

相談室 Q&A

社会保険関係

Q

定年前に退職し、嘱託社員として再雇用する場合の社会保険はどうなるか

当社の定年は65歳で、それ以降は、希望者で健康に問題のない者に限り、1年契約の嘱託社員として再雇用しています。勤務内容は、軽易な作業となり、1日5時間の短時間勤務となります。ところが、先日、58歳のある社員から定年前に退職し、嘱託社員として再雇用してほしいという要望が出ました。理由を尋ねたところ、両親の介護があるので、できれば退職して短時間勤務したいということでした。ベテランの技術者であり、嘱託社員として再雇用することを検討しているのですが、定年前の退職となると、社会保険関係は定年後の退職とどう取り扱いが異なるのでしょうか。その他、留意点をご教示ください。

(東京都 U社)

A

健康保険および厚生年金保険では、定年退職後に再雇用する場合、「同日得喪」の対象となる。定年前に退職し、一定期間を空けずに短時間勤務として再雇用する場合、労働条件の変更とみなされ、「随時改定」の対象となり得る

回答者 松元秀俊 まつもと ひでとし 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 定年再雇用時の社会保険関係手続き

60歳以上の定年を定めている事業主では、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の一つとして定められている「継続雇用制度」を導入しているケースが多くあります。継続雇用制度とは、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、実務上、以下の方法があります。

- ①定年で退職し、新たに雇用契約を結ぶ制度（再雇用制度）
- ②定年で退職せず、引き続き雇用する制度（勤務延長制度）

上記のうち、①の再雇用制度の場合、雇用契約はいったん中断し、新たな雇用契約を締結したものととして、健康保険および厚生年金保険（以下、社会保険）においては、再雇用後も引き続き被保

険者資格取得の基準を満たす場合には、定年時の資格喪失と再雇用後の資格取得の手続きを同時に行うことができます。この手続きを「同日得喪」といい、60歳以上で退職した労働者が1日の空白もなく引き続き同一の事業主に再雇用された場合のみ、特例的に行うことができます。

同日得喪を行うと、再雇用された月から再雇用後の給与に応じた標準報酬月額に決定することができます[図表1]。手続きとしては、被保険者資格喪失届・取得届の提出の際に、就業規則や退職辞令の写し等退職が分かる書類および継続して再雇用されたことが分かる雇用契約書を添付します。

また、雇用保険に関しては、再雇用後も被保険者資格取得の要件を満たす場合には、引き続き被保険者となるため、資格にかかる手続きは生じません。

図表1 同日得喪

(例) 3月31日に定年退職し、4月1日から再雇用されるケース

4月1日 資格喪失・取得(同日得喪)



2. 短時間勤務へ変更する場合の社会保険手続き

「短時間勤務」への変更により、所定労働時間ならびに賃金(固定的賃金または給与体系)の変更も生じる以下①②のケースでは、社会保険上、「随時改定」の対象となり得ます[図表2]。

- ①雇用契約を終了し、一定期間を空けずに、短時間勤務として、新たに雇用契約を締結する(※60歳以上で退職した場合は「同日得喪」)
- ②雇用契約を終了することなく、育児や介護、私傷病等会社の短時間勤務制度により、労働条件を変更する(例えば、月給制から時給制に変更、月給制のまま所定労働時間短縮分の賃金を減額する〔8時間勤務から6時間勤務となり、基本給が8分の8から8分の6に減額等〕)

なお、上記①の場合、雇用契約はいったん終了するため、会社の制度によっては、継続勤務による福利厚生制度(永年勤続など)や定年退職時と比べての退職金金額への影響(低下)等、労働者にとって不利益が生じることも考えられます。

上記②の場合、労働者の退職は生じないため、①による不利益の回避が可能となることもあります。

3. ご質問のケース

ご質問のケースにおいて、定年前に退職することで、社会保険上は同日得喪に該当せず、また、人事制度上の影響(不利益)が生じる場合には、雇用契約を終了せず、介護のための短時間勤務により労働条件を変更する方法が望ましいと考えます。なお、社会保険・雇用保険の被保険者を継続するためには、[図表3]の被保険者資格要件を満

図表2 随時改定

- (1)昇給や降給等の固定的賃金の変動または賃金(給与)体系の変更
- (2)変動月以後継続する3カ月とも支払基礎日数が17日以上
- (3)変動月から3カ月の報酬の平均額と現在の標準報酬額に2等級以上の差がある

図表3 被保険者資格要件

保険区分	被保険者資格要件
健康保険 厚生年金保険	(1)適用事業所に常時使用される70歳未満(健康保険は75歳未満) (2)1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上 (3)上記(2)が一般社員の4分の3未満であっても、以下の要件を満たす場合(特定適用事業所) ・厚生年金保険の被保険者数が常時501人以上の法人に使用される ・週の所定労働時間が20時間以上であること ・雇用期間が1年以上見込まれること ・賃金の月額が8.8万円以上であること ・学生でないこと
雇用保険	(1)1週間の所定労働時間が20時間以上 (2)31日以上雇用見込みがある

たす必要があり、1日5時間勤務では、社会保険の被保険者資格要件を下回る可能性もあるため注意が必要です。

単に介護に要する時間を遅刻あるいは早退として賃金控除する場合は、労働条件の変更には当たらず被保険者資格は継続します。この場合は、随時改定ではなく「定時決定」の対象となります。