

『60 歳からの年金・健保・雇用保険・税金の判断基準』改正追補

～非自発的失業者等の国民健康保険料軽減制度の概要と本書の内容について～

平成 22 年 4 月 1 日から、特定受給資格者および特定理由離職者の国民健康保険料（税）（以下、「税」は省略します）を軽減する措置が始まりました。これは、昨今の景気状況、雇用情勢等に鑑み、非自発的失業者について、在職中の保険料負担と比較して過重とならないようにするため、国民健康保険料における負担軽減を行うものです。

この制度の創設により、本書の内容を一部修正する必要が生じたので、制度の概要と本書の修正点につき、ご説明いたします。本書をお読みになって 60 歳以後の退職後の健康保険を選択しようとする方におかれましては、修正内容にご注意のうえ、判断されるようお願い申し上げます。

1 制度の概要

この制度の概要は、次のとおりです。

〈対象者〉

65 歳未満であって、平成 21 年 3 月 31 日以降に

- (1) 会社都合（倒産、解雇等の事業主都合）により離職を余儀なくされた者（雇用保険の特定受給資格者）
 - (2) 正当な理由のある自己都合により退職した者（雇用保険の特定理由離職者）
- として、失業給付等を受ける方
- ※ 定年退職者や契約延長のない雇用契約満了者は対象となりません。

〈軽減措置〉

国民健康保険料の金額は、前年の所得などをもとに計算されます。保険料の軽減が適用された場合には、前年中の給与所得を 100 分の 30 とみなし、その金額をもとに国民健康保険料を計算します。

〈軽減期間〉

離職の翌日から翌年度末までの期間が保険料軽減の対象期間となります。

- ※ 雇用保険の失業給付を受ける期間とは異なります。
- ※ 国民健康保険に加入し続けるのであれば途中で就職しても引き続き対象となりますが、会社の健康保険に加入するなど国民健康保険を脱退すると終了します。

：参考：

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004o7v.html>

各ハローワーク

各市区町村国民健康保険窓口

2 本書内容の修正点

60歳以後の退職後の健康保険の選択肢として、「これまでの健康保険を任意継続する」、「国民健康保険に加入する」、「親族の健康保険の被扶養者になる」という3つの選択肢がありました（親族の健康保険の被扶養者になることができない場合は、選択肢は「任意継続」、「国民健康保険」の2つです）。

国民健康保険の保険料は、前年の課税所得をもとに算定されます。誰でも、会社を辞めてしまえば収入はなくなるか、または極めて少なくなります。辞めてしばらくの間は、「今は収入が少ないのに、収入が多かった時期を基準に保険料が決められて、高い保険料を支払わなければならない」ということになってしまいます。

一方、任意継続の場合、保険料の会社負担がなくなりますから保険料は割高になりますが、それでも保険料に上限があり、退職直後は国民健康保険料より低い保険料になるケースが多くなります。

そこで本書では、一般に定年退職前は給与が高いケースが多いことから、「任意継続」のほうが「国民健康保険」よりも保険料負担が低くなる可能性が高くなる旨を述べていました。

しかし、今回の軽減制度創設により、雇用保険の「特定受給資格者」「特定理由離職者」となる離職の場合には、「国民健康保険」を選択したほうが保険料負担が低くなる可能性が高くなりました。

60歳以後の退職は通常、定年制や継続雇用制度と関係して、雇用保険上の離職理由は「期間満了」となることが多いと思われます。離職理由が「期間満了」である場合には、「特定受給資格者」にはなりませんから、保険料の軽減措置の対象とはなりません。しかし、その会社の定年制や継続雇用制度のあり方と離職の実態によっては、「特定受給資格者」となることも考えられます。

制度のあり方・離職の実態	離職理由
① 定年引上げ措置が講じられている場合	
(i) 引き上げられた定年時に離職した場合	「期間満了」
(ii) 引き上げられた定年前に離職した場合	離職時の事情に応じて個別に判断
② 期間を定めた継続雇用制度が導入されている場合	
(i) 定年時に継続雇用を希望しなかった場合	「期間満了」
(ii) 継続雇用後、契約期間の満了を機に契約の更新をせずに離職した場合	「期間満了」
(iii) 継続雇用制度の終了年齢に到達したことにより離職した場合	「期間満了」
(iv) 継続雇用制度により継続雇用された後、継続雇用の期間満了前に離職した場合	離職時の事情に応じて個別に判断
(v) 継続雇用を希望したが、労使協定等で定める継続雇用制度対象者の基準に合致せず離職した場合	「期間満了」
③ 定年制の廃止または期間を定めない継続雇用制度が導入されている場合	離職時の事情に応じて個別に判断
④ 高年齢者雇用確保措置が実施されなかった場合に、離職者の継続雇用の希望の有無にかかわらず、従来の定年時に離職した場合	「会社都合等」同様の扱い

60歳以後の退職後の健康保険を選択する場合には、まず雇用保険の受給資格を確認してから判断することが必要です。

：本書参照部分： 次の部分につきましては、本記事を踏まえてお読みください。

第2章 60歳前半の退職と再就職

「2 離職理由」(108ページ) ならびに 「3 退職後の健康保険」(121ページ)