

# 社会保険では65歳での介護保険料、雇用保険は64歳での保険料に注意を

高齢者雇用安定法により、60歳定年後65歳まで継続雇用されるケースが多くなりました。その場合、社会保険や雇用保険でのさまざまな手続きが必要となってきます。今号から3回に分けて、これらの手続きを概観してみます。第1回の今号では厚生年金について見ていきます。

## 年金編

### Q1 60歳定年前後でどのような雇用保険・社会保険の手続きがありますか

当社では、定年後再雇用制度を導入しています。60歳定年前後で必要な雇用保険や社会保険の手続きはどのようなものがありますか。また、その後65歳までの間で雇用保険や社会保険で注意すべきことがありましたら、ご教示ください。

#### A 高齢雇用継続基本給付金の支給申請、同日得喪等の手続きがある

##### ポイント

雇用保険では、高齢雇用継続基本給付金の支給申請の手続きが必要となります。再雇用後は（4月1日時点で）満64歳以上の被保険者の保険料免除に注意します。また、社会保険では、60歳定年退職後再雇用で給与が減額された場合に同日得喪の手続きが必要となります。

#### 1 雇用保険の手続き

##### (1) 高齢雇用継続基本給付金に関する手続き

多くの会社が60歳定年制とし、原則65歳まで再雇用する制度を導入しています。職務内容、契約形態もこれまでと大きく異なることから給与が減額されるケースが多くなっています。

雇用保険では、60歳から65歳までの間、減じられた給与額を補填する意味合いで高齢雇用継続基本給付金を支給することとしています。

なお、以下の手続きについては、会社が申請書等を提出することについて労使間で協定を締結したうえで、会社が行うようにします。

##### (2) 64歳到達後の4月1日以降 保険料免除

4月1日において満64歳以上の雇用保険の被保険者は、保険料が被保険者負担分、会社負担分ともに免除されます。

なお、これに関してはハローワーク等で特段の手続きの必要はありませんが、会社としては給与から雇用保険料を控除しないよう

に注意する必要があります。

また、労働保険料の年度更新の際にも、一般の社員と同様に扱うことなく、保険料の対象となる賃金総額に含めないよう注意が必要です。

#### 2 社会保険の手続き

##### 【60歳定年退職後再雇用される場合】

社会保険に加入している社員が60歳以上で退職し、1日の空白もなく同じ会社に再雇用される場合は、「被保険者資格喪失届」と「被保険者資格取得届」を同時に提出することができます（同日得喪）。

この場合、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なります。その結果、社会保険料も新たな標準報酬月額で計算されることとなります。

（田代コンサルティング代表・田代英治）

提出書類（初回）	雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書 高齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高齢雇用継続給付支給申請書
提出先	所轄ハローワーク
提出期限（初回）	支給の対象となる月の初日から4ヵ月以内
添付書類	賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等 被保険者の年齢が確認できる書類（運転免許証か住民票の写し）

## 60歳定年後の社会保険、雇用保険 上

### Q2 定年前に行うべき年金の必要な手続き、確認事項を教えてください

あと数ヵ月で定年を迎える社員がいます。本人や会社が行うべき年金の必要な手続きや確認すべき事項があれば教えてください。また、今後、継続勤務する場合に、厚生年金に関する注意すべき手続き等があれば教えてください。

#### A 本人に年金の裁定請求の方法等に関する情報を提供する

##### ポイント

年金の裁定請求（年金をもらうための手続き）については、本人が年金事務所にて手続きをするものであり、会社が行うべき手続きはありませんが、年金を確実に受給できるように、裁定請求の方法等の情報を提供します。また、70歳到達時の厚生年金保険資格の喪失手続きにも注意します。

#### 1 年金の裁定請求

年金の受給に関しては、本人が裁定請求を行うのが基本であり、会社が行う手続きはありませんが、年金について詳しく知らないことが多いと思われるため、本人に裁定請求の方法等必要な情報を伝えておくことが望ましいといえます。

会社は本人の年金額を知ることができないため、本人が年金手帳（本人および配偶者分）を持って、年金事務所を訪問し、相談を受けることを勧めるとよいでしょう。

実際に、60歳以降特別支給の老齢厚生年金を受け取るためには、年金事務所での裁定請求を行う必要があります。ねんきん定期便や年金支給開始年齢月の3ヵ月前に送付される裁定請求書で、支給開始年齢や年金額が確認できま

す。裁定請求書に基づき、勤務地の所在地を管轄する年金事務所での手続きをします。なお、年金の支給停止については、退職後継続再雇用の場合と退職する場合、以下のようになっています。

##### (1) 継続勤務する場合

60歳以降の総報酬月額相当額と（年金の）基本月額合計によって、年金額の全部または一部が支給停止されます（在職老齢年金）。雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金と同時に受給することが可能ですが、在職による年金の支給停止に加えて、年金の一部が支給停止されます。

##### (2) 退職する場合

特別支給の老齢厚生年金と雇用保険の失業給付は同時に受給することができず、失業給付受給時は、

年金は全額支給停止となります。

#### 2 厚生年金保険資格の喪失手続き（70歳到達時）

70歳に達する（誕生日の前日）と厚生年金保険の被保険者資格を喪失します。したがって、「厚生年金保険被保険者資格喪失届」を年金事務所に届出する必要があります。なお、70歳を超えて会社に勤務していても、すでに資格喪失してあり、保険料を負担することはありませんが、在職老齢年金制度の年金調整の対象となります。そこで、支給調整の対象となるか否かを判断するために、会社は「厚生年金保険70歳以上被用者該当・不該当届」を年金事務所に届出ることになります。

（田代コンサルティング代表・田代英治）

田代英治（たしろ・えいじ）

株式会社田代コンサルティング代表取締役。社会保険労務士。1961年福岡県生まれ。1985年神戸大学経営学部卒。同年川崎汽船株式会社入社。入社後営業部配属。その後、1993年に人事部へ異動。同部人事課において人事制度改革・教育体系の抜本的改革を推進。2005年同社を退職し、社会保険労務士田代事務所を設立。2006年株式会社田代コンサルティングを設立し、代表取締役に就任。2010年特定非営利活動法人インディペンデント・コントラクター協会（IC協会）理事長に就任。

## Q3 60歳到達時に年金がもらえない場合も同日得喪は可能ですか

従来、同日得喪は、60歳から64歳までの厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）を受給する権利のある人が対象でした。年金の支給開始年齢が引き上がることになりましたが、60歳で年金を受給できない場合は同日得喪ができないことになるのでしょうか。

### A 行政通達が変更され、この場合の同日得喪は可能

#### ポイント

平成25年4月1日から、同日得喪の適用要件が、60歳以降に退職後継続再雇用される者すべてに拡大されることになりました。これにより、年金の受給権者でなくとも、60歳時に同日得喪が適用可能となりました。

#### 1 同日得喪の手続きと効果

同日得喪は、社員を1日も空くことなく、同じ会社に再雇用し賃金額が下がった場合に、被保険者資格取得手続きと被保険者資格喪失手続きを同時に行うことによって、賃金の改定に合わせて保険料を改定することができる仕組みです。その際、被保険者資格取得届には、新たに雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（退職したことが分かる書類、再雇用時の雇用契約書または事業主の証明等）を添付する必要があります。

なお、同日得喪は、同じ会社に再雇用された場合に限られるため、在籍出向の場合は出向元で雇用関係が維持されていますので、適用されますが、他社に就職した場合には適用されません。同日得喪により標準報酬月額が改定され

れば、賃金引下げ時に連動した即時改定となり、随時改定のような改定までの3ヵ月間保険料負担が割高になることはありません。

保険料に差額が発生する場合、同日得喪を行わずに通常通り月額変更届で処理を行った場合は保険料の改定まで3ヵ月の経過を待つことになるのに対し、同日得喪を行った場合はすぐに保険料を改定することができます。

定年退職後継続再雇用時、賃金額が変わらず、同日得喪の手続きを行うメリットがない場合は、必ずしも行う必要はありません。

#### 2 新通達の内容

##### (1) 従来の日得喪の適用要件

「(60歳から64歳までの)特別支給の老齢厚生年金を受給する権利がある者が退職後継続して再雇用される場合」については、事業

主との使用関係が一旦中断したものとみなし、被保険者資格喪失届および被保険者資格取得届を同時に提出することで、再雇用された月から再雇用後の給与に応じて標準報酬月額を決定していました。

##### (2) 変更後の同日得喪の適用要件

平成25年4月1日から、(60歳から64歳までの)特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上がることに合わせ、従来の取扱いを改定し、「60歳以降に退職後継続再雇用される者」すべてに拡大されることになりました。

この要件変更により、平成25年度以降60歳になる者は、特別支給の老齢厚生年金の受給権者でなくとも、60歳時に同日得喪が適用可能となります。

(田代コンサルティング代表・田代英治)

#### 参照

平25・1・25保保発0125第1号、年年発0125第1号、年管管発0125第1号

## 60歳定年後の社会保険、雇用保険 上

### Q4 定年後に年金はどのくらい受給できるのですか

50代の社員から、定年後に年金はどのくらいもらえるかと質問がありました。老齢年金の計算は複雑だと聞きましたが、実際にはどのような計算式により算出されるのでしょうか。また、将来の自分の年金額を簡単に知る方法はあるのでしょうか。

#### A 毎年一度送られてくるねんきん定期便で確認を

##### ポイント

老齢厚生年金の計算は、平均標準報酬月額等自身で求めるには困難な部分がありますので、計算式に当てはめて算出するのは難しく、日本年金機構から毎年誕生月に送付されるねんきん定期便に記載されている老齢年金の見込額をチェックするのがよいでしょう。

#### 1 老齢年金の見込額の目安

日本年金機構のホームページによると、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額は、平成26年度は22万6,925円となっています。この額は、夫が平均的収入（平均標準報酬36万円）で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準で、年金の見込額の一つの目安となります。

平成27年度以降、物価・賃金の変動に応じて年度ごとに改定されることになっています。

#### 2 老齢年金の計算式

定年後に受給できる老齢年金（老齢基礎年金＋老齢厚生年金）は、次の計算式で算出されます。

##### (1) 老齢基礎年金（国民年金）

年金額＝77万2,800円（平成26年度分）×保険料納付済月数／

480

##### (2) 老齢厚生年金（厚生年金保険）

年金額＝平均標準報酬（月）額×給付乗率×被保険者期間の月数

・平均標準報酬月額とは、平成15年3月までの被保険者期間の各月の標準報酬月額の総額を、平成15年3月までの被保険者期間の月数で除して得た額です。

また、平均標準報酬額とは、平成15年4月以後の被保険者期間の各月の標準報酬月額と標準賞与額の総額を、平成15年4月以後の被保険者期間の月数で除して得た額です。これらの計算にあたり、過去の標準報酬月額と標準賞与額には、最近の賃金水準や物価水準で再評価するために「再評価率」を乗じます。

・給付乗率は、生年月日に応じた率となっており、平成15年3月

までの期間に対しては7.125／1000～9.5／1000、平成15年4月以後の期間に対しては5.481／1000～7.308／1000です。

#### 3 ねんきん定期便による見込額の把握

日本年金機構から毎年誕生月に送付されるねんきん定期便では、これまでの年金保険料の納付記録と将来受け取る年金の見込額がチェックできます。見込額は、現在の条件で60歳まで加入したと仮定して計算されており、自身の加入状況の変化や経済の動向等種々の要因で変動しますが、年金を受給できる年齢および額が具体的に記載されていますので、定年後に年金がどのくらい受給できるのかを知るうえで、参考になります。

🗉（田代コンサルティング代表・田代英治）