

(様式第1)

疑義照会(回答)票

照会日 平成22年 5月 6日
照会部署名 高知東年金事務所厚生年金適用調査課
照会担当者 アシスタントインストラクター (厚生年金適用調査課長) 藤田 桂
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認 岩本龍一

(受付番号)

ブロック本部受付番号 厚 No. 2010-1	本部受付番号 No. 2010—600
-------------------------	---------------------

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

資格取得時における報酬月額について

(内容)

○ 資格取得時における報酬月額について

<健康保険法第42条>

● 資格取得時における報酬月額においては、健康保険法第42条に基づき報酬月額を算定していますが、下記のようなケースの場合の報酬月額はどのように算定すべきでしょうか？

記

資格取得日 4月 7日 (末締め 当月25日支払)

基本給 200,000

住居手当 30,000 ※月の途中採用の場合は諸手当については翌月からの支給

扶養手当 10,000 給与規定に明記されている

- ① 報酬月額については240,000で決定。手当について4月分は支給されないが、月の初日採用の場合は見込めるので、取得時における報酬月額には含むべきである。
- ② 報酬月額については200,000で決定。手当について5月分からの支給であるので、5・6・7月において平均額を算出して、2等級以上の差が出ていれば月額変更届を7月給与支払後速やかに提出。

※ ①で決定をすると、実際に報酬を受けていないのに 240,000 の保険料を徴収されてしまう。
②で決定をすると、月の初日で採用された被保険者（同じ条件で採用された）と比べると
徴収保険料に差異が生じる。

①もしくは②どちらかで報酬月額を決定と考えますがどちらになるかご教示願います。

<対応案>

当事務所の取扱いは、課内で協議のうえ①の考え方で取得時より報酬に含めることとしている。

〔しかしながら、厚年適用調査課の中でも職員により考え方方が違うので、
統一的な考え方を示していただきたい。〕

(ブロック本部回答)

当該疑義の内容が諸規程等において明らかにされていないため、品質管理部品質管理グループへの照会を要する。

回答日 平成22年 5月10日

回答部署名 四国ブロック本部業務支援部厚生年金支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター（役職名）厚生年金支援グループ長 渡部 光則

連絡先 [REDACTED]

メールアドレス [REDACTED]

(本部回答)

健康保険法第42条第1項の規定により、被保険者が資格を取得した際の標準報酬の決定において、月給や週給の場合など、一定の期間によって報酬が定められている場合については、被保険者となった日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額とされている。

よって、本件についても、被保険者となった日現在においては、諸手当が支給されないことが明白である以上、それを報酬の一部に加えるべきではなく、当該手当が支給される5月を起算月として隨時改定の要否を判断することとなる。

回答日 平成22年8月18日
回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導G
回答作成者 (一般) 村上 泰史
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

主管担当部署の長の確認
(軽微なものについてはグループ長)

山上

3 第一項の規定は、六月一日から七月一日までの間に被保険者の資格を取得した者及び第四十三条又は第四十三条の二の規定により七月から九月までのいずれかの月から標準報酬月額を改定され、又は改定されるべき被保険者については、その年に限り適用しない。

(被保険者の資格を取得した際の決定)

第四十二条 保険者は、被保険者の資格を取得した者があるときは、次に掲げる額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

- 一 月、週その他一定期間によつ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三十倍に相当する額
- 二 日、時間、出来高又は請負によつ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一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 前二号の規定によつ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一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、

の各月の標準報酬月額とする。

(育児休業等を終了した際の改定)

第四十三条の二 保険者は、育児休業、介護休業等育

かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額合には、それぞれについて、前三号の規定によつて算定した額の合算額

2 前項の規定によつて決定された標準報酬月額は、被保険者の資格を取得した月から十二月三十一日までの間に被保険者の資格を取得した者については、翌年の八月（六月一日から十二月三十一日までの間に被保険者の資格を取得した者については、翌年の八月）までの各月の標準報酬月額とする。

(改定)

第四十三条 保険者は、被保険者が現に使用される事業所において継続した三月間（各月とも、報酬支払の基礎となつた日数が、十七日以上でなければならぬ。）に受けた報酬の総額を二で除して得た額が、その者の標準報酬月額の基礎となつた報酬月額に比べて、著しく高低を生じた場合において、必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、その著しく高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる。

2 前項の規定によつて改定された標準報酬月額は、その年の八月（七月から十二月までのいずれかの月から改定されたものについては、翌年の八月）まで

育児休業等終了日の翌日から起算して二月を経過した日の属する月の翌月からその年の八月（当該翌月が七月から十二月までのいずれかの月である場合

第三節 資格取得時決定

被保険者資格を取得した時点での標準報酬月額の決定について

問　被保険者の資格を取得した際の標準報酬月額は、報酬の実績がないがどのようにして決定しますか。また、固定給と歩合給が合せて支給される被保険者の標準報酬月額はどうにして決定しますか。

図　健康保険の標準報酬月額は、被保険者の実際の報酬に基づいてきめるのが建前となつてゐるが、被保険者の資格を取得した場合は、まだ報酬支払の実績がないわけであるから、被保険者が実際に受けた報酬によつて標準報酬月額を算定することはできない。そこで、その被保険者がこれから受けるであろう報酬の額を想定して標準報酬月額を算定することになるが、この想定は、事業主なり被保険者が自由に行えるものではなく、報酬の支払形態によつて、それぞれ次のよろに定められている。

(1) 月給や週給の場合など、働く日数や出来高に関係なく、一定の期間によつて報酬が定められている場合

この場合は、被保険者となつた日現在で定められている報酬の月当たりの額が報酬月額となる。

したがつて、月給制の者については、月給の額がそのまま報酬月額となるが、週給制の者については、週給の額を七で割り、これを三〇倍した額が報酬月額となる。

また、月給など基本給のほかに、月ぎめの家族手当や通勤手当、住宅手当などが支

四章 標準報酬 三節 資格取得時決定

九九六

四章 標準報酬 三節 資格取得時決定

九九五

給される場合は、その額を加えた額が報酬月額となる。

(2) 日、時間、稼ぎ高又は諸負により報酬が定められている場合

この場合は、実際に働く日数や稼高がいくらになるかわからることが多いので、資格取得した日の属する月の前一か月の間にその事業所で同様の仕事に従事し、同様の給与を受ける者の報酬の額を平均した額が報酬月額となる。

例えは、日給制の旋盤工であれば、その事業所の旋盤工で、同じ日給制の者の前一か月の間の報酬の額を平均した額が、その被保険者の報酬月額となる。

(3) (1)、(2)の方法では報酬月額が算定できない場合

この場合は、日給制のため、(2)の方法により算定しようとしても、その事業所では、前一か月間にその被保険者と同様の仕事をし、同じ給与を受けた者がいないような場合には、(2)の方法では算定できないので、資格取得した日の属する月の前一か月間に、その地方で同じ仕事に従事し、同様の給与を受ける者が実際に受けた報酬の額が報酬月額となる。

なお、固定給に歩合給を加えた場合の報酬月額は、固定給については、(1)の方法によつて算定し、歩合給については(2)の方法によつて算定し、それとの報酬について算定した額を合算した額が報酬月額となる。

問　新規採用者の報酬月額を届け出る際の時間外手当の取扱いについて

新規採用者の報酬月額を届け出る際の時間外手当の取扱いについて

問　新規採用者の報酬月額を届け出る際の時間外手当の取扱いについて

間外手当を加算したものを見込ますか。仮に時間外手当を見込むとしても、現実にまだ賃金を支払っていない場合どうしますか。

「基質五〇」