

事 務 連 絡
平成23年1月12日

健康保険組合 御中

厚生労働省保険局保険課

「『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の一部改正（通知）』の一部改正について」に関するQ&Aの追加について

健康保険制度の円滑な実施について、平素より格段の御協力、御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

「『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の一部改正（通知）』の一部改正について」に関するQ&Aについては、本年6月10日付け事務連絡でお示したところですが、別紙のとおりQ&Aを追加作成いたしましたので、貴組合におかれては御活用ください。

今後とも、健康保険制度の推進に御理解、御協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

【『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
の一部改正（通知）』の一部改正について】に関するQ & A（追加）】

【1】通知に基づく取扱いの対象者について

(1) 「特別支給の老齢厚生年金の受給権者」について

問1 通知上の「特別支給の老齢厚生年金の受給権者」には、報酬比例相当部分のみの受給者も含まれるか。

(答) 含まれる。

問2 特別支給の老齢厚生年金の請求を行うことができる者が、請求を行っていない場合には、今回の通知に基づく取扱いの対象者となるか。

(答) 対象者を「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」としていることから、受給する権利のある者であれば、年金の請求を行っていても対象となる。

問3 在職老齢年金が支給停止されていない受給者は、今回の通知に基づく取扱いの対象者となるか。

(答) 対象者を「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」としていることから、受給する権利のある者であれば、在職老齢年金の支給停止の有無は問わない。

問4 特別支給の老齢厚生年金受給開始年齢が今後引き上げられることになるが、受給開始年齢に達する前に定年を迎え、再雇用された場合は、今回の通知に基づく取扱いの対象となるのか。

(答) 対象者は「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」に限られるため、本問のケースについては、今回の通知に基づく取扱いの対象とはならない。

(2) 「被保険者」について

問5 今回の通知に基づく取扱いは、期間の定めのない雇用契約を事業主と結んでいる従業員に対象が限定されるのか。

(答) 「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」であれば、雇用契約の期間の定めの有無を問わない。

問6 法人役員が嘱託再雇用となった場合には今回の通知に基づく取扱いの対象となるか。

(答) 「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」であれば、法人役員の退任後再雇用された場合も、今回の通知に基づく取扱いと同様に取り扱って良い。

(3) 「定年によらずに」の解釈について

問7 今回の通知に基づく取扱いは、定年制の定めのある事業所を退職後継続して再雇用された後、契約期間の満了等の理由により、再度退職再雇用された場合も対象となるか。

(答) 「特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者」であれば、退職再雇用の回数に制限はなく、また定年以外の事由による退職再雇用であっても対象となる。

(4) 「退職した後、継続して再雇用された場合」について

問8 今回の通知に基づく取扱いは、どのような理由に基づく「退職」が対象となるか。

(答) 退職に至る理由は問わない。自己都合退職や定年退職だけではなく、雇用契約の期間満了、解雇又は会社都合退職を含む。

問9 期間の定めのある雇用契約の期間満了の後、1日の空白も無く契約が更新された場合には、今回の通知に基づく取扱いの対象となるか。

(答) 期間の定めのある雇用契約の期間満了は、今回の通知における「退職」に当たるため、今回の通知に基づく取扱いの対象となる。

問10 雇用契約の期間中に契約条件の変更を行った場合、「退職後の継続再雇用」とみなすことはできるか。

(答) 本問のような状況は労働条件の変更に当たるため、それ自体では退職後の継続再雇用とみなすことはできない。

問11 雇用契約の中に契約の自動更新の特約が付いている場合、この契約更新を「退職後の継続再雇用」とみなすことはできるか。

(答) 契約期間の満了と同時に契約が更新される約定となっているのであれば、この時に再雇用されたものとみなすことができる。具体的な取扱は以下のとおり。

① 事業主が、労働条件通知書の写し・退職辞令の写し・就業規則の写し・労働契約書の写し等の書類を添付した場合であって、当該添付書類において契約の期間が満了した日や再契約した日が確認出来る場合は、当該再契約日を以て同日得喪の手続を行う。

(なお、ここでいう「確認出来る場合」には、具体的な退職日・再雇用日が書類中に明記されている場合のほか、自動更新の期間や当初の契約の始期が判明しており、期間の終了日と再契約日がいつであるか、保険者の側で明確に判断できる場合も含まれる。)

上記の取扱により確認出来ない場合は、同日得喪の手続を行わない。

② 事業主が、退職再雇用に関する証明書(事業主作成)を添付した場合であって、事業主が証明した退職日及び再雇用日に疑義がない場合は、証明された再雇用日を以て同日得喪の手続を行う。

疑義がある場合は、①のとおり、取扱いの対象者であることを確認出来る書類の添付を求めることとする。

【2 通知に基づく同日得喪の取扱い】

問 12 今回の通知に基づく取扱いは、いつから適用されるか。

(答) 平成22年9月1日以降に同日得喪の手續を受けられた者について適用される。

問 13 今回の通知に基づく取扱いの対象者であることを確認するために、被保険者にはどのような書類を添付させればよいか。

(答) 「退職した日」及び「再雇用された日」が確認できる書類（又はそれらが確認出来る事業主の証明）を添付する。

- ・ 退職した日が確認できる書類としては、退職辞令の写し・就業規則の写し等
 - ・ 再雇用された日が確認できる書類としては、労働者名簿の写し・労働条件通知書の写し等
- が考えられる。

問 14 今回の通知に基づく取扱いの対象者については、必ず事業主から被保険者資格喪失届及び被保険者資格取得届を提出させるよう取扱う必要があるのか。

(答) 今回の通知に基づく取扱いを希望しない場合には、被保険者資格喪失届、被保険者資格取得届を提出する必要は無い。

同日得喪の特例を適用することが、被保険者にとって必ずしも利益とならない場合もあるため、提出するか否かについては、被保険者と事業主との間で協議されたい。