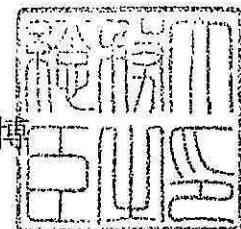


写

総評相第123号  
平成23年6月14日

厚生労働大臣  
細川律夫 殿

総務大臣  
片山善博



厚生年金特例法第1条第1項に規定する場合に該当する事案等に関する意見について（回答）

「厚生年金特例法に基づく総務省年金記録確認第三者委員会による意見について（依頼）」（平成23年5月16日付け厚生労働省発年0516第3号）により貴職から依頼のあった標記意見について、年金記録確認中央第三者委員会に対して調査審議を求めたところ、同委員会委員長から6月14日付け別紙のとおり意見を作成した旨通知があったので、回答するとともに、意見に基づき厚生年金特例法に係る申立事案の年金事務所段階における記録訂正等が適切に行われるよう御配意をお願いする。





年中委第9号  
平成23年6月14日

総務大臣  
片山善博 殿

年金記録確認中央第三者委員会  
委員長 梶谷



厚生年金特例法第1条第1項に規定する場合に該当する事案等に  
関する意見について

本委員会は、総務大臣から求めのあった標記について、審議を行つ  
た結果、別添のとおり作成したので、通知する。



# 厚生年金特例法第1条第1項に規定する場合に該当する事案等に関する意見

平成23年6月14日  
年金記録確認中央第三者委員会

当委員会は、これまでの調査審議の結果によるあっせん事案の蓄積を踏まえ、下記1のいずれかに該当する申立事案については、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。）第1条第1項に規定する、事業主が被保険者の負担すべき保険料を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ものと認められる。

また、下記1に該当し、年金事務所段階において年金記録を訂正する際、保険料納付義務の履行の有無の確認及び標準報酬の認定については、当委員会における取扱いに基づき、下記2のとおりとすることが適当である。

なお、厚生年金特例法に係る申立事案の年金事務所段階における記録訂正の実施に伴い、これまでに記録訂正された賞与事案又は転勤事案と同一事業所の未申立ての従業員の記録確認を促進し、必要な場合は速やかな記録訂正につなげるため、日本年金機構において、別紙に掲げる取組を行っていただくことが相当であると考える。

## 記

1 厚生年金特例法第1条第1項に規定する、事業主が被保険者の負担すべき保険料を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もの

### （1）賞与事案

申立人の事案が、給与明細書又は賃金台帳等により、平成15年4月以降の厚生年金保険の被保険者期間に支払われた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場合。

#### 〔除外要件〕

ただし、次のいずれかに該当する場合を除く。

①申立人が当該法人の役員（事業主を含む）であった場合、又は、事業主から保険料を控除していない等の説明を受け、申立人がそれに同意していたこと（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。）が確認できる場合

②既に第三者委員会において訂正不要の判断が行われている場合

## (2) 同一企業等内転勤事案

申立人の事案が、同一企業グループ内の事業所間における転勤に伴い、旧事業所における資格喪失から新事業所での資格取得までの間に1ヶ月間の被保険者期間の空白がある場合において、次のア及びイに該当するとき。

### ア 勤務の継続

人事記録・人事カード・出勤簿等により、申立期間中、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。）において勤務していたことが確認できるとき 又は

事業主が「申立期間中、申立人が新旧いずれかの事業所において勤務していた」旨の供述を行ったとき

### イ 保険料の控除

事業主が、「申立期間中に保険料も控除していた」旨の供述を行い、特例納付保険料の納付に同意している場合

なお、「同一企業グループ内」とは、同一企業（法人格が同一の場合）の別事業所であった場合又は第三者委員会で既に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及び同じ事業所間である場合をいうものとする。

また、「法律上の適用事業所要件を満たす未適用事業所」とは、当該事業所に係る申立期間が昭和63年4月1日以降の期間であり、かつ、事業所に法人格がある場合をいうものとし、それ以外の場合については、第三者委員会における調査審議の対象とする。（3においても同様。）

### [除外要件]

ただし、次のいずれかに該当する場合を除く。

- ①申立人が当該法人の役員（事業主を含む）であった場合、又は、事業主から保険料を控除していない等の説明を受け、申立人がそれに同意していたこと（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。）が確認できる場合
- ②既に第三者委員会において訂正不要の判断が行われている場合
- ③申立人から提出された資料や事業主において確認を行った資料において、保険料控除を行っていないことが確認できる場合

## (3) 申立てに関連する資料がある一般的事案 ((1) (賞与事案) 及び (2) (同一企業等内転勤事案) に該当するものを除く。)

申立人の事案が、申立期間中に申立人の勤務した事業所が、申立期間当時、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。）であり、

かつ、勤務実態があるとともに給与から保険料が控除されていることが当該申立期間について給与明細書又は賃金台帳等により確認できる場合。

#### [除外事由]

ただし、次のいずれかに該当する場合を除く。

- ①申立人が当該法人の役員（事業主を含む）であった場合、又は、事業主から保険料を控除していない等の説明を受け、申立人がそれに同意していたこと（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。）が確認できる場合
- ②既に第三者委員会において訂正不要の判断が行われている場合
- ③申立期間当時、制度上、厚年被保険者とならない者である可能性が確認できる場合

## 2 年金事務所段階で記録訂正を行う場合の留意点

### （1）保険料納付義務の履行の有無の確認について

申立人の事案が、次のアからカまでのいずれかに該当するときには、保険料納付義務の履行がないものとする。これら以外の場合は、事業主による保険料納付義務の履行については不明とする。

ア 次の①又は②により、事業主が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
- 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

イ 適用事業所なしの事案の場合

- ・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（不適正遡及訂正の場合を除く。）

ウ 社会保険庁（当時）の記録上の標準報酬月額が長期（あっせん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〕

エ 全部記録なしの事案の場合

〔ある事業所に在職中の期間すべてについて記録が空白になっている〕

オ いわゆる「中抜け」事案の場合

〔ある事業所に在職中の途中の期間について記録が空白になっている〕

（注：転勤事案を含まない）

カ 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のいずれかに該当する場合

- ① 雇用保険、厚生年金基金等関連制度の加入記録が社会保険庁（当時）の

被保険者記録と一致していることから、事業主が社会保険事務所（当時）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

- ② 社会保険庁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
- 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
- ④ 申立期間中、事業主が得喪及び定時決定等の複数回にわたり社会保険庁（当時）に提出する機会があった場合

## （2）標準報酬の認定について

標準報酬等級は、厚生労働省の厚生年金特例法の解釈に基づき、控除が確認された保険料額又は報酬月額（賞与額）のいずれか低い方の額に見合う標準報酬月額（標準賞与額）を基礎に決定する。

ただし、1（2）の同一企業等内転勤事案においては、申立期間の前後のオンライン記録又は被保険者名簿の記録上の標準報酬月額を基礎に決定し、それと異なる控除額が確認された場合は、上記の考え方に基づき決定する。

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は、第三者委員会における判断の対象とする。

(別紙)

記録訂正された転勤事案又は賞与事案と同一事業所の未申立ての従業員の扱いについて

賞与事案又は同一企業等内転勤事案で、第三者委員会においてあっせんが行われた又は意見の記1に該当し、年金事務所段階で記録の訂正が行われたもの（以下「基礎となる申立事案」という。）の申立人と同じ時期に同一事業所に在籍し、年金記録が基礎となる申立事案と同様の誤りを含んでいる状況にあると考えられる従業員について、次のような取組を行うこと。

- ① 記録訂正の必要があることが確認できる従業員に対しては、日本年金機構から記録訂正の申立てを勧奨し、意見の記1に該当するものについては迅速に記録訂正を図ること
- ② また、記録訂正の必要があることが直ちには確認できない従業員に対しても、日本年金機構からお知らせを送付し、記録の確認と年金事務所への相談を促すこと