

定年後に再雇用する社員の 保険手続きの勘どころ

再雇用制度は定年で一旦退職とし、新たに雇用契約を結ぶことから、保険関連の手続きが煩雑になります。そこで、再雇用者の手続きの概要・ポイントについて解説します。

夕留社会保険労務士法人
社会保険労務士

山口 雄 大

高年齢者雇用安定法では、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を、65歳まで講じるよう義務付けています。

実際には、中小企業では継続雇用制度を導入するケースが多く、その内訳として「勤務延長制度」と「再雇用制度」があります。

社会保険の適用の有無

勤務延長制度のように定年になっても退職させることなく、雇用を続けることで労働時間や賃金額

などの労働条件に変更がない場合は、新たな手続きを行なう必要はありません。

一方、再雇用制度の場合は、雇用契約上は一旦退職扱いとなりますが、1日の空白もなく同じ会社で再雇用されることから、事実上の使用関係は中断することなく存続しているものとし、原則として被保険者資格は継続します。

これは、定年退職時の退職金支払いの有無や職務内容変更の有無、再雇用後の雇用形態（アルバイト・嘱託社員等）によって取扱いが変わることはありません。

しかし、定年後再雇用の場合

は、労働条件が変更され、労働時間の短縮や、給与が低下するケースが想定されます。

新たな雇用契約による労働条件が、社会保険の加入要件を満たさない場合は、定年退職時に喪失手続きをしますが、継続して社会保険の加入要件を満たす範囲内において労働条件が変更された場合は、注意が必要です。

随時改定の対象となる場合は、月額変更届を年金事務所や健康保険組合へ提出し、給与が下がった月の4か月目の社会保険料から保険料が改定されます。

ただし、随時改定の改定期間ま

で4か月ありますので、再雇用後3か月間は、給与が下がったのに対し、社会保険料は元の高い金額のままという状態になることが考えられます。それを防ぐため、再雇用時の特例がありますので、次に詳しく解説していきます。

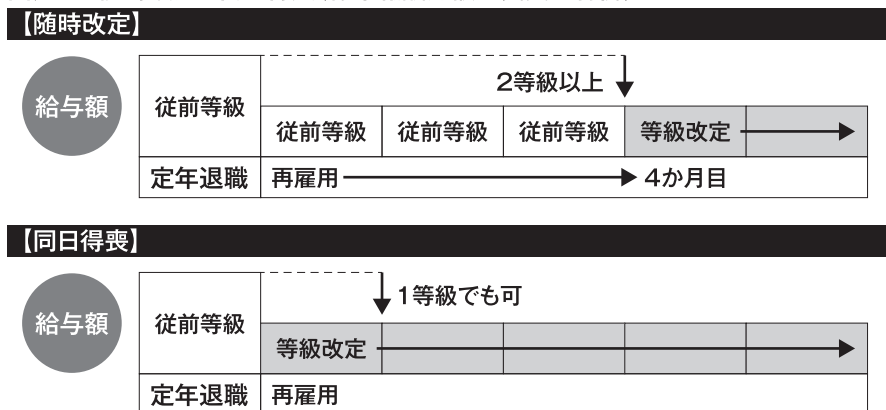
標準報酬月額の変更

(1) 標準報酬月額の変更の特例

再雇用時の特例とは、60歳以上の者が退職後1日の空白もなく同じ会社で継続して再雇用された場合、一度会社を退職したものとし



図表1 随時改定と同日得喪(標準報酬月額の変更の特例)



※原則、随時改定は2等級以上の差で行なわれるが、同日得喪の場合は1等級差でも等級改定が可能

て資格を喪失すると同時に、新たな給与体系や労働条件をもとに、改めて資格を取得するものです(同日得喪)。

新たに資格を取得することにより、随時改定の改定時期を待つことなく、再雇用された月(給与が変わった月)から標準報酬月額が変わることにより、再雇用後の実

態に合った社会保険料が適用されることとなります(図表1)。

(2) 標準報酬月額の変更手続き

定年退職により一度会社を退職したものとして扱うため、定年退職による「被保険者資格喪失届」と、再雇用による「被保険者資格取得届」を同時に年金事務所や健康保険組合へ提出します。被

保険者資格の喪失日と新たな資格取得日が同日になることにより、被保険者期間に空白は生じないことになります。

届出の際は、「被保険者資格取得届」の備考欄に、「退職後の継続再雇用者の取得」であることを記載しておくとし、手続きがスムーズに進むでしょう。

他に添付書類として、「就業規則や退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類および継続して再雇用されたことが客観的に判断できる書類(雇用契約書、労働条件通知書等)」または「事業主の証明」が必要になります。特例での手続きになるため、添付書類が必要になる点に留意しましょう。

また、被扶養者がいる場合は、被保険者資格と同様に、被扶養者資格の同日得喪手続きが必要になります。

なお、社会保険の同日得喪の要件として、事業所の定年制の定めの有無は問われておらず、60歳以後に退職・再雇用された場合であれば対象となります。

(3) 対象者への案内

新たな被保険者資格を取得することにより、被保険者番号が新しく変更され、健康保険被保険者証が差し替えられます。従前の被保険者・被扶養者分の保険証は返却するように案内しましょう。

また、標準報酬月額が下がることにより、月々の保険料が下がる一方、傷病手当金の支給額や、将来受け取る年金への反映額が減るという側面があります。メリット・デメリットをそれぞれ事前に説明し、対象者の理解を得ながら進めるとよいでしょう。

雇用保険の適用の有無

再雇用により、退職後1日の空白もなく同じ会社に再雇用された

場合でも、雇用保険の被保険者資格は継続します。社会保険と違い、賃金が下がった場合でも同日得喪の手続きは必要ありません。

ただし、社会保険同様に、再雇用後の労働条件の変更により、週の所定労働時間が20時間未満になるなど、雇用保険の加入要件を満たさなくなる場合は、定年退職時点での喪失手続きが必要です。

高年齢雇用継続給付の概要

(1) 高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付とは、60歳以上65歳未満を対象として、60歳以後の賃金が、60歳到達時の賃金の75%未満に低下した場合に支給される雇用保険の給付金制度のことです。60歳以後の各月に支払われた賃金の最大で15%が給付金として支給されますので、再雇用に伴って低下した賃金分を、雇用保険が一部補填してくれることになります。

高年齢雇用継続給付には、「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」があり、「高年齢雇用継続基本給付金」は「失業保険による基本手当や再就職手

当を受給していない」ことが要件です。「高年齢再就職給付金」は、定年退職した後、失業保険による基本手当を受給する等の一定要件を満たし、その後、再就職した場合の給付金です（図表2）。

なお、高年齢雇用継続給付は、段階的に縮小・廃止されることが決定しています。

令和7年4月以降に、最大給付率が15%から10%に引き下げられることと、段階的な縮小を経て、将来的に制度が廃止されることとなります。

とはいえ、現状は運用中の制度ですので、対象となる従業員へ適切な案内ができるように制度を理解しておきましょう。

(2) 高年齢雇用継続基本給付金の支給対象者

高年齢雇用継続基本給付金の支給対象者は、次の条件をすべて満たす者です。

- ・雇用保険の基本手当や再就職手当などを受給していないこと
- ・60歳到達時の賃金と比較して、60歳以後の賃金が60歳時点の75%未満となっていること
- ・60歳以上65歳未満の一般被保険者であること

- ・被保険者であった期間が5年以上あること

60歳に到達した月から65歳に達する月までが支給対象期間となりますが、各暦月の初日から末日まで被保険者である月（以下「支給対象月」という）が対象です。再雇用直後の賃金が60歳時点の75%未満ではない場合でも、65歳までの間に75%未満になれば、その時点から支給対象となります。

なお、60歳到達時の賃金月額には上限額・下限額の設定があり、毎年8月1日に改定されます。令和4年8月1日から令和5年7月31日までの要件は次のとおりで、上限額を超える場合は上限額、下限額を下回る場合は下限額が適用されます。

- ・上限額…47万8500円
- ・下限額…7万9710円

(3) 高年齢雇用継続給付の支給限度額と最低限度額

高年齢雇用継続給付には、支給限度額と最低限度額が設けられており、賃金月額の上限額・下限額と同様に、毎年8月1日に改定されます。令和4年8月1日から令和5年7月31日までは、次の要件に該当すると高年齢雇用継続給付

が支給されません。

- ・支給対象月の賃金額が支給限度額（36万4595円）以上
- ・高年齢雇用継続給付として算定された額が最低限度額（2125円）以下

なお、支給対象月の賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された給付金の額の合計が支給限度額を超える場合には、支給限度額が支給額になります。

(4) 高年齢雇用継続基本給付金の申請手続き

高年齢雇用継続基本給付金の初回の申請は、支給対象月の初日から起算して4か月以内に、事業主が管轄のハローワークに次の書類を提出（電子申請も可）して行ないます。

- ・雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書
 - ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書
 - ・賃金台帳など被保険者が雇用されている事実、賃金の支払状況・額を証明する書類
 - ・年齢確認書類（マイナンバー届出済の場合は省略可）
- 2回目以降は、原則として2か

月に1度申請を行ないます。

具体的な申請期限は、手続き後にハローワークから交付される「高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書」に印字されますので、きちんと確認するようにしましょう。

また、事業所ごとに申請月が「偶数月型」「奇数月型」なのかが定められますので、自社の申請サイクルを管理しておく必要があります。

なお、申請書類のなかには、対象者の署名が必要なものがあります。しかし、あらかじめ「記載内容に関する確認書、申請等に関する同意書」により、事業主が給付金の申請手続きをすることの同意書を対象者と結び、保存しておくことで、本人の署名に代えることができます。

電子申請の場合や、申請のたびに本人の署名をもらうことが難しい場合は、事前に対象者に説明したうえで、同意書を活用するといでしょう。

(5) 高年齢雇用継続給付の支給額

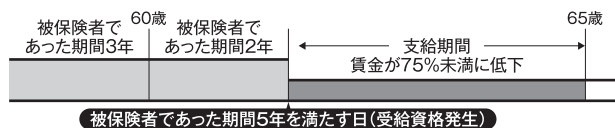
高年齢雇用継続給付の支給額は、支給対象月ごとの「賃金の低下率」に応じた支給率を、支給対

図表2 高齢雇用継続給付の概要

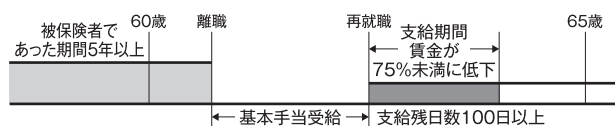
●高齢雇用継続基本給付金



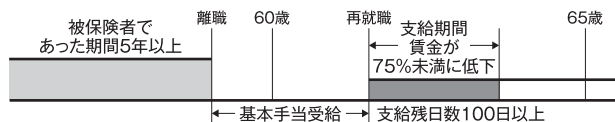
※60歳到達時点では支給対象者でなくとも、後に支給対象者となる場合



●高齢再就職給付金



※60歳前に離職した場合



注 高齢再就職給付金の支給期間は、65歳に達した月を限度に、支給残日数が200日以上
のときは再就職日の翌日から2年、200日未満のときは同じく1年

象月に支払われた賃金額に乗ずることにより計算されます。実際の計算には、厚生労働省のサイトにある早見表を活用すると便利です。

(6) 支給対象者への案内

高齢雇用継続給付の初回の申請は、提出書類が多いことから、支給決定までに時間を要する場合があります。再雇用後3か月ほど先に入金になることもありま

すので、事前に対象者に説明をしておきましょう。

再雇用後の副業・兼業に関する労働保険

再雇用後に賃金や労働時間などの労働条件が変更される場合、低下した賃金の補填や空いた時間を

められています。申請に必要な書類は、企業側の準備だけでなく、対象者本人に確認してもらいものもあります。

提出期限をきちんと管理し、給付金の支給に影響が出ないように注意しましょう。

活用するために、副業・兼業（以下「副業」という）を行なうことが考えられます。

(1) 複数事業労働者の労災保険

「労災保険法」は、本業と副業それぞれの労働条件にかかわらず、両社に適用されます。そして、副業により複数の事業場で労災保険に加入する者（以下「複数事業労働者」という）の労災保険は、次のとおりに取り扱います。

保険給付は、すべての就業先で支払われている賃金額をもとに決定されます。平均賃金算定内訳の提出が必要になる「休業（補償）等給付」「障害（補償）等給付」などの保険給付を申請する場合は、複数就業先の賃金額を証明するために、非災害発生事業場についても平均賃金算定内訳を記入する必要があります。

また、複数事業労働者について、1つの就業先のみでは労災認定されない場合は、複数の就業先の労働時間やストレス等の業務上の負荷を総合的に評価し、労災認定の判断を行なうこととなります。

そのため、再雇用により自社での労働時間が短縮された場合でも、他事業所での勤務状況を踏まえた

うえで、仕事の負荷がかかっていないかを管理することが重要です。

(2) 雇用保険マルチジョブホルダー制度

令和4年に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設され、副業を行なう場合などに、2つの事業所での勤務を合計して加入要件を満たす場合に、特例的に雇用保険の被保険者となることができます。

マルチジョブホルダー制度は、対象者本人がハローワークに申し出ることに適用を受けることができます。事業主には手続きに必要な証明書類の作成が求められます。65歳以上の労働者が対象になります。70歳までの就業確保措置を行なっている場合は、対象者への案内や、手続きへの協力が必要になります。

再雇用後の労働条件や年齢によって、利用できる保険制度や手続きは異なります。

それぞれの働き方に合った制度を適切に案内するなど、小さな取り組みを積み重ねることで、高齢者も働きやすい組織づくりへとつなげていきましょう。

やまぐち たけひろ 各種労働社会保険法令に基づく手続きや給与計算に加え、労働問題の対応やコンサルティングを行なう。数多くの労務管理経験をもとに、働き方改革に対応した労務管理やITツール活用にも積極的に取り組んでいる。