

包括的意見による記録回復について

1. 同一企業等内転勤事例に係る記録回復基準

〔積極要件〕

同一企業グループ内（※）の事業所間での転勤に伴い、旧事業所での資格喪失から新事業所での資格取得までの間に1カ月間の資格期間の空白がある場合で、以下の①かつ②に該当する。

※ 以下の場合に「同一企業グループ内」と判断される。

- ・ 同一企業の別事業所であったとの申立人及び事業主の証言がある。
- ・ 第三者委員会であっせんされた同一企業グループ内転勤事案と同じ期間かつ同じ事業所間である。

①（勤務継続）

人事記録・人事カードその他の継続勤務していたことが直接確認できる資料（※）により、申立期間中も、新旧いずれかの適用事業所（法律上の適用事業所要件を満たす未適用事業所を含む）で勤務していたことが確認できる、又は、事業主から「申立期間中に（新旧いずれかの事業所で）勤務している」との証言がある。

※ 例えば、人事記録・人事カードのほか、出勤簿、従業員名簿、異動辞令、在籍証明など。

②（保険料控除）

事業主が「申立期間中に保険料控除を行っていた」旨の証言を行い、特例納付保険料の納付に同意している（＝届出の誤りを認めている）。

〔消極要件（除外要件）〕以下の①～③のいずれにも該当しない。

① 申立人が、申立期間当時、事業主又は役員等であった。

※ 厚生年金特例法第1条1項但書き（納付義務を履行していないことを知り、又は知りうる立場にあった場合）を踏まえ、申立段階で確認。

② 既に第三者委員会において訂正不要の判断を行っている。

③ 申立人から提出された資料（給与明細書、確定申告書等）や、事業主が確認を行った資料（給与支払明細書・賃金台帳等）において、保険料控除を行っていないことが確認できる。

【解説・論点】

（1）一般的な厚生年金特例法事案（後述4）との違い

一般的な厚年特例法事案や、賞与届出漏れといった他の類型の事案においては、積極的要件として、保険料控除を証する資料があることを求めている。

これに対して、同一企業等内転勤事例は、保険料控除を証する資料が確認できない場合であっても、新旧いずれかの事業所での勤務実態を証する資料又は事業主の証言があれば、保険料控除については事業主の証言のみで、記録回復を認めるものである。

※ 保険料控除を証する資料があれば、転勤事案についても、一般的な厚年特例法事案に係る基準により記録回復が認められることとなる。

(2) 事業主の証言・同意について

保険料控除を証する資料がない中で、事業主の証言を基礎として記録回復を行い、特例納付保険料の納付を求めることとなるため、事業主に対しては、

- ・ 保険料控除を行っていたこと
 - ・ 勧奨に応じて、特例納付保険料を納付すること、
 - ・ 「保険料控除を行っていないことが分かる資料」(消極要件③)がないこと
- の確認・同意を求めることとする。

(3) 「同一企業グループ」の範囲について

新旧事業所が「同一企業(※)の別事業所」であった場合には、後で確認することが比較的容易であることから、事業主及び申立人の証言があった場合には、記録回復を行うこととする。

一方で、『同一企業』ではないが、『同一企業グループ』として、同一の人事・総務部門において人事管理・給与計算が行われていた」ことについて判断するための定型的な基準は考えにくく、事業主等の証言や企業の事務分掌等についての情報を基礎とした総合判断にならざるを得ないことから、「同一企業」でない場合の判断を年金事務所において行うことは困難と考えられる。

このため、こうしたケースについては、申立時期と同時期について、既に第三者委員会での調査審議に基づく判断がなされている場合に、同一企業グループ内転勤事例と判断することとする。

※ 同一企業は、同一法人格とする(100%子会社といった資本関係のある法人を含む場合、資本関係について当時の決算書等を確認する必要があり、年金事務所段階における判断は困難と考えられる。)

(4) 転勤に伴う空白期間の長さについて

転勤における月末喪失処理の場合は、通常空白期間は1ヶ月と考えられる。他方、同一企業等内における転勤において、期間が2カ月以上空いている場合には、月末喪失処理があった場合も含め、必ずしも事務処理ミスによらない可能性も考えられるため、本基準案では1カ月空白を対象とする。

(5) 適用事業所たることの確認について

申立期間において、勤務実態が確認できた事業所が、オンライン記録上の適用事業所ではない場合においても、昭和63年4月以降の法人事業所であったことが確認でき

た場合には、法律上の適用事業所要件を満たすことは明らかであるため、記録回復の対象とする。

(6) 退職の場合の資格喪失月に係る申立について

転勤ではなく、退職の場合の資格喪失月に係る申立てについては、資格喪失月について保険料控除を行っていなかったことを根拠とする非あつせん事例が散見されるため、転勤による空白と同様に考えることはできない（「喪失相違」として、下記4による記録回復の対象となる。）。

2. 賞与の届出漏れ事案に係る記録回復基準

〔積極要件〕

以下の①又は②のいずれかの資料により、申立ての対象となる賞与について申立てに係る保険料が控除されていることが確認できる。

① 申立人が所持する給与明細書

② 事業主側の資料（賃金台帳等）

※ 「勤務実態があること」の確認は不要。

※ 事業主の証言のみでは記録回復を行わない。

※ 平成15年4月以降の厚生年金被保険者期間中に支払われた賞与が申立ての対象となる。

〔消極要件（除外要件）〕以下の①又は②のいずれにも該当しない。

① 申立人が、申立期間当時、事業主又は役員等であった。

※ 厚生年金特例法第1条1項但書き（納付義務を履行していないことを知り、又は知りうる立場にあった場合）を踏まえ、申立段階で確認。

② 既に第三者委員会において訂正不要の判断を行っている。

【解説・論点】

（1）一般的な厚生年金特例法事案（後述4）との違い

賞与届出漏れ事案は、後述4の一般的な厚生年金特例法事案に係る記録回復基準と同様に、「保険料の控除があること」の確認が必要であるが、記録上厚生年金被保険者となっている者からの申立てであるため、「適用事業所であること」及び「勤務実態があること」についての確認は不要。

（2）事業主の供述をどう扱うか

事業主が申立内容を認めている場合であっても、実際に保険料控除をしていない場合もあることから、口頭証言のみでは記録回復は行わず、記録回復には、裏付けとなる上記②の資料を積極要件として求めることとする（なお、事業主が申立内容を認めているのであれば、事業主からの資料収集は困難ではないと考えられる）。

3. 新規適用年月日前の被保険者資格に係る記録回復基準

〔積極要件〕以下の①かつ②を満たす。

- ① 昭和 63 年 4 月以降の期間であり、かつ、事業所に法人格があることが確認できる。
- ② 以下のいずれかの資料により、申立期間中に「勤務実態があり」「給与から保険料が控除されている」ことが確認できる。
 - ・ 申立人が所持する給与明細書
 - ・ 事業主側の資料（賃金台帳等）

〔消極要件（除外要件）〕以下の①～③のいずれにも該当しない。

- ① 申立人が、申立期間当時、事業主又は役員等であった
※厚生年金特例法第 1 条 1 項但書き（納付義務を履行していないことを知り、又は知りうる立場にあった場合）を踏まえ、申立段階で確認。
- ② 既に第三者委員会において訂正不要の判断を行っている。
- ③ 制度上、厚生年金被保険者とはなり得ないことが確認できる。

【解説・論点】

（1）一般的な厚生年金特例法事案（後述 4）との違い

後述 4 の一般的な厚生年金特例法事案に係る記録回復基準と同様の基準となるが、厚生年金の適用事業所となっていなかった期間についての申立てであるため、「記録上適用事業所ではなかったが、法律上、適用事業所としての要件を満たしていた」ことの確認が必要となる。

具体的には、昭和 63 年 4 月以降の法人であれば人数や業種にかかわらず適用事業所となることから、申立期間が同月以降である場合については、法人格がある（＝法律上の適用事業所要件を満たす）ことを事業主からの法人登記簿の写しの提出により確認できれば、要件を満たすこととなる。

一方、「昭和 63 年 4 月以前の法人事業所における被保険者」と「個人事業所の被保険者」については、業種や人数等について年金事務所において確認することは実際上困難であることから、第三者委員会における調査審議により判断することとし、年金事務所段階での記録回復は行わない。

4. 上記以外の一般的な厚生年金特例法事案（※）に係る記録回復基準

※ 同一企業等内での転勤や賞与届出漏れ等を除く、同一適用事業所で勤務をしていた期間の一部について被保険者資格が抜けているケースであり、

- ・ 被保険者資格が全くないケース（全部記録なし）
- ・ 入社直後の期間に被保険者資格がないケース（取得相違）
- ・ 退職直前の期間に被保険者資格がないケース（喪失相違）
- ・ 中途の期間に被保険者資格がないケース（中抜け）

が含まれる。なお、標準報酬相違事案についても、申立期間が被保険者期間のどの部分であるかに応じて、上記と同様に区分し、以下の基準を当てはめることとする。

〔積極要件〕

事業所が、申立期間当時、適用事業所となっており、かつ、以下の①又は②のいずれかの資料により、申立期間中に「勤務実態があり」「給与から保険料が控除されている」ことが確認できる。

- ① 申立人が所持する給与明細書
- ② 事業主側の資料（賃金台帳等）

※ 給与明細書・賃金台帳等（以下、「給与明細書等」という）は、申立期間が複数月にわたる場合には、申立期間の全てについて確認できるか、又は以下の全ての要件を満たす必要がある（標準報酬相違事案も同様）。

（ア）申立期間の月数の半分以上について給与明細書等がある。

（イ）定時決定から定時決定までの期間（9月～翌年8月）について、一枚は給与明細書等がある。

（ウ）申立期間の様態に応じて、

- ・ 申立期間の最初と最後の月の給与明細がある（全部記録なし及び中抜け）
- ・ 申立期間の最初の月の給与明細がある（取得相違）
- ・ 申立期間の最後の月の給与明細がある（喪失相違）

※ 事業主の証言のみでは記録回復を行わない。

〔消極要件（除外要件）〕以下の①～③のいずれにも該当しない。

- ① 申立人が、申立期間当時、事業主又は役員等であった。

※厚生年金特例法第1条1項但書き（納付義務を履行していないことを知り、又は知りうる立場にあった場合）を踏まえ、申立段階で確認。

- ② 既に第三者委員会において訂正不要の判断を行っている。

- ③ 制度上、厚生年金被保険者とはなり得ないことが確認できる。

【解説・論点等】

(1) 給与明細書による勤務実態の確認について

給与明細書を保持している場合、申立期間中の給与支払いと保険料控除に加えて、勤務実態についても、給与明細書の支給対象期間や勤務日数の記載により確認を行う。仮に、こうした記載がない場合には、②により判断を行う。

(2) 申立て期間の一部について、給与明細書等の確認ができない場合の扱い

申立期間のうち、殆どの月について給与明細書等があり、勤務実態及び保険料控除が確認できるものの、一部、給与明細書等を保有していない場合に、年金事務所でも判断可能な基準を設ける必要がある。定時決定から次回定時決定までの期間は、大きな給与の変動がない限り標準報酬は同一であることや、申立期間の様態を踏まえれば、以下のような基準が、合理的なものと考えられる。

(ア) 申立期間の月数の半分以上給与明細書等がある。

(イ) 定時決定から定時決定までの期間（9月～翌年8月）について、一枚は給与明細書等がある。

(ウ) 申立期間の様態に応じて、

- ・ 申立期間の最初と最後の月の給与明細書等がある
(全部記録なし及び中抜け)
- ・ 申立期間の最初の月の給与明細書等がある（取得相違）
- ・ 申立期間の最後の月の給与明細書等がある（喪失相違）

(3) どの月分の保険料かの確認方法について

給与明細書において申立期間の保険料控除が確認できた場合であっても、当該月の給与に対する保険料が控除されたのか、その前月の給与に対する保険料が控除されているかわからないため、事業主に対して、給与の〆日及び支払い日、当月控除・翌月控除の別を確認することとする。

なお、以下の場合には、事業主への確認を行わずに記録回復を行うこととする。

- ・ 「喪失相違」のケースで、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
- ・ 「取得相違」のケースで、入社当月に給与が支払われ、当月控除が確認できる、
- ・ 「中抜け」のケースで、当月及び翌月において保険料控除が確認できる、

(4) 事業主の供述の取り扱い

事業主が申立内容を認めている場合であっても、実際に保険料控除をしていない場合があることから、口頭証言のみでは記録回復せず、裏付けとなる上記②の資料の確認を行うこととする（なお、事業主が申立内容を認めているのであれば、事業主からの資料収集は困難ではないと考えられる。）。

一方、申立人持参の給与明細等のみでは勤務実態と保険料控除が確認できない場合であって、事業所が存在しない等により事業主側の供述・資料提供が得られない場合には、第三者委員会における個別の調査審議により決定することとする。

(5) 申立人が、申立期間当時、事業主・役員等であったことの確認方法

消極要件である、申立人が申立期間当時事業主又は役員であったり、人事担当部局においてこうした取扱いを知りうる立場にあったことの認定は、標準報酬遡及訂正事案に係る取扱いも参考に、以下により行う取扱いとする。

- ・ 給与明細や賃金台帳等事業主側の資料において、申立人がこうした立場にいたことの確認を行う
- ・ これにより確認できない場合には、雇用保険記録があることを確認
- ・ さらにこれにより確認できない場合は、法人登記簿を確認

(6) 申立人が制度上厚生年金被保険者となるか否かについて

従業員が厚生年金の適用対象となるか否かにつき、年金事務所において、当時に遡って勤務時間や勤務実態を踏まえた総合的な判断を行うことは困難。

最も事情に詳しい当時の事業主が保険料控除を行っていたことが確認されれば、被保険者となりうる勤務実態であったことは一応推認される。

したがって、資格喪失月に保険料が控除されている等、厚生年金被保険者ではなかったことが確認されない限り（消極要件③に該当しない限り）、制度上被保険者であったものとして取り扱うこととする。

5. 同一企業内転勤事案及び賞与届出漏れ事案に係る未申立て従業員の扱い

- 年金事務所段階での記録回復又は第三者委員会でのあっせんがあった同一企業内転勤事案及び賞与届出漏れ事案（以下「基礎事案」という。）について、機構本部において、以下の要件に合致する同様の事案である被保険者の一覧表をシステムにより作成する。
 - 〔同一企業内転勤事案〕
基礎事案と同一期間に2つの事業所の転勤があった被保険者のうち、転勤前の事業所と転勤後の事業所がそれぞれ基礎事案と同じ者
 - 〔賞与届出漏れ事案〕
基礎事案と同一期間同一事業所に在籍し、標準賞与額が算定されていない被保険者
- この一覧表を、管轄の年金事務所経由で事業主に送付し、記載の従業員について勤務実態及び保険料控除の有無の確認等を求め、確認が取れた従業員の一覧表を「同僚リスト」とする。
 - 併せて、事業主への確認依頼の際、一覧表記載の従業員以外にも、事務処理誤りにより届出漏れとなっている従業員がないかどうか併せて確認を依頼し、これに該当する従業員を「その他事例リスト」とする。
- 確認が取れた従業員の一覧表（同僚リスト・その他事例リスト）に基づき、記載の従業員に対して、住所地を管轄する年金事務所より記録回復の申立てを勧奨する。
- 事業主から、自発的に事務処理誤りの申出があった場合には、事業主から対象となる従業員の一覧表（申出リスト）を提出してもらい、記載の従業員に対して、年金事務所より記録回復の申立てを勧奨する。
 - ※ 同僚リスト・その他事例リスト・申出リスト作成に際しての事業主への確認事項は別紙参照

【解説・論点】

（1）システムにより抽出する「同様の事案」の範囲について

- 同一企業グループ内転勤事案については、基礎事案がA事業所→B事業所への転勤であった場合、基礎事案と同一期間に「A事業所→B事業所」へと変わっており、基礎事案と同じ月に一ヶ月間空白があるもの（同僚リスト）を抽出の対象とする。

※ 基礎事案と同じ月の前後一定期間内の空白も対象とするか否かについては、同じ期間に近いほど、同一の人事・総務担当者が転勤にかかる事務を行っていると考えられ、誤

りの蓋然性が高くなることを踏まえ、基礎事案とは異なる月を対象とすることの妥当性を検討した上で、妥当な場合の具体的な期間の長さについて検討する。

- 賞与届出漏れ事案については、基礎事案における賞与支払日に同一事業所の被保険者となっている者であって、当該月に標準賞与額が算定されていないもの（同僚リスト）を抽出の対象とする。

(2) 同僚リスト作成における事業主からの情報提供の要否について

- 本部において、オンライン記録から抽出した対象者から申立てがあった場合であっても、それだけでは直ちに記録回復を行うことはできず、個別に勤務実態の確認を行う必要がある。しかしながら、同一事業所に対して、同僚従業員から申立てがある度にこうした確認を行うことは、年金事務所及び事業主双方にとって負担が大きい。

このため、本部が作成した一覧を一度事業主に送付し、記載の個々の従業員の勤務実態を一括で回答してもらうこととする。これにより、従業員から申立てがあった場合に個別に確認する必要はなくなる。

- 賞与届出漏れ事案に係る同僚リストについても、記載の従業員から申立てがあった場合に、その都度事業主に対して賞与支払い及び保険料控除の有無を確認する手間を避ける観点から、同僚リストを一度事業主に送付し、予めリスト記載の従業員についてこうした確認を行っておくことが考えられる。

(3) 年金機構の事務処理体制（別紙）

6. その他

(1) 納付義務の履行の有無の確認について

厚生年金特例法上、事業主が「納付義務を履行しなかった事案」と「納付義務を履行したかどうか明らかでない事案」との区分が必要であり、現在は第三者委員会において、調査審議を行い判断している。

厚生年金特例法事案について年金事務所において記録回復を行う場合であっても、上記の区分を行うことは必要となるため、第三者委員会での判断基準を踏まえつつ、年金事務所段階で運用可能な基準を設定する。

(2) 標準報酬の認定について

○ 上記回復基準に該当した場合には、年金事務所において申立期間に係る標準報酬等級の判断を行うこととなり、現在の第三者委員会における取扱いと同様、厚生年金特例法の規定を踏まえ、控除が確認された保険料額を基礎に決定するが、控除が確認された保険料額を基礎とする等級よりも、実際の報酬支給額を基礎とする等級の方が低い場合には、実際の報酬支給額を基礎に標準報酬等級を決定する。

○ ただし、上記1の基準により記録回復がなされる転勤事案については、保険料控除を証する直接的な資料の確認がなされていないことから、以下の方法で、申立期間の標準報酬月額を決定する。

(ア) 申立期間の勤務実態について、新事業所で確認できた場合

⇒ オンライン記録(※)上、申立期間の後の新事業所における最初の標準報酬月額とする。

(イ) 申立期間の勤務実態について、旧事業所で確認できた場合

⇒ オンライン記録(※)上、申立期間の前の旧事業所における最後の標準報酬月額とする。

(ウ) 申立期間の勤務実態について、旧事業所で確認された期間と新事業所で確認された期間がある場合

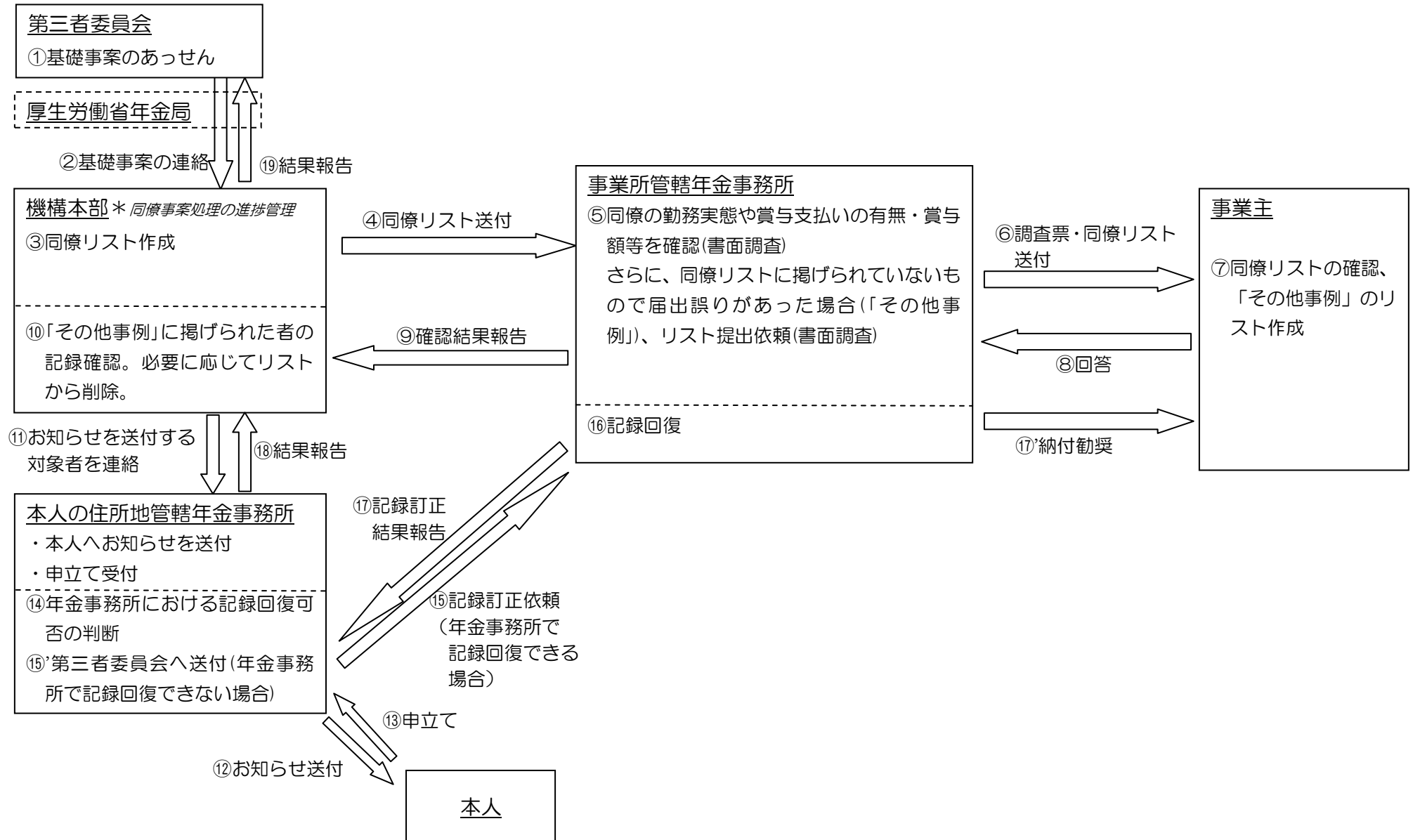
⇒ 旧事業所で勤務実態が認められた期間は、オンライン記録(※)上、申立期間の前の旧事業所における最後の標準報酬月額、新事業所で勤務実態が認められた期間は、オンライン記録(※)上、申立期間の後の新事業所における最初の標準報酬月額とする。

※ オンライン記録のほか、厚生年金保険被保険者台帳(旧台帳)、厚生年金保険被保険者原票又は厚生年金保険被保険者名簿がある場合は、これらの標準報酬月額がオンライン記録と一致していることを確認した上で標準報酬月額を決定する。

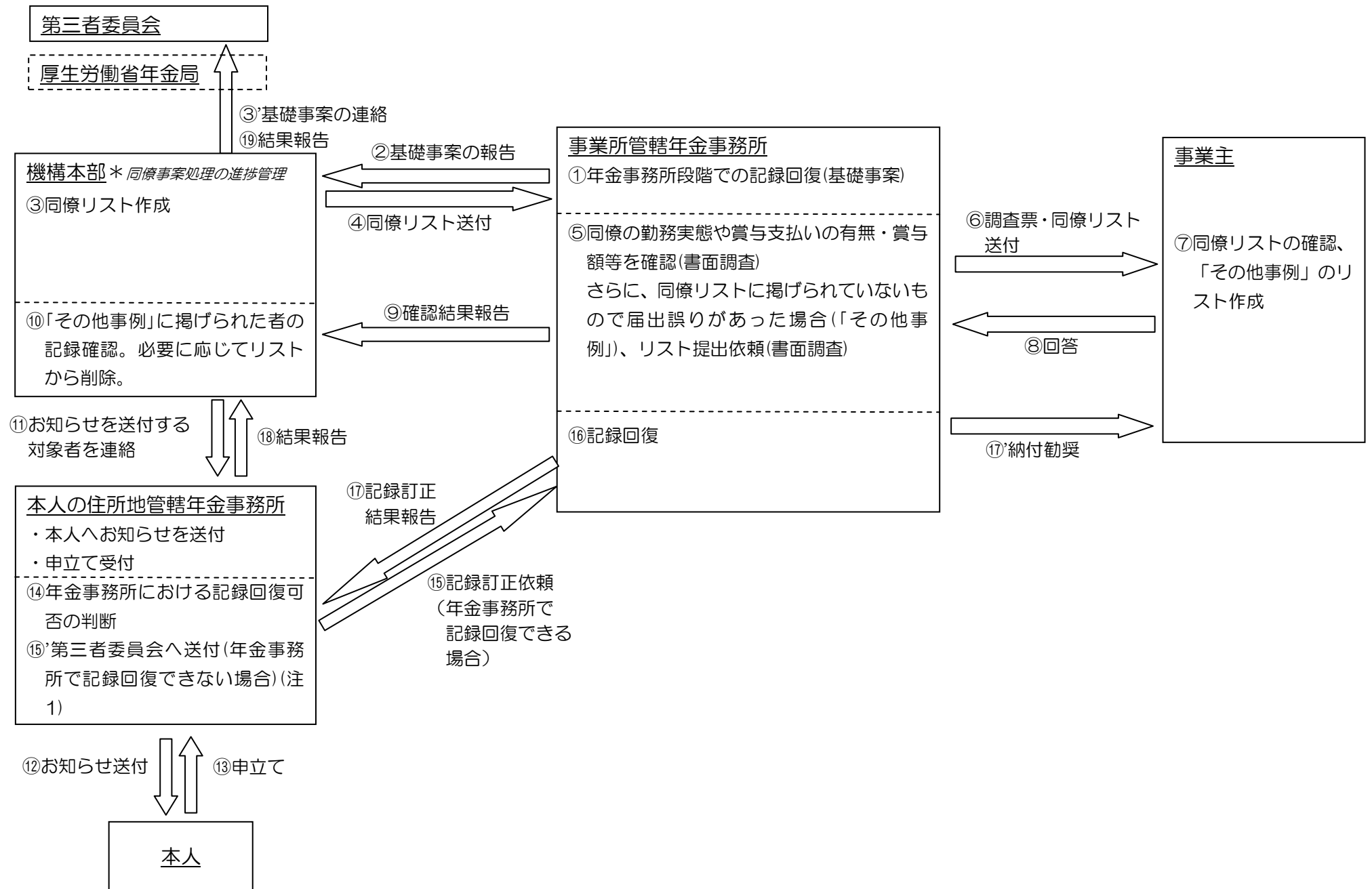
○ なお、控除が確認された保険料額に対応する標準報酬等級が存在しない場合、第三者委員会における判断の対象となる。

厚年特例法関係の記録回復における同僚事案に係る事務の流れ(案)

① 基礎事案が第三者委員会においてあっせんされたものである場合



② 基礎事案が年金事務所段階で記録回復されたものである場合



③ 事業主が自ら届出誤りがあったと申し出た場合

