

年金相談の現場から @ 年金相談メール nenkin@officesup.com 無料です

# 専業主婦の期間が国民年金保険料「未納」に。「このままじゃ老齢基礎年金をもらえない！」

**Q** 昭和19年6月生まれです。結婚するまでは厚生年金に加入していましたが、結婚後はずっと専業主婦でした。先日、年金定期便が届きましたが、専業主婦だった期間は国民年金保険料が「未納」と書かれていて、国民年金保険料納付済期間と厚生年金加入期間の合計が240月でした。来年65歳になるのですが、このままでは老齢基礎年金をもらえないのでしょうか？(64歳女性)

**A** 【注意深い確認が必要な今年の年金定期便】  
今年の4月から年金定期便がスタートし、毎年誕生月に送付されるようになりました。ただ今年の年金定期便は初回限定の特別版です。厚生年金の標準報酬額や保険料の納付額が過去の加入期間の月ごとに記載され、国民年金の納付記録も月ごとに「納付」「未納」と記載されています。来年度以降は、35歳、45歳、58歳の節目の年を除き、直近1年分の記録しか記載されていません。だから、今年送られてくる年金定期便は、特別注意深く確認する必要があります。

【第3号被保険者の特例届出を】  
老齢年金をもらうためには、国民年金保険料納付済期間と被用者年金加入期間、保険料免除期間、合算対象期間すべてを足して300月(25年)なければなりません。あなたの場合国民年金保険料納付済期間と厚生年金加入期間の合計では300月に60ヵ月(5年)足りませんが、結婚後昭和61年3月までは国民年金の任意加入期間で、その期間に保険料を支払っていても合算対象期間(年金額には反映しないが受給資格期間にカウントされる期間)となります。また、夫が働いていて(第2号被保険者)、あなたが専業主婦だった期間について第3号被保険者の届出がなされていなかったか、あるいは夫の転勤等の事情で第3号被保険者期間が途切れてしまった可能性もあります。

第3号被保険者制度は昭和61年4月にスタートしました。第2号被保険者(夫の場合が多い)の被扶養配偶者(妻の場合が多い)で、20歳以上60歳未満の人は第3号被保険者となり、国民年金保険料が納付扱いとなる制度です。ただし、第2号被保険者である配偶者が65歳に達すると、第3号被保険者であった被扶養配偶者は第3号の資格を喪失し第1号被保険者となります。  
あなたの場合、国民年金保険料が「未納」扱いとなっている41歳10ヵ月以降の期間について、第3号被保険者の特例届出を行えば、その期間は保険料納付済期間に算入されることとなります(ただし、夫が第2号被保険者であった場合に限りです)。その結果、300月の受給資格期間を満たせば、本来60歳以降もらえるはずだった老齢厚生年金も遡ってもらえることとなります。

**A** Cさんの場合、現在の労働条件では賞与が年間3ヶ月分支払われたとしても130万円には満たないこと、社会保険への加入要件(フルタイム正社員の勤務時間の4分の3以上)を満たしていないことから、夫の健康保険の被扶養者になれません。国民年金第三号被保険者になれません。  
残業や次年度以降の昇給により年収が130万円を超えることが見込まれたら、その時点で被扶養者から外れ、国民年金被保険者種別を変更しなければならぬので注意です。  
ただし、実際に超えることが見込まれたとしても、勤務時間が増えない限り、御社で社会保険に加入する必要はありません。国民健康保険加入・国民年金被保険者種別変更(第3号↓第1号)の手続きをCさんご自身で行うよう、指導して下さい。  
扶養家族に該当するかどうかは、対象家族の就労実態(収入額・就労時間)によって判断します。雇用形態によるものではないので、まずは就労実態を夫の会社に正確に理解してもらう必要があると思われる。

**「短時間正社員だと扶養家族にはなれない？」**  
弊社はスーパーマーケットを営んでおります。パートタイマー人事戦略の一環として5年前から「短時間正社員制度」を導入しております。1日の所定労働時間以外フルタイム正社員と全く同じで、賃金についても同じ職種のフルタイム正社員(1日8時間・週5日勤務)の賃金を時間按分して支払っております。  
この春、短時間正社員(1日4時間勤務)に登用したCから社会保険加入希望の申し出がありました。事情を聴いてみると、夫の会社で「短時間であっても正社員なので、扶養家族にはできない」と言われたそうです。  
給与月額は8万5千円、賞与は業績によりますが、ここ数年の実績は年間2〜3ヶ月です。本当にCは夫の扶養家族になれないのでしょうか？その場合、新たに弊社で社会保険に加入させねばならないのでしょうか？

## 労働保険・社会保険 実務相談室



社会保険労務士法人・行政書士事務所

# オフィス・サポートNEWS

〒170-0005東京都豊島区南大塚3-24-4メゾン南大塚4F  
TEL 03-5809-3041 FAX 03-3989-8190  
URL <http://www.officesup.com> E-mail [info@officesup.com](mailto:info@officesup.com)

第5号 2009年7月  
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

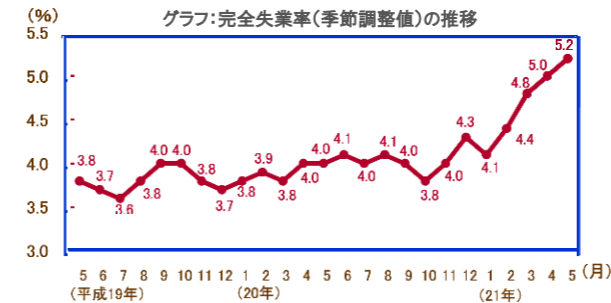
## 時言

### 秋葉原事件からパチンコ店放火事件まで

23人が死傷した大阪市のパチンコ店ガソリン・放火事件(7月5日)。秋葉原事件(昨年6月)の記憶がまだ新しい中、またしても大量無差別殺傷事件が発生しました。一方、いわれなき恨みを持ったと思われる痛ましい事件も。千葉県野田市ではハローワークの職員がガソリンらしきものをかけられ火をつけられたといひます(7月8日)。「仕事のあっせんを受けられなかった。恨みがあつた」と容疑者は供述しているようです。これまた1月の中大教授刺殺事件の記憶がまだ新しい中での事件です。

### 【ウナギ登りの完全失業率】

もちろん個々の事件にはそれぞれの動機や背景があり一律に論ずることはできません。しかし、大きな背景に今日の深刻な雇用情勢があることは間違いないでしょう。パチンコ店放火事件で出頭した容疑者(41歳)は、1年前に失業し、サラ金から200~300万円の借金を抱えていたと報道されています。秋葉原事件の容疑者(25歳)は派遣社員、中大事件の容疑者(28歳)は月収5、6万円のアルバイトでした。



政府統計によれば5月の完全失業率は5.2%。3月4.8%→4月5.0%→5月5.2%とウナギ登りです(グラフ参照)。有効求人倍率(1人当たりのハローワーク求職者に存在する求人の率)は0.44倍。ある都立高校の今年の求人は1社しかなかったといひます。

### 【労働経済白書も異例の指摘】

6月30日厚生労働省が公表した2009年版労働経済白書は異例の指摘を行いました。日本の大企業(資本金10億円以上)は内部留保や株式配当を増やしたが、賃金は増やさなかった。国内需要を回復させるために、所得増加と格差縮小などが必要と述べ、若年不安定就業者の正規雇用化が労働政策の主要課題だとしています。

「景気は底を打った」という報道が相次ぎますが、ごく一部の指標をもって論ずるのは早計でしょう。労働問題の解決は、いまの悪しき社会現象の解決にもつなげる課題といひます。

## 今月号紹介

- 2面 **労使トラブル110番** 賃金カットは、全労働者からの個別同意が必要か、就業規則改定によってできるのか？
- 3面 **「司法書士の事件簿」** 多重債務問題の現場 その1 **「税金おとな相談室」** 税理士・関根忍先生の連載
- 4面 **メンタルヘルスを考える** 「ハラスメントについて⑥」
- 5面 **ネットワーク・お客様紹介** 今号は「株式会社東京クリーンサービス」(本社・東京都板橋区)を紹介いたします。
- 6面 **年金相談の現場から** 専業主婦の期間が国民年金保険料「未納」に。「このままじゃ老齢基礎年金をもらえない！」 **労働保険・社会保険 実務相談室** 「短時間正社員だと扶養家族にはなれない？」

# 「解雇・雇止めか、一律2割の賃金カットが避けられません」 賃金カットは、全労働者からの個別同意が必要か、 就業規則改定によってできるのか？

**Q** 製造業で従業員が100人です（3割は、有期雇用、契約社員）。大不況の影響で、昨年は一昨年比で5割の売上減です。これから従業員に「賃金2割カットか、退職か」を迫るなど様々な形で労働条件の切り下げを行わざるを得ない状況です。賃金カットを行う場合、全労働者から個別同意が必要でしょうか、就業規則の改定で実行できるのでしょうか？

**A** 大不況のもと会社が生き延びるため労働条件の切り下げも行わざるを得ない場合があります。その際いくつか留意すべきことがあります。

### 【労働契約法はどう規定しているか】

労働契約の内容の変更について、労働契約法は次のように規定しました。

(労働契約の内容の変更)
第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
(就業規則による労働契約の内容の変更)
第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。
第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。（①～④の番号は筆者）

合意によって変更することができる（第8条）が、一方的に不利益変更はできない（第9条）、ただし就業規則の変更が合理的であるならば可能である、その合理性の判断基準は、①労働者が受ける不利益の程度と、②～④の労働条件の変更の必要性等を比較考慮する（第10条）というものです。

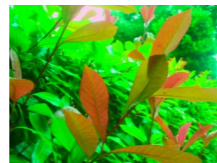
### 【経営上の必要性をいかに説明できるかがカギ】

労働者にとって、賃金切り下げは、他の労働条件と比べても重大な不利益変更です。最高裁も、「（賃金や退職金カットなど）そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの**高度の必要性**に基づいて合理的な内容のものである」ことを求めています（大曲農協事件）。したがって、経営指標の公開も含め経営上の「高度の必要性」を労働者に説得力ある説明をできるかがカギを握っているといえます。

### 【メニューを用意して労働者に選択の幅を】

また、「賃金切り下げを受け入れる従業員とは雇用を維持するが、受け入れてもらわなければ辞めてもらう」という、「雇用か、賃金か」の二者択一を求めるような迫り方は避けた方がいいでしょう。これは従来の労働条件とは別の、新たな労働条件による再雇用の申し出を伴った労働条件の解約の意思表示を内容とするもので（「変更解約告知」という）、裁判でもあまり認められない議論です。仮に労働者が賃下げに合意する書面を提出したとしても、後で「強迫されたから」「解雇されるのを避けるためやむを得ずサインした」といわれるのが落ちでしょう。

そうではなく、労働者に選択の幅を持たせるメニューを用意し、納得と合意をいかに得るかです。たとえば、一部休業（休業手当の支払いは当然）、希望退職の募集、労働時間の短縮、休日の増加、関連企業への就職のあっせん等々のメニューです。そうした点に知恵を絞る必要があります。



## ネットワーク お客様 紹介コーナー

# 株式会社 東京クリーンサービス

□お客様に安心感、信頼感を与えることを何よりも重視  
創業30年、大不況の中でも顧客を減らさず伸ばしてがんばってます

<会社情報>東京都板橋区熊野町38-6。電話03-5917-0673。  
代表取締役：月井雅夫。ビル・マンションのクリーニング、エスカレータなどの特殊清掃、内装・外壁工事等を主に行いながら、池袋で居酒屋・仕出し弁当屋も開いている。昭和53年に個人事業として創業、昭和62年株式会社。従業員数60名。年商3億5千万円。



——創業以来30年間、ずっと続けてこられたのはすごいですね。

月井：私は高校生の頃からアルバイトで清掃業に携わり、大学に進んだ後もずっと続けてきました。この仕事が性にあったのと、あまり人に使われるのが好きじゃなかったというのもあったと思いますが、大学卒業時にアルバイト先の会社に「下請けとして仕事させてもらえませんか」とお願いしたところ、快く受け入れてくれスタートしたのです。いまでもその会社から仕事をいただき、他にも銀行やマンション管理会社などから仕事を紹介してもらっています。

——競争も激しい業界です。大不況の影響もあるんじゃないでしょうか？



月井：たしかに単価切り下げの話もありますし、マンション清掃などではマンション管理会社が価格を安くするため、いままでは月1回の清掃だったのを3ヶ月に1回、6ヶ月に1回とかに回数を減らす提案を管理組合に行い、結果的に仕事が減る場合も最近は多いです。また、新興会社が価格破壊の営業を行っています。そういうときに、価格競争にはまり込んだ新規顧客拡大をはじめると、経営が成り立たなくなってしまう。幸い、うちはお客様から新規のお客様を紹介していただくことが多いので顧客数は伸びています。

——お客様が増えているのはすごい。秘訣を教えてください。月井：秘訣といわれても…。もちろん創業以来「隅々まで綺麗に、丁寧に」仕事することは一貫しており、そのことを評価していただいていることもあると思います。ただ、いまの時代、同業社間で使用する洗剤、手法で差別化を図ることは難しくなっている。けれども、作業する人の心持ち次第で、結果は全く異なる

と思います。私たちの仕事では「クレームを出さない」ことが決定的ですが、お客様のクレームは「あいさつしない」とか「タラタラ仕事している」というのが結構多い。私は従業員に繰り返し、「気持ち良くあいさつしましょう」「一生懸命仕事している姿は必ず評価されるんですよ」ということを言っています。そういうソフト面を重視していることがお客様に安心感を与えていると思います。たまたまうちの従業員の働きぶりを見ていた人が「今度うちの会社の清掃お願いできないか」と依頼してきたりするんです。また、お客様から頼まれたら本業じゃない仕事も結構やること多いんですよ。

——池袋で居酒屋・仕出し弁当屋もやっておられる（「息抜き処みよちゃん」池袋2-4-1越路ビル1F）。

月井三代子（専務）：6年前、たまたまやってみないかという話があって始めました。弁当は朝からつくってお昼までに会社に届けます。いま城北地域、台東区、志木市などに毎日150食届けています。飽きられたらお終いですから、前の週に翌週の日替わりメニューを考えてファックスし注文をとります。夜はみんなが気楽に、というか私が気楽にかな？（笑い）、語り合える居酒屋をやっています。



——オフィス・サポートとの付き合いはまだ短いですが…。月井：この業界は昔は3K職場といわれ、従業員とのトラブルも多い。私は従業員の個人的相談にも乗るようにし、一緒に飲みに行ったりもします。そういうときに私たちが知らない労務のこと、契約書のこと、年金のことなどアドバイスいただいで大変助かっています。おかげさまで従業員の定着率は高く、辞めないで頑張ってくれています。

——今後ともよろしく願います。

### □編集後記

・今回のクライアント（東京クリーンサービス）は、お弁当のサラダに添えるドレッシングのかけ方一つとっても、食べる人に喜んでもらうには？と常に心配りされてます。何と、いつも楽しんでやっているだけなのよ、と応えます。

自ら楽しみながら、お客様とのコミュニケーションを図っている姿がとても印象的。『コミュニケーションが取れていること（メンタルヘルスを考える）より』の大切さ、そんなことを改めて考えさせられた一齣でした。（磯）