



「退職後の月額変更届」

退職後に継続再雇用された社員の標準報酬月額の設定方法が適用される範囲が見直しされました。

平成25年4月1日より実施 されています。

社員が退職後に継続再雇用された場合、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改定できる仕組みの対象者が「**60歳以上の社員**」に変わりました。

継続再雇用とは	1日も空くことなく同じ会社に再雇用されること
標準報酬月額とは	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

従来は「60歳から64歳までの厚生年金」を受け取る権利のある社員が退職後に継続再雇用される場合については、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提出することにより、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。

平成25年4月から「60歳から64歳までの厚生年金」の支給開始年齢が引き上がることにあわせ、この取扱いの対象者を、「60歳から64歳までの厚生年金」を受け取る権利のある社員だけではなく、60歳以降に退職後継続再雇用される社員すべてに拡大されたのです。

退職後継続再雇用される場合に再雇用された月から標準報酬月額を改定できる範囲		
従来は		平成25年4月から
退職し、継続再雇用された「60歳から64歳までの厚生年金」を受け取る権利がある社員		退職し、継続再雇用された「60歳から64歳までの厚生年金」を受け取る権利のない社員
		退職し、継続再雇用された65歳以上の社員（70歳以上の健康保険のみ加入している社員を含む）

ご注意

- ★ 60歳以降に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提出しなければなりません。（なお、厚生年金基金及び健康保険組合に加入している会社の場合には、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または事業主の証明等）を添付する必要があります。
- ★ 健康保険の傷病手当金を受けている社員は、新たに被保険者資格取得届を提出すると、再雇用後の標準報酬月額をもとに給付額の計算が行われますので、注意が必要です。

現物給与価額の取扱いの変更

平成25年4月1日から現物給与の価額の取扱いが変わりました。

従来は		平成25年4月から
本社管理の適用事業所において、支店等に勤務する被保険者の現物給与は、本社が所在する都道府県の価額を適用		現物給与の価額は本来、生活実態に即した価額になることが望ましいことから、支店等が所在する都道府県の価額を適用

平成25年2月4日の厚生労働省告示により改正され、同年4月1日から適用されます。

ご注意

- ★ 上記の取扱いの改正に伴う現物給与の額の変更は、固定的賃金の変更があったものと見なすので、「被保険者報酬月額変更届」の提出が必要となる場合があります。