

—特集2—

迷いがちなケースを精選 社会保険の実務対応Q&A30

被保険者や報酬の範囲、 定時決定・随時改定などの手続きについて解説

社会保険関係の実務では、基本的な取り扱いで対応できるケースが少なくない一方で、報酬の範囲や随時改定の実務をはじめとして、時としてその取り扱いに迷うことも珍しいことではない。ここでは、こうした社会保険関係の実務で取り扱いに迷いがちな点への対応について、特定社会保険労務士の深田俊彦氏に、Q & A形式で解説いただいた。なお、誌幅の都合上、国民年金や年金給付関係の事案については省略した。

深田俊彦 (ふかだ としひこ)

特定社会保険労務士
社会保険労務士法人大野事務所

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。財団法人にて災害補償業務に従事した後、約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティング、アウトソーシング業務に従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『適正 労働時間管理』（共著、労務行政）。



< 目 次 >

① 被保険者の範囲	P 58
Q 1 パートタイマーに係る社会保険適用の判断基準である「おおむね4分の3以上」とは、具体的にどのように判断すればよいか	P 58
Q 2 2カ月間の契約期間満了時に従業員と再契約を結んだ。これまでは2カ月間の有期雇用契約であったため、「臨時に使用される者」として社会保険の適用除外としていたが、今後はどういった取り扱いになるか	P 58
Q 3 季節的業務で4カ月間の雇用契約を結んでいたが、雇用期間を延長したいと考えている。この場合、社会保険は適用されるか	P 59
Q 4 平成28年10月よりパートタイマー等の短時間就労者への社会保険の適用拡大があると聞いたが、どのような内容であるのか	P 59
Q 5 60歳以上の社会保険被保険者が退職し、継続して再雇用される場合、どのような手続きが必要か。また、再雇用に伴い、給与を減額する場合にはどのような手続きが必要になるか	P 60
Q 6 法人の代表者や、非常勤役員、兼務役員は社会保険の適用対象となるか	P 60
Q 7 派遣社員の社会保険の取り扱いはどのように行えばよいか	P 60
Q 8 海外企業から日本企業へ赴任している外国人社員の社会保険の取り扱いはどのように行えばよいか	P 61

② 報酬・賞与の範囲	P 62
Q 9 通勤手当や交通費といった名目で支給される金銭はすべて報酬に含まれるのか.....	P 62
Q 10 カフェテリアプランで付与するポイントは報酬に含まれるのか.....	P 63
Q 11 永年勤続表彰金は報酬に含めなくてよいか.....	P 63
Q 12 企業型確定拠出年金の事業主が拠出する掛金は社会保険料の算定基礎に含まれるのか.....	P 64
Q 13 外貨で賞与を支払った場合はどのように円換算すればよいか.....	P 64
③ 標準報酬月額の設定・改定	P 64
Q 14 残業の発生が想定される社員の資格取得に当たっては、資格取得届に記載する報酬月額に残業代見込み額を含めなくてはならないのか.....	P 65
Q 15 半年分の定期代をまとめて支給した場合、定期代を6で割った金額を各月の報酬に割り振ることになると思うが、割った際に生じる円未満の端数はどのように取り扱えばよいか.....	P 65
Q 16 同一月に二つ以上の固定的賃金の増額および減額が行われた場合、随時改定はどのように計算すればよいか.....	P 66
Q 17 警備保障会社のように、毎回、勤務する現場が異なり、その現場ごとに報酬の単価が異なる場合は、随時改定の要件である固定的賃金の変動に当たるか.....	P 66
Q 18 時間給制の被保険者の所定勤務時間が変更になった場合、固定的賃金の変動に当たるか.....	P 66
Q 19 自動車通勤者に対して、ガソリン単価と通勤距離に応じた通勤手当の支給をしている。ガソリン単価の見直しは毎月行っているため、通勤手当の額が毎月変わることもあるが、その場合は単価が変わった都度で固定的賃金の変動に当たるか.....	P 66
Q 20 職場規律に違反した従業員に対し、制裁として基本給の減給を行ったが、固定的賃金の変動に当たるか.....	P 67
Q 21 厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改定された場合、固定的賃金の変動に当たるか。また、勤務地がA県にあり、社宅がB県にある場合、どちらの県の価額により計算すればよいか.....	P 67
Q 22 産休中に基本給は休業前と同様に支給するが通勤手当は支給しないこととしている場合、固定的賃金の変動に当たるか.....	P 67
Q 23 育児休業から復帰して通常勤務をしていた者が、途中から短時間勤務をすることになり、短縮した時間分の給与は不労控除扱いにしている。この場合、短時間勤務の開始をもって固定的賃金の変動に当たるか.....	P 68
Q 24 給与が15日締め当月25日支払いであることから、1日付で昇給した者に対して当月25日に支給する給与では、昇給前と昇給後の基本給をそれぞれ日割計算している。このような場合、随時改定の計算をする際の起算月はいつになるか.....	P 68
Q 25 役職手当の改定と通勤手当の改定が同一月に発生したが、役職手当は当月から改定後の満額が支給され、月途中の転居であったため通勤手当は当月に日割支給した上で翌月から改定後の満額が支給された。この場合、随時改定の計算をする際の起算月はいつになるか.....	P 69
Q 26 従業員の申請遅延により、通勤手当の支給額を変更する月が本来よりも遅れ、その月で差額精算を行った場合、随時改定の計算における固定的賃金変動の起算月はいつになるか.....	P 69
Q 27 産休や育休に関連した社会保険関係の手続きはどのようなものがあるか.....	P 69
④ 被扶養者の範囲と条件	P 70
Q 28 被扶養者が個人年金の満期で受給を開始したことにより、被扶養者として認定されなくなることはあるか.....	P 70
Q 29 子どもが4人おり、夫婦ともに働いているため、夫婦間で子どもを2人ずつに分けて被扶養者としたいと考えているが、そういったことは可能か.....	P 72
Q 30 外国籍の女性と結婚することとなった日本人の男性社員が被扶養者の認定を申請する際、続柄を確認する書類は婚姻届受理証明書でもよいか.....	P 72

1 被保険者の範囲

健康保険および厚生年金保険（以下、社会保険）の適用事業所で働く者は、原則として社会保険の被保険者となり、社会保険の適用に当たっては、労働者本人の希望が介在する余地はない。この点、法律の条文を見てみると「この法律において『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をいう」（健康保険法3条1項）、「適用事業所に使用される70歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする」（厚生年金保険法9条）とされている。

被保険者の定義として（年齢要件は別として）単に「使用される者」（パートタイマーの取り扱いに関しては、下記Q1を参照）としていることから、強制適用の原則を読み取ることができ、社会保険の被保険者資格のベースにあるのは適用事業所との「使用関係」といえる。この点、「『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」（日本年金機構 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・24〕）とされているとおりである。

Q1 パートタイマーに係る社会保険適用の判断基準である「おおむね4分の3以上」とは、具体的にどのように判断すればよいか

A 所定労働時間と所定労働日数の双方が、いわゆる正社員のそれと比べておおむね4分の3以上であるかどうかの判断となる。契約書上の定めという形式面が整っているだけでなく、実態との整合性が重要である

「おおむね4分の3以上」は、昭和55年6月6日付内翰（ないかん編注：国の行政機関が下級行政機関などに対して、法令解釈などを提示するために発する内部向けの書翰。しよかん以下、内かん）において示されている基準であり、「1日又は1週の所定労働時間」および「1月の所定労働日数」が、その事業所において同種の業務に従事する通常の就労者（いわゆる正社員）の所

定労働時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上である短時間就労者については、当該事業所と常用的使用関係にある（＝社会保険適用）と判断される。

原則的な判断としては、雇用契約における所定労働時間および所定労働日数によることとなるが、それらが4分の3未満であっても残業や休日出勤が常態的に発生していることで、実態として4分の3以上となっている場合には、被保険者として取り扱うものと判断されるので注意が必要である（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・17〕）。

なお、この内かんに基づく判断基準を非常勤役員の社会保険適用要否に当てはめるという誤解が見られるが、「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は、……」（内かん）とあるとおり、あくまでパートタイマーに係る判断基準であることに留意されたい（後掲Q6参照）。

Q2 2カ月間の契約期間満了時に従業員と再契約を結んだ。これまでは2カ月間の有期雇用契約であったため、「臨時に使用される者」として社会保険の適用除外としていたが、今後はこういった取り扱いになるか

A 所定の期間（2カ月以内で定めた雇用契約期間）を超えて引き続き使用されるに至った場合は適用除外とはならなくなるため、再契約の開始日から被保険者となる

先に述べたとおり、適用事業所に使用される者については社会保険の強制適用が原則であるが、適用除外となるケースがいくつかあり、そのうちのひとつが「2月以内の期間を定めて使用される者」（健康保険法3条1項2号ロ、厚生年金保険法12条2号ロ）である。ただし、この場合も、当初の契約期間を超えて引き続き使用されるに至ったときは被保険者となる。

ここでいう「2月以内の期間を定めて」とは、2カ月以内で定めた雇用契約をもって契約が終了

する（契約更新をしない）、まさに短期契約のケースを指しているということに注意が必要である。つまり、形式的に2カ月以内の雇用契約にしておけば適用除外というわけでは必ずしもないのである。例えば、2カ月間の雇用契約であるものの、実態としては、よほどのことがない限り更新されることがあらかじめ見込まれている（いわば、試用期間のようなものとして2カ月間の雇用契約にしている）ようなケースは、適用除外には当たらず、雇い入れ当初から被保険者として取り扱わなければならない。また、当初1カ月間の雇用契約だったものをさらに1カ月間更新することになった場合は、通算2カ月間まで適用除外となるものではなく、当初の契約期間を超えることとなった日（更新後の契約期間の初日）から被保険者となる（健康保険法3条1項2号カッコ書き、厚生年金保険法12条2号ただし書き）。

ご質問のケースが、当初は2カ月間で契約が終了する予定であったところ、事情が変わって再契約を結ぶに至ったとすれば、当初定めていた雇用契約期間を超えたところから被保険者として取り扱わなければならない。

Q 3 季節的業務で4カ月間の雇用契約を結んでいたが、雇用期間を延長したいと考えている。この場合、社会保険は適用されるか

A 季節的業務に4カ月間使用される予定だったものが、たまたま4カ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適用除外に該当する

「季節的業務に使用される者（継続して4月を超えて使用されるべき場合を除く。）」も社会保険適用除外となるケースの一つである（健康保険法3条1項4号、厚生年金保険法12条4号）。

継続して4カ月を超えて使用されることが当初から予定されている場合は適用除外に該当しないが、ご質問に関しては「4カ月以下の期間で使用される予定がたまたま4カ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が4カ月を超えているかどうか、使用期間が4カ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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・7〕）とされていることに照らして考えることとなる。

Q 4 平成28年10月よりパートタイマー等の短時間就労者への社会保険の適用拡大があると聞いたが、どのような内容であるのか

A 1週間の所定労働時間が20時間以上といった一定の要件を満たす短時間就労者（学生を除く）が社会保険の適用対象となる。現行の社会保険適用基準によって適用対象となる労働者数501人以上の企業が適用拡大の強制適用対象である

平成28年10月から短時間就労者への社会保険の適用範囲が拡大されることが、法改正によってすでに決定している。これにより、いわゆる正社員の1週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数の4分の3未満である短時間就労者であって次のすべてを満たしているものは、社会保険の被保険者となる。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 継続して1年以上使用されることが見込まれること
- ③ 月額賃金（算出方法の詳細はQ14の回答参照）が8万8000円以上であること
- ④ 学生（具体的な範囲は厚生労働省令で定められる予定）でないこと

この社会保険適用拡大は、現行の社会保険適用基準によって適用対象となる労働者数501人以上の企業が強制適用対象となっている。基本的には雇用契約内容に応じた適用要否の線引きをすることとなるが、Q1の回答でも述べたとおり雇用契約内容と実態とで整合性を欠かないよう注意が必要である。

Q 5 60歳以上の社会保険被保険者が退職し、継続して再雇用される場合、どのような手続きが必要か。また、再雇用に伴い、給与を減額する場合にはどのような手続きが必要になるか

A 60歳以上の者で、退職後継続して再雇用される者（再雇用後の有期契約更新を含む）について給与が減額となる場合、被保険者資格の喪失および取得を同日で行うことによって減額後の給与に基づく報酬月額を届け出ることが可能である

同一の事業所における継続した（1日の空白もない）再雇用であれば、事実上の使用関係は中断することなく存続しているから、社会保険の適用要件を満たしている限り被保険者資格もそのまま継続するのが原則である。仮に再雇用によって給与が減額になるとすれば、固定的賃金の変動ということで、随時改定に該当するかどうかの判断となる（随時改定に関しては、**3 標準報酬月額**の算定・改定参照）。

この点、60歳以上での再雇用（再雇用後の有期契約更新を含む）に関しては、「60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと」（『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（通知）平25.1.25 保発0125第1・年管発0125第1・年管管発0125第1）とされており、いわゆる「同日得喪」の手続きを行うことで、再雇用後（契約更新後）の給与額に基づく報酬月額を届け出ることができる（手続き時には原則として雇用契約書等を添付することとなる）。なお、再雇用（契約更新）によって給与が減額となった場合に同日得喪手続きを行うかどうかは、あくまで任意である。

Q 6 法人の代表者や、非常勤役員、兼務役員は社会保険の適用対象となるか

A 業務遂行や報酬の実態に照らして、社会保険適用の前提となる「事実上の使用関係の有無」を判断することとなる

法人の代表者等のいわゆる役員についても、「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の資格を取得」（昭24.7.28 保発74）するものとされており、社会保険の適用対象となるかどうかは、法人との使用関係を認め得る実態次第ということになる。

この点の判断に関して、疑義照会回答において[図表1]のとおり示されているので、これを参考に保険者にも確認しつつ実務対応を進めていくようにされたい。

Q 7 派遣社員の社会保険の取り扱いはどのように行えばよいか

A 派遣就労の実態に応じて、派遣元事業主において適切に手続きを行う必要がある

派遣労働者は派遣先事業主の指揮命令下で就労しているものの、使用関係は派遣元事業主との間でのみ成立しているため、社会保険関係の手続きも派遣元事業主において行うこととなる。

社会保険の適用要件は一般の労働者と同様であり、短時間勤務の場合の適用判断基準（前掲**Q 1**参照）である「おおむね4分の3以上」は、派遣元の労働者との比較で判断する。

なお、登録型派遣労働者が派遣就労を待機している際の被保険者資格については、派遣先A社との派遣契約終了日において1カ月以内に次の派遣先B社との1カ月以上の派遣契約が確実に見込まれる場合には、実際に派遣就労をしていない待機中であっても被保険者資格を継続して差し支えないものとされている（平14.4.24 保発0424001・庁保発24）。一方で、途中で事情が変わって1カ月以内に次の派遣契約が締結されないことが確実となった場合は、締結されないことが確実となった日の翌日をもって資格喪失となる。また、1カ月以内にされると見込まれていた契約締結がなされずに1カ月を過ぎた場合には、1カ月が経過した日をもって資格喪失となる。

Q 8 海外企業から日本企業へ赴任している外国人社員の社会保険の取り扱いはどのように行えばよいか

A 社会保険適用要件は基本的に日本人と同様であるが、社会保障協定や脱退一時金の制度に注意する必要がある

海外からの赴任に伴い日本の社会保険適用事業所に使用されている外国人であれば、原則として日本人の場合と同様の適用要件の下で手続きを行う必要がある。よって、日本での就労予定期間が短いために厚生年金保険の保険料が掛け捨てになってしまうといった理由で外国人社員が社会保険適用を拒んだとしても、要件を満たしている以上は強制適用となる。

ただ、そのような保険料掛け捨ての問題や、自国と日本の両社会保険制度に加入しなければならないという二重加入の問題があったことから、これらを解消すべく社会保障協定の制度が2000年にドイツとの間で発効されたのを皮切りにスタートしている。外国人社員の自国が日本との間で社会保障協定を締結していて、日本企業への赴任期間が短期間（5年間を超えない見込みであるもの）である場合には、日本での社会保険適用要件を満たしていたとしても、自国において「社会保障協定適用証明書」の交付を受けることで、自国の社会保険制度のみに加入すればよいこととなる。なお、この取り扱いは赴任見込み期間の長短によ

て決まるものであり、短期赴任であるにもかかわらず本人の希望で日本の社会保険制度にも加入してよいわけではない。一方で、社会保障協定を締結していない国の外国人社員であれば、赴任期間の長短にかかわらず、日本の社会保険適用要件ののっとり手続きを取ることとなる。ただし、日本の年金加入期間が最低必要年数を満たさない場合は、日本で保険料を支払っても老齢年金を受給できないことから、その場合は脱退一時金を請求できる。具体的には①老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていないとき、②厚生年金保険被保険者期間が6カ月以上あること、③障害厚生年金などの年金を受けたことがないこと——など一定の要件を満たしていると、被保険者資格を喪失して日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金[図表2]を請求することができる。

図表2 短期在留外国人の脱退一時金

【脱退一時金の計算式】

被保険者であった期間の平均標準報酬額×前年の保険料率の2分の1×掛率

被保険者期間	掛 率
6 月以上12月未満	6
12月以上18月未満	12
18月以上24月未満	18
24月以上30月未満	24
30月以上36月未満	30
36月以上	36

図表1 日本年金機構 疑義照会回答(受付番号No.2010-77) 一部抜粋

労務の対償として報酬を受けている法人の代表者又は役員かどうかについては、その業務が実態において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。

(判断の材料例)

- ①当該法人の事業所に定期的に出勤しているかどうか。
- ②当該法人における職以外に多くの職を兼ねていないかどうか。
- ③当該法人の役員会等に出席しているかどうか。
- ④当該法人の役員への連絡調整または職員に対する指揮監督に従事しているかどうか。
- ⑤当該法人において求めに応じて意見を述べる立場にとどまっていないかどうか。
- ⑥当該法人等より支払いを受ける報酬が、社会通念上労務の内容に相応したものであって実費弁償程度の水準にとどまっていないかどうか。

なお、上記項目は、あくまで例として示すものであり、それぞれの事案ごとに実態を踏まえ判断されたい。

2 報酬・賞与の範囲

社会保険上の報酬（以下、報酬）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3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」（健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号）とされ、社会保険上の賞与は「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のうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいう」（健康保険法3条6項、厚生年金保険法3条1項4号）とされている。

ここで、「労働の対償」とは、「昭和32年2月21日保文発第1515号からすると被保険者が事業所で労務に服し、その対価として事業主より受ける報酬や利益などをいい、1.過去の労働と将来の労働とを含めた労働の対価 2.事業所に在籍することにより事業主（事業所）より受ける実質的収入と考えられます。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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・8〕）とされている。なお、報酬とはならない「臨時に受けるもの」については、「臨時のかどうかの判断は、支給事由の発生、原因が不確定なものであり、極めて狭義に解するものとする」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」（同）とされている。

また、事業主が負担すべきものを労働者が立て替え、その実費弁償を受ける場合は労働の対償とは認められないため、報酬には該当しないとされている。これについては、出張旅費や赴任旅費といった名目のものが当てはまるのが典型例といえ

るだろう。

これまで見てきたことから報酬についての基本的な考え方を整理すると、事業所に勤めているからこそ得られる金銭については、恩恵的あるいは実費弁償的なものを除いて多くは報酬に該当し、支給が臨時的といった理由で報酬に当たらないケースは極めて限定的であるといえる。加えて、「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」（前掲条文）とされているとおり、報酬に該当するか否かについては、その名称にかかわらず、当該金銭の性質によって決まることとなる。

Q9 通勤手当や交通費といった名目で支給される金銭はすべて報酬に含まれるのか

A 自宅と就業場所との間の往復に要する費用は報酬に含まれるが、業務で営業先を回ったり、自宅と営業先とを直接行き来したりするのに要した費用を実費弁償するものについては原則として報酬に含まれない

「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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・3〕）とされており、自宅と就業場所（所属事業所）との間の往復に要する費用は、居住地の違いによってその金額がさまざまであるにしても、報酬に含まれることとなる。

一方、営業活動で営業先を回るのに要する交通費については、業務上必要とされるものであり、実費弁償されているものであれば報酬に該当しない。また、自宅と営業先とを直接行き来するのに要する交通費については、営業活動を業務命令に基づく出張と位置づけ、営業活動を行うために必要と

される費用としての交通費を出張交通費として実費支給しているものであれば、前述の出張旅費に相当するものと考えられ、報酬には該当しない。

Q10 カフェテリアプランで付与するポイントは報酬に含まれるのか

A 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およびポイントに基づき給付が行われるカフェテリアプランについては報酬に含まれる

カフェテリアプランは、従業員などの対象者に対して所定の福利厚生予算をポイントという形で付与し、対象者が利用したい福利厚生メニューについてポイントを消化することで利用するものであり、通常は福利厚生制度の一環としての位置づけとなる。そのため、福利厚生という点に着目すれば報酬とは性質を異にするようにも考えられるが、先に述べた「事業所に勤めているからこそ得られる金銭については、恩恵的あるいは実費弁償的なものを除いて多くは報酬に該当」という考え方からすれば、報酬に当たると解釈する余地は十分にある。

この点、「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ものであれば、その給付は報酬に含まれるものとなります。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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・12〕）とされている。「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」とあることからすれば、就業規則とはいかないまでも、あらかじめ定められたルールの下でカフェテリアプランが運用されているのが通常であると考えられるので、そうすると報酬に含まれるケースが大半といえるであろう。

Q11 永年勤続表彰金は報酬に含めなくてよいか

A 永年勤続表彰金が労働の対償あるいは労働者の通常の生計に充てられるものという性質に該当しないと判断されれば報酬には含めない

ご質問については、社会保険審査会裁決（平18.9.29裁決）が参考となる。同裁決は永年勤続表彰金が報酬（具体的には賞与）に該当しないと判断したものであり、その理由としては「労働者が労働の対償として受けるもの」あるいは「労働者の通常の生計に充てられるもの」には該当しないと判断したものである。具体的には、「本件表彰金は、①一定の勤続年数に達した者を永年勤続者とし、職種、労務の内容に関係なく、一律に支給するものとされており、②永年勤続者の表彰は会社の創立記念日に行われ、該当者には心身のリフレッシュを図る目的で5日間の特別休暇が与えられ、休暇付与に伴う資金援助の性質を持つものとして本件表彰金が支給されるとされており、③支払われる金額も社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えるといい難い。（中略）また、勤続年数10年毎を区切って与えられるものであり、定期的であるといっても、このような長期間にわたるものまで、法が『3月を超える期間ごとに受けるもの』に含めていとも解し難い」としている。

以上のように、いくつかの条件下で賞与に該当しないと判断したものであり、単に「永年勤続表彰金」という名目だけをもって結論づけられる

ものではないので、取り扱いに当たっては保険者にも確認を取るなど十分に留意されたい。

Q12 企業型確定拠出年金の事業主が拠出する掛金は社会保険料の算定基礎に含まれるのか

A 掛金の性質からすれば報酬には当たらず、社会保険料の算定基礎に含まれない

企業型確定拠出年金制度は、企業年金制度の一つとして確定拠出年金法に基づいて事業主が掛金を拠出するものであり、将来の給付額が確定していない点に特徴がある。掛金の拠出自体は事業主から受ける実質的収入とは解されず、事業主が掛金を拠出するという制度の仕組みであることからすれば、報酬には当たらず社会保険料の基礎に含まれない。

Q13 外貨で賞与を支払った場合はどのように円換算すればよいか

A 支払日の外国為替換算率で円換算する

社会保険の関係で円換算ということでは、海外療養費支給申請に関して「海外における療養費等の支給額の算定に用いる邦貨換算率は、その支給決定日の外国為替換算率（売レート）を用いること」（昭56. 2.25 保険発10・庁保険発2）としたものがある。

同様に、「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56. 2.25 保険発10）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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者賞与支払届・1〕）とされている。

3 標準報酬月額算定の改定

社会保険の被保険者に係る保険料負担や保険給付（一部を除く）の額は、標準報酬月額に基づい

て算出されるが、標準報酬月額は事業主からの報酬月額の届け出を受けて保険者等が決定（改定）する。

標準報酬月額を保険者等が決定（改定）するに当たっては、[図表3]に掲げる5とおりの方法がある。それぞれ法的な要件に沿って報酬月額を計算して届け出を行うことはもとより、いずれも被保険者が月々で実際に受け取った（あるいは受け取ることとなる）報酬の実態を適正に反映させるのが趣旨だという点を意識しながら実務を行うことが重要である。

[図表3]に掲げた五つの決定（改定）方法のうち、①は今後受け取るであろう報酬に基づいて標準報酬月額を決定することになる。一方、②～⑤は「……3月間（筆者注：カッコ内略）に受けた報酬の総額を……」（健康保険法41条1項、43条1項、43条の2第1項および43条の3第1項、ならびに厚生年金保険法21条1項、23条1項、23条の2第1項および23条の3第1項）とされており、受け取った報酬の実績によって標準報酬月額を決定（改定）するものである。なお、「受けた報酬」とあるように、報酬月額計算の基礎となる3カ月間に実際に受けた報酬をもって計算することになる。したがって、例えば基本給が末日締め当月25日支給であって、残業代は翌月25日支給という場合、4月25日に支給される3月分の残業代は、あくまで4月の報酬として計算すればよく、3月分だからといって3月の報酬として計算する必要はない。

図表3 標準報酬月額の決まり方

- ①資格取得時決定
- ②定時決定
- ③随時改定
- ④育児休業等終了時改定
- ⑤産前産後休業終了時改定

Q14 残業の発生が想定される社員の資格取得に当たっては、資格取得届に記載する報酬月額に残業代見込み額を含めなくてはならないのか

A 被保険者が今後受け取ると見込まれる報酬月額を届け出る必要があるため、残業の発生が想定されるのであれば残業代見込み額を含めなければならない

[図表3]で確認した標準報酬月額の決まり方のうち、資格取得時決定だけは実際に受け取った報酬額ではなく、今後受け取るであろう見込み額をもって報酬月額を届け出て標準報酬月額が決定されることになる。この点、法律では次のとおり定められている（健康保険法42条1項、厚生年金保険法22条1項）。

- 一 月、週その他一定期間によって報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の30倍に相当する額
- 二 日、時間、出来高または請負によって報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した月前1月間に当該事業所で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
- 三 前2号の規定によって算定することが困難であるものについては、被保険者の資格を取得した月前1月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
- 四 前3号のうち2以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて、前3号の規定によって算定した額の合算額

法律の条文において残業代見込み額についての明確な言及があるわけではないが、被保険者が月々で受け取る報酬の実態を適正に反映させるという標準報酬月額決定の趣旨からすれば、当然ながら含めるべきものと解される。なお、見込んだ残業代と実績とに差があったことで、資格取得時の標

準報酬月額と定時決定時のそれとが増減した場合であっても、結果を見てさかのぼって資格取得時の報酬月額を訂正することにはならない。

Q15 半年分の定期代をまとめて支給した場合、定期代を6で割った金額を各月の報酬に割り振ることになるが、割った際に生じる円未満の端数はどのように取り扱えばよいか

A 定期代が半年分の場合、6で割った際に生じる円未満の端数は切り捨てる

3カ月分あるいは6カ月分の定期券代相当額をまとめて支給した場合、被保険者が月々で受け取る報酬の実態を適正に反映させるという標準報酬月額決定（改定）の趣旨からすれば、まとめて支給した通勤手当の額をそのまま支給月に計上することは適当ではなく、1カ月当たりの額を算出（通勤手当の額を支給月数で除）して、各月の報酬に算入することになる。1カ月当たりの額を算出した際に円未満の端数が生じた場合の取り扱い、次のとおりである（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・15〕）。

- ①通勤手当が3カ月分の支給であって、かつ割り振る3カ月間が定時決定あるいは随時改定の計算の基礎となる3カ月間と一致している場合には、割り振った額の合計が通勤手当総額と一致するよう、2カ月目と3カ月目は切り捨てた額とし、端数は1カ月目に加算する
- ②①以外の場合であれば、端数を切り捨てる（手当が複数の場合は、端数を付けたまま合算した後、切り捨てる）

なお、例えば異動や転居によって、新しい通勤手当6カ月分の支給のほかに支給済み通勤手当の払い戻し精算も同時に行われたとすれば、払い戻し精算の金額は考慮せず（今後受け取ることとなる報酬ではないため含めない）、新しい通勤手当6カ月分を6等分して各月の報酬に算入する。

Q16 同一月に二つ以上の固定的賃金の増額および減額が行われた場合、随時改定はどのように計算すればよいか

A 変動に係る固定的賃金の合計額を前月と比較し、増額改定となるか減額改定となるかを判断する

同一月内で複数の固定的賃金の変動があり、それが増額するものと減額するものとが混在している場合は、変動に係る固定的賃金を合計した額が前月と比べて増額したか減額したかによって、増額改定となるか減額改定となるかを判断する（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・27〕）。

なお、随時改定は、固定的賃金が増額した場合には標準報酬月額が2等級以上上がったときのみ対象となり、固定的賃金が減額した場合は標準報酬月額が2等級以上下がったときのみ対象となる。

Q17 警備保障会社のように、毎回、勤務する現場が異なり、その現場ごとに報酬の単価が異なる場合は、随時改定の要件である固定的賃金の変動に当たるか

A 現場ごとの報酬単価が異なるというだけあって、現場ごとに定められた単価自体に変動がなければ、固定的賃金の変動には当たらず、随時改定の対象にならない

随時改定の要件である「固定的賃金の変動」とは、次のようなものをいうとされている。

- ①昇（降）給
- ②家族手当・住宅手当・通勤手当などの固定的な手当が新たに支給されたり、額が変わったりしたとき
- ③日給や時給などの基礎単価が変わったとき
- ④給与体系の変更（日給制が月給制に、月給制が歩合制になったときなど）

この中で「③日給や時給などの基礎単価が変

わったとき」とあるが、これは基礎単価すなわち単価そのものの変更を指しており、ご質問のように現場ごとに受け取る報酬の単価が異なることは意味合いが異なる。この点、警備保障会社で同一月内に不規則に勤務する四つの現場それぞれの報酬単価が異なるというケースについて、「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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・22〕）とするものがある。

Q18 時間給制の被保険者の所定勤務時間が変更になった場合、固定的賃金の変動に当たるか

A 所定勤務時間が変更になった結果として、受け取る固定的賃金（時給単価×所定勤務時間数）に直接影響が及ぶため、固定的賃金の変動に当たる

時間給制の場合、実際の勤務時間によって受け取る賃金額が異なるわけだが、賃金額のベースには「時給単価×所定勤務時間数」がある。そうすると、所定勤務時間が変更になればベース部分に直接影響が及ぶことから、固定的賃金の変動があったものとして取り扱うこととなる（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・21〕）。

Q19 自動車通勤者に対して、ガソリン単価と通勤距離に応じた通勤手当の支給をしている。ガソリン単価の見直しは毎月行っているため、通勤手当の額が毎月変わることもあるが、その場合は単価が変わった都度で固定的賃金の変動に当たるか

A 固定的な賃金である通勤手当を算出するベースとなる単価の変更であることから、固定的賃金の変動に当たる

通勤手当として通勤に要する費用を支給するも

のについては固定的賃金に当たり、ご質問の通勤手当についてはガソリン単価が手当額算出のベースにあることから、単価の変更があった都度固定的賃金の変動として取り扱うこととなる（平25.5.31 事務連絡「健康保険法及び厚生年金保険法における『標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集』の一部改正について」）。

Q20 職場規律に違反した従業員に対し、制裁として基本給の減給を行ったが、固定的賃金の変動に当たるか

A 基本給そのものが変更されるものではないので、固定的賃金の変動に当たらない

減給の制裁によって基本給が減額されたとしても、基本給そのものが変更にならない限り、固定的賃金の変動に当たらない（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・23〕）。一方、懲戒処分として降職となり、①役職手当がなくなった場合、もしくは②減額となった場合は、固定的賃金の変動に当たる。

Q21 厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改定された場合、固定的賃金の変動に当たるか。また、勤務地がA県にあり、社宅がB県にある場合、どちらの県の価額により計算すればよいか

A 現物給与価額の改定は、固定的賃金の変動に当たる。現物給与の計算に使う価額は、勤務地であるA県のものとなる

現物給与は、厚生労働大臣が定める価額が単価となるため、当該価額が改定されれば固定的賃金の変動に当たる（前掲 事務連絡）。なお、現物給与の価額に関して規約で別段の定めをしている健康保険組合が管掌する被保険者については、当該規約の定めによる価額の変更がなければ、固定的賃金の変動にはならない。

社宅に係る現物給与は、被保険者の人事、労務

および給与の管理がなされている事業所が所在する都道府県の価額により算定することになるため（平 7.11. 9 庁保険発24）、勤務地であるA県の価額を使う。これは、本社と支店等が合わせて一つの適用事業所となっている場合（本社で人事・労務・給与をまとめて管理している場合）も同様で、本社・支店等それぞれが所在する都道府県の価額により算定する（平25. 2. 4 保発0204第1・年管発0204第1）。

なお、①派遣労働者の場合は、実際の勤務地（派遣先事業所）ではなく、派遣元事業所が所在する都道府県の価額、②在籍出向・在宅勤務者は、勤務地ではなく使用される事業所が所在する都道府県の価額、③トラックの運転手・船員などは、使用される事業所が所在する都道府県（船員については当該船員が乗り組む船舶の船舶所有者の住所が属する都道府県）の価額により算定する（平25. 2. 4 基労徴発0204第2・保保発0204第1・年管管発0204第1）。

Q22 産休中に基本給は休業前と同様に支給するが通勤手当は支給しないこととしている場合、固定的賃金の変動に当たるか

A 通勤がないことによる不支給であれば通勤手当自体が廃止されたわけではないため、固定的賃金の変動に当たらない

産休等の休業により通勤手当が不支給となるケースにおいて、通勤の実績がないことにより不支給となっているのであれば手当自体が廃止されたわけではないことから、固定的賃金の変動には当たらない（前掲 事務連絡）。

Q23 育児休業から復帰して通常勤務をしていた者が、途中から短時間勤務をすることになり、短縮した時間分の給与は不就労控除扱いにしている。この場合、短時間勤務の開始をもって固定的賃金の変動に当たるか

A 契約の再締結（給与の変更）をするものではなく、単に時短分を給与から不就労控除する場合は、固定的賃金の変動に当たらない

育児休業から復帰してすぐに短時間勤務を行うケースであれば、育児休業終了時改定により短時間勤務の実態に合わせた標準報酬月額の変動が可能となる。一方、育児や傷病等で一時的に短時間勤務とするようなケースにおいて、仮に短時間勤務の開始が固定的賃金の変動に当たらないとすれば、次の定時決定まで従前の標準報酬月額が維持されることとなる。

この点、前掲 疑義照会回答（厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・32）によれば、次のとおりの取り扱いとされている。

（質問）育児による短時間勤務や病気等により一時的に短時間勤務となり、それまで受けていた報酬よりも少ない報酬を受けることになった場合で、

①短時間勤務者として、新たに契約を結びなおしたとき。

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。

ア、月給制であった者が、時給制に変更となる場合。

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。

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。

は、それぞれ随時改定の対象となるのかご教示願います。

（回答）ご照会の事例のように就業規則や給与規定に「短時間勤務制度」を設けている事業所について、その規定に基づく所定労働時間の変更に伴い、給与（固定的賃金又は給与体系）の変更が生じる場合は①および②とも随時改定の対象になる。

但し、単に勤務していない時間分について給与が控除されているに過ぎない場合（欠勤控除のようなケース）は、随時改定の要因にならない。

Q24 給与が15日締め当月25日支払いであることから、1日付で昇給した者に対して当月25日に支給する給与では、昇給前と昇給後の基本給をそれぞれ日割計算している。このような場合、随時改定の計算をする際の起算月はいつになるか

A 昇給後の基本給が実績として1カ月分確保されて支払われた月を起算月とする

被保険者が月々で受け取る報酬の実態を適正に反映させるという標準報酬月額決定（改定）の趣旨からすれば、昇給後の基本給が完全に反映されていない月（昇給した当月）を起算月とすることは適切でなく、昇給後の基本給が実績として1カ月分確保されて支払われた月（固定的賃金の変動後、一の給与計算期間すべてにおいて固定的賃金の変動等が反映された報酬が支払われ、かつその月の給与計算期間が1カ月間確保された月）を起算月とする。なお、同様の考え方から、産休等の無給期間中に固定的賃金の変動があった場合には、復職して変動後の報酬が実績として1カ月分確保されて支払われた月を起算月とする。

Q25 役職手当の改定と通勤手当の改定が同一月に発生したが、役職手当は当月から改定後の満額が支給され、月途中の転居であったため通勤手当は当月に日割支給した上で翌月から改定後の満額が支給された。この場合、随時改定の計算をする際の起算月はいつになるか

A 改定後の手当が実績として1カ月分確保されて支払われた月をそれぞれ起算月とする

前問と同様の考え方から、それぞれの手当について改定後のものが実績として1カ月分確保されて支払われた月を起算月とする。よって、役職手当の改定に関しては当月を起算月とし、通勤手当の改定に関しては翌月を起算月とする（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者報酬月額変更届・10〕）。

Q26 従業員の申請遅延により、通勤手当の支給額を変更する月が本来よりも遅れ、その月で差額精算を行った場合、随時改定の計算における固定的賃金変動の起算月はいつになるか

A 従業員の申請遅延によるもので差額精算も行っていれば、本来支給するはずであった月を起算月として計算する

被保険者が月々で受け取る報酬の実態を適正に反映させるという標準報酬月額決定（改定）の趣

旨からすれば、固定的賃金の変動が本来生じるはずであった月を起算月とするのが適切だといえる。この取り扱い、手当の変更が遅れた原因が従業員の申請遅延の場合のほか、会社側の給与計算ミスの場合も同様である。なお、保険料の消滅時効は2年間であるため、さかのぼっての手続きはその範囲内に限られるが、仮に固定的賃金の変動が本来生じるはずであった月が直近の定時決定より前の時期であるとすれば、届け出済みの算定基礎届も訂正する必要がある。

Q27 産休や育休に関連した社会保険関係の手続きはどのようなものがあるか

A 主な手続きは〔図表4〕のとおりであり、一連の流れで押さえておくことが肝要である

女性被保険者の出産である場合、主に〔図表4〕に掲げる社会保険関係手続きがある。

①および②は、産前産後休業期間中（産前42日〔多胎妊娠の場合は98日〕、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）について社会保険料の免除を受けるための届け出であり、いずれも産休期間中に届け出なければならない。

⑤は、育児休業期間中について社会保険料の免除を受けるためのものであり、当初届け出していた

図表4 産休や育休に関連した社会保険関係の手続き

番号	届出書	届出先	届出時期
①	産前産後休業取得者申出書	健康保険組合、年金事務所	産前産後休業期間中
②	産前産後休業取得者変更（終了）届	健康保険組合、年金事務所	産前産後休業期間中
③	出産育児一時金支給申請書	健康保険組合	出産後
④	出産手当金支給申請書	健康保険組合	産後休業終了後
⑤	育児休業等取得者申出書	健康保険組合、年金事務所	育児休業開始日以後
⑥	育児休業等取得者終了届	健康保険組合、年金事務所	育児休業終了後
⑦	育児休業等終了時報酬月額変更届	健康保険組合、年金事務所	復職月を含む3カ月間経過後
⑧	養育期間標準報酬月額特例申出書	年金事務所	育児休業終了後

日よりも早く復職することとなった場合には、⑥の届け出が必要となる。なお、育児休業期間が数週間だけということもあるが、育児休業の開始日と終了日が同一月（終了日が月末の場合を除く）の場合は、社会保険料は免除されない。

⑦は、復職月を含む3カ月間の平均報酬月額に基づく標準報酬月額が従前と比べて1等級でも変動した場合に、届け出をすることで随時改定がされる（標準報酬月額が上がった場合も対象となるが、通常は下がった場合に届け出をするのである）。なお、改定要件に該当したとしても、実際に届け出をしようかどうかは被保険者の希望次第であるが、標準報酬月額が下がったケースにおいて後述の⑧養育期間標準報酬月額特例申出書と併せて届け出ること、実質的なデメリットはほとんどないといえる（傷病手当金や出産手当金を受給することとなった場合の手当金単価が下がるということはある）。

⑧は、3歳までの子を養育している期間における年金額計算上の特例措置を受けるためのものである。標準報酬月額が養育開始日の属する月の前月のそれより下がった場合、保険料はその下がった標準報酬月額により計算された額となるが、将来の年金額を計算する際には、下がる前の標準報酬月額で計算するというものである。だが、特例措置の内容について従業員への説明が難しいと感じられる人もいるのではないだろうか。届け出に当たっては添付書類として戸籍抄本と住民票が必要となるため、そうしたことをしてでも意義のある制度であることをしっかりと伝えておきたいところである。これに関し、従業員への説明文書を一例として[図表5]に示すので、ご参考にされたい。

4 被扶養者の範囲と条件

健康保険法上の被扶養者とは、以下のとおり定義されている（3条7項一部抜粋）。

- ①被保険者の直系尊属、配偶者（事実婚を含む）、子、孫および弟妹であって、主としてその被保険者により生計を維持するもの
- ②被保険者の3親等内の親族で①に掲げる者以外のものであって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの

上記のとおり、法律で定められた親族の範囲であること、および被保険者との生計維持関係が認められることの要件を満たすことで、被扶養者に該当することとなる。これらの要件のうち親族の範囲は明確である一方、生計維持関係については、実態に応じて判断される。

生計維持関係の判断に際して問題となりやすいのは、収入がある者について被扶養者の認定を受けようとする場合だが、これについては行政通達（昭52.4.6 保発9・庁保発9）によって基準が示されており、当該基準を参考に専ら被保険者の収入および被保険者との関連における生活の実態を勘案して保険者が判定するものとされている。

Q28 被扶養者が個人年金の満期で受給を開始したことにより、被扶養者として認定されなくなることはあるか

A 受給することとなる個人年金が数年にわたり分割して受給するものである場合は収入として取り扱い、その金額によっては被扶養者として認定されなくなることがある

前掲 行政通達（昭52.4.6 保発9・庁保発9）に基づいて生計維持関係を判定する際の収入の算定については、昭和61年4月1日 庁保発18号と同様の扱いがされており、次のとおりである。

「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。したがって、一般的には、前年の収入によって現在の状況を判断しても差し支えないが、この場合は、算定された年間収入が今後とも同水

図表 5

育児をする被保険者に対する厚生年金保険上の配慮措置について

育児のための短時間勤務等に伴い、給与収入が減少することで標準報酬月額（注1）が低下するケースがあります。将来の年金額は標準報酬月額に基づいて算定されますので、このような標準報酬月額低下は年金受給の観点からは不利といえます。

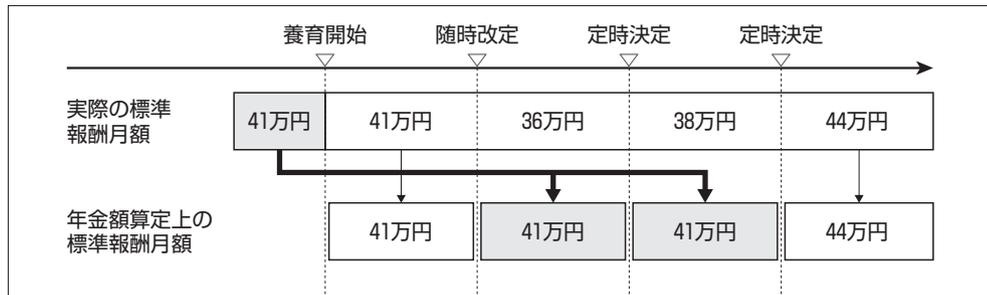
このため、3歳に満たない子を養育する被保険者に配慮した特例措置が設けられています。

【制度の概要】

子の養育を開始した月（誕生月）の前月の標準報酬月額（以下、「従前標準報酬月額」といいます）を基準とし、子が3歳に達するまでの間に定時決定（注2）や随時改定（注3）により標準報酬月額が基準よりも低下した場合、厚生年金保険料（注4）は低い標準報酬月額を基に算定される一方、将来の年金額を計算する上では特例的に従前標準報酬月額に基づいて計算されます。

ポイント

- ①育児休業取得の有無にかかわらず、女性も男性も対象となります。
- ②育児休業期間中は特例措置の対象外です。
- ③転居による通勤手当減額といった育児とは直接関係のない理由で標準報酬月額が低下した場合も対象となります。
- ④届け出時点で標準報酬月額が従前標準報酬月額より低下していなくても、子が3歳に達するまでの間は特例適用の可否を自動的に判断してもらえます。



【届け出の概要】

この特例措置は被保険者からの申し出に基づいて適用されます。具体的には、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を、会社を通じて年金事務所へ届け出ます。添付書類として、子の戸籍抄本と世帯全員の住民票が必要となります。届け出のタイミングは主に以下のとおりです。

- ①育児休業からの復帰時
 - ②子の出生時（主に育児休業を取得しない場合）
 - ③入社時（前職在籍中に出生があった場合）
- ※住民票は届け出ができるタイミング以降で、かつ届け出日からさかのぼって90日以内に発行されたもの。
 ※申し出月の前月から最大で2年前までのさかのぼりが可能です。

【注釈】

- （注1）厚生年金保険では1等級から30等級までの幅で等級が定められており、被保険者の給与額（基本給+手当+通勤費+残業）を基に該当する等級が決定します。等級ごとに30万円や62万円といった金額が決まっており、この額が標準報酬月額です。
- （注2）4～6月の3カ月間に支給された給与額を平均した額で標準報酬月額を決定する手続きが毎年行われます。
- （注3）昇給等で給与額に変動が生じた場合、定時決定とは別に標準報酬月額の見直しが行われます。
- （注4）標準報酬月額に基づいて保険料は決定され、毎月の給与から控除されます。

準で得られると認められることが前提であること。

なお、収入の算定に当たっては、次の取扱いによること。

- (1)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、継続して入るもの（又はその予定のもの）がすべて含まれること。
- (2)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から控除し、当該控除後の額をもつて収入とすること。
- (3)給与所得（給与、年金、恩給等）は、控除前の総額を収入とすること。

これにより、「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、継続して入るものとみなし、収入として取り扱うことが妥当である」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被扶養者（異動）届・11〕）とされており、個人年金の受給方法と金額によっては被扶養者として認定されなくなることがある。

Q29 子どもが4人おり、夫婦ともに働いているため、夫婦間で子どもを2人ずつに分けて被扶養者になりたいと考えているが、そういったことは可能か

A 原則として、家族の家計を主として維持していると認められる一方の者をもって子ども4人すべてを被扶養者とする

夫婦共同扶養（いわゆる共働き）の場合における被扶養者認定の取り扱いについては、以下のとおり通知されている（昭60. 6.13 保険発66・庁保発22）。

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、左記（編注：下記）要領

を参考として、家計の実態、社会通念等を総合的に勘案して行うものとする。

- 1 (1)被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、年間収入（当該被扶養者届が提出された日の属する年の前年分の年間収入とする。以下同じ。）の多い方の被扶養者とするを原則とすること。
- (2)夫婦双方の年間収入が同程度である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。

（以下略）

この通知における「被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、年間収入の多い方」「主として生計を維持する者」といった文言からすれば、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、夫婦双方に分けて被扶養者を認定することはできない（参考：前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被扶養者（異動）届・5〕）。

Q30 外国籍の女性と結婚することとなった日本人の男性社員が被扶養者の認定を申請する際、続柄を確認する書類は婚姻届受理証明書でもよいか
A 婚姻届受理証明書にも戸籍謄（抄）本と同様に証明書としての効力があることから、婚姻届受理証明書でもよい

ご質問のケースにおいて、続柄を確認する書類としては戸籍謄（抄）本が一般的と考えられるが、「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」（前掲 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被扶養者（異動）届・12〕）とされている。