

保保発0125第1号  
年年発0125第1号  
年管管発0125第1号  
平成25年1月25日

日本年金機構理事 殿  
(事業管理部門担当)

厚生労働省保険局保険課長



厚生労働省年金局年金課長



厚生労働省年金局事業管理課長



「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、平成22年6月10日保保発0610第1号・年年発0610第1号・年管管発0610第1号通知により、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って、退職後継続して再雇用される者については、使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

高齢者の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）により、事業所は、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされ、多くの事業所では継続雇用制度の導入により対応しており、このような場合は、健康保険・厚生年金保険被保険者資格について上述のような取扱いを行ってきた。

平成25年4月から、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることとなるが、上述のように60歳以上の多くの被保険者が継続雇用されている点に鑑み、60歳以降に退職後継続して再雇用される者については、退職後引き続き再雇用されたときに使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととする。これをもって引き続き高齢者の

継続雇用を支援していくこととするものである。これに伴い、標記通知を下記の通り改正することとしたので遺漏のないよう取り計らわれたい。なお、この取扱いについては、平成 25 年 4 月 1 日から実施することとする。

## 記

健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。

したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。

ただし、60 歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。

なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。

(参考) 新旧対照表

(傍線部は改正部分)

改正後	改正前
<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>	<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>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って、退職後継続して再雇用される者</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>



保保発0125第2号  
平成25年1月25日

健康保険組合理事長 殿

厚生労働省保険局保険課長

「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、平成22年6月10日保保発0610第2号通知により、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って、退職後継続して再雇用される者については、使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

高齢者の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）により、事業所は、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされ、多くの事業所では継続雇用制度の導入により対応しており、このような場合は、健康保険・厚生年金保険被保険者資格について上述のような取扱いを行ってきた。

平成25年4月から、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることとなるが、上述のように60歳以上の多くの被保険者が継続雇用されている点に鑑み、60歳以降に退職後継続して再雇用される者については、退職後引き続き再雇用されたときに使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととする。これをもって引き続き高齢者の継続雇用を支援していくこととするものである。これに伴い、標記通知を下記の通り改正することとしたので遺漏のないよう取り計らわれない。なお、この取扱いについては、平成25年4月1日から実施することとする。

記

健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が

事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。

したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。

ただし、60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。

なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。

(参考) 新旧対照表

(傍線部は改正部分)

改正後	改正前
<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。</p>	<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>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って、退職後継続して再雇用される者</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。</p>



保保発0125第3号  
平成25年1月25日

全国健康保険協会理事長 殿

厚生労働省保険局保険課長

「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、別添のとおり、日本年金機構理事（事業管理部門担当）あ  
て通知したので、ご了知願いたい。

保保発0125第1号  
年年発0125第1号  
年管管発0125第1号  
平成25年1月25日

日本年金機構理事 殿  
(事業管理部門担当)

厚生労働省保険局保険課長



厚生労働省年金局年金課長



厚生労働省年金局事業管理課長



「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、平成22年6月10日保保発0610第1号・年年発0610第1号・年管管発0610第1号通知により、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って、退職後継続して再雇用される者については、使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

高齢者の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）により、事業所は、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされ、多くの事業所では継続雇用制度の導入により対応しており、このような場合は、健康保険・厚生年金保険被保険者資格について上述のような取扱いを行ってきた。

平成25年4月から、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることとなるが、上述のように60歳以上の多くの被保険者が継続雇用されている点に鑑み、60歳以降に退職後継続して再雇用される者については、退職後引き続き再雇用されたときに使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととする。これをもって引き続き高齢者の

継続雇用を支援していくこととするものである。これに伴い、標記通知を下記の通り改正することとしたので遺漏のないよう取り計らわれたい。なお、この取扱いについては、平成 25 年 4 月 1 日から実施することとする。

## 記

健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。

したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。

ただし、60 歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。

なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。

(参考) 新旧対照表

(傍線部は改正部分)

改正後	改正前
<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>	<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>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って、退職後継続して再雇用される者</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>

保保発0125第4号  
平成25年1月25日

地方厚生（支）局長 殿

厚生労働省保険局保険課長  
（ 公 印 省 略 ）

「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、別添のとおり、健康保険組合理事長あて通知したので、その  
指導に当たり適切にご対応願いたい。

保保発0125第2号  
平成25年1月25日

健康保険組合理事長 殿

厚生労働省保険局保険課長

「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（通知）」の  
一部改正について（通知）

標記については、平成22年6月10日保保発0610第2号通知により、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って、退職後継続して再雇用される者については、使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

高齢者の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）により、事業所は、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととされ、多くの事業所では継続雇用制度の導入により対応しており、このような場合は、健康保険・厚生年金保険被保険者資格について上述のような取扱いを行ってきた。

平成25年4月から、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることとなるが、上述のように60歳以上の多くの被保険者が継続雇用されている点に鑑み、60歳以降に退職後継続して再雇用される者については、退職後引き続き再雇用されたときに使用関係が一旦中断したものとみなし、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取扱いとして差し支えないこととする。これをもって引き続き高齢者の継続雇用を支援していくこととするものである。これに伴い、標記通知を下記の通り改正することとしたので遺漏のないよう取り計らわれない。なお、この取扱いについては、平成25年4月1日から実施することとする。

記

健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が

事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。

したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。

ただし、60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。

なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類（事業主の証明書等）を添付させること。

(参考) 新旧対照表

(傍線部は改正部分)

改正後	改正前
<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるもの</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>	<p>健康保険法及び厚生年金保険法においては、一定の事業所に使用される者が事業主との間に事実上の使用関係が消滅したと認められる場合にその被保険者の資格を喪失するものと解されている。</p> <p>したがって、同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続するものである。</p> <p>ただし、<u>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って、退職後継続して再雇用される者</u>については、使用関係が一旦中断したものと見なし、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取扱いとして差し支えないこと。</p> <p>なお、この場合においては、被保険者資格取得届にその者が退職をした後、新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(事業主の証明書等)を添付させること。</p>