

平成29年4月11日

事業主様

兵庫県建築健康保険組合

嘱託として再雇用された者の被保険者資格の取扱いに係る事務の変更について

健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合、その被保険者の資格を喪失するものと解釈されています。

平成25年4月より、高齢者の継続雇用を支援していくという観点から、「嘱託再雇用」という事実に着目し、「60歳以上の被保険者」であって退職後継続して再雇用される者については、使用関係がいったん中断したものとみなし、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していただく取扱いとして差し支えないとされ、同日の喪失・取得により、再雇用された月から新たな標準報酬月額での保険料が徴収されます。その際、被保険者証の番号が変更になります。日本年金機構では、このとおり取扱っているところです。

当健康保険組合は、被保険者証の番号を変更させないで、再雇用された月において、月額変更届の特別処理を行い、新たな標準報酬月額を決定しているところです。

つきましては、平成29年4月から、当健康保険組合の取扱いを次のとおり変更しますので、ご理解とご協力を賜ります、よろしくお願いいたします。

- 1 月額変更届の特別処理を行うことにより、システム対応ができないレアケースがあることが判明したため、日本年金機構と同様に、同日の喪失・取得の処理を行います。その際、被保険者証の番号が変更になります。
- 2 事業主様においては、現行どおり、被保険者資格喪失届及び被保険者資格取得届を提出していただきます。その際、新たに、被保険者証（被保険者分・被扶養者分）を添付していただくことになります。

なお、被扶養者を有する被保険者について、被扶養者届の提出を不要とさせていただきますが、直後の被扶養者認定状況の定期確認時に確認をさせていただきます。

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

健康保険法及び厚生年金法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合、その被保険者の資格を喪失するものと解釈されています。

従って、同一の事業所で雇用契約上いったん退職した者が、1日の空白もなく引き続き雇用された場合は、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しており、被保険者の資格も継続することが原則です。

しかし、通知で例外を認める取扱いが示されています。

- 1 最初の通知では、平成8年6月1日から、「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、定年による退職後、継続して再雇用された場合は、使用関係がいったん中断したものとみなし、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ても差し支えない。」とされていました。
- 2 2回目の通知では、平成22年9月1日から、「定年による退職」の要件が削除され、退職の事由は問わないことに変更されました。
- 3 3回目の通知では、平成25年4月1日から、高齢者の継続雇用を支援していくという観点から、「嘱託再雇用」という事実に着目し、「60歳以上の被保険者」であって、退職後継続して再雇用される者については、使用関係がいったん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とされ、「特別支給の老齢厚生年金の受給権者」の要件が削除されました。
 - (1) 役員・正社員、パート社員などの区分にかかわらず、60歳以上の被保険者であって、退職日の翌日に継続して再雇用された人が対象となります。
 - (2) 1年更新の雇用契約であれば、更新の都度、再雇用の取扱いができることとなります。60歳以上75歳未満の間であれば、回数の制限はありません。
 - (3) 特例を受けるには、退職日の翌日以後5日以内に、「被保険者資格喪失届」と「被保険者資格取得届」を提出するとともに、就業規則、退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類及び退職後に新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる事業主の証明書等を添付して届出することとなります。

同日の喪失・取得により、再雇用された月から新たな標準報酬月額での保険料が徴収されます。
 - (4) 通知に基づく取扱いを希望しない場合は、「喪失届・取得届」を提出する必要はありません。同日の喪失・取得の特例を適用することが、被保険者にとって必ずしも利益とならない場合もあるため、提出するか否かについては、被保険者と事業主との間で十分な協議が必要です。

ただし、この取扱いによらず、継続した3ヵ月の報酬の平均に2等級以上の差が生じるときは、「月額変更届」の提出が必要となります。
 - (5) 雇用契約の期間中に契約条件の変更を行った場合は、労働条件の変更に当たるため、それ自体では退職後の継続再雇用とみなすことはできません。固定的賃金の変動があれば随時改定の対象となります。