



老齢年金の支給額の通知。 内容をよく理解したい

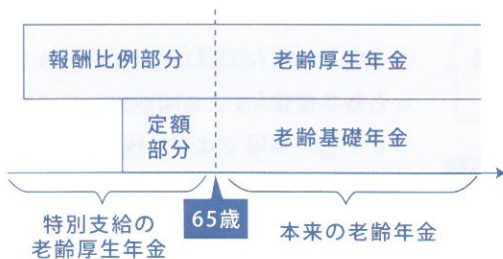
老齢年金の支給額の通知が来ましたが、「報酬比例部分」などと、よくわからない用語が書かれています。年金のおおまかな内容を教えてください。



老齢年金の概要を確認しましょう。

まず、老齢年金は図のように65歳未満と65歳以降で構成が大きく変わります。まずは、ここを押さえておきましょう。65歳未満が古い法律にもとづき経過的に支給されているもの

老齢年金の概要



で、65歳以降が今の法律にもとづき本来支給されるものなのです。

65歳未満で支給されるものを「特別支給の老齢厚生年金」といい、厚生年金等の被保険者だった期間が1年以上ある人に支給されます。つまり、厚生年金等に加入したことがない人には支給されません。

その内訳は、「定額部分」と「報酬比例部分」で構成されていますが、経過的に支給されるものなので、受給者の性別と生年月日によって支給開始年齢が60歳から64歳まで段階的に引き上げられ、最終的に年金は原則65歳から受け取ることになります。

たとえば、昭和22年7月生れの男性の場合は、「報酬比例部分」が60歳から、「定額部分」が64

歳から支給されます。ただし、厚生年金保険の被保険者期間が44年以上の場合など一部特例もあります。



では、65歳からは、どうなりますか。

65歳以降の年金は、国民年金から支給される「老齢基礎年金」と、厚生年金から支給される「老齢厚生年金」*で構成されます。

*一般に「定額部分」より「老齢基礎年金」の額の方が少なくなるため、この差額（一定の額）を「老齢厚生年金」の方に加算して支給されます。これを「経過的加算」といいます。

これらが、ベースになる年金です。ここに、一定の配偶者や子がいる場合の「加給年金」が加算されたり、「厚生年金基金」の加入期間がある人の加算がされたりします。また、在職中のための減額など様々なケースで支給額が変わってきます。

労務ひとこと

大学に勤務していた元契約職員が、雇止めを不当だとして大学側に雇用継続と給与の支払いを求めた訴訟について3月6日、高知地裁で判決がありました。

就業規則には、更新の上限を3年とすることが明記されていましたが、これまでは3年の雇用期間が満了しても、公募を通じて事実上優先

的に契約職員を再雇用するという運用がおこなわれてきたといいます。元契約職員は、急に雇止めされるようになったのは改正労働契約法の

無期転換ルール逃れの雇止め？

無期転換ルールを逃れるためであり、解雇権の濫用にあたりと主張していました。

判決では、大学側が上限を明記し

ていたことや、契約職員から準職員になる制度を設けるなど正規雇用への転換を進めていた点を重視し、元契約職員の訴えを退けました。

改正労働契約法の施行から5年を迎える2018年4月以降、無期転換ルールをめぐる争いは増

加すると予想されます。また、こうした裁判の報道に触れ、自分が雇止めされたことに疑問を持つ労働者も増えてくることでしょう。