

1. 国民年金後納制度が始まりました

10月1日から、国民年金の保険料を納めることができる期間が過去10年に延長される、国民年金後納制度が始まりました。国民年金の保険料は、納期限より2年を経過すると時効によって納付することができなくなりますが、国民年金後納制度により、時効により納付できなかった過去10年間の期間の保険料を納付することが可能になります。ただし、まあ、「おきて破り」の制度ですので、平成24年10月1日から平成27年9月30日までの3年間の期限措置になります。また、制度が施行されても、国民年金保険料を徴収する権利が納期限から2年を経過した時点で時効により消滅することについては変更ありません。

この後納制度を利用することで将来の年金額を増やすことができますし、保険料の納付した期間とカラ期間を合計しても25年に満たないなどにより年金の受給ができない人が、年金受給資格を得ることができる場合もあります。ただし、すでに老齢基礎年金を受給している人は、後納制度の対象外です。後納保険料は、当時の国民年金保険料の額に政令で定める額(古いものほど額は大きくなります)を加算した額となり、加算額は24年度から27年度までの毎年度に改定されます。

日本年金機構は、後納制度の対象となる1,700万人に対して、「国民年金保険料の納付可能期間延長のお知らせ」を送付しているそうですので、お知らせが届いた方はご注意ください。国民年金後納制度について、詳しくは日本年金機構にお問い合わせください。



2. 改正高年齢法施行後も継続雇用しなくてよいケースはあるのか？

前号でもご案内いたしました、来年4月1日より改正高年齢雇用安定法が施行されます。改正の大きな柱が「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。しかし、「例外」が認められることともなっており、厚生労働省から以下のような案が出ています。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象としないのか、継続雇用(再雇用)する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。実務対応についてはもう少し情報が出そろうのをチェックしておく必要があります。必要情報ができたら、またご案内の機会を取りたいと考えております。

● 編集後記 ●

「ソーハラ」って、知っていますか? 「ソーシャルメディア・ハラスメント」の略称で、Facebook や mixi といったソーシャルメディア上におけるハラスメント行為で、主に上司の部下に対する「『友達』承認」の強要や、上司の書き込みに対する「いいね!」反応の強要などを指すそうです。プライベート上の書き込みについて職場で「あれどうなったの?」と聞くなど、加害者となっている上司は認識が低いようです。今や世界中で利用されているコミュニケーションツールですので、節度をもって楽しむことが求められますね。と言いつつ、私自身はネット上のエチケットを気にしすぎて疲れそうでソーシャルメディア自体、いまだ利用開始には至っておりません…。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-33-7-701
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)