



保保発0610第2号  
平成22年6月10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8年4月8日保文発第269号・庁文発第1431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、定年による退職後継続して再雇用される場合に限っては、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扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

しかしながら、定年制の定めのない事業所も一定程度存在する中で、定年退職に限って、上記の取扱いを認めているのは不公平であるとの意見が従来から寄せられていた。また、現在、高齢者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、事業所は原則、①定年の引き上げ、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ており、以前よりも定年が引き上げられつつある。

これらの点にかんがみ、高齢者の継続雇用をさらに支援していくため、今般、定年による退職後継続して再雇用された場合に加え、特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が、定年制の定めのある事業所において定年によらずに退職した後、継続して再雇用された場合及び定年制の定めのない事業所において退職した後、継続して再雇用された場合についても、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扱いとして差し支えないこととする。これに伴い、標記通知を下記のとお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、事業主等への周知のための準備期間を考慮し、平成22年9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、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

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、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、<u>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<u>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。</u></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、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、<u>停年による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<u>停年による退職であることを明らかにできる書類（就業規則の写し、退職辞令の写し、事業主の証明書等）を添付させること。</u></p>



保保発0610第3号  
平成22年6月10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、御了知願いたい。



【別添】

保保発0610第1号  
年年発0610第1号  
年管発0610第1号  
平成22年6月10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8年4月8日保文発第269号・庁文発第1431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、定年による退職後継続して再雇用される場合に限っては、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扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

しかしながら、定年制の定めのない事業所も一定程度存在する中で、定年退職に限って、上記の取扱いを認めているのは不公平であるとの意見が従来から寄せられていた。また、現在、高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、事業所は原則、①定年の引き上げ、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ており、以前よりも定年が引き上げられつつある。

これらの点にかんがみ、高齢者の継続雇用をさらに支援していくため、今般、定年による退職後継続して再雇用された場合に加え、特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が、定年制の定めのある事業所において定年によらずに退職した後、継続して再雇用された場合及び定年制の定めのない事業所に

において退職した後、継続して再雇用された場合についても、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扱いとして差し支えないこととする。これに伴い、標記通知を下記のとお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、事業主等への周知のための準備期間を考慮し、平成 22 年 9 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、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

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、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、<u>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<u>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。</u></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、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、<u>停年による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<u>停年による退職であることを明らかにできる書類（就業規則の写し、退職辞令の写し、事業主の証明書等）を添付させること。</u></p>

保保発0610第4号  
平成22年6月10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、別添のとおり、健康保険組合理事長あて通知したので、その指導に当たり遺憾なきよう取り扱われたい。





【別添】

保保発0610第2号  
平成22年6月10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8年4月8日保文発第269号・庁文発第1431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、定年による退職後継続して再雇用される場合に限っては、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扱いとして差し支えないこととしてきたところである。

しかしながら、定年制の定めのない事業所も一定程度存在する中で、定年退職に限って、上記の取扱いを認めているのは不公平であるとの意見が従来から寄せられていた。また、現在、高齢者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、事業所は原則、①定年の引き上げ、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ており、以前よりも定年が引き上げられつつある。

これらの点にかんがみ、高齢者の継続雇用をさらに支援していくため、今般、定年による退職後継続して再雇用された場合に加え、特別支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が、定年制の定めのある事業所において定年によらずに退職した後、継続して再雇用された場合及び定年制の定めのない事業所において退職した後、継続して再雇用された場合についても、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扱いとして差し支えないこととする。これに伴い、標記通知を下記のとお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、事業主等への周知のための準備期間を考慮し、平成22年9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、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

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、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、<u>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<u>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。</u></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、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、<u>停年による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<u>停年による退職であることを明らかにできる書類（就業規則の写し、退職辞令の写し、事業主の証明書等）を添付させること。</u></p>