

厚生年金保険記録訂正請求 認定基準・要領

平成 27 年 2 月 27 日

厚生労働大臣決定

厚生年金保険記録訂正請求認定基準・要領【目次】

第1章 一般的事項	1
第1 判断を行うに当たって別に定める基準	1
第2 認定の原則	1
第3 基準の前提	1
1 訂正請求の要件	1
2 訂正請求の対象となる記録	1
第4 特定事案の基準と総合認定の基準との関係	2
1 特定事案の基準	2
2 総合認定の基準	2
第5 総合認定の基準の審議	2
1 第3章第1から第4までの基準に係る事案についての審議	2
(1) 共通する審議〔被保険者資格要件〕	2
(2) 厚年法第75条ただし書該当の審議	2
(3) 厚生年金特例法第1条第1項該当の審議	3
(4) 厚年法第75条本文該当の審議	3
2 第3章第5の基準に係る事案(その他の厚生年金事案)についての審議	3
(1) 共通する審議〔被保険者資格要件〕	4
(2) その他の訂正要件の審議	4
第6 基準解釈上の留意事項	4
1 請求者について	4
2 離婚分割に伴うみなし被保険者期間の取扱い	4
3 旧船員保険、旧三公社共済組合、旧農林漁業団体職員共済組合等の取扱い	4
4 請求競合の取扱い	5
(1) 同一被保険者期間に対する脱退手当金事案との請求競合	5
(2) 脱退手当金支給決定日の属する期間に対する請求競合	5
第2章 特定事案の基準・要領	6
第1 軍歴証明書がある事案	6
1 認定基準	6
(1) 積極的な事情	6
(2) 消極的な事情	6
(3) 訂正対象外要件	6
2 認定要領	6
第2 厚生年金特例法施行規則第1条又は第22条に規定する場合	6
1 認定基準	6
(1) 厚生年金特例法施行規則第1条(厚生年金特例法第1条第2項に規定する厚生労働省令で定める場合)	6
(2) 厚生年金特例法施行規則第22条(厚生年金特例法附則第3条第2項に規定する厚生年金特例法第1条第2項の厚生労働省令で定める場合に相当する場合として厚生労働省令で	

定める場合)	7
2 認定要領	8
(1) 厚生年金特例法施行規則第1条第1号の消極的な事情	8
(2) 厚生年金特例法施行規則第1条第2号の消極的な事情	8
(3) 厚生年金特例法施行規則第1条第3号及び第22条の消極的な事情	8
(4) 厚生年金特例法第1条第2項ただし書に該当する要件	8
(5) 訂正対象外要件	9
(6) 留意事項	9
第3章 総合認定の基準	13
第1 厚生年金保険の被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案の基準	13
第2 厚生年金保険の標準報酬月額相違事案の基準	14
第3 厚生年金保険の標準賞与額相違又は標準賞与額の記録がない事案の基準	15
第4 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案の基準	16
第5 その他の厚生年金事案の基準	17
第4章 総合認定の基準の要領	18
第1節 要件ごとの事情評価	18
第1 第3章第1から第4までの基準に係る事案についての事情評価	18
1 共通する審議〔被保険者資格要件〕	18
(1) 事業所への勤務要件	19
(2) 適用事業所となる要件	20
(3) 被保険者となる要件	22
(4) 3要件をあわせた評価について	23
2 厚年法第75条ただし書該当の審議	24
(1) 事業主による届出〔届出要件〕	24
(2) 事業主による保険料納付〔保険料の納付要件〕	25
(3) 代表取締役等の虚偽の届出等〔信義則適用の要件〕	26
3 厚生年金特例法第1条第1項該当の審議	27
(1) 事業主による被保険者からの保険料控除〔保険料の控除要件〕	27
(2) 厚生年金特例法第1条1項ただし書該当	29
4 厚年法第75条本文該当の審議	30
(1) 積極的な事情の例	30
(2) 消極的な事情の例	30
第2 第3章第5の基準に係る事案(その他の厚生年金事案)についての事情評価	30
1 共通する審議〔被保険者資格要件〕	30
2 その他の訂正要否の審議	31
(1) 保険料の徴収権が時効により消滅していない期間中の事案	31
(2) 育児休業(平成12年4月以降)又は産前産後休業(平成26年4月以降)期間中の事案	32
(3) 旧三公社共済組合員期間中の事案	32
(4) 被保険者期間中に陸海軍に徴集又は召集された期間がある場合の事案	32
(5) 戦時加算期間の事案	33

(6) 被保険者期間の短縮、標準報酬月額の減額又は標準賞与額の減額事案.....	33
(7) 同一月内の日付のみ訂正又は喪失月で喪失日前の賞与の事案.....	33
(8) 被保険者が保険料納付義務者の事案.....	34
第2節 訂正すべき事項等.....	34
第1 訂正事案.....	34
1 適用事業所名.....	34
(1) 厚生年金保険の適用事業所の記録がある場合.....	34
(2) 転勤事案の場合.....	34
(3) 適用事業所名が不明の場合.....	35
2 訂正期間.....	35
(1) 厚生年金保険の被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案.....	35
(2) 厚生年金保険の標準報酬月額の相違事案.....	35
(3) 厚生年金保険の標準賞与額の相違又は標準賞与額の記録がない事案.....	35
(4) 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案..	35
(5) その他の厚生年金事案.....	35
(6) 補足事項.....	35
3 訂正後の標準報酬月額・標準賞与額.....	36
(1) 厚年法第75条ただし書該当期間の訂正.....	36
(2) 厚生年金特例法第1条第1項本文該当期間の訂正.....	37
(3) 厚年法第75条本文該当期間の訂正.....	38
4 訂正後の被保険者種別・厚生年金基金加入員か否かの区別.....	38
5 保険料納付義務履行の判断.....	38
第2 不訂正事案.....	38
1 適用事業所名等.....	38
2 不訂正期間.....	38
図1 厚生年金事案の審議のあり方 1/2(第3章 第1~4の基準に係る事案).....	40
図2 厚生年金事案の審議のあり方 2/2(第3章 第5の基準に係る事案).....	41
図3 請求内容の分類(事案類型).....	42
別添 事業主による保険料納付義務履行に関する判断.....	45

第1章 一般的事項

第1 判断を行うに当たって別に定める基準

厚生年金保険法(昭和29年法律第115号。以下「厚年法」という。)第28条の2第1項に規定する厚生年金保険原簿に記録されている事項(以下「厚生年金記録」という。)のうち、同項に規定する特定厚生年金保険原簿記録についての訂正に関する判断の基準は、「社会通念に照らして明らかに不合理ではなく、一応確からしい」である。

この判断を行うに当たって、厚年法第28条の3第1項及び国民年金原簿及び厚生年金保険原簿の訂正に関する方針(平成27年厚生労働省告示第42号)第3の2の規定に基づき、厚生年金保険(脱退手当金を除く。)に関する訂正請求について、厚生年金保険記録訂正請求認定基準・要領を次のように定める。

第2 認定の原則

個々の事案について判断の基準に当たるかどうかを検討し、認定するためには、まず事案に係る関連資料及び周辺事情の収集を行い、そこから得られる個々の事情を積極的な事情(訂正の認容に対し肯定的な事情)又は消極的な事情(訂正の認容に対し否定的な事情)として評価する。

当該評価の結果に基づき、「第3章 総合認定の基準」により訂正請求された記録に対し訂正すべきか認定する。

第3 基準の前提

1 訂正請求の要件

この基準は、厚年法第28条の2第1項(同条第2項及び第3項において準用する場合を含む。)の規定に基づき行われた厚生年金記録に対する訂正請求(脱退手当金に係るものを除く。)を認定するためのものである。そのため、次のいずれかに該当する事案は、適格な請求とはいえないものであり、この基準で認定すべきものでないから、社会保障審議会(厚年法第100条の9第1項又は第2項の規定により同法第28条の4に規定する厚生労働大臣の権限が地方厚生局長又は地方厚生支局長に委任された場合にあっては、地方厚生局に置かれる政令で定める審議会。以下同じ。)の審議を経た上で訂正請求が却下されることを前提とする。したがって、事案を処理しようとする段階においては、次に掲げる事案に該当していないことについての確認を行うものとする。

- ・ 請求者が法定の請求者適格を有していない場合
- ・ 訂正請求の内容が法定の対象記録の訂正ではない場合

2 訂正請求の対象となる記録

この基準は、厚生年金記録のうち、被保険者の資格の取得及び喪失の年月日、標準報酬月額、標準賞与額、被保険者種別及び厚生年金基金の加入員であるかないかの区別、賞与の支払年月日、保険給付に関する事項、離婚時又は被扶養配偶者みなし被保険者期間、当該期間に係る標準報酬月額、当該期間に係る標準賞与額及び当該期間に係る保険給付に関する事項の事実との相違を主張するものを対象としている(厚年法第28条の2第1項(同条第2項及び第3項において準用する場合を含む。)及び厚生年金保険法施行規則(昭和29年厚生省令第37号)第11条の2)。

第4 特定事案の基準と総合認定の基準との関係

この基準は、第2章に「特定事案の基準」、第3章に「総合認定の基準」を設けており、この2つの基準の適用関係は次のとおりである。

1 特定事案の基準

特定事案の対象となる事案は、軍歴証明書がある事案及び厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律施行規則(平成19年厚生労働省令第151号。以下「厚生年金特例法施行規則」という。)第1条又は第22条で定める場合の事案(いわゆる「賞与事案、同一企業等内転勤事案及び請求に関連する資料がある一般的事案」をいう。)であり、これらの事案がそれぞれの特定事案の基準に該当するときは、その該当する期間について、訂正の認定を行う。

なお、特定事案の基準に該当する事案は、通常、年金事務所段階で記録訂正されるものであるため、厚生労働大臣(厚年法第100条の9第1項又は第2項の規定により同法第28条の4に規定する厚生労働大臣の権限が地方厚生局長又は地方厚生支局長に委任された場合にあっては、地方厚生局長又は地方厚生支局長とする。以下同じ。)において、この基準を適用するケースは、年金事務所段階の訂正処理が可能であるが、請求者が年金事務所段階での訂正処理に応じない場合に限定される。

2 総合認定の基準

特定事案の基準に該当する事案以外の事案については、総合認定の基準で訂正、不訂正の認定を行う。

第5 総合認定の基準の審議

1 第3章第1から第4までの基準に係る事案についての審議

これらの事案については、次のとおり審議を進める(審議の流れについては、図1「厚生年金事案の審議のあり方1/2」P40を参照)。

(1) 共通する審議〔被保険者資格要件〕

請求期間に被保険者資格の要件があるかについて審議する。当該要件は、被保険者の種類と事案の請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42を参照)により判断する内容が異なるが、基本的には「事業所への勤務要件」、「適用事業所となる要件」及び「被保険者となる要件」の3つの要件について、判断を行うこととなる。

(2) 厚年法第75条ただし書該当の審議

厚年法第75条本文において、保険料を徴収できない期間については、保険給付を制限することとしている。

このため、保険料を徴収する権利が時効により消滅した後になって、事業主により取得日・喪失日等の届出が行われた場合は、当該届出に基づく期間について、保険給付の対象外としている。

これに対し、厚年法第75条ただし書において、被保険者の資格の届出、確認の請求(同法第31条第1項)又は訂正の請求(同法第28条の2第1項(同条第2項及び第3項において準用する場合を含む。))があったにもかかわらず、保険料を徴収する権利が時効により消滅した場合には、通常どおり保険給付が行われることとしている。

以上を踏まえて、厚年法に基づく訂正の判断では、厚年法第75条ただし書の規定に関して、請

請求期間当時(保険料徴収権の時効消滅前に)、被保険者の資格取得日等に係る届出を行っていた、又は事業主が厚生年金保険料を納付していた(保険料を納付できるということは、事業主により届出が行われている。)か否かを判断し、届出又は保険料納付を行っていたと判断できる場合には、保険給付の対象期間として訂正を認めることとなる。

(3) 厚生年金特例法第1条第1項該当の審議

厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律(平成19年法律第131号。以下「厚生年金特例法」という。)は、被保険者が保険料を事業主により源泉控除されていたが事業主が保険料を納付していないため、取得日・喪失日等が厚生年金記録に反映されていない事案について、保険給付を行うため、所要の措置を講じたものである。

厚生年金特例法第1条第1項では、社会保障審議会の審議の結果として、事業主が被保険者から保険料を源泉控除しながら当該被保険者に係る保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合(被保険者の資格の届出や届出に基づく保険料納付を行っていた場合を除く。)に該当するとの意見があった場合には、厚生労働大臣は、被保険者の資格の確認又は標準報酬の改定等を行うこととなる。

一方、厚生年金特例法第1条第1項ただし書では、特例対象者(保険料を事業主により源泉控除されていたが、事業主が保険料納付義務を履行していたことが明らかでないことと認められた期間を有する者)が、事業主が当該義務を履行していないことを知っていた又は知り得る状態であったと認められる場合には、厚生労働大臣に資格の確認等の義務は発生しない(記録訂正を行う必要はない)ことを規定している。

このような厚生年金特例法第1条第1項ただし書の規定の適用については、特例対象者に代表取締役等の役員が該当する場合については、代表取締役等の役員であれば無条件に厚生年金特例法第1条第1項ただし書の規定が適用されるということではなく、代表取締役等の役員であることに加えて、「虚偽の届出に対する共謀の事実や経理や厚生年金保険に係る事務に影響力を持っていた」か否か等を考慮して、当該規定の適用の有無を判断すべきと解することから、当該事務への関与、影響力等に応じて総合的な判断を行う必要がある。

また、代表取締役等の役員に限らず、特例対象者が経理や厚生年金保険に係る事務担当者であった場合についても、上記の考え方に照らし、当該事務への関与、影響力等に応じて総合的な判断を行う必要がある。

(4) 厚年法第75条本文該当の審議

上記(2)及び(3)で訂正を認められない場合(保険料の徴収権が時効により消滅した後に届出が行われた場合や被保険者が事業主により保険料を源泉控除されていない場合等)であっても、請求期間当時、厚生年金保険の被保険者資格要件を満たしていることを前提として、本来届出により記録されるはずの取得日・喪失日等が明らかである場合には、それらの事実が厚生年金記録と相違していれば、事実即した記録を管理する必要があるため、訂正を認めることとなる。

ただし、訂正を認める期間が保険料徴収権の時効消滅後の期間であれば、保険料を徴収することができないため、保険給付の対象とならない記録(厚年法第75条本文に該当)として訂正を認めることとなる。

2 第3章第5の基準に係る事案(その他の厚生年金事案)についての審議

これらの事案については、次のとおり審議を進める(審議の流れについては、図2「厚生年金事案の審議のあり方2/2」P41を参照)。

(1) 共通する審議〔被保険者資格要件〕

上記1の(1)と同様に判断を行うこととなる。

(2) その他の訂正要件の審議

その他の厚生年金事案とは、厚生年金記録に係る訂正請求が行われた事案(脱退手当金に係る事案を除く。以下「厚生年金事案」という。)のうち、厚年法第 75 条や厚生年金特例法の対象とならない事案であり、上記1(2)から(4)までの判断を要しない事案である。

例えば、保険料を徴収する権利が時効により消滅していない期間中の記録について訂正請求が行われる場合、当該請求後に保険料を徴収する権利が時効により消滅しても厚年法第 75 条本文の保険給付の制限は行われ(厚年法第 75 条ただし書)上、保険料を徴収する権利が時効により消滅していないため厚生年金特例法の対象とならず、上記1(2)から(4)までの判断方法では訂正が行えない。

その他の厚生年金事案の訂正の判断では、対象事案について、請求期間当時、厚生年金保険の被保険者資格要件を満たしていることを前提として、本来届出(第3章第5の基準に係る事案において申出又は申請を含む。)により記録されるはずの取得日・喪失日等が明らかである場合には、それらの事実が厚生年金記録と相違していれば、事実即した記録を管理する必要があるため、訂正を認めることとなる。

第6 基準解釈上の留意事項

1 請求者について

被保険者又は被保険者であった者(以下「被保険者等」という。)の死亡に伴い、以下の表の左欄に掲げる者が訂正請求をする場合であって、請求期間に係る被保険者等について記述している場合は、「請求者」とあるのは同表の右欄に掲げる者に読み替えるものとする。

被保険者等の死亡に伴う未支給の保険給付の支給を請求することができる者	死亡した保険給付の受給権者
被保険者等の死亡に伴う保険給付を受けることができる遺族	死亡した被保険者等

2 離婚分割に伴うみなし被保険者期間の取扱い

訂正請求を行う対象の記録が離婚時の年金分割を行った第2号改定者の記録(いわゆる「みなし被保険者期間」の記録)(※)である場合は、前提となる第1号改定者の記録を審議することが必要となる。

※ 第1号改定者(被保険者又は被保険者であった者で離婚等をした場合に請求により標準報酬が改定されるもの)、第2号改定者(第1号改定者の配偶者であった者で離婚等をした場合に請求により標準報酬が改定又は決定されるもの)(厚年法第 78 条の2、第 78 条の6第3項、第 78 条の 14 第4項)

3 旧船員保険、旧三公社共済組合、旧農林漁業団体職員共済組合等の取扱い

この基準を定めるに当たっては、厚生年金保険の被保険者期間であったとみなされる旧船員保険法による船員保険の被保険者であった期間(国民年金法等の一部を改正する法律(昭和 60 年法律第 34 号。以下「昭和 60 年改正法」という。)附則第 47 条)、旧三公社共済組合(※)の組合員期間(厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成8年法律第 82 号)附則第5条)、旧農林共済組合の組合員期間(厚生年金保険制度及び農林漁業団体職員共済組合制度の統合を図るための農林漁業団体職員共済組合法等を廃止する等の法律(平成 13 年法律第 101 号)附則第6条については

特段の定めを置いていないが、これらの被保険者又は組合員であった期間に係る請求事案を検討する際は、原則、この基準を読み替え認定するものとする。

なお、労働者年金保険法(昭和16年法律第60号)による被保険者であった期間についての請求事案を検討する際は、昭和19年改正により名称を労働者年金保険法から厚生年金保険法へ改められているため、この基準により認定を行うものとする。

※ 日本たばこ産業共済組合、日本電信電話共済組合、日本鉄道共済組合をいう。

4 請求競合の取扱い

(1) 同一被保険者期間に対する脱退手当金事案との請求競合

厚生年金記録の資格の取得日・喪失日や標準報酬月額等の相違に係る訂正請求と、脱退手当金に関する訂正請求が競合することがある。

脱退手当金を受給していないことを理由とする訂正請求は、基本的に被保険者期間でなかったものとみなされている厚生年金保険の被保険者期間が実在しており、「脱退手当金は受給しておらず、また、その対象にされた被保険者期間も相違している。」といった当該実在する厚生年金記録の資格の取得及び喪失の年月日や標準報酬月額の決定状況などに対する訂正請求が起こり得る。

しかし、脱退手当金に関しては、それが支給されていないので厚生年金保険の被保険者期間として認めるべきという訂正請求について判断するものであるのに対し、厚生年金事案は、資格の取得日・喪失日や標準報酬月額の訂正を求めるものであることから、同じ被保険者期間を対象にした脱退手当金に関する事案が競合した場合でも、厚生年金記録に関しては訂正請求時点の厚生年金記録を前提に、独立して認定を行うものとする。

(2) 脱退手当金支給決定日の属する期間に対する請求競合

脱退手当金は、制度からの完全脱退を趣旨として制定されていた制度であるため、脱退手当金の受給権発生後に被保険者資格を取得した場合には、その時において受給権が失権することはもちろん仮に支給したという支給記録があったとしてもその支給も無効となる。

このため、脱退手当金の支給決定日の属する期間について、被保険者としての資格の存在を求めている厚生年金事案がある場合においては、当該事案の訂正請求によって被保険者期間の存在が認められた場合には、脱退手当金の受給権自体が消滅することとなる。したがって、支給決定日の属する期間を対象として訂正請求されている厚生年金事案がある場合は、当該事案の判断を待った上で、脱退手当金に関する事案が処理されることになる。

第2章 特定事案の基準・要領

第1 軍歴証明書がある事案

1 認定基準

(1) 積極的な事情

昭和19年10月1日から昭和22年5月2日までの期間に係る厚生年金保険又は昭和20年4月1日から昭和22年5月2日までの期間に係る船員保険の訂正請求について、請求者が当該請求期間中、旧陸海軍に徴集又は召集されていた場合であって、次のア及びイのいずれの要件にも該当する事案であること((2)に該当する事案を除く。)

ア 厚生労働省又は都道府県が発行する軍歴証明書により旧陸海軍に徴集又は召集されていたことが確認できること。

イ 在籍証明書、人事記録、労働者(従業員)名簿、社員台帳、職員原簿、従業員カード等により、請求期間における在籍の事実及び在籍期間が確認できること。

(2) 消極的な事情

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、1の(1)の要件に該当するものではないこと。

ア 訂正請求がなされた期間において当該事業所が適用事業所ではない期間が含まれる場合、その期間に関する訂正請求記録

イ 官吏又は待遇官吏である期間であった場合

ウ 旧陸海軍の共済組合の加入対象となる期間であった場合

(3) 訂正対象外要件

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、記録訂正の対象外であること。

ア 志願により軍の任務に従事した場合

イ 請求期間が、被保険者資格の取得月に徴集又は召集された場合の当該取得月である場合

ウ 既に厚生労働大臣又は総務大臣から年金記録の全部又は一部の訂正をしない旨の決定又は意見が出されている事案についての訂正請求である場合

2 認定要領

標準報酬月額認定については、月額1万円(船員保険については月額1万2千円)とすること。

第2 厚生年金特例法施行規則第1条又は第22条に規定する場合

1 認定基準

(1) 厚生年金特例法施行規則第1条(厚生年金特例法第1条第2項に規定する厚生労働省令で定める場合)

厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律(以下「法」という。)第1条第2項に規定する厚生労働省令で定める場合は、訂正請求(厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第28条の3第1項に規定する訂正請求をいう。)に係る期間(第22条において「請求期間」という。)について、次の各号のいずれかに該当し、かつ、同法第27条に規定する事業主

(以下この条において単に「事業主」という。)が、被保険者に係る同法第 82 条第2項の保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合とする。

1 事業主が厚生年金保険法第 84 条第2項の規定により当該被保険者の負担すべき標準賞与額に係る保険料に相当する額を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

2 次のイからハまでに掲げる場合のいずれにも該当する場合

イ 次の(1)又は(2)に掲げる場合

(1) 当該被保険者が、対象事業所(当該被保険者を使用していた事業主の適用事業所をいう。以下この号において同じ。)から特定事業所(当該被保険者を使用していた事業主と密接な関係にある事業主の適用事業所をいう。以下この号において同じ。)に異動した場合であつて、かつ、当該対象事業所に係る被保険者の資格を喪失した月の前月から当該特定事業所に係る被保険者の資格を取得した月までの期間の月数が一月である場合

(2) 当該被保険者が、特定事業所から対象事業所に異動した場合であつて、かつ、当該特定事業所に係る被保険者の資格を喪失した月の前月から当該対象事業所に係る被保険者の資格を取得した月までの期間の月数が一月である場合

ロ 次の(1)又は(2)に掲げる場合

(1) 当該被保険者を使用していた事業主が対象事業所において当該被保険者を使用していた事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

(2) 当該被保険者を使用していた事業主が対象事業所において当該被保険者を使用していたことを認めている場合

ハ 当該被保険者を使用していた事業主が、厚生年金保険法第 84 条第1項又は第2項の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除したことを認めており、かつ、法第2条第1項の規定により特例納付保険料(同条第2項に規定する特例納付保険料をいう。以下同じ。)を納付する意思を表示している場合

3 事業主が当該被保険者を使用していた事実及び当該事業主が厚生年金保険法第 84 条第1項の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合

(2) 厚生年金特例法施行規則第 22 条(厚生年金特例法附則第3条第2項に規定する厚生年金特例法第1条第2項の厚生労働省令で定める場合に相当する場合として厚生労働省令で定める場合)

法附則第3条第2項に規定する法第1条第2項の厚生労働省令で定める場合に相当する場合として厚生労働省令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

1 請求期間について、旧船員保険法第 10 条に規定する船舶所有者が旧船員保険法による船員保険の被保険者を使用していた事実及び当該船舶所有者が旧船員保険法第 62 条第1項

の規定により当該被保険者の負担すべき保険料を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合であって、かつ、当該被保険者に係る旧船員保険法第 61 条の保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合

2 請求期間について、農林漁業団体が旧農林共済組合(平成 13 年統合法附則第2条第1項第7号に規定する旧農林共済組合をいう。)の組合員を使用していた事実及び当該農林漁業団体が旧農林共済法第 56 条第2項の規定により当該組合員の負担すべき掛金に相当する金額を控除した事実が明らかであることを確認するに足る資料がある場合であって、かつ、当該組合員に係る同条第1項の掛金を納付する義務を履行したことが明らかでない場合

2 認定要領

(1) 厚生年金特例法施行規則第1条第1号の消極的な事情

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第1条第1号に規定する場合に該当するものではないこと。

- ア 賞与の支払い及び保険料控除の事実確認を行う賃金台帳、源泉徴収簿及び請求者が所持する給与明細書等から賞与の支払年月日のうち、支払年月が特定できないもの
- イ 複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの
- ウ 資料が源泉徴収票しかない等、保険料控除額が特定できないもの

(2) 厚生年金特例法施行規則第1条第2号の消極的な事情

次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第1条第2号に規定する場合に該当するものではないこと。

- ア 社会保険オンラインシステムにおいて適用事業所であることが確認できない場合で、昭和 63 年 4 月以降の請求期間については、法人登記簿の写しにより法人事業所であったことが確認できない場合及び昭和 63 年3月以前の請求期間に係る事案(ただし、同僚事案における昭和 63 年3月以前の訂正請求の場合であって、基礎事案の被保険者記録が訂正されていることが確認できる場合を除く。)であるもの
- イ 保険料控除を行っていないことが確認できる資料があるもの
- ウ 保険料控除されていたことが確認できる資料がある場合であって、次の(ア)又は(イ)のいずれかの要件に該当するもの

(ア) 資料により確認できた保険料控除額に対応する標準報酬月額等級が存在しないもの

(イ) 複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの

(3) 厚生年金特例法施行規則第1条第3号及び第 22 条の消極的な事情

次のア又はイのいずれかの要件に該当する場合は、厚生年金特例法施行規則第1条第3号及び第 22 条に規定する場合に該当するものではないこと。

- ア 資料により確認できた保険料控除額に対応する標準報酬月額等級が存在しないもの
- イ 複数の資料があり、それぞれの資料で記載されている保険料控除額等が異なっているもの

(4) 厚生年金特例法第1条第2項ただし書に該当する要件

請求者が当該法人の役員(事業主を含む。)であったこと、又は事業主から必要な届出を行っていないことや保険料を納付していない等の説明を受け、請求者がそれに同意していたこと(請求者が社会保険事務を自ら担当し関与していた場合を含む。)が確認できる場合は、厚生年金特例法第1条第2項ただし書に該当するものとして、記録訂正の対象外であること。

(5) 訂正対象外要件

2の(4)に定めるもののほか、次のアからウまでのいずれかの要件に該当する場合は、記録訂正の対象外であること。

ア 制度上、厚生年金保険被保険者となり得ないことが確認できる場合

ただし、請求期間当時の事業主が保険料を源泉控除していたことが確認されれば、被保険者となり得る勤務実態があったことは一応推認されることから、被保険者資格喪失月の保険料控除である場合等の厚生年金保険被保険者ではなかったことが確認される場合を除き、制度上被保険者であったものとして取り扱うこと。

イ 既に厚生労働大臣又は総務大臣から年金記録の全部又は一部の訂正をしない旨の決定又は意見が出されている事案についての訂正請求である場合

ウ 保険料徴収権の時効消滅後の期間に係る訂正請求であるが、過去に同様の訂正請求(同一事業所の同一時期)があり、かつ、厚年法に基づき訂正決定された事案であることが判明した場合等、当該事案が厚年法に基づき訂正決定される可能性がうかがえる場合

(6) 留意事項

ア 次の(ア)又は(イ)の事項については、厚生年金特例法施行規則第1条又は第22条に規定する場合の要件に該当するかの確認をする上で必要となるので、これに留意すること。

(ア) 請求者が当該法人の役員(事業主を含む。)であったこと等の確認については、請求者が当該事業所における厚生年金保険被保険者の資格喪失年月日の前日まで雇用保険の被保険者であったことが確認できる場合は、「請求者が当該法人の役員(事業主を含む。)であった場合」に該当しないことが確認できたものとする。

(イ) 保険料控除されていた事実の確認については、提出された給与明細書又は賃金台帳等に基づき行うが、提出された資料がどの月分の保険料に該当するかの判断は、事業主に対して、給与の締め日及び支払日、当月控除、翌月控除の別を確認する必要があるが、次のiからiiiまでのいずれかに該当する場合は、事業主への確認は不要であること。

i 「資格喪失年月日相違」の事案であって、退職月の翌月に支払われた給与明細書により翌月控除が確認できる場合

ii 「資格取得年月日相違」の事案であって、入社ときに給与が支払われ、当月控除が確認できる場合

iii 「被保険者期間の中抜け」の事案であって、当月及び翌月において保険料控除が確認できる場合

イ 賞与事案に係る標準賞与額の認定は、1回の支給(同月に2回以上支給されていたときは、その合計。)につき150万円を上限として、次の(ア)又は(イ)のいずれかに基づき行うこと。

(ア) 保険料控除額に見合う標準賞与額が、賞与支給額に見合う標準賞与額より低い場合は、保険料控除額に見合う標準賞与額とすること。

(イ) 保険料控除額に見合う標準賞与額が、賞与支給額に見合う標準賞与額より高い場合は、賞与支給額に見合う標準賞与額とすること。

ウ 同一企業等内の転勤事案に係る標準報酬月額認定は、次の(ア)から(ウ)までのいずれかに基づき行うこと。

なお、保険料控除されていたことが確認できる資料がある場合は、それらの資料に基づき認定すること。

(ア) 勤務実態が、新事業所で確認できた場合(下記(ウ)に該当する場合を除く。)は、社会保険オンラインシステムにおける、請求期間の後の新事業所に係る最初の標準報酬月額とすること。

- (イ) 勤務実態が、旧事業所で確認できた場合(下記(ウ)に該当する場合を除く。)は、社会保険オンラインシステムにおける、請求期間の前の旧事業所に係る最後の標準報酬月額とすること。
- (ウ) 勤務実態が、請求期間の途中の日を境に新旧それぞれの事業所で確認できた場合は、人事記録又は異動辞令等の資料により異動日(新事業所において勤務を開始した日をいう。以下同じ。)を確認し、次の i 又は ii のいずれかに基づき認定すること。
- i 異動日前の期間は、社会保険オンラインシステムにおける、請求期間の前の旧事業所に係る最後の標準報酬月額とすること。
- ii 異動日以後の期間は、社会保険オンラインシステムにおける、請求期間の後の新事業所に係る最初の標準報酬月額とすること。
- エ 上記のイ又はウ以外の事案に係る標準報酬月額の認定は、次の(ア)又は(イ)のいずれかに基づき行うこと(法令の範囲内の額に限る。)
- (ア) 保険料控除額に見合う標準報酬月額が、給与支給額に見合う標準報酬月額より低い場合は、保険料控除額に見合う標準報酬月額とすること。
- (イ) 保険料控除額に見合う標準報酬月額が、給与支給額に見合う標準報酬月額より高い場合は、給与支給額に見合う標準報酬月額とすること。
- オ 事業主の納付義務履行の有無の確認については、下記「表3」に基づき行うこと。

「表3」

下記のいずれかに該当するものは、「納付義務履行なし」とし、それ以外の場合は「納付義務履行は不明」と判断する。	◎年金事務所で判断する場合の確認方法 (下記のいずれかに該当するものは「納付義務の履行がないもの」とし、それ以外の場合は「納付義務の履行は不明」と判断する。)	対象事案に該当事例が存在するか		
		転勤	資料で確認	
			賞与	その他
(1) 次の①又は②により、事業主が厚生年金の記録どおりの届出を行ったことが認められる場合				
① 事業主が届出の誤り又は保険料納付義務の未履行を認めている場合	事業主に聞いて確認する。	○	○	○
② 事業主が保管している届出書等から事業主の届出誤りであることが明らかな場合(注:事業主は誤りを認めていないことが前提)	事業主又は年金事務所が保管している下記のいずれかの資料に、厚生年金の記録と同一の内容が記載されているかどうかを確認する。 ・ 資格の取得又は喪失確認通知書 ・ 標準報酬の決定又は改定通知書 ・ 標準賞与額の決定通知書 ・ 資格取得届(又は写)・資格喪失届(又は写)	○	○	○

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報酬月額算定基礎届(又は写) ・ 報酬月額変更届(又は写) ・ 賞与支払届(又は写) <p>⇒ 同一の内容が記載されている場合は、「事業主の届出誤りであることが明らかである」ことから履行していないと判断する。</p>			
<p>(2) 適用事業所ではない期間の事案の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主が適用事業所となる届出を行っていない ・ 事業主が全喪の届出を行った(不適正遡及訂正の場合を除く。) 	<p>左記について、厚生年金の記録を確認する。</p> <p>⇒ 「事業主が届出を行わなかった」もしくは「事業主が全喪日を誤って届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○
<p>(3) 厚生年金の記録上の標準報酬月額が長期(訂正する期間に算定基礎届や月額変更届の機会が複数含まれる。)にわたり報酬の実態と相違しており、事業主が誤った報酬額を届け出たと認められる場合【標準報酬相違事案】</p>	<p>請求期間中に、算定基礎届又は月額変更届の提出機会が、種類を問わず2回以上あるかどうかを、年金事務所で確認する。</p> <p>⇒ 2回以上ある場合は、「事業主が誤った報酬月額を届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>			○
<p>(4) 全部記録なしの事案の場合【ある事業所に在職中の期間全てについて厚生年金の記録が空白になっている】</p>	<p>左記について、厚生年金の記録を確認する。</p> <p>⇒ 「事業主が資格取得又は喪失の届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○
<p>(5) 中抜け事案の場合(注: 転勤事案を含まない)【ある事業所に在職中の途中の期間について厚生年金の記録が空白になっている】</p>	<p>左記について、厚生年金の記録を確認する。</p> <p>⇒ 年金事務所が事業主からの届出なしに2度の処理を行うとは考え難く、「事業主が資格喪失及び取得を(誤って)届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>			○
<p>(6) 転勤、資格取得日又は資格喪失日相違の事案で、かつ、次の①から④までのいずれかに該当する場合</p>	<p>※ 以下は、事業主が誤りを認めていない場合に判断対象となる。</p>			

<p>① 雇用保険、厚生年金基金等関連制度の加入記録が厚生年金の記録と一致していることから、事業主が年金事務所(旧社会保険事務所等を含む。)と関係機関(公共職業安定所、厚生年金基金等)の双方に誤った届出を行ったと認められる場合</p>	<p>雇用保険、厚生年金基金及び健康保険組合の記録を確認し、厚生年金の記録の内容と一致しているかどうかを確認する。</p> <p>⇒ いずれも一致する場合は、「双方に誤った届出を行った」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○
<p>② 厚生年金の記録上の資格喪失日が事業主しか知り得ない人事上の特定の日であることが確認でき、事業主が当該日を届け出たと認められる場合</p>	<p>厚生年金の記録上の資格喪失日が、事業所の人事記録上に記載のある日付で、資格喪失日以外の人事上の特定の日(例:異動内示日、転勤準備命令日、異動後の係配属日等)と一致するかどうかを確認する。</p> <p>⇒ 一致する日付がある場合は、「事業主が当該日を(誤って)届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○
<p>③ 月初日の転勤又は月末日の離職であるにもかかわらず、資格喪失日が月末日となっており、事業主が当該月末日を資格喪失日として届け出たと認められる場合</p>	<p>左記について、厚生年金の記録を確認する。</p> <p>⇒ 「事業主が離職日と資格喪失日を混同し、誤って届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○
<p>④ 請求期間中、事業主が得喪届及び定時決定等を複数回にわたり年金事務所(旧社会保険事務所等を含む。)に提出する機会があった場合</p>	<p>請求期間中に、資格取得、定時決定又は資格喪失の提出機会が、種類を問わず2回以上あるかどうかを、年金事務所で確認する。</p> <p>⇒ 2回以上ある場合は、「事業主が届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。</p>	○		○

※ 同僚事案の場合

特段の事情がない限り、基礎事案における事業主の保険料納付履行の有無の判断と同一とする。

第3章 総合認定の基準

厚生年金事案の事実認定は、請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42 を参照)等に対応する次の基準による。

第1 厚生年金保険の被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案の基準

請求者から、被保険者期間の全部又は一部が記録されていないとして、被保険者資格の取得・喪失の年月日の訂正請求があり、次に該当する場合は厚生年金記録の訂正を行う。

厚年基準1-1(厚年法第75条ただし書該当による訂正)

- 次の①及び②のいずれにも該当する場合(①に該当する場合を除く。)

(注) 当該訂正に係る期間は、厚年法第75条本文を適用しないものとする。

厚年基準1-2(厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正)

- 次の①及び③のいずれにも該当する場合(②に該当する場合を除く。)

厚年基準1-3(厚年法第75条本文該当による訂正)

- 次の①及び④のいずれにも該当する場合

次の事項については、積極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ① 請求者が請求期間において、被保険者となる要件を満たしていたと判断できる場合
- ② 事業主により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した届出又は保険料納付が行われていたと判断できる場合
- ③ 事業主により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料控除が行われていたと判断できる場合
- ④ 本来、届出により記録されるべき請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)する取得日・喪失日等が明らかであると判断できる場合

次の①及び②の事項については、消極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ① 次のアに該当し、かつ、イ又はウのいずれかに該当する場合

ア 請求期間を含む被保険者の資格の取得・喪失に係る記録について、遡及訂正等の処理が不合理であると判断できる場合

イ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の代表取締役(事業主)であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合

ウ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合

- ② 厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当する場合

第2 厚生年金保険の標準報酬月額の変遷事案の基準

請求者から、被保険者期間中に事業所から支払いを受けた報酬額に基づく標準報酬月額と厚生年金記録の標準報酬月額が相違しているとして、標準報酬月額の訂正請求があり、次に該当する場合は厚生年金記録の訂正を行う。

厚生基準2-1(厚年法第75条ただし書該当による訂正)

- 次の①に該当する場合(❶に該当する場合を除く。)

(注) 当該訂正に係る期間は、厚年法第75条本文を適用しないものとする。

厚生基準2-2(厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正)

- 次の②に該当する場合(❷に該当する場合を除く。)

厚生基準2-3(厚年法第75条本文該当による訂正)

- 次の③に該当する場合

次の事項については、積極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ① 事業主により、請求期間の標準報酬月額に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した届出又は保険料納付が行われていたと判断できる場合
- ② 事業主により、請求期間の標準報酬月額に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料控除が行われていたと判断できる場合
- ③ 本来、届出により記録されるべき請求期間の標準報酬月額に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)する報酬額が明らかであると判断できる場合

次の❶及び❷の事項については、消極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ❶ 次のアに該当し、かつ、イ又はウに該当する場合

ア 請求期間を含む標準報酬月額に係る記録について、遡及訂正等の処理が不合理であると判断できる場合

イ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の代表取締役(事業主)であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合

ウ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合

- ❷ 厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当する場合

第3 厚生年金保険の標準賞与額の相違又は標準賞与額の記録がない事案の基準

請求者から、総報酬制実施(平成 15 年4月)以降の被保険者期間中に事業所から支払いを受けた賞与額に基づく標準賞与額と厚生年金記録の標準賞与額・賞与支払日が相違している、又は事業所から支払いを受けた賞与額に基づく標準賞与額が記録されていないとして、標準賞与額の訂正請求があり、次に該当する場合は厚生年金記録の訂正を行う。

<p>厚年基準3-1(厚年法第 75 条ただし書該当による訂正)</p> <p>○ 次の①に該当する場合(①に該当する場合を除く。)</p> <p>(注) 当該訂正に係る期間は、厚年法第 75 条本文を適用しないものとする。</p> <p>厚年基準3-2(厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正)</p> <p>○ 次の②に該当する場合(②に該当する場合を除く。)</p> <p>厚年基準3-3(厚年法第 75 条本文該当による訂正)</p> <p>○ 次の③に該当する場合</p>
<p>次の事項については、積極的な関連資料及び周辺事情から判断する。</p> <p>① 事業主により、請求期間の標準賞与額に対応した届出又は保険料納付が行われていたと判断できる場合</p> <p>② 事業主により、請求期間の標準賞与額に対応した保険料控除が行われていたと判断できる場合</p> <p>③ 本来、届出により記録されるべき請求期間の標準賞与額に対応する賞与支払日及び賞与支払額が明らかであると判断できる場合</p>
<p>次の①及び②の事項については、消極的な関連資料及び周辺事情から判断する。</p> <p>① 次のアに該当し、かつ、イ又はウのいずれかに該当する場合</p> <p>ア 標準賞与額に係る記録について、遡及訂正等の処理が不合理であると判断できる場合</p> <p>イ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の代表取締役(事業主)であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合</p> <p>ウ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合</p> <p>② 厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当する場合</p>

第4 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案の基準

請求者から、被保険者期間中の実態(一般、坑内員又は船員)と厚生年金記録の被保険者種別が相違している、又は厚生年金基金加入の実態と厚生年金記録の基金加入員か否かの区別が相違しているとして、被保険者種別又は厚生年金基金加入員であるか否かの区別の訂正請求があり、次に該当する場合は厚生年金記録の訂正を行う。

厚年基準4-1(厚年法第75条ただし書該当による訂正)

- 被保険者種別は次の①及び②のいずれにも該当する場合又は厚生年金基金加入員か否かの区別は②に該当する場合(①に該当する場合を除く。)

(注) 当該訂正に係る期間は、厚年法第75条本文を適用しないものとする。

厚年基準4-2(厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正)

- 被保険者種別は次の①及び③のいずれにも該当する場合又は厚生年金基金加入員か否かの区別は③に該当する場合(②に該当する場合を除く。)

厚年基準4-3(厚年法第75条本文該当による訂正)

- 次の④に該当する場合

次の事項については、積極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ① 請求者が請求期間において、被保険者となる要件を満たしていたと判断できる場合
- ② 事業主により、請求期間の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した届出又は保険料納付が行われていたと判断できる場合
- ③ 事業主により、請求期間の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料控除が行われていたと判断できる場合
- ④ 本来、届出により記録されるべき請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)する被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別が明らかであると判断できる場合

次の①及び②の事項については、消極的な関連資料及び周辺事情から判断する。

- ① 次のアに該当し、イ又はウのいずれかに該当する場合
 - ア 請求期間を含む記録について、遡及訂正等の処理が不合理であると判断できる場合
 - イ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の代表取締役(事業主)であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合
 - ウ 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合
- ② 厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当する場合

第5 その他の厚生年金事案の基準

請求者から、被保険者期間・標準報酬月額・標準賞与額が相違しているとして訂正請求があり、次に該当する場合は厚生年金記録の訂正を行う。

厚年基準5(厚年法(その他)該当による訂正)
○ 厚年法第75条や厚生年金特例法の対象とならない事案で、次の①及び③(被保険者期間の短縮事案の場合は②及び③、被保険者が保険料納付義務者の事案の場合は①及び④)のいずれにも該当する場合
(対象となる事案の例)
・保険料徴収権が時効消滅していない期間中の事案 ・育児休業(平成12年4月以降)又は産前産後休業(平成26年4月以降)期間中の事案 ・旧三公社共済組合員期間中の事案 ・陸海軍徴集又は召集期間中の事案 ・戦時加算期間の事案 ・被保険者期間の短縮、標準報酬月額の減額又は標準賞与額の減額の事案 ・同一月内の日付のみ訂正又は喪失月で喪失日前の賞与の事案 ・被保険者が保険料納付義務者の事案
次の事項については、積極的な関連資料及び周辺事情から判断する。
① 請求者が請求期間において被保険者となる要件を満たしていたと判断できる場合 ② 請求者が請求期間において被保険者となる要件を満たしていなかったと判断できる場合 ③ 本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかであると判断できる場合 ④ 被保険者により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料納付が行われていたと判断できる場合

第4章 総合認定の基準の要領

第1節 要件ごとの事情評価

訂正請求を認容するに当たっては、第3章の総合認定の基準に係る要件について、下記第1及び第2において積極的な事情と消極的な事情を評価した上で、要件を満たしているかを認定し、それらの要件ごとの認定結果等を踏まえて第3章の総合認定の基準に該当するか否かにより、総合的に判断することとなる。

第1 第3章第1から第4までの基準に係る事案についての事情評価

1 共通する審議〔被保険者資格要件〕(第3章第1の①、第4の①及び第5の①・②の要件)

被保険者資格要件の審議では、総合認定の基準のうち「請求者が請求期間において、被保険者となる要件を満たしていたと判断できる場合」又は「請求者が請求期間において、被保険者となる要件を満たしていなかったと判断できる場合」に該当するか否かを判断することとなる。

当該要件は、被保険者の種類(※)と事案の請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42を参照)により評価する内容が異なるが、基本的には3つの要件(事業所への勤務要件、適用事業所となる要件、被保険者となる要件)について評価を行い、これらの要件の評価結果をもとに、請求期間のうち被保険者である期間又は被保険者資格を満たしていると認められる期間か否かを認定することとなる。

なお、第3章「第2の基準(標準報酬月額の変動事案の基準)」、「第3の基準(標準賞与額の変動又は標準賞与額の記録がない事案の基準)」及び「第5の基準(対象事案のうち、標準報酬月額の変動事案・標準賞与額の変動又は標準賞与額の記録がない事案)」の対象となる事案は、請求自体が被保険者期間中の記録に対する内容であることから、調査の段階で被保険者資格の確認が行われることを前提に、この要件の認定は不要とする。

(凡例:○=評価必要、- =評価不要)

※ 被保険者の種類	勤務要件	適用事業所要件	被保険者要件
① 適用事業所に使用される被保険者 (厚年法第9条)	○ 勤務していること	○ 適用事業所であること (適用事業所要件を満たすこと)	○ 被保険者要件を満たすこと
②-1 高齢任意加入被保険者 (厚年法附則第4条の3)	○ 勤務していること	○ 適用事業所であること (適用事業所要件を満たすこと)	○ 被保険者要件を満たすこと
②-2 高齢任意加入被保険者 (厚年法附則第4条の5)	○ 勤務していること	-	○ 被保険者要件を満たすこと
③ 任意単独被保険者 (厚年法第10条)	○ 勤務していること	-	○ 被保険者要件を満たすこと
④ 任意継続被保険者 (第四種被保険者) (昭和60年改正法附則第43条)	-	-	○ 被保険者要件を満たすこと

(注) 必要に応じて第四種被保険者となる直前又は直後の事業所勤務期間に係る勤務実態を評価するものとする。

(1) 事業所への勤務要件

【評価対象】

「被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案」及び「厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案」のうち、事業所へ勤務していたことが要件となる被保険者(任意継続被保険者を除く。)

【評価事項】

- 被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案
請求者が請求期間において、勤務先事業所に使用されており、勤務実態(勤務時間、勤務日数など、常用的雇用関係が認められるような勤務形態であること)があったと認められるか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。
- 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案
被保険者期間中の記録訂正を求める事案であるため、調査の段階で被保険者資格の確認が行われる前提で、請求者が主張する被保険者種別(一般、坑内員又は船員(旧船員保険法の被保険者の種別を含む。))に相当する勤務実態があったか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

ア 積極的な事情の例

- (ア) 事業所に勤務していた場合(勤務期間が特定できる)
請求期間において、勤務先事業所で使用され勤務していることが雇用保険記録等により確認又は推認できる。
- (イ) 事業所に勤務していた場合(勤務期間が特定できない)
請求期間当時、期間は特定できないが、請求者が勤務先事業所で勤務していたことが従業員の陳述等からうかがえる。
(注) 勤務していた期間が特定できない場合は、他の判断要素とあわせて、別途総合判断が必要
- (ウ) 事業所に在籍していた場合(在籍期間が特定できる)
 - i 請求期間は、勤務先事業所での育児休業期間、産前産後期間、陸海軍に徴集又は召集されていた期間であるが、請求期間中も在籍していたことが在籍証明書等により確認又は推認できる。
 - ii 請求期間は、病気休職中、一時帰休中等の期間であるが、在籍していたことが出勤簿等により確認又は推認できる。
(注) 被保険者資格の取扱いや休職等の実態等、他の判断要素とあわせて、別途総合判断が必要
- (エ) 被保険者となる要件を満たす勤務実態がある場合(勤務期間が特定できる)
請求期間当時、勤務先事業所で被保険者となる要件を満たす勤務実態(事業所に使用され、労働の対償として賃金を受け取っている。勤務時間・勤務日数など、常用的雇用関係が認められるような勤務形態がある等)があった期間が賃金台帳等により確認又は推認できる。
- (オ) 請求者が主張する被保険者種別に相当する勤務内容であった場合
請求期間当時、勤務先事業所における勤務内容が、請求者の主張する被保険者種別に相当するものであったことが人事記録等により確認又は推認できる。

イ 消極的な事情の例

- (ア) 事業所に勤務していなかった場合
請求期間当時、請求者が勤務先事業所で勤務していなかったことが事業主の陳述等から推認できる。
- (イ) 事業所に勤務していたか不明の場合

請求期間当時、勤務していたことがうかがえる関連資料や周辺事情が得られず、勤務していたか不明である。

(ウ) 被保険者となる要件を満たす勤務実態がない場合

請求期間当時、勤務先事業所での勤務実態が被保険者となる要件を満たしていなかった(勤務時間、勤務日数などが少ない等)ことが雇用契約書等により確認又は推認できる。

(エ) 請求者が主張する被保険者種別に相当する勤務内容ではない場合

請求期間当時、勤務先事業所における勤務内容が請求者の主張する被保険者種別と異なるものであることが人事記録等により確認又は推認できる。

(オ) 請求者が主張する被保険者種別に相当する勤務内容が不明の場合

請求期間当時、勤務先事業所における勤務内容がうかがえる関連資料や周辺事情が得られず、勤務内容が不明である。

ウ 留意事項

(ア) ニ以上事業所勤務者に係る請求内容である場合は、必要に応じて請求対象となる一方の勤務先事業所だけでなく他方の勤務先事業所における勤務実態も確認する必要がある。

(イ) 被保険者種別の相違の事案のうち、「任意継続被保険者(第四種被保険者)ではなく他の種別の被保険者であった」旨の請求内容である場合は、被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案と同様の勤務要件に係る評価を行う。

(2) **適用事業所となる要件**

厚生年金保険制度では、事業所を単位として厚生年金保険が適用される(一部の任意加入を除く。)ため、厚生年金記録の訂正を認める場合、前提として、請求期間当時、勤務先事業所が厚生年金保険の適用事業所(厚年法第6条)であったか、又は適用事業所となる要件を満たしていたことが必要となる。

【評価対象】

「被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案」のうち、適用事業所(適用事業所となる要件を満たしていた事業所を含む。)へ勤務していたことが要件となる被保険者(高齢任意加入被保険者のうち厚年法附則第4条の5に該当する者、任意単独被保険者及び任意継続被保険者を除く。)

【評価事項】

○被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案

請求者が使用されていた勤務先事業所は、請求期間において、適用事業所としての記録があるか又は適用事業所となる要件を満たしていたか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

ア 積極的な事情の例

(ア) 適用事業所の記録がある場合

請求期間において、勤務先事業所に適用事業所としての記録があることが事業所名簿等により確認できる。

(イ) 適用事業所としての要件を満たしている場合

請求期間において、勤務先事業所に適用事業所としての記録はないが厚年法上の適用事業所としての要件を満たしていることが商業登記簿の謄本等により確認又は推認できる。

(注) 厚生年金特例法第1条第1項の「厚年法第27条に規定する事業主」とは、「適用事業所(同法第6条

第1項・第3項)の事業主又は任意単独被保険者となる同意をした事業主(同法第10条第2項)」であり、適用事業所に該当しながら、適用の届出を行っていない事業主に使用されていた者は、厚生年金特例法の対象となり得る。

イ 消極的な事情の例

(ア) 適用事業所としての要件を満たしていない場合

請求期間において、勤務先事業所に適用事業所としての記録がなく、厚年法上の適用事業所としての要件を満たしていないこと(※)が事業主の陳述等により推認できる。

※ 非適用業種の事業所、人数要件を満たさない事業所、外地の事業所、外国船籍の船舶等

(イ) 適用事業所としての要件を満たしていたか否かが不明である場合

請求期間において、勤務先事業所に適用事業所の記録がなく、適用事業所としての要件を満たしていたか否かについて、関連資料や周辺事情が得られず、適用事業所としての要件を満たしていたか不明である。

ウ 留意事項

(ア) 勤務先事業所と適用事業所の名称相違の判断

勤務先事業所が適用事業所でない場合であっても、当該事業所の本社等が適用事業所となっており、当該適用事業所において請求者の記録が存在する場合があるため、関係する事業所についても幅広く確認する必要がある。

(イ) 適用期間が訂正又は取り消された記録がある場合の適用事業所記録がある期間の判断

「適用年月日」又は「全喪年月日(適用事業所ではなくなった日)」が訂正又は取り消され、適用期間が変更されている場合は、訂正理由等が事実即した処理か否かを判断する必要がある。

(ウ) 事業所全喪後又は現存中の遡及訂正事案の先例がある事業所の場合の適用事業所記録がある期間の判断

請求者が使用されていた事業所において、遡及訂正等の不合理的な処理が行われた事案の先例がある場合であって、記録訂正をするために適用期間を訂正しているときは、「当該訂正前の適用期間」から、適用事業所の記録がある期間を確認する必要がある。

(エ) 任意適用事業所

任意適用事業所(※1)は、厚年法第6条第1項の適用事業所(いわゆる「強制適用事業所」とは手続が異なり、適用事業所となる場合(※1)及び適用事業所ではなくなる場合(※2)、いずれも厚生労働大臣へ申請し認可を受けることとなる。

適用年月日又は全喪年月日に係る記録と請求内容の相違の判断に当たっては、申請と認可に係る一連(※1、※2の同意状況等を含む)の事実確認を行うために関係資料及び周辺事情を確認する必要がある。

※1 厚年法第6条第1項の事業所以外の事業所の事業主が当該事業所に使用される被保険者となるべき者の1/2以上の同意を得て申請し、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となったもの(厚年法第6条第3項関係)

※2 事業主が当該事業所の被保険者の3/4以上の同意を得て申請し、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所でなくなったもの(厚年法第8条関係)

(オ) 転勤事案(※)における異動元・異動先事業所の関係性

異動元・異動先の勤務先事業所間の関係性について、次の①又は②に該当するかを判断する必要がある。

※ 転勤事案とは、異動元・異動先の事業所が厚生年金保険の適用事業所としては別の事業所(被保険者資格の取得・喪失が伴うもの)であって、次の①又は②により被保険者期間に空白が生じている事案

(取得日相違、喪失日相違又は全部記録なし)

- ① 同一企業内異動
- ② 関連事業所(同一企業グループの別事業所等)への出向及び転籍であって、継続した勤務実態があり、雇用条件及び給与形態に変更を伴わない組織間異動と認められるもの

(3) 被保険者となる要件

厚生年金保険制度では、厚生年金記録の訂正を認めるためには、前提として、請求期間当時、被保険者であったか、又は被保険者(※)となる要件を満たしていることが必要となる。

また、任意加入については、加えて資格取得に係る届出(厚生労働大臣に対して加入の意思表示)を行っていることが必要となる。

※ 適用事業所に使用される者(厚年法第9条)、任意単独被保険者(同法第10条)、高齢任意加入被保険者(同法附則第4条の3、附則第4条の5)又は任意継続被保険者(第四種被保険者)(昭和60年改正法附則第43条)

【評価対象】

「被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案」及び「厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違の事案」

【評価事項】

- 被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案
請求者が請求期間において、上記(1)の評価結果を踏まえて、それぞれの被保険者となれる要件を満たしているか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する(除外要件(厚年法第12条)、請求期間当時の被保険者に係る取扱通知等に該当するか否かの判断を含む)。
- 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違の事案
請求者の主張する被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別での被保険者となれる要件を満たしているか否かを、上記(1)の評価結果により、判断する。

ア 積極的な事情の例

- (ア) 事業所に勤務し、被保険者要件を満たす場合(一般)
上記(1)の評価結果で積極的な事情があり、請求期間当時の年齢、勤務形態、勤務内容(職種)等から、厚年法第9条の被保険者となる要件を満たしていた。
- (イ) 事業所に勤務し、被保険者要件を満たす場合(高齢任意加入)
上記(1)の評価結果で積極的な事情があり、請求期間当時、厚年法附則第4条の3又は附則第4条の5の被保険者となる要件を満たしていた、かつ、被保険者が資格取得の届出を行っていた(加入の意思表示をしていた)。
- (ウ) 事業所に勤務し、被保険者要件を満たす場合(任意単独)
上記(1)の評価結果で積極的な事情があり、請求期間当時、厚年法第10条の被保険者となる要件を満たしていた、かつ、被保険者が資格取得の届出を行っていた(加入の意思表示をしていた)。
- (エ) 任意継続被保険者(第四種被保険者)の要件を満たす場合
昭和60年改正法附則第43条の被保険者となる要件を満たしていた、かつ、被保険者が資格取得の届出を行っていた。

イ 消極的な事情の例

- (ア) 被保険者となれない場合
厚年法第12条(適用除外)に該当する者であった。
- (イ) 被保険者要件を満たしていない場合

厚年法第9条、第10条、附則第4条の3、附則第4条の5又は昭和60年改正法附則第43条の被保険者となる要件を満たしていなかった(※)。

※ 70歳(平成14年3月までは65歳)以上の者、個人事業所の事業主、高齢任意加入では70歳(平成14年3月までは65歳)未満の者等

ウ 留意事項

被保険者としての要件を判断する際には、次の例のような請求期間当時の被保険者資格に関する取扱いについて、規定や通達等を踏まえて判断する必要があること。

(例)

・勤労働員学徒

昭和19年5月には、勤労働員学徒は労働者年金保険の被保険者には該当しない旨が労働者年金保険法施行令(昭和16年勅令第1250号)第10条第3号及び昭和19年厚生省告示第50号に明文化されている。

・連合国軍要員のうち非軍事的業務に使用される者

昭和26年7月1日から、連合国軍要員のうち非軍事的業務に使用される者のうち、強制被保険者となる者は、PX(物の販売事業)等に使用される者であり、強制被保険者とならない者は、ハウス、ホテル等のいわゆる家事使用人及びクラブ、宿舍施設、食堂、映画事業等に使用される者である。(昭和26年7月3日保発第51号厚生省保険局長通知)

(4) 3要件をあわせた評価について

上記(1)から(3)までの要件の認定結果を踏まえて、次の被保険者としての要件を満たす者であるパターンに該当するか否かを判断する。

(凡例:○=該当、×=非該当)

被 保 険 者	被保険者資格の要件		
	1 事業所への 勤務要件	2 適用事業所 となる要件	3 被保険者 となる要件
① 適用事業所に使用される被保険者 (厚年法第9条)	あり	○	○
	なし	○	○
	なし	○	×
	なし	×	○
	なし	×	×
	なし	×	×
②-1 高齢任意加入被保険者 (厚年法附則第4条の3) (注)被保険者要件に「適用事業所に使用される者」が含まれる。	あり	○	○
	なし	○	○
	なし	○	×
	なし	×	○
	なし	×	×
②-2 高齢任意加入被保険者 (厚年法附則第4条の5) (注)被保険者要件に「適用事業所以外の事業所に使用される者」が含まれる。	あり	○	○
	なし	○	×
	なし	×	×
③ 任意単独被保険者 (厚年法第10条) (注)被保険者要件に「適用事業所以外の事業所に使用される者」が含まれる。	あり	○	○
	なし	○	×
	なし	×	×
④ 任意継続被保険者(第四種被保険者) (昭和60年改正法附則第43条)	あり		○
	なし		×

2 厚年法第 75 条ただし書該当の審議

(1) 事業主による届出〔届出要件〕(第3章第1の②、第2の①、第3の①及び第4の②の要件)

厚生年金保険制度では、一部の任意加入の場合を除いて事業主が被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬額及び賞与額に関する事項の届出を行う(厚年法第 27 条)。当該事業主が請求内容に係る届出について、保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に行っていれば、届出に基づき厚生年金保険原簿への記録、資格の確認・決定・改定を行い、納入告知を行うことにより、事業主が保険料を納付し、保険給付が行われるが、事業主による届出が保険料を徴収する権利が時効により消滅した後に行われた場合は、保険給付は行われない(厚年法第 75 条本文)。

したがって、届出要件の審議では、主に総合認定の基準のうち「事業主により、請求期間の厚生年金記録と異なる資格の取得日・喪失日等に係る届出が保険料徴収権の時効消滅前に行われていたと判断できる場合」の要件を満たしていたか否かを判断することとなる。

【評価対象】

第3章第1から第4までの基準の対象となる事案

【評価事項】

事業主が保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に、請求期間に係る届出を行っていたか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

ア 積極的な事情の例

(ア) 事業所全喪後に行われた遡及訂正等の不合理な処理である場合

事業所が全喪した日以降に遡及して標準報酬月額又は資格喪失日に係る記録訂正が行われており、訂正後の記録が事実即した記録となっていない。

(イ) 事業所現存中に行われた遡及訂正等の不合理な処理である場合

事業所が現存中に遡及して標準報酬月額又は資格喪失日に係る記録訂正が行われており、訂正後の記録が事実即した記録となっていない。

(ウ) 記録管理に不備がある場合

次の例のように、請求期間当時、事業主から届出が行われていたと考えられるが、記録内容が届出どおり適切に記録されていない。

- ・事業主や委託先の社会保険労務士等が保管している被保険者資格の取得・喪失確認通知書、標準報酬月額決定・改定通知書等により、請求内容どおりに届出を行っていることが確認できる。
- ・事業主や委託先の社会保険労務士等が保管している被保険者台帳等により請求期間に対応する資格の取得日・喪失日・標準報酬月額等が確認できる(被保険者台帳等の記載内容どおりの届出が行われたと推認できる場合に限る。)
- ・健康保険又は厚生年金基金の記録により、請求に係る届出が行われていたことがうかがえる(厚生年金保険の届出と当該関連制度への届出に一体性があると推認できる場合に限る。)
- ・複数の厚生年金記録(オンライン記録と被保険者台帳・被保険者名簿・被保険者原票等)の間に不備や矛盾があり、いずれかの記録が事実即している又はいずれも事実即した記録となっていない(請求期間に近接する時期に厚生年金記録に誤りがあり、記録が訂正された経緯がある等)。
- ・個別の厚生年金記録(被保険者台帳・被保険者名簿・被保険者原票)の記載内容に不備や矛盾があり、事実即した記録となっていない(資格喪失日の後に標準報酬月額の改定の記録がある等)。

・基礎年金番号に統合されていない請求者のものと考えられる記録が存在している。

(エ) 戦災・風水害により記録が消失・滅失している場合

勤務していた実態等から届出が行われていたことがうかがえる。

(事業主がその届出を行った後に焼失・滅失した可能性が相当高いと認められる一方で、この推認を妨げる特段の事情が見当たらない。)

イ 消極的な事情の例

(ア) 遡及訂正の処理が事実即した処理である場合

事業主が、事務処理の誤りにより、被保険者となる要件を満たしていない者の資格取得手続を行ったため、遡及して資格取得を取り消す届出を行った等、厚生労働大臣が記録を遡及して訂正する合理的な理由がある。

(イ) 届出誤りや漏れを認めている場合

事業主又は請求者への照会に対し、請求内容に係る届出について、届出内容を誤った又は届出を行っていない旨の回答がある。

(ウ) 関連制度の記録が厚生年金の記録と同様である場合

雇用保険、厚生年金基金、健康保険組合等の関連制度の記録が厚生年金保険と同様の記録となっている。

(エ) 事業主しか知り得ない情報に即した記録となっている場合

事業主しか知り得ない情報(取得日や喪失日が、発令日や配属日となっている等)と一致した記録となっている。

(オ) 届出が行われていたことがうかがえる事情がない場合

関連資料や周辺事情が得られず、届出が行われていたか否か不明である。

(2) 事業主による保険料納付〔保険料の納付要件〕(第3章第1の②、第2の①、第3の①及び第4の②の要件)

厚生年金保険制度では、一部の任意加入の場合(※)を除いて事業主が被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬額及び賞与額に関する事項の届出を行うと(厚年法第27条)、届出に基づき記録した後、保険料の納入告知を行い、当該事業主が当該告知額の保険料を納付することとなる(厚年法第82条第2項)。

上記の被保険者に係る手続の流れを踏まえると、事業主が請求内容に係る保険料について、保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に納付しているという事情がある場合は、請求内容に係る届出も行われていたことがうかがえるため、本来は、その内容が記録され、保険給付が行われることとなる。

したがって、保険料の納付要件の審議では、主に総合認定の基準のうち「事業主により、請求期間の厚生年金記録と異なる資格の取得・喪失等に係る保険料の納付が保険料徴収権の時効消滅前に行われていたと判断できる場合」の要件を満たしていたか否かを判断することとなる。

※ 高齢任意加入で事業主が保険料の半額負担及び保険料納付義務を負うことに同意していない場合及び任意継続(第四種)の場合は、被保険者自身が保険料を納付する。

【評価対象】

第3章第1から第4までの基準の対象となる事案

【評価事項】

事業主が請求期間に係る保険料について、保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に納付していたか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

ア 積極的な事情の例

関連資料等がある場合

請求内容どおりに保険料を納付していることが、事業主等が保管している領収証書、口座振替の記録等(※)により確認できる。

※ 領収証書等に記載された事業所の保険料納付額は、事業所の納付目的年月単位の額であるため、請求者1人の保険料納付額は確認できない。この事業所の保険料納付額が、請求者の請求に係る資格記録を含む全被保険者の記録から保険料納付額を試算した結果と一致する等の事情がある場合に、積極的な事情と評価することができる。

イ 消極的な事情の例

(ア) 事業主が保険料納付していなかったことを認めている場合

事業主が請求期間当時、保険料を納付していなかった旨の回答がある。

(イ) 届出誤りを認めている場合

請求内容に係る保険料納付について、事業主が請求期間当時、届出を誤った旨の回答がある等、請求内容とは異なり事実とも相違する内容で届出を行っていたことが認められる場合は、請求内容に係る届出が行われていないため、その届出に基づき納入告知される保険料も納付されていなかった。

(ウ) 関連制度の記録が厚生年金の記録と同様である場合

請求内容に係る保険料納付について、雇用保険、厚生年金基金、健康保険組合等の関連制度の記録が厚生年金記録と同様の記録である等、届出が誤っていたとは考え難い場合は、請求内容に係る届出が行われていないため、その届出に基づき納入告知される保険料も納付されていなかった。

(エ) 事業主しか知り得ない情報に即した記録となっている場合

請求内容に係る保険料納付について、事業主しか知り得ない情報(※)に即した記録となっている場合は、請求内容に係る届出が行われていたとは考え難いため、その届出に基づき納入告知される保険料も納付されていなかった。

※ 資格取得日・資格喪失日がそれぞれ発令日、配属日とされている等

(3) 代表取締役等の虚偽の届出等〔信義則適用の要件〕(第3章第1から第4までの①の要件)

請求期間において遡及訂正等の不合理的な処理が行われていた事案(厚生年金記録の資格喪失日や標準報酬月額等が保険料納付額の減額等のため、遡及して事実と相違する記録に訂正された事案)であって、代表取締役(事業主)が自身で当該処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していた場合や事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等が当該処理の原因となる虚偽の届出に関与していた場合には、代表取締役等が遡及訂正等の不合理的な処理の無効を主張することは信義則(民法第1条第2項)上許されないと考えるべきである。

したがって、信義則適用の要件の審議では、請求期間において遡及訂正等の不合理的な処理が行われていた場合であって、「請求期間当時、代表取締役(事業主)であり、かつ、当該処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合」又は「請求期間当時、事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、当該処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合」の要件を満たしていたか否かを判断することとなる。

【評価対象】

請求期間において遡及訂正等の不合理的な処理が行われている事案

【評価事項】

①又は②に該当するか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

- ① 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の代表取締役(事業主)であり、かつ、遡及訂正等の不合理な処理の原因となる虚偽の届出を行った又は当該処理を行うことに同意していたと判断できる場合
- ② 請求期間当時、請求者が請求対象となる事業所の厚生年金保険に係る事務について権限を有していた、又は当該事務の執行に当たっていた取締役等であり、かつ、当該処理の原因となる虚偽の届出に関与していたと判断できる場合

ア 積極的な事情の例

(ア) 代表取締役であったが虚偽の届出に関与していなかった場合

破産手続開始後は、破産管財人が届出等を行っていることが関連資料等から確認でき、破産管財人が代表取締役はその手続に関与していなかったと陳述している。

(イ) 取締役であったが厚生年金保険に係る事務に関与していなかった場合

請求期間当時、請求者が取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認できるが、複数の従業員が請求者は厚生年金保険に係る事務に関係のない業務を担当する者であったと陳述している。

イ 消極的な事情の例

(ア) 代表取締役が遡及訂正等の不合理な処理を行うことに同意していた場合

請求期間当時、請求者が代表取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認でき、経理担当者が遡及して資格喪失日を事実と異なる日へ訂正する届出を行ったと陳述している。

(イ) 取締役が遡及訂正等の不合理な処理に関与していた場合

請求期間当時、請求者が取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認でき、請求者が事実より低い報酬月額の届出を行ったと陳述している。

3 厚生年金特例法第1条第1項該当の審議

(1) 事業主による被保険者からの保険料控除[保険料の控除要件](第3章第1の③、第2の②、第3の②及び第4の③の要件)

厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正の判断(※)では、保険料の控除要件の審議を行うが、この審議では総合認定の基準のうち「事業主により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料控除が行われていたと判断できる場合」の要件を満たしていたと認められるか否かを判断することとなる。

当該要件は、関連資料により報酬額・賞与支払額及びその保険料控除額を直接確認するだけでなく、周辺事情から事業主により保険料が源泉控除されていたことを推認することができるかについて評価することとなるが、事案の請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42を参照)により評価する内容が異なる。

※ 事業主が被保険者の負担すべき保険料を源泉控除した事実があるにもかかわらず、当該被保険者に係る保険料を納付する義務を履行したことが明らかでない場合に該当すると社会保障審議会の意見があった場合は、被保険者の資格の取得及び喪失の確認又は標準報酬月額若しくは標準賞与額の改定若しくは決定を行うものとする。(厚生年金特例法第1条第1項)

【評価対象】

第3章第1から第4までの基準の対象となる事案(被保険者自身が保険料納付義務者である任意加入の事案を除く。)

【評価事項】

- 被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案

保険料控除額が直接的に確認できる関連資料だけでなく、請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42を参照)に応じた保険料控除を推認できる周辺事情の有無についても確認し、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

○標準報酬月額・標準賞与額の相違事案、標準賞与額の相違又は標準賞与額の記録がない事案

基本的には、報酬額・賞与支払額や保険料控除額を直接的に確認できる関連資料がある場合に、記録訂正を行うこととなる。

評価に当たっては、「現在の厚生年金記録の標準報酬月額・標準賞与額」、「保険料控除額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」及び「本来の報酬額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」を確認した上で、それらの額を比較し、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

○厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違の事案

報酬額や保険料控除額を直接的に確認できる関連資料があり、当時の保険料率の適用に当たって、請求期間の被保険者種別や厚生年金基金の料率を使用して保険料控除額が算出されているか否かを確認し、評価する。

ア 積極的な事情の例

(ア) 保険料控除額が直接確認できる関連資料がある場合

・給与明細書、賃金台帳、源泉徴収簿等がある。

(イ) 保険料控除額が推認できる周辺事情があり、保険料控除が継続していたことがうかがえない消極的な事情がない場合

・請求者の請求期間に係る間接的な資料(人事記録等)がある。

(同一企業等における転勤又は異動に伴い、前後の適用事業所における資格喪失日と資格取得日の間に空白期間が生じたと考えられる場合で、請求者が継続して当該企業等に勤務していたことが確認できる、請求期間と請求期間の後の期間において正社員で、基本給・諸手当等の給与支給額が同額であることが確認でき、保険料控除が継続していたことがうかがえる等)。

・請求者の請求期間に係る関連する他制度の記録(厚生年金基金記録、健康保険組合の記録又は雇用保険記録)がある。

・請求者と勤務内容・勤務形態の同質性が高い従業員の請求期間に係る間接的な資料(給与明細書、賃金台帳等により保険料が源泉控除されている、当該従業員の標準報酬月額の記録に基づく保険料より高額な保険料が源泉控除されている等)や厚生年金記録等がある。

・請求期間に勤務していた従業員のおおむね全員に、請求期間に対応した厚生年金記録がある。

・事業主、経理・厚生年金保険に係る事務担当者、社会保険労務士等の「請求者の請求期間に係る保険料を源泉控除していた」等の陳述がある。

・事業主、従業員等の「請求者の請求期間に係る勤務形態及び業務内容に変更がない」といった保険料控除をうかがわせる陳述がある。

イ 消極的な事情の例

(ア) 保険料が源泉控除されていなかったことが直接確認できる関連資料がある場合

・給与明細書、賃金台帳、源泉徴収簿等がある。

(イ) 保険料が源泉控除されていなかったことが推認できる周辺事情がある場合

・保険料控除されていなかった旨の陳述がある。

・事業所が試用期間や見習い期間中は厚生年金保険に加入させない取扱いであった等、保険料控除されていなかったことをうかがわせる陳述がある。

- ・(取得日相違)取得日の記録と事業所の適用年月日が同日で、当該適用事業所となる届出が行われる前であったことが推認できる。
- ・(喪失日相違・中抜け)事業所が適用事業所の要件に該当しなくなったことが確認又は推認できる。
- ・(喪失日相違・中抜け)事業所が適用事業所の要件に該当しているが、事業主が適用事業所でなくなる届出を行い、かつ、当該届出が行われてからも事業主が保険料控除をしていた旨の陳述等が得られない期間である。
- ・(中抜け)請求者が一旦資格喪失していたことをうかがわせる陳述がある。
- ・(中抜け)請求者と同様に記録が中抜けとなっている従業員から保険料控除に関する積極的な陳述が得られない。
- ・(全部記録なし)請求者の意向により厚生年金保険に加入させなかった等の陳述がある。
- ・(全部記録なし)陳述等が得られない場合であって、請求者が挙げた勤務内容・勤務形態の同質性が高い従業員に厚生年金記録がない。

(ウ) 保険料控除について関連資料や周辺事情が得られない場合

(2) 厚生年金特例法第1条第1項ただし書該当(第3章第1から第4までの②の要件)

厚生年金特例法第1条第1項ただし書では、事業主が保険料納付義務を履行していないことを知っていた又は知り得る状態であったと認められる場合には、厚生労働大臣は資格の確認等を行う必要はないことを規定している(その結果、同条第2項の規定による記録訂正も行う必要がない。)

したがって、厚生年金特例法第1条第1項ただし書適用の要件の審議では、「請求期間において保険料が源泉控除されていた場合であって、請求期間当時、請求者が代表取締役等であり事業主が保険料納付義務を履行していないことを知っていた又は知り得る状態であったと認められる場合」の要件を満たしていたか否かを判断することとなる。

【評価対象】

第3章第1から第4までの基準の対象となる事案(被保険者自身が保険料納付義務者である任意加入の事案を除く。)のうち、厚生年金特例法第1条第1項本文該当による訂正方向の事案

【評価事項】

請求者が「代表取締役等の役員」又は「経理や厚生年金保険に係る事務の担当」であった者であり、かつ、保険料納付義務を履行していないことを知り、又は知り得る地位、役職の者であったと判断できるか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

ア 積極的な事情の例

(ア) 代表取締役であったが経理担当者の過失により届出が漏れていた場合

請求期間当時、請求者が代表取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認できるが、経理担当者が届出漏れであったと陳述している。

(イ) 取締役であったが厚生年金保険に係る事務への関与がなかった場合

請求期間当時、請求者が取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認できるが、請求者自身や従業員が請求者は厚生年金保険に係る事務に関与していなかったと陳述している。

イ 消極的な事情の例

(ア) 代表取締役であり保険料納付義務を履行していないことを知りうる地位、役職の者であった場合

請求期間当時、請求者が代表取締役であったことが商業登記簿の謄本等により確認でき、

請求者自身が厚生年金保険に係る事務を行っていたと陳述している。

(イ) 請求者が虚偽の届出に対する職務上の関与又は影響力があった場合

請求者自身や従業員が請求者は厚生年金保険に係る事務に関与していたと陳述している。

4 厚年法第 75 条本文該当の審議(第3章第1の④、第2の③、第3の③及び第4の④の要件)

厚年法第 75 条本文該当の審議では、本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかであるか否かを判断することとなる。

この判断は、記録すべき事項そのものを確認又は推認することとなるため、主に被保険者となるべき期間や訂正すべき標準報酬月額・標準賞与額が算定できる報酬額・賞与支払額を直接的に確認できる関連資料により行うこととなる。

【評価対象】

第3章第1から第4までの基準の対象となる事案のうち、上記第1の1の要件(被保険者資格要件)を満たしている事案

【評価事項】

本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日、標準報酬月額、標準賞与額等が明らかであるか否かについて、次のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

(1) 積極的な事情の例

ア 被保険者期間の相違事案(喪失日)

人事記録により、正社員として勤務期間の離職日が明らかであり、給与明細書等の関連資料により、事業主から被保険者に支払われた請求期間の標準報酬月額の算定の基礎となる期間に係る報酬額が確認できる。

イ 標準賞与額の記録がない事案

給与明細書等の関連資料により、事業主から被保険者に支払われた賞与支払年月日及び賞与支払額が確認できる。

(2) 消極的な事情の例

ア 被保険者期間の記録がない事案(全部記録なし)

在籍証明書により勤務期間が明らかであるが、給与明細書等の関連資料がなく、事業主から被保険者に支払われた請求期間の標準報酬月額の算定の基礎となる期間に係る報酬額が確認できない。

イ 標準報酬月額の相違事案

事業主から被保険者に支払われた請求期間の標準報酬月額の算定の基礎となる期間に係る報酬額が確認できる給与明細書等の関連資料がない。

第2 第3章第5の基準に係る事案(その他の厚生年金事案)についての事情評価

第3章第5の基準の対象となる事案は、いずれも厚年法第 75 条や厚生年金特例法の対象とならない事案である。

その他の厚生年金事案の訂正要否の審議においては、次の1及び2の要件を満たしているか否かについて判断することとなる。

1 共通する審議[被保険者資格要件](第3章第5の①・②の要件)

第3章第5の①の要件(被保険者資格がある旨の要件)については、上記第1の1の要件(被保険

者資格要件)と同様に判断することとなる。

第3章第5の②の要件(被保険者資格がない旨の要件)については、被保険者期間の短縮事案のみが対象となるが、実質的には、上記第1の1の要件について判断し、上記第1の1の要件を満たしていないことをもって、第3章第5の②の要件を満たしていることとなる。

2 その他の訂正要否の審議(第3章第5の③・④の要件)

第3章第5の③の要件(本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかであると判断できる場合)又は④の要件(被保険者により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料納付が行われていたと判断できる場合)を満たしていたか否かを判断することとなる。

この判断は、③の要件では、記録すべき事項そのものを確認又は推認することとなるため、主に被保険者となるべき期間や訂正すべき標準報酬月額・標準賞与額が算定できる報酬額・賞与支払額を直接的に確認又は推認できる関連資料により行うこととなる。

また、④の要件では、被保険者により、請求期間の厚生年金記録と異なる資格の取得日・喪失日に係る届出及び保険料納付が行われていたことを直接的に確認できる関連資料や周辺事情により行うこととなる。

【評価対象】

第3章第5の対象となる事案

【評価事項】

第3章第5の③の要件(本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかであると判断できる場合)を満たしていたと認められるか否かについては、次の(1)から(7)まで、④の要件(被保険者により、請求期間に対応(一部の期間に対応する場合を含む。)した保険料納付が行われていたと判断できる場合)を満たしていたと認められるか否かについては、(8)のような積極的な事情と消極的な事情を評価する。

(1) 保険料の徴収権が時効により消滅していない期間中の事案

この事案の請求期間は、保険料の徴収権が時効により消滅していない期間に係る訂正請求であるため、厚年法第75条の対象とならない。

また、厚生年金特例法第1条第1項では、保険料の徴収権が時効により消滅している場合(保険料の徴収権が時効により消滅していない期間に係る訂正請求が行われた場合を除く。)を対象としているため、厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案や標準賞与額の記録がない事案

給与明細書等の関連資料により、事業主から被保険者に支払われた請求期間に係る報酬額や賞与支払額が確認できる。

イ 消極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案や標準賞与額の記録がない事案

事業主から被保険者に支払われた請求期間に係る報酬額や賞与支払額が確認又は推認できる関連資料が得られない。

・標準報酬月額の相違事案

給与明細書等の関連資料により、請求期間に係る標準報酬月額の決定又は改定の基礎となる期間において、請求者の主張する報酬額が事業主から支払われていないことが確認又は推認できる(支払額に基づき算定した標準報酬月額が、記録されている標準報酬月額より高額とならない。)

(2) 育児休業(平成 12 年4月以降)又は産前産後休業(平成 26 年4月以降)期間中の事案

このような事案の請求期間は、厚年法第 81 条の2及び第 81 条の2の2の規定により、保険料の徴収は行わないとされ、保険料の徴収権そのものが存在しないことから、厚年法第 75 条の規定には該当せず、当該期間について記録を訂正する場合は、訂正期間に基づく保険給付が行われる。

また、被保険者が負担すべき保険料もないため、厚生年金特例法の対象とならない。

なお、平成 12 年3月以前の育児休業期間中の事案では、事業主負担分の保険料が徴収されるため、保険料の徴収権が時効により消滅している期間について、厚年法第 75 条本文の規定により保険給付は行われぬ。

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

人事記録等の関連資料により、請求者の主張する日が離職日となっていることが確認できる。

・標準賞与額の相違又は記録がない事案

賞与支給明細書・源泉徴収簿等の関連資料により、請求期間に係る賞与支払額が確認できる。

イ 消極的な事情の例

・標準賞与額の相違又は記録がない事案

請求期間に係る賞与支払額が確認又は推認できる関連資料や周辺事情が得られない。

(3) 旧三公社共済組合員期間中の事案

平成9年4月より前の組合員であった期間(昭和 31 年7月から平成9年3月までの期間)については、もともと国家公務員等共済組合法や公共企業体職員等共済組合法に基づく期間である。これらの法律には厚年法第 75 条の規定と同様の規定がなく、組合員期間が判明すれば当該期間に係る保険給付が行われる(厚生年金保険のように保険料が時効により徴収できない場合には、保険給付に結びつかないといった仕組みはとられていない)。

また、保険給付の制限に係る規定がないため、厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の記録なしの事案(全部記録なし)

請求者の履歴カード等の関連資料及び共済組合の回答により、請求期間において組合員になる者であることが確認できる。

イ 消極的な事情の例

・標準報酬月額相違事案

給与明細書等の関連資料により、現在の厚生年金記録の標準報酬月額に見合ったものであることが確認できる。

(4) 被保険者期間中に陸海軍に徴集又は召集された期間がある場合の事案

被保険者が陸海軍に徴集又は召集された期間(※)については、保険料を徴収しないが、被保険者期間として算入する旨が規定されている。

また、被保険者が負担すべき保険料がないため、厚生年金特例法の対象とならない。

※ 昭和 22 年改正前の厚年法第 59 条の2及び厚年法施行令第 25 条の 2 により厚生年金保険では昭和 19 年 10 月 1 日から昭和 22 年 5 月 2 日まで、昭和 22 年改正前の船員保険法第 60 条の2及び船員保険法施行令第 33 条の 3 により旧船員保険では昭和 20 年 4 月 1 日から昭和 22 年 5 月 2 日まで

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

都道府県の発行する履歴書等の関連資料により、被保険者資格取得後に陸軍へ召集されている期間が確認できるが、当該期間中に資格喪失した記録となっている。

イ 消極的な事情の例

- ・被保険者資格を取得した後、喪失するまでの期間において、陸海軍への徴集・召集期間を確認できる関連資料が得られない。

(5) 戦時加算期間の事案

戦時加算期間とは、戦時中の坑内員や船員(一定の戦争危険のある海域を主として航行する船舶に乗り込んでいた場合に限る。)である被保険者に対し、被保険者期間に割増する期間のことである。したがって、戦時加算期間は被保険者期間そのものではなく保険料の徴収権が生じないため、厚年法第 75 条の規定は適用されず、厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

- ・請求者が記憶し、同僚が請求者と共に乗船勤務したと陳述する船舶が船員保険戦時加算該当船舶名簿において、請求期間当時、戦時加算該当船舶とされていることが確認でき、かつ、請求期間において、請求者に当該船舶を所有する事業所における船員保険被保険者記録がある。

イ 消極的な事情の例

- ・船員保険戦時加算該当船舶名簿において、戦時加算該当船舶であったことが確認できない。
- ・請求者が当時一緒に乗船勤務していたとする船長の船員保険被保険者記録により、請求者の記憶する船舶名は一致するが、この船長に戦時加算の記録は確認できない。

(6) 被保険者期間の短縮、標準報酬月額の変額又は標準賞与額の変額事案

これらの事案の請求期間は、保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に保険料が納付されているため、訂正が認められた場合であっても、厚年法第 75 条の規定は適用されず、厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

人事記録等の関連資料により離職日(9月1日)が厚生年金記録の喪失日(10月1日)より前の日付であることが確認できる上、請求期間は、別の事業所で被保険者となっている。

・標準賞与額の変額事案

賞与支払届及び健康保険厚生年金保険標準賞与額決定通知書により確認できる賞与支払額(50万円)が、賞与明細書により確認できる金額(5万円)と相違している。

イ 消極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

健康保険厚生年金保険被保険者資格喪失確認通知書及び雇用保険記録により、離職日(3月15日)と資格喪失日(3月16日)が整合していることが確認できる。

・標準報酬月額の変額事案

賃金台帳及び健康保険厚生年金保険被保険者報酬月額変更届等の関連資料により、請求者が主張する標準報酬月額へ改定されたのは、請求期間の直後であり、請求期間は、支払われた報酬額に基づく標準報酬月額と厚生年金記録の標準報酬月額が一致しており、事実上即した届出が行われたことが推認できる。

(7) 同一月内の日付のみ訂正又は喪失月で喪失日前の賞与の事案

同一月内の日付のみの記録の訂正を請求する事案について、取得日相違の場合は、保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に納付されているため、また、喪失日(被保険者期

間に算入されない喪失月の喪失日)相違の場合は、保険料の徴収権が生じないため、厚年法第 75 条の規定は適用されず、厚生年金特例法の対象とならない。

被保険者期間に算入されない喪失月の喪失日前に支払われた賞与に係る記録の訂正を請求する事案については、保険料の徴収権が生じないため、厚年法第 75 条の規定は適用されず、厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

人事記録等の関連資料から、資格喪失前と喪失後(請求期間)において、勤務形態や勤務部署の変動がなく、離職日まで継続して勤務していたことが確認できる。

・被保険者期間の相違事案(転勤事案の取得日)

人事記録、雇用保険記録等の関連資料及び周辺事情から、支店間で異動しており、請求期間は異動先において勤務していた期間であることが確認できる。

イ 消極的な事情の例

・被保険者期間の相違事案(喪失日)

人事記録等の関連資料から、離職日が確認でき、離職日の翌日に資格喪失した記録となっている。

(8) 被保険者が保険料納付義務者の事案

適用事業所に使用される者が高齢任意加入被保険者となることを希望するとき又は被保険者の資格を喪失した者が任意継続被保険者となることを希望するときは、自身が届出を行う必要がある。

高齢任意加入被保険者のうち保険料半額負担及び保険料納付義務を負うことについて事業主の同意が得られない者又は任意継続被保険者に係る保険料については、被保険者自身が保険料を指定の期限までに納付することとなるが、当該期限までに納付しないときは被保険者の資格を喪失する(はじめて納付すべき保険料の場合は、被保険者とならなかったものとみなされる。)ため、厚年法第 75 条及び厚生年金特例法の対象とならない。

ア 積極的な事情の例

・関連資料がある場合

請求内容どおりに保険料を納付していることが、請求者が保管している領収証書により確認できる。

イ 消極的な事情の例

・届出が行われていたことがうかがえる事情がない場合

関連資料や周辺事情が得られず、届出が行われていたか否か不明である。

第2節 訂正すべき事項等

第1 訂正事案

1 適用事業所名

(1) 厚生年金保険の適用事業所の記録がある場合

適用事業所として記録されている「事業所名称(船舶所有者名)」を認定する。

(2) 転勤事案の場合

異動元適用事業所名及び異動先適用事業所名のうち、「訂正する適用事業所名」を認定する。

(3) 適用事業所名が不明の場合

一度も適用事業所となったことがない事業所に係る厚生年金記録の訂正を認める場合は、商業登記簿謄本等の関連資料に記載されている「事業所名称」を適用事業所名として認定する。

2 訂正期間

(1) 厚生年金保険の被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録がない事案(第3章第1の基準該当の事案)

資格取得日から資格喪失日までの期間のうち、「訂正すべき期間(自)(至)」は、「年月日」単位で認定する。

また、訂正期間(至)は、事業所又は船舶に使用されなくなった日の翌日とする。

(例) 事業所又は船舶に使用されなくなった日が平成12年10月31日の場合

訂正期間(至)平成12年11月1日

(2) 厚生年金保険の標準報酬月額相違事案(第3章第2の基準該当の事案)

訂正期間(自)を「訂正対象となる月の1日」又は「資格取得日」とし、訂正期間(至)を「訂正対象となる月の翌月1日」又は「資格喪失日」とする。

(例) 標準報酬月額を訂正する期間が平成15年2月から平成16年1月までの場合

訂正期間(自)平成15年2月1日、(至)平成16年2月1日

(3) 厚生年金保険の標準賞与額の相違又は標準賞与額の記録がない事案(第3章第3の基準該当の事案)

訂正すべき期間として、「賞与支払年月日」を認定する。

なお、次のような取扱いに留意すること。

- 同一月内に複数回の賞与が支払われた場合は1回でまとめて届出が行われることがある。
- 賞与支払月の翌月以降に差額(減額、増額)が支払われた場合については、当初支払年月日の訂正として届出が行われる場合がある。
- 1年に4回以上の賞与が支払われた場合は、賞与ではなく報酬として取り扱う場合がある。

(4) 厚生年金保険の被保険者種別又は厚生年金基金加入員か否かの区別の相違事案(第3章第4の基準該当の事案)

上記(2)と同様とする。

(5) その他の厚生年金事案(第3章第5の基準該当の事案)

請求期間における請求内容の分類(図3「請求内容の分類(事案類型)」P42を参照)により、上記(1)から(3)までと同様とする。

(6) 補足事項

ア 厚年法第75条本文該当の記録(第3章厚年基準1-3、2-3、3-3及び4-3該当の事案)

訂正期間のうち、厚年法第75条本文の規定により年金額の計算の基礎となる被保険者期間とならない期間として記録を訂正する場合には、「当該期間(自)(至)」を認定する。

イ 厚年法第75条本文該当の記録取消(第3章第1から第4までの基準該当の事案)

訂正期間のうち、訂正前の記録が厚年法第75条本文の規定により年金額の計算の基礎となる被保険者期間とはならない期間として記録されている場合で、厚生年金特例法第1条第1項本文該当により訂正が認められ、当該記録を取り消す必要がある場合については、「当該記録を取り消す期間(自)(至)」を認定する。

ウ 保険料徴収権が時効消滅していない期間に係る記録(第3章第5の基準該当の事案)

訂正期間のうち、訂正請求が行われた時点で保険料を徴収する権利が時効によって消滅していない期間として記録を訂正する場合については、「当該期間(自)(至)」を認定する。

エ 戦時加算に係る記録(第3章第5の基準該当の事案)

訂正期間のうち、戦時加算(※)該当期間として記録を訂正する場合については、「当該期間(自)(至)」を認定する。

※ 戦時中、炭鉱などで坑内作業に従事していた厚生年金保険被保険者は昭和19年1月から昭和20年8月31日までの期間、指定の戦争危険海域を一定の頻度で航行している該当船舶に乗船していた船員保険被保険者は、昭和16年12月8日から昭和21年3月31日までの被保険者期間に月数が加算される。

3 訂正後の標準報酬月額・標準賞与額

(1) 厚年法第75条ただし書該当期間の訂正(第3章厚年基準1-1、2-1、3-1及び4-1該当の事案)

保険料を徴収する権利が時効により消滅する前に事業主による届出又は保険料納付が行われていたと認定することにより厚年法第75条ただし書該当と判断し、訂正を認めることとなる。このとき、訂正期間の標準報酬月額・標準賞与額は次の手順で認定する。

ア 給与明細書等の記載額に基づき決定又は改定される標準報酬月額・標準賞与額が確認又は推認できる場合

請求者に係る給与明細書等の関連資料により訂正期間における本来の報酬額(標準報酬月額の決定又は改定の基礎となる期間の報酬額(※))を確認し、当該報酬額に基づく標準報酬月額を認定する。

また、請求者に係る賞与支給明細書等の関連資料により訂正期間における賞与支払額を確認し、当該額に基づく標準賞与額を認定する。

なお、次のイの額も認定できる場合であって、イの額が上記で認定した額より低額の場合は、イの額を訂正額とする。この場合において、さらに同一期間を厚年法第75条本文該当期間として訂正を認めるときは、上記で認定した額を訂正額とする。

※ (例) 喪失日相違事案で訂正期間が平成12年10月から12月までである場合

賃金台帳から、平成12年5月から7月までの報酬額に基づき平成12年10月の定時決定(厚年法第21条)を行った場合の標準報酬月額が推認できる。

イ 届出内容に基づき決定又は改定される標準報酬月額・標準賞与額が確認又は推認できる場合

請求者に係る届書や被保険者資格取得・喪失・賞与等の確認通知書、決定通知書といった関連資料から、標準報酬月額・標準賞与額を認定する。

ウ 訂正期間の給与明細書等の報酬額から標準報酬月額を推認できる場合

上記ア及びイによる認定が行えない場合であって、請求者に係る給与明細書等の関連資料により訂正期間の報酬額から標準報酬月額を推認できる場合(※)は、当該額を認定する。

ただし、次のエによる認定が可能である場合は、いずれの額が妥当であるかを判断した上で、認定する。

※ (例) 喪失日相違事案で訂正期間が平成12年10月から12月までである場合

給与明細書から、平成12年10月から12月までの各月の報酬額を、それぞれ厚年法第20条に規定される等級区分にあてはめ標準報酬月額が推認できる。

エ 請求期間又は請求期間の前後の厚生年金記録等から標準報酬月額が推認できる場合

上記ア及びイによる認定が行えない場合であって、請求者に係る請求期間又は請求期間の前後の厚生年金記録や一体性がある厚生年金基金等の記録に基づき訂正期間の標準報酬

月額を推認できる場合は、当該額を認定する。

オ 請求者と同質性の高い従業員の給与明細書・厚生年金記録から標準報酬月額が推認できる場合

上記アからエまでによる認定が行えない場合であって、請求者と勤務内容・勤務形態の同質性が高い従業員に係る給与明細書等に記載された報酬額や厚生年金記録から訂正期間の標準報酬月額が推認できる場合は、当該額を認定する。

(2) 厚生年金特例法第1条第1項本文該当期間の訂正(第3章厚年基準1-2、2-2、3-2及び4-2該当の事案)

請求者が事業主により保険料控除されていたが保険料を納付する義務を履行したことが明らかでないと認定することにより厚生年金特例法第1条第1項本文該当と判断し、訂正を認めることとなる。

このとき、訂正期間の標準報酬月額・標準賞与額は次の考え方及び手順で認定する。

厚生年金特例法第1条第1項本文該当による記録訂正及び保険給付は、請求者が源泉控除されていた保険料額に見合う標準報酬月額・標準賞与額を前提としており、これを超えて記録訂正・保険給付が行われることはない。

一方、上記の「厚年法に基づく保険料の納付義務が履行されたことが明らかでない」旨の要件から、厚生年金特例法第1条第1項の保険料を納付する義務は、厚年法に基づく保険料納付義務を指しており、当該義務は同法上、本来の報酬額・賞与支払額に基づいて発生する。したがって、厚生年金特例法第1条第1項の未納付保険料は本来の報酬額・賞与支払額に見合った保険料であり、その額を超えて事業主が保険料控除したとしても、当該控除額に見合う保険料納付義務や保険料徴収権が生じるわけではないため、同法第1条第1項本文該当による記録訂正・保険給付は、本来の報酬額・賞与支払額に見合う標準報酬月額・標準賞与額を超えて行われることはない。

以上のことから、厚生年金特例法の適用範囲は、本来の報酬額・賞与支払額に見合う保険料納付義務の範囲に限定されると同時に、事業主から源泉控除された保険料の範囲内に限定されることとなる。

ア 給与明細書等に基づき決定又は改定される標準報酬月額・標準賞与額が確認又は推認できる場合

請求者に係る給与明細書等に記載された本来の報酬額(訂正期間に係る標準報酬月額の決定又は改定の基礎となる期間の報酬額)・賞与支払額・保険料控除額に基づき訂正期間の標準報酬月額・標準賞与額が確認又は推認できる場合は、次の額を認定する。

○訂正対象月の「①保険料控除額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」が「②報酬額・賞与支払額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」より低額の場合は、①の額を認定する。

なお、この場合において、さらに同一期間を厚年法第75条本文該当期間として訂正を認めるときは、②の標準報酬月額・標準賞与額を訂正額とする。

○訂正対象月の「①保険料控除額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」が「②報酬額・賞与支払額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」より高額の場合は、②の額を認定する。

イ 給与明細書等の報酬額・賞与支払額から標準報酬月額・標準賞与額を推認できる場合

上記アによる認定が行えない場合であって、請求者に係る給与明細書等に記載された報酬額・賞与支払額・保険料控除額に基づき訂正期間の標準報酬月額・標準賞与額が推認できる場合は、次の額を認定する。

○訂正対象月の「①保険料控除額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」が「②報酬額・賞与支払額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」より低額の場合は、①の額を認定する。

○訂正対象月の「①保険料控除額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」が「②報酬額・賞与支払額に見合う標準報酬月額・標準賞与額」より高額の場合は、②の額を認定する。

ウ 請求期間や請求期間の前後の厚生年金記録等から標準報酬月額が推認できる場合

上記ア及びイによる認定が行えない場合であって、請求者に係る請求期間又は請求期間の前後の厚生年金記録や一体性がある厚生年金基金等の記録に基づき訂正期間の標準報酬月額を推認できる場合は、当該額を認定する。

エ 請求者と同質性の高い従業員の給与明細書・厚生年金記録から標準報酬月額が推認できる場合

上記アからウまでによる認定が行えない場合であって、請求者と勤務内容や勤務形態の同質性が高い従業員に係る給与明細書等に記載された報酬額や厚生年金記録から訂正期間の標準報酬月額が推認できる場合は、当該額を認定する。

(3) 厚年法第 75 条本文該当期間の訂正 (第3章厚年基準1-3、2-3、3-3及び4-3該当の事案)

ア 請求者に係る給与明細書等の関連資料により訂正期間における本来の報酬額(標準報酬月額の決定又は改定の基礎となる期間の報酬額)を確認し、当該報酬額に基づく標準報酬月額を認定する。

イ 請求者に係る賞与支給明細書等の関連資料により訂正期間における賞与支払額を確認し、当該額に基づく標準賞与額を認定する。

4 訂正後の被保険者種別・厚生年金基金加入員か否かの区別 (第3章第4の基準該当の事案)

訂正期間に係る厚生年金保険の被保険者種別(一般・坑内員又は船員)又は厚生年金基金加入員か否かの区別を認定する。

5 保険料納付義務履行の判断 (第3章厚年基準1-2、2-2、3-2及び4-2該当の事案)

厚生年金特例法第1条第1項本文に該当し訂正する場合は、事業主による保険料納付義務履行について、別添「事業主による保険料納付義務履行に関する判断」(P45 を参照)の(1)から(6)までに該当する場合には「履行していない」と判断し、該当しない場合は、「履行したかどうか不明」とする。

ただし、収集した関連資料及び周辺事情から、「保険料納付義務を履行していない」と判断することが妥当ではないと考えられる特殊事情がある場合は、この限りでない。

なお、「保険料納付義務を履行している」と判断された場合は、厚年法第 75 条ただし書に該当し訂正することとなる。

第2 不訂正事案

1 適用事業所名等

不訂正事案の事業所名については、基本的には、上記第1の1(1)から(3)までと同様(ただし、(2)は「訂正する適用事業所名」を「不訂正となる適用事業所名」と読み替える。)に認定するが、適用事業所ではない事業所であって、関連資料により事業所名が確認できない場合は、訂正請求書に記載された事業所名を認定する。

2 不訂正期間

請求期間のうち、訂正が認められない期間を「不訂正期間(自)(至)」として「年月日」単位で認定する。

ただし、「請求期間(自)(至)」の年月日を特定することができない場合(※)は、請求書に記載された請求期間から認定する。

※ (例) 請求期間:昭和 45 年10月頃から昭和 55 年5月頃までの期間

不訂正期間は、判断理由ごとに、「厚年法第 75 条ただし書、厚生年金特例法第1条第1項本文及び厚年法第 75 条本文のいずれにも該当せず、訂正は認められないとして不訂正と判断した期間」、「信義則を適用して不訂正と判断した期間」、「厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当し不訂正と判断した期間」及び「第3章第5の基準(その他の厚生年金事案の基準)に該当せず、訂正は認められないとして不訂正と判断した期間」をそれぞれ認定する。

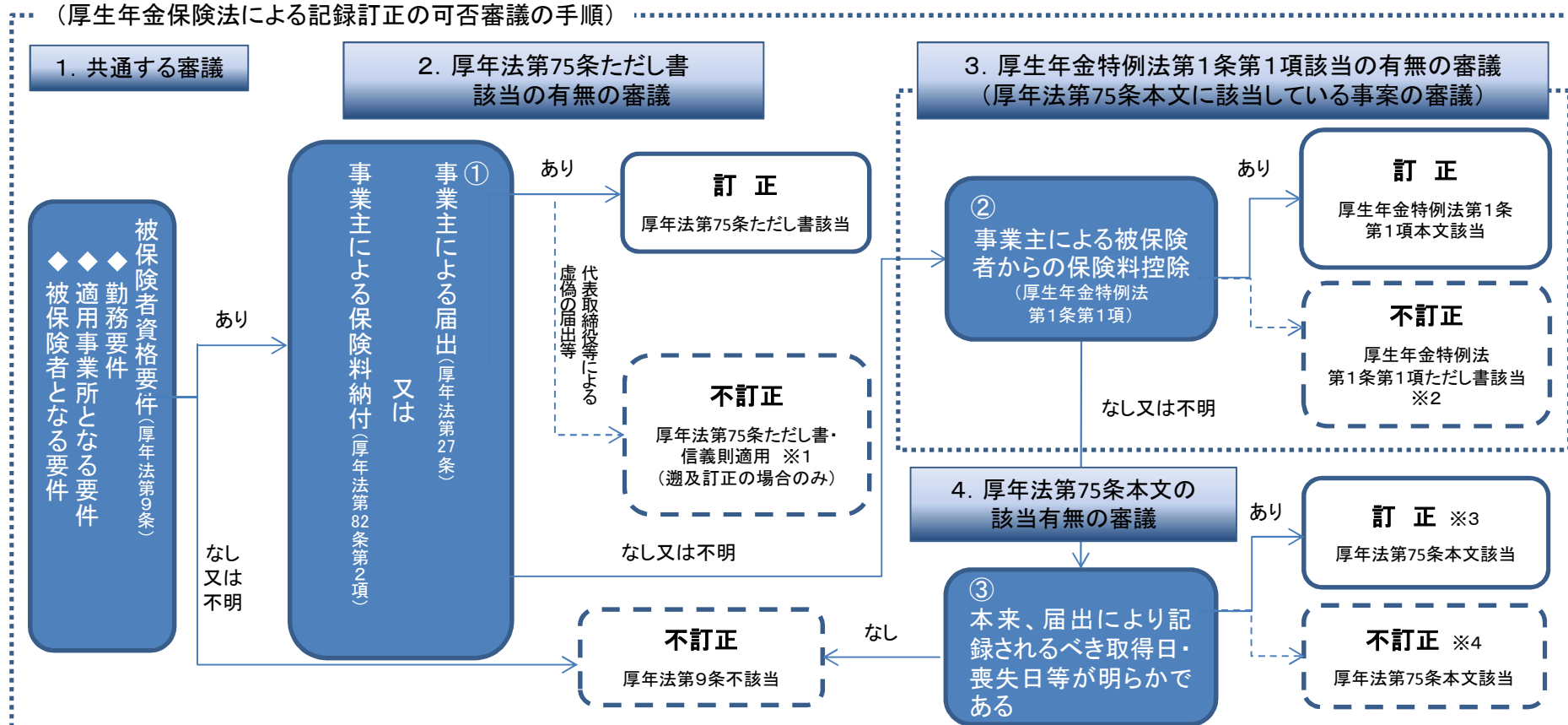
図1 厚生年金事案の審議のあり方 1/2 (第3章 第1~4の基準に係る事案)

【認定基準1~4:厚生年金保険法第75条の規定の対象となっている事案】

請求期間当時、被保険者又は被保険者資格要件を満たす者であり、以下①から③までのいずれかの要件に該当する場合は、訂正請求に対して記録の訂正を認める。

- ① 事業主による届出又は保険料納付があった
- ② 事業主による被保険者からの保険料控除があった(①に該当する場合を除く。)
- ③ 本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかである(①又は②に該当する場合を除く。)

(厚生年金保険法による記録訂正の可否審議の手順)



※1... 遡及訂正処理が行われている場合、請求者が代表取締役等として事業所の債務縮減のための遡及訂正につながる虚偽の届出又は同意を行ったことが認められるものについては、たとえ遡及訂正前の届出に基づく記録が事実即ち正しいものであっても、自らの行為による遡及訂正処理に対して無効を主張することは信義則上許されず、よって訂正を認めない。

※2... 保険料控除があったことが確認できる場合、請求者が厚生年金保険事務の権限を有し、事業主が保険料納付義務を履行していないことを知り又は知り得る状態であったと認められるもの(厚生年金特例法第1条第1項ただし書に該当するもの)については、たとえ保険料控除があったとしても、実態と異なることを知りながら虚偽の届出を行っていたことにより、モラルハザードの観点から訂正を認めない。

※3... 厚生年金保険法第75条本文該当の被保険者期間として記録されていないため、新たに厚生年金法第75条本文該当の被保険者期間として記録の訂正(追加)を認める。

※4... 既に厚生年金法第75条本文該当の被保険者期間として記録されているため訂正を認めない。

図2 厚生年金事案の審議のあり方 2/2 (第3章 第5の基準に係る事案)

【認定基準5:厚年法第75条や、厚生年金特例法の対象とならない事案】

対象となる事案のうち、以下の①及び③(被保険者期間の短縮事案は②及び③、被保険者が保険料納付義務者の事案は①及び④)のいずれの要件にも該当する場合は、訂正請求に対して記録の訂正を認める。

- ① 請求者が請求期間において被保険者となる要件を満たしていた
- ② 請求者が請求期間において被保険者となる要件を満たしていなかった
- ③ 本来、届出により記録されるべき取得日・喪失日等が明らかである
- ④ 被保険者による保険料納付があった

(厚生年金保険法による記録訂正の可否審議の手順)

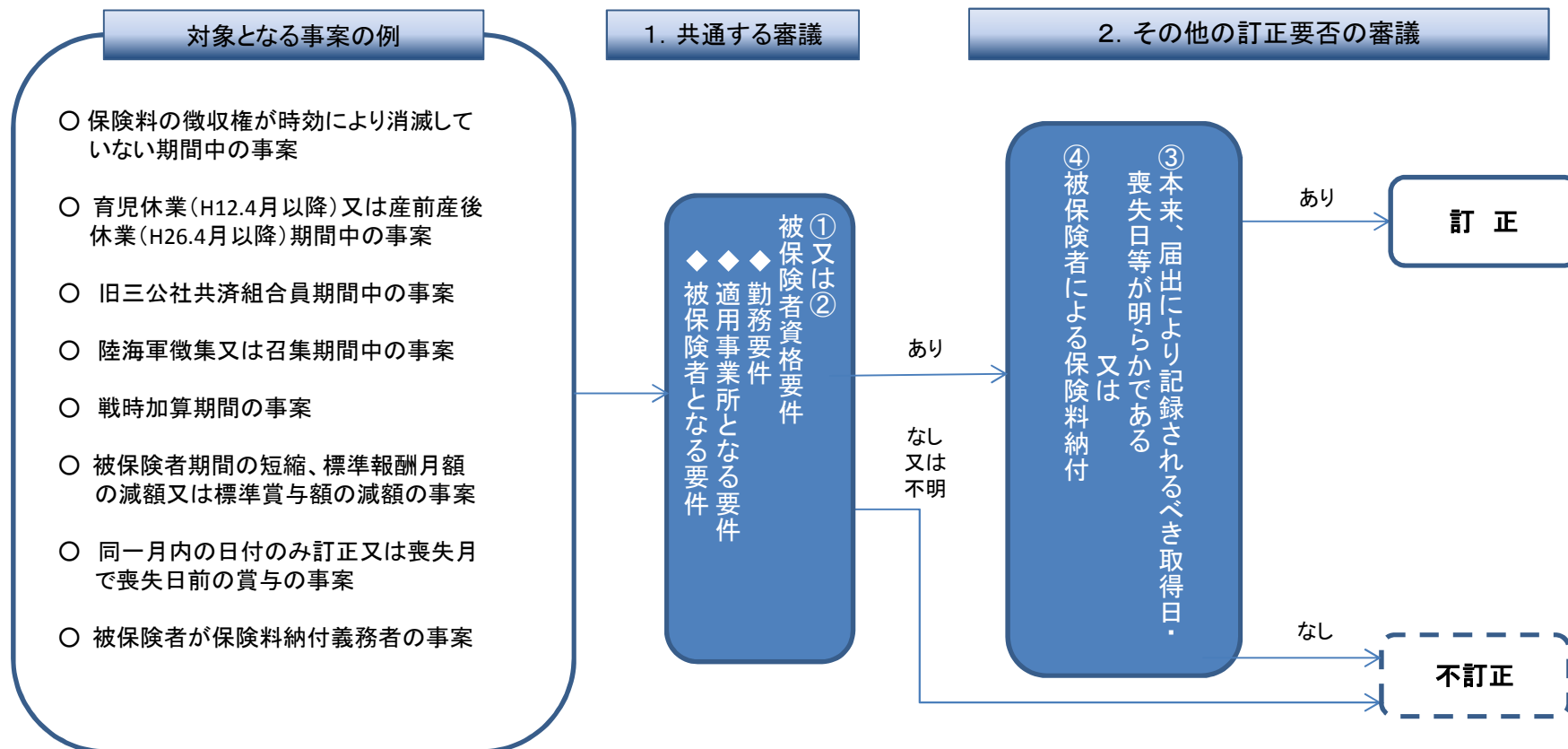


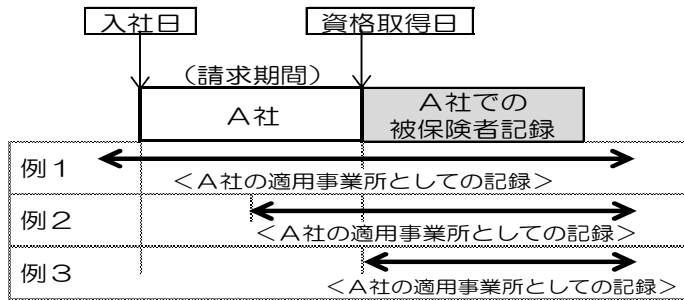
図3 請求内容の分類(事案類型)

請求内容について、請求期間の前後を含めた「被保険者記録」の状況に着目し、以下のとおり分類したものを事案類型としている。

1. 被保険者期間の相違又は被保険者期間の記録なし(第3章の第1又は第5の基準により判断する分類)

(1) 資格取得日相違

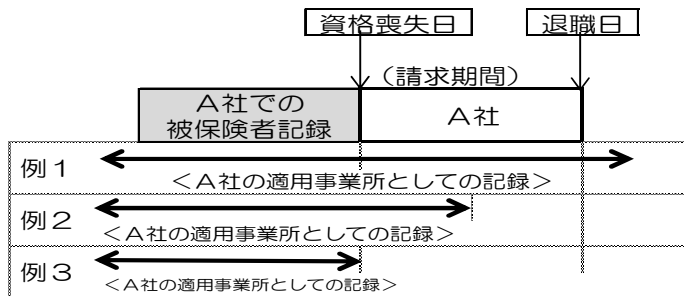
事業所へ入社した日よりも厚生年金の資格取得日が後になっているため年金記録の一部(資格取得日より前の期間)が欠落している事案



※例2・例3は、さらに請求期間の前に適用事業所となっている場合がある。

(2) 資格喪失日相違

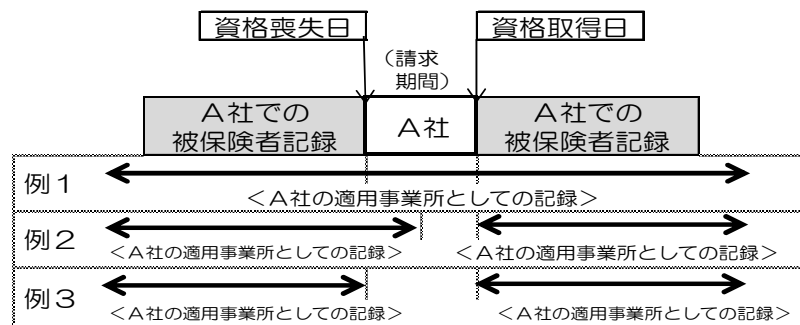
事業所を退職した日よりも厚生年金の資格喪失日が前になっているため年金記録の一部(資格喪失日以降の期間)が欠落している事案



※例2・例3は、さらに請求期間の後に再度適用事業所となっている場合がある。

(3) 中抜け

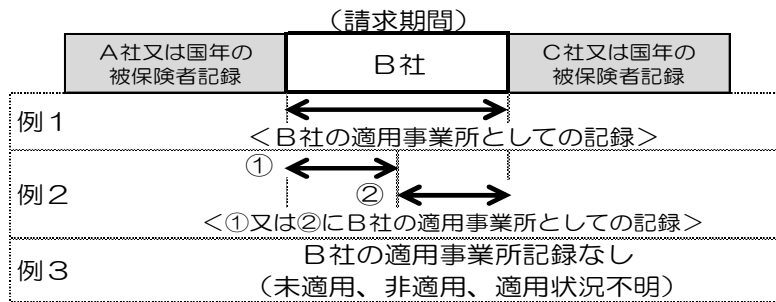
事業所における被保険者期間の途中の記録が欠落している事案



※例2・例3は、A社が一度適用事業所ではなくなった後、再度適用事業所となっている場合である。

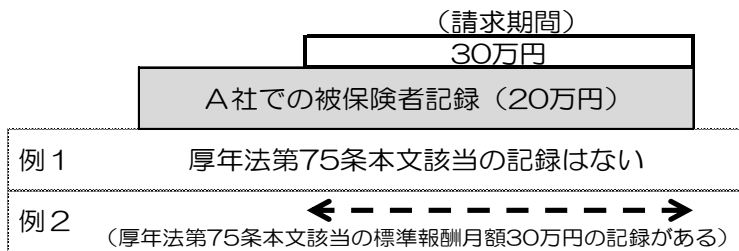
(4)全部記録なし

事業所での勤務期間に係る被保険者記録が全期間欠落している事案



2. 標準報酬月額相違(第3章の第2又は第5の基準により判断する分類)

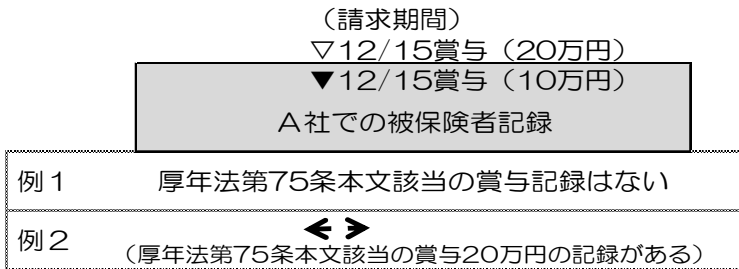
記録されている標準報酬月額と事業所から支払いを受けた報酬額に基づく標準報酬月額が相違している事案



3. 標準賞与額相違又は標準賞与額の記録なし(第3章の第3又は第5の基準により判断する分類)

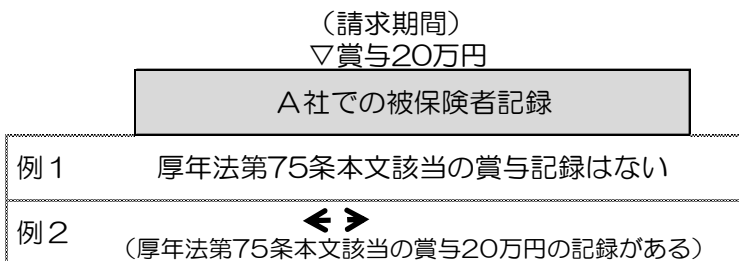
(1)標準賞与額相違

記録されている標準賞与額と事業所から支払いを受けた賞与額に基づく標準賞与額が相違している事案



(2)標準賞与額の記録なし

事業所から支払いを受けた賞与額に基づく標準賞与額が記録されていない事案



4. 被保険者種別又は基金加入員か否かの区別相違(第3章の第4の基準により判断する分類)

記録されている種別と被保険者期間中の実態にあわせた種別が相違している、又は、記録されている厚生年金基金加入の有無の区別が実態と相違している事案

○被保険者種別が相違する例(一般ではなく坑内員・船員である場合)

(請求期間)

A社(坑内員・船員(第三種)被保険者)
A社での被保険者記録 (一般(第一・二種)被保険者)

○基金加入員か否かの区別が相違する例(一般ではなく基金加入である場合)

(請求期間)

A社(基金加入員である被保険者)
A社での被保険者記録 (一般被保険者)

事業主による保険料納付義務履行に関する判断

別添

○厚生年金特例法に基づく訂正方向となる場合は、下記のいずれかに該当するものは、「保険料納付義務履行なし」と判断し、それ以外のものは「保険料納付義務履行は不明」と判断する。
 (収集した関連資料及び周辺事情等から下記の判断を行うことが妥当ではないと考えられる事情がある場合は、この限りでない。)

「保険料納付義務履行なし」と判断する場合	調査確認方法※と判断の例	該当事案の分類
〔(1)①を除き、事業主が納付義務の未履行又は届出の誤りを認めていない場合に判断対象となる。〕		
(1) 次の①又は②のいずれかにより、事業主が厚生年金の記録どおりの届出を行ったことが認められる場合		
① 事業主が保険料納付義務の未履行又は届出の誤りを認めている場合	事業主へ照会する。	全ての分類
② 事業主が保管している届書等から事業主の届出誤りであることが明らかな場合	事業主又は年金事務所等が保管する関連資料に、厚生年金の記録と同一の内容が記載されているかどうかを確認する。 ○資格の取得又は喪失確認通知書 ○標準報酬の決定又は改定通知書 ○標準賞与額の決定通知書 ○資格取得・喪失届(又は写) ○算定基礎届、月額変更届(又は写) ○賞与支払届(又は写) ⇒同一の内容が記載されている場合は、「事業主の届出誤りであることが明らかである」ことから履行していないと判断する。	全ての分類
訂正を認める期間のうち、適用事業所の記録がない期間(いわゆる未適用事業所となっている期間) (2) ○事業主が適用事業所となる届出をしていない ○事業主が全喪の届出を行った(遡及処理に合理的な理由がない場合を除く。)	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒事業主が適用事業所となる届出を行っていない又は全喪(事業所が適用事業所ではなくなる)の届出を行った(遡及処理等の年金事務所の事務処理に合理的な理由がない場合を除く。)場合には、年金事務所が保険料の納入告知を行うことがないことから、保険料納付義務の履行はなかったと判断する。	被保険者期間の相違 (取得日相違、喪失日相違、中抜け) 被保険者期間の記録なし (全部記録なし) (上記とあわせて訂正請求が認められる標準賞与額の記録なし)
厚生年金の記録上の標準報酬月額が長期(訂正を認める期間に算定基礎届や月額変更届の提出機会が複数含まれる。)にわたり報酬の実態と相違していて、事業主が誤った報酬額を届け出たと認められる場合 (3)	請求期間中に、算定基礎届又は月額変更届の提出機会が種類を問わず2回以上あるかどうかを確認する。 ⇒2回以上ある場合は、「事業主が誤った報酬月額を届け出した」ことから履行していないと判断する。	標準報酬月額の相違
全部記録なし事案の場合 (4) (訂正請求した事業所に在職中の期間すべてについて厚生年金の記録がないもの)	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒「事業主が資格取得及び喪失の届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。	被保険者期間の記録なし (全部記録なし)
中抜け事案の場合 (5) (訂正請求した事業所に在職中の途中の期間について厚生年金の記録がないもの)	左記について、厚生年金の記録を確認する。 ⇒年金事務所が事業主からの届出なしに2度(資格喪失及び資格取得)の処理を行うとは考え難く、「事業主が資格喪失及び取得を(誤って)届け出した」ことから履行していないと判断する。	被保険者期間の相違 (中抜け)

「保険料納付義務履行なし」と判断する場合	調査確認方法※と判断の例	該当事案の分類
(6) 資格取得日又は資格喪失日相違の事案で、かつ、次の①から④までのいずれかに該当する場合		
<p>① 厚生年金基金、雇用保険等の加入記録が厚生年金の記録と一致していることから、事業主が年金事務所(旧社会保険事務所等を含む。)と関係機関(厚生年金基金、公共職業安定所等)の双方に誤った届出を行ったと認められる場合</p>	<p>厚生年金基金、雇用保険、健保組合等の記録を確認し、厚生年金の記録の内容と一致しているかどうかを確認する。</p> <p>⇒いずれも一致する場合は、「双方に誤った届出を行った」ことから履行していないと判断する。</p>	
<p>② 厚生年金の記録上の資格の取得・喪失日が事業主しか(年金事務所が)知り得ない人事上の特定の日であることが確認でき、事業主が当該日を届け出たと認められる場合</p>	<p>厚生年金の記録上の資格の取得・喪失日が、事業所の「人事記録」等の関連資料に記載のある日付で、資格の取得・喪失日以外の人事上の特定の日(例:異動内示日、転勤準備命令日、異動後の係配属日等)と一致するかどうかを確認する。</p> <p>⇒一致する日付がある場合は、「事業主が当該日を(誤って)届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>	被保険者期間の相違 (取得日相違、喪失日相違)
<p>③ 月初日の転勤又は月末日の離職であるにもかかわらず、資格喪失日が月末日となっており、事業主が当該月末日を資格喪失日として届け出たと認められる場合</p>	<p>左記について、厚生年金の記録を確認する。</p> <p>⇒「事業主が離職日と資格喪失日を混同し、誤って届け出た」ことから履行していないと判断する。</p>	
<p>④ 請求期間中、事業主が資格取得・喪失及び標準報酬の定時決定等の複数回にわたり年金事務所(旧社会保険事務所等を含む。)に届出する機会があった場合</p>	<p>請求期間中に、資格取得、定時決定又は資格喪失等の機会が、届書の種類を問わず2回以上あるかどうかを確認する。</p> <p>⇒2回以上ある場合は、「事業主が届出を行わなかった」ことから履行していないと判断する。</p>	

※上記調査確認方法の例のほか、判断を補強する必要がある場合は、請求に係る事業所の被保険者情報についてのサンプル調査を行い当該事業所の事務処理について実態を把握する。