

Grant Thornton 太陽 ASG 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 高齢者雇用に係る社会保険実務

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年 8 月 29 日成立。以下、高年法）が平成 25 年 4 月 1 日より施行されています。

高年法により、事業所は社員が 65 歳に達するまで①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。（高年法第 9 条第 1 項）多くの事業所は現状②継続雇用制度を採用し、定年後嘱託として再雇用の方法をとっているようです。今回の改定により、その再雇用に労使協定や就業規則等により基準を設けて対象者を限定する仕組みが廃止されたため、労使協定や就業規則の見直しが必要となります。

社会保険の取り扱い

健康保険法及び厚生年金保険法においては、同一の事業所において雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、被保険者の資格も継続する取り扱いが原則です。ただし、「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者であって、退職後継続して再雇用される者」については例外的に一旦資格を喪失、再取得の取り扱いをして差し支えないとされています。

（平成 22 年 6 月 10 日保保発 0610 第 1 号、他）。これにより、再雇用により賃金が低下した場合、その変更を保険料に速やかに反映できる仕組みとなっております。

改正高年法施行を受け、平成 25 年 4 月 1 日よりこの取り扱いの対象者が「60 歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの」と変更になり、手続きに際して年金受給の有無が問われなくなりました。（平成 25 年 1 月 25 日保保発 0125 第 1 号、他）。

もう少し補足！

高齢期の保険取り扱いについては、年齢ごとに様々な取り扱いがあります。年齢ごとに必要な手続きをまとめました。

年齢	雇 用 保 険	社 会 保 険
60 歳	定年再雇用に伴い賃金が低下する場合は、「高齢雇用継続給付」の申請が可能。4 カ月以内にハローワークへの手続きが必要。	上記社会保険の取り扱いのとおり。
64 歳	4 月 1 日時点で、満 64 歳に達している社員については、4 月以降の給与賞与について、雇用保険料が免除。免除に関する手続きは不要。	—
65 歳	「高齢雇用継続給付」は終了。	介護保険第 1 号被保険者となる。保険料は原則として本人の年金から控除されるので、65 歳到達月の保険料から給与控除が不要。手続きは不要。
70 歳	—	厚生年金保険料が免除。資格喪失届と 70 歳以上被用者該当届を年金事務所に提出。
75 歳	—	後期高齢者医療保険に加入するので、保険料の控除が終了。資格喪失届を年金事務所もしくは健保組合に提出。