

## ● 「同日得喪」要件変更に関するご案内

ビジネスガイド別冊「改正高年齢者雇用安定法」発売後の平成 25 年 1 月 25 日、厚生労働省保健局保険課長等による通知（「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（通知）」の一部改正について）により、「同日得喪」の適用要件が「特別支給の老齢厚生年金の受給権者であって、退職後継続して再雇用されるもの」から「60 歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの」に変更されました。

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。

本誌掲載記事「2013 年度以降の年金雇用保険給付を踏まえた高年齢者の最適賃金の設計方法」74 ページには、変更前の要件を根拠に、平成 25 年度以降 60 歳になる男性は 60 歳時点では特別支給の老齢厚生年金の受給権受給資格がないため「同日得喪」は適用されず、標準報酬月額の設定は「随時改定」によって行われる旨の内容が記載されていますが、この内容は上記要件変更によって覆ることになりました。よって、本誌記載の「同日得喪」に関する内容については、次のように読み替えてください。なお、この変更は、原稿執筆時点では予測できないものであったこと、ご了承ください。

### 【本誌の「同日得喪」に関する主な記述内容】

- 社会保険料算定の基礎となる標準報酬月額改定方法の特例である「同日得喪」の適用要件は、①特別支給の老齢厚生年金受給資格者であること、②労働契約の切れ目があること（定年または定年以外の退職後の再雇用、有期労働契約の更新）
- 平成 25 年度以降 60 歳になる男性は、60 歳時点では特別支給の老齢厚生年金受給資格者ではないため、上記要件①を欠くことになり、「同日得喪」は適用されない。
- したがって、標準報酬月額改定方法は通常方式である「随時改定」になる。
- 「随時改定」は、標準報酬月額改定まで 3 カ月かかり、給与からの社会保険料の控除は前月分であるため、社員にとっては実質的に賃金引下げ月から 4 カ月間は従前の高い標準報酬月額に基づく実賃金に対して割高な社会保険料を負担することになる。

### 【当該要件変更に対応した変更点】

- 社会保険料算定の基礎となる標準報酬月額改定方法の特例である「同日得喪」の適用要件は、①60 歳以上であること、②労働契約の切れ目があること（定年または定年以外の退職後の再雇用、有期労働契約の更新）
- 平成 25 年度以降 60 歳になる男性は、60 歳時点では特別支給の老齢厚生年金受給資格者ではないが、上記要件①に該当するので、「同日得喪」が適用可能となる。
- 「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 4 カ月間社会保険料負担が割高になることはない。

【73 ページ「図表3 2013年度以降の制度的状況」の修正点】

	無年金期間	年金支給期間
公的給付	高年齢雇用継続給付のみ	高年齢雇用継続給付 +年金（在職老齢年金）
標準報酬月額 の改定方法	<i>同日得喪または 随時改定（4カ月目に改定）</i>	同日得喪（即時改定）
在職老齢年金 における前年 の高い賞与の 悪影響	関係なし	無年金期間の賞与を 高くした場合あり
最適賃金設計	できない	できる
従来（2012年度 まで）との 比較	年金不支給による 手取り収入減	変わらない

➤ 斜体文字部分が変更箇所

以上  
平成25年2月7日