

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

武藤 功



**高齢者の雇用継続と
社会保険手続きについて**

4

平成25年4月に定年年齢65歳が義務化されました。その際、60歳定年を採用する多くの企業が定年年齢の急速な引き上げを避けるため、段階的な引き上げを図る就業規則を労働基準監督署に届出をしたことは記憶に新しいところですが、しかし多くの企業が現在、慢性的な人材不足の為、65歳を過ぎた社員を嘱託として継続雇用しています。その理由の一つに、採用した若者の離職率が上昇しつつある中、会社は労働意欲が高く有能な高齢者に頼らざるを得ない現状があります。

厚生労働省が2015年に発表した「高齢者の雇用状況の集計結果」によると、70歳以上まで勤続可能な企業数は、2万9951社であり、2014年と比較すると2211社増えています。規模別で見ても、大企業・中小企業を問わず増加傾向が顕著に現れています。

実際に私の取引先の企業でも、経営者本人、そして会社に長く貢献してきた社員たちが高齢化しているところが少なくありません。中には75歳を超えても他の社員と同様、現役で活躍しておられる方もいます。

高齢者の雇用状況は今後も増加傾向となる可能性が高いので、会社は高齢社員に対する各種社会保険手続きを行う必要があります。



具体的には、70歳以上の社員は厚生年金保険の被保険者資格を70歳の誕生日の前日に喪失するので、その際、「健康保険厚生年金保険 被保険者喪失届」に加えて、「厚生年金保険70歳以上被用

者該当・非該当届」を日本年金機構に提出する必要があります。また老齢厚生年金を受給する社員は、引き続き60歳代後半の在職老齢年金制度が適用されるので、報酬や賞与の支払いについて、日本年金機構に「厚生年金

基礎・月額変更・賞与支払届」の提出が必要となります。健康保険の手続きでは、社員が75歳以上になると自動的に後期高齢者医療制度に移行する為、「健康保険 被保険者資格喪失届」を日本年金機構に提出することになります。(65歳以上74歳以下で一定の障害がある方の移行は任意)

市区町村からは誕生日前に被保険者証が送付されてきますので、本人が役場に出向いて手続きをする必要はありません。ただしその

社員に75歳未満の被扶養配偶者がいる場合には、社員と同時に資格を喪失するので役場で国民健康保険の加入手続きを行うか、子供の扶養家族となるか(所得要件あり)を選択します。

前述のように高齢者を継続雇用することで企業の維持は図られていますが、十分な状況ではありません。一億総活躍社会の実現にむけて国の更なる環境整備が望まれるところです。

(武藤社会保険労務士事務所所長・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章

ホワイト企業推進社会保険労務士協議会は、平成27年5月に設立された労働基準協会の関連機関「社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング(愛労コン)」の活動趣旨にご賛同いただいた社会保険労務士等で構成される組織です。様々な分野の専門家がこの協議会を通じ、愛労コン、労働基準協会と連携することにより、高度なサービスの提供が可能となります。

愛労コンへの業務のご依頼、または協議会へのご入会は、愛労コン(☎052-1961-0763)までお問い合わせください。