

厚生年金保険法改正
 - 新年度からの年金 -

平成 16 年に年金制度改正が行われ、給付と負担の見直し、又、多様な働き方に対応して制度の変更が順次行われていますが、平成 19 年 4 月より改正される年金制度についてご紹介いたします。

65 歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度導入

老齢厚生年金の繰下げ制度は、一旦廃止されたものの今後、継続的に働き続ける高齢者が増えると考えられ、繰下げ受給できることとなりました。退職後に年金を受け取りたいと望む人で、老齢厚生年金の受給権者であること、受給権を取得した日から 1 年を経過した日前に老齢厚生年金を請求していなかった人は申し出により老齢厚生年金を繰り下げて受給できます。平成 19 年 4 月 1 日以前に老齢厚生年金の受給権を有していなかった人が対象となります。

70 歳以上の被用者の老齢厚生年金の給付調整

今まで 70 歳以上の方は働いていても年金額の調整はありませんでしたが、65 歳以上 70 歳未満の在職老齢年金と同様の扱いとなり賃金額に応じて年金額が調整されます。但し、老齢基礎年金と経過的加算額は支給されます。尚、保険料の徴収はありません。

若齢期の妻に対する遺族厚生年金は有期に

今まで、遺族厚生年金は妻の年齢にかかわらず終身で受けることができましたが、改正により夫の死亡時に子のない 30 歳未満の妻は 5 年間だけ遺族厚生年金を受けることができることとなりました。

いずれの改正も年金財政の負担を減らす内容で、元氣な人は働きなさいということでしょうか。

厚生年金保険法改正 は、5 月号に掲載いたします

採用内定の取り扱い

- 採用内定の取り消しについて -

内定の法的性格については、判例では様々ですが、一般的には、内定を労働契約の成立とする見解(契約説)が有力です。この説に困った場合、「内定の取り消しは就労の有無を問わず解雇に相当する。」とされており、労基署も概ねこの説の立場にたっています。

最高裁の判例では(最判昭 54.7.20 大日本印刷事件)「採用内定の取り消し事由は、採用内定当時知ることができず、また、知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当としては是認することができるものに限られる。」としています。

内定の前提とされている卒業ができないときは、内定が失効するという点については、異論はありませんが、その他の場合には以下の例があります。

内定取り消しが認められた例

学業成績の不良、学園紛争に際しての教職員に対する暴行等の非行、学外における家出、窃盗等の品行不良を理由とするもの

(大阪地判昭 51.7.10 桑畑電機事件)

内定取り消しが認められなかった例

会社が辞退者が出ることを予想して、必要人員よりも何割か多く内定者を決めたと実際には必要人員よりも過剰となったので、取り消しとしたもの

(広島地判昭 49.11.11 五洋建設事件)

いずれにしても、人の一生にもかかわることなので、お互いが不幸な事態を招かないためにも、企業としては、綿密で周到な採用計画と事前準備が求められます。



《 虫 》

「蟻の穴から堤も崩れる」(出典・韓非子)

頑丈に作られた堤防であつても、蟻が開けた小さな穴から決壊することもある。同様に、綿密な計画であつても油断、不注意で台無しになる。ほんのわずかなことから大事が起きることのたえです。

「あの時、注意しておけば・・・」では遅いのです。食品会社として賞味期限の偽装や異物の混入のように、致命的事件の発生は会社の信用の崩壊どころか会社自体がなくなりません。

今回の不二家のトラブルは、「この程度なら・・・」という甘い管理と、生産者としての意識欠落が原因です。

大事が起きる前に、「この程度なら・・・」と考えず、経営には蟻の穴を作らせない努力が必要です。

