

## 特別支給の老齢厚生年金に関する退職改定

（最高裁第二小法廷平成29年4月21日判決

平28（行ヒ）14号，特別支給の老齢厚生年金決定取消請求上告事件  
民集71巻4号726頁

島村 暁代\*

## I 事実の概要

1 (1) 厚生年金保険法（以下、「法」あるいは「厚年法」という。特に明示しない限り、平成24年改正前のものを指す）は、被保険者期間を有する者が、(1) 65歳以上であること、(2) 保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が<sup>1)</sup>25年以上<sup>1)</sup>であることのいずれにも至ったときに老齢厚生年金を支給する旨を定めている（42条，以下，同条の規定による老齢厚生年金を「本来支給の老齢厚生年金」という）。他方で、当分の間、65歳未満の者（附則7条の3第1項各号に掲げる者を除く。）が、(1) 60歳以上であること、(2) 1年以上の被保険者期間を有すること、(3) 上記(2)にあたることのいずれにも該当するに至ったときには特別支給の老齢厚生年金を支給する旨定め（法附則8条，以下，同条の規定による老齢厚生年金を「特別支給の老齢厚生年金」という），その受給権は受給権者が65歳に達したときに消滅することとしている（法附則10条）。

(2) Xは昭和21年9月18日生まれの男性であり、平成19年7月31日に当時60歳の頃、社会保険庁長官に対して特別支給の老齢厚生年金の裁定請求をした。社会保険庁長官は、平成19年9月13日に同年金を支給する旨の裁定（受給権発生日平成18年9月17日・被保険者期間433か月）をしたが、Xは在

職していたため、在職老齢年金制度の適用を受け、全額の支給停止（国民年金法等の一部を改正する法律（1994年法第95号）法附則21条1項）となった。その後もXは就労を続け、保険料を負担してきたが、平成23年8月30日、64歳で勤務先を退職した。翌31日、当時の法に従い、Xは厚生年金保険の被保険者資格を喪失した（厚年法14条2号）。

2 (1) 厚年法では受給権者が権利を取得した月以後における被保険者であった期間は計算の基礎から外す（厚年法43条2項）一方、被保険者資格を喪失し、かつ、被保険者となることなくして被保険者の資格を喪失した日から起算して1月（以下、「待期間」という）を経過したときには、権利を取得した月から被保険者資格を喪失した月までの被保険者期間をもとに年金の支給額を改定するいわゆる「退職改定」の仕組みを用意している（厚年法43条3項）。

(2) Xについては平成23年9月30日に資格喪失から1月が経過するところ、それより以前の平成23年9月17日にXは誕生日を迎えて65歳に達したため、特別支給の老齢厚生年金の受給権は消滅した。そのため、旧社会保険庁長官から事務を引き継いだ厚生労働大臣は平成23年10月6日、在職老齢年金の支給停止の解除を行うとともに、特別支給の老齢厚生年金の最終月分である平成23年9月分については上記を理由に退職改定がされないこ

\* 信州大学経法学部 准教授

<sup>1)</sup> 年金機能強化法により、保険料納付済期間等が10年以上25年未満の者が無年金者になるのを防ぐために、10年に変更された。

とを前提とする特別支給の老齢厚生年金に関する支給処分（以下、「本件処分」という）をした。本件処分は、被保険者期間を従前と同じく433か月で計算し、年185万2900円という内容であった。

3 (1) そこで、Xは平成23年9月分についても退職改定をするべきと主張して審査請求をしたが棄却され、再審査請求も棄却されたため、本件処分の取消しを求めて本件訴訟を提起した。退職改定をした場合には被保険者期間は492か月、年金額は年210万3400円となり、それをしない場合との差額は1月あたり2万0867円であった。

なお、平成23年11月7日には本来支給の老齢厚生年金が10月分より、被保険者期間492か月で、年210万3400円という内容で裁定されるとともに、特別支給の老齢厚生年金の受給権消滅に関する通知がXの下に届いている。

(2) 訴訟経過としては、原審（東京高判平成27年9月9日労判1166号10頁）・原々審（東京地判平成26年11月13日労判1166号15頁）がいずれもXの主張を認め、請求を認容したため、Y（国）が上告受理申立てをした。

## II 判旨：原判決破棄，1審判決取消し請求棄却

1 「ア 法43条3項は、受給権者が被保険者である間の老齢厚生年金の額を固定するため、その権利を取得した月以後における被保険者期間をその計算の基礎としないものとしたこと（同条2項）から、被保険者である受給権者が被保険者の資格を喪失し、かつ、被保険者となることなく待期待期間を経過したときは、上記被保険者期間をも含めて老齢厚生年金の額の再計算をすることとしたものである。そして、同条3項は、退職改定の対象となる者を「被保険者である受給権者」と定めている以上、待期待期間を経過した時点においても当該年金の受給権者であることを退職改定の要件としているものと解するのが文理に沿う解釈である。

イ また、法43条3項が・・・定めているのは、老齢厚生年金の基本権に係る年金の額を上記アの被保険者期間をも計算の基礎とするものに改定することにより、基本権に基づき支払期日ごとに支

払うものとされる保険給付の額を、既に発生した保険給付の額も含め、当該改定後の基本権を前提としたものに改定することとしたものと解されるから、法は、退職改定がされる待期待期間の経過時点においても当該年金の基本権が存することを予定しているものということができる。これに加え、特別支給の老齢厚生年金については、前記2のとおり、本来支給の老齢厚生年金とは異なる発生要件が定められ（法附則8条）、特別支給の老齢厚生年金の受給権者が65歳に達したときは、受給権が消滅し（法附則10条）、本来支給の老齢厚生年金の支給を受けるために改めて厚生労働大臣による裁定を受けることとされており（法33条）、特別支給の老齢厚生年金の基本権の内容と本来支給の老齢厚生年金のそれとを必ず一致させることは予定されていないと解されることを併せ考えると、上記アのように解することは、老齢厚生年金に関する制度の仕組み等に沿うものということができる。老齢厚生年金が保険料が拠出されたことに基づく給付としての性格を有していることは、以上の解釈を左右するものではない。

ウ そうすると、特別支給の老齢厚生年金について退職改定がされるためには、被保険者である当該年金の受給権者が、その被保険者の資格を喪失し、かつ、被保険者となることなくして待期待期間を経過した時点においても、当該年金の受給権者であることを要すると解するのが相当である。」

2 「これを本件についてみるに、前記事実関係等によれば、被上告人は、平成23年8月31日に厚生年金保険の被保険者の資格を喪失した後、同年9月17日に65歳に達しており、同月30日を経過した時点では特別支給の老齢厚生年金の受給権者でなかったというのであるから、同月分の当該年金の額については退職改定がされるものでないことは明らかである。」

3 「以上によれば、被上告人に係る平成23年9月分の特別支給の老齢厚生年金の額につき退職改定がされるべきものとし、本件処分を違法であるとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、以上に説

示したところによれば、被上告人の請求は理由がないから、第1審判決を取消し、同請求を棄却すべきである。」

### Ⅲ 評釈 判旨・結論におおむね賛成

#### 1 本判決の意義・特徴

##### (1) 本判決の意義

本件は特別支給の老齢厚生年金の受給権を取得した後も就労を続けたため、在職老齢年金制度の適用を受け、年金の支給停止を受けていた者が、退職した場合で、資格喪失日から待期間を経過する前に65歳に達して受給権者でなくなった場合において、退職改定がされるべきかについて判断した初めての最高裁判決である。同種の問題について行政実務では待期間経過時にも特別支給の老齢年金の受給権者であることが必要であるとの立場をとり（必要説）、経過時以前に受給権が消滅する場合には退職改定をしないという取扱いをしていたところ、原審・原々審は待期間経過時には受給権者であることは要しない（不要説）として退職改定をすべきとしていた。その一方で、必要説をとる下級審判決（東京高判平成25年7月4日LEX/DB25446263、東京地判平成25年2月5日LEX/DB25446254、以下、両判決をあわせて「平成25年判決」という）も存在し、混乱が生じていた問題について、最高裁は必要説との決着をつけ、解釈を統一させた点に本判決の最大の意義がある。人口減少のあおりを受けて高齢者雇用の促進が叫ばれる中、64歳11か月で退職するケースは多い。そうすると、本判決が行政実務に及ぼす影響は少なくなく、実務上重要な意義を有するといわれている〔林（2018）、p.72〕。

##### (2) 本判決の特徴

本判決は必要説を採用するにあたり、大きく3つの理由を述べている（Ⅱ判旨1アイ）。すなわち、①文理に沿う解釈であること（ア）、②退職改定の法的な構造（イ前段）、そして③特別支給の老

齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金の内容の違い（イ後段）の3つであり、本件に関するこれまでの下級審判決（原審・原々審、平成25年判決）の内容と比較すると、特に②の点が本判決の特徴的な判断といえそうである。

以下では、改めて問題状況を整理した上で、本判決の示した3つの理由を原審・原々審あるいは平成25年判決の内容にも言及しながら考察することにした。

#### 2 問題状況の確認

厚生年金の受給権者であっても適用事業所で就労すると、70歳未満であれば厚生年金の被保険者資格を取得する可能性がある。その場合、受給するはずの年金については、在職老齢年金制度の適用を受けるので、所得が一定額を超えると、全部又は一部が支給停止される（厚年法46条1項）。60代前半であれば低所得者在職老齢年金、略して低在老と呼ばれている<sup>2)</sup>。年金は低賃金の在職者の生活を保障するために支給されるのであるから一定以上の所得があるなら支給は不要と考えられてこのような仕組みとなっている〔堀（2017）、396頁〕。

他方で、既述の通り、就労する場合には、特別支給の老齢厚生年金の受給権を取得した月以降も被保険者資格を有するので（厚年法9条）、保険料を負担し（厚年法8条1項）、その結果、被保険者期間は月々伸長することになる。被保険者期間が長くなれば年金の支給額にも影響を及ぼすが、被保険者期間が1か月伸長するたびに支給額が変動されるのは不安定かつ煩雑にすぎる。加えて退職老齢年金受給者に対して公平とも言い難いため〔有泉・中野（1982）、p.113〕、受給権を取得した後の被保険者期間は、支給額算定の基礎から外されている（厚年法43条2項）。

その代わりに厚年法は、退職して被保険者資格を喪失した場合には、在職していた期間をも含めて年金額の計算をやり直す仕組みを用意しており、「退職改定」といわれている（厚年法43条3

<sup>2)</sup> これに対して65歳以上という高年齢の在職者に対して、高賃金であるから年金を支給停止する高在老という仕組みもある（高年齢者在職老齢年金という）。

項)。

本件で問題となった退職改定の規定は、処分の日(平成23年10月6日)から考えて平成24年法律第63号(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)による改正前のものであり、具体的には「被保険者である受給権者がその被保険者の資格を喪失し(「第1要件」という…注)、かつ、被保険者となることなくして被保険者の資格を喪失した日から起算して一月を経過したとき(「第2要件」という…注)は、前項の規定にかかわらず、その被保険者の資格を喪失した月前における被保険者であつた期間を老齢厚生年金の額の計算の基礎とするものとし、資格を喪失した日から起算して一月を経過した日の属する月から、年金の額を改定する。」(太字及び注は評者による)というものである。判旨には「平成25年法律第63号による改正前のもの」と書かれる部分もあるが、民集掲載の参照条文では上記規定が引用されるし、処分の日から考えても上記規定を前提とすることが適切であろう。なお、平成24年法律第63号はこの規定の「資格を喪失した日」に続いて「(第十四条第二号から第四号までのいずれかに該当するに至つた日にあつては、その日)」を挿入する改正を行っている(平成24年法律第63号36条の2第2項)。

本件で問題となったのは、上記規定のうち、条件部分の主語にあたる「被保険者である受給権者が」という部分が、資格喪失を内容とする第1要件のみならず、1月の経過にあたる第2要件にもかかるか否かという点である。なぜなら待期間たる1月が経過する以前に65歳に達したことで、特別支給の老齢厚生年金の受給権は消滅してしまったから(法附則10条)である。つまり受給権が消滅した場合にも上記規定を根拠にして退職改定されるか否かが本件では争われた。

### 3 本判決の検討

#### (1) 文理解

判旨は退職改定の対象となる者を「被保険者である受給権者」と定めているという文言に注目し、上記第2要件についても受給権者であること

を要件と解することが「文理に沿う解釈」と結論づける。原審までは上記の主語が第2要件にもかかるとすると「被保険者である受給権者が・・・被保険者となることなくして」となって、被保険者であるか否かが内容不明になるので妥当ではないと判断していたが、そのような原審までの立場を前提とすると、第2要件は主語がなくなってしまいなおさら不自然である〔新田(2018), p.92〕。他方で、「その後」を付け加えて「被保険者である受給権者が被保険者資格を喪失し、かつ、その後被保険者となることなくして」とするだけで、文理解上の難点はほとんど解消される〔海道(2019), pp.156-157〕。第2要件についても受給権者であることを要件とする立場は平成25年判決とも同様であり、最判が示した文言解釈は是認できると思われる(反対〔齋藤(2018), p.136〕)。

なお、原々審では退職改定、特に待期間の趣旨を検討し、「同一企業内における他の事業所への配置換えや偽装退職のような場合には退職改定をすることがないようにするため」と解し、不要説の理由のひとつに位置づけていた。その一方で、必要説に立つYの訴訟代理人も「事業所の変更があつた場合にも被保険者資格の喪失が生じてしまうことの不都合を回避すること、偽装退職等を通じて脱法的に被保険者期間の通算を許す機会が増加することにより、大量な件数を抱える厚生年金保険事業の円滑な事務処理に支障を及ぼすことを防止することにある」と主張していたのであり(民集71巻4号738頁)、待期間の趣旨についての理解に大きな差異は存在していなかった。それもあつてか最高裁はその点については一切触れることなく結論を導いており、本争点を解決する上では決定的ではないと考えたようである。退職改定に待期間の経過が必要なこととその時点で受給権者である必要があるか否かの点は区別できるため、待期間の趣旨に言及しない最高裁の立場は支持できる。

#### (2) 退職改定の構造

続いて本判決は法43条3項の退職改定の法的な構造について分析するが、上記の文理解に先立

つ部分によれば、受給権者が働いて被保険者である間には、老齢厚生年金の額を固定するために、権利を取得した月以後における被保険者期間は計算の基礎からいったん外される（法43条2項）。その上で、退職することで被保険者資格を喪失する場合には被保険者となることなく待期間を経過したときに再計算が行われるというのが法43条3項の定める退職改定である。ここでは被保険者資格の喪失と待期間の経過という2つの要件を充足することが必要であり、待期間を経過した時点において再計算が行われることが確認されている。

そして判旨は、「老齢厚生年金の**基本権**に係る年金の額を上記ア（権利を取得した月以後…注）の被保険者期間をも計算の基礎とするものに**改定**（1段階目…注）することにより、**基本権**に基づき支払期日ごとに支払うものとされる保険給付の額を、既に発生した保険給付の額も含め、当該改定後の**基本権**を前提としたものに**改定**（2段階目…注）することとしたものと解されるから、法は、退職改定がされる待期間の経過時点においても当該年金の**基本権**が存することを予定しているものということができる。」（太字・注・囲み・下線は評者による）と判示する。引用箇所4回登場したのが「基本権」というタームであり、判旨にはタームこそ現れてはいないが、「支分権」が対置される概念として想定されている（具体的には「支払期日ごとに支払うものとされる保険給付」や「既に発生した保険給付」のことを指す）。

この点を敷衍すると、年金については「年金給付を受ける権利」にあたる基本権と、「当該権利に基づき支払期月ごとに…支払うものとされる給付の支給を受ける権利」にあたる支分権とがある。法は「基本権」や「支分権」というタームを用いているわけではないが、明確な書き分けをしていると考えられている（厚年法92条1項）〔堀（2017）、p.234〕。そして、「支分権は、基本権の存在を前提として、一定の期間を経過するごとに、個々の現実的な請求権として生じ、基本権の存

在を前提として発生し、その消滅によって消滅する」ものと解されている〔青谷（1966）、p.166〕。

そもそも基本権が存在しなければ年金額の改定の効果は生じないというYの主張に答えるために、判旨は年金の受給権と退職改定の構造に言及したようである。すなわち、年金の受給権を基本権と支分権に分けた上で、判旨は退職改定の仕組みを段階的な改定と理解する。つまり第1に受給権取得後の被保険者期間をも計算の基礎とするように基本権に係る年金の額が改定され（1段階目）、続いて第2に基本権に基づき支払期日ごとに支払うものとされる保険給付の額（いわゆる支分権を指す）が改定される（2段階目）という2段階構成である（同様の理解をしていると思われるものに〔海道（2019）、p.161〕）。そして、こうした理解を前提にすれば、退職改定の効力が生じる待期間の経過時点においても年金の基本権が存することを法は予定していると結論づける。基本権の存在を前提にその改定が行われてこそ、2段階目の支分権の改定へと進めるのであり、基本権が消滅すれば支分権の退職改定はありえないということになる。

では、2段階目の支分権の改定にあたって判旨が述べた「既に発生した保険給付の額も含め」とはどういう意味か。次にこの意味が問題になるだろう。具体的には支分権はいつ発生するかという問題を整理する必要があるようである。

ひとつの考え方は支払期の到来によって発生するという考え方であろう<sup>3)</sup>。厚年法36条1項では年金は月単位で支給すべき事由が生じた月の翌月から権利の消滅した月まで支給されることが、同条3項では2か月ごとの偶数月が支払期月であることが、それぞれ規定される。そうすると、偶数月の到来によって支分権は発生するので、例えば9月分の支分権は偶数月たる10月1日に発生することになる。しかし、こうした理解を前提にすると、判旨の「既に発生した保険給付の額も含め」という部分を説明できない。なぜなら、9月分の支分権は10月1日に発生するため、退職改定によって

<sup>3)</sup> 名古屋地判平成26年3月20日LEX/DB25446636は「一定の支払期限の到来によって具体化し、成立する」と述べる。

基本権の額が変わるのであれば支分権も変更した内容で10月1日に初めて発生するからである。「既に発生した保険給付」とは何を意味するのかを観念できなくなるため、判旨は支払期の到来によって支分権が発生すると立場には立っていないようである。

ではどのような立場か。考えられるのは、支給月の到来(9月分なら9月1日)により発生するという立場である<sup>4)</sup>。というのも、年金の支分権は、被保険者がたとえ一瞬間でも生存していればその日の属する月については発生し、その月1か月分の年金を取得できるからである。例えば9月1日の午前0時1分に死亡すれば、死亡によってそれ以後の基本権は消滅する(法45条)が、9月分の支分権は1分間の生存を根拠に独立した権利となり、未支給年金として処理されることになる〔青谷(1966), p.168〕。そうすると、各月の年金については当該各月の初日に少なくとも観念的には権利として発生し、翌月あるいは翌々月にあたる偶数月が支払期となる(9月分は9月1日発生、10月15日支払期日)。

このような整理を前提に具体的な事案をあてはめてみると、9月1日の段階で433か月分の内容で支分権がいったん発生し、待期間の経過(9月30日経過)によって、第1に基本権が492か月分へと改定され、第2に支分権も492か月へと改定されるはずであった。しかし、本件では待機期間が経過する以前の9月17日にXが65歳に到達したことによって基本権が消滅し、退職改定の生じる余地がなくなったということである。

上記のように支分権の発生時点と支払期日とを分けて考えることによって、最高裁の特徴という第2の理由づけを説明できるように思われる。ここでは年金の受給権を、基本権と支分権の2つに分けてとらえて、基本権の存在を前提にしてこそ支分権は存在するとの考えがベースとなっている。そして、支給月の到来によって支分権は発生するところ、退職改定では第1に基本権が改定され、第2に支分権が改定されるという2段階のメカ

ニズムをたどるということが本判決によって明確になったといえることができる。そして、基本権が65歳の到達により消滅すれば、支分権も消滅する。もっとも、9月分の支分権については9月1日を迎えた段階で既に発生しており(433か月の内容)、かつ基本権が存在する間には退職改定は行われなかったため、発生時点と同様の内容の支分権が具体的な権利として残り、これこそが9月分として支給されるべき特別支給の老齢厚生年金の内容となる。

余談であるが、これに対して、被保険者資格の喪失から1月の経過時点よりも後に受給権が消滅したような場合はどうか。具体的には10月1日に65歳に達したような場合には退職改定後に基本権が消滅することとなる。つまり9月1日に433か月の内容で発生した上で、待期間の経過によってまずは基本権が492か月分へと改定され、その後、支分権も492か月へと改定されると整理される。

その結果、受給権が消滅する誕生日と被保険者資格の喪失日からの1月経過時点(待期間経過時点)のいずれが早いのか、その先後関係によって退職改定が行われるか否かが変わることになり、これが本判旨の示したルールといえることができる。この部分は、原審・原々審にも平成25年判決にもみられない部分であり、本判決の特徴といえる部分である。

### (3) 特別支給の老齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金

判旨はさらに、特別支給の老齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金の内容について発生要件が異なること(法附則8条、法42条)、前者は65歳に達したときに消滅し(法附則10条)、後者を受けるには改めて厚生労働大臣の裁定が必要なこと(法33条)を摘示した上で、各年金の基本権の内容は必ずしも一致させることは予定されていないと解されると述べる。平成25年判決が「飽くまで別個の老齢厚生年金」と述べていたのに比べるとややトーンは落ちたといえるであろうが、原審による

<sup>4)</sup> 堀教授は「支分権は各月の到来によって発生する。」と述べる〔堀(2017), p.235〕。

「特別支給から本来支給へ移行するに当たって、連携を持たせた制度設計がされているものとして解釈すべき」との立場に比較すれば、両者の違いを認める立場と位置づけることができそうである。

沿革を整理すると、既に述べたように老齢厚生年金は60歳から65歳に支給開始年齢を引き上げているところである。もっとも、かかる引上げにあたって採用された法改正の技法は、年金受給権のひとつの支給要件である支給開始年齢を調整することにはとどまらなかった。実際に65歳に引き上げた法改正（具体的には平成6（1994）年改正と平成12（2000）年改正）に先立って、基礎年金制度を導入した昭和60（1985）年改正は、給付体系の組み換えを行っており、この点こそ判旨によって重視された。すなわち、昭和60（1985）年改正は、法の本則に65歳以上を対象とする本来支給の老齢厚生年金を規定し、これは別途基礎年金による下支えがあるため、報酬比例部分のみと整理した。その一方で、法の附則に60代前半に向けた特別支給の老齢厚生年金を規定し、こちらは定額部分と報酬比例部分の両者から構成されるものとした。そして、平成6（1994）年には特別支給の老齢厚生年金のうち定額部分について、続く平成12（2000）年にはその報酬比例部分について、支給開始年齢の引上げを決定した。両部分ともに65歳に引き上げられれば（男性では令和7（2025）年、女性では令和12（2030）年）、特別支給の老齢厚生年金は役目を終えることになるが、令和元（2019）年現在では存続の最中である。正確に言えば、男女ともに定額部分の引上げは終了したが、報酬比例部分は男性63歳、女性61歳から支給されているのであり、特別支給の老齢厚生年金がその役目を全うするには今しばらく時間がかかる。

このように、昭和60（1985）年改正によって給付体系が組み換えられたことで、特別支給の老齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金という2つの年金が作出された。2つの年金の基本権の内容は必ずしも一致するわけではないので、年金の受給権ごとの内容となる。事案にあてはめると特別支給の老齢厚生年金については退職改定のないまま

433か月分となり、本来支給の老齢厚生年金については退職改定をして492か月分となっても何らの問題はないということである。このような違いをもたらす契機となった給付体系の組み換えについては、社会保障立法に関する立法者の広い裁量を根拠に正当化される（堀木訴訟最高裁判決（最大判昭和57年7月7日民集36巻7号1235頁）参照）。

#### （4）小括

判旨は、上記の（1）から（3）の点を併せて考えた上で、待期間の経過時点にも特別支給の老齢厚生年金の受給権者であることを退職改定の要件と解することは「老齢厚生年金に関する制度の仕組み等に沿う」と結論づける。そして、保険料が拠出されたことに基づく給付としての性格を有していることについては、原々審は受給権取得後の被保険者期間を算入するのは当然と論理づけていたが、判旨は「解釈を左右するものではない」と一蹴する。

#### 4 本判決の射程

本判決は、今なお経過的に存在している特別支給の老齢厚生年金に関して、退職改定の可否を判断したものである。そのため、65歳以上の受給権者に高在老が適用されて年金の一部又は全部の停止を受けた後で退職改定をする場合には、本判決の射程は及ばないであろう。というのも、そのような場合には本来支給の老齢厚生年金の内容だけが問題になり、特別支給からの切り換えの問題は生じないからである（受給権の消滅が起きない以上、本件のような問題は発生しない）。もっとも、本判決が示した退職改定の際の年金の受給権の改定のメカニズムについては、本来支給の老齢厚生年金の場合にも同様に妥当と思われる。すなわち、支払該当月の初日に支分権が発生し、退職改定の要件（資格喪失と待期間の経過）が整うと、まずは基本権の内容が変更される、そしてそれに続いて既に発生した部分をも含めて支分権の内容が変更されるという理解である。

繰り返し述べる通り、特別支給の老齢厚生年金は男性については令和7（2025）年で、女性につい

ては令和12（2030）年で終了する。そのため、特別支給の老齢年金と退職改定の関係を判示したこの判決の内容が意味を持つのは、女性の方がやや長いとはいえ時限的なものにすぎない。とはいえ、人口減少が進む中、高齢者雇用の促進は重要な政策課題になっていることから、ますます多くの高齢者が就労を継続した上で雇用から引退していくと思われる。そのため、引退過程にかかわる年金の支給額の変更について判示した本判決は重要なものであるし、退職改定のメカニズムについては広く妥当するといえよう。

本件では特別支給の老齢厚生年金と本来支給の老齢厚生年金の関係が問題になり、基本権の内容の違いもひとつの根拠となって結論が導かれた。今後、年金の支給開始年齢の引上げ等を政府で検討していく際には、支給要件の内容を変更するだけでなく、給付体系の組み換えをも行うと予期しなかった形で問題が生じるおそれがあることを示した事例として本判決を位置づけることができるのであり、制度改革にあたっては肝に銘じておくべき判決といえることができる。

最後に、本判決は平成24年（2012）法改正前の厚年法を前提にした判決であるが、平成24（2012）年改正により、厚年法の被保険者資格の資格喪失

日は「退職の翌日」から「退職日」へと変更された。退職改定に向けた1月の起算点が1日前倒しされたわけであるが、経過時に受給権者であることを要するとする判旨には影響はなく、判旨の射程は平成25年（2013年）法改正後の厚年法にも及ぶものと思われる。

※本稿は、科研費（16K17003及び19K13529）による研究成果の一部である。

#### 参考文献

- 青谷和夫（1966）「年金の基本権と支分権およびその消滅時効」, 民商法雑誌54巻, 2号, pp.163-174。  
有泉亨・中野徹雄（1982）『厚生年金保険法〔全訂社会保障関係法1〕』, 日本評論社。  
海道俊明（2019）近畿大学法科大学院論集15号, pp.139-166。  
齋藤健一郎（2018）自治研究94巻, 9号, pp.131-141。  
新田秀樹（2018）労働判例1186号, pp.86-95。  
林 史高（2018）ジュリスト1519号, pp.70-73。  
———（2019）法曹時報71巻, 3号, pp.210-225。  
堀 勝洋（2017）『年金保険法〔第4版〕』, 法律文化社。  
※脱稿後、在職者の年金額を毎年、改定する案が検討されるとの記事（日本経済新聞 2019年12月2日朝刊参照）に接した。

（しまむら・あきよ）