

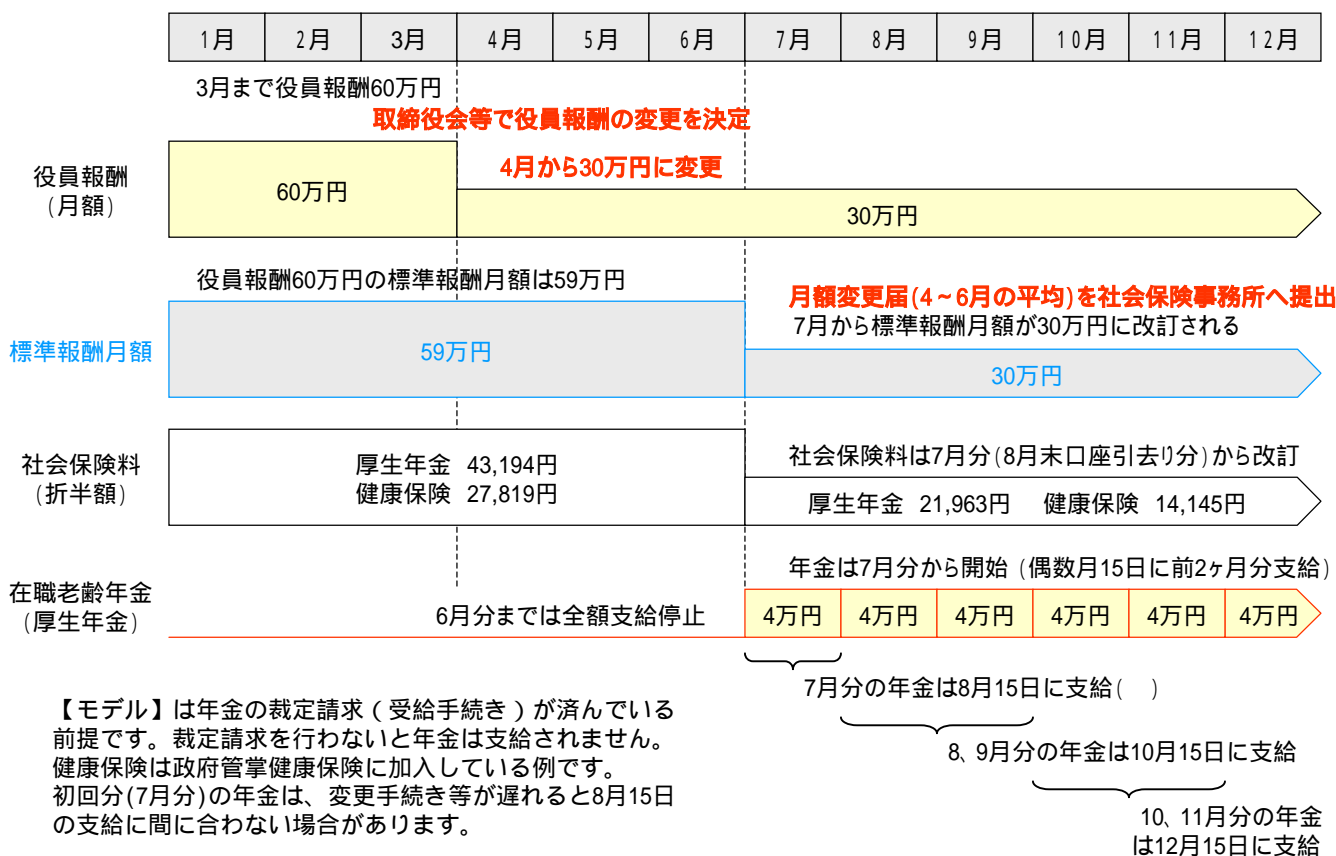
厚生年金の受給を考えて、最近では**60歳を過ぎてから役員報酬を減額する企業経営者**が非常に多くなりました。また平成18年4月より65歳への段階的雇用延長が義務化され、今後は**60歳前後を同一の会社で勤める従業員**が増えていきます。従業員の場合は定年・再雇用時に給与の大幅な減額等があれば、一定条件のもとで**同日得喪**の取扱いが認められます。

## 役員の月額変更

経営者が役員報酬を減額して**月額変更**により年金を受給する場合、以下のような手続きとスケジュールになります。

### 【モデル】昭和20年4月2日生れ、報酬比例部分130万円の企業経営者(男性)

平成19年4月より役員報酬を60万円から30万円に変更した場合、在職老齢年金を月額約4万円受給できます。



【モデル】は年金の裁定請求(受給手続き)が済んでいる前提です。裁定請求を行わないと年金は支給されません。健康保険は政府管掌健康保険に加入している例です。初回分(7月分)の年金は、変更手続き等が遅れると8月15日の支給に間に合わない場合があります。

## 従業員の同日得喪

定年退職した従業員が1日の空白もなく同一事業所に再雇用された場合は、被保険者資格は継続し、大幅な給与の減額等があれば「月額変更届」で取り扱います。但し以下の2条件を満たせば**同日得喪**(定年退職の翌日に被保険者資格を再取得)の取扱いが可能です。

- ・特別支給の老齢厚生年金の受給権者であること(未請求者を含む)
- ・平成8年5月31日以降の定年退職者で、引き続き再雇用されていること

**同日得喪**の取扱いが認められれば、上記の月額変更モデルでは4月の標準報酬月額はすぐに30万円が適用され、在職老齢年金もその標準報酬月額で計算した額が支給されます。

同日得喪の取扱いを受けるには、就業規則の写し、退職辞令の写し、事業主の証明等の書類が必要となります。定年延長の場合、勤務延長制度導入の場合等は扱いが異なります。詳しくは社会保険事務所にお問い合わせください。