

## 退職共済年金及び老齢厚生年金減額処分取消し等請求事件について

### 事案の概要

被上告人は、昭和５６年に都立学校の教員として採用され、平成２５年に定年退職した。被上告人は、同年、東京都の日勤講師（非常勤教員）に任命され、ある都立高校（以下「前任校」という。）で勤務していたが、平成２８年、前任校での勤務を終了し、他の都立高校に配置された。

被上告人は、いわゆる特別支給の老齢厚生年金（以下「特老厚年金」という。）及びいわゆる特別支給の退職共済年金（以下「特退共年金」という。）の支給（※）を受けていたが、厚生労働大臣から、被上告人が前任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ことを理由として、特老厚年金の一部を在職支給停止とする処分等を受けた。また、被上告人は、上告人公立学校共済組合から、上記理由により、特退共年金の一部を在職支給停止とする処分等を受けた。

※ 特老厚年金・特退共年金：老齢厚生年金及び退職共済年金は６５歳以上の者に支給されるところ、特老厚年金及び特退共年金は、６５歳未満の者が、６０歳以上であることなどの所定の要件を満たす場合に支給される。

本件は、被上告人が、上記各処分の一部の取消しを求めるとともに、上記支給停止に係る特退共年金の支払を求めるなどする事案である。

### 原判決及び争点

- ◇ 特老厚年金、特退共年金共に、その受給権者が在職して一定の賃金を得ている場合には、年金の支給停止（在職支給停止）が行われることがあるが、在職支給停止については、受給者の生活設計に配慮する観点からの配慮措置が設けられている。
- ◇ 原審（東京高裁）は、複数の適用事業所を有する法人内での異動等により適用事業所が変更になっても、引き続き同一法人内で継続して就労しており、当該異動等により給与に関する雇用条件が異ならないような場合には、上記配慮措置の適用があるとして、被上告人の特老厚年金及び特退共年金につき上記配慮措置の適用を認めた。
- ◇ 最高裁における争点は、上記配慮措置の適用範囲ないし適用要件を定める規定（※）の解釈である。

※ 適用範囲を定める規定の一つ：特老厚年金の受給権者であって特退共年金の受給権者であるものが、上記配慮措置を定める法律の「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」であるなどの所定の要件を満たす場合に、上記配慮措置を適用する。