

## 退職後継続再雇用された方の標準報酬月額(注1)の決定方法の見直し

事業主の皆様へ

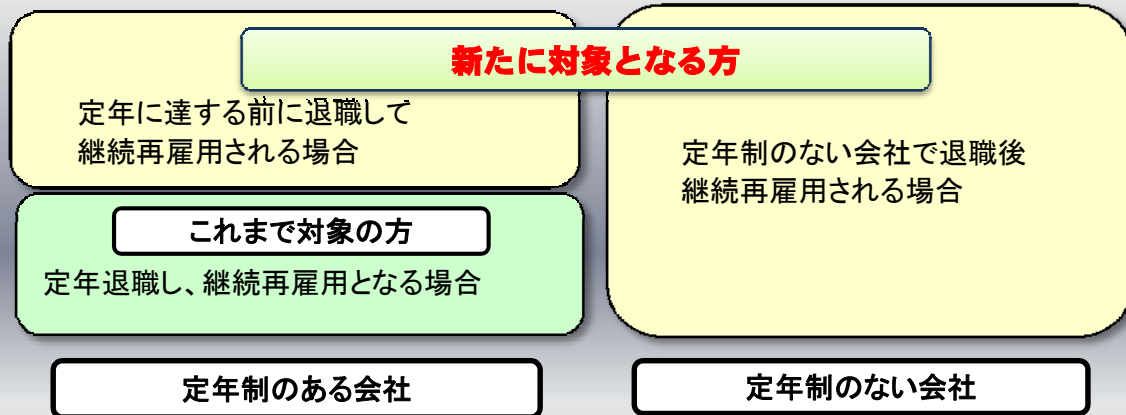
年金を受け取る権利のある60歳から64歳までの方が退職後継続再雇用(注2)された場合、再雇用された月から、再雇用後の給与に応じた標準報酬月額に決定できることになりました。(平成22年9月1日施行)

(注1) 被保険者が事業主から受ける報酬を一定の幅で区分した報酬月額にあてはめて決定した額。

(注2) 1日も空くことなく同じ会社に再雇用されることをいいます。

- 従来、厚生年金保険に加入している方が退職後継続再雇用され、これに伴い給与が著しく変動した場合でも、原則として、引き続いて厚生年金保険に加入するものであることから、4カ月目に標準報酬月額の随時改定(注3)を行っていました。
- ただし、60歳から64歳までの年金を受け取る権利のある方が定年により継続再雇用された場合に限っては、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及び取得届を同時にご提出いただき、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。
- この度、高齢者の継続雇用をさらに支援していくため、この取扱いの対象を、定年の場合だけでなく、**60歳から64歳までの年金を受け取る権利のある方が退職後継続再雇用される全てのケースに拡大することとしました。**

年金を受け取る権利のある60歳から64歳までの方が退職後継続再雇用される場合の取扱い



(注3) 標準報酬月額変更届に基づく改定

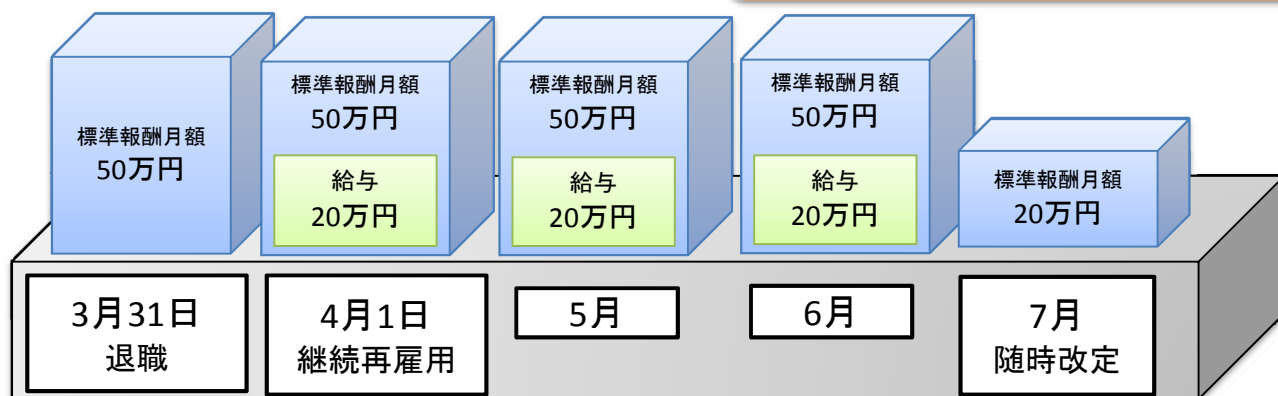
### 【ご注意ください】

- 年金を受け取る権利のある60歳から64歳までの方が退職後継続再雇用され、再雇用の最初の月から給与変動に対応した標準報酬月額の扱いを受けるためには、被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届を同時にご提出いただく必要があります。(なお、厚生年金基金及び健康保険組合に加入している事業所である場合には、当該基金、健康保険組合にも同様の届出が必要です。)
- 被保険者資格取得届には、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(退職したことがわかる書類、再雇用時の雇用契約書又は事業主の証明等)を添付していただく必要があります。
- 健康保険の傷病手当金を受けている方は、新たに被保険者資格取得届を提出されると、再雇用後の標準報酬月額をもとに給付額の計算を行いますので、ご注意ください。

**事例** 3月31日に定年に達する前に退職した年金受給権者の方が、4月1日に同じ会社に再雇用され、かつ給与が50万円から20万円となった場合

これまでの定年退職以外の方の取扱い

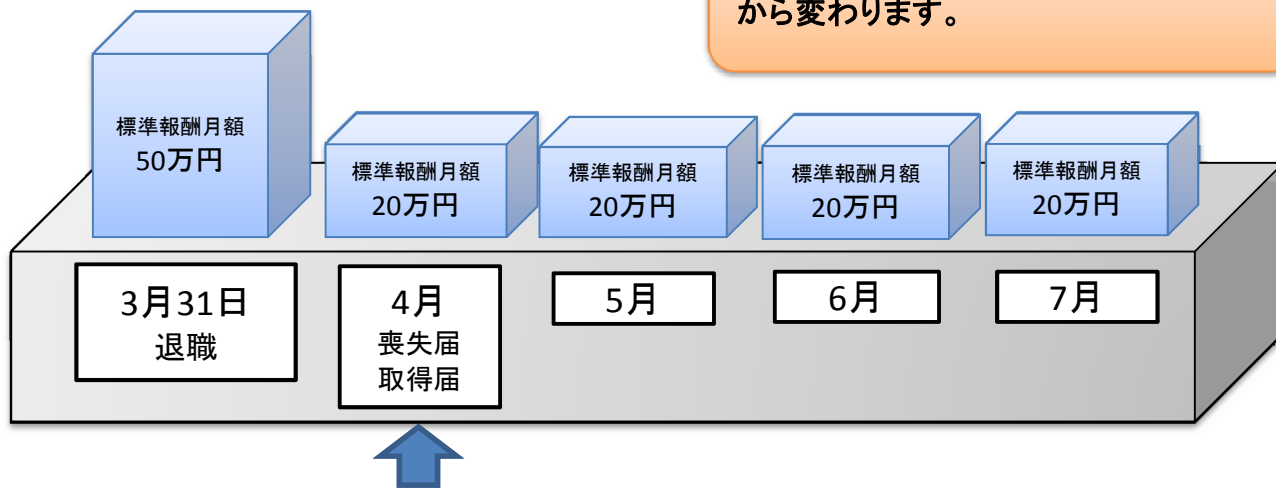
標準報酬月額が再雇用後**4カ月目**に変わっていました。



これまで**定年退職に限り**、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していただくことにより再雇用後の給与に応じた標準報酬月額を決定していました。

平成22年9月1日より実施

標準報酬月額が再雇用後の**最初の月**から変わります。



**定年退職以外の退職の方にも取扱いを拡大し**、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していただくことにより標準報酬月額の決定を行います。

詳しくは、日本年金機構ホームページ <http://www.nenkin.go.jp/>をご覧ください。  
ご不明な点は、お近くの年金事務所までお問合せください。