

被用者年金一元化に伴う在職調整の変更に係る配慮措置の対象者

【文献種別】 判決／最高裁判所第二小法廷

【裁判年月日】 令和6年9月13日

【事件番号】 令和4年（行ヒ）第352号

【事件名】 退職共済年金及び老齢厚生年金減額処分無効確認乃至取り消し等請求事件

【裁判結果】 破棄自判

【参照法令】 厚生年金保険法附則8条、地方公務員等共済組合法附則19条、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成24年法律第63号）附則15条2項・3項、17条2項、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生年金保険の保険給付等に関する経過措置に関する政令（平成27年政令第343号）50条、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律及び地方公務員等共済組合法及び被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律の施行に伴う地方公務員等共済組合法による長期給付等に関する経過措置に関する政令（平成27年政令第347号、令和3年政令第229号による改正前のもの）

【掲載誌】 民集78巻4号1219頁、裁時1847号1頁、判時2618号5頁、判タ1529号44頁

◆ LEX/DB 文献番号 25573746

京都大学教授 稲森公嘉

事実の概要

1 被用者年金各法（厚生年金保険法、各共済組合法）では、老齢（退職）年金受給者が就労して報酬を得ている場合に過剰給付となることを防ぐため、年金額と報酬額の合計額が一定額を超える場合に年金の一部を支給停止とする在職支給停止の仕組みを設けており、これにより支給される年金は一般に在職老齢年金と呼ばれている¹⁾。

被用者年金一元化以前は、この在職支給停止の仕組みは厚生年金と共済年金とで異なっており、厚生年金では、64歳以下の特別支給の老齢厚生年金（以下、「特老厚年金」という。）については合計額28万円超から、65歳以降の本来支給の老齢厚生年金については合計額47万円超から、それぞれ一部支給停止することとされていたのに対し、共済年金では64歳以下の特別支給の退職共済年金（以下、「特退共年金」という。）も65歳以降の本来支給の退職共済年金もともに47万円超から一部支給停止とされていた。そして、両者を併給する場合には、それぞれで在職支給調整されることとなっていた。

被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年

金保険法等の一部を改正する法律（平成24年法律第63号。以下、「一元化法」という。）は、これを統一して、共済年金も厚生年金の支給停止の方法に合わせることとした。そして、老齢厚生年金と一元化前の退職共済年金とを併給する場合には、両者の年金額を合算した上で、改正後の厚生年金のルールに従い調整額を算出し、これを按分することとした。

もともと、これにより退職共済年金受給者にとっては減額の程度が大きくなり得ることから、一元化法は経過措置として退職共済年金受給者に対する一定の配慮措置を設けた。その1つに、特老厚年金及び特退共年金の受給者で一元化法の「施行日前から引き続き当該被保険者の資格を有するもの」についての配慮措置（以下、「本件配慮措置」という。）があった（特老厚年金と特退共年金の受給者であり、かつ、一元化法の施行日前から厚生年金の被保険者である場合の特老厚年金については一元化法（令和2年法律第40号による改正前のもの）附則15条2項及び同項の適用対象を定めた平成27年政令第343号50条（以下、「本件規定1」という。）、特退共年金については平成27年政令第347号（以下、「経過措置令」という。）による読替え後の一

一元化法附則 15 条 3 項（以下、「本件規定 2」という。）による。。

2 (1) Y（原告・控訴人・被上告人）は、昭和 56 年 4 月 1 日に東京都の教員として採用され、地方公務員等共済組合の組合員資格を取得し、平成 24 年 9 月に特退共年金の受給権を取得したが、在職中は在職支給停止となり、平成 25 年 3 月 31 日の定年退職により組合員資格を喪失し、同年 4 月分から特退共年金を受給することになった。

しかし、Y は同年 4 月 1 日付で東京都の日勤講師に任命され、東京都立 B 高等学校（以下、「B 高校」という。）での勤務を開始した、都立高校については各校がそれぞれ厚生年金の適用事業所とされていることから、Y は同日付で B 高校を適用事業所とする厚生年金の被保険者資格を取得し、平成 26 年 4 月 1 日に特老厚年金の受給権を取得し、同年 5 月分から受給していた。そして、Y は一元化法施行日（平成 27 年 10 月 1 日）以降、本件配慮措置の適用により、特老厚年金及び特退共年金の全額を受給していた。

(2) Y は平成 28 年 3 月 31 日に B 高校での勤務を終了したが、同年 4 月 1 日に、再び日勤講師として、東京都立 C 高等学校（以下、「C 高校」という。）での勤務を開始した。これにより、Y は同日付で、B 高校を適用事業所とする厚生年金の被保険者資格を喪失し、C 高校を適用事業所とする厚生年金の被保険者資格を取得した。

厚生労働大臣は、Y が B 高校を適用事業所とする厚生年金の被保険者資格を喪失したことで本件配慮措置の要件を満たさなくなったとして、Y の特老厚年金の一部を同年 5 月分から在職支給停止とする処分を行った。また、X₂（地方公務員等共済組合。被告・被控訴人・上告人）も同じ理由から Y の特退共年金の一部を同年 5 月分から在職支給停止とする処分を行った。

さらに、厚生労働大臣及び X₂ は、平成 29 年 6 月 1 日付で、物価の下落を理由として同年 4 月分から、それぞれ特老厚年金及び特退共年金を減額する処分を行った。

(3) Y は、特老厚年金及び特退共年金のそれぞれについて、平成 28 年の各在職支給停止処分及び平成 29 年の各減額処分を不服として、これらの処分の取消し等を求めて提訴した。

一審判決（東京地判令 2・10・7）は、平成 28 年の特老厚年金の在職支給停止処分の取消しにつ

いて審査請求期間徒過を理由として不適法却下とし、その他の請求をいずれも棄却した。これに対し、控訴審判決（東京高判令 4・7・20）は平成 28 年の特退共年金の在職支給停止処分及び平成 29 年の各減額処分の取消しを認容したため、X₁（国。被告・被控訴人・上告人）らが上告した。

判決の要旨

1 (1) 「本件規定 1 は、本件配慮措置を適用するための要件の一つとして、一元化法施行日の前から引き続き厚生年金保険の被保険者資格を有する者であることを定めている」が、厚年法は、「原則として、適用事業所に使用されること又は使用されなくなることを厚生年金保険の被保険者資格の得喪事由とし……、厚生年金保険の被保険者資格を個々の適用事業所ごとに把握することとしているものと解される」ので、「本件規定 1 にいう『施行日前から引き続き当該被保険者の資格を有するもの』とは、一元化法施行日の前から有していた特定の適用事業所に係る厚生年金保険の被保険者資格を同日以後も継続して有する者をいい、同日の前から特定の適用事業所に使用されていたが、同日以後に別の適用事業所に使用され、当該特定の適用事業所に使用されなくなったことにより、当該特定の適用事業所に係る厚生年金保険の被保険者資格を喪失した者を含まない」と解するのが、……厚生年金保険の制度の仕組みと整合的であり、本件規定 1 の文理にも沿う。

(2) 「適用事業所が変更になった場合であっても、その前後における雇用条件等に係る具体的な事実関係によっては、なお本件規定 1 に規定する者と同視すべきものと……解することは、年金に係る大量の事務を画一的かつ公平に処理する必要性を踏まえて本件配慮措置の適用範囲を明確にするという本件規定 1 の趣旨にそぐわないことに加え、厚年法及びその関係法令上、適用事業所間で異動があった場合に異動前の適用事業所における当該異動の時点での報酬額等を報告することを事業主に義務付けるなどの規定は置かれていないことに照らしても、相当とはいえない」。

2 「本件規定 2 にいう『施行日前から引き続き改正後厚生年金保険法第 27 条に規定する被保険者…であるもの』についても、本件規定 1 と「同義に解釈されるべきである」。

3 「Yは、平成28年4月1日、一元化法施行日の前から有していたB高校を適用事業所とする厚生年金保険の被保険者資格を喪失したというのであるから、これにより、本件規定1に規定する者及び本件規定2に規定する者に該当しなくなったものというべきであり、Yの同年5月分以降の特老厚年金及び特退共年金には本件配慮措置は適用されない。」

判例の解説

一 本件の争点

本件は、事実の概要にも示した通り、特老厚年金と特退共年金を併給している場合の在職調整について、被用者年金一元化に伴うルール変更の影響を緩和するための本件配慮措置の適用範囲（適用対象者）に関する法令の規定の解釈が争われた事案である。具体的には、ある適用事業所を辞めた翌日に別の適用事業所で使用されることになった場合には、前の適用事業所における被保険者資格をその使用関係が終了した日の翌日に喪失し、同日に次の適用事業所における被保険者資格を取得することになるが、一元化法の施行日後に上記の事情が生じた場合にも「施行日以前から引き続き当該被保険者の資格を有するもの」に該当するかが争われた。行政解釈及び一審判決はこれを否定したが、控訴審判決はこれを認めたため、上告審の判断が注目された。本判決は控訴審判決を覆し、本件配慮措置への該当性を否定した。

二 本判決の理由付け

1 本事案のポイント

本件のポイントは、同一事業者の下で事業所を異動した場合の取扱いについて、①原則をどのように捉えるか、②原則に対する例外を許容するか、の2点である。原則の理解については、控訴審判決も本判決と異なる。両者の判断を分けたのは、例外の許容性である。

本判決は、原則的な立場を述べた上で、原審の判断による不都合を挙げて、原則通りであるべきと判断した。本判決が挙げた理由は、①厚生年金制度の仕組みとの整合性（適用事業所についての理解）、②本件規定の文理（以上、判旨1(1)、2）、③本件規定の趣旨、④異動前後の報酬額についての保険者の了知可能性（以上、判旨1(2)、2）で

ある。以下、順次検討する。

2 厚生年金の仕組みとの整合性

ここでいう厚生年金の仕組みとは、「厚生年金保険の被保険者資格を個々の適用事業所ごとに把握すること」であると思われる。厚生年金保険における「事業所」とは、「一定の目的の下に継続的に事業を行う場所」であり、「一つの事業所とは、船舶を除き通常互いに関係のある各施設が隣接して社会通念上一个の事業所とみられるものをいう」とされている²⁾。船員法1条に規定する船舶については、2以上の船舶の所有者が同一である場合には、当該2以上の船舶は1つの適用事業所とされる旨の規定がある（船員法8条の3）。ということは、そのような規定のない、船舶以外の事業所の場合には、所有者が同一であっても必ずしも一つの事業所とされるわけではないことを意味する。「事業所の概念は、事業の行われる場所を抽象的に、その機能に重点を置いて表示するもの」なので、「同一の場所に存在しても別個の事業所となることもあり、異なった場所に存在しても一事業所として取り扱われる場合もある」が、「事業所が場所的に分散している場合、それぞれの事業所を一事業所として適用することが原則である」³⁾。「当該事業所を独立単位として扱うべきか否かは、これに使用される被保険者の身分関係、指揮監督、報酬の支払等直接の人事管理を受けるか否か等に基づき、社会通念上決定すべきものである」⁴⁾。

以上の基本的な考え方によれば、都立高校を各学校単位で適用事業所と捉えることは適切である。

3 本件規定の文理

「施行日以前から引き続き当該被保険者の資格を有するもの」という文言は、通常理解では、断絶なく継続して被保険者資格を有していることをいい、被保険者資格の喪失・再取得がある場合も当然に含まれるとは解することができない。

4 本件規定の趣旨

控訴審判決は、適用事業所が変更になった場合には、形式的には本件配慮措置（控訴審判決では「本件激変緩和措置」とする。）の適用対象者には当たらないとしつつ、本件配慮措置の「趣旨は、被用者年金制度における官民格差の解消等を目的として年金制度の一元化を図るに際し、一元化法施行前から被保険者資格を有し、在職支給停止の対象となっていた者に対して、在職支給停止額の計

算の変更による年金額の減額の影響を緩和することとして、一元化法施行時の報酬及び年金による生活を一定程度保障したものである」とする。そして、「適用事業所が変更になる場合には労働条件も変更されることが通常である」ことから、「他の会社への転職などにより、給与に関するものを含めた労働条件が異なることになれば」、そのような保障の前提を欠くことになるので、本件規定1及び本件規定2（以下、これらを合わせて「本件規定」という。）は本件配慮措置の適用範囲を限定したものであると解する。しかし、「適用事業所が変更になった場合であっても、複数の適用事業所を有する法人内での適用事業所間での異動等により適用事業所が変更になったが、引き続き同一法人内において連続して就労しており、異動等により給与に関する雇用条件が異なる場合」にまで本件配慮措置の適用を除外することは、本件配慮措置を設けた趣旨並びに本件規定の趣旨に「反することになり妥当ではない」ので、そのような場合には、本件規定に掲げる者と「同視して」、本件配慮措置の「適用があるものと解するのが相当である」としていた。

これに対して、本判決は、本件規定の趣旨を「年金に係る大量の事務を画一的かつ公平に処理する必要性を踏まえて本件配慮措置の適用範囲を明確にする」ことにあるとした（判旨1(2)）。そうすると、例外を認めるか否かは、大量の事務の画一的かつ公平な処理の必要性を損なわない限りで、検討し得ることになる。

5 異動前後の報酬額の了知可能性など

本件配慮措置による救済を広く及ぼすことが望ましいとの基本的立場をとるならば、控訴審判決の判断に共感を覚えるかもしれない。当事者の認識としても、同一事業者の下での人事異動で報酬に関する条件に変化がなければ、形式的には適用事業所の変更による被保険者資格の喪失と再取得が行われていても、それが一日の空白も置くことなく行われていることから、この間の変化よりも継続性・連続性を意識するほうが強いと考えられる。

もっとも、「給与に関する雇用条件も異なる場合」に該当するか否かを判断するには、厚生年金保険者において、異動前の適用事業所における雇用条件と異動後の適用事業所における雇用条件を了知していることが必要となる。

事業主は報酬月額の出発義務を負っている（法27条）。具体的には、新規採用時に報酬月額を、また、7月1日時点での定時決定のために、同月10日までに4月から6月までの3カ月分の報酬額について被保険者報酬月額算定基礎届を提出する（厚年則18条1項）ほかは、随時改定（23条1項）の要件に該当する場合に、事業主は速やかに被保険者報酬月額変更届を提出することとされている（厚年則19条1項）。したがって、現行法上、事業主に異動前の報酬月額を届け出る義務はなく、資格喪失届にも異動前の報酬月額を記載する欄はないので、保険者には異動前の実際の報酬月額を知る手段がない。

とはいえ、制度上は標準報酬制がとられているので、これらの金額は実際金額ではなく標準報酬であるから、その限りでは、保険者も異動前の標準報酬は了知しており、異動後の報酬額については異動先の適用事業所からの届出がなされるので、異動の前後で標準報酬の変化があったか否かを年金保険者において確認することはできよう。

ただ、その場合、保険者には、両者の情報を突き合わせて比較するという作業が求められることになり、単に適用事業所の変更による資格の得喪のみで判断することと比べれば、一定の事務負担を強いることになるので、大量の事務の画一的・公平な処理の必要性を損なうことになるといえる。

また、本件配慮措置は経過措置であり、特段の事情がない限り、一般的に広く解すべき積極的な理由があるとは言い難い。むしろ、官民格差の解消という一元化法の趣旨からすれば、在職支給停止のルールの間違も「官民格差」の1つであり、その改正の影響を緩和する本件配慮措置の適用範囲は、抑制的であるべきという考え方もあるだろう。

以上の事情を考慮すれば、本判決の通り、原則通りに解するのが合理的であるといえるのではないかと考えられる。

●—注

- 1) 堀勝洋『年金保険法〔第5版〕』（法律文化社、2022年）392頁。
- 2) 厚生省年金局年金課ほか編『厚生年金保険法解説〔改訂版〕』（社会保険法規研究会、1991年）337頁。
- 3) 『健康保険法の解釈と運用（平成29年度版）』（法研、2017年）130頁。
- 4) 昭和18年4月5日保発第892号。