

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度          | 区分                        | 質問(案件)                  | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)   | 質問(内容)   | 回答   |
|----|-------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------------|--|--|
| 1  | 国民年金<br>保険料 | 国民年金保険料<br>免除理由該当・<br>消滅届 | 生活保護による<br>法定免除につい<br>て | 国民年金法第89条<br>国民年金法施行規則<br>第74条 | <p>次の事例について、国民年金法第89条第2号による法定免除の取扱いをご教示願います。</p> <p>1.生活保護の生活扶助及びその他の扶助を受給していた方が、生活扶助を受給しなくなり、引き続きその他の扶助を受給している場合は、法定免除に該当しますか。</p> <p>2.全ての扶助を受給しなくなり、生活保護の「廃止」ではなく「停止」となった場合は、法定免除に該当しますか。</p> | <p>生活保護に係る法定免除については、国民年金法第89条第1項第2号に規定されており、法定免除となる援助については、同法施行規則第74条第1号に「生活保護法による生活扶助」と規定されています。</p> <p>生活保護については、その当該世帯につき認定した最低生活費と収入との対比によって支給額が決定されています。生活保護受給者に収入がある場合は、生活扶助から順に住宅、教育、介護の各扶助に充当させその最低生活費との不足額について支給額が決定されています。</p> <p>生活保護の「廃止」については、①保護世帯の定期収入の恒常的な増加、または、最低生活費の恒常的な減少により、以後特別な事情が生じない限り保護を再開する必要がないと認められる場合、②保護世帯の臨時的な収入の増加、または、最低生活費の臨時的な減少により、以後概ね6か月を越えて保護を要しない状態が継続する場合が基準として示されています。この場合は、法定免除については非該当になります。</p> <p>次に「停止」については、①保護世帯の臨時的な収入の増加、または、最低生活費の減少等により、一時的に保護を要しない状態にあり、概ね6か月以内に再び保護を要することを予測される場合、②保護世帯の定期収入の恒常的な増加、または、最低生活費の恒常的な減少により、保護を要しないと認められるが、この状態が今後継続するかの確実性がないため、生活状況の経過を観察する必要がある場合が基準とされています。この場合、保護の一時的な中断であることから、引き続き法定免除に該当することになります。</p> <p>よって、1.の場合は、一時的に生活扶助を受給していない場合であることから法定免除に該当します。</p> <p>次に、2.の場合は、一時的に生活扶助が停止された場合であっても、ある時期が到来すれば生活保護が必要となることが予想される場合に行われる保護の一時的な中断であることから、引き続き法定免除に該当します。</p> |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度          | 区分                        | 質問(案件)  | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)  | 質問(内容)  | 回答  |
|----|-------------|---------------------------|---|---|---|---|
| 2  | 国民年金<br>保険料 | 国民年金保険料<br>免除理由該当・<br>消滅届 | 障害等級3級に<br>該当しなくなった<br>まま3年経過した<br>ため法定免除が<br>非該当になった<br>方が、再び障害<br>等級3級に該当し<br>た場合の取扱い<br>について | 国民年金法第89条<br>国民年金法施行令第<br>6条の5第1項第1号、<br>第6条の5第2項第1号<br>平成6年11月9日庁保<br>険発第35号 | 国民年金法第89条において、障害等級3級に該当しなくなったまま3年経過した方は、法定免除が非該当になるとされていますが、その後、再び障害等級の3級に該当した場合は、法定免除に該当するのかご教示願います。 | 障害等級3級に該当しなくなったまま3年経過したことにより法定免除が非該当になった受給権者が、再び障害等級3級に該当したことにより障害厚生年金等の支給が再開された場合においては、法定免除に該当しません。<br>国民年金保険料の法定免除については、国民年金法第89条第1号に「障害基礎年金又は被用者年金各法に基づく障害を支給事由とする年金たる給付その他の障害を支給事由とする給付であつて政令で定めるものの受給権者…であるとき。」と規定されており、「政令で定める」とは、同法施行令第6条の5第1項第1号に「被用者年金各法による障害厚生年金又は障害共済年金(障害の程度が第4条の6に定める障害の程度に該当する者に支給するものに限る。)」と規定され、第4条の6関係の別表には障害の程度は1級及び2級とされています。<br>国民年金法第89条第1号括弧書きには、「(最後に厚生年金保険法第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態…その他の政令で定める者を除く)であるとき。」と規定されており、その政令で定める者とは、国民年金法施行令第6条の5第2項に定められており、その者については法定免除から除きます。<br>なお、平成6年11月9日庁保険発第35号には、「障害等級に該当することなく3年を経過した障害基礎年金等の受給権者は、保険料の納付を要することとされた」ことが記載されています。<br>上記から、法定免除が非該当となった障害基礎年金等の受給権者が再び障害等級3級に該当したとしても、国民年金法施行令第6条の5第1項第1号に規定する第4条の6に定める障害の状態(別表)に該当していない場合は、法定免除に該当しません。 |
| 3  | 国民年金<br>保険料 | 国民年金保険料<br>免除申請書          | 国民年金保険料<br>免除の特例認定<br>に係る失業の確<br>認書類について  | 平成15年3月31日庁<br>保険発第16号<br>平成18年10月13日庁<br>保険発第1013001号                        | 失業を理由とする申請免除に係る要件審査について、地方法務局が証明する「閉鎖事項全部証明書」は、事業の休止又は廃止の事実及びその年月日を確認できる公的機関が証明する書類として取り扱ってよいご教示願います。 | 「閉鎖事項全部証明書」は、設立された法人会社が解散等により、登記簿が閉鎖されたことを証明する書類であることから、事業の休止又は廃止の事実を確認できる公的機関の証明書に該当します。ただし、法人会社の移転等により別の法務局の管轄になった場合にも「閉鎖事項全部証明書」が交付されますので、内容の確認が必要になります。<br>本件の場合、「閉鎖事項全部証明書」の他に「雇用保険被保険者離職票」等の公的機関が交付する証明書により、失業の事実を確認することができます。  |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度           | 区分                       | 質問(案件)   | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)  | 質問(内容)   | 回答  |
|----|--------------|--------------------------|--|---|--|---|
| 4  | 国民年金<br>保険料  | 国民年金保険料<br>学生納付督促申<br>請書 | 学生納付特例承<br>認期間中に厚生<br>年金保険の得喪<br>後、国民年金を<br>再取得した場合<br>の取扱いについ<br>て                        | 国民年金法第90条の<br>3   | 平成15年4月から平成16年3月まで学生納付特例承認期間である方が、平成15年7月1日から厚生年金保険の被保険者資格を取得し、国民年金の資格を喪失したため、平成15年7月以降の学生納付特例が取り消されました。その後、平成15年7月23日に厚生年金保険の被保険者資格を喪失したことにより、国民年金の資格を再取得し保険料を納付していましたが、一部、未納期間になりました。<br>学生納付特例として承認されていた期間のうち、保険料を納付している期間についてはそのまま納付済期間とし、未納期間について、学生納付特例承認期間として記録を追加することができるでしょうか。  | 国民年金保険料免除等承認者が、当該承認期間中に種別変更により国民年金被保険者の資格喪失した後に、再度国民年金の資格を取得し、引き続き学生であった場合の国民年金保険料の取扱いについては、国民年金保険料免除等承認期間中であれば、再取得以降の月分についても免除等の処理を行うことが可能です。<br>この取扱いについては、学生納付特例についても同様ですので、再取得した後の期間について学生納付特例承認期間として記録追加してください。<br>ただし、当該期間に保険料が納付されている場合は、過誤納処理を行ったうえで、納付を希望される場合は追納を勧奨してください。<br>なお、当該被保険者が保険料を納付することを目的として学生納付特例の承認を希望されない場合は、改めて学生納付特例取消申請書を提出していただくことにより、承認されている学生納付特例について取り消すことが可能になります。 |
| 5  | 厚生年金保険<br>適用 | 被保険者資格取<br>得届            | 看護学生時に貸<br>与された奨学金<br>の返還が勤務期<br>間中に返還免除<br>される場合の報<br>酬について                               | 健康保険法第3条第5<br>項<br>厚生年金保険法第3<br>条第1項第3号<br>昭和32年2月21日保<br>文発第1515号                                | ある医療機関において、勤務する医療従事職員が医療技術養成施設(看護学校等)に入学した場合、本人の申請により在学期間に応じた奨学金が本人へ貸与される規程があります。(なお、資格取得後も引き続き医療機関に勤務する旨の誓約書を同時に提出します。)<br>奨学金は、看護学校等に入学した時点で、定められた在学期間に対する金額を決定し、一括して貸与されます。医療技術養成施設を卒業した後も奨学金を受けた医療機関に引き続き勤務する場合は、奨学金の償還(返還)が月々免除されます。ただし、引き続き勤務しない場合は、一括して償還することになります。<br>卒業後に引き続き勤務する場合は、在学期間と同じ期間で奨学金を償還していくこととなりますが、毎月の免除される償還額は報酬に含めるのかご教示願います。              | 月々受ける債務の免除も「被保険者が事業所で労務に服し、その対価として…事業主より受け得る利益」(昭和32年2月21日保文発第1515号)に該当するので、労働の対償になります。また、債務の免除は奨学金の貸与規程に基づき行われること等から、これを任意的、恩恵的と考えることはできず、報酬に該当します。  |
| 6  | 厚生年金保険<br>適用 | 被保険者資格取<br>得届            | 労働基準法第41<br>条第3号の労働<br>時間等に関する<br>規定の適用除外<br>の許可を受けて<br>いる者の健康保<br>険・厚生年金保<br>険の適用につい<br>て | 健康保険法第3条第1<br>項、第35条、第48条<br>厚生年金保険法第9<br>条、第13条、第27条<br>健康保険法施行規則<br>第24条<br>厚生年金保険法施行<br>規則第15条 | 労働基準法第41条第3号の労働時間等に関する規定の適用除外の許可を受けている者の健康保険及び厚生年金保険の適用について、ご教示願います。<br><br><事例><br>・職務内容 葬儀会社の電話番(顧客からの葬儀等の申込対応)<br>以下の時間帯は拘束されるが、電話を取ることのみが業務で、それ以外は何をしてもよい自由時間である。仮に1本も電話が無い場合であっても、日給は保証される。<br>・月間勤務日数 15日～18日(一般社員のおおむね4分の3を上回る)<br>・勤務時間 18:00～翌朝8:00<br>・休憩時間等 労働基準法第41条第3号の労働時間等に関する規定の適用除外により、断続的労働従事者として、管轄労働基準監督署の許可を得ている。よって、休憩時間の定めなし。<br>・給与日額 7,000円 | 都道府県労働基準局長あて労働次官通達昭和22年9月13日発基第17号によると、断続的労働に従事する者とは「休憩時間は少ないが手持時間が多い者の意」であり、また、同通達において「休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を含まず労働者及び権利として労働から離れることを保障されて居る時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。」とされています。<br>したがって、当該者の労働時間は手持時間を含めて捉えることになり、その結果、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者であるならば、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱います。  |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度           | 区分               | 質問(案件)                                   | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)  | 質問(内容)   | 回答   |
|----|--------------|------------------|--|---|--|--|
| 7  | 厚生年金保険<br>適用 | 被扶養者(異動)<br>届 認定 | 生活保護受給世<br>帯の被扶養者の<br>認定における収<br>入要件について | 健康保険法第3条第7<br>項<br>生活保護法31条<br>昭和52年4月6日保発<br>第9号・庁保発第9号<br>昭和61年4月1日庁保<br>発第18号  | 生活保護受給世帯の扶養認定における収入要件についてご教示願います。<br><br><事例><br>生活保護を受給している世帯の構成が、世帯主である妻、障害者である夫、小学生である子1名の3人で同居しています。また、妻には就労により年1,305,600円の収入があり、夫には就労により年48,000円の収入があります。なお、世帯に対して生活保護費が年間1,680,000円支給されており、その支給対象者は世帯主である被保険者(妻)とされています。<br><br>健康保険法第3条第7項において、「被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫及び弟妹であつて、主としてその被保険者により生計を維持するもの」と被扶養者の定義がされています。<br>この場合、被保険者である妻の年収を超える生活保護費が支給されており、被保険者が夫、子の生計を主として維持しているとは言えないため、扶養認定できないと考えてよいでしょうか。  | 健康保険の被扶養者の認定は、「主としてその被保険者により生計を維持するもの」(健康保険法第3条第7項)であるかを判定することになります。<br>その判定について、昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号により収入基準を定めているところであり、収入の算定については、昭和61年4月1日庁保発第18号に基づいた取扱いをしているところです。<br>ここでいう「収入」とは、恒常的な収入であり、どこから支給されているかは問題ではなく、認定対象者の「収入」と被保険者の「収入」とは、同じ内容の「収入」を意味することになります。<br>また、生活保護法第31条に「居宅において生活扶助を行う場合の保護金品は、世帯単位に計算し、世帯主又はこれに準ずる者に対して交付するものとする。但し、これによりがたいときは、被保険者に対して個々に交付するものとする。」とあることから、本件においては、世帯主である妻の収入として、取り扱うことが妥当です。<br>よって、被保険者である妻が、夫、子の生計を主として維持していると考えられるので、夫、子を被扶養者として認定することになります。 |
| 8  | 厚生年金保険<br>適用 | 被保険者報酬月<br>額変更届  | 被保険者報酬月<br>額変更届につい<br>て                  | 健康保険法第43条、<br>第48条<br>健康保険法施行規則<br>第26条<br>厚生年金保険法第23<br>条、第27条<br>厚生年金保険法施行<br>規則第19条<br>昭和36年1月26日保<br>発第4号(昭和44年6<br>月13日改正)<br>昭和37年6月28日保<br>発第71号 | 次の給与支払方法について、固定的賃金の変動に該当するかご教示願います。<br><br><事例><br>基本給(47,500円)と勤務手当(88,000円)が月給で支給されている方について、産前産後休暇期間中については、基準給与(基本給+勤務手当)の0.5%(10円未満切捨)を日額として支給額から控除する。<br>※控除額:(47,500円+88,000円)×0.5%=677.5 →670円<br>8月 給与支給額 135,500円 控除額13,400円(20日分×670円)<br>9月 給与支給額 135,500円 控除額20,770円(31日分×670円)<br>10月 給与支給額 135,500円 控除額20,100円(30日分×670円)<br>※月給制のため、いずれの月も支払基礎日数は暦日<br>・控除は、前月分の休暇日数について翌月支払分で調整を行う。<br>・産前産後休暇は、7月12日から10月5日まで(支払調整は8月～11月支払分)。<br>・上記控除については、内務職員の給与規程に定められている。<br>・休暇を取得することに対して支給される休職給の性質のものではない。<br>・事業所及び健康保険組合としては、基準給与の減として固定的賃金の変動と判断しているとのこと。<br><br>産前休暇取得時から調整された月(月途中で変更)を起算月として、11月改定としてよいかご教示願います。 | 「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の時決定及び随時改定の取扱いについて」(昭和36年1月26日保発第4号(昭和44年6月13日改正))においては、「随時改定を行うことになる昇給又は降級には休職による休職給を受けた場合を含まない」としており、また、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の時決定及び随時改定の取扱いについて」(昭和37年6月28日保発第71号)においては、「休職給とは、通常受ける報酬とは別個に休職という事由に対して設定された給与として支給されるものをさし、日、時間、稼働等稼働実績に比例して報酬が定められている場合において、病休休業中稼働が減じたため給与が減じた場合におけるその給与は、休職給に該当しない」としています。<br>本件は、給与支払規則によって通常受ける給与とは別個に産前産後休業期間中の給与を定めているものであり、休職に対して設定された給与に該当するものとなりますので、固定的賃金の変動には該当しません。  |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番     | 制度           | 区分              | 質問(案件)                                  | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号) | 質問(内容)  | 回答             |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
|--------|--------------|-----------------|---|------------------------------|---|----------------|-------------------|----|-----|------|----|-------|-----|-------|--|--|---------|--|---------|--|--|-------|--|-----|---------|---------|---------|--|--|-------|--|--|---------|--|---------|---------------|-------|-------|-----|-----|---------|---------|---------|----------------|-------------------|--------|-----|----|---------|--------|---------|--|--|--------|-----|----|---------|--------|---------|--|--|--------|-----|----|---------|--------|---------|--|--|-------|-----|-----|---------|---------|---------|-------|---------|-------|-----|----|---------|--------|---------|--|--|-------|-----|----|---------|--------|---------|--|--|-------|-----|-----|---------|---------|---------|--|--|--|
| 9      | 厚生年金保険<br>適用 | 被保険者報酬月<br>額変更届 | 一時帰休中での<br>固定給変動に伴<br>う休業手当額の変<br>更について | -                            | <p>休業手当を受けている期間中に固定的賃金の変動があり、2等級以上の変動が生じた場合の取扱いについて、下記の事例は1.2.いずれの対応になるかご教示願います。</p> <p>1.休業期間中の固定的賃金の変動のため、4月改定ではなく一時帰休終了後の随時改定として取り扱う。<br/>2.休業手当の支給割合の変更に伴う月額変更として、4月改定として取り扱う。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>支払</th> <th>所定</th> <th>休業</th> <th>基本給</th> <th>休業手当</th> <th>合計</th> <th>固定給変動</th> <th>変動月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月10日</td> <td></td> <td></td> <td>510,000</td> <td></td> <td>501,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7月10日</td> <td></td> <td>22日</td> <td>183,600</td> <td>208,080</td> <td>391,680</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8月10日</td> <td></td> <td></td> <td>460,000</td> <td></td> <td>460,000</td> <td>基本給減<br/>休業手当無</td> <td>11月改定</td> </tr> <tr> <td>9月10日</td> <td>23日</td> <td>13日</td> <td>184,000</td> <td>143,520</td> <td>327,520</td> <td>休業手当<br/>(連続開始)</td> <td>月額変更不該当<br/>(1等級差)</td> </tr> <tr> <td>10月10日</td> <td>26日</td> <td>6日</td> <td>353,840</td> <td>63,690</td> <td>417,530</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11月10日</td> <td>27日</td> <td>7日</td> <td>370,740</td> <td>71,554</td> <td>442,294</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12月10日</td> <td>25日</td> <td>2日</td> <td>423,200</td> <td>22,080</td> <td>445,280</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1月10日</td> <td>27日</td> <td>11日</td> <td>256,000</td> <td>105,600</td> <td>361,600</td> <td>月給⇒日給</td> <td>月額変更対象か</td> </tr> <tr> <td>2月10日</td> <td>22日</td> <td>6日</td> <td>256,000</td> <td>57,600</td> <td>313,600</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3月10日</td> <td>23日</td> <td>5日</td> <td>288,000</td> <td>48,000</td> <td>336,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4月10日</td> <td>26日</td> <td>11日</td> <td>240,000</td> <td>140,800</td> <td>380,800</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>休業手当の計算方法<br/>【月給】<br/>休業手当=月給/所定日数×60%×日数<br/>(※所定日数25日未満の時は25日で計算)<br/>9月10日休業手当<br/>=460,000/25×60%×13<br/>=143,520<br/>10月10日休業手当<br/>=460,000/26×60%×6<br/>=63,690<br/>【日給】<br/>休業手当=日給×60%×日数<br/>1月10日休業手当<br/>16,000×60%×11<br/>=105,600</p> | 支払             | 所定                | 休業 | 基本給 | 休業手当 | 合計 | 固定給変動 | 変動月 | 6月10日 |  |  | 510,000 |  | 501,000 |  |  | 7月10日 |  | 22日 | 183,600 | 208,080 | 391,680 |  |  | 8月10日 |  |  | 460,000 |  | 460,000 | 基本給減<br>休業手当無 | 11月改定 | 9月10日 | 23日 | 13日 | 184,000 | 143,520 | 327,520 | 休業手当<br>(連続開始) | 月額変更不該当<br>(1等級差) | 10月10日 | 26日 | 6日 | 353,840 | 63,690 | 417,530 |  |  | 11月10日 | 27日 | 7日 | 370,740 | 71,554 | 442,294 |  |  | 12月10日 | 25日 | 2日 | 423,200 | 22,080 | 445,280 |  |  | 1月10日 | 27日 | 11日 | 256,000 | 105,600 | 361,600 | 月給⇒日給 | 月額変更対象か | 2月10日 | 22日 | 6日 | 256,000 | 57,600 | 313,600 |  |  | 3月10日 | 23日 | 5日 | 288,000 | 48,000 | 336,000 |  |  | 4月10日 | 26日 | 11日 | 240,000 | 140,800 | 380,800 |  |  | <p>本件は随時改定の契機とはなりません。<br/>ただし、月給から日給への変更と同時に支給割合が変更となった場合については、その支給割合の変更を契機として随時改定の要否を判断します。</p> |
| 支払     | 所定           | 休業              | 基本給                                     | 休業手当                         | 合計  | 固定給変動          | 変動月               |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 6月10日  |              |                 | 510,000                                 |                              | 501,000   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 7月10日  |              | 22日             | 183,600                                 | 208,080                      | 391,680   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 8月10日  |              |                 | 460,000                                 |                              | 460,000   | 基本給減<br>休業手当無  | 11月改定             |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 9月10日  | 23日          | 13日             | 184,000                                 | 143,520                      | 327,520   | 休業手当<br>(連続開始) | 月額変更不該当<br>(1等級差) |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 10月10日 | 26日          | 6日              | 353,840                                 | 63,690                       | 417,530   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 11月10日 | 27日          | 7日              | 370,740                                 | 71,554                       | 442,294   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 12月10日 | 25日          | 2日              | 423,200                                 | 22,080                       | 445,280   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 1月10日  | 27日          | 11日             | 256,000                                 | 105,600                      | 361,600   | 月給⇒日給          | 月額変更対象か           |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 2月10日  | 22日          | 6日              | 256,000                                 | 57,600                       | 313,600   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 3月10日  | 23日          | 5日              | 288,000                                 | 48,000                       | 336,000   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |
| 4月10日  | 26日          | 11日             | 240,000                                 | 140,800                      | 380,800   |                |                   |    |     |      |    |       |     |       |  |  |         |  |         |  |  |       |  |     |         |         |         |  |  |       |  |  |         |  |         |               |       |       |     |     |         |         |         |                |                   |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |        |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |       |         |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |    |         |        |         |  |  |       |     |     |         |         |         |  |  |  |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度           | 区分                      | 質問(案件)                      | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)             | 質問(内容)  | 回答   |
|----|--------------|-------------------------|-----------------------------|--|---|--|
| 10 | 厚生年金保険<br>適用 | 育児休業等終了<br>時報酬月額変更<br>届 | 育児休業等終了<br>時報酬月額変更<br>届について | 健康保険法第43条の<br>2<br>厚生年金保険法第23<br>条の2     | 平成22年9月30日が育児休業等終了年月日となる被保険者について、勤務先である事業所Aの吸収合併に伴い、平成22年10月1日に事業所Aの被保険者資格を喪失し、同日付けで事業所Bにて被保険者資格を取得した場合の育児休業等終了時報酬月額変更届について、ご教示願います。<br>被保険者は事業所Bでは短時間での勤務となるため、3か月経過後に被保険者資格取得時の標準報酬月額より1等級以上下がる場合には、厚生年金保険法第23条の2の「育児休業等終了日の翌日が属する以後3月間(育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間とし…)」に基づき、平成23年1月の育児休業等終了時改定に該当すると判断してよいでしょうか。 | 平成22年10月1日付で事業所Bにおいて資格取得し、10月以降3か月間事業所Bにおいて継続して使用された場合には、健康保険法第43条の2及び厚生年金保険法第23条の2の規定に基づき、平成22年10月を起算月として、平成23年1月の育児休業等終了時改定に該当します。   |
| 11 | 厚生年金保険<br>適用 | 養育期間標準報酬<br>月額特例申出<br>書 | 単身赴任中の<br>「子の養育」につ<br>いて    | 厚生年金保険法第26<br>条<br>厚生年金保険法施行<br>規則第10条の2 | 養育期間標準報酬月額特例は、厚生年金保険法第26条の条件を満たせば夫婦とも申出が可能ですが、夫が単身赴任している場合、夫が子を「養育」と取り扱えるでしょうか。   | 平成16年の年金制度改正で、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の措置も考慮して、年金制度においても次世代育成支援を拡充するため、子が3歳に到達するまでの期間について、「育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定」、「3歳に満たない子を養育する被保険者等の給付算定上の標準報酬月額の特例」及び「育児休業等期間中の保険料免除措置の拡充」の措置が講じられました。<br>厚生年金保険法第23条の2(育児休業等を終了した際の改定)及び厚生年金保険法第26条(3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例)の条文中にある「養育」については、同義と解し取り扱います。<br>したがって、遠方への転勤のため単身赴任となった場合は、家族を残して本人だけが任地へ赴き、子と離れて暮らすことになることから、同居しているとは認められず、「養育」には該当しません。 |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度       | 区分               | 質問(案件)                        | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)                                       | 質問(内容)   | 回答   |
|----|----------|------------------|-------------------------------|--|--|--|
| 12 | 厚生年金保険適用 | 被保険者氏名変更(訂正)届    | 被保険者氏名変更届の添付書類について            | 健康保険法施行規則第28条、第36条、第48条<br>厚生年金保険法施行規則第6条、第21条                     | 被保険者氏名変更届の添付書類は健康保険被保険者証とされていますが、次の場合に添付書類は必要でしょうか。<br><br>1.姓ではなく名が変更した場合<br>婚姻、離婚等では通常は姓のみの変更のため省略となっていますが、名については公的書類の確認(添付)が必要でしょうか。<br><br>2.外国籍の被保険者が通称名の登録をしている場合<br>外国人登録記載事項証明等の確認(添付)が必要でしょうか。  | 厚生年金保険事業を的確に実施するため、事業主、被保険者に対して、それぞれ一定事項の届出等の義務が課せられ、被保険者が氏名を変更したときは、変更後の氏名を事業主に申し出るとともに、年金手帳を事業主に提出しなければならないと規定され、事業主は、当該規定による申出を受けたときは、年金手帳に変更後の氏名を記載するとともに、厚生年金保険被保険者氏名変更届を機構に提出しなければならないと規定されています。<br>また、事業主及び被保険者が虚偽の届出等により、規定による義務が履行されない場合には、厚生年金保険事業の運営に支障をきたすことになるので、その不履行に対しては、特に罰則が設けられています。<br>したがって、事業主及び被保険者に氏名の変更に係る届出等の義務が課せられていることから、機構は、氏名変更届を受理する際に、変更した氏名を確認するための添付書類を求めています。<br>しかしながら、被保険者の氏名は、被保険者に関する原簿への記録事項であり、本人を特定するための基本情報でもあることから、戸籍法で規定される家庭裁判所の許可を得て行う氏名の変更や、氏名の変更前と変更後の関連が認められないもの等については、必要に応じて、事業主及び被保険者から協力を得たうえ、戸籍謄本や外国人登録記載事項証明書等を添付していただき、氏名の確認を行ってください。 |
| 13 | 厚生年金保険徴収 | 定期保険料の調査決定及び納入告知 | 保険料の徴収時効及び厚生年金保険法第75条ただし書について | 厚生年金保険法第18条、第27条、第31条、第75条、第92条第3項<br>健康保険法第193条第2項<br>厚年指2010-266 | 1.時効の完成の考え方について、時効完成日前までに届出がされていても、納入告知を行わない限り時効が完成するのか、完成日前までに届出が受付されれば時効が完成しないのか、ご教示願います。<br>2.納入告知を行わず時効完成した場合でも、厚生年金保険法第75条ただし書により給付の対象となりますが、同条ただし書には「被保険者の資格の取得について第27条の規定による届出又は第31条第1項の規定による確認の請求があった」とあります。<br>被保険者資格取得時の報酬の訂正があった場合、また、被保険者報酬月額変更届や被保険者賞与支払届の場合は該当しないのでしょうか。 | 1.保険料等の納入の告知又は督促は、民法第153条の規定にかかわらず、時効中断の効力を有する(健康保険法第193条第2項、厚生年金保険法第92条第3項)とされています。したがって、時効中断は、届書の受付によるものではなく、納入告知書の送達により効力を有することになります。<br>そのため、時効完成日前に届出を受付していても、納入告知書が納付義務者に送達されなければ、時効は完成します。<br>2.厚生年金保険法第75条ただし書は、資格取得届の他、資格取得時の報酬の訂正届、月額変更届、賞与支払届についても、保険料等の納期限の翌日から2年を経過する前に届出があったものであれば該当します。   |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度           | 区分                  | 質問(案件)  | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)  | 質問(内容)  | 回答  |
|----|--------------|---------------------|---|---|---|---|
| 14 | 厚生年金保険<br>徴収 | 滞納処分等に係<br>る事務処理    | レイオフによる雇<br>用調整助成金の<br>差押について                     | 国税徴収法第75条～<br>第78条<br>雇用保険法第11条、<br>第62条第1項第1号第<br>2項<br>雇用保険法施行規則<br>第102条の2、第102<br>条の3 | 財産調査により、事業所がレイオフによる雇用調整助成金を受給していることが判明しました。雇用調整助成金については、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が従業員を一時的に休業等とさせた場合に支給されるものですが、この雇用調整助成金の差押をすることは可能でしょうか。  | 雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金については、国税徴収法第75条から第78条までに係る差押禁止財産に当たらず、また、雇用保険法第11条における失業等給付を受ける権利とも性質を異にしているため差押可能です。   |
| 15 | 厚生年金保険<br>徴収 | その他                 | 共済組合と厚生<br>年金保険被保険<br>者期間重複に係<br>る保険料等の還<br>付について | 厚生年金保険法第12<br>条<br>健康保険法第3条第<br>10項、第200条第1<br>項、第202条<br>児童手当法第20条第<br>1項                | 昭和61年4月以降において、共済組合と厚生年金保険被保険者期間が重複した場合については、厚生年金期間の記録を訂正することになっています。それらの期間に係る還付処理について、厚生年金保険料は還付は可能と考えますが、次の事項についての還付の可否及びその根拠条文をご教示願います。<br>1.児童手当拠出金<br>2.健康保険料   | 1.児童手当拠出金の還付について<br>児童手当法第20条において、児童手当拠出金の徴収及び納付義務が規定され、同法第22条第1項において、「拠出金その他この法律の規定による徴収金の徴収については、厚生年金保険の保険料その他の徴収金の徴収の例による。」と徴収方法が定められていることから、厚生年金保険料を還付する場合は、児童手当拠出金も還付します。<br><br>2.健康保険料の還付について<br>健康保険法第3条第10項で「この法律において「共済組合」とは、法律によって組織された共済組合をいう。」と規定されています。また、同法第200条第1項(共済組合に関する特例)で「…この法律による保険給付は行わない。」と規定され、同法第202条で「…保険料を徴収しない。」と規定されていることから、健康保険料も還付します。 |
| 16 | 年金給付         | 老齢給付年金請<br>求書(老齢厚生) | 生計維持認定を<br>行う時期及び添<br>付書類について                     | 厚生年金保険法施行<br>規則第30条<br>昭和61年4月30日庁<br>保険発第29号   | 生計維持認定を行う時期及び添付書類の要否について照会します。<br><br><事例><br>裁定請求受付 平成22年12月27日<br>請求者<br>生年月日 昭和25年11月3日(60歳男性)<br>厚生年金保険41年加入、平成22年12月31日退職<br>加給年金加算時期 65歳予定<br>配偶者<br>昭和61年 4月1日～平成22年12月1日 国民年金第3号被保険者<br>平成22年12月1日～ 国民年金第1号被保険者<br><br>本件の場合、加給年金の加算時期は老齢厚生年金の裁定よりも先となりますが、生計維持確認のための所得証明書の提出が必要でしょうか。また、所得証明書が必要となる場合はいつ時点の所得証明書になるかご教示願います。 | 老齢厚生年金の新規裁定請求時に、生計維持関係を確認するための書類を添付することが必要です。また、加給年金の加算時期には、改めて生計維持の状態に関する申立が必要です。<br>本件の場合、平成22年12月27日請求時点の前年分の所得証明(※当該年分の所得証明が添付できないため。)をもとに、生計維持関係を確認することになります。<br>なお、加給年金の加算開始時期を過ぎてから裁定請求される場合は、その加給年金の加算時点の生計維持関係を確認する必要があります。  |



疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度   | 区分              | 質問(案件)   | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号)             | 質問(内容)   | 回答   |
|----|------|-----------------|--|--|--|--|
| 17 | 年金給付 | 老齢給付年金請求書(老齢厚生) | 合算対象期間について   | 旧国民年金法第7条第2項第8号<br>国民年金法昭和60年改正法附則第8条第5項 | 合算対象期間について照会します。<br><br><事例><br>現在69歳の男性で、昭和38年3月20日にA大学を卒業し学位を得ています。昭和38年4月1日から昭和39年3月31日まで、学部研究生としてB大学C学部に在籍していました。<br><br>大学に在籍する研究生の国民年金の取扱いについては、卒業又は修了したおりに学位が授与される課程に在籍している場合、学生納付特例の対象としていますが、合算対象期間として取り扱ってもよいかご教示願います。   | 卒業又は終了した際に学位が授与されない「研究生」は「学生」とは扱いません。ただし、「研究生」であっても、学位が授与される課程に在籍していたことが確認できた場合には、合算対象期間として取り扱ってください。  |
| 18 | 年金給付 | 老齢給付年金請求書(老齢厚生) | 特別支給の老齢厚生年金受給者の老齢基礎年金の全部繰上げ申出後に係る障害者特例請求の可否について      | 厚生年金保険法附則第9条の2<br>国民年金法附則第9条の2           | 60歳から特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分のみ)の支給を受けていた方が、老齢基礎年金の全部繰上げを申出した後であっても、定額部分支給開始年齢に到達する前であれば、障害者特例の請求が可能かご教示願います。  | 本件の場合、障害者特例の請求は可能です。<br>ただし、この場合も、定額部分のうちの基礎年金相当部分は支給が停止されます。(厚生年金保険法昭和60年改正法附則第62条第2項による読替後の厚生年金保険法附則第11条の4第1項)<br>なお、老齢基礎年金の一部繰上げを請求された場合は、その後、障害者特例請求や長期加入者の特例は適用されません。             |
| 19 | 年金給付 | 遺族基礎年金請求書       | 養子縁組していた養父母(祖父母)が死亡したが、実父母と住民票上同居する場合の遺族基礎年金支給停止について | 国民年金法第37条、第41条第2項<br>国民年金法施行規則第45条       | <事例><br>請求者は、生後間もなく祖父母の養子となりましたが、住民票上の住所は実父母の住民票と世帯同一のままでした。養父(祖父)の死亡により、養子となっていた子(孫)が遺族基礎年金及び遺族厚生年金の請求を行ったところ、遺族基礎年金は養母(祖母)がいるために支給停止、遺族厚生年金は支給決定されました。その後、養母(祖母)も死亡したため、遺族基礎年金支給停止事由消滅届が提出されました。なお、養父母(祖父母)の死亡後に実父母が未成年後見人となっています。<br><br>請求者の生活費・教育費等は、生前全て養父母(祖父母)から支出されていましたが、実父母からの生計上の寄与がなく、養父母(祖父母)からの遺産等によりその生活が独立していると認められるものであれば、支給停止は解除されますか。あるいは実父母が請求者の生活等を管理・後見している場合も生計の同一とみなし支給停止となるのか、ご教示願います。 | 本件のように、実父母と住民票上同一世帯に属しているときは、生計を同じくする者に該当します。<br>基本的に親と一緒にいるときはその父、母によって生計を維持しているものと考えられるため、遺族基礎年金の支給を行う必要性が低く、支給停止としています。<br>したがって、遺族基礎年金については、養母(祖母)が死亡した後、実父母と生計を同じくするため、支給が停止されます。 |

疑義照会回答(平成24年2月公表分)

| 項番 | 制度   | 区分  | 質問(案件)  | 質問<br>(照会に係る法令等の<br>名称、条文番号) | 質問(内容)  | 回答   |
|----|------|-----|---|------------------------------|---|--|
| 20 | 年金給付 | その他 | 旧令共済組合期間のある方に厚生年金保険被保険者期間が判明した際の厚生年金保険第四種被保険者期間削除について | 旧厚生年金保険法第17条2項<br>附則第28条の2   | <p>旧令共済組合期間のある方に厚生年金保険被保険者期間(以下「厚生年金期間」という。)が判明しました。これによって厚生年金保険第四種被保険者期間(以下「第四種期間」という。)を削除する必要があるでしょうか。</p> <p>&lt;事例&gt;<br/>大正5年2月11日生まれ、厚生年金期間が235月(うち第四種期間が12月)、旧令共済期間39月の方に、40歳以前の厚生年金期間が32月あることが判明しました。<br/>老齢厚生年金を新規裁定した当時は、厚生年金期間168月、第四種期間12月の計180月として、40歳以降180月の納付要件で受給権を確保しています。<br/>記録を追加したことによって旧令共済組合期間39月、厚生年金期間194月、第四種期間7月の計240月で期間満了するため、第四種期間の残りの5月を削除する必要があるでしょうか。</p> | <p>第四種期間の削除は不要です。<br/>旧厚生年金保険法第17条第2号には「第42条第1項第1号から第3号までのいずれかに規定する被保険者期間を満たしたとき」とあり、「受給権を確保したとき」と規定されていません。<br/>したがって、旧令共済組合期間を含めて受給権を確保できたことを理由に、第四種被保険者の資格を喪失させる必要はありません。</p> |