

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

なぜ「遺族厚生年金はもらえません」と 社会保険事務所から言われたのか？

Q 私は30数年間厚生年金に加入し、現在65歳で、老齢厚生年金をもらっています。先日、1歳年上の夫が死亡しました。夫も私と同じ職場でしたが、私よりも少し多い額の老齢厚生年金をもらっていました。法律が改正され、老齢厚生年金と遺族厚生年金の両方をもらえると聞いていたのですが、社会保険事務所から「あなたは遺族厚生年金はもらえません」と言われました。どういうことなのでしょう？（S子）

A たしかに平成19年4月以降、65歳以上で、老齢厚生年金の受給権と遺族厚生年金（配偶者の死亡によるものに限る。）の受給権の両方をもっている方の遺族厚生年金の算出方法と支給方法が変わりました。改正前は、次の3つの選択肢からより高額になるものを選択することになっていました。

- ①老齢厚生年金、②遺族厚生年金、③遺族厚生年金×2/3＋老齢厚生年金×1/2

これが改正後は、以下のように変わりました。

- ①遺族厚生年金は次のA方式かB方式かのいずれか高い額を自動的に支給する。
A方式：死亡者の報酬比例年金の4分の3（改正前の②に該当）
B方式：死亡者の報酬比例年金の2分の1＋老齢厚生年金の2分の1（改正前の③に該当※）
- ②老齢厚生年金が優先的に支給される。

第一に、遺族厚生年金の算出方法がA方式かB方式かを選択するのではなく自動的に改定されるようになったこと、第二に、老齢厚生年金が優先的に支給されること。すなわち遺族厚生年金は、老齢厚生年金の範囲で支給停止されるということです。

ですから、あなたの場合は、老齢厚生年金も遺族厚生年金も両方受給権はあるのですが、老齢厚生年金の額が遺族厚生年金の額よりも多いため、遺族厚生年金が支給停止されているのです。

※B方式は改正前の③と同じ意味です。「遺族厚生年金×2/3」＝「死亡者の報酬比例年金の3/4×2/3」＝「死亡者の報酬比例年金の2分の1」です。

※SOHO：会社と自宅や郊外の小さな事務所をコンピュータネットワークで結んで、仕事場にしたいもの。あるいは、コンピュータネットワークを活用して自宅や小さな事務所を起すこと。

組合に確認が必要。細かい部分については、けんぽ協会又は健康保険組合に確認が必要。健康保険組合は、規約により扶養認定の要件を独自に定めることができます。「独自」とは言っても「厚生労働省の定めるガイドラインを大きく逸れない範囲で」ということになっていて、著しい不利はないようですが、「売上」が130万円以内であることが要件として、税務署に事業開始の届出をした時点で被扶養者と認めない健康保険組合もあるようです。

また、これは協会けんぽ・健康保険組合に共通して言えることですが、「必要経費」の解釈が税法とは異なる部分があります。SOHOの場合で言えば、確定申告では家賃を按分して経費計上することが認められますが、社会保険上の扶養認定では必要経費としては認められません。細かい部分については、けんぽ協会又は健康保険組合に確認が必要。

Q 私は会社員で協会けんぽ・厚生年金に加入しています。妻は専業主婦でしたが今年からSOHO（※）を始め、ある程度の収入が見込めるようになりました。年末調整にあたり、妻の所得（売上＋必要経費）見込額を100万円と記入したところ、「これでは奥さんは扶養家族ではなくから、健康保険・厚生年金も扶養家族から外さなければならぬ」と言われました。妻としては、将来的にこれ以上収入を増やしていくつもりはないようですが、それでも扶養から外れる必要があるのでしょうか？

A 税法上の扶養家族（控除対象配偶者）になるには「合計所得金額が38万円以下」と定められています。従って、税法上は扶養家族にはなれません。配偶者特別控除も受けられません。

一方、健康保険と年金については、「収入」の定義がどうも税法とは違うようです。社会保険事務所に確認したところ、この場合の「収入」は「売上＋必要経費」を指すとのこと。従って、健康保険・年金は今（被扶養配偶者）のままです。

以上は協会けんぽ・厚生年金に加入している事業所の場合ですが、健康保険組合に加入している事業所の場合は少し事情が違います。

健康保険組合は、規約により扶養認定の要件を独自に定めることができます。「独自」とは言っても「厚生労働省の定めるガイドラインを大きく逸れない範囲で」ということになっていて、著しい不利はないようですが、「売上」が130万円以内であることが要件として、税務署に事業開始の届出をした時点で被扶養者と認めない健康保険組合もあるようです。

また、これは協会けんぽ・健康保険組合に共通して言えることですが、「必要経費」の解釈が税法とは異なる部分があります。SOHOの場合で言えば、確定申告では家賃を按分して経費計上することが認められますが、社会保険上の扶養認定では必要経費としては認められません。細かい部分については、けんぽ協会又は健康保険組合に確認が必要。

「自営業を営んでいる配偶者の扶養認定について」

職場のQ&A



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

第9号 2009年11月
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

貧困率の発表

【15.7%の衝撃】
厚生労働省は相対的貧困率を公表しました。これによると、2006年時点の貧困率は15.7%、17歳以下の子ども貧困率は14.2%。ひとり親世帯の貧困率は実に、54.3%という結果です。

相対的貧困率とは、貧困の状況を「世間なみの所得の半分未満」という基準で示した便宜的な数字です。06年の場合、等価可処分所得の中央値は254万円で、貧困線はその半分の127万円です。年収に換算すると、おおむね単身サラリーマンなら151万円、4人世帯なら294万円に相当します。

経済協力開発機構（OECD）も同じ形式で相対的貧困率を算出し国際比較を発表しています。加盟30カ国平均値は10.6%。日本は、メキシコ、トルコ、アメリカに次いで4位。ひとり親世帯の貧困率は最悪です。日本が「貧困大国」となった現実を目を背け、国内向けの公表を避け続けてきた自民党政権の姿勢よりは一歩前進ということではあります。

【公表数字を上回る貧困層の増大】
政府が発表した数字は、あくまでも相対的なものです。何らかの理由で中央値が減少すれば、貧困線が低下し、貧困層の一部が貧困線より上に浮上し、その結果、貧困率が低下する「見かけの改善」が起こり得ます。

97年以降、国民全体の所得は低下し、貧困線も下がりが続いています。であるにもかかわらず貧困率は「見かけの改善」どころか上昇傾向にあります。ということは政府が公表した貧困率の上昇以上に貧困層が増加しているということです。

生活保護費の全国平均は114万円（07年。1人世帯）で、貧困線はほぼ生活保護の基準額に近いといえ



ます。08年の生活保護受給世帯は約115万世帯（約160万人）です。生活保護の捕捉率（資格のある人のうち受給者の割合）について、政府は1965年で公表を打ち切ってしまいました。しかし約2,000万人（15.7%に相当する人口数）中160万人の生活保護受給者という数字から捕捉率の低さは推して測れます。ドイツ87%、イギリス85%の捕捉率と比較すると異常な低さです。

【雇用制度と社会保障制度の再設計が必要】
OECDの統計では、失業率と貧困率の関係について、2つの興味深い結果が明らかとなっています。一つは、ヨーロッパ諸国やカナダは、失業率が高く貧困率は低いのに対し、日本、アメリカ、韓国は、相対的に失業率は低めだが貧困率は高いということです。もう一つは、日本は失業者の5人に1人しか雇用保険の給付を受けておらず、主要国の中では最低だということです。

補償がない失業者が増えれば、貧困率が上がるのは当然です。非正規雇用者は雇用保険の対象とされない場合が多く、今日では3人に1人が非正規雇用という時代です。また、失業が長引き雇用保険の受給を終わってしまった人も増えています。「半失業」状態による貧困が蔓延すると、それが全体の雇用条件・労働条件を引き下げることになるという悪循環をもたらします。

日本の雇用制度と社会保障制度の再設計を検討しなければならぬ時期に差し掛かっています。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 雇止めを通告したら労働局にあっせん申請した労働者の言い分は？
- 3面 「司法書士の事件簿」 「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 「メンタルヘルス不全を抱えた従業員への対応」

- 5面 ネットワーク・お客様紹介 今号は「株式会社日植ガーデン」（東京都板橋区）を紹介します。
- 6面 年金相談の現場から なぜ「遺族厚生年金はもらえません」と社会保険事務所から言われたのか？ 職場のQ&A 自営業を営んでいる配偶者の扶養認定について

編集後記——貧困率発表に見られるように、日本ではいま社会保障制度を始めこれまでの制度やスタイル全体の見直しが求められています。中小企業も例

外ではありません。「専門的知識を活かして経営見直しのアドバイスを」との願いが切実です。これに応えられるよう

雇止めを通告したら労働局にあっせん申請したパート労働者の言い分は？ —見直す必要のある「パート雇用契約書（労働条件通知書）」と更新手続き—

Q 警備会社です。昨年ある公共施設の警備を落札できたため、パート労働者を雇いました。残念ながら今年落札できなかつたため雇止めを通告したところ、そのパート労働者は労働局に「雇用を継続するか、向こう6ヵ月分の給与を支払え」というあっせん申請を行ってきました。6ヵ月の雇用契約で、今回は2回目の更新をしないということで雇止めを通告したのですが…。

A 【パート雇用契約書の記載義務事項とは？】
最近、パート労働者の雇止めをめぐるトラブルが増えていますが、その原因の多くは、最初に雇うときの雇用契約書（もしくは労働条件通知書）に問題がある場合が多いようです。

労働基準法（第15条）とそれに基づく厚生労働省令では、労働者を雇用するときに必ず明示しなければならない事項を定めています。これは正規、パートを問わず絶対明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間、
- ②就業の場所、従事すべき業務、
- ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換、
- ④賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、
- ⑤退職（解雇の事由を含む）

パート労働者に対してはパート労働法により、さらに以下の3項目を雇用の際に明示しなければなりません。

- ①昇給の有無、
- ②退職手当の有無、
- ③賞与の有無

また、通常パート労働者は期間の定めのある雇用が大半ですから、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（労基法第14条2項に基づく基準）による雇用契約をしなければなりません。

有期労働契約の締結に際し、①契約更新の有無、②（更新する場合があると明示した場合は）その判断の基準を明示しなければならない。

以上、パート労働者を雇用する場合には、計10項目にわたる明示事項があり、ある意味では正規職員を雇うとき以上に注意深くなければなりません。厚生労働省がモデル書式を発表していますので、それも参考に漏れのないようにする必要があります。

【雇用及び更新の際、どういう説明をするか】

書面上の注意だけでなく、雇うときにどういう説明をしたかも大事です。「『何も問題なければ更新されます』と店長から言われた」とか、「周りのパートはみな5年、10年働いているのになぜ私だけ？」という苦情が出るのは、契約更新に期待をもたせる言動を会社が行っていたケースが多いのです。

また、契約更新の手続きも大事で、更新のたびにきちんと面接をして、書面を取り交わす手続きをやっていないければ、事実上「期間の定めのない契約」と違いがなくなってしまいます。そうすると、「雇止め＝解雇」とみなされ、争いになれば解雇権濫用と主張されてしまいます。

ご質問のケースの場合、労働契約書（労働条件通知書）で、「入札に参加できないとき又は落札できなかったときは、契約を更新しない」という判断基準をあらかじめ明示しておけばトラブルを防ぐことになったと思われます。



株式会社 日植ガーデン

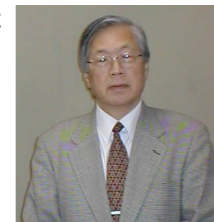
「植物も企業活動も本来の姿に正直にあることをめざして、これからも歩み続けます。」

<会社概要>

- 事業内容：観葉植物等、鉢植木のレンタル・リース、各種イベント等のグリーンディスプレイ企画・施工、観葉植物・生花・園芸用品の販売
- 所在地：東京都板橋区東山町35-11
- URL: <http://www.1188-garden.co.jp/>
- 代表取締役：吉良昌通
- 従業員数：15名

Q：御社の前身の会社から数えると64年になります。この間、どのような事業展開をなさってきたのでしょうか。

吉良：昭和21年1月に前身の日本植木（株）が日本橋に設立され、その後昭和30年に造園・貸植木部門を現在の社名で別会社化したものです。本体の方は残念ながらその数年後に解散となりました。私が日植ガーデンに入社したのは昭和39年のことですが、紆余曲折を経て、この5年位が第三の創業期で、来年からが真の発展期だと思っています。



わが社の強みは観葉植物をリサイクルできることです。埼玉県日高市に農場があり、レンタルから戻ってきた観葉植物をそこで一旦休ませ、回復させて、再びレンタルに出すことができます。私が入社した頃は同業他社の多くはそうしていましたが、今はわが社のようなやり方をする同業者は数えるほどしかいないようです。

ただし、このやり方はどうしてもコストがかさむため、コストダウンを考えて、一度は農場を閉鎖して在庫をあまり持たないようにした時期もありました。しかし、植物レンタル本来のあり方を大切にしたいという思いから、5年前から農場を復活させ、今のやり方にしました。復活当初は社員も半信半疑だったのですが、今は社員にとってそれが当たり前になりました。

現在、わが社にはレンタルしている商品の数倍の在庫があり、多くの種類の商品を取り揃えております。「在庫は力」であり「底力」なのです。このやり方が、結果的には会社の商品およびシステムに対する自信につながり、さらには営業力につながりつつあります。ただし、自己満足に陥ってはなりません。

観葉植物は工業製品ではありません。植物の成長は個体差や季節の影響などもあり時間がかかります。ましてレンタル植物の再生となると仕込みの時期やサイズ・規格等がバラバラで、とにかく手間がかかります。正直なところ、このやり方で会社を活かし続けるのは大変ですが、やはり「積み重ね」がものを言うのでしょうか。

Q：この間、景気の影響を受けることもあったのではないのでしょうか。

吉良：景気の波には比較的影響を受けにくい業界だったのですが、バブル崩壊以降は、昨年のリーマンショックの時もそう

でしたが、不景気の影響をかなり受けるようになりました。取引が

一斉になくなるということはありませんでしたが、単価の切り下げを強いられることもありました。

そこで、同業他社との価格競争になることもありますが、価格競争に巻き込まれすぎると、結局自分の首を絞めることになると思います。さらに価格競争が進み、廉価多売でシェアを独占しようとするのは「自分さえよければ良い」という考え方につながる一面を持つと私は思います。

Q：お客様の变化を感じることはありますか。

吉良：若い会社（カタカナ名の会社）が増えたように感じます。あとはスペースを取らない商品が求められるようになりましてね。また造花を置くこともあります。

造花は精巧に出来てはいますが、どうしても人工的に見えるのは否めません。一見変わらないように見える観葉植物ですが、生き物なので日々の変化があり、自然を感じる事が出来ます。そこに癒しを求めることが出来、メンタルヘルスの安定にも効果があります。「観葉植物のレンタルを利用し

て、オフィス環境の（ソフト面の）整備を」ということも、最近の営業では力を入れています。

Q：今後の展望についてお聞かせ下さい。

吉良：世の流れとして、企業活動のプロセスがいつでも説明できるということが大事になってきています。「プロセスがいつでも説明できる」ということは「嘘があってはならない」ということです。まずは正直になることを実行したいと思います。

その中で、会社として本来あるべき姿（商品・配達システム・経営面）を追求しつつも、流行や時代の要請を取り入れた経営をしたいと考えています。また、任せられることはどんどん若い人に任せて、世代交代をはかって行き、社員の成長が会社の成長となれば良いと思っています。

幸いなことに業界自体に需要はあり、長期的にはパイが縮小することはなさそうなので、価格ではなく質の競争をして業界全体が伸びれば良いと思います。

そして、お客様との関係においては、いい仕事をし、適正な価格設定に基づいた代金を頂くという、持ちつ持たれつ関係を築いて行ければ良いと思います。

Q：最後になりましたが、オフィス・サポートに対して望むことは。

吉良：経営については常に見直して行かねばならないので、専門的知識を活かしてアドバイスをしていただきたいと思っています。

