

つちはし事務所通信

4

April
2013



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2013年4月1日

社会保険情報

4月から変わる定年再雇用時の社会保険料の取扱い

いよいよこの4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業には原則として希望者全員を65歳まで雇用する措置を導入することが義務づけられました。そのため企業では、従業員が希望すれば定年後も引き続き雇用していくこととなりますが、その際には、いったん退職扱いとし労働条件の見直しを行った上で再雇用することが多くあります。そこで、以下では定年後も引き続き勤務する際の社会保険料の取扱いについて解説します。

❀ 社会保険の同日得喪 ❀

そもそも社会保険料の取扱いにおいて、基本給の昇(降)給等によって固定的賃金に変動があり一定の要件に該当したときには、変動月3ヶ月の賃金を平均した額により随時改定(月額変更)を行うことで標準報酬月額が見直されるというのが原則です。

ただし、特別支給の老齢厚生年金(以下、「年金」という)の受給権者である被保険者が、定年による退職後継続して再雇用される場合、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と被保険者資格取得届を定年退職日の翌日付けで提出することができる取扱いがあります。これにより月額変更に該当することを待たずに、再雇用された月から標準報酬月額を適用することができます(同日得喪)。具体的には、下表のような取扱いの違いがあります。

〈例〉3月31日に退職した年金受給者が4月1日に再雇用され、賃金額が30万円から20万円となった場合

① 被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届が提出されなかった場合

	3月 退職	4月 再雇用	5月	6月	7月
賃金額	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	30万円	30万円	30万円	20万円

② 被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届が提出された場合(同日得喪)

	3月 退職	4月 再雇用	5月	6月	7月
賃金額	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円

① の場合には、再雇用後の4ヶ月目(7月分)より社会保険料(標準報酬月額)が変更となり、② の場合には、再雇用後には、再雇用後の最初の月(4月分)より社会保険料が変更となる違いがあります。

❀ 平成25年4月より拡大された対象者の範囲 ❀

平成25年4月より上記の同日得喪の取扱いが改定され、対象となる被保険者の範囲が年金受給権者である被保険者から、60歳以上の者で、退職後継続して雇用される者に拡大されました。今後、60歳定年後に再雇用する場合には年金の受給まで一定の期間がありますが、この拡大によりこれまで認められなかった同日得喪が可能となります。

同日得喪により再雇用後の標準報酬月額となることによって、健康保険の傷病手当金を計算する際の標準報酬月額についても反映され、標準報酬月額が引き下げられることとなります。そのため傷病手当金を受給している場合はもちろんのこと、同日得喪を行う場合にはあらかじめ説明しておくことが大切です。

最新情報

1人雇って最大460万!? 注目の若者チャレンジ奨励金を紹介します!!

『若者の雇用を増やそう』という安倍内閣の号令のもと、注目の大型助成金が登場しました。若者チャレンジ奨励金(若年者人材育成・定着支援奨励金)では、35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(Off-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施する事業主の方に奨励金を支給します。

正社員としての雇用経験などが少なく職業能力形成機会に恵まれない若者を、新たに有期契約労働者として雇い入れて訓練を実施する場合と、既に有期契約労働者として雇用している若者に訓練を実施する場合に活用できます。

訓練奨励金	訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり15万円
正社員雇用奨励金	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円(計100万円)

☆若者チャレンジ訓練の対象者は・・・☆

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

- 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者などであって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
 - 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者など
- ※ 新規学校卒業予定者および新規学校卒業者は、原則として卒業日が属する年度の3月31日まで若者チャレンジ訓練の対象者として募集することができません。

☆若者チャレンジ訓練の主な要件☆

訓練内容	自社内での実習(OJT)と座学(Off-JT)を組み合わせた訓練であって、全体の訓練時間にOJTの占める割合が1割以上9割以下であること。
訓練時間	1ヶ月あたりに換算した訓練時間数が130時間以上であること。
訓練期間中の労働条件	訓練受講者の訓練期間中の主要な労働条件(就業時間、休日および賃金形態)が訓練受講者を正社員として雇用する場合と同じであること。
訓練期間	3ヶ月以上2年以下であること。
訓練計画	事業主は、要件を満たす訓練の実施計画を作成し、労働局長の確認を受けた上で、その計画に基づき訓練を実施する必要があります。

奨励金をご検討されている又は興味のある事業主の方は、お気軽につちはし事務所までご連絡ください。
なお、若者チャレンジ奨励金は平成25年度末までの時限措置です。また、支給額が予算額に達する見込みとなった時点で、申請の受付が中止されますのでご注意ください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆アベノミクス効果で円安株高が進み、久々に景気のいい話が聞けるようになってきましたが、助成金の世界もアベノミクス効果で久々に大型新人とも言うべき大型助成金の登場です。「若者チャレンジ奨励金」、略して「若チャレ」は企業規模や業種に関係なく、35歳未満の人を正社員にするために訓練する期間(最大2年間)、毎月15万円支給されるというもの。さらに正社員になって1年目50万円、2年目50万円の奨励金が支給され、最大460万円受給できます。ただし、訓練期間中は1ヶ月130時間以上の訓練計画を立てる必要があり、職場で仕事をしながらの訓練(OJT)に加えて、職場を離れての座学(Off-JT)が訓練全体の1割以上必要。新たに雇う人だけでなく、現在パートや契約社員として働いている人を、正社員として育てる場合にも使えます。今年限りの助成金ですので、興味のある方はぜひ、つちはし事務所までお問い合わせください。

☆4月から7月にかけては、労働保険の保険料を計算する「年度更新手続」と、社会保険の保険料額を決める「算定基礎届」のシーズン。どちらも従業員さんの給与データをお預かりして保険料を算出する仕事であると同時に、保険の適用がもれていないか、保険料の控除が正しい額か、などなど様々なチェックもさせていただきます。いわば、賃金台帳の定期健康診断。今年も賃金台帳と、出勤簿等のご用意をお願いいたします。健康な労務管理のために、ご協力よろしくお願いたします。