

○疑義照会回答（厚生年金保険 適用）

1. 新規適用届	P 1	整理番号 1～6
2. 適用事業所全喪届	P 4	整理番号 1～2
3. 被保険者資格取得届	P 7	整理番号 1～28
4. 被保険者資格喪失届	P 19	整理番号 1
5. 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届	P 20	整理番号 1～6
6. 資格取得・資格喪失等確認請求書	P 23	整理番号 1
7. 被保険者資格取得証明書交付申請書	P 24	整理番号 1
8. 被扶養者（異動）届	P 25	整理番号 1～12
9. 被保険者報酬月額変更届	P 30	整理番号 1～32
10. 被保険者報酬月額算定基礎届	P 44	整理番号 1～4
11. 被保険者賞与支払届	P 47	整理番号 1～4

12. 育児休業等取得者申出書（新規・延期）	P 48	整理番号 1～2
13. 育児休業等終了時報酬月額変更届	P 49	整理番号 1～5
14. 養育期間標準報酬月額特例申出書	P 51	整理番号 1～3
15. 年金手帳再交付申請書	P 52	整理番号 1
16. 被保険者氏名変更（訂正）届	P 53	整理番号 1
17. 被保険者報酬月額（基準日）届（月額変更）	P 54	整理番号 1～2
18. 記録問題関係	P 55	整理番号 1～4
19. その他	P 57	整理番号 1～4

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。 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。 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。 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。 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。 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。 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可否の判断を行うこととなります。
	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		
	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 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。 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。 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となります。
	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。 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。 (1)「権利能力なき社団」は、強制適用事業所になるのか？ (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？ (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。 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）。 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。 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。 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。
	新規適用届	6	健康保険法第3条第3項の「常時五人以上」の解釈について	健康保険法第3条第3項1号 昭和18年4月5日保発第905号	健康保険法第3条第3項第1号中に強制適用事業所になるか否かを判断するにあたって「常時五人以上」が明記されておりますが、この員数の算定方法についてお伺いします。 昭和18年4月5日保発第905号中の3.の(1)に「5人以上の計算」の中で、「従業員の員数の算定については、その事業所に常時使用される総ての者について計算すべきものとする。すなわち、健康保険の被保険者となるべき者はもちろん、法第十三条の二（現行 法第三条一項）の規定によって被保険者と出来ない者であっても当該事業所に常時使用される者についてはこれを算入すべきものとする。」とあります。「健康保険法の運用と解釈」の中で、員数に算入する事例として「適用除外の承認を受けている国民健康保険の被保険者」があげられており、員数に算入しない事例として「日々雇い入れられる者」があげられております。これからいくと法第十三条の二（現行 法第三条一項）の1号から8号の中で「常時使用される全ての者（員数として算入）」とそうでない者（員数として算入しない）の二種類に分けるのでしょうか。 それとも、基本的に法第十三条の二（現行 法第三条一項）の各号の者は員数に算入され、「日々雇い入れられる者」だけが算入されないの	健康保険法第3条第3項第1号において、「次に掲げる事業の事業所であって、常時五人以上の従業員を使用するもの」は適用事業所となる旨規定され、この従業員の員数を算定するにあたっては、昭和18年4月5日保発第905号（以下「18年通知」という。）により「被保険者となることができないう者であっても当該事業所に常時使用される者についてはこれを算入すべきものとする」ことが示され、また、昭和55年6月6日の内かん（以下「55年内かん」という。）においては、短時間就労者が被保険者として適用されることとなる「常用的使用関係」にあるかどうかの判断をする基準を示されていることから、「常時五人以上の従業員」を算定するにあたっては、55年内かんにおける「常用的使用関係」に該当する者は算入し、「常用的使用関係」に該当しない者については算入しないと解される。 なお、上記以外の者については、以下のように考えるのが妥当である。 ○ 健康保険法 ・員数の算定に含まれる者…健康保険法第三条第一項第一号、第六号、第七号、第八号 ・員数の算定に含まれない者…第三条第一項第二号～第五号（臨時

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	
					<p>でしょうか。</p> <p>また、通常いう短時間労働者（四分の三未満）については、法第十三条の二（現行 法第三条一項）の規定のなかに明記が無いと思われ ますが、この者については「常時使用される総ての者」として員数に 算入すべきでしょうか。員数に算入されるとすれば月何日、一日に何 時間までが「常時使用される全ての者（員数として算入）」になるの でしょうか。</p>	<p>に使用される者等)</p> <p>○ 厚生年金保険法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・員数の算定に含まれる者…第十二条第一項第一号、第九条に規定 される被保険者にはならない常用的使 用関係のある70歳以上の者 ・員数の算定に含まれない者…第十二条第一項第二号～第五号（臨 時に使用される者等)

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	ホールディング ス設立に伴 う適用関係に ついて	— 既適用事業所が会社分割しホールディングスとする（ホールディングスの被保険者は0人）とともに、既適用事業所と全く同じ商号及び所在地で新会社を設立し、新会社に事業（従業員・権利・義務。ただし、一部の資産・負債除く）を継承して従来どおりの事業を行う。 今回の案件では、従業員全員（約1,500人）が新会社（商号、所在地変更なし）に移行することになるが、事業内容や人事・労務・給与管理等に全く変更がないため、事業所の同一性が実態的に存続すると認められるときは、得喪処理を行わない対応でよろしいかご教示いただきたい。また、その場合、上記内容を確認するために必要な書類等も併せてご教示いただきたい。	<p>1：適用に関する取扱い ホールディングス設立前後における分割前の既適用事業所（以下「旧A社」という。）と新設会社（以下「新A社」という。）について、以下の要件等により実態として事業所の同一性、継続性が確認できる場合に限り、既適用事業所が存続しているものとして取扱いします。（旧A社から新A社への得喪処理は発生しません。） ①ホールディングスは新設分割（※1）以降、適用事業所としての要件を備えていないこと。（被保険者となるべき者が存在しない。） ②新A社に対して旧A社より債権債務の引継が行われていること。（一部引き継がれる場合は、保険料の支払い等、社会保険関係の権利義務が引き継がれること。） ③新A社が旧A社より同一の所在地において従業員を引き継ぎ、事業を行うこと等により同一事業所としての外観を備えていること。</p> <p>2：具体的事務 適用事業所から事前に具体的な相談があった際には、下表の確認書類によって、事業所の同一性、継続性を判断して下さい。なお、事前確認において疑義等が生じた場合は、必要に応じて事後確認を行って下さい。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>要件</th> <th>確認書類</th> <th>必要に応じて事後確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①分割法人が適用事業所としての要件を備えないこと</td> <td>左記要件を確認できる計画（予定）書類等</td> <td>組織図、出向辞令、人件費計上の有無等</td> </tr> <tr> <td>②債権債務の引継が行われること</td> <td>新設分割計画（※2）、取締役会資料等</td> <td>債権債務引継書等</td> </tr> <tr> <td>③同一事業所としての外観を備えること</td> <td>新設分割計画、取締役会資料、社員向け説明資料等</td> <td>（所在地）新設の登記簿（従業員）出勤簿、貸金台帳（事業）承認が確認できる資料等</td> </tr> </tbody> </table> <p>○確認書類は一例ですので、各要件が判断できる書類により確認して下さい ○事後に相談があった場合には、事後確認の書類によって判断して下さい</p> <p>3：備考 当該取扱いは、今回のホールディングス設立に限定したのではなく、その他の事案においても、上記により実態として事業所の同一性、継続性が確認できる場合は同様の取扱いとなります。</p> <p>※1 一又は二以上の株式会社又は合同会社とその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させることをいう。 ※2 会社法により新設分割の際に作成を義務付けられており、承継</p>	要件	確認書類	必要に応じて事後確認	①分割法人が適用事業所としての要件を備えないこと	左記要件を確認できる計画（予定）書類等	組織図、出向辞令、人件費計上の有無等	②債権債務の引継が行われること	新設分割計画（※2）、取締役会資料等	債権債務引継書等	③同一事業所としての外観を備えること	新設分割計画、取締役会資料、社員向け説明資料等	（所在地）新設の登記簿（従業員）出勤簿、貸金台帳（事業）承認が確認できる資料等
要件	確認書類	必要に応じて事後確認															
①分割法人が適用事業所としての要件を備えないこと	左記要件を確認できる計画（予定）書類等	組織図、出向辞令、人件費計上の有無等															
②債権債務の引継が行われること	新設分割計画（※2）、取締役会資料等	債権債務引継書等															
③同一事業所としての外観を備えること	新設分割計画、取締役会資料、社員向け説明資料等	（所在地）新設の登記簿（従業員）出勤簿、貸金台帳（事業）承認が確認できる資料等															

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	
					する資産、債務、雇用契約その他の権利義務等に関する事項を定めなければならない。
	適用事業所全喪届	2	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	<p>—</p> <p>（疑義照会内容） 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。</p> <p>（論点の整理） 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。 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。</p> <p>（想定される処理（指導）方法） （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。 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。 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。</p> <p>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。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」</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

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	
					<p>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」にはあらず、以下の方法での全喪届の提出等対応が想定される。</p> <p>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。 （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。）</p> <p>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。</p>

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		
	被保険者資格取得届	1	2月以内の期間を定めて使用される者の被保険者資格について	厚生年金保険法第12条第1号 健康保険法第3条第1項第2号	職員の採用において、常勤、非常勤に限らず全ての職員は、2ヵ月間の雇用契約を結び、2ヵ月間の契約満了時に本人の意思確認を行い、勤務態度、能力、業務量などを勘案し、契約を見直した上で、希望者については再契約を行っています。こういったケースの場合、当初2ヵ月間の有期雇用契約期間は、「臨時に使用される者」として、社会保険の適用除外として取り扱ってもよいでしょうか。	臨時に使用される者とは、使用関係の実態が臨時的である者と解されます。事業所において継続的な使用関係に入る当初、身分的な意味で一定期間を臨時の使用人あるいは試用期間という取扱いをしても、ご照会の場合のように継続的な使用関係が認められる場合は、採用当初から被保険者として扱うこととなります。
	被保険者資格取得届	2	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 昭和32年2月21日保文発第1515号	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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。 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	3	東日本大震災により通勤経路又は通勤手段が変更となった場合に支払われる交通費について	厚生年金保険法第3条第1項第3号 健康保険法第3条第5項 昭和32年2月21日保文発第1515号	東日本大震災の影響による計画停電により、通常の通勤経路により通勤することができなくなったため、別の通勤経路又は別の通勤手段により通勤することになった場合、支払われる交通費（以下「代替交通費」という。）は、報酬に含まれますか。 また、報酬に含む場合は、本年4、5、6月に支払われた場合は通常報酬として定時決定に算入しますか。もしくは、賞与となりますか。 なお、代替交通費は当該事業所の社内諸規定において、東日本大震災前から定められていました。	報酬とは、労働者が自己の労働を提供し、その対償として受けるもので、常時又は定期に受け、労働者の通常の生計に充てられるものとされ、通常の通勤経路における通勤手当については、その実体が経常的実質的収入の意義を有するものとして、報酬に含むものとされています。 また、東日本大震災の影響による計画停電は、電力需要が気象条件により大きく左右されるため、長期間の確実な実施計画を立てることが困難であり、その実施は、最小限の範囲で済むよう直前までの電気の供給力確保や需要の状況により、最終的に決定することとされています。 したがって、計画停電の実施に伴い通常の通勤の経路及び手段以外の方法で通勤した場合に支給される交通費については、支給事由の発生が不確定で偶発的なものであり、また、職務を遂行するため旅行した場合に支給される出張旅費等の実費弁償的なものであると考えられることから、報酬に含まないものとして取り扱うこととなります。 本件については、計画停電の実施に伴い、通常の通勤の経路及び手段以外の方法で通勤した場合の交通費と通勤手当の額を比較し、当該交通費が通勤手当の額を上回った場合に限り、差額を支給することにしてはいますが、この差額の支給事由の発生は、計画停電の実施に伴う不確定で偶発的なものであり、実費相当額の交通費に基づいて差額を算定していることから、実費弁償的なものと考えられ、報酬に含まないものとして取り扱うこととなります。
	被保険者資格取得届	4	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 健康保険法第42条第1項 平成8年4月8日保文発第269号・庁文発第1431号 平成22年6月10日保保発・年年発・年管発0610第1号 昭和50年3月29日保発第25号・庁保発第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	5	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 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。 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となります。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。 ただし、同居の親族のみを使用する事業又は事務所を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。 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	6	短時間就労者 の適用につ いて	昭和 55 年 6 月 6 日以内かん	今後正社員と同じ仕事内容のパートタイマーを雇用予定です。正社員の就業は年間 271 日出勤、(1 ヶ月平均 22.5 日) 1 日 7.5 時間勤務で隔週土曜日出勤のため、1 週間の勤務時間は平均 39 時間になります。パートタイマーの 1 日の勤務時間は正社員と同じ 7.5 時間ですが、出勤日数は月により変動し 4 分の 3 を前後する日数になる見込みです。年間での月平均出勤日数で正社員と比べることは可能でしょうか。また、4 分の 3 を超える月が年間何月以上で適用になり、出勤日数のおおむね 4 分の 3 に該当する日数の幅の目安がありましたらご教示願います。	1 日の就業時間が正社員と同じこと、また 4 分の 3 を前後する日数になると見込まれていることから、おおむね 4 分の 3 に該当し、被保険者として適用と判断します。
	被保険者資格 取得届	7	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 ヶ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。 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 ヶ月間であるが、従業員の雇用に当たって、雇い入れ時に 4 ヶ月以内の期間を	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 ヶ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 ヶ月以下の期間で使用される予定がたまたま 4 ヶ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。 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

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	
					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ヶ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。	が4ヶ月を超えているかどうか、使用期間が4ヶ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。
	被保険者資格 取得届	8	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 健康保険法第3条第5項 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。 【事例】 支払項目大入袋 支払金額1万円 給与支払にかかる社内規定なし 賃金台帳記載あり	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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から狭義に解するものとする」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。</p> <p>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勤務に服し、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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して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。</p> <p>次に、臨時的でないとするれば、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。</p> <p>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</p>

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	
						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。
	被保険者資格 取得届	9	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。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	10	「定年・再雇 用」に対する取 扱いについて	平成22年6月10 日保保発0610第 1号・年管発0610 第1号・年管発 0610第1号	就業規則上、「定年」を「従業員の定年は満60歳とし、誕生日の属する月の賃金締切日をもって退職とする」（賃金締切日は毎月20日）と定める事業所から、従業員の定年・再雇用による同日付の取得・喪失届が提出されました。今回提出された従業員の生年月日は、昭和26年2月25日生まれの方なので、就業規則どおり平成23年2月21日付の得喪が提出されました。ここで問題となるのが、この得喪日が、当該被保険者の60歳到達前になっており、通知で定義されている「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」ではないことです。この場合は、通知に基づくと同日得喪ではなく、随時改定として取り扱わざるをえないと考えます。同一事業所に勤務する同一誕生日の方の取扱いについて60歳到達日が給与締日の前後で異なることとなります。しかしながら、同一事業所内において年金支給開始月が同じ者でありながら、「得喪」で処理する者と「月変」で処理する者が混在するのは、不公平であるため、退職日において60歳に到達していない場合であっても同一受発月となることから定年・再雇用による同日付の得喪として取り扱えないでしょうか。	この被保険者については通知による取扱いの対象者にはなりません。
	被保険者資格 取得届	11	嘱託として再 雇用された者 の取扱いにつ いて	平成22年6月10 日保保発0610第 1号・年管発0610 第1号・年管発 0610第1号	下記の事例について、再雇用の取扱いが可能かどうかお尋ねします。 <事例> 事業所に勤務している被保険者について、現在のポストが管理職員となっているが、組織改編により本年3月末をもって管理職のポストが廃止となる。本人については、3月末で退職扱いとなり、4月以降嘱	嘱託として再雇用された者の被保険者資格の取扱いについては、「嘱託として再雇用された者の被保険者資格の取扱いについて（通知）」の一部改正について」（平成22年6月10日保保発0610第1号・年管発0610第1号・年管発0610第1号）により、「高齢者の継続雇用をさらに支援していくため」として定年制の定めのない事業所においても同様に、特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が退

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	
					託職員として引続き勤務してもらう予定であり、4月1日付で1年間の雇用契約書を締結することになっている。給与については、月給から日給に変更となり、諸手当も無く、標準報酬も5等級以上下がる。なお、本人は昭和26年4月2日生で雇用契約日に60歳になり、特別支給の老齢厚生年金の受給権が発生する。この場合、退職再雇用に該当するのか、月額変更届となるのか。	職後、継続して再雇用された場合について、使用関係が一旦中断したものとみなし、事業主から被保険者資格喪失届及び被保険者資格取得届を提出させる扱いとして差し支えないこととされています。 本件については、退職日においては特別支給の老齢厚生年金の受給権者ではありませんが、翌日の再雇用日において受給権者となり、同時に資格取得するものですので、当該取扱いの対象者になります。
	被保険者資格 取得届	12	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 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の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のであれば、その給付は報酬に含まれるものとなります。 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	13	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 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。 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」という前提があつての質問です。） 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るも、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。
	被保険者資格 取得届	14	所定の期間を 超え、引き続き 使用される者 の適用除外に ついて	厚生年金保険 法第12条第1号	「2ヵ月以内の期間を定めて使用される者」と「所定の期間を超えて引き続き使用される場合は、その日から被保険者資格を取得する」の解釈について照会します。 従来から、所定の期間とは雇用するとき契約により定めた雇用期間であり、所定期間終了後引き続き使用されるとは、単に所定の期間を超えればただちに強制被保険者に移行すると解すべきではなく、その使用関係の実態が、常用労働者の性格を帯びたか否かという点から、引き続き使用されるという継続性を認定する必要があると解釈されていますが、「継続性を認定する必要」という判断の目安が結果として「2ヵ月→2月以内」と解釈してよいでしょうか。	臨時に使用される者であっても、その使用される状態が常用化したときは被保険者として取り扱うこととなります。2月以内の期間を定めて使用される者であれば、所定の期間を超えて引き続き使用される場合は、常用的使用関係となったとして、その超えるに至った日から被保険者になるものとされています。 つまり、引き続き使用されるという継続性の認定は、一時的に2月以内の期間を定めて使用される「日雇特例被保険者」又は「日雇特例被保険者の適用除外を受けた者」が、その所定の期間経過後において、臨時的使用関係から常用的使用関係に移行したか否かにより判断することになり、使用関係の実態に即して実質的に判断することになりま

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	
						<p>す。</p> <p>したがって、本件については、引き続き使用されるという継続性を画一的に当初の雇用期間と延長期間により判断するものではなく、あくまでも雇用契約における使用関係の実態から常用的使用関係に移行したか否かを判断することになります。例えば、当初2ヵ月以内の雇用契約であった者が、その雇用期間経過後、海外転居するまでの1ヵ月間に限って臨時的に雇用契約が更新され、その後は契約更新されない場合には、引き続き使用されるという継続性は認められず、常用的使用関係に移行していないことから、被保険者として適用しないこととなります。</p> <p>なお、臨時的な目によって使用されていても、当初から使用関係の実態が一定期間ごとに雇用契約を更新させるような状態であって、その実態が常用的であれば、臨時に使用される者とは認められず、雇入れの当初から被保険者となります。</p>
	被保険者資格 取得届	15	看護学生時に 貸与された奨 学金の返還が 勤務期間中に 免除される場 合の報酬につ いて	健康保険法第3 条第5項 厚生年金保険法 第3条第1項第3 号 昭和32年2月21 日保文発第1515 号	<p>ある医療機関において、勤務する医療従事職員が医療技術養成施設（看護学校等）に入学した場合、本人の申請により在学期間に応じた奨学金が本人へ貸与される規程があります。（なお、資格取得後も引き続き医療機関に勤務する旨の誓約書を同時に提出します。）</p> <p>奨学金は、看護学校等に入学した時点で、定められた在学期間に対する金額を決定し、一括して貸与されます。医療技術養成施設を卒業した後も奨学金を受けた医療機関に引き続き勤務する場合は、奨学金の償還（返還）が月々免除されます。ただし、引き続き勤務しない場合は、一括して償還することになります。</p> <p>卒業後に引き続き勤務する場合は、在学期間と同じ期間で奨学金を償還していくこととなりますが、毎月の免除される償還額は報酬に含めるのかご教示願います。</p>	<p>月々受ける債務の免除も「被保険者が事業所で労務に服し、その対価として…事業主より受け得る利益」（昭和32年2月21日保文発第1515号）に該当するので、労働の対償になります。また、債務の免除は奨学金の貸与規程に基づき行われること等から、これを任意的、恩恵的と考えることはできず、報酬に該当します。</p>
	被保険者資格 取得届	16	労働基準法第 41条第3号の 労働時間等に 関する規定の 適用除外の許 可を受けてい る者の健康保 険・厚生年金保 険の適用につ いて	健康保険法第3 条第1項、第35 条、第48条 厚生年金保険法 第9条、第13条、 第27条 健康保険法施行 規則第24条 厚生年金保険法 施行規則第15条	<p>労働基準法第41条第3号の労働時間等に関する規定の適用除外の許可を受けている者の健康保険及び厚生年金保険の適用について、ご教示願います。</p> <p><事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務内容 葬儀会社の電話番（顧客からの葬儀等の申込対応） ・以下は何をしてもよい自由時間である。仮に1本も電話が無い場合であっても、日給は保証される。 ・月間勤務日数 15日～18日（一般社員のおおむね4分の3を上回る） ・勤務時間 18:00～翌朝8:00 ・休憩時間等 労働基準法第41条第3号の労働時間等に関する規定の適用除外により、断続的労働従事者として、管轄労働基準監督署の許可を得ている。よって、休憩時間の定めなし。 ・給与日額 7,000円 	<p>都道府県労働基準局長あて労働次官通達昭和22年9月13日発基第17号によると、断続的労働に従事する者とは「休憩時間は少ないが手持時間が長い者の意」であり、また、同通達において「休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を含まず労働者及び権利として労働から離れることを保障されて居る時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。」とされています。</p> <p>したがって、当該者の労働時間は手持時間を含めて捉えることになり、その結果、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者であるならば、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱います。</p>

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	17	常用的使用関係にあるかの判断基準について	昭和55年6月6日 内かん	短時間就労者に係る被保険者資格の取扱いについては、「短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて」（昭和55年6月6日内かん）において、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであることとされています。 事業所において正社員の雇用がなく、就業規則が作成されていない場合において、上記「4分の3以上」についてどのように判断するのかご教示願います。	本件では具体的な勤務形態の詳細が不明ですが、昭和55年6月6日内かんにおいて、「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者に該当する者以外の者であっても被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきである」とされていることから、その事業所の営業時間や稼働時間に対する勤務時間など、その方の具体的な勤務状況をよく把握した上で総合的に判断してください。
	被保険者資格 取得届	18	現物支給（フリーパス券）について	昭和32年2月21日 保文発第1515号	鉄道事業を運営する適用事業所において、入社と同時に自社が運営する区間全てで乗降が可能なフリーパス券を支給しています。そのため、通勤手当については、自社運営区間についての交通費を支給していません。この場合、フリーパス券を現物支給していると考えられるのか、もしくは交通費を支給していると考えられるのかをご教示願います。 なお、区間全てで使用できる定期券等は販売していないため、フリーパス券を通勤定期券等とみなして金額に換算することはできません。	フリーパス券を通勤に使用する場合、同券は通勤定期券としての側面があることから、自宅と勤務地の最寄り駅の区間の定期代金を支給していると考え、報酬に含めてください。
	被保険者資格 取得届	19	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 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。 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。 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。 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。 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」に該当すると思われる。 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	20	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 健康保険法第3 条第5項、第6 項	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>								
	被保険者資格 取得届	21	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	<p>厚生年金保険法 第13条第1項 健康保険法第35 条 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 等二使用セラル ル者ノ被保険者 ノ資格ニ関スル 件」</p>	<p>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。</p> <p>【事例】</p> <table border="0"> <tr> <td>給与支払体系</td> <td>日給</td> </tr> <tr> <td>雇用契約開始日</td> <td>平成24年4月1日（日曜日）</td> </tr> <tr> <td>勤務開始日</td> <td>平成24年4月2日（月曜日）</td> </tr> <tr> <td>当該事業所の公休日</td> <td>土曜日・日曜日</td> </tr> </table> <p>※ 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。</p> <p>【A案】 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。</p> <p>【B案】 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。</p>	給与支払体系	日給	雇用契約開始日	平成24年4月1日（日曜日）	勤務開始日	平成24年4月2日（月曜日）	当該事業所の公休日	土曜日・日曜日	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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こと、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。</p> <p>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。</p>
給与支払体系	日給													
雇用契約開始日	平成24年4月1日（日曜日）													
勤務開始日	平成24年4月2日（月曜日）													
当該事業所の公休日	土曜日・日曜日													
	被保険者資格 取得届	22	昭和19年10月 1日における厚 生年金被保険 者期間につい て	—	<p>昭和19年10月1日より女子及び男子の一般事務職の厚生年金の適用が開始されましたが、厚生年金の被保険者期間は一般的に厚生年金に加入した日の属する月から資格喪失日の前月までが加入期間となります。また被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失したときは、その月を1ヵ月として被保険者期間に算入することになっています。しかし、女子が19年10月以前から適用事業所に勤めていた場合であって19年10月の月末前に退職したときにはその期間は厚生年金の加入期間としては算入されません。これは、厚年（旧法）の条文を見ても同月得喪の規定がありませんが、当時は同月得喪の規定がなかったと解してよろしいか。大変恐縮ではありますが昭和19年10月法改正の根拠条文、通達等についてご教示のほどお願いいたします。（第三者委員会への申し立て案件です。）</p>	<p>ご照会の同月得喪の規定については、当時の厚生年金保険法第24条第2項において「被保険者ノ資格ヲ取得シタル月ニ於テ其ノ資格ヲ喪失シタル場合ニ於テハ其ノ月ハ一月トシテ之ヲ被保険者タリシ期間ニ加算ス」とされている。</p> <p>しかしながら、ご照会の場合については、女子に適用が拡大された19年10月の法施行前の施行準備期間から被保険者となっていたと思料され、19年10月中に喪失された場合は、同法第24条第2項ではなく同条第1項「被保険者タリシ期間ノ計算ハ被保険者ノ資格ヲ取得シタル月ヨリ之ヲ起算シ其ノ資格ヲ喪失シタル月ノ前月ヲ以テ之ヲ止ム」の規定に該当し、その保険料は徴収されていないため、このような場合については、被保険者期間には算入されない。</p>								

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		
	被保険者資格 取得届	23	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	—	<p>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。</p> <p>【疑義】 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）</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
	被保険者資格 取得届	24	休職中の被保 険者資格につ いて	—	<p>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。</p> <p>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。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、標準報酬月額の設定はどうするのか。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>
	被保険者資格 取得届	25	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	—	<p>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カ月の報酬により随時改定は可能か。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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		
					<p>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。</p>	<p>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。</p>
	被保険者資格 取得届	26	派遣労働者の 適用について	—	<p>短時間勤務で派遣就労をおこなう者について 派遣労働契約においては、派遣労働者と派遣元との間に使用関係があるが、登録型の派遣労働者の場合、社会保険の適用基準は、その事業所で同種の業務を行う通常の労働者の1日または1週間の勤務時間及び1ヵ月の勤務日数が、おおむね4分の3以上ある場合とある。「その事業所」とは派遣先を基準としてよいか。 派遣先を基準とする場合は、複数の事業所に派遣されている場合、どの派遣先でも社会保険の加入条件に満たない場合は、派遣元で社会保険の適用を受けることができないことになるのか。</p>	<p>派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況を踏まえ、労働・社会保険の適用手続きを適切に進め、労働・社会保険に加入する必要ある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと（派遣元指針第2・4）とされており、「その事業所」とは、派遣労働者との雇用契約関係が成立する「派遣元」の事業所を基準とするものである。</p>
	被保険者資格 取得届	27	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	<p>資格取得時における報酬月額について 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？</p> <p>資格取得日 4月7日（未締め 当月25日支払） 基本給 200,000 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 扶養手当 10,000 給与規定に明記されている</p> <p>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。 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。</p> <p>※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。 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。</p> <p>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。</p>	<p>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。 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可否を判断することとなる。</p>

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	
	被保険者資格 取得届	28	「コミッション」に対する報酬の取扱いについて	—	<p>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。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月、査定される。 ・1回に200～300万円程度の高額支給である。 ・毎月支給される社員も存在する。 ・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不確定なためと思われる。） <p>「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。</p> <p>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。</p> <p>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乘せし、決定する。</p> <p>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。</p>

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		
	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	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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																																									
	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	—	<p>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。</p> <p><事例> 1. 9月算定は「健：1,210千円・厚：620千円」で決定。 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。 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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>A事業所</th> <th>B事業所</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4月</td> <td>700,000</td> <td>700,000</td> <td>1,400,000</td> </tr> <tr> <td>5月</td> <td>700,000</td> <td>700,000</td> <td>1,400,000</td> </tr> <tr> <td>6月</td> <td>700,000</td> <td>700,000</td> <td>1,400,000</td> </tr> <tr> <td>7月</td> <td>700,000</td> <td>500,000</td> <td>1,200,000</td> </tr> <tr> <td>8月</td> <td>700,000</td> <td>500,000</td> <td>1,200,000</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>700,000</td> <td>500,000</td> <td>1,200,000</td> </tr> <tr> <td>10月</td> <td>500,000</td> <td>500,000</td> <td>1,000,000</td> </tr> <tr> <td>11月</td> <td>500,000</td> <td>500,000</td> <td>1,000,000</td> </tr> <tr> <td>12月</td> <td>500,000</td> <td>500,000</td> <td>1,000,000</td> </tr> </tbody> </table>		A事業所	B事業所	合計	4月	700,000	700,000	1,400,000	5月	700,000	700,000	1,400,000	6月	700,000	700,000	1,400,000	7月	700,000	500,000	1,200,000	8月	700,000	500,000	1,200,000	9月	700,000	500,000	1,200,000	10月	500,000	500,000	1,000,000	11月	500,000	500,000	1,000,000	12月	500,000	500,000	1,000,000
	A事業所	B事業所	合計																																										
4月	700,000	700,000	1,400,000																																										
5月	700,000	700,000	1,400,000																																										
6月	700,000	700,000	1,400,000																																										
7月	700,000	500,000	1,200,000																																										
8月	700,000	500,000	1,200,000																																										
9月	700,000	500,000	1,200,000																																										
10月	500,000	500,000	1,000,000																																										
11月	500,000	500,000	1,000,000																																										
12月	500,000	500,000	1,000,000																																										
	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	—	<p><事例> 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、報酬額は変わりませんでした。） 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せんか。</p>																																								
	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	<p>厚生年金保険法 第126条 厚生年金基金令 第15条</p>	<p>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。</p> <p><事例> A事業所（X厚生年金基金） 平成19年6月18日取得～平成22年9月1日喪失 報酬 30万円 B事業所（Y厚生年金基金）</p>																																								
					<p>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。</p> <p>本件の場合、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。</p>																																								
					<p>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せんが、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。</p>																																								
					<p>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。） 保険料の計算方法は、以下のとおりです。 A事業所 500千円×(15.704%-4%)×300千円÷500千円=35,112円 B事業所 500千円×(15.704%-4%)×200千円÷500千円=23,408円</p>																																								

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																			
					平成 22 年 8 月 16 日取得～平成 22 年 9 月 1 日喪失 報酬 20 万円 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 A 事業所分 12,000 円 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 健康保険法施行 規則第 1 条、第 2 条、第 37 条 国民健康保険法 第 6 条、第 21 条 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。 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 取り扱うこととなります。																		
	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。 A 事業所（選択事業所） B 事業所（非選択事業所） <table border="1"> <thead> <tr> <th>実際の報酬</th> <th>実際の報酬</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 月 500,000</td> <td>400,000</td> <td>900,000</td> </tr> <tr> <td>5 月 100,000</td> <td>400,000</td> <td>500,000</td> </tr> <tr> <td>6 月 100,000</td> <td>400,000</td> <td>500,000</td> </tr> <tr> <td>7 月 100,000</td> <td>7 月 1 日資格喪失</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8 月 100,000</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> （単位：円） ・ B 事業所—平成 22 年 7 月 1 日資格喪失（2 事業所→1 事業所） ・ A 事業所の報酬が 5 月支払分から変更 （500,000 円→100,000 円） 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。 ＜考え 1＞ 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。 ＜考え 2＞ 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。	実際の報酬	実際の報酬	合計	4 月 500,000	400,000	900,000	5 月 100,000	400,000	500,000	6 月 100,000	400,000	500,000	7 月 100,000	7 月 1 日資格喪失		8 月 100,000			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。 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 決定することとなる。 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。
実際の報酬	実際の報酬	合計																						
4 月 500,000	400,000	900,000																						
5 月 100,000	400,000	500,000																						
6 月 100,000	400,000	500,000																						
7 月 100,000	7 月 1 日資格喪失																							
8 月 100,000																								

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	6	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	健康保険法第 43 条、第 44 条第 3 項 厚生年金保険法 第 23 条、第 24 条第 2 項	<p>下記の事例の場合、随時改定が可能かご教示願います。 (事例) 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。 ※6 月支払から固定的賃金に変更。 支払基礎日数は全て 17 日以上。</p> <table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>選択事業所 →▲1 等級 非選択事業所 →変更無し</p>		選択事業所	非選択事業所	合計	健保	厚年	5 月	465,000	175,000	640,000	650	620	6 月	425,000	175,000	600,000			7 月	425,000	175,000	600,000			8 月	425,000	175,000	600,000	590	590	<p>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 条第 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。 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。</p>
	選択事業所	非選択事業所	合計	健保	厚年																															
5 月	465,000	175,000	640,000	650	620																															
6 月	425,000	175,000	600,000																																	
7 月	425,000	175,000	600,000																																	
8 月	425,000	175,000	600,000	590	590																															

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	<p>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、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せんが、親等が請求してもよいのでしょうか。</p>	<p>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となりますので、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となります。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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 取得証明書交 付申請書	1	東北地方太平 洋沖地震被災 者に係る被保 険者資格証明 書交付申請書 の取扱いにつ いて	健康保険法施行 規則第50条の2 厚年指 2011-82	マニュアルにおいて、被保険者資格証明書交付申請書の提出者は事業主とされていますが、被保険者から直接申請を受付しても差し支えないでしょうか。	被保険者資格証明書交付申請書の申請者については、平成 20 年 9 月 30 日庁保険発第 0930001 号「被保険者資格証明書について」に取扱いが定められており、事業主から求めがあった場合において交付することとしていたところですが、被保険者の利便性を考慮し、被保険者から直接申請があった場合でも受付して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		
	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。 1. 子の18歳到達年度最終日の翌日の4月1日 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 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	健康保険被扶養者（異動）届の添付書類及び事業主の確認欄の取扱いについて	昭和24年4月16日保発第25号	次の事例1.から4.の方について、「健康保険被扶養者（異動）届」において収入に関する添付書類の要否と、添付書類が省略されている場合の事業主確認の要否をご教示ください。 <事例> 1. 収入のない者（学生及び未就学児） 2. 収入のある者（学生及び未就学児） 3. 収入のない者（学生以外、未就学児以外） 4. 収入のある者（学生以外、未就学児以外）	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」とされており、16歳以上60歳未満の者は、労働年齢に属し、労働能力を有し、業務に就き、報酬を得ることも可能と考えられる者であるので、特に慎重に就労の事実、収入の有無を調査して認定することと通知されています。（「健康保険被保険者証の改正等に関する件」（昭和24年4月16日保発第25号）） 「被扶養対象者に収入があるときは…添付書類が必要である」の意は、被扶養対象者に収入がない場合との添付書類（又は事業主確認）の要否を区別しているものではなく、収入のない場合であっても、上記通知の主旨に照らし、添付書類（又は事業主確認）は必要となります。 収入確認の添付書類についての説明は、健康保険被扶養者（異動）届に記載されている「健康保険被扶養者（異動）届及び国民年金第3号被保険者に係る届書の記入にあたって」も確認してください。
	被扶養者（異動）届	3	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。 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	4	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併せてご教示ください。 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、民法を前提しているもの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ようになります。

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	5	夫婦共同扶養の場合の被扶養者の認定について	平成16年6月17日庁保険発第0617001号 「夫婦共同扶養の場合の健康保険被扶養者認定に係る取扱いの見直し」（平成15年5月19日総務省行政評価局長から社会保険庁長官へのあっせん）	当初は夫の両親2人と子3人が夫の被扶養者でしたが、子3人を夫の扶養から妻の扶養へ異動することとした異動届が提出されました。夫婦、夫の両親、子3人は同居しています。この場合、夫婦間で両親と子3人を分けて扶養することになりますが、認定は可能でしょうか。 夫婦が共同して扶養している場合における被扶養者の認定に当たっては、夫婦いずれの被扶養者にするかについて、年間収入の多少を認定に当たっての判断材料として、家計の実態、社会通念等を総合的に勘案して行うことと通知（以下「夫婦共同扶養取扱い通知」という。）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（昭和60年6月13日保険発第66号・庁保険発第22号）」、「政府管掌健康保険における夫婦共同扶養の場合の被扶養者の認定に係る取扱いについて」（平成16年6月17日庁保険発第0617001号）） また、家計とは、一家の生計を維持するために行われる家政経済の経営及びその秩序であると定義され、家庭経済の単位であり、日常の消費生活単位であるとされています。 本件については、同居する被扶養者を夫婦が共同で扶養しているならば、夫婦として一つの家計を維持していることになり、一つの家計の単位で家族の生計を主として維持する者を決定すべきであることから、夫婦共同扶養取扱い通知により、被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、原則夫婦いずれか一方を家族の生計を主として維持する者として取り扱うこととなります。 したがって、それぞれの被扶養者が夫婦いずれか一方の収入で生活を営み、明らかにその生計の基礎をいずれか一方に置いていると認められる場合を除き、夫妻双方に分けて被扶養者を認定することはできません。	
	被扶養者（異動）届	6	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 生活保護法31条 昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号 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。 <事例> 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。 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。 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。	
	被扶養者（異動）届	7	貸与制に移行する司法修習生の被扶養者	健康保険法第3条第7項 健康保険法施行	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。 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	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

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	
			認定について	規則第38条 裁判所法第67条の2 昭和61年4月1日 庁保発第18号 昭和52年4月6日 保発第9号、庁保発第9号	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。	態により判断されます。 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がたく、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。 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。
	被扶養者（異動）届	8	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 昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号 昭和61年4月1日庁保発第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。 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」に該当するのかが判断について、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日庁保発第18号と同様の扱いをしているところです。 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。 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。 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はなく、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。 （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	9	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 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	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日分を限度とした場合、一時金による求職者給付を行うものである。 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。

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		
					<p>います。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>（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。）</p>
	被扶養者（異動）届	10	DVに係る子の扶養削除について	—	<p>夫が社長で妻が社員であったが、夫からの暴力により妻が子連れで逃げ、婦人相談所から保護証明を受けた。妻については、確認請求により資格喪失させたが、夫の被扶養者となっている子についても、DV通知に基づき扶養削除の処理を行ってよいかご教示ください。</p>	<p>「配偶者からの暴力を受けた被扶養者の取扱い等について」（平成20年2月5日保発第0205001号通知）の1に「当該被害者の同伴者についても同様の証明がなされる場合においては、当該同伴者についても被扶養者から外れることができること。」とされており、配偶者と同様に証明がなされるのであれば、配偶者と同様に被扶養者から削除できると考える。</p>
	被扶養者（異動）届	11	被扶養者認定の際の収入について	—	<p>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。</p> <p>①貯蓄（預貯金）の解約と同様に考え、収入には含まない。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>①～③いずれとなるのか、ご教示願います。</p>	<p>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日庁保発第18号と同様の扱いをしているところである。</p> <p>「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。</p> <p>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、継続的に入るものとみなし、収入として取り扱うことが妥当である。</p> <p>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。</p>
2015/01/29	被扶養者（異動）届	12	被扶養者の認定おける続柄の確認できる書類について	—	<p>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届出があった。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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	
					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。	

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。 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。 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となります。
	被保険者報酬 月額変更届	2	月額変更届に ついて（2 ヶ月 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 厚生年金保険法 施行規則第 18 条、第 19 条 健康保険法第 41 条、第 43 条、第 44 条 健康保険法施行 規則第 25 条、第 26 条 通勤手当を 2 ヶ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。 <事例> 育児休業開始日：21 年 11 月 1 日 育児休業終了日：22 年 3 月 31 日 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） 基本給：末日締め、当月 20 日払い 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となります。
	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。 <事例> ・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。 ・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 ヶ月分）の交通費を次の計算でまとめて支払った。 1. 8 月は A 地への 1 ヶ月の定期代 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 3. 10 月から 12 月までは B 地への 3 ヶ月の定期代 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となります。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 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 ヶ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。 <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 ヶ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となります。平成 23 年 2 月に平成 23 年 4 月からの 6 ヶ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 ヶ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	
					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。 〈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 カ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。 随時改定の 3 条件の一つに、3 カ月とも支払基礎日数が 17 日以上ある条件がありますが、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、囑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となります。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 昭和 37 年 6 月 28 日保発第 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。 1. 上記のケースで、降給からの 3 カ月平均が従前より 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。 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。 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となります。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となります。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。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。 「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。 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 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となりますが、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

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		
					<p>内容</p> <p><事例> 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。 （1カ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。）</p>	<p>回答</p> <p>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となります。 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となります。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。 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となります。</p>
	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	<p>確定拠出年金法 第86条 平成15年10月1 日保保発第 1001001号</p> <p>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となりました。 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。 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。 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。 1.及び2.において、それぞれ報酬月額変更該当するか教示願います。 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 2.1年に一度金額を見直し、変更したとき</p>	<p>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となります。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.ともに月額変更該当しないこととなります。 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となります。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該当すると考えられます。 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となります。</p>	
	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）	<p>厚生年金保険法 第23条 健康保険法第43 条</p> <p>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。 <事例> 1月1日付身分変更 基本給：当月払 残業手当：翌月払</p>	<p>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。 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</p>	

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																						
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>支払月</th> <th>基本給</th> <th>残業手当</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	支払月	基本給	残業手当	1月	1月1日～1月31日	12月以前は役員のため残業手当無し	2月	2月1日～2月28日	1月1日～1月31日	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。												
支払月	基本給	残業手当																									
1月	1月1日～1月31日	12月以前は役員のため残業手当無し																									
2月	2月1日～2月28日	1月1日～1月31日																									
	被保険者報酬月額変更届	10	月額変更届の起算月について（その2）	厚生年金保険法第23条 健康保険法第43条	同一月に2つ以上の固定的賃金の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にとらえ、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。 <事例> 10月1日から役職手当増 通勤手当減	<table border="1"> <thead> <tr> <th>支払日</th> <th>給与計算期間</th> <th>手当</th> </tr> </thead> <tbody> <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 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 通勤手当減額分 1ヵ月分</td> </tr> </tbody> </table>	支払日	給与計算期間	手当	10月25日	9月16日～10月15日	役職手当増額分 1ヵ月分 通勤手当減額分 日割計算	11月25日	10月16日～11月15日	役職手当増額分 1ヵ月分 通勤手当減額分 1ヵ月分	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。 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。											
支払日	給与計算期間	手当																									
10月25日	9月16日～10月15日	役職手当増額分 1ヵ月分 通勤手当減額分 日割計算																									
11月25日	10月16日～11月15日	役職手当増額分 1ヵ月分 通勤手当減額分 1ヵ月分																									
	被保険者報酬月額変更届	11	月額変更届の起算月について（その3）	厚生年金保険法第23条 健康保険法第43条	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。 <事例> 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。 変更前基本給等、残業手当・・・15日締、当月25日払 変更後基本給等・・・・・・・・・・15日締、当月25日払 残業・・・・・・・・・・15日締、翌月25日払	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>支払日</th> <th>本給等</th> <th>残業</th> </tr> </thead> <tbody> <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 (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> </tbody> </table>		支払日	本給等	残業		12月25日	11月16日～12月15日分	11月16日～12月15日分	変更	1月25日	12月16日～1月15日分 (1ヵ月分の手当額の変更あり)	なし	変更	2月25日	1月16日～2月15日分	12月16日～1月15日分		3月25日	2月16日～3月15日分	1月16日～2月15日分	本件の場合、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、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となります。 また、基本給の変動に伴う残業手当の時間単価の変更は、固定的賃金の変動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。
	支払日	本給等	残業																								
	12月25日	11月16日～12月15日分	11月16日～12月15日分																								
変更	1月25日	12月16日～1月15日分 (1ヵ月分の手当額の変更あり)	なし																								
変更	2月25日	1月16日～2月15日分	12月16日～1月15日分																								
	3月25日	2月16日～3月15日分	1月16日～2月15日分																								
	被保険者報酬月額変更届	12	遡って役員報酬を引き下げた場合の報酬月額変更につ	厚生年金保険法第22条、第23条、第24条第1項	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	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となります。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																					

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。 実際に支払われた報酬 平成 22 年 5 月～12 月 30 万円 平成 23 年 1 月～ 3 月 0 円（12 月までで 240 万円支払済のため） 平成 23 年 4 月～ 20 万円（予定） 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考えられます。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 ヶ月）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。 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。 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き 3 ヶ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 健康保険法第 43 条	固定的賃金変動後引き続き 3 ヶ月の間に、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。 <事例> 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 従前 15 万円 4 月分 20 万円 5 月分 20 万円 6 月分 35 万円（25 万円＋（4・5 月昇給分）5 万円×2 ヶ月分） 7 月分 25 万円 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。 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。 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となります。
	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 健康保険法第 41 条 昭和 50 年 3 月 29 日保発第 25 号、庁保発第 8 号 厚年指 2010-410	<事例> 給与締切・支払 月末締め・翌月 5 日支払 平成 23 年 1 月 1 日～平成 23 年 6 月 30 日、一時帰休を実施 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 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。 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。

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	内容	
				照会に関連する法令、条文 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	<p>1 月から 6 ヶ月分定期代（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。</p> <p>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） 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。</p> <p>2. 1. のときに端数の出ると手当等が複数ある場合 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。</p> <p>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） 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） 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なります。</p> <p>・ 1. の例（1 月に 6 ヶ月分の交通費 42,340 円が支給された） 総支給額÷月数＝各月の報酬 42,340 円÷6 ヶ月＝7056.66…円 4 月月額変更時の扱い 1 月 7,056 円 2 月 7,056 円 3 月 7,056 円 7 月算定基礎時の扱い 4 月 7,056 円 5 月 7,056 円 6 月 7,056 円</p> <p>・ 2. の例（1 月に 6 ヶ月分の交通費 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） 総支給額÷月数＝各月の報酬 42,340 円÷6 ヶ月＝7056.66…円 総支給額÷月数＝各月の報酬 500,000 円÷12 ヶ月＝41,666.66…円 7 月算定基礎時の扱い基本給交通費賞与 4 月 200,000+7,056.66…+41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円 5 月 200,000+7,056.66…+41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円 6 月 200,000+7,056.66…+41,666.66…＝248,723.33…⇒248,723 円</p> <p>・ 3. の例（4 月に 3 ヶ月分の交通費 10,000 円支給された） 総支給額÷月数＝各月の報酬 10,000 円÷3 ヶ月＝3,333.33…円</p>

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	
					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 ※「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。 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。 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、各月に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。
	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 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の新設・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。 例えば、非固定的賃金の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。 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に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） 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となります。 したがって、新たに非固定的賃金の新設又は廃止（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	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 昭和37年6月28日保発第71号 昭和50年3月29日保発第25号・庁保発第8号 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。 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。 1. 役職手当 支給無し 2. 通勤手当 支給無し 3. 残業手当 支給無し	一時帰休という特別措置的な給与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日保発第25号・庁保発第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。 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。 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ることができるため、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ではできないため、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 健康保険法施行規則第26条 厚生年金保険法第23条、第27条 厚生年金保険法施行規則第19条 昭和36年1月26日保発第4号(昭和44年6月13日改正) 昭和37年6月28日保発第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。 <事例> 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。 ※控除額：(47,500円+88,000円)×0.5%=677.5 →670円 8月 給与支給額 135,500円 控除額 13,400円(20日分×670円) 9月 給与支給額 135,500円 控除額 20,770円(31日分×670円) 10月 給与支給額 135,500円 控除額 20,100円(30日分×670円) ※月給制のため、いずれの月も支払基礎日数は暦日 ・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。 ・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)。 ・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。 ・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。 ・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。 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時定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時定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。 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）

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	20	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	—	<p>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。</p> <p>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。 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。</p> <table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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 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 (連続開始)</td> <td>月額変更 不該当 (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>442,294</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 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> </tbody> </table> <p>休業手当の計算方法</p> <p>【月給】 休業手当＝月給／所定日数×60%×日数 (※所定日数 25日未満の時は25日で計算) 9月 10日休業手当 ＝460,000／25×60%×13 ＝143,520</p> <p>10月 10日休業手当 ＝460,000／26×60%×6 ＝63,690</p> <p>【日給】 休業手当＝日給×60%×日数 1月 10日休業手当 16,000×60%×11 ＝105,600</p> <p>※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</p>	支払	所定	休業	基本給	休業手当	合計	固定給変動	変動月	6/10			510,000		501,000			7/10		22日	183,600	208,080	391,680			8/10			460,000		460,000	基本給減 休業手当無	11月改定	9/10	23日	13日	184,000	143,520	327,520	休業手当 (連続開始)	月額変更 不該当 (1等級差)	10/10	26日	6日	353,840	63,690	417,530			11/10	27日	7日	370,740	71,554	442,294			12/10	25日	2日	423,200	22,080	445,280			1/10	27日	11日	256,000	105,600	361,600	月給⇒日給	月額変更 対象か？	2/10	22日	6日	256,000	57,600	313,600			3/10	23日	5日	288,000	48,000	336,000			4/10	26日	11日	240,000	140,800	380,800			<p>本件は随時改定の契機とはなりません。 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。</p>
支払	所定	休業	基本給	休業手当	合計	固定給変動	変動月																																																																																															
6/10			510,000		501,000																																																																																																	
7/10		22日	183,600	208,080	391,680																																																																																																	
8/10			460,000		460,000	基本給減 休業手当無	11月改定																																																																																															
9/10	23日	13日	184,000	143,520	327,520	休業手当 (連続開始)	月額変更 不該当 (1等級差)																																																																																															
10/10	26日	6日	353,840	63,690	417,530																																																																																																	
11/10	27日	7日	370,740	71,554	442,294																																																																																																	
12/10	25日	2日	423,200	22,080	445,280																																																																																																	
1/10	27日	11日	256,000	105,600	361,600	月給⇒日給	月額変更 対象か？																																																																																															
2/10	22日	6日	256,000	57,600	313,600																																																																																																	
3/10	23日	5日	288,000	48,000	336,000																																																																																																	
4/10	26日	11日	240,000	140,800	380,800																																																																																																	

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。 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。 <事例> 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。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td></td> <td>被保険者A</td> <td>被保険者B</td> </tr> <tr> <td>現場1</td> <td>5,950円</td> <td>6,300円</td> </tr> <tr> <td>現場2</td> <td>5,600円</td> <td>5,460円</td> </tr> <tr> <td>現場3</td> <td>5,250円</td> <td>5,250円</td> </tr> <tr> <td>現場4</td> <td>5,300円</td> <td>5,300円</td> </tr> </table> 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。 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。		被保険者A	被保険者B	現場1	5,950円	6,300円	現場2	5,600円	5,460円	現場3	5,250円	5,250円	現場4	5,300円	5,300円	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。 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A	被保険者B																		
現場1	5,950円	6,300円																		
現場2	5,600円	5,460円																		
現場3	5,250円	5,250円																		
現場4	5,300円	5,300円																		
	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 健康保険法第43 条 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。 <事例> 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。 2. 停職3ヵ月（その間無給）とされたとき。 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動がない限り、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 昭和50年3月29 日保発第25号・ 庁保発第8号 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。 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）

掲載日	区分	整理番号	質問		回答																		
			案件	照会に関連する法令、条文号																			
				<p>具体的には次のとおりです。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>4月給与</th> <th>5月給与</th> <th>6月給与</th> <th>7月給与</th> <th>8月給与</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>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。</p> <p>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。</p>		4月給与	5月給与	6月給与	7月給与	8月給与	一時帰休	9割	9割	9割	9割	9割	賃金カット	無	1割カット	無	2割カット	無	<p>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ヵ月を超える場合」に限り、随時改定の対象とされています。</p> <p>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となります。</p> <p>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となります。</p> <p>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となります。</p>
	4月給与	5月給与	6月給与	7月給与	8月給与																		
一時帰休	9割	9割	9割	9割	9割																		
賃金カット	無	1割カット	無	2割カット	無																		
	被保険者報酬月額変更届	25	一時帰休解消による月額変更届について	—	<p>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。</p> <p>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しなかった者が、一時帰休解消により、給与が上がった（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、月額変更し該当するののか。</p>	<p>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。</p>																	
	被保険者報酬月額変更届	26	給与計算期間途中の昇給に伴う月額変更届の取扱い	—	<p>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のか。</p> <p>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）。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。</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 最初の支払日が12月末日なので3月改定になる。 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。 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。 	<p>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。</p> <p>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。</p>																	

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	27	2つ以上の固定 的賃金の変動 した場合の月 額変更届につ いて	— 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、 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 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 ①、②いずれとなるのか、ご教示願います。	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。 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。																																				
	被保険者報酬 月額変更届	28	一時帰休に伴 う月額変更に ついて	— 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。 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。 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 等級以上上がったため、随時改定に該当するか、ご教示ください。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>10月</td><td>11月</td><td>12月</td><td>1月</td><td>2月</td><td>3月</td><td>4月</td><td>5月</td><td>6月</td> </tr> <tr> <td>一時</td><td>一時</td><td>一時</td><td>一時</td><td>解</td><td>一時</td><td>一時</td><td>一時</td><td>6月</td> </tr> <tr> <td>帰</td><td>帰</td><td>帰</td><td>帰</td><td>消</td><td>帰</td><td>帰</td><td>帰</td><td>一時</td> </tr> <tr> <td>休</td><td>休</td><td>休</td><td>休</td><td></td><td>休</td><td>休</td><td>休</td><td>帰</td> </tr> </table> ・休業手当はいずれの月も80%支給 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。 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。	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	一時	一時	一時	一時	解	一時	一時	一時	6月	帰	帰	帰	帰	消	帰	帰	帰	一時	休	休	休	休		休	休	休	帰	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。 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。 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。
10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月																																	
一時	一時	一時	一時	解	一時	一時	一時	6月																																	
帰	帰	帰	帰	消	帰	帰	帰	一時																																	
休	休	休	休		休	休	休	帰																																	
	被保険者報酬 月額変更届	29	一時帰休中の 月額変更届に ついて	— 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。	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。 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。																																				

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	30	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	昭和50年3月29日保発第25号・庁保発第8号通知 昭和44年6月13日保発第25号・庁保発第11号	<p>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。</p> <p><事例></p> <table border="1"> <tr> <th>状態</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>通常</td> <td></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 月額支給 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> <p>3月支給 250,000円 4月支給 210,000円 5月支給 210,000円 6月支給 210,000円 7月支給 180,000円 8月支給 180,000円 9月支給 180,000円 10月支給 180,000円</p> <p>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。 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ため、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。</p>	状態	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	通常		休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業手当 月額支給 割合	—	60%	60%	60%	70%	70%	70%	70%	<p>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。</p>
状態	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月																									
通常		休業	休業	休業	休業	休業	休業	休業																									
休業手当 月額支給 割合	—	60%	60%	60%	70%	70%	70%	70%																									
	被保険者報酬月額変更届	31	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	—	<p>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。</p> <p>【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</p> <p>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。 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。 ①、②いずれとなるのか、ご教示願います。</p>	<p>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えないものである。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。</p>																											
2015/01/29	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 昭和24年4月25日保文発第744号の1 昭和36年1月26	<p>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」とあります。 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、</p>	<p>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となる。 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</p>																											

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	内容	
			照会に関連する 法令、条文 日保険発第4号	<p>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、</p> <p>① 短時間勤務者として、新たに契約を結びなおしたとき。</p> <p>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。</p> <p>ア、月給制であった者が、時給制に変更となる場合。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>は、それぞれ随時改定の対象となるのかご教示願います。</p>	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	<p>厚年指 2011-174</p> <p>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。 <事例> 変更前 末日締、翌月 20 日払 変更後 15 日締、当月 25 日払 6 月 25 日支払分から変更となる</p> <p>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 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 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 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</p>	<p>定時決定を行う際、給与の締日に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となります。</p> <p>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。</p> <p>したがって、本件については、給与の締日に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となるため、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となります。</p>
	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	<p>厚年指 2011-174</p> <p>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。</p> <p>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 日時点で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となりますが、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のでしょうか。</p>	<p>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となります。</p> <p>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。</p> <p>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となります。</p> <p>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と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。</p>
	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	<p>昭和 36 年 1 月 26 日保発第 4 号、保険発第 7 号 昭和 50 年 3 月 29</p> <p>退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ようになっていきます。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。</p>	<p>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</p>

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	
				<p>日保険発第 25 号</p> <p>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。</p> <p><事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・復帰プログラム期間：4 月の 1 ヶ月間のみで 17 日以上の出勤があった。 ・減給に関する労働基準法に違反していない。 ・賃金締切日：月末締、当月払。 	<p>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となります。</p> <p>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となります。</p>
	被保険者報酬月額算定基礎届	4	<p>賞与に係る報酬の取扱いについて</p> <p>健康保険法第 3 条第 5 項 厚生年金保険法第 3 条第 1 項、第 3 号 昭和 36 年 1 月 26 日保険発第 7 号 昭和 53 年 6 月 20 日保険発第 47 号 昭和 53 年 6 月 20 日保険発第 72 号</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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 日以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。</p>	<p>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。</p> <p>また、昭和 53 年 6 月 20 日保険発第 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。</p> <p>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となりますが、結果としては、従前の報酬月額により決定を行うこととなります。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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	
					<p><対応案></p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(5)昭和53年6月20日保発第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。</p> <p>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。</p>

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 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。 また、具体的な範囲についても、併せてご教示ください。 〈事例〉 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と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。 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	事業所従業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。 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、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 えて通算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。 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。 （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	
	育児休業等取得者申出書(新規・延期)	1	育児休業等取得者の保険料免除期間中に係る厚生年金保険法第75条による保険給付制限の適用について	厚生年金保険法第75条、第81条の2	賞与支払年月日から2年以上経過し提出された賞与支払届の被保険者が、その当時育児休業等の取得により保険料の徴収を行わない期間中であった場合の、厚生年金保険法第75条による保険給付制限の適用についてご教示ください。	厚生年金保険法第81条の2(育児休業期間中の保険料の徴収の特例)は、被保険者期間の計算の基礎となる各月につき、徴収するものとされている厚生年金保険料を育児休業等期間中に係るものであれば、事業主の申出により免除することを規定しています。これは、厚生年金保険法第92条(時効)による保険者が事業主や被保険者に対して有する保険料を徴収する権利が消滅していないことを前提として考えるべきであり、既に時効によって徴収する権利が消滅している保険料債権を免除することはできません。 したがって、厚生年金保険法第75条の規定が適用され、保険料を徴収する権利が時効によって消滅した場合には、当該保険料に係る被保険者であった期間に基づく保険給付は行われなないこととなります。
	育児休業等取得者申出書(新規・延期)	2	厚生年金保険高年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 厚生年金保険法附則第4条の3～5 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	厚生年金保険の高年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。一方で高年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、高年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。

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	
	育児休業等終了時報酬月額変更届	1	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	平成18年5月12日庁保険発第0512001号	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。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日以上のある月がある場合には、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。	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。
	育児休業等終了時報酬月額変更届	2	一時帰休中の育休休業等終了時報酬月額変更について	健康保険法第43条の2 厚生年金保険法第23条の2 厚年指2010-410	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。 <事例> 平成21年4月から一時帰休継続中 平成21年度は一時帰休による影響を受けた定時決定 平成22年1月27日～平成22年11月30日育児休業 平成22年度は保険者算定により従前報酬にて定時決定 ・育児休業復帰後の給与支払 15日締 当月25日支払	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。 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。 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。
	育児休業等終了時報酬月額変更届	3	育児休業等終了時報酬月額変更届について	厚生年金保険法第23条の2 健康保険法第43条の2	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。 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	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。

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 厚生年金保険法施行規則第10条 健康保険法第43条の2 健康保険法施行規則第26条の2	<p>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。</p> <p>「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できるか。」</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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し出た場合において、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。</p> <p>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で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。</p>
	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)	—	<p>5月24日第1子の育児休業が終了。 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。給与と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。 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。 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。</p>	<p>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）</p> <p>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日庁保発第0329002号）</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書の添付書類（住民票）について	厚生年金保険法施行令第1条 厚生年金保険法施行規則第10条の2	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書の添付書類（住民票）は、日本年金機構のホームページによると「提出日から遡って60日以内に発行されたもの」を提出することになっていますが、ここで言う「提出日」とは「事業主が年金事務所に提出した日」と、「被保険者が事業主に申し出た日」のいずれでしょうか。	ホームページに記載の提出日は「事業主から年金事務所へ提出した日」となります。
	養育期間標準報酬月額特例申出書	2	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 厚生年金保険法施行規則第10条の2	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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）にあつては、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	養育期間標準報酬月額特例申出書	3	単身赴任中の「子の養育」について	厚生年金保険法第26条 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」として取り扱えるでしょうか。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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	
	年金手帳再交付申請書	1	第2号被保険者の年金手帳再交付申請について	厚生年金保険法施行規則第11条	<p>業務処理マニュアルにおいて、年金手帳再交付申請の提出者は本人（2号被保険者は事業主経由も可）とあります。本人が提出する場合、事業所の所在地を管轄する年金事務所等とありますが、本人が管轄する年金事務所以外の年金事務所の窓口で年金手帳再交付申請した場合、受付・処理して差し支えないでしょうか。</p> <p>また、年金手帳再交付申請提出時点において年金未加入の被保険者（加入義務のある）が年金手帳再交付申請をされた場合、1～3号加入を勧奨したうえで受付することは可能ですか。それとも加入すべき制度で加入手続き後でなければ受付できないでしょうか。</p>	<p>現時点においては、厚生年金保険法施行規則第11条の規定に基づく年金手帳の再交付の申請は、同規則第97条により「法第100条の4第1項各号に掲げる権限に係る申請、届出その他の行為は、機構の定める年金事務所に対してするものとする。」とされており、また、日本年金機構組織規程第11条第2項により厚生年金保険法第100条の4第1項に規定する権限に係る事務は同組織規程別表第2の第3欄に掲げる区域を管轄する年金事務所において行うこととされています。したがって、2号被保険者本人が申請をした場合、全国どこの年金事務所でも受付はしますが、管轄の年金事務所へ回送し処理することになります。</p> <p>厚生年金保険法施行規則第11条によると、「被保険者又は被保険者であった者は年金手帳を滅失し、又はき損した時は、年金手帳の再交付を厚生労働大臣に申請することができる」とされていることから、年金未加入期間があったとしても年金手帳の再交付は可能です。よって、国民年金への加入手続きの案内は必要になりますが、年金手帳の再交付申請書は受理することになります。しかしながら、管轄年金事務所でない年金事務所においては再交付事務を行うことはできません。</p>

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	
	被保険者氏名 変更(訂正)届	1	被保険者氏名 変更届の添付 書類について	<p>健康保険法施行 規則第28条、第 36条、第48条 厚生年金保険法 施行規則第6条、 第21条</p> <p>被保険者氏名変更届の添付書類は健康保険被保険者証とされていますが、次の場合に添付書類は必要でしょうか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 姓ではなく名が変更した場合 婚姻、離婚等では通常は姓のみの変更のため省略となっていますが、名については公的書類の確認（添付）が必要でしょうか。 2. 外国籍の被保険者が通称名の登録をしている場合 外国人登録記載事項証明等の確認（添付）が必要でしょうか。 	<p>厚生年金保険事業を的確に実施するため、事業主、被保険者に対して、それぞれ一定事項の届出等の義務が課せられ、被保険者が氏名を変更したときは、変更後の氏名を事業主に申し出るとともに、年金手帳を事業主に提出しなければならないと規定され、事業主は、当該規定による申出を受けたときは、年金手帳に変更後の氏名を記載するとともに、厚生年金保険被保険者氏名変更届を機構に提出しなければならないと規定されています。</p> <p>また、事業主及び被保険者が虚偽の届出等により、規定による義務が履行されない場合には、厚生年金保険事業の運営に支障をきたすことになるので、その不履行に対しては、特に罰則が設けられています。</p> <p>したがって、事業主及び被保険者に氏名の変更に係る届出等の義務が課せられていることから、機構は、氏名変更届を受理する際に、変更した氏名を確認するための添付書類を求めています。</p> <p>しかしながら、被保険者の氏名は、被保険者に関する原簿への記録事項であり、本人を特定するための基本情報でもあることから、戸籍法で規定される家庭裁判所の許可を得て行う氏名の変更や、氏名の変更前と変更後の関連が認められないもの等については、必要に応じて、事業主及び被保険者から協力を得た上、戸籍謄本や外国人登録記載事項証明書等を添付していただき、氏名を確認を行ってください。</p>

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 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。 「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。 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。 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 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。 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。) 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。 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。 <対応案> ① 新基本給に係数を用いて単純に算出する。 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。 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。 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。 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。 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	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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、ねんきん定期便、受給者便、黄色便の区分に捉われないこと、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。</p>
	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）	<p>平成20年9月19日庁保発第0919001号 平成20年12月25日庁保発第1225003号 厚年指2010-265</p>	<p>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。</p> <p>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） ※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。 2. 本人の申出：平成7年10月5日資格喪失 3. 事業所全喪失：平成7年10月5日 4. あっせん事案 ※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。 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。</p>	<p>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。</p> <p>平成20年12月25日庁保発第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。」）</p> <p>「平成20年12月25日基準」の記録回復事案の一つに「全喪失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。</p>
	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	<p>厚年指2010-247</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	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 平成 21 年 12 月 10 日庁保険発第 1210001 号 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」	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>（例）訂正後の標準報酬月額 98 千円 訂正前の標準報酬月額 300 千円（記録回復可能） 申出の報酬月額 500 千円</p>	<p>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。</p>

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	全国建設工事業国民健康保険組合の無資格加入者の資格喪失に対する加入指導時の適用年月日について	平成22年9月13日保発0913第2号・国発0913第1号・年管管発0913第1号 厚年情2010-123	無資格事業所リストに掲載されている事業所が他事業所従業員の場 合、従業員が個人で全国建設工事業国民健康保険組合（以下「工事業 国保」という。）に加入しているケースがあります。この場合に、2年 を限度として勤務先の未適用事業所を遡及加入させる際の取扱いにつ いてご教示願います。	今回の工事業国保の無資格者への対応については、本来、加入すべ き全国健康保険協会管掌健康保険への加入手続きを行うことを目的と していることから、最大2年まで遡及し資格喪失するまでの間の加入 手続きを行うこととなります。 したがって、本件は、勤務していた事業所が適用事業所の要件を満 たしている場合については、未適用事業所の重点的加入指導の対象（関 係機関等からの情報提供）とし、適正に事実発生年月日（今回は無資 格者リストの取扱いに基づき、最大2年遡及）の適用となるよう加入 指導を行うこととなります。
	その他	2	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 旧船員保険法第20条 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。 <事例> 昭和55年4月1日 船員保険強制被保険者資格喪失 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 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 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 1. 昭和55年5月1日～昭和55年8月26日 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。 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。 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。 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。 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。
	その他	3	厚生年金保険任意単独被保険者資格取得日について	—	厚生年金保険任意単独被保険者の資格取得日について、申請日の受 理日より以前の日に遡及することの可否をご教示願います。	厚生年金保険任意単独被保険者の資格取得日については、厚生年金 保険法第10条第1項に「適用事業所以外の事業所に使用される七十歳 未満の者は、厚生労働大臣の認可を受けて、厚生年金保険の被保険者 となることができる。」と規定されており、その資格取得の時期につ いては、同法第13条第2項に「第十条第一項の規定による被保険者は、 同条同項の認可があった日に、被保険者の資格を取得する。」と規定さ れている。 また、厚生年金保険任意単独被保険者資格取得については、厚生年 金保険法第11条により「第十条第一項の規定による被保険者は、同条 同項の認可があった日に、被保険者の資格を取得する。」と規定され ており、資格喪失の時期については、同法第14条に「第九条又は第十 条第一項の規定による被保険者は、次の各号のいずれかに該当するに 至った日の翌日（中略）二 その事業所又は船舶に使用されなくな ったとき。」と規定されている。

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	
	その他	4	船員保険被 険者の厚生年 金基金の適用 について	—	厚生年金基金加入事業所が、新たに船員保険の適用船舶所有者にな った。 この場合、船員保険被保険者についても、厚生年金基金加入者とし ての取扱いになるか否か。該当の厚生年金基金に確認したところ、同 一の事業所であれば、基金の適用となるとのことであった。	厚生年金保険法昭和 60 年改正法附則第 81 条第 3 項の規定により、 厚生年金保険法第 122 条に規定されている基金の加入員となる被保険 者から「船舶に使用される被保険者」が除外されている。 したがって、厚生年金保険における「船舶に使用される被保険者」 は基金の加入員とはならない。