

- ・同一労働同一賃金、最高裁判決 (賞与・退職金・手当)
- ・60歳台前半の在職老齢年金 ～働きながら年金をもらうには～

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

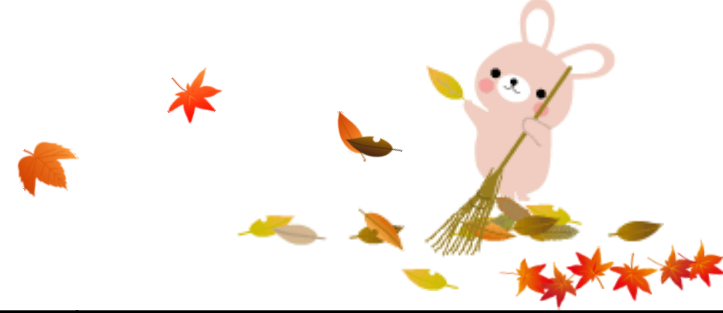
## 同一労働同一賃金、最高裁判決(賞与・退職金・手当)

2020年10月13日に賞与と退職金、10月15日に手当について、正規労働者と非正規労働者との待遇差に関して最高裁判決がありました。今後の同一労働同一賃金の考え方について大きく影響しますので、それぞれの判決内容をご紹介します。

事件名	内容	格差について	判断理由	補足
大阪医科大学	賞与	不合理ではない	職務内容に一定の相違 職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違 正職員への登用制度あり 支給目的が、正職員として職務を遂行し得る人材の確保・定着	賞与の性質や支給目的を踏まえて諸事情を考慮することにより不合理かどうか検討 (本件の賞与は基本給の4.6か月分で、業績に連動するものではない)
メトロコマース	退職金	不合理ではない	職務内容に一定の相違 職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違 正社員への登用制度あり 支給目的が、正社員として職務を遂行し得る人材の確保・定着	退職金の性質や支給目的を踏まえて諸事情を考慮することにより不合理かどうか検討
日本郵便	年末年始勤務手当	不合理	多くの労働者が休日として過ごしている期間に業務に従事したことに対し支給するもの	手当・制度の目的から不合理かどうか検討 (本件では、職務内容や、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることを考慮しても、不合理と判断)
	年始勤務の祝日給	不合理	最繁忙期である為に年始期間に勤務したことについての代償として支給するもの	
	扶養手当	不合理	生活保障や福利厚生を図り、生活設計を容易にさせられることを通じて継続的な雇用を確保する目的	
	病気休暇	不合理	生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的	
	夏期・冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的	

全ての事由にあてはまるわけではありませんが、今後の実務の指針となるものです。判決詳細は下記をご確認ください。

- ・大阪医科大学事件判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/767/089767\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/767/089767_hanrei.pdf)
- ・メトロコマース事件判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/768/089768\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf)
- ・日本郵便事件(東京)判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/772/089772\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf)
- ・日本郵便事件(大阪)判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/773/089773\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf)
- ・日本郵便事件(佐賀)判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/771/089771\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/771/089771_hanrei.pdf)



## 60歳台前半の在職老齢年金 ～働きながら年金をもらうには～

もうすぐ63歳の誕生日で厚生年金がもらえる従業員がいます。年金を減らされないように働きたいと相談されましたが、制度について教えてください。

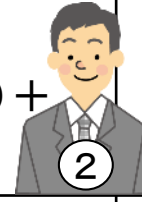


①

60歳以降に厚生年金に加入しながらもらう年金を在職老齢年金といいます。支給開始年齢は段階的に引上げられており、最終的に65歳が開始年齢となります。

60歳以降も在職し厚生年金の被保険者となっている場合、老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて年金額が支給停止となる場合があります。

- 基本月額: 老齢厚生年金の月額
- 総報酬月額相当額: (標準報酬月額) + (過去1年の標準賞与額合計) ÷ 12



②

具体的に、支給停止額の計算方法を教えてください。



③

支給停止額の計算式は以下になります。

■基本月額+総報酬月額相当額=28万円以下  
⇒支給停止なし

■総報酬月額相当額47万円以下、基本月額28万円以下  
⇒(総報酬月額相当額+基本月額-28万円) ÷ 2

■総報酬月額相当額47万円以下、基本月額が28万円超  
⇒総報酬月額相当額 ÷ 2

■総報酬月額相当額47万円超、基本月額28万円以下  
⇒{(47万円+基本月額-28万円) ÷ 2 + (総報酬月額相当額-47万円)}

■総報酬月額相当額47万円超、基本月額28万円超  
⇒{47万円 ÷ 2 + (総報酬月額相当額-47万円)}

④

簡単に言うと、年金と給与の合計が28万円以下なら支給停止にならない、ということですね。

65歳以降はどうなりますか。



⑤

65歳以降は基本月額+と総報酬月額相当額が47万円以下なら全額支給されます。

また、2022年4月施行で、支給停止の基準額が28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度と同じ47万円に引き上げられます。

退職したら、退職した翌月分の年金額から見直しされ、年金額の一部または全部の支給停止がなくなり、全額支給されます。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に  
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)

〒561-8510

大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル

発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健

執筆担当者: 岩城 恵美

TEL: 06-6868-1193

FAX: 06-6862-4662

Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: 2020.10.19

