

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

## ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

### ◆同日得喪に待った!◆

【同日得喪】なんて多くの方にはなじみのない言葉がいきなりで恐縮です。

社会保険には同日得喪という特別な手続きがあります。定年退職者にはお得な制度でした。

4月からの無年金世代に同日得喪は???  
総務担当者の方はぜひお読みください!

#### ■ 重要ポイント



2013年度以降は60歳になっても年金が支給されないばかりか、賃金が下がっても社会保険料は3カ月間は下がらない。無年金世代が出るこの4月からの事務手続きは要注意。

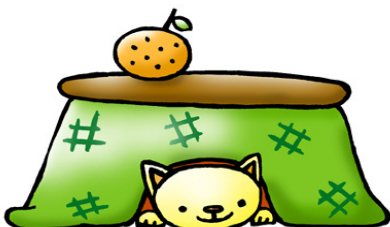
#### ■ 賃金が下がっても社会保険料は高いままが原則!

社会保険料は、少くも賃金が上がったり下がったりしても変動しません。源泉税は毎月金額の変動に応じて変わりますが、社会保険はそうではありません。

変動があった月から3カ月間の平均をとり、2等級以上の差があると、4カ月目から実際の賃金に相応した新しい社会保険料に変わります。随時改定といいます。

賃金が上がったときは、3カ月お得な感じですが、賃金が大きく下がったときは3カ月

間、高い賃金のままの社会保険料の負担があるのですから、大きな痛手です。



#### ■ 同日得喪とは60歳定年時の特別の計らい

60歳定年でそれ以降は賃金を下げる企業が多いので、社会保険料が高いままではかわいそう?だと、特別に社会保険料をいきなり賃金相応の低い金額にするという特例があります。

社会保険の資格を喪失して同じ日にまた取得するという手続きをとり、社会保険料が下がった賃金に見合う低い保険料額になるのです。

ある会社を退職してすぐに次の日、間をおかず、別の会社に就職したと同じ取り扱いになり、保険料が変わるのです。

同日得喪には随時改定のような2等級以上の変動がなければならないという要件もありません。

#### ■ 同日得喪は年金を受けることが要件

同日得喪が定年の特別な計らいと思っていると、来年度から大きな間違いを起こすことになってしまいます。

同日得喪の要件は以下です。

- (1) 特別支給の老齢厚生年金の受給権者であること
- (2) 定年または定年以外の退職(有期労働契約の更新を含む)後再雇用されたこと

つまり、年金をもらえる権利のある人が、定年などでいったん雇用契約が切れ、再雇用されたり、定年以外の退職後継続雇用されるというときに、同日得喪が出来るのです。

この手続きは、退職したことが分かる書類と新たな雇用契約書などを添付して行います。

同日得喪により保険料負担が少なくなると同時に、在職老齢年金の支給停止額が少なくなると、年金が増えるという仕組みでした。

平成25年度以降は男性社員の年金が支給されないのですから、60歳時の同日得喪ができなくなるのです。(女性の無年金世代は5年後の昭和33年4月2日以降生まれで、平成30年度からです)

同日得喪は無年金期間にはできないのです。

### ■ こんな風に負担が増える

60歳のときの賃金が40万円、60歳になっての新しい賃金が24万円とします。

社会保険料は40万円に対し約58,000円、24万円に対し34,000円です。

昨年までは同日得喪で賃金減額と同時に社会保険料が下がりました。

今度の4月からはこの同日得喪が出来なくなり、3カ月間は賃金が下がったとしても、40万円に相応する58,000円の保険料負担が続きます。

年金がもらえなくなることに加えて、このような社会保険料で不利になる事態が起きてしまいます。

年金がもらえなくなるとは重大な問題、さらに加えてこのような大変な不利な状態が続くとは・・・

もちろん会社負担も3カ月間は下がらないということです。

### ■ 随時改定にもならない場合も

もし再雇用後の賃金が日給や時給だとすると、随時改定にもならないことも考えられます。随時改定は賃金額に大幅な変動があった場合、3カ月の経過をみて4カ月目から社会保険料が変動に応じたものになることですが、3カ月とも賃金支払基礎日数が17日以上でなければならぬのです。

3カ月の間に16日以下の月があると随時改定にもならないことが考えられます。

賃金がどんなにダウンしても、社会保険料が高いまま数カ月続くことがあります。



### ■ 同日得喪の可能性

とはいえ同日得喪は定年で年金の受給権があるときだけと限っていません。

従来、社会保険の同日得喪は「定年退職の場合に限る」とされてきましたが、平成22年の改正により「60歳から64歳までの老齢厚生年金の受給権を有する人」が定年退職後に有期契約で継続雇用された場合、定年に達する前に退職して再雇用される場合、定年制のない会社で退職後再雇用される場合などでも同日得喪の対象となります。

再雇用された月から再雇用後の賃金に応じた標準報酬月額に決定できることとなっています。

同日得喪の回数に制限はありませんから、1年ごとの有期契約の見直しで複数回同日得喪ということもありません。

### ■ 継続雇用の現状

働く意思のある高齢者は急速に増えつつあります。

現在60歳以上の労働者が雇用者全体の2割近くに達しています。企業は平均すると2割が60歳以上という状況になるのです。

### ■ 無年金時代の賃金の課題

今までは、60歳以降の賃金については年金がもらえ、雇用保険からも給付があるからということ的前提に賃金の減額をしていた企業が多くありました。

統計では再雇用者がいる事業所のうち、定年退職時の賃金に対して 次のような賃金になっています。

同程度・・・21.7%

8～9割程度・・・23.6%

6～7割程度・・・34.8%

4～5割程度・・・16.1%

3割程度・・・2.5%

(厚生労働省、高年齢者実態調査から)

7割程度以下が5割を超えます。

在職老齢年金の支給を前提に「手取り額ではそこそこ」とダウンした賃金で再雇用契約を結んでいた企業も多かったと思われます。

目前の新年度はとりあえず1年間無年金の世代ですが、いずれ65歳まで無年金の世代がくるのです。長期的な視点でシニアの雇用をどうするか、取り組まなければならない難問です。

## トピックス

**パート雇用過去最多に 2012年(平成24年)12月26日 経済産業省発表**

企業の活動の実態を明らかにして、施策の資料とするため、経済産業省は平成4年から【企業活動基本調査】を行っている。

売上高や利益状況の事業の動向などを知ることができる資料である。

平成23年度実績における企業活動は

○ 1企業あたりの売上高、営業利益および経常利益は、減少に転じた。

○ 製造企業の4社に1社は、海外子会社を保有。

○ **1企業あたりのパートタイム従事者は、調査開始以来の最高値。**

一方、正社員・正職員数は減少(前年比1.6%減)で過去最少を記録。

調査は従業者50人以上で、資本金3000万円以上の企業が対象。

パートタイム従業者の伸びが大きい業種は小売業。

**シリーズ 年金****～ 年金の支給開始年齢 ～**

平成25年度から無年金となる世代が60歳となる。無年金は男性のことで、女性は5年遅れる。男性の場合、昭和28年4月2日以降生まれから60歳になっても年金が出ないが、女性の場合は昭和33年4月2日以降生まれから同様となる。

高齢者雇用安定法は、年金の支給開始時期が違って、男女で異なる取り扱いを認めてはいない。

人事労務の素朴な疑問

**「組合健保はおトク？」**

サラリーマンが加入する健康保険は、政府管掌の健康保険と組合管掌の健康保険がある。

組合管掌の健保組織は全国に1,445ある。政府管掌の健保より、保険料率が低く、健診の補助などが充実していることが多いが、高齢者医療制度の過重な負担が、健保組合の経営を圧迫している。

**【 扶養認定はしなければならないのか 】 1月□日**

「扶養家族の認定手続きは、会社にお願いの書面を出してもらって代表者の承認を得、それから手続きを進めるのが筋ではないだろうか」

年収基準などの要件に該当すれば、社会保険の「扶養家族」になれますよと、要件ばかり気にしていたが、手続きをしている意味を問い直すご質問をいただいた。扶養家族が増えるということは、会社の事務手続きも増えまた、場合によっては長期の出張や、残業の制限を配慮すべきかもしれないことになる。

質問をされた経営者は、私は従業員とその家族の生活の安心を大事に考えたいので、とおっしゃった。健康保険法では、要件に該当しても事業主印なしに、扶養認定されない。会社はきちんとした社内の申請手続きを経て認定事務を進めるべきなのだ。ただ、雇用保険では、事業主が届出を怠っている場合、労働者がいつでも確認の請求ができるが、事業主が何らかの理由で届出を怠っても、扶養家族のいる労働者が直接請求できないという仕組みは疑問だ。

