

定年後継続雇用時の

社会保険事務取扱いの拡大

本年4月より高年齢者雇用安定法が改正され、原則として希望者全員を65歳まで雇用する措置を導入することが事業主に義務づけられました。多くの事業所では、いったん退職扱いとし労働条件の見直しを行った上で、再雇用する「再雇用制度」の導入を行っているかと思えます。そこで今回は、定年後も引き続き勤務する際の社会保険の取扱いについて概説します。

●社会保険の同日得喪とは

原則

社会保険の取扱いにおいて、基本給の昇級・降給等によつて固定的賃金に変動があり、2等級の差額が生じた等一定の要件に該当したときには、変動が生じた月から3ヶ月の賃金を平均した額により**随時改定**を行うことで標準報酬月額が見直されます。

同日得喪

特別支給の老齢厚生年金(以下、「年金」)の受給権者である被保険者が、定年による退職後継続して再雇用される場合、雇用関係がいったん中断したものとみなし、資格喪失届と資格取得届を同時に提出することができ取扱いがあります。(この事務取扱のことを一般に「同日得喪」と呼んでいます。これにより随時改定に該当することを待たずに、再雇用された月から標準報酬月額を適用することができます。

随時改定の効果：
3ヶ月後に標準報酬月額が変更される
(7月から)

		3月	4月	5月	6月	7月
随時改定	月例給与額	35万円	20万円	20万円	20万円	20万円
	標準報酬月額	35万円	35万円	35万円	35万円	20万円
同日得喪	月例給与額	35万円	20万円	20万円	20万円	20万円
	標準報酬月額	35万円	20万円	20万円	20万円	20万円

同日得喪の効果：3ヶ月を待たずに標準報酬月額が変更される(4月から)

●同日得喪の対象者の拡大

本年4月より、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、同日得喪の対象となる被保険者の範囲が拡大されました。従来の

・年金受給権者である被保険者
に変わり

・60歳以上の者で、退職後継続して雇用される者
に変更となりました。

今後、60歳定年後に再雇用する場合には年金の受給まで一定の期間がありますが、この拡大によりこれまで認められなかった同日得喪が可能となります。平成22年4月に実施された対象者の拡大と併せて、契約変更ごとにおいても適用されるので、使い勝手が飛躍的に向上した感があります。

●同日得喪のメリット

労働者のメリット

*年金支給停止期間の短縮
標準報酬月額が当月から変更されるため、在職老齢年金の受給に有利。随時改定では4ヶ月目から変更される。

事業所の副次的メリット

*社会保険料の削減
上記の事例では、約68,000円の効果が得られます。