | 月額変更届について（2 ヵ月遅れで支払われる手当の取扱い） | 厚生年金保険法第 21 条、第 23 条、第 24 条<br>厚生年金保険法施行規則第 18 条、第 19 条<br>健康保険法第 41 条、第 43 条、第 44 条<br>健康保険法施行規則第 25 条、第 26 条 | 通勤手当を 2 ヵ月遅れで支払う事業所において、育児休業の終了後、就業開始と同時に勤務時間短縮に雇用契約が変更になりました。月額変更届を提出する場合の起算月と、各月の報酬についてご教示ください。<br><br>＜事例＞<br>育児休業開始日：21 年 11 月 1 日<br>育児休業終了日：22 年 3 月 31 日<br>勤務時間契約変更：22 年 4 月 1 日より 6 時間勤務（従前 8 時間勤務）<br>基本給：末日締め、当月 20 日払い<br>通勤手当：翌々月 20 日払い | 育児休業の終了後、就業開始と同時に雇用契約を変更し勤務時間を短縮していますが、変更された基本給の支給実績については、4 月時点で確保されているため勤務形態の変更のあった 4 月を起算月とし、通勤手当については実支給額で算定することになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 3 | 随時改定について | ― | 通勤費について下記の支払方法となりました。<br><br>＜事例＞<br>・通常は 6 月、12 月に翌月以降の半年分の定期代を払っている。<br>・期の途中（8 月）で勤務先が変わったため、それまでの金額を精算した上で 8 月と 9 月の途中までがＡ地（遠方）、その後Ｂ地への勤務が決まっているため、8 月に次の支払分の計算がされる 12 月分まで（5 ヵ月分）の交通費を次の計算でまとめて支払った。<br>1.8 月はＡ地への 1 ヵ月の定期代<br>2.9 月はＡ地への日割りによる切符代とＢ地への日割りによる切符代<br>3.10 月から 12 月まではＢ地への 3 ヵ月の定期代<br><br>まとめて支払われた通勤費のＢ地の定期代への変更が10 月分から行われていますが、この場合 10 月を起算月として随時改定できるかご教示ください。 | 随時改定の起算月については、支払が実績として確保された月（実際に支給された月）をもって随時改定の起算月とすることになります。この場合、実際に支給された月は 8 月のみであるため、随時改定は、実際に支給された月をもって起算月とすることから、起算月は 8 月です。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 4 | 定期券が現物支給された際の随時改定の取扱いについて | 健康保険法第 43 条<br>厚生年金保険法第 23 条 | 平成 23 年 2 月に平成 23 年 4 月からの 6 ヵ月分の定期券を現物で支給します。平成 23 年 4 月から住所が変わる予定であり、通勤経路が変更となるため、平成 23 年 2 月支給分の定期券から額面金額が変更となります。変更後の金額で初めて支給されるのは 2 月であり、随時改定の起算月としては平成 23 年 2 月となると考えますが、随時改定において算定すべき各月の通勤費をどのようにとらえるか照会いたします。<br>〈考え方 1〉通勤経路の変更により平成 23 年 2 月に支給された 30,000 円は券面上の期間である平成 23 年 4 月から平成 23 年 9 月に配賦する。 | 通勤費は昭和 27 年 12 月 4 日保文発第 7241 号により「毎月の通勤に対して支給」されているものですから、支払われた通勤費が何ヵ月分の定期券（通勤費）なのかによりその月数で除した額を算定月の報酬に上乗せして算定するので、額面金額 30,000 円の 6 ヵ月定期の支給があるならば、5,000 円を各月に割り振ることになります。平成 23 年 2 月に平成 23 年 4 月からの 6 ヵ月分の通勤費を支給するならば、この通勤費が実際に支給される平成 23 年 2 月から 7 月までの 6 ヵ月にそれぞれ割り振ることになるので〈考え方 2〉により取り扱うことになりま |

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | 平成 23 年 2 月を起算にした随時改定の場合、2 月、3 月の通勤費は従前額を用いる。<br>〈考え方 2〉通勤経路の変更により平成 23 年 2 月に支給された 30,000 円は、支給月より 6 ヵ月の期間において配賦する。その場合、随時改定において算定すべき通勤費は、変更後の金額のみとなる。 | す。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 5 | 病気休業中の随時改定について | 厚生年金保険法第 23 条 | 疑義照会回答「一時帰休及び休職給との関係」において、固定的賃金の変動後の月に一時帰休などによる低額の休職給が支払われているような場合であっても、随時改定の 3 条件を満たしている場合は、随時改定に該当すると示されています。<br>随時改定の 3 条件の一つに、3 ヵ月とも支払基礎日数が 17 日以上あることの条件がありますが、低額の休職給が支払われた月の支払基礎日数はどう取り扱うのでしょうか。なお、この者の年齢は 57 歳であるため、嘱託として再雇用された被保険者の取扱いには該当しません。 | 本件に関しては、8 月に支払われた給与において「職位定年」により給与額が変更となっています。したがって、これを起算月として月額変更を行うことになります。なお、昭和 24 年 4 月 25 日保文発第 744 号においては、月額変更は報酬の増減が継続的性質のものである場合において行うものであり、傷病その他の事由によって減少する場合においてはその必要がない、とされていますが、本件において固定的賃金の変動は「職位定年」によって起きたものですので、月額変更該当となります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 6 | 休職中の被保険者報酬月額変更届の取扱いについて | 昭和 24 年 4 月 25 日保文発第 744 号<br>昭和 37 年 6 月 28 日保険発第 71 号 | 被保険者が長期休職中に、基本給が 100%支給され、通勤手当が支給停止されている状態で、基本給がベースダウンする場合又は役付手当・職務手当等が除かれる場合（休職規程等に定めなし）の取扱いについてご教示願います。<br><br>1.上記のケースで、降給からの 3 ヵ月平均が従前より 2 等級以上下がり、休職から復帰後も基本給や役付手当・職務手当等が元に戻らないことが見込まれているのであれば、随時改定として取り扱ってよいでしょうか。<br>また、基本給のベースダウン又は役付手当・職務手当等が除かれる理由が、休職によるものか否かで取扱いが異なるかもご教示願います。<br><br>2.1.が随時改定となる場合、通勤手当が除かれた額で改定されることになります。しかしながら、復帰後に通勤手当が支給されたとしても、通勤手当の不支給については、手当自体が解消された訳ではないので、賃金体系の変更による固定的賃金の増額又は減額による昇給又は降給には該当しないため、他の固定的賃金に変動がない限り、随時改定には該当しないということになります。実際の報酬と標準報酬月額と相違が出る可能性がありますが、他に固定的賃金の変動がない限り、復帰後の随時改定はできないという取扱いでよいでしょうか。 | 休職中に通勤手当を除くすべての報酬が支給されている状態ならば、これは休職による休職給には該当しないため、固定的賃金の変動や賃金体系の変更等により降給される場合には、随時改定の契機となります。しかし、この固定的賃金の変動や賃金体系の変更等が、休職という事由に対して設定された報酬の支給として行われる場合には、休職による休職給が支給されていることになるため、随時改定の契機とはなりません。<br><br>「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与として支給されるもの」（「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随時改定の取扱いについて」昭和37 年 6 月 28 日保険発第 71 号）であり、休職規程等に定めのない固定的賃金の変動や賃金体系の変更等があるならば、その理由によらず休職による休職給の支給とはならないため、随時改定の契機となる降給となります。ただし、実際に休職という事由に対して設定された報酬としてではなく報酬の変更が行われたことを確認するために、休職規程や休職期間中の給与支払状況を賃金台帳等で確認することが必要となります。<br>また、復帰後に随時改定時の契機となった固定的賃金の変動や賃金体系の変更等が維持される場合において、通勤手当が支給されることになっても、これは昇給とは考えられないため随時改定の対象とはなりません。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 7 | 2 つの固定的賃金の増減比較について | 健康保険法第 43 条<br>厚生年金保険法第 23 条 | 2 つの固定的賃金の変更について増減比較が不可能なケースにおいては、変動要因の増減にかかわらず従前等級と 2 等級以上の差が生じれば随時改定とすることになりますが、次の事例が固定的賃金の増減比較が不可能なケースに該当するかご教示願います。 | 固定的賃金の変更の影響が、その支払月ごとに固定的でない（月により支給額が変動する）場合において、固定的賃金の変更が複数あるならば、その変更の影響を受ける賃金額の合計については、各月において異なり、その増減については確定しない可能性があります。この |

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | ＜事例＞<br>通勤手当を日額×出勤日数で毎月支給している事業所において、基本給の減額（10,000 円）と通勤手当の単価の増額（日額 50 円）が同一月に発生した場合。<br>（1 ヵ月の出勤日数は多くても 22 日前後でそれ以上に増える可能性はないため、基本給が減額した要素の方が明らかに大きいですが、通勤手当は出勤日数によって変動があるため、固定給がいくら下がったのか単純な増減金額の比較はできません。） | ような場合においては、固定的賃金の変更の影響についての増減を比較することはできないことになります。<br>しかし、基本給の減額（10,000 円）と通勤手当の単価の増額（日額 50 円）が同一月に発生した場合には、通勤手当の増額は、規定により定められた就労日数等により限定されるため、その増額は常に基本給の減額を下回ることになります。このように固定的賃金の変更の影響が、一定の範囲内に限定されることが確定的である場合において、一方の影響が他方の影響を常に上回る又は下回ることが明らかならば、その影響の増減を比較することが可能になるため、その影響の大きい方のみを基準として随時改定を行うことができると考えます。<br>しかし、基本給の減額（例:1,000 円）と通勤手当の単価の増額（日額 50 円）が同一月に発生した場合には、通勤手当の増額は可能な出勤日数の範囲で限定されますが、その増額が常に基本給の減額を下回るとは言えないため、増減比較をすることはできず、受ける賃金の総額に基づき従前と比べて 2 等級以上の上下の差が生じれば、随時改定を行うことになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 8 | 確定拠出年金に係る報酬月額変更について | 確定拠出年金法第 86 条<br>平成 15 年 10 月 1 日保保発第 1001001 号 | 平成 22 年 10 月 1 日より、事業所における「賃金規程」の改定を行い、勤続年数が満 3 年を超える全従業員の給与から、毎月一律 29,000 円を確定拠出年金・退職金前払規程に基づく支給へ振替が行われることになりました。<br>当該事業所は、29,000 円について基本的に「賃金」ではなく、「確定拠出年金の掛金」と位置づけ、賃金を 29,000 円減額して確定拠出年金の掛金とすると整理しています。<br>また、当該事業所の確定拠出年金・退職金前払規程によると、振り替えられた 29,000 円の範囲内で従業員個人の選択により、希望する金額を毎月の給与支給日に退職金の前払として受け取り、残りの金額を確定拠出年金の掛金とすることができるとなっています。<br>さらに、退職金の前払いとして受け取る金額は、個人が 1 年に一度金額を見直し再設定することができるとなっており、金額が変更された場合は、確定拠出年金の掛金も変更になります。<br>1.及び 2.において、それぞれ報酬月額変更に該当するか教示願います。<br>1.確定拠出年金・退職金前払規程に基づく支給への振替（29,000 円）が開始されたとき<br>2.1 年に一度金額を見直し、変更したとき | 従業員が退職金の原資を確定拠出年金の拠出金とするか前払退職金として給与で受け取るか選択できる場合においては、この原資から拠出金を引いた差額である給与額の変動は、従業員の選択のみにより発生するものであるため、当該給与額の変動（拠出額の変更、拠出の開始等）は原則として固定的賃金の変動には該当しないことになります。したがって、従業員の選択の余地が事実上無い等の、実質的に当該賃金変動が従業員の選択のみによるものではないと判断しうる個別の事情がない限り、1.2.ともに月額変更に該当しないことになります。<br>しかし、本件については、平成 22 年 10 月 1 日より賃金規程の改定を行い確定拠出年金制度を導入して、基本給の減額分を退職金の原資とする変更を行っています。制度の導入と同時に確定拠出年金の拠出金の拠出を開始するならば、基本給に前払退職金を加えた給与額は、賃金規程改定前の基本給より減額となるため、この賃金規程の変更により降給が行われたことになります。したがって、賃金規程の改定後、拠出を開始したことにより、標準報酬月額の 2 等級以上の変動があるならば、改定後の賃金規程による賃金の支給開始月を起算月とする報酬月額変更に該当すると考えられます。<br>なお、拠出金については従業員の選択のみにより変動することから、平成 22 年 10 月 1 日より後に拠出を開始し前払退職金額の変更が行われたとしても、報酬月額変更は行わないことになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 9 | 月額変更届の起算月について（その 1） | 厚生年金保険法第 23 条<br>健康保険法第 43 条 | 身分変更に伴い、基本給が下がり残業手当が加算されるようになるという賃金体系の変更があった場合について、随時改定の起算月をご教示ください。<br>＜事例＞<br>1 月 1 日付身分変更 基本給：当月払 残業手当：翌月払 | 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。<br>ご質問の場合は、１月、２月が各々の固定的賃金の変動が実績とし |

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>支払月</th><th>基本給</th><th>残業手当</th></tr>
<tr><td>1月</td><td>1月1日～1月31日</td><td>12月以前は役員のため残業手当無し</td></tr>
<tr><td>2月</td><td>2月1日～2月28日</td><td>1月1日～1月31日</td></tr>
</table>
</td><td>て反映された月となるため、それぞれ随時改定の起算月となります。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>10</td><td>月額変更届の起算月について（その 2）</td><td>厚生年金保険法第 23 条<br>健康保険法第 43 条</td><td>同一月に 2 つ以上の固定的賃金が変更となりましたが、給与規程等によりそれぞれの固定的賃金の実績の確保される月がずれる場合の取扱いについて、2 つの固定的賃金を別個のものととらえ、それぞれの月の 1 ヵ月分が完全に確保された月を起算月とするのかご教示ください。<br>＜事例＞<br>10 月 1 日から役職手当増 通勤手当減<br><br>
<table>
<tr><th>支払日</th><th>給与計算期間</th><th>手当</th></tr>
<tr><td>10月25日</td><td>9月16日～10月15日</td><td>役職手当増額分　1ヵ月分<br>通勤手当減額分 日割計算</td></tr>
<tr><td>11月25日</td><td>10月16日～11月15日</td><td>役職手当増額分 1ヵ月分<br>通勤手当減額分 1ヵ月分</td></tr>
</table></td><td>同一月に複数の固定的賃金の変動が生じる場合でも、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ならば、各々の固定的賃金の変動が反映する月をそれぞれ起算月とします。<br>このことから、ご質問の場合には、10 月、11 月をそれぞれ起算月として随時改定の判断をすることになります。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>11</td><td>月額変更届の起算月について（その 3）</td><td>厚生年金保険法第 23 条<br>健康保険法第 43 条</td><td>固定的賃金の変動があった月と同月に他の手当の支払日の変更があった場合、随時改定の起算月はいつにすべきか次の事例についてご教示ください。<br>＜事例＞<br>残業手当の支払日の変更と同月に他手当額の変更があった。<br>変更前基本給等、残業手当・・・15 日締、当月 25 日払<br>変更後基本給等・・・・・・・・15 日締、当月 25 日払<br>残業・・・・・・・・・・・・・15 日締、翌月 25 日払<br><br>
<table>
<tr><th></th><th>支払日</th><th>本給等</th><th>残業</th></tr>
<tr><td></td><td>12月25日</td><td>11月16日～12月15日分</td><td>11月16日～12月15日分</td></tr>
<tr><td>変更</td><td>1月25日</td><td>12月16日～1月15日分<br>（1ヵ月分の手当額の変更あり）</td><td>なし</td></tr>
<tr><td>変更</td><td>2月25日</td><td>1月16日～2月15日分</td><td>12月16日～1月15日分</td></tr>
<tr><td></td><td>3月25日</td><td>2月16日～3月15日分</td><td>1月16日～2月15日分</td></tr>
</table></td><td>本件の場合は、随時改定の要因である固定的賃金の変動が生じたのが 1 月であり、残業代の締日変更は随時改定の要因とはならないため、<br>基本給の変動が一の給与計算期間について確保されている 1 月を起算として随時改定を行うことになります。<br>また、基本給の変動に伴う残業手当の時間単価の変更は、固定的賃金の変更にはならないことから、2 月起算の随時改定には該当しません。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>12</td><td>遡って役員報酬を引き下げた場合の報酬月額変更につ</td><td>厚生年金保険法第 22 条、第 23 条、第 24 条第 1 項</td><td>平成 22 年 5 月に設立し、新規適用により資格取得した法人事業所の代表者について、適用（平成 22 年 5 月 1 日取得）当初は報酬を 1 ヵ月 30 万円と定め、12 月までは各月とも支払われてきましたが、経営悪化のため平成 23 年 1 月に取締役会において「平成 22 年度の報酬を年間</td><td>本件においては、既に支給された役員報酬を取締役会の決議により遡及して変更していますが、この場合の随時改定については、決議のあった月を起算月として行うことになります。変更後の報酬の支払額は 0 円となっていますが、これは変更後の報酬を既支給分の報酬で相</td></tr>
</table>

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | いて | 健康保険法第 42 条、第 43 条、第 44 条第 1 項 | 240 万円とする」ことを決定しました。また、平成 23 年 4 月以降については、各月の報酬は 20 万円になる見込みです。<br><br>実際に支払われた報酬<br>平成 22 年 5 月～12 月 30 万円<br>平成 23 年 1 月～ 3 月　　0 円（12 月までで 240 万円支払済のため）<br>平成 23 年 4 月～　　20 万円（予定）<br><br>1 月の取締役会の決定は、平成 22 年度の報酬について年俸で定めているため、給与体系を設立時である平成 22 年の 5 月まで遡って月額 30 万円から年間 240 万円に変更していることになると思われます。各月の報酬額について、年間 240 万円の年俸を対象期間（5 月の設立から年度末までの 11 ヵ月）の月数より少ない回数（8 回）で分割して支払い終わったため、1 月から 3 月までの報酬が 0 円となっています。<br>遡って報酬が減額となった場合の月額変更の起算月について、1 月に取締役会の決定により報酬額に変動が生じますが、月額変更届の起算月等がどうなるかご教示ください。 | 殺する扱いと考えられるため、相殺前の報酬の支給を受けているものとして取り扱うことが妥当です。<br>なお、変更後の報酬は、特別な事情がない限り、変更後の年間支給額を 12 月（今回の場合は 11 月）で除して得た額とすることになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 13 | 固定的賃金変動後に引き続く 3 ヵ月の間に遡及の昇給があった場合の報酬月額変更について | 厚生年金保険法第 23 条<br>健康保険法第 43 条 | 固定的賃金変動後引き続く 3 ヵ月の間に、遡及の昇給があった場合の報酬月額変更の取扱いについてご教示ください。<br><br>＜事例＞<br>4 月に 5 万円昇給し、その後、6 月に 4 月に遡及する 5 万円の昇給が再度あった場合<br>従前　15 万円<br>4 月分　20 万円<br>5 月分　20 万円<br>6 月分 35 万円（25 万円＋（4・5 月昇給分）5 万円×2 ヵ月分）<br>7 月分　25 万円<br>8 月分　25 万円 | 本件については、昇給された賃金が実際に支給された 4 月及び 6 月が随時改定の起算月となり、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和 36 年 1 月 26 日保発第 4 号）により「随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」には「随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額」で算定することになります。<br>4 月昇給による随時改定については、6 月に遡及昇給分の差額が支給されているものの、この差額については 4 月及び 5 月分のものであるため、差額支給によって報酬月額に変動が生じたとはいえず、原則どおり 4 月、5 月、6 月の実支給額を基に算定をし、随時改定を行うのが妥当です。<br>6 月昇給については遡及昇給分による 4 月及び 5 月分の差額支給があるため保険者算定を行い、標準報酬月額に 2 等級以上の変動があれば、随時改定を行うことになります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 14 | 定時決定における一時帰休の解消の判断について | 厚生年金保険法第 21 条<br>健康保険法第 41 条<br>昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号、庁保険発第 8 号<br>厚年指 2010-410 | ＜事例＞<br>給与締切・支払 月末締め・翌月 5 日支払<br>平成 23 年 1 月 1 日～平成 23 年 6 月 30 日、一時帰休を実施<br>平成 23 年 7 月 1 日以降、一時帰休を実施しないことで労使合意<br><br>上記事例において、平成 23 年 7 月 5 日に支払われる給与には一時帰休に伴う低額な休業手当が含まれていますが、平成 23 年 7 月 1 日から一時帰休を実施していません。<br>この場合、一時帰休は解消しているものとして従前の一時帰休の影 | 定時決定時における一時帰休解消の判断については、7 月に実際に支払われる給与（どの月の分の給与か問わず）に休業手当等が含まれておらず、8 月以降も通常の給与支払が見込まれる場合に「解消」となります。 |

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | 厚年指 2011-174 | 響を受けない報酬をもって算定しますか。もしくは、解消していないものとして、平成 23 年 4 月から 6 月に支払われた報酬をもって報酬月額を算定しますか。 | |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 15 | 6 ヵ月分定期代が支払われた際、各月の報酬に円未満の端数が生じる場合の取扱いについて | 昭和 37 年6 月28 日保発第 71 号 | 1 月から 6 ヵ月分定期代（42,340 円）の支給が開始された場合、定期代を 6 で割った金額を 1 月以降の各月の報酬に割り振ることになりますが、各月 7056.66 円となり、円未満の端数が生じます。1 月を起算とした月額変更を手続きする場合及び算定基礎届において、端数をどのように取り扱えばよいでしょうか。 | 1.まとめて支給された手当等を月数で除し各月の報酬に算入する場合（以下 2.3.の場合を除く）<br>端数そのものは存在しますが、届出自体に円未満の記載を求めるのは現実的でないため、切り捨てと取り扱って差し支えありません。<br>2.1.のときに端数の出る手当等が複数ある場合<br>端数そのものは存在していることから、それぞれの手当ごとに端数処理するのでなく、端数を付けたまま各月の報酬に合算し、報酬月額を確定する段階で端数処理をするのが妥当です。<br>3.定時決定、随時改定において、三月間に受けた報酬の総額自体を使用する必要がある場合（まとめて支給された総額自体を使用する必要がある場合）<br>そもそもまとめて支給された手当等を各月に分割する必要性は、報酬決定の際に、便宜上各月に算入しているだけであり、運用上 1.のように切り捨てで取り扱うことにより、「受けた報酬の総額」が変わることは、適当ではありません。（等級が変動する場合あり）<br>ある一定期間に受けた報酬の総額を、ある一定期間全体で使用する場合においては、総額が変わらないように調整いただき、またその場合は原則支給月に算入することにします。<br>・1.の例（1 月に 6 ヵ月分の交通費 42,340 円が支給された）<br>総支給額÷月数＝各月の報酬<br>42, 340 円÷6 ヵ月＝7056. 66…円<br>4 月月額変更時の扱い 1 月 7,056 円<br><br>2 月 7,056 円<br>3 月 7,056 円<br>7 月算定基礎時の扱い 4 月 7,056 円<br>5 月 7,056 円<br>6 月 7,056 円<br><br>・2.の例（1 月に 6 ヵ月分の交通費 42,340 円が支給された）（賞与年 4 回以上合計 500,000 円が支給された）<br>総支給額÷月数＝各月の報酬 42, 340 円÷6 ヵ月＝7056. 66…円総支給額÷月数＝各月の報酬 500, 000 円÷12 ヵ月＝41, 666. 66…円<br>7 月算定基礎時の扱い基本給交通費賞与<br>4 月 200,000＋7,056.66…＋41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円<br>5 月 200,000＋7,056.66…＋41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円<br>6 月 200,000＋7,056.66…＋41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円<br>・3.の例（4 月に 3 ヵ月分の交通費 10,000 円支給された）<br>総支給額÷月数＝各月の報酬<br>10, 000 円÷3 ヶ月＝3, 333. 33…円 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | | 7 月算定基礎時の扱い 4 月 3,333.33⇒3,3345 月 3,333.33⇒3,3336 月 3,333.33⇒3,333 合計 9,999 円 10,000 円<br>※「3 月間に受けた報酬の総額」を前提とするので、金額が変更されないように調整する。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 16 | 時間給制の被保険者の変形労働時間制における勤務体系の変更について | 健康保険法第 43 条、厚生年金保険法第 23 条 | 雇用契約締結時より、1 年間の変形労働時間制をもって 1 年間の月別の勤務日数、及び 1 日当たりの稼働時間が定められている時給制の被保険者について照会します。<br><br>1. 当初の予定どおり、ある月に 1 日当たりの稼働時間が 8 時間から 7 時間に変動があることをもって、随時改定の起算月となるかご教示願います。<br><br>2. 随時改定の起算月に該当する場合、「労働時間の変更により直結して賃金の固定的部分に影響を与える為、固定的賃金の変動として取り扱う」とすると、各月おいて固定されている出勤日数が、前月の出勤日数と変動する場合も、直結して賃金の固定的部分に影響を与えるため、随時改定の起算月となりえるかご教示願います。 | 1 年間の変形労働時間制をとる時給制の被保険者についても、契約により定められた 1 日当たりの労働時間が変動する場合には固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の起算月となります。<br>なお、各月において固定されている出勤日数が毎月変動する場合であっても同様となります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 17 | 非固定的賃金の新設・廃止による随時改定の判断基準について | 厚生年金保険法第 23 条、健康保険法第 43 条<br>昭和 36 年1 月26 日保発第 4 号 | 過去の疑義照会回答において、新たな非固定的賃金が新設・廃止された場合は、賃金体系の変更として随時改定の変動要因となると示されていますが、この場合における変動要因の実績の確保とは、非固定的賃金の新設・廃止という発生要因のみを意味するものですか、又は、支給額が発生・消滅することまでも意味するものですか。<br>例えば、非固定的賃金が新設された月に非固定的賃金を支払う条件を達成しなかったために、非固定的賃金の初回の支払が 0 円である場合は、随時改定の変動要因にならないと判断してよいですか。また、仮に変動要因にならないとする場合は、実績の確保された月、すなわち非固定的賃金の新設月以後に当該非固定的賃金が初めて支払われた月を起算月とするものですか。<br>また、非固定的賃金が廃止された場合についても同様に、廃止される月の前月分の支払いがない場合は随時改定の変動要因とならないと判断してよいですか。 | 標準報酬の随時改定については、昇給又は降給によって健康保険法第 43 条第 1 項又は厚生年金保険法第 23 条第 1 項の規定により算定した額（以下「算定月額」という。）による等級と現在の等級との間に 2 等級以上の差を生じた場合に行うこととされ、昇給又は降給とは、固定的賃金の増額又は減額をいい、ベースアップ又はベースダウン及び賃金体系の変更による場合並びにこれらの遡及適用によって差額支給を受ける場合を含み、休職による休職給を受けた場合を含まないものとされています。また、算定月額の算定にあたっては、昇給月又は降給月以後継続した 3 ヵ月間に受けた報酬をその計算の基礎とすることとされています。（「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬の定時決定及び随時改定の取扱いについて」昭和 36 年1 月 26 日保発第 4 号）<br>つまり、随時改定を行う必要があると認めて実施するか否かについては、昇給月又は降給月以後継続した 3 ヵ月間に受けた報酬を計算の基礎とした算定月額に 2 等級以上の変動があり、かつ、その変動が昇給又は降給によって生じたものであるときに行われることになります。<br>したがって、新たに非固定的賃金が新設又は廃止（以下「新設等」という。）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場合は、その非固定的賃金の支払の有無にかかわらず新設等を反映した初回の賃金体系の支払月を昇給月又は降給月と設定し、昇給月又は降給月以後継続した 3 ヵ月間に受けた報酬のいずれかの月において、新設等に基因する報酬の支給実績が生じていれば、随時改定の変動要因として取り扱うことになります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 18 | 一時帰休中における満額補償される給与の判断について | 昭和 36 年1 月26 日保発第 4 号<br>昭和 37 年6 月28 日保険発第 71 号<br>昭和 50 年3 月29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号<br>厚年指 2010-410 | 過去の疑義照会回答において、事業主の責により被保険者を休業させているにもかかわらず満額の給与が補償されている場合は、低額な休業手当等に該当しないため「厚生年金保険法上の一時帰休には該当しない」と示されていますが、満額の給与とは具体的に何を示すのでしょうか。<br>基本給が 100%支払われている状況下において、以下のいずれの手当が支払われていない場合が「低額な休業手当等」が支払われている場合に該当するのか、ご教示願います。<br>1. 役職手当 支給無し<br>2. 通勤手当 支給無し<br>3. 残業手当 支給無し | 一時帰休という特別措置的な給与払に対応する取扱いについては、「一時帰休等の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて」（昭和 50 年3 月29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号（以下「50 年通知」という。））により示されており、その場合における標準報酬の決定及び改定については、低額な休業手当等が支払われることになった場合に限定されています。<br>この低額な休業手当等に該当するかどうかの判断については、50 年通知にも示されているとおり、就労していたならば受けられるべき報酬よりも低額となるか否かで判断することになります。<br>なお、この就労していたならば受けられるべき報酬とは、あくまで、所定労働時間就労していたならば受けられるべき報酬を指します。よって、1.役職手当及び 2.通勤手当については、就労していたならば受けられるべき報酬と解すことができるため、一時帰休により支給がない場合は、低額な休業手当等に該当します。しかし、3.残業手当については時間外労働を行った場合に初めて受けられる報酬であり、就労していたならば受けられるべき報酬ということはできないため、低額な休業手当等に該当しません。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 19 | 被保険者報酬月額変更届について | 健康保険法第 43 条、第 48 条<br>健康保険法施行規則第 26 条<br>厚生年金保険法第 23 条、第 27 条<br>厚生年金保険法施行規則第 19 条<br>昭和 36 年1 月26 日保発第 4 号（昭和 44 年 6 月 13 日改正）<br>昭和 37 年6 月28 日保険発第 71 号 | 次の給与支払方法について、固定的賃金の変動に該当するかご教示願います。<br><br>＜事例＞<br>基本給（47,500 円）と勤務手当（88,000 円）が月給で支給されている方について、産前産後休暇期間中については、基準給与（基本給＋勤務手当）の 0.5%（10 円未満切捨）を日額として支給額から控除する。<br>※控除額：（47,500 円＋88,000 円）×0.5%＝677.5　→670 円<br>8 月　給与支給額　135,500 円　控除額 13,400 円（20 日分×670 円）<br>9 月　給与支給額　135,500 円　控除額 20,770 円（31 日分×670 円）<br>10 月　給与支給額 135,500 円 控除額 20,100 円（30 日分×670 円）<br>※月給制のため、いずれの月も支払基礎日数は暦日<br>・控除は、前月分の休暇日数について翌月支払分で調整を行う。<br>・産前産後休暇は、7 月 12 日から 10 月 5 日まで（支払調整は 8 月～11 月支払分）。<br>・上記控除については、内務職員の給与規程に定められている。<br>・休暇を取得することに対して支給される休職給の性質のものではない。<br>・事業所及び健康保険組合としては、基準給与の減として固定的賃金の変動と判断しているとのこと。<br><br>産前休暇取得時から調整された月（月途中で変更）を起算月として、11 月改定としてよいかご教示願います。 | 「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和 36 年1 月26 日保発第 4 号（昭和 44 年 6 月 13 日改正））においては、「随時改定を行うことになる昇給又は降級には休職による休職給を受けた場合を含まない」としており、また、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和 37 年6 月28 日保険発第 71 号）においては、「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与として支給されるものをさし、日、時間、稼働等稼働実績に比例して報酬が定められている場合において、病気休業中稼働が減じたため給与が減じた場合におけるその給与は、休職給に該当しない」としています。<br>本件は、給与支払規則によって通常受ける給与とは別個に産前産後休業期間中の給与を定めているものであり、休職に対して設定された給与に該当するものとなりますので、固定的賃金の変動には該当しません。 |

# 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>被保険者報酬月額変更届</td>
<td>20</td>
<td>一時帰休中での固定給変動に伴う休業手当額の変更について</td>
<td>―</td>
<td>休業手当を受けている期間中に固定的賃金の変動があり、2 等級以上の変動が生じた場合の取扱いについて、下記の事例は 1.2.いずれの対応になるかご教示願います。<br><br>1.休業期間中の固定的賃金の変動のため、4 月改定ではなく一時帰休終了後の随時改定として取り扱う。<br>2.休業手当の支給割合の変更に伴う月額変更として、4 月改定として取り扱う。
<table>
<tr><th>支払</th><th>所定</th><th>休業</th><th>基本給</th><th>休業手当</th><th>合計</th><th>固定給変動</th><th>変動月</th></tr>
<tr><td>6/10</td><td></td><td></td><td>510,000</td><td></td><td>501,000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>7/10</td><td></td><td>22日</td><td>183,600</td><td>208,080</td><td>391,680</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>8/10</td><td></td><td></td><td>460,000</td><td></td><td>460,000</td><td>基本給減<br>休業手当無</td><td>11月改定</td></tr>
<tr><td>9/10</td><td>23日</td><td>13日</td><td>184,000</td><td>143,520</td><td>327,520</td><td>休業手当<br>（連続開始）</td><td>月額変更<br>不該当<br>（1等級差）</td></tr>
<tr><td>10/10</td><td>26日</td><td>6日</td><td>353,840</td><td>63,690</td><td>417,530</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>11/10</td><td>27日</td><td>7日</td><td>370,740</td><td>71,554</td><td>412,294</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>12/10</td><td>25日</td><td>2日</td><td>423,200</td><td>22,080</td><td>445,280</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>1/10</td><td>27日</td><td>11日</td><td>256,000</td><td>105,600</td><td>361,600</td><td>月給⇒日給</td><td>月額変更<br>対象か？</td></tr>
<tr><td>2/10</td><td>22日</td><td>6日</td><td>256,000</td><td>57,600</td><td>313,600</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>3/10</td><td>23日</td><td>5日</td><td>288,000</td><td>48,000</td><td>336,000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4/10</td><td>26日</td><td>11日</td><td>240,000</td><td>140,800</td><td>380,800</td><td></td><td></td></tr>
</table>
休業手当の計算方法<br>【月給】<br>休業手当＝月給／所定日数×60%×日数<br>（※所定日数 25 日未満の時は 25 日で計算）<br>9 月 10 日休業手当<br>＝460,000／25×60%×13<br>＝143,520<br>10 月 10 日休業手当<br>＝460,000／26×60%×6<br>＝63,690<br><br>※9 月～12 月は所定日数が異なるため各月の休業手当 1 日単価が異なる<br><br>【日給】<br>休業手当＝日給×60%×日数<br>1 月 10 日休業手当<br>16,000×60%×11<br>＝105,600</td>
<td>本件は随時改定の契機とはなりません。<br>ただし、月給から日給への変更と同時に支給割合が変更となった場合については、その支給割合の変更を契機として随時改定の要否を判断します。</td>
</tr>
</table>

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 21 | 時間給制の被保険者の勤務時間の変更と随時改定について | ― | 時間給制の被保険者で、労働契約の内容がこれまで 1 日 8 時間勤務であった方が、契約が変更され 1 日 7.5 時間勤務となりました。ただし、時間給の単価に変更はありません。<br>本件において、契約上の勤務時間が 8 時間から 7.5 時間に変更となったことを契機に、固定的賃金の変動があったものとして取り扱うのでしょうか。 | 本件については、労働契約にある 1 日の労働時間が変更になれば、直結して賃金の固定的部分に影響を与えるところであり、固定的賃金の変動があったものとして取り扱うことが妥当です。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 22 | 勤務地毎に単価が異なる場合の固定的賃金の変動について | ― | 警備保障会社に勤務する被保険者に支払われる報酬（日額）について、その単価が勤務する現場によって異なる場合は、固定的賃金の変動として取り扱えるでしょうか。<br><br>＜事例＞<br>報酬日額は次のとおりで、同一月内に現場1～4 に不規則に勤務する。<br>被保険者Ａ　被保険者Ｂ<br>現場 1　5,950 円　6,300 円<br>現場 2　5,600 円　5,460 円<br>現場 3　5,250 円　5,250 円<br>現場 4　5,300 円　5,300 円<br><br>単価の高い現場に多く勤務した月と、その逆に単価の低い現場に多く勤務した月では、1 月の報酬合計の差が大きくなり、3 ヵ月平均で 2 等級以上の差が生じることがあります。このようなときに、固定的な賃金の変動があったとして、月額変更届を提出することになるのでしょうか。<br>また、本件のように現場毎に単価が異なるとき、固定的賃金の変動として考えられるのはどのようなときでしょうか。 | 本件については、現場毎の単価に変動がなく、勤務を命じられた各現場での勤務回数によって起こった金額の変動であるので、固定的賃金の変動には当たらず、随時改定には該当しません。<br>各現場の報酬日額単価が変動した場合や、就業規則等で定められた勤務形態が変更した場合（複数の現場から単独の現場のみとなった場合等）には固定的賃金の変動に当たり、要件を満たせば随時改定に該当します。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 23 | 標準報酬月額変更の該当要件について（懲戒処分） | 厚生年金保険法第 23 条<br>健康保険法第 43 条<br>昭和 44 年6 月13 日保発第 25 号・庁保発第 11 号 | 以下の事例が標準報酬月額変更（随時改定）の該当要件とされている「昇給又は降給、固定的賃金の増額又は減額」に該当するか、ご教示願います。<br><br>＜事例＞<br>1. 基本給の 5%を 3 ヵ月間減じる旨の懲戒処分を受けたとき。<br>2. 停職 3 ヵ月（その間無給）とされたとき。<br>3. 上記 2. の者が、復職後は降格となり役職手当が無くなったとき。 | 懲戒処分による減給があった場合でも、固定的賃金そのものの変更がない限り、標準報酬月額変更の対象となる固定的賃金の変更とはなりません。したがって、3. のみ標準報酬月額変更の対象となります。 |
| | 被保険者報酬月額変更届 | 24 | 一時帰休中の賃金カットによる随時改定について | 労働基準法第 26 条<br>昭和 50 年3 月29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 | 一時帰休中に賃金カットが開始された場合、休業手当の支給割合変更としてみなし随時改定を行うことができるでしょうか。なお、賃金カットは労働協約等に基づき行われ、賃金台帳上それぞれ別の控除項目で表示されています。 | 本件については、5 月及び 7 月に労働協約等に基づく賃金カットが行われていますが、その賃金カットの状態が継続して 3 ヵ月を超えていないため、5 月及び 7 月を起算月とする随時改定を行うことはできません。<br>なお、考え方については、以下のとおりです。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>号</td><td>具体的には次のとおりです。<br><br><table><tr><td></td><td>4月給与</td><td>5月給与</td><td>6月給与</td><td>7月給与</td><td>8月給与</td></tr><tr><td>一時帰休</td><td>9割</td><td>9割</td><td>9割</td><td>9割</td><td>9割</td></tr><tr><td>賃金カット</td><td>無</td><td>1割カット</td><td>無</td><td>2割カット</td><td>無</td></tr></table><br>1. 4 月に一時帰休を開始し、3 ヵ月を超えるため、4 月を起算月とする随時改定は可能と考えますが、5 月の賃金カットを一時帰休の休業手当（減額）と合計し支給割合の変更ととらえ、5 月を起算月とする随時改定はできるでしょうか。<br>2. 7 月に賃金カットの割合が変更されているため、さらに休業手当の支給割合変更ととらえ、7 月を起算月とする随時改定はできるでしょうか。</td><td>労働基準法第 26 条の規定に基づく休業手当が支払われる（以下「一時帰休」という。）ことになったとき、又は労働協約等に基づく報酬が支払われる（以下「賃金カット」という。）ことになったときは、「一時帰休等の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて」(昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号）に基づき、一時帰休又は賃金カットを固定的賃金の変動とみなし、「当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して三か月を超える場合」に限り、随時改定の対象とされています。<br>ここでいう一時帰休と賃金カットは、その減額根拠・減額方法等が異なるため、同一の減額要因として判断するのではなく、別個の変動要因として考えることになります。<br>そのため、一時帰休又は賃金カットの措置が開始されたときは、それぞれの要因において 3 ヵ月を超えている状態が継続しているか否かを判断することになります。<br>なお、支給割合の変更については、同一の固定的賃金の変動要因においてのみ比較が行えるものであるため、一時帰休と賃金カットを分離して判断することになります。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>25</td><td>一時帰休解消による月額変更届について</td><td>—</td><td>昭和 50 年 3 月 29 日保険発 25 号・庁保険発第 8 号通知について、一時帰休の状態が解消したときも随時改定の対象とすることとあるが、以下の場合も対象となるかご回答願います。<br>一時帰休開始により給与が下がったが、2 等級以上の差がないため月額変更に該当しなかった者が、一時帰休解消により、給与が上がり（固定的賃金の変動はなく）、2 等級以上の差が生じた場合は、月額変更に該当するのか。</td><td>当該通知で示している随時改定とは、あくまでも「休業手当等をもって標準報酬の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したとき」のみに限定されるものであるため、ご照会の事例については随時改定の対象とはならない。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>26</td><td>給与計算期間途中の昇給に伴う月額変更届の取扱い</td><td>—</td><td>給与計算が月末締め切りで翌月末支払いの会社の場合で、日給月給制の従業員の給与計算期間の途中で昇給があった場合の月額変更届の取扱いはどうなるのか。<br><br>例：11 月 27 日付けで昇給があった（日給単価が 2,000 円上がった）。<br>昇給後最初の給与支払は 12 月末である。昇給があった月以降の出勤日数は毎月 20 日以上あり、標準報酬月額も 2 等級以上の変動があった場合。<br><br>この場合、以下のいずれの取扱いとなるのかご教授ください。<br>1. 最初の支払日が 12 月末日なので 3 月改定になる。<br>2. 12 月末日支払（11 月分）の内訳に昇給後 2 日分しか含まれていないため、支払い基礎日数が 17 日ないということで月額変更不該当になる。<br>3. 最初の支払である 12 月末日に昇給後 2 日分しか含まれていないので次期支払日の 1 月末日から 3 回みて 4 月改定になる。</td><td>随時改定を行うに際しては、①昇給・降給などで固定的賃金に変動があること、②変動月からの 3 ヵ月の間に支払われた報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と従来の標準報酬月額との間に 2 等級以上の差が生じていること、③3 ヵ月とも支払基礎日数が 17 日以上あることの全てを満たしていることが条件となる。<br>ご照会の事例においては、固定的賃金の変動があり、継続した 3 ヵ月間の実績が確保される「3」となる。</td></tr>
</table>

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>27</td><td>2 つ以上の固定的賃金が変動した場合の月額変更届について</td><td>—</td><td>随時改定にあたっては、固定的賃金が増加した場合は増額改定のみ、固定的賃金が減少した場合は減額改定のみと取り扱っているところですが、同一月に 2 つ以上の固定的賃金の増額及び減額が行われた場合、<br>①それぞれの固定的賃金の変動を別ととらまえ、増額改定または減額改定の契機とする<br>②固定的賃金の差額により増額改定または減額改定のいずれの契機とするか判断する<br>①、②いずれとなるのか、ご教示願います。</td><td>同一月内に固定的賃金の変動要因が複数存在する場合における随時改定については、新たな変動要因となる固定的賃金の合計額が増額であるか減額であるかにより、増額改定なのか減額改定なのかを判断することとなる。<br>したがって、ご照会の事例については、②として取扱うこととなる。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>28</td><td>一時帰休に伴う月額変更について</td><td>—</td><td>標記取扱いについては、昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号通知により示されていますが、下記の事例についてご教示いただきますようお願いいたします。<br><br>①下記の被保険者に関し、一時帰休による休業手当が 10 月から 1 月まで支払われ、1 月随時改定に該当した。<br>2 月で一時帰休が解消したが、3 月より 6 月まで再度一時帰休による休業手当が支払われた。6 月の時点で 1 月の随時改定よりもさらに 2 等級以上下がったため、随時改定に該当するか、ご教示ください。<br><br><table><tr><td>10 月<br>一時<br>帰休</td><td>11 月<br>一時<br>帰休</td><td>12 月<br>一時<br>帰休</td><td>1 月<br>一時<br>帰休</td><td>2 月<br>解消</td><td>3 月<br>一時<br>帰休</td><td>4 月<br>一時<br>帰休</td><td>5 月<br>一時<br>帰休</td><td>6 月<br>一時<br>帰休</td></tr></table><br>・休業手当はいずれの月も 80%支給<br><br>②1 月に一時帰休による休業手当（80%）を支払われた被保険者が、同月に昇給もした。<br>2 月に一時帰休が解消したが、昇給による月額変更は、4 月になるのか 5 月になるのかご教示ください。</td><td>一時帰休による随時改定が行われた後に、一時帰休の状態が解消され、その後に再び一時帰休が開始されたような場合については、再び一時帰休が開始された月を新たな起算月として継続する 3 ヵ月に支払われる報酬により、随時改定の有無を判断することとなる。<br>また、一時帰休の期間中に固定的賃金の変動があった場合については、一時帰休の状態が解消し、固定的賃金の変動要因のみによる影響が確定する月を起算月として、以後継続した 3 ヵ月間に受けた報酬の平均月額に 2 等級以上の変動があれば、随時改定を行うこととなる。<br>上記のことから、①については、一時帰休の解消に伴う改定が行われていないため随時改定とはならず、②のみが随時改定（5 月改定）となる。</td></tr>
<tr><td></td><td>被保険者報酬月額変更届</td><td>29</td><td>一時帰休中の月額変更届について</td><td>—</td><td>一時帰休中の月額変更の取扱については、一時帰休中は本来の支給よりも給与が少ないことが前提ですが、減額分を休業手当等で全額補償されている場合は、休業中でも固定給の変動で随時改定を行うことになるか。</td><td>昭和 37 年 6 月 28 日保険発第 71 号では、「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与」とされている。事例の場合は、休業手当等で給与額が全額補償されており、結果としてこの通知における休職を事由とする減額という事実がない。したがって、ご照会の場合は、厚生年金保険、健康保険において定義する「一時帰休」には該当せず、全額補償されている月に固定的賃金の変動があったならば、随時改定の対象となる。<br>また、休業分を全額補償していない場合については、固定的賃金の変動があったとしても、この間に支払われた給与は一時帰休に基づく減額された給与であるため、固定的賃金の要因を踏まえた改定は困難である。したがって、随時改定の対象とはならない。</td></tr>
</table>

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理<br>番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する<br>法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>被保険者報酬月額変更届</td>
<td>30</td>
<td>一時帰休時の休業手当の割合の変更に係る随時改定について</td>
<td>昭和 50 年3 月29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号通知<br>昭和 44 年6 月13 日保発第 25 号・庁保発第 11 号</td>
<td>4 月より一時帰休の状況となり、下記のとおり休業手当を支給した場合の随時改定の該当・不該当について、ご教示ください。<br><br>＜事例＞
<table>
<tr><th></th><th>3 月</th><th>4 月</th><th>5 月</th><th>6 月</th><th>7 月</th><th>8 月</th><th>9 月</th><th>10 月</th></tr>
<tr><td>状態</td><td>通常</td><td>休業</td><td>休業</td><td>休業</td><td>休業</td><td>休業</td><td>休業</td><td>休業</td></tr>
<tr><td>休業手当日額支給割合</td><td>－</td><td>60%</td><td>60%</td><td>60%</td><td>70%</td><td>70%</td><td>70%</td><td>70%</td></tr>
</table>
3 月支給　250,000 円　　7 月支給　180,000 円<br>
4 月支給　210,000 円　　8 月支給　180,000 円<br>
5 月支給　210,000 円　　9 月支給　180,000 円<br>
6 月支給　210,000 円　　10 月支給　180,000 円<br><br>
7 月以降については、休業手当の支給割合が増加したが、休業手当が支給される日数が増加したため支給額が減少する。この場合、10 月の下がりの随時改定は該当するか。<br>
随時改定の起算となる月が前月より支給割合が上がっているので、下がりの随時改定については、不該当として取り扱って差し支えないでしょうか。</td>
<td>ご照会の事例については、貴見のとおり、10 月の随時改定には該当しません。</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>被保険者報酬月額変更届</td>
<td>31</td>
<td>2 つ以上の固定的賃金の変動があった場合の月額変更届の取扱いについて</td>
<td>―</td>
<td>2 つ以上の固定的な支給項目に変動があったが、新たな変動要因となる固定的賃金の合計額が前月と変化がない場合の取扱いについてご教示願います。<br><br>【事例】基本給：3,000 円減 家族手当：3,000 円増　固定的賃金の合計：変化なし<br><br>①非固定的賃金（残業等）を含めた 3 ヵ月間の平均額が従前の等級と 2 等級以上変動があった場合、増額改定、減額改定を問わず改定を行う。<br>②固定的賃金の合計額に変化がないため随時改定とならない。<br>①、②いずれとなるのか、ご教示願います。</td>
<td>2 つ以上の賃金変動要因が重なった結果として、プラスとマイナスが相殺され、固定的賃金の変動前後の報酬に差異が生じないものであれば、それは報酬月額に高低が生じたとはいい得ないものである。<br>したがって、ご照会の事例については、②として取扱うこととなる。</td>
</tr>
</table>

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| 2015/1/29 | 被保険者報酬月額変更届 | 32 | 短時間勤務に係る随時改定について | 厚生年金保険法第 3 条 3 項<br>昭和 24 年4 月25 日保文発第 744 号の 1<br>昭和 36 年1 月26 日保険発第 4 号 | 昭和 24 年 4 月 25 日保文発第 744 号の１に「法第三条三項に規定する標準報酬月額の変更については、その報酬の増減が継続的性質のものである場合に於て行うものであり、御来示のように傷病その他の事由によって減少する場合に於ては、その必要がないものと解されたい。」とあります。<br>育児による短時間勤務や病気等により一時的に短時間勤務となり、それまで受けていた報酬よりも少ない報酬を受けることになった場合で、<br>① 短時間勤務者として、新たに契約を結びなおしたとき。<br>② 就業規則上、育児や病気により短時間勤務となる者の給与規程等が別に規定（実際には規定されていないが慣例上の場合も含む。）されているときの、下記ア、イの場合。<br>ア、月給制であった者が、時給制に変更となる場合。<br>イ、月給制のまま、勤務時間を短縮し、短縮した分給与も減額する場合。<br>例えば、8 時間労働者の者が 7 時間勤務となり、基本給が 8/8 から基本給 7/8 に変更される場合。<br>は、それぞれ随時改定の対象となるのかご教示願います。 | ご照会の事例のように就業規則や給与規定に「短時間勤務制度」を設けている事業所について、その規定に基づく所定労働時間の変更に伴い、給与（固定的賃金又は給与体系）の変更が生じる場合は①および②とも随時改定の対象になる。<br>但し、単に勤務していない時間分について給与が控除されているに過ぎない場合（欠勤控除のようなケース）は、随時改定の要因にならない。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者報酬月額算定基礎届 | 1 | 給与計算の締日及び支払日両方に変更があった際の算定基礎届の支払基礎日数及び報酬について | 厚年指 2011-174 | 事業所の給与計算が以下のとおり変更になった場合の算定基礎届への記載方法についてご教示ください。<br>＜事例＞<br>変更前 末日締、翌月 20 日払変<br>更後 15 日締、当月 25 日払<br>6 月 25 日支払分から変更となる<br><br>3 月 1 日～3 月 31 日分を 4 月 20 日払(支払基礎日数 31 日) 200,000 円<br>4 月 1 日～4 月 30 日分を 5 月 20 日払(支払基礎日数 30 日) 200,000 円<br>5 月 1 日～5 月 31 日分を 6 月 20 日払(支払基礎日数 31 日) 200,000 円<br>6 月 1 日～6 月 15 日分を 6 月 25 日払(支払基礎日数 15 日) 100,000 円 | 定時決定を行う際、給与の締日が変更されたことにより、4、5、6 月のいずれかの月の支払基礎日数が通常の月より増加する場合については、通常受けるべき報酬以外の報酬を受けるものとして、保険者算定を行うことになります。<br>この場合に、単月に通常の一の給与計算期間が確保されている期間と確保されていない期間が混在していれば、変更された給与の締日における期間であるか否かにかかわらず、確保されていない期間分を控除して報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定します。<br>したがって、本件については、給与の締日が変更されたことに伴い、6 月中に 2 度の給与の支払が発生し、単月に通常の一の給与計算期間が確保されている期間と確保されていない期間が混在していることから、通常の一の給与計算期間が確保されている 5 月 1 日から 5 月 31 日までの期間における給与（6 月 20 日支払分）を 6 月の算定月額として取り扱うことになるため、4、5、6 月の報酬の総額から、6 月 1 日から 6 月 15 日までの期間における給与（6 月 25 日支払分）を控除し、修正平均額により報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することになります。 |
| | 被保険者報酬月額算定基礎届 | 2 | 入社した当初から一時帰休（週に数日程度の休業）とされた方に係る標準報酬月額の決定について | 厚年指 2011-174 | 一時帰休状態の事業所において、入社した当初から一時帰休とされた方の資格取得時の標準報酬月額の決定は、現に支払われる休業手当を含んだ報酬に基づき決定すべきと考えます。<br>4 月に資格取得し、休業手当を含んだ報酬により資格取得時の標準報酬月額を決定した方の定時決定を行う際、4、5、6 月の算定対象月の全てに休業手当を含み、7 月 1 日時点に一時帰休の状況が解消している場合については、9 月以後において受けるべき報酬月額を算定することになりますが、資格取得月から通常の給与を受けた月が存在しないことから、報酬月額の算定はどのように行い、標準報酬月額を決定すればよいでしょうか。 | 入社した当初から一時帰休とされた場合については、自宅待機の場合と労働基準法第 26 条に規定する「使用者の責に帰すべき事由による休業」の設定が異なるだけで、当該休業の措置がとられている状況に変わりはないことから、被保険者資格取得時における標準報酬月額の決定についても自宅待機の場合に準じて取り扱うべきであり、現に支払われる休業手当を含んだ報酬に基づき報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することになります。<br>また、標準報酬月額の決定の際（7 月 1 日現在）、既に一時帰休の状況が解消している場合における定時決定の取扱いは、当該定時決定を行う年の 9 月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定することになっています。<br>この 9 月以後において受けるべき報酬月額とは、一般的に、通常の給与を受けた月における報酬の実績を用いて算定することとされていますが、資格取得時から一時帰休とされた場合には、通常の給与を受けた月が存在していないため、定時決定時点における可能な範囲の推定額を算定することになります。<br>したがって、本件については、可能な範囲の推定額として、一時帰休とされなければ通常の方法により算定することになる被保険者資格取得時の報酬月額を、9 月以後において受けるべき報酬月額として採用し、定時決定における標準報酬月額を決定することが妥当です。 |
| | 被保険者報酬月額算定基礎届 | 3 | 職場復帰プログラムによる低額給の取扱いについて | 昭和 36 年 1 月 26 日保発第 4 号、保険発第 7 号<br>昭和 50 年 3 月 29 | 休職からの復帰プログラムを設けている事業所があり、一定期間 30%減の報酬で軽微な業務に従事し、その後通常の業務と報酬に戻ることになっています。期間は診断書などで判断され、個別に決められるとのことです。 | 本件では、復帰プログラムとして通常とは異なる軽微な業務への変更があり、その業務に対して就業規則によりあらかじめ定められた報酬の支給をしています。業務の変更があり、その業務について設定された報酬への変更が行われているならば、これを固定的賃金の変動と |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | 日保険発第 25 号 | 算定対象期間に復帰プログラム期間が含まれる場合に、算定対象月として 4 月分を含めるべきかと、二等級以上差を生じた場合の随時改定の取扱いについて照会します。<br>＜事例＞<br>・30%減額は全ての固定的賃金が対象で、就業規則に明記されている。<br>・復帰プログラム期間：4 月の 1 ヵ月間のみで 17 日以上の出勤があった。<br>・減給に関する労働基準法に違反していない。<br>・賃金締切日：月末締、当月払。 | 考えることが妥当です。この取扱いは、軽微な業務から通常の業務へ復帰する場合も同様です。また、この変更が 1 月に限るものであっても固定的賃金の変動という事実に基づき取り扱うことになります。<br>したがって、4 月は固定的賃金の変動後の通常の報酬が支給されているため、定時決定においてこの月を除外する理由はなく、当該 4 月の報酬も含めて算定を行います。また、随時改定については、固定的賃金の変動のある月を起算月として 2 等級以上の差が生じるならば行うことになります。 |
| | 被保険者報酬月額算定基礎届 | 4 | 賞与に係る報酬の取扱いについて | 健康保険法第 3 条第 5 項<br>厚生年金保険法第 3 条第 1 項、第 3 号<br>昭和 36 年 1 月 26 日保険発第 7 号<br>昭和 53 年 6 月 20 日保発第 47 号<br>昭和 53 年 6 月 20 日保険発第 72 号 | 1. 平成 24 年 4 月 1 日に給与規程を改正し、賞与の支給を年 2 回（6 月、12 月）から年 4 回（3 月、6 月、9 月、12 月）に変更しました。<br><br>(1) この事業所において、算定基礎月である平成 24 年 4 月～6 月の間は休職により全く給与を受けませんが、変更後の給与規程により平成 24 年 6 月の賞与を支給される場合、保険者算定を行い、従前（平成 23 年度定時決定）の標準報酬月額により決定してよいでしょうか。従前の標準報酬月額は年 4 回の賞与にかかる報酬を含みませんが、これにより平成24 年度定時決定の標準報酬月額を決定して差し支えないでしょうか。それとも、従前の標準報酬月額に年 4 回の賞与にかかる報酬を合算すべきでしょうか。<br>(2) (1)の者について、平成 24 年 10 月に昇給し平成 25 年 1 月の随時改定に該当する場合、年 4 回の賞与にかかる報酬を含めるべきでしょうか。<br>(3) (1)、(2)について年 4 回の賞与にかかる報酬を含めないとすれば、この事業所の他の被保険者は年 4 回の賞与を報酬に含めていても、この者については含めず、平成 24 年 9 月 1 日～平成 25 年 8 月 31 日の間支給される賞与について賞与支払届を届け出る取扱いでよいでしょうか。<br>(4) 平成 24 年度定時決定において年 4 回の賞与に係る報酬を含めて決定を行った者が、平成 25 年 4 月～6 月の間、休職により全く給与を受けない場合の定時決定及び平成 25 年 10 月以降の随時改定において使用する年 4 回の賞与にかかる報酬は、平成 24 年定時決定において用いた報酬により算定を行ってよいでしょうか。<br>(5) 賞与の算定対象期間について、休職していたため変更後の給与規程による平成 24 年 6 月の賞与の支払がない者の年 4 回の賞与にかかる報酬は、変更前の給与規程により平成 23 年 12 月に支払われた賞与を 12 で除して得た額でよいでしょうか。<br><br>2. 平成 24 年 5 月 1 日に給与規程を改正し、賞与の支給を年 2 回（6 月、12 月）から年 4 回（1 月、4 月、7 月、10 月）に変更しました。この場合、年 4 回の賞与にかかる報酬は、平成 24 年 7 月 1 日前に変更後の給与規程による支給実績がないため、平成 24 年 7 月 1 日前 1 年間に支給された額により算定することになり、変更前の規程により平成 23 年 12 月に支給された賞与を 12 で除して得た額でよいでしょうか。 | 定時決定の際、健康保険法第 41 条 1 項及び厚生年金保険法第 21 条 1 項の規定により算定することが困難な場合には、健康保険法第 44 条 1 項及び厚生年金保険法第 24 条 1 項により従前の報酬月額により保険者算定が行われます。<br>また、昭和 53 年 6 月 20 日保発第 47 号「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」により、年 4 回以上の賞与が支給される場合の定時決定（7、8、9 月の随時改定を含む）においては毎月支給される「通常の報酬」に「賞与に係る報酬」を加えて報酬月額を算定します。<br>このことから、4 月から 6 月の 3 カ月間のいずれも報酬を受けない年 4 回以上の賞与が支給される場合の定時決定は、賞与に係る報酬が加えられることになりますが、結果としては、従前の報酬月額により決定を行うことになります。<br>したがって、1（1）については、従前の報酬月額により決定をします。1 (2) については平成 25 年 1 月の随時改定時には賞与に係る報酬を加えて改定を行います。1 (3) については、平成 24 年の定時決定以降の賞与支払届の提出が不要となります。1（4）についても従前の報酬月額により決定をしますが、この決定された報酬月額に含まれる賞与に係る報酬は平成 24 年 7 月から平成 25 年 6 月までに支給された賞与によるものです。1 (5)、2 については年金事務所対応案の通りとなります。<br>なお、回答にあたっては、厚生労働省年金局事業管理課及び保険局に協議済みです。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | ＜対応案＞<br>1.(1)4 月～6 月の 3 ヵ月間のいずれも報酬を受けないときの保険者算定については、従前の報酬月額とするため、年 4 回の賞与にかかる報酬を含めることはできない。<br>(2) 昭和 53 年 6 月 20 日保発第 47 号 1.(1)イにより、次期標準報酬月額の定時決定までは、報酬に係る賞与の取扱いは変わらないことから、年 4 回の賞与にかかる報酬を含めることはできない。<br>(3) 報酬に含めていないことから賞与支払届を届け出る取扱いによる。<br>(4)(1)と同様の理由により従前の報酬月額とするため、平成 24 年度定時決定において用いた報酬により算定を行う。<br>(5)昭和 53 年 6 月 20 日保険発第 72 号 2.(1)アにより、変更後の給与規程による賞与の支払いがないため、変更前の給与規程により平成 23 年 12 月に支払われた賞与を 12 で除して得た額とする。<br>2.(4)と同様の理由により、変更前の給与規程により平成 23 年 12 月に支払われた賞与を 12 で除して得た額とする。 | |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者賞与支払届 | 1 | 外貨で賞与を支払った場合について | — | 外貨で賞与を支払った場合の取扱いについてどのように対応したらよいか。外貨を日本円に換算する場合は、例として健康保険の海外療養費等のような換算基準があるのか、ご教示願います。 | 被保険者に外貨で報酬を支払う場合は、健康保険の海外療養費等の取扱い（昭和 56 年 2 月 25 日保険発第 10 号）に準じて、実際に支払われた外貨の金額を、支払い日の外国為替換算率で日本円に換算した金額を報酬額とすることが妥当と考える。 |
| | 被保険者賞与支払届 | 2 | 退職金の前払いに係る社会保険料の取扱いについて | — | 平成 15 年 10 月 1 日保保発第 1001002 号及び庁保発 1001001 号の通知により、その取扱いが示されていますが、「退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるもの又は事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるもの」の範囲について以下の事例が含まれるのかご教示ください。<br>また、具体的な範囲についても、併せてご教示ください。<br>〈事例〉<br>適格退職年金を廃止し積立金は他の制度に移行させるが、制度変更に伴い変更前と変更後を比較して変更前の制度で計算した方が有利な場合は、その差額を一時金として支給する。 | 同通知において、「被保険者の在職時に、退職金相当額の全部又は一部を給与や賞与に上乗せするなど前払いされる場合は、労働の対償としての性格が明確であり、被保険者の通常の生計にあてられる経常的な収入としての意義を有することから、原則として、健康保険法に規定する報酬又は賞与に該当するものであること。<br>支給時期が不定期である場合についても賞与として取り扱い、これが年間四回以上支払われているものであれば、報酬として通常の報酬月額に加算して取り扱うこと。」されているが、ご照会の事例については、これに該当せず、事業所内の制度を改正するための一時金であり、同通知の「事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるもの」と解することが妥当であろう。 |
| | 被保険者賞与支払届 | 3 | 事前確定届出給与について | 健康保険法第 3 条第 5 項、第 6 項 | 事業所役員の役員報酬について、年間例月 12 回と、例月とは異なる金額の報酬を年 2 回支払う予定として、事前確定届出給与を税務署に届出している。<br>役員報酬のうち、例月とは異なる金額の年 2 回の報酬は、賞与支払届にて届出すべきか、年間の年俸制と判断し標準報酬月額に算入すべきか。 | 定期に同額支払われる報酬のほかに、事前確定届出給与の支給がある場合は、その支払いが 3 月を超える期間ごとに支払われる報酬であれば、健康保険法第 3 条第 6 項及び厚生年金保険法第 3 条 4 項による賞与とし、厚生年金保険法第 24 条の 3 及び健康保険法第 45 条により標準賞与額の決定をすることになる。 |
| | 被保険者賞与支払届 | 4 | 賞与の回数等、考え方について | — | 就業規則により年 4 回の賞与を支給しているため、標準報酬月額に年間賞与の 1/12 を加算している事業所が、昨年 7 月より回数は変わらないが賞与の計算方法を固定型から業績連動型に変えたことにより、年間報酬（固定的賃金（給与・賞与）のみで残業代は除く）が大きく下がった人のみ今回に限って（就業規則には記載なし）激変緩和措置として前年度比 10%を超える減額となった人を対象に差額が最大で10%になるように補填を行った際の手当は、これまでの賞与と同じ考えで通算 5 回とし、来年の算定基礎届に反映させるのか、それとも、全く性質の違う手当の臨時支給として対象者について賞与支払届の提出を求めるのかご教示願います。 | 当該手当については就業規則により定められている賞与の支給形態が変更されたことに伴い、激変緩和措置として支払われるものであることから、賞与と同一の性質のものと考えられ、報酬に含まれる。<br>また、「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」（昭和 53 年 6 月 20 日 保発第 47 号・庁保発第 21 号） 中、1（2）より、当該手当は名称は異なっても支給された賞与と同一性質を有しており、当該年に限り支給されたことも明らかであることから、別個の賞与支給とはせず、報酬として算定基礎届に反映させる。<br>（なお、回答については厚生労働省年金局事業管理課確認済であることを申し添える。） |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| 2023/6/5 | 被保険者賞与支払届 | 5 | 年末年始等で手当が加算される場合の差額について | 昭和53年6月20日保発第47号・庁保発第21号<br>昭和53年6月20日保険発第72号・庁保険発第9号 | 宿日直手当を支給している事業所において、規定上、宿日直手当の金額を1回あたり5,200円（特殊な場合、ＧＷ、盆休、年末年始は7,800 円）としています。（給与明細上は、「宿日直手当」として、区分けなく記載）<br>上記の宿日直手当の5,200円と7,800円の差額分については、「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」のいずれに該当するかご教示ください。<br>また、「通常の報酬」と判断した際に、増額の手当（7,800円）を支払った際に随時改定（支払月の増額改定、翌月減額改定）の契機となるのかについてもご教示ください。 | 当該宿日直手当（特殊時等）は、業務内容について宿日直手当（通常時）と同様で、単に宿日直を実施する日で支給額の分類をしている。<br>また、宿日直手当は、通常時（5,200円）、特殊時等（7,800円）においても著しい差異はなく、さらに、給与明細上も区分けがないことから、昭和53年6月20日保険発第72号・庁保険発第9号「二以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らか」であると判断することはできない。<br>よって、宿日直手当（通常時）が毎月支給されている場合であれば、当該宿日直手当（特殊時等）は、「通常の報酬」と思料する。<br>なお、当該宿日直手当（特殊時等）が支給される場合においても、既に規定されている内容に基づき支払われているのであれば、随時改定の契機とはならない。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 育児休業等取得者申出書（新規・延長） | 1 | 厚生年金保険高齢任意加入期間中の育児休業とその保険料免除について | 厚生年金保険法第 81 条の 2<br>厚生年金保険法附則第 4 条の 3 ～ 5<br>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等 | 厚生年金保険の高齢任意加入期間中に、その当該加入者が育児休業を取得した場合、厚生年金保険法第 81 条の 2 により、その厚生年金保険料は免除されるでしょうか。 | 育児休業による保険料免除については、厚生年金保険法第 81 条の 2 において「育児休業等をしている被保険者が使用される事業所の事業主が…申出をしたときは…当該被保険者に係る保険料…の徴収を行わない。」と規定されています。一方で高齢任意加入被保険者については、同法附則第 4 条の 3 において「…受給権を有しないものは…被保険者となることができる。」と規定されており、同法第 9 条に規定されている被保険者とは、前述の同法第 81 条の 2 においては区分されていないため、高齢任意加入被保険者も 70 歳未満の被保険者と同様に厚生年金保険法上の被保険者であり、育児休業による保険料免除の対象になります。 |
| 2023/6/5 | 育児休業等取得者申出書（新規・延長） | 2 | 二以上事業所勤務被保険者に係る、育児休業と厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書について | 厚生年金保険法第26条第1項第5号<br>厚生年金法施行規則第10条の3第2号 | 二以上勤務の男性被保険者の育児休業及び養育特例について、以下の条件の場合の取扱いについてご教示願います。<br>【条件】<br>二以上事業所勤務者の男性の被保険者<br>子の出生・養育開始日：令和3年11月7日<br>〇選択事業所A社代表取締役社長 報酬月額 500千円<br>子の出生を機に令和3年12月支払いの報酬から300千円に役員報酬を下<br>げる。<br>①令和3年11月7日～養育特例<br>②令和4年3月月額変更届提出予定（500千円→300千円）<br>〇非選択事業所B社労働者（役員ではない）報酬月額300千円<br>③令和3年11月7日～令和4年3月31日 育児休業<br>④令和4年4月1日～ 養育特例<br>⑤育休終了後、報酬が下がれば令和4年7月育休月変の可能性あり<br><br>A社・B社それぞれから、上記①～⑤の届出を提出することは可能でしょうか。可能な場合は①の養育特例を提出いただくことで、基準月の標準報酬月額はどの月額にて登録されるのでしょうか。 | 二以上事業所勤務被保険者への適用・徴収（被保険者資格の得喪、標準報酬月額の決定、育児休業等を終了した際の標準報酬月額改定等）においては、事業所単位で要件該当性等を判断することと取り扱っている。また、養育特例に関する厚生年金保険法等の条文もその趣旨で規定されていると考えられることを踏まえれば、「育児休業等を開始したとき」（厚生年金保険法第26条第1項第5号）及び「育児休業等を終了したとき」（厚生年金法施行規則第10条の3第2号）は事業所単位で判断するのが自然である。<br>よって、被保険者単位で養育特例の該当の要否を判断するのではなく、事業所単位で判断することが妥当である。本事例ではA事業所において①②の届出は可能で、B事業所においては③④⑤の届出は可能である。基準月については、当該子を養育することとなった日の属する月の前月である令和3年10月の標準報酬80万円を従前の報酬額とみなすこととし、令和4年3月以降はA事業所において養育特例が適用されることになる。 |
| 2023/6/5 | 育児休業等取得者申出書（新規・延長） | 3 | 本社管理により得喪となった被保険者の育児休業等期間に係る保険料免除の取扱い | 厚生年金保険法第81条の2第1項<br>健康保険法第159条第1項<br>平成18年3月15日庁保険発第0315002号 | 支社で適用している被保険者を本社における被保険者として適用することとして、本社と支社それぞれから届書等が提出されたため、本社管理による事務処理に基づき、令和5年1月1日付で支社の被保険者資格を喪失し、本社で再取得を行ったところ、支社で育児休業等を取得していた者について、育児休業等期間が分断となり、令和4年12月支払いの賞与保険料が免除にならない状況となりました。なお、被保険者は令和5年1月1日以降も、支社に配属されたまま、引き続き育児休業取得中であり、雇用契約に変更はありません。<br>・育児休業等期間：令和4年12月20日から令和5年10月23日終了予定<br>・育児休業等期間の分断：令和5年1月1日<br>・賞与支払日：令和4年12月15日<br>本件は、本社管理による事務処理上、被保険者資格の喪失及び取得が生じたものであり、被保険者の雇用契約に変更はないことから、一括適用と同様に、育児休業等期間は継続されているものとみなし、令和4年12月支払いの賞与保険料を免除の対象としてよろしいかご教示願います。 | 支社から本社へ被保険者の管理が変更する上で、被保険者の雇用契約に変更がなく、実態として使用関係は続いていると考えられる本事例では、育児休業等期間は継続されているものとして取り扱うのが妥当です。そうすると、本事例の育児休業期間は1カ月を超えることから、厚生年金保険法第81条の2第1項及び健康保険法第159条第1項の規定の適用については、「育児休業等の期間が一月以下である者」に当たらず、令和4年12月支払いの賞与に係る保険料は免除の対象となります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

<table>
<tr><th rowspan="2">掲載日</th><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">整理番号</th><th colspan="3">質問</th><th rowspan="2">回答</th></tr>
<tr><th>案件</th><th>照会に関連する法令、条文</th><th>内容</th></tr>
<tr><td></td><td>育児休業等終了時報酬月額変更届</td><td>1</td><td>短時間正社員の育児休業等終了時報酬月額変更届の支払基礎日数について</td><td>平成 18 年5 月12 日 庁 保 険 発 第 0512001 号</td><td>正社員だった従業員が育児休業終了後に短時間正社員として復帰しましたが、復帰後 3 ヵ月の支払基礎日数がいずれも 17 日未満でした。<br>短時間就労者については、算定基礎届と同様に 3 ヵ月の支払基礎日数がいずれも 17 日未満ですが 15 日以上の月がある場合には、15 日以上 17 日未満の月の報酬月額の平均額で算出することになりますが、短時間正社員も同様の取扱いができるのかご教示願います。</td><td>育児休業等を終了した際の改定については、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の 3 ヵ月の支払基礎日数がいずれも 17 日未満である場合には定時決定における取扱いに準ずることになるため、短時間就労者については、「標準報酬月額の定時決定等における支払基礎日数の取扱いについて」（平成 18 年 5 月 12 日庁保険発第 0512001 号）2（1） による算定方法で算定することになりますが、短時間就労者の支払基礎日数について、通常の就労者とは別の取扱いを設けるのは、勤務日数が通常の就労者よりも少ないことが一般的であるためです。したがって、短時間正社員においても日給制であり、通常の正社員に比べて所定労働日数が短い場合においては、この短時間就労者と同様に扱うことが妥当です。</td></tr>
<tr><td></td><td>育児休業等終了時報酬月額変更届</td><td>2</td><td>一時帰休中の育休休業等終了時報酬月額変更について</td><td>健康保険法第 43 条の 2<br>厚生年金保険法第 23 条の 2<br>厚年指 2010-410</td><td>一時帰休中の影響を受け報酬決定された者が、一時帰休継続中に育児休業を開始及び終了した場合、育児休業等を終了した際の改定の取扱いについてご教示ください。<br>＜事例＞<br>平成 21 年 4 月から一時帰休継続中<br>平成 21 年度は一時帰休による影響を受けた定時決定<br>平成 22 年 1 月 27 日～平成 22 年 11 月 30 日育児休業<br>平成 22 年度は保険者算定により従前報酬にて定時決定<br><br>・育児休業復帰後の給与支払 15 日締 当月 25 日支払<br><br><table><tr><th>支払日</th><th>給与計算期間</th><th>支払基礎日数</th><th>一時帰休による休業</th></tr><tr><td>12月25日</td><td>11月16日～12月15日</td><td>11日</td><td>4日</td></tr><tr><td>1月25日</td><td>12月16日～1月15日</td><td>31日</td><td>無し</td></tr><tr><td>2月25日</td><td>1月16日～2月15日</td><td>21日</td><td>3日</td></tr></table><br>上記の事例において、12 月を起算月とした育児休業等終了時報酬月額変更は可能でしょうか。また、仮に 12 月の支払基礎日数が 17 日以上であった場合の起算月についても併せてご教示ください。12 月を起算月とした随時改定が可能でない場合には、1 月を起算月とすることになるのでしょうか。</td><td>平成 22 年 12 月 15 日厚年指 2010-410 は、「一時帰休の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて」（昭和 50 年 3 月 29 日保険発第 25 号・庁保険発第 8 号）の解釈の整理を示したものです。ここで示されている随時改定は、厚生年金保険法第 23 条、健康保険法第 43 条の「改定」が前提であり、厚生年金保険法第 23 条の 2、健康保険法 43 条の 2 の「育児休業等を終了した際の改定」（以下「育児休業終了時改定」という。）を想定しているものではありません。<br>また、育児休業終了時改定は、育児休業等の終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、実際の報酬の低下に応じた保険料を負担し、育児をしている被保険者の経済的負担の軽減を図るため導入された制度です。仮に一時帰休の影響を受けた月を起算月とする随時改定を行わない場合、一時帰休が続くときは、育児休業等を終了とした際の標準報酬の改定ができないことになり、育児休業終了時改定制度の趣旨に反すると考えられます。<br>よって、12 月を起算月とする育児休業等を終了とした標準報酬月額の改定は可能となります。</td></tr>
<tr><td></td><td>育児休業等終了時報酬月額変更届</td><td>3</td><td>育児休業等終了時報酬月額変更届について</td><td>厚生年金保険法第 23 条の 2<br>健康保険法第 43 条の 2</td><td>平成 22 年 9 月 30 日が育児休業等終了年月日となる被保険者について、勤務先である事業所Ａの吸収合併に伴い、平成 22 年 10 月 1 日に事業所Ａの被保険者資格を喪失し、同日付けで事業所Ｂにて被保険者資格を取得した場合の育児休業等終了時報酬月額変更届について、ご教示願います。<br>被保険者は事業所Ｂでは短時間での勤務となるため、3 ヵ月経過後に</td><td>平成 22 年 10 月 1 日に事業所 B において資格取得し、10 月以降 3 ヵ月間事業所 B において継続して使用された場合には、健康保険法第 43 条の 2 及び厚生年金保険法第 23 条の 2 の規定に基づき、平成 22 年 10 月を起算月として、平成 23 年 1 月の育児休業等終了時改定に該当します。</td></tr>
</table>

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | 被保険者資格取得時の標準報酬月額より 1 等級以上下がる場合には、厚生年金保険法第 23 条の 2 の「育児休業等終了日の翌日が属する以後3月間（育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間とし…）」に基づき、平成 23 年 1 月の育児休業等終了時改定に該当すると判断してよいでしょうか。 | |
| | 育児休業等終了時報酬月額変更届 | 4 | 組合管掌健康保険の被保険者からの育児休業終了時報酬月額変更の申出について | 厚生年金保険法第 23 条の 2<br>厚生年金保険法施行規則第 10 条<br>健康保険法第 43 条の 2<br>健康保険法施行規則第 26 条の 2 | 組合管掌健康保険の事業所より以下の照会がありました。<br>「第一子の育児休業終了後に職場復帰した従業員に、育児休業終了時報酬月額変更について説明したところ、『第二子の出産予定があり、出産手当金は従前報酬で受給したいので、育児休業終了時報酬月額変更は健康保険組合には出さず、年金事務所にのみ出したい』との申出があった。従業員の申出に基づき、育児休業終了時報酬月額変更を年金事務所にだけ届け出ることはできるか。」<br><br>以上のような事情を知った上で、年金事務所は育児休業等終了時報酬月額変更届を受理してよろしいでしょうか。上記の関係条文によると、協会管掌健康保険の被保険者の場合は厚生年金保険の申出に健康保険の申出を併記することになっていますが、組合管掌健康保険の被保険者の場合はそういった規定はないことから、厚生年金保険の申出のみでも可能と解せられます。しかし、被保険者の事情により厚生年金保険と健康保険で標準報酬月額が異なるというのは問題があるようにも思われます。どのように取り扱うべきか、事業所への回答内容も含めご教示願います。 | 厚生年金保険法第 23 条の 2 及び健康保険法第 43 条の 2 に規定される育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定は、育児休業等の終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、実際の報酬の低下に応じた保険料負担とし、育児をしている被保険者の経済的負担の軽減を図るための制度とされています。<br>当該制度の適用を受ける場合は、育児休業等を終了したときに、被保険者が事業主を経由して保険者等に申出した場合において、標準報酬月額の改定が行われ、あくまで被保険者の当該制度の趣旨に基づく意思に任されています。<br>本件については、当該被保険者が産前産後の保護として生活保障を行うために支給される出産手当金の受給を見込んで、健康保険法による申出を行わず厚生年金保険法のみの申出を行うことは、厚生年金保険法及び健康保険法上、同一の趣旨とされる当該制度の適用を受ける意思が定まっておらず、本来の制度趣旨から逸脱するものであることから、厚生年金保険法に限定した申出を認めることはできません。 |
| | 育児休業等終了時報酬月額変更届 | 5 | 低額の休職給が支給されている場合の育児休業等終了時報酬月額変更届について（旧題名：支払基礎日数について） | ― | 5 月 24 日第 1 子の育児休業が終了。<br>7 月5 日に第 2 子を出産し、5 月25 日より第 2 子の産前休暇を取得。<br>給与規定に産前産後の給与を保障する規定があり、給与の 80%が保障される。<br>第 1 子の育児休業が終了し、産前休暇の給与が下がったため 8 月改定の育児休業月変を提出された。<br>労務の提供はしていないため、支払基礎日数を月給者と同様に暦日とすることは誤りでないか。 | 育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定（以下、「育児休業等終了時改定」という。）は、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の3月間に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定することとされています。（厚生年金保険法第 23 条の 2 第 1 項）<br>その際、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の 3 月の支払基礎日数がいずれも 17 日未満である場合等その他、定時決定における取扱いに準ずることとされています。（平成 17 年 3 月 29 日庁保険発第 0329002 号）<br>本事例については、産前及び産後の事由に対して設定された、通常の 80%を保障する給与が低額の休職給にあたることから、育児休業等終了日の翌日の属する月以後の 3 月間に受けた報酬すべてについて、低額の休職給を受けていることとなります。<br>そのため、育児休業等終了時改定は、定時決定における保険者算定の取扱いに準じ、従前の報酬月額により報酬月額の算定を行うこととなりますが、標準報酬月額の改定が生じないことから、不該当として取扱うこととなります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 養育期間標準報酬月額特例申出書 | 1 | 養育期間標準報酬月額特例申出書の添付書類について | 厚生年金保険法第 26 条<br>厚生年金保険法施行規則第 10 条の 2 | 外国籍の被保険者の養育期間標準報酬月額特例申出書の添付書類につきご教示願います。<br>厚生年金保険法施行規則第 10 条第 2 項「ロ 当該子を養育することとなった日を証する書類」について、外国籍の被保険者の場合、添付書類として登録原票記載事項証明書の添付が挙げられます。登録原票記載事項証明書の備考（特記事項）に記載されている居住履歴、居住年月日等で養育していることを確認しています。<br>市区町村は子が出生してから60 日以内に外国人登録をするよう指示しており、外国人登録をした日以降の市区町村長の証明しか発行できないとしています。そのため、市区町村長の証明で同居の確認をした場合、子の出生日から同居の確認ができないケースが非常に多く見受けられます。このような事例においては、子が生まれてから養育をしていたとしても外国人登録が誕生日月を跨いで行われた場合、基準月が 1 月ずれてしまい被保険者が不利益を被る場合や養育開始年月日の逆選択が行われる可能性が考えられます。 | 厚生年金保険法第 26 条による 3 歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例（養育特例）に関しては「当該子を養育することとなった日（厚生労働省令で定める事実が生じた日にあっては、その日）の属する月から」該当しますが、外国人登録原票の登録日は当該子を養育することとなった日とはいえないため、この日の属する月から、養育特例を適用することはできません。<br>しかし、外国人登録法による登録は 60 日以内に行うことになっていますが、法に規定される期限内に登録を行いながら、登録をした日からの証明しか得られないという理由で、養育特例の適用を受けられないことになるのは不合理です。したがって 60 日以内に外国人登録がなされ、さらに外国人登録がされた時点で当該子を養育しているならば、出生の日から継続して養育していると考えることが妥当です。ただし子の出生時に、その子の出生地として登録されている市区町村とは別の地に居住している場合はこのように考えることはできないため、居住履歴、居住年月日の記載のある証明書による確認が必要となります。<br>したがって、子の出生日における居住地と子の出生地が一致するならば、出生から 60 日以内の証明を出生時の証明とみなし、当該子の出生した日の属する月から養育特例を認めることが妥当です。 |
| | 養育期間標準報酬月額特例申出書 | 2 | 単身赴任中の「子の養育」について | 厚生年金保険法第 26 条<br>厚生年金保険法施行規則第 10 条の 2 | 養育期間標準報酬月額特例は、厚生年金保険法第 26 条の条件を満たせば夫婦とも申出が可能ですが、夫が単身赴任している場合、夫が子を「養育」していると取り扱えるでしょうか。 | 平成 16 年の年金制度改正で、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の措置も考慮して、年金制度においても次世代育成支援を拡充するため、子が 3 歳に到達するまでの期間について、「育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定」、3 歳に満たない子を養育する被保険者等の給付算定上の標準報酬月額の特例」及び「育児休業等期間中の保険料免除措置の拡充」の措置が講じられました。<br>厚生年金保険法第 23 条の 2（育児休業等を終了した際の改定）及び厚生年金保険法第 26 条（3 歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例）の条文中にある「養育」については、同義と解し取り扱います。<br>したがって、遠方への転勤のため単身赴任となった場合は、家族を残して本人だけが任地へ赴き、子と離れて暮らすことになることから、同居しているとは認められず、「養育」には該当しません。 |

# 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更） | 1 | 船員保険被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更）について | 船員保険法第 18 条<br>船員保険法施行規則第 7 条 | 船舶所有者から「船員保険被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更）」の提出があり、変更事由を確認したところ、「平成 22 年 12 月、漁船に乗り組む被保険者が職務上のケガを負ったことにより、平成 23 年1 月以降の報酬を基本給のみ支給することとした。そのため「船員保険被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更）」を提出した。」とのことでした。<br>「船員保険被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更）」提出時の要件としては、1.固定的賃金に変動があったとき、又は歩合給の算出の基礎となる要素に変更があったとき 2.標準報酬月額表において 1 等級以上の変動があったときとなっています。<br>本件について、1.の要件につき要素の変更があったものと判断するべきかご教示願います。なお、当該船舶所有者から提出されている協定書には、職務上のケガによる休業中の報酬について記載されてはいないことを申し添えます。 | 報酬が歩合によって定められる被保険者の標準報酬月額の改定については、報酬の算出の基礎となる要素であって厚生労働省令で定めるものに変更があったことにより、当該被保険者に支払われるべき報酬が従前の報酬月額に基づき定められた標準報酬月額に該当しなくなった場合に行われることとされており、厚生労働省令で定める要素については船員保険法施行規則第 7 条に規定されています。<br>本件の事例の職務上のケガを負ったことにより下船することに伴い報酬の額が下がったことは、厚生労働省令で定める要素に該当しないため、月額変更することはできません。 |
| | 被保険者報酬月額変更（基準日）届（月額変更） | 2 | 全内航労働協約改定に伴う標準報酬月額の算定方法について | 船員保険法第 20 条<br>昭和 43 年6 月17 日庁保発第 15 号「船員保険法第四条ノ二第二項による報酬月額の算定について」 | 船主団体全内航に加盟している船舶所有者については、昭和 43 年6 月 17 日庁保発第 15 号「船員保険法第四条ノ二第二項による報酬月額の算定について」に基づく算定方法を用いて、報酬月額を算定しています。<br>この度、平成 24 年 4 月 16 日付で、労働協約改定が決定され基本給の改定を、平成 24 年 4 月 1 日に遡及して実施することとなりました。（新基本給は旧基本給に旧制度の経験加給額および500G/T 未満の職務加算額を加えたものとなります。）<br>しかし、平成 24 年度の報酬月額を算定するにあたり、上記通知に基づき係数を用いて算定すると、係数の算出には、過去 1 年間に支払われた総報酬を使用することから、新基本給に係数を掛けると、今年度に見込まれる報酬を過大に算定（手当分について二重に計算）することになります。<br>平成 24 年 4 月における報酬の算定方法について、どのように取り扱うべきか、ご教示願います。<br>＜対応案＞<br>① 新基本給に係数を用いて単純に算出する。<br>② 新基本給を、旧の労働協約に基づく旧基本給・旧手当に分け、旧基本給相当分に係数を用いて算出する。<br>③ 係数を用いることは、実状とかけはなれてしまうため、個別に「見込み額」として対応する。<br>当所としては、対応案②をもって対応することが妥当だと考えます。なお、平成 25 年 4 月には新労働協約に基づく賃金に対応した係数により算定することになるため、この取扱いは今年度限りになると考えられます。 | １年を通じ船員として船舶所有者に使用され、基本となる固定給のほか船舶に乗り組みことなどにより変動する報酬が支給される場合、船員保険法第 20 条第 1 項第 4 号により、基本となる固定給の額と変動する報酬の額とを基準として、厚生労働大臣の定める方法、いわゆる「汽船告示」（昭和 34.7.28 省告示 233 号）により算定することとしています。<br>全日本内航船主協会加盟船舶所有者に使用される船員のように、汽船告示による報酬月額を算定することが困難であるとき又は算定した額が著しく不当であるときは、船員保険法第 20 条第 2 項により、厚生労働大臣が算定する額を報酬月額とすることができ、その算定方法については昭和 43 年 6 月 17 日庁保発第 15 号「船員保険法第四条ノ二第二項による報酬月額の算定について」により規定されています。ただし、通知には「この算定の方式によって算出することが適当でない者については、その報酬の実態により算定する」との規定があり、本件は、原則どおり新基本給に係数を掛けると、今年度に見込まれる報酬を過大に算定（手当分について二重に計算）することとなりますので、事務所対応案②により算定することとします。<br>なお、回答にあたっては、厚生労働省年金局事業管理課及び保険局保険課に協議済みです。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | 記録問題関係 | 1 | 年金記録確認地方第三者委員会に対する確認申立てにおける添付資料の取扱いについて | 年金記録に係る申立てに対するあっせんに関する受付等事務手続細則 | 手続細則「「厚生年金保険の期間照会について（回答）」又は「国民年金保険料納付記録の照会について（回答）」等の写し」の「等」に、年金事務所及び事務センターにおいて記録調査を行い、お客様に対して回答を行った「ねんきん特別便」以外の「被保険者記録照会回答票」も含まれると考えて差し支えないか、ご教示願います。<br>具体的には、年金記録確認地方第三者委員会への申立に当たり、社会保険事務所（現年金事務所）において記録が確認できなかったことを明らかにする資料として、「厚生年金保険の期間照会について（回答）」及び「国民年金保険料納付記録の照会について（回答）」に代えて、「ねんきん特別便」の「被保険者記録照会回答票」を添付することとして差し支えないとされていますが、「ねんきん特別便」に係る記録調査の回答票以外の「定期便」・「受給者便」・「黄色便」等、年金記録問題を契機としたご本人からの期間照会に係る記録調査の回答票についても、これに準じて取り扱って差し支えないか、ご教示願います。 | 貴見のとおりです。お客様からの年金記録問題に係る記録の照会に対しては、年金事務所及び事務センターにおいて「厚生年金保険及び国民年金の被保険者記録に係る照会マニュアル」（平成 19 年 4 月 6 日事務連絡「年金記録相談の特別強化体制について（その 5)」）に基づき徹底的な調査を行っており、その調査結果を基に作成した回答であれば、「ねんきん特別便」に係る記録調査の回答票以外についても、上記事務連絡に準じて、回答様式を「被保険者記録照会回答票」とし、これを確認申立ての添付書類として取り扱って差し支えないものと考えます。<br>申立人からの期間照会の申出に対し、平成 19 年 4 月 6 日事務連絡「年金記録相談の特別強化体制について（その 5)」に基づく徹底的な調査を行った上での回答であれば、ねんきん定期便、受給者便、黄色便の区分に捉われることなく、第三者委員会へ申立てする際の添付資料として取り扱って差し支えありません。 |
| | 記録問題関係 | 2 | 同僚事案の記録回復基準について(遡及入力処理) | 平成 20 年 9 月 19 日 庁 保 険 発第 0919001 号<br>平成 20 年 12 月 25 日庁保険発第 1225003 号<br>厚年指 2010-265 | 同僚事案の記録回復については、「あっせん事案の申立人と同様の遡及訂正処理が行われていることが確認できた場合には、遡及訂正処理が行われる前の年金記録に戻す」との取扱いとなっていますが、次の事案の場合、同僚事案の記録回復基準に基づき年金事務所段階での訂正(資格喪失日)は可能でしょうか。<br>1. 窓口装置上の記録:平成 7 年 8 月 31 日資格喪失（平成 7 年 10 月 5 日に遡及入力処理)<br>※遡及訂正処理ではなく、遡及して資格喪失日が入力されている。<br>2. 本人の申出:平成 7 年 10 月 5 日資格喪失<br>3. 事業所全喪日:平成 7 年 10 月 5 日<br>4. あっせん事案<br>※雇用保険の記録等から定型的に資格喪失日を認定することが可能であり(認定日:平成 7 年 10 月 5 日)、その他の記録回復基準の要件を満たしている。<br>また、「平成 20 年 12 月 25 日基準」に基づく記録回復は可能な事案である。 | 本件については、年金事務所段階での訂正が可能な事案です。なお、考え方については以下のとおりです。<br>平成 20 年 12 月 25 日庁保険発第 1225003 号「厚生年金保険における不適正な遡及訂正処理の可能性のある記録の訂正について」(「平成20 年 12 月 25 日基準」通知)の発出に伴い、同日に平成 20 年 9 月 19 日庁保険発第 0919001 号「あっせん事案に係る事業所と同一事業所に同一期間に勤務していた者の年金記録の訂正について」の「2 記録訂正対象者」の一部が改正されています。（「遡及して訂正される前の資格喪失日が確認できるものに限る。」→「遡及して訂正される前の資格喪失日が確認できないものであって、雇用保険の記録、給与明細書等から定型的に資格喪失日を認定することができないものを除く。」）<br>「平成 20 年 12 月 25 日基準」の記録回復事案の一つに「全喪日以後に遡及して申立人の資格喪失日の記録が入力されているもの(資格喪 失日の認定等必要)」がありますが、この事案による記録回復基準を同僚事案においても適用させるために改正されたものであると考えた場合、平成 20 年 9 月 19 日通知の「遡及訂正処理」には「遡及入力処理」を含むものと推測され、本事案については同僚事案の記録回復基準に基づき事務所段階での訂正は可能です。 |
| | 記録問題関係 | 3 | 年金事務所段階における記録回復の同僚事案について | 厚年指 2010-247 | 不適正な遡及訂正事案として記録回復が行われた者の同僚に対する事務処理につきましては、厚年指 2010-247 他各種通知等に基づき処理を進めているところですが、記録訂正方法については、機構本部より送付される対象者リストに基づき処理をする内容となっています。<br>今般、年金記録に係る確認申立書が提出された案件で記録を確認したところ、同時期に同事業所で勤務されていた同僚の方の記録が、記録回復基準に該当したため事務所段階で記録訂正されていることが確認されました。<br>通常、同僚リストは記録訂正のあった数ヵ月後に送付されますが、 | 結論としては、厚年指 2010-247 及び疑義照会回答に基づき、記録訂正対象者に該当する者であれば、同僚事案として処理を行っても差し支えありません。<br><br>同僚リストに掲載されていないことのみをもって、記録回復の対象から除くことは適切ではありません。<br>また、この場合であっても、事務処理は通常のものと同じであり、ご本人への連絡及び確認作業を行った上で、記録回復基準に該当しているか否かを判断することになります。 |

疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | | | | | リストが送付される前に同僚案件として処理してよいかご教示願います。 | なお、ご本人への確認に当たっては、以下の 2 点に留意することが必要です。<br>1. 対象者等から、申立期間に係る事業所において事業主又は役員であったか、従業員であったかを聴取する。その結果、事業主又は役員であった場合には、年金事務所段階における記録回復は行えない事案になる。<br>2. 事業主から遡及して標準報酬月額を引き下げる等の説明を受け、申立人がそれに同意していたか否か（申立人が社会保険事務を自ら担当し関与していたことを含む。）を聴取する。その結果、同意していたことが確認できる場合には、年金事務所段階における記録回復は行えない事案になる。 |
| | 記録問題関係 | 4 | 不適正な遡及訂正処理の可能性のある記録の年金事務所段階での記録回復事案の第三者委員会への送付について | 平成 20 年 12 月 25 日庁保険発第 1225003 号<br>平成 21 年 12 月 10 日庁保険発第 1210001 号<br>平成 21 年 4 月 2 日事務連絡「厚生年金保険等の標準報酬月額に関する照会に係る事務処理の取扱いについて」 | 不適正な遡及訂正処理の可能性のある記録（6 万 9 千件事案）及びあっせん同僚事案等について、該当者に訂正前の標準報酬月額への訂正が可能であることを説明していますが、訂正前の標準報酬月額よりも高い標準報酬月額だったと申出されることがあり、申出のとおり「年金記録に係る確認申立書」を受付しています。 このような場合、年金事務所段階での記録回復は行わず第三者委員会へ送付しています。<br>今般、第三者委員会より、年金事務所段階で記録回復を行ってから第三者委員会へ送付するべきではないかとの指摘を受けましたが、そのようにするべきなのかご教示願います。<br><br>（例）訂正後の標準報酬月額　98 千円<br>訂正前の標準報酬月額　300 千円（記録回復可能）<br>申出の報酬月額　500 千円 | 本件については、 年金事務所段階での記録回復を行わず、第三者委員会へ送付することになります。 |

## 疑義照会回答（厚生年金保険　適用）

| 掲載日 | 区分 | 整理番号 | 質問 | | | 回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 案件 | 照会に関連する法令、条文 | 内容 | |
| | その他 | 1 | 船員保険年金任意継続被保険者期間と厚生年金保険被保険者期間の重複について | 旧厚生年金保険法第 12 条第 2 項<br>旧船員保険法第 20 条<br>船員保険交渉法第 7 条第 3 項 | 船員保険年金任意継続被保険者期間と厚生年金保険被保険者期間の重複が判明した際の取扱いについてご教示願います。<br><br>＜事例＞<br>昭和 55 年 4 月 1 日 船員保険強制被保険者資格喪失<br>同 日　船員保険年金任意継続（旧船員保険法第 20 条）資格取得<br>昭和 60 年 3 月 1 日 船員保険年金任意継続期間満了により喪失<br><br>船員保険年金任意継続期間に下記厚生年金保険被保険者記録が判明<br>1. 昭和 55 年5 月1 日～昭和 55 年8 月26 日<br>2. 昭和 56 年2 月1 日～昭和 61 年1 月26 日 | 船員保険交渉法第7 条第3 項と旧厚生年金保険法第12 条との関係は、以下のとおりです。<br>1.旧船員保険法 20 条で、喪失した日より 6 ヵ月以内に申請すれば、船員保険の年金任意継続被保険者になることができるとされている。　2.この規定の特例として、船員保険交渉法第 7 条第 3 項に、船員保険の被保険者の資格を喪失した日から 6 ヵ月以内に厚生年金保険の被保険者となった場合は、船員保険の年金任意継続被保険者となることができないとされている。<br>3. 一方、旧厚生年金保険法第 12 条第 2 項に、船員保険の年金任意継続被保険者が、厚生年金保険の適用事業所に使用された場合は、厚生年金保険の被保険者とはならないとされている。<br><br>1.に基づき申請し、厚生年金保険の被保険者となる前に、既に船員保険の年金任意継続被保険者となっている場合は、3.に該当するので、船員保険の年金任意継続被保険者が継続されます。<br>逆に、厚生年金保険の被保険者となるのが先で、その後 1.により申請をした場合は、2.に該当するので、船員保険の年金任意継続被保険者となることができません。 |