

老齢基礎年金（国民年金）の受給額の算出方法

平成 17 年度の老齢基礎年金の年間の受給額は満額で **794,500 円**（780,900 円×改定率）です。ただし、この額が受給できるのは、国民年金の保険料を原則として 480 月（40 年）納めた実績のある 65 歳以上の方に限られます。では、保険料の滞納期間や免除期間がある方の今年度の受給額はどのようになるのでしょうか？

- (1) 保険料の納付済み期間が通算 360 月（30 年）、滞納期間が通算 120 月（10 年）の場合

$$794,500 \times \frac{360}{480} = 595,875 \quad \boxed{595,900 \text{ 円}} \text{（端数が 50 円以上の場合は 100 円に切り上げ）}$$

- (2) 納付済み期間が通算 360 月（30 年）、全額免除期間が通算 120 月（10 年）の場合

$$794,500 \times \left(\frac{360}{480} + \frac{120}{480} \times \frac{1}{2} \right) = 695,187.5 \quad \boxed{695,200 \text{ 円}}$$

全額免除期間は滞納とは異なり、1/2 が年金受給額へ反映される。

- (3) 納付済み期間が通算 360 月、半額免除期間（半額を納付した期間。以下同じ。）が通算 120 月の場合

$$794,500 \times \left(\frac{360}{480} + \frac{120}{480} \times \frac{3}{4} \right) = 744,843.75 \quad \boxed{744,800 \text{ 円}}$$

半額免除が承認されている期間に半額を納付すると、3/4 が年金受給額へ反映されるが、納付を怠ると、滞納期間となる。

- (4) 納付済み期間が通算 240 月（20 年）、全額免除期間と半額免除期間がそれぞれ通算 120 月の場合

$$794,500 \times \left(\frac{240}{480} + \frac{120}{480} \times \frac{3}{4} + \frac{120}{480} \times \frac{1}{2} \right) = 645,531.25 \quad \boxed{645,500 \text{ 円}}$$

- (5) 納付済み期間が通算 440 月、学生納付特例期間が通算 40 月の場合（平成 11 年以降に学生だった中高齢者）

$$794,500 \times \frac{440}{480} = 728,291.666... \quad \boxed{728,300 \text{ 円}}$$

学生納付特例期間は年金受給額へは反映されない。

- (6) 昭和 61 年 3 月までに納付済み期間が通算 70 月（6 年弱）、以降は納付を要しない扶養対象の配偶者（いわゆる第 3 号被保険者）としての期間が 230 月（19 年強）、その他は滞納期間の場合

$$794,500 \times \frac{300}{480} = 496,562.5 \quad \boxed{496,600 \text{ 円}}$$

第 3 号被保険者の期間は納付済み期間として計算される。

- (7) 納付済み期間が通算 299 月（25 年弱）、滞納期間が 181 月の場合

受給資格を満たさないため、このままでは年金を受給できない（ゼロ円）。（ウラ面へつづく）

クイズ 労働基準法 教育委員会

会社と従業員との関係において、最も重要な法律は何といっても労働基準法です。立場は異なっても、法を知っていれば、会社や自分を守れます。ということで、労働基準法に特化した諸問題をクイズ形式で連載していきます。

問題です。（解答・解説はウラ面）

1. 制裁

業務中の従業員の行為により、会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼしたことを証明できる客観的な事実が存在する場合は、その従業員に対する制裁として、その直後の賞与から一律 10 万円を減額することが会社の自治として問題なくできる。

2. 賠償

従業員の故意または重大な過失により営業上の事故が発生し、会社に損害を発生した場合は、会社が実際に被った損害額をその従業員に対して賠償請求することができる。

ご存知ですか？ こんな制度

退職手当の保全措置（賃金の支払の確保等に関する法律 第 5 条）

事業主（中小企業退職金共済法に規定する退職金共済契約を締結した事業主等を除く。）は、労働契約または労働協約、就業規則その他これらに準ずるものにおいて労働者に退職手当を支払うことを明らかにしたときは、当該退職手当の支払に充てるべき額として厚生労働省令で定める額について、貯蓄金の保全措置に準ずる措置（説明略）を講ずるように努めなければならない。（所定の額は確保せよ、という意味。）

退職労働者の賃金に係る遅延利息（同法律 第 6 条第 1 項）

事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。）の全部または一部をその退職の日（退職の日後の支払期日。以下同じ。）までに支払わなかった場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間の日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年 14.6% の率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

老齢基礎年金（国民年金）の受給額の算出方法（つづき）

なお、国民年金の納付済み期間には厚生年金や共済年金に加入していた期間が含まれます。そして、滞納期間は2年前までの、半額・全額免除期間および学生納付特例期間は10年前までの保険料をさかのぼって納めることが可能で、さかのぼって納付すると納付済み期間として年金受給額が計算されます。また、オモテ面の(7)に関係しますが、老齢基礎年金を受給できるのは、納付済み期間 半額・全額免除期間 学生納付特例期間などの合算対象期間（説明略）を通算して、つまり、滞納期間でない期間を通算して25年となる方です。

$$\text{納付済み期間} + \text{半額・全額免除期間} + \text{合算対象期間} = 25 \text{年}$$

65歳から老齢基礎年金が受給可能

ですから例えば、(ア)全額免除期間が25年、滞納期間が15年 (イ)納付済み期間が23年、学生納付特例期間が2年、滞納期間が15年 という方でも65歳になると老齢基礎年金を受給することができます。

注) 学生納付特例期間は年金受給額へは反映されませんが、受給資格の25年には加算されます。(ア)や(イ)の場合の年金額がどうなるかは、オモテ面を参考にしてご自身で計算してみてください。

さて、納付済み期間が通算480月に満たなくても満額を受給している方がいらっしゃいます。それは、国民年金の制度ができた昭和36年4月1日以前に20歳になっていて、60歳までに40年間の猶予がない方です。この場合は、下表のように生年月日に応じた月数を納めることで満額を受給できます。

生年月日と納付可能月数	
大正15年4月2日～昭和2年4月1日：300月	昭和9年4月2日～昭和10年4月1日：396月
昭和2年4月2日～昭和3年4月1日：312月	昭和10年4月2日～昭和11年4月1日：408月
昭和3年4月2日～昭和4年4月1日：324月	昭和11年4月2日～昭和12年4月1日：420月
昭和4年4月2日～昭和5年4月1日：336月	昭和12年4月2日～昭和13年4月1日：432月
昭和5年4月2日～昭和6年4月1日：348月	昭和13年4月2日～昭和14年4月1日：444月
昭和6年4月2日～昭和7年4月1日：360月	昭和14年4月2日～昭和15年4月1日：456月
昭和7年4月2日～昭和8年4月1日：372月	昭和15年4月2日～昭和16年4月1日：468月
昭和8年4月2日～昭和9年4月1日：384月	昭和16年4月2日以降：480月

この場合の受給額の計算例はオモテ面の(1)～(6)の480を所定の納付可能月数に置き換えます。

また、昭和16年4月1日以前生まれの方が受給資格の25年を満たすのは困難な場合があるので、下表のような経過措置が設けられています。

生年月日	受給資格期間
大正15年4月2日～昭和2年4月1日	21年
昭和2年4月2日～昭和3年4月1日	22年
昭和3年4月2日～昭和4年4月1日	23年
昭和4年4月2日～昭和5年4月1日	24年

なお、次回の内容は 老齢基礎年金の受給に関する注意事項 です。

今すぐ使えるフリーソフト



スージー
Susie Version 0.47b

<http://www.digitalpad.co.jp/~takechin/download.html>

画像ファイルを閲覧するソフトですが、拡大、縮小、回転はもちろん、壁紙への設定や、同じフォルダ内の画像を小さく一覽（サムネール）に表示したり、指定した秒間隔で画像を自動的に切替え（スライドショー）表示できるので、デジカメで撮った写真を順番に見ていくのに便利です。



社会保険労務士 西川事務所

.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町183
TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-8184
URL <http://stop-click.com/>
e-Mail nishikawa@stop-click.com

クイズ 労働基準法 教育委員会

解説（ご意見・ご質問を承ります）

- できない 制裁規定の制限（第91条）
客観的な事実や会社の自治とは無関係です。まず、減給を行うためには、就業規則等に減給の制裁を定める必要があります。そして、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはダメです。出題の10万円の減額は、1回の賞与が100万円未満の社員に対する制裁としては労働基準法違反となり、30万円以下の罰金となります。
- できる 賠償予定の禁止（第16条）とは異なる
故意または重大な過失といった原因とは無関係に、現実に発生した損害について賠償請求することは禁じられていません。しかし、労働契約の不履行についてあらかじめ違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすることは労働基準法違反となり、6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金となります。