

電機連合の活動の中に「産業政策・社会政策」の取り組みがあることを知っていますか？産業政策は電機産業や日本をより豊かに発展させるため、社会政策は暮らしや生活をより良くするための取り組みです。

私たちの周りには様々な問題があり、その中には、個別企業労使の話し合いだけでは対応しきれないものも多数存在します。電機連合は働く者の立場から、自らに関係する課題について政策・提言をまとめ、政府や省庁などと意見交換を行い、政策実現を目指しています。

『電機連合@見える化通信』では、何となく小難しく見えづらい政策課題について、その中身を少しずつご紹介していきます。

電機連合 総合産業・社会政策部門 編



電機連合@見える化通信 Vol.46 (2015.1)

切れ目のない特例退職被保険者制度を

今回から従来の産業政策に加えて、社会政策の政策課題についても「電機連合@見える化通信」でご紹介していきますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

初回は「特例退職被保険者制度」を取り上げます。

特例退職被保険者制度とは

特例退職被保険者制度（以下、特退）とは組合管掌健康保険（組合健保）における制度の一つで、定年などの退職後も一定の加入要件を満たせば75歳になるまで引き続き、いままでの健康保険組合に加入できる制度です。健康保険組合の設立目的の一つである自主運営の道を、退職者に対しても開くために打ち出された制度であり、厚生労働省から認可を受けた特定の健康保険組合（特定健康保険組合、以下、特定健保）にこの制度があります。

特退の加入者（特例退職被保険者）にとっては、退職後も在職中とほぼ同様の、付加給付部分も含めた手厚い給付（傷病手当金を除く）や健康診断・保養所等の保健事業を受けることができ、また保険料も比較的安く抑えられているというメリットなどにより、退職後の生活の安心にもつながっています。また現役時代から退職後にかけて一貫した保健事業を行える為、効果的な医療費適正化に寄与しているといえます。

年金支給開始年齢引上げに伴い生じた制度のすき間

特退の加入者となるには、前述の通り、一定の加入要件を満たすことが必要です。具体的には、当該健保組合の加入期間（退職日まで20年以上、または40歳以降10年以上）に加えて、「老齢厚生年金の受給資格者であること」が必須要件となります。

ご存じの通り、老齢厚生年金は2013年4月より受給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることになっており、現在、男性については61歳となっています（女性は2018年4月～）。これに伴い、高年齢者雇用安定法の改正が行われ、法律上は65歳までの雇用確保が整備されてきましたが、多くの企業が定年としている60歳で退職することを選択する方も数多くいます。

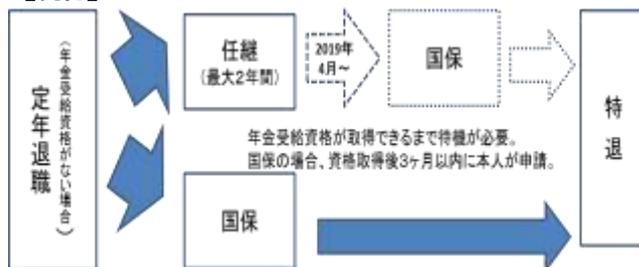
60歳で定年退職した場合、繰上げて老齢厚生年金を受給する場合を除き、年金の受給資格はありません。年金

受給資格が得られる61歳までの1年間、特退に加入できないという「制度のすき間」が生じてしまい、対象者は当該健保組合の任意継続被保険者制度（以下、任継）、または市町村が運営する国民健康保険（以下、国保）へ異動せざるを得ません。任継の加入期間は最大で2年ですので、年金受給開始が63歳となる2019年4月以降は任継からさらに国保への異動手続きが必要となってしまいます。

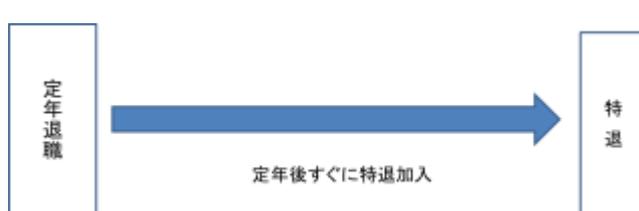
これらの異動に伴う手続きの煩雑さに加え、任継では引き続き今までの健保に加入できるものの保険料は特退と比べて高くなる、一方国保では健保独自の付加給付や健康診断などが受けられなくなる、被扶養者の保険料も支払う必要があるなどの不利益が生じます。

また年金受給資格が得られたら特定健保に加入できませんが、国保からの異動の場合は3ヵ月以内に本人の申出による届出が必要となっており、期限を過ぎると加入できないという事態も発生してしまいます。このように制度のすき間で対象者が振り回されてしまうという現実には直面しているのです。

【現行】



【以前 (2013年3月末まで)】



電機連合はこうした制度のすき間による弊害を解消するため、「特例退職被保険者制度の加入資格を見直し、切れ目のない制度へ改善する」ことを求めています。