

# 全労済協会だより

vol. 70

## CONTENTS

- **シンポジウムを開催しました** ..... 1  
10月10日(水)に「絆社会実現への展望～今こそ問われる生活支援とは～」をテーマにシンポジウムを開催しました。
- **公募委託調査研究(2010年度採用)** ..... 3  
〈絆の広がる社会づくり〉  
「非自発的孤立・無縁ゼロ社会創成のためのセーフティネット設計」  
青木 恵子氏(大阪大学社会経済研究所特任助教)を代表とする共同研究の報告概要です。
- **公募委託調査研究(2010年度採用)** ..... 5  
〈絆の広がる社会づくり〉  
「協力し合う組織文化の評価とその構築によるメンタルヘルス疾患一次予防の検討」  
和田 耕治氏(北里大学医学部公衆衛生学准教授)からの報告の概要です。
- **コラム「暮らしのなかの社会保険・労働保険②」**... 7  
「国民年金保険料の後納」について考えます。
- **第135回理事会および第37回評議員会報告** ... 8  
理事会・評議員会の開催報告です。
- **研究報告誌を刊行しました** ..... 8  
●公募研究シリーズ ②④  
「社会的企業の社会的包摂機能の戦略的社會基盤整備の制度化に関する日英比較研究」  
(明治大学経営学部教授 塚本一郎氏)  
●公募研究シリーズ ②⑤  
「地域通貨を活用したコミュニティ・ドックによる地域社会の活性化」  
(研究代表者 北海道大学大学院経済学研究科教授 西部 忠氏)

## 全労済協会は創立30周年を迎えます

2012年11月20日に、統合時の存続法人である「財団法人全国勤労者福祉振興協会」が1982年に設立されてから30周年を迎えることとなります。

全労済協会は、今後も、勤労者福祉の向上を目指した公益的なシンクタンク事業を展開すると同時に、勤労者同士の助け合いとしての相互扶助事業の活動を通じて、豊かで安心できる社会づくりに貢献できるよう引き続き精力的に活動を行ってまいります。

皆さまからの一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

## シンポジウムを開催しました

### テーマ「絆社会実現への展望 ～今こそ問われる生活支援とは～」

当協会は、2012年10月10日(水)に、東京の全労済ホール/スペース・ゼロにおいて、「絆社会実現への展望～今こそ問われる生活支援とは～」をテーマとしたシンポジウムを開催しました。

今回は、東日本大震災から一年余が経過する中で浮き彫りになってきた人々の間の「信頼」と「不信」に

ついて、不信から脱却し信頼の絆を回復するために、私たちがどのような貢献ができるのかを考えていくことを趣旨として、各界を代表する論者を講師・パネリストとしてお迎えしました。

当日は465名の方が参加され、講演とパネルディスカッションに熱心に耳を傾けていました。

## 〈第1部 基調講演①〉

第1部の基調講演①では、慶應義塾大学経済学部教授の金子勝氏に、「社会保障・税一体改革の見落としてはならない論点」と題してご講演をいただきました。



金子氏は初めに、「雇用が失われ、少子高齢化などの問題も重なり、これまでの社会の軸であった制度自体が壊れつつある今、日本は大きな転換期を迎えている」と述べました。

その転換期について、「経済活動でいえば、今までの大量生産によるコスト削減、大量消費を促すような状況から、小さくても総合したら力になるような『地域分散ネットワーク型』への移行が必要だ。社会保障でいえば、現行の制度は続かないだろう。年金給付をあげるだけでなく現物給付の方が財政的にもいいし、福祉も『地域分散ネットワーク型』に移行していくべきだと思う。年金制度は、社会全体をカバーできるものが必要だと思う。また、社会保障・税一体改革では消費税を上げなくてはいけぬのか、と目先の議論になりがちだが、もっと先の世代まで持続可能かどうかを考えるべきだ」と、現在の制度の課題を述べました。

そして最後に「支える側・支えられる側の垣根をなくし、多くの人が幸せに暮らせる社会へ向かって努力することが、明るい未来を運ぶのではないかと締めくくりました。



## 〈第1部 基調講演②〉

続く基調講演②では、元内閣府参与、反貧困ネットワーク事務局長、NPO法人自立生活サポートセンター・もやい理事である湯浅誠氏に、「豊かな無縁社会へ」と題してご講演をいただきました。

湯浅氏は、自身がこれまで経験されてきた活動の内容を語り、今の社会の問題、そして社会を変えるために一人ひとりが立ち上がることの大切さを訴えました。

湯浅氏の活動はホームレス支援から始まり、最初は誰も共感してくれなかった活動が徐々に広がったこと、ホームレスだけではない貧困問題や社会的排除の現状をお話いただきました。

その中で「日本の『縁』の代表的なものは、家族などの『血縁』、地域の『地縁』、会社の『社縁』の3つであり、男性は『血縁と地縁が社縁に連動する』といわれ、中高年男性が最も危ないとされている。男性は定年退職等で社縁を失った途端、家でも地域でも居場所がなくなり、『無縁』になってしまうことが多い。女性はそうでもなく、地域ではリーダーをしていたりもする。『無縁』になった人をどう支援していくのか、それは絆づくり、いわゆる新しいコミュニティづくり、自分たちが受け入れられていると思える『場』をつくる必要がある。『場』によって雇用も生まれ、社会的包摂が作られていく」と、これからの高齢化社会に向けて、「場」の必要性を訴えました。



最後に、「『自分に関係ない』と思うのではなく、一人ひとりが『それは大事なことだ』と声をあげていき、その積み重ねでしか社会は変わっていかないと思う。一人ひとりができることはたくさんある」と締めくくりました。

## 〈第2部 パネルディスカッション〉

第2部のパネルディスカッションでは、東京大学高齢社会総合研究機構特任教授の秋山弘子氏、国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部部長の阿部彩氏、および金子勝氏、湯浅誠氏の4氏をパネリストに、北海道大学大学院法学研究科教授の宮本太郎氏をコーディネーターとして迎え、様々な観点からの議論が繰り広げられました。

前半は、現在の地域社会の課題について意見交換が行われました。

秋山氏は、「2030年には日本の全人口の約1/3を65歳以上が占めるので、60歳・65歳で引退することなく、これからは全員で社会を支えていかなければならない。これから、高度成長期に良い仕事を求めて地方から首都圏へ移住した人が高齢期を迎えるので、都市やその周辺でも高齢化問題が持ち上がってきている」と高齢化問題について述べました。

阿部氏は、「絆を育む『場』を作るのは、人が集まるだけでなく仕事や役割が必要で、高齢者や若者、さまざまな障がいのある人も働ける環境を企業や社会が考えていくべきだ」と訴えました。

金子氏は、「年金や健康保険などの社会的制度を平等にすることが必要だ。そして新しい雇用を生み出すような転換をすべきだ。企業のジョブルールだけでは問題解決は難しい」と述べました。

それを受けて湯浅氏は、「金子さんの言うとおりで、その制度に関心のある議員が少ない。それは議員を選ぶ側にその視点がないからだろう」と述べました。

後半は、その問題解決の糸口を見出すために、具体例も交えながら、活発な討論が展開されました。

その中で秋山氏は、東京のベッドタウンである千葉県柏市にある豊四季台団地での事業について紹介されました。現在高齢率が40%になっている同団地では、セカンドライフの新しい働き方を作るため、働く場所を近所にたくさん作り、就労時間も自分で決められ、何人かで仕事をまわしていくような就労形態を作ったそうです。現在実現しているものとしては団地内の敷地での農作業や塾の運営などがあり、食堂を作る計画も進んでいます。

仕事を分け合うことで、自分のペースで仕事ができ、病気になった場合でも補い合い、包摂的な社会が作られていくという新たな労働の形に、会場内にいた多くの参加者が驚くとともに強い関心を示していました。

また、湯浅氏は具体例として、「おばあちゃんたちの居場所を作って、そこでシングルマザーの子どもたちの面倒を見てくれるようになれば、お母さんたちは働きに行ける。おばあちゃんたちは影で社会のなかに富を生み出しているのだ。高齢者の方も『場』があることで、さまざまな形で社会、経済を構成することができる」と述べました。

最後にコーディネーターの宮本氏が「地域の場作りのために何かできることを考えてみたいと思う」と、今回のディスカッションを締めくくりました。



☆今回ご紹介した内容は、報告書として後日発行する予定です。

(文責：調査研究部)

☆全労済協会シンクタンクサイトでもシンポジウムのご紹介をしています。ぜひご覧ください。

動画も配信中!!

●全労済協会シンクタンクサイトHP

[http://www.zenrosaikyokai.or.jp/think\\_tank/](http://www.zenrosaikyokai.or.jp/think_tank/)

## 公募委託調査研究(2010年度採用)

〈絆の広がる社会づくり〉

# 「非自発的孤立・無縁ゼロ社会創成のためのセーフティネット設計」(共同研究)

大阪大学社会経済研究所特任助教 青木恵子  
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻・特任研究員 赤井研樹

当協会に対して上記研究の成果報告がありました。その概要を掲載します。

なお、今回ご紹介した報告は研究報告誌として後日発行する予定です。



## 1. 研究の目的

本研究の目的は、非自発的孤立・無縁ゼロを目指し、①孤立に至る要因を解明し、②人が潜在的に持つ社会的繋がりに対するコスト意識の金銭的評価を行い、③非自発的孤立・無縁者を救済し、その潜在的予備軍を防止するための社会保障制度を検証することである。

第1章ではイントロダクションとして全ての章の目的と仮説をまとめた。その後の、各サブテーマを請け負う各章の構成は以下のとおりである。

### 2—①. 孤立のメカニズムの解明

1つ目のサブテーマは「孤立のメカニズムの解明」である。

第2章では、協働作業を離脱して独りで作業するという意味での孤立が実際の孤立状態や孤独感に影響されるのではなく、社会的環境に影響されることを示すために以下の環境を実験室に作った。まず、協働のペアの決め方を自分で相手を決める自発トリートメントと相手がかくじで決まるくじトリートメントの2種類を用意した。次に、労働報酬の分け方は、報酬が折半される均等割りトリートメントと、報酬を二人で相談して配分する相談トリートメントの2種類を設定した。そして、このうち自発と相談を組み合わせた実験と、くじと均等割りを組み合わせた実験の2つを実施した。実験の結果、コミュニケーション・コストがより高くなる自発で相談のトリートメントの方が独りでの作業を愛好する割合が増えた。

第3章では、コミュニケーションからの逸脱という意味での孤立の対価を被験者に金銭的インセンティブを付与する実験とそれを付与しないアンケートから計測し、比較した。孤立の対価は、グループでの話し合いの結果、採用される可能性が高い均等配分の報酬額である1,000円を基準とした時、実験では100円以下、アンケートでは100円以上と差が出た。

### 2—②. 社会的繋がりへの対価

2つ目のサブテーマは「社会的繋がりへの対価」の調査である。

第4章では、集団作業から離脱するという意味での孤立の対価を計測した。実験結果は協働する相手を探す手間が複雑になるほど、また、作業の報酬を分けあう手間が複雑になるほど孤立の対価が増加することを示した。具体的には、ペアとなる相手がかくじで決まる場合にも、自発的に探す場合にも、報酬を自分で決める方が均等に分ける方よりも孤立の対価を上げることがわかった。また、報酬を均等に分ける場合においては、くじで相手が決まる場合よりも自発的に相手を探す場合の方が孤立の対価が

高くなることがわかった。しかし、報酬を相談する場合においては、当初の仮説と異なり、自発的に相手を決める場合よりもくじで相手を決める場合の方が孤立の対価が高くなった。さらに、協働作業においては、意思決定の経済合理性はペアの方が高い結果が観察されたが、これは統計的にサポートされなかった。

第5章では、ゲーム理論に基づく信頼計測ゲームを用いて、孤立と孤独の高低が人間の信頼と互恵に与える影響について検証した。実験とアンケートの結果、孤立や孤独の高いグループが高い信頼度と互恵度を表すという逆説的な結果を得た。アンケートでは、孤立度や孤独度が高い人の方が、相手への互恵への期待が高いことがわかった。

第6章では、メタ分析から、孤立は孤独を強め、また、それらは人生の満足度と幸福度を減らすことがわかった。また、孤独は将来への不安を募らせることがわかった。

第7章では、失業者、生活保護受給者、母子(父子)家庭、ひきこもり、不登校からなる社会的孤立度が高いと考えられるグループとそうでない一般的なグループとの集団所属の対価の比較をアンケートによって行った。一般グループの集団への選好では、集団の人数が少ないこと、集団が家から近いことを重視していることがわかった。次に、社会的孤立グループでは、匿名性と近所・近隣の付き合いの回避を重視していることがわかった。また、一般グループは、結婚や高齢化によって、親族以外の付き合いを行わなくなる傾向にあることがわかった。一方で、孤立グループは、結婚によって、一般グループとは逆に、社会的距離感を縮める傾向があることがわかった。

さらに、社会的孤立グループの孤立度は非常に高く、特に、困った時に相談できる人数が3人居ない状態は深刻である。また、このグループはそうではない一般グループと比べて孤立度も高く、幸福度は低く、将来への不安度は高いことがわかった。

### 2—③. 非自発的孤立・無縁者救済のための社会保障制度設計

3つ目のサブテーマは「非自発的孤立・無縁者救済のための社会保障制度設計」である。

第7章の後半では、社会的孤立グループの低所得者向けの貯蓄政策に目を向け、セイビング・ゲート(編集部注: 低所得層を対象に、貯蓄に対して政府が一定割合で拠出金を与えることで貯蓄促進を図る制度)、チャイルド・トラストファンド(編集部注: 生まれた時から例えば18歳までを期限とする非課税の貯蓄口座)、ベーシック

インカム(編集部注:全国民を対象に、最低限の生活を送るために必要な金額の現金を政府が無条件で定期的に支給する構想)に対する期待度が高いことがわかった。

第8章では、所得500~700万円の現役のサラリーマンとOLを対象としたアンケートを行った。セイビング・ゲートに比べてチャイルド・トラストファンドの貯蓄率は同じ金利でも低くなった。セイビング・ゲートとしては自己のために使える利便性が高い、貯蓄を崩せる時期が3年と5年の方式と所得が300万円を超えた時と結婚時のボーナス方式の貯蓄率が相対的に高くなった。これに対して、失業時に貯蓄を崩せる場合は、貯蓄率が低く抑えられた。

チャイルド・トラストファンドの場合、義務教育開始の小学校入学時に貯蓄を取り崩すよりも大学入学時に貯蓄を取り崩す方が、貯蓄率は上がった。しかし、所得が400万円以下の社会的孤立グループと比べると、チャイルド・トラストファンドでの貯蓄率は低くなった。

また、ベーシックインカムでは8万円で回答者の現状の平均貯蓄率15%を上回る貯蓄が行われることがわかった。また、ベーシックインカムと低所得者向けの

貯蓄推進政策を組み合わせると、ベーシックインカムが無い状態に比べて、同じ優遇金利でも、ベーシックインカムがある時の方が、失業時に備えた貯蓄や子供の大学進学に備えた貯蓄が増えることがわかった。

一方で、生活保護時の給与所得を生活保護の減額ではなく貯蓄に回す政策については、自治体によって貯蓄に回される許容率は、前章の社会的孤立グループに近い値を示すが、それよりも低くなった。また、ワークシェアリングにおいて減額が許される給与所得の割合は22%となり、現状の貯蓄率である15%を超えることがわかった。

### 3.非自発的孤立・無縁ゼロ社会に向けての提言

第9章では、孤立と孤独を抑止し、社会的孤立グループを孤立から脱却させるためには、低所得者向けの貯蓄優遇政策は非常に有効であることと、ワークシェアを利用して、社会的孤立グループに仕事を分け与え、その給与の一部を自治体が優遇利子率かつ非課税で貯蓄に回し、彼らが生活保護を脱したり、所得が300万円などの一定額に達したり、子供が高校もしくは大学に進学したりした時に還元する方式が望ましいことを提言した。

## 公募委託調査研究(2010年度採用)

### 〈絆の広がる社会づくり〉

# 「協力し合う組織文化の評価とその構築によるメンタルヘルス疾患一次予防の検討」

北里大学医学部公衆衛生学准教授 和田耕治

当協会に対して上記研究の成果報告がありました。その概要を掲載します。

なお、今回ご紹介した報告は研究報告誌として後日発行する予定です。

## 報告概要

職場におけるメンタルヘルスは近年企業にとっても、労働者にとっても大きな課題となっている。うつ病などのメンタルヘルス関連疾患で休職している人も100人に1人程度いるといわれており、業態によってはもっと多くの人が休職していることもある。

こうした背景にある要因としては、個人の要因(ストレスへの耐性や、プライベートの課題など)もあるが、職場のストレスが以前より大きくなったことが考えられる。職場のストレスも細かく見ると、業務の効率化により、少人数で多くのことをこなさなければならず、仕事そのものの難易度も高くなっている。しかも短い時間でこなさなければ

ばならず、ノルマも増大している。これらはグローバル化によってますます競争が激しくなっている今日において「減らす」ということは現実的ではないようである。

筆者は、専属の産業医や嘱託の産業医として労働者の健康を守るための改善に関わり、また近年は多くの医療機関の組織改善に関わるなかで、「協力し合い、成果を上げる組織作り」ということがキーワードになると考えている。

協力し合い、成果を上げる組織作りを行うためには企業のトップが方針を示すなどの対応が必要となるが、具体的な行動に落とし込む必要がある。しかしながら、企業によって文化は様々であり、さらにやるべきことも

同じではない。そのため具体的でかつ、さらに明日からやるべき行動を明らかにしなければ方針だけ示しても改善に向かわない。こうした状況において用いることができるのがアクションチェックリストという形式である。

アクションチェックリストは、従来のチェックリストとは異なり、「○○する」という行動が示されている。それらについて今後アクションとして行いたいのか、それを優先するかということ各人が検討する。その後グループワークなどによりコンセンサスを得ながら本日からできる改善を明らかにすることができる。4つの職場の634人を対象にした調査により、協力して成果を上げるという労働者という感覚と、すでにできている行動との関連から18項目(表1)が明らかとなった。これらをアクションチェックリストにしたものが

[<http://plaza.umin.ac.jp/kyouryo/index.html>]にて入手できる。使用にあたってはなんの制約もなく、自由に活用いただきたい。

職場でのミーティングにおいてアクションチェックリストを用いた議論にぜひトライいただきたい。まずは、一人一人が自分の意見として優先して取り上げたいことを検討し、それを集計して傾向をみながら皆で議論する。できれば一つの班の人数は多くても7人程度とする方がより多くの人が発言できる雰囲気となるので良い。時間にして早ければ30分程度で明日からやるべき行動が明らかとなる。

アクションチェックリストのもう一つの特徴は議論をしながらコンセンサスビルディングもできることである。半数以上の参加者が必要だとあげた項目についてはなんらかの対応をするということを事前に方針として示し、実行に移したい。進める際にも試行錯誤を行いながらやっていく姿勢が好ましい。特に注意が必要なのはリーダーとして進める人がやりっぱなしにするのではなく、1、2ヶ月後などにフィードバックを行うといった地道なことの積み重ねによってのみ組織の行動変容が達成されるのである。

組織の多くにおいて自然発生的に協力し合う組織ができるわけではない。また、人の行動がすぐには変わらないように、組織の行動変容にも時間とさらなる粘り強さが必要となる。文化として定着するには2、3年の継続した努力が必要であるようである。

こうした取り組みが、本当に生産性を上げ、そして、職場のストレスを減らし、うつ病に悩む労働者が減るかについては今後さらに研究が必要である。しかしながら、アクションチェックリストに示されている項目のほとんどが本来職場でできていて当たり前のことばかりである。こうしたことができていないようであれば他のマネジメントもうまくいっていない可能性もあるかもしれない。

日本は長引く不況、さらなる激しい世界規模での競争、高齢化など国際的にも競争力が失われようとしている。そうした時代だからこそ少なくとも職場において手を取り合って協力することが求められている。ぜひあなたの職場でも協力して成果を上げるということをキーワードにして改善を検討していただきたい。

表1.アクションチェックリストに含まれた項目

- |   |
|---|
| <p><b>I.同じ部署(自分の働いている部署)を対象</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.お互いに「おはよう」「お疲れ様」「ありがとう」などの挨拶や声掛けを積極的にします</li><li>2.職場全体の中での個々人の役割が明確であり、お互いが理解します</li><li>3.短時間のミーティングや曜日の打ち合わせ会でお互いの仕事の内容や進捗を確認します</li><li>4.失敗やうまくいっていないことを報告・相談できるようにします</li><li>5.失敗やうまくいっていないことを部署全体でフォローします</li><li>6.上司やリーダーは、部下の仕事上の問題点や悩みに対応します</li><li>7.勉強会や研究会など学ぶ場を定期的に設けます</li><li>8.職場の上司は、助け合う職場作りの重要さを伝えます</li><li>9.お互いの仕事以外(趣味など)のことを知ります</li></ol> <p><b>II.業務が関連する他の部署(仕事を進める上で直接的な協力・連携が必要な他の部署)を対象との関わりでの現状</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>10.関連する他の部署の人と「おはよう」「お疲れ様」「ありがとう」などの挨拶や声掛けを積極的にします</li><li>11.関連する他の部署の人の名前と顔を一致させます</li><li>12.関連する他の部署の人と、仕事の改善や連携のために話す機会を定期的に設けます</li><li>13.関連する他の部署の人と、仕事の改善や連携のための意見や提案をお互いに尊重します</li><li>14.関連する他の部署の人と、全体の業務の中におけるお互いの役割や目標を共有します</li><li>15.関連する他の部署と共通の課題の解決のために協力します</li><li>16.関連する他の部署と失敗やうまくいっていないことを報告・相談できるようにします</li><li>17.企業のトップや管理職は、他部署とお互いに助け合うことの重要性を伝えます</li><li>18.職場においてセクハラやパワハラなどの相談ができる窓口を作り、周知します</li></ol> |
|---|



**コラム**

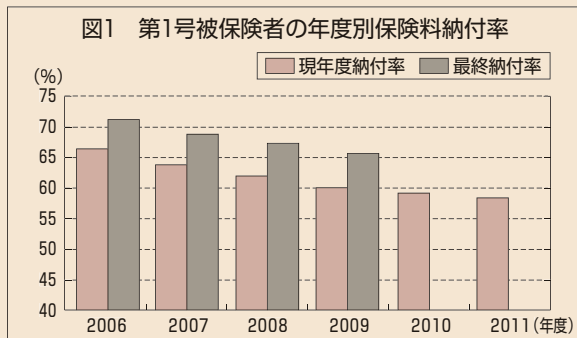
**暮らしの中の社会保険・労働保険② 「国民年金保険料の後納について」**

納め忘れなどにより未納となっている国民年金保険料の後納制度が今年10月からスタートし、対象となる1700万人に案内が順次送付されています。そこで、今回は国民年金保険料の納付について考えます。

**Q1.日本年金機構から「国民年金保険料の納付可能期間延長のお知らせ」が送られてきましたが……。**

**A1.**年金確保支援法が昨年8月に公布され、国民年金保険料の「後納制度」が2012年10月から3年間の期間限定でスタートしました。

毎月の保険料は翌月末日までに納付しなければなりません。しかし、実際の国民年金第1号被保険者の保険料納付率（現年度納付率）は、納付月数に換算すると60%を割り込み、2011年度は58.6%です。また、保険料納付の時効は2年で、時効にかかるまでに納付された最終納付率は5ポイントほど改善されていますが、それでも約65%にとどまります。



注：「現年度納付率」は、4月分～翌年3月分の保険料で翌年4月末までに納付された月数の割合。  
「最終納付率」は、時効前（納期から2年）までに納付された月数の割合。

出所：厚生労働省報道発表資料より作成

これらの結果、2年間継続して保険料が未納の第1号被保険者は2012年4月末時点で320万人（第1号被保険者全体の16.8%）にのぼります。

このような状況の中で、将来の低年金や無年金の高齢者が急増することが懸念されています。そこで、経済的にゆとりができた場合などに、時効の2年を超えて10年前まで遡って追加納付できるようにしたのが、今回実施される「後納制度」です。

**Q2.今回の「後納制度」と従来からある「追納制度」はよく似ていますが、どこが異なるのですか。**

**A2.**両制度の共通点は、老齢基礎年金の受給権のない人が過去の月分の保険料を遡って納付し、将来の年金受給額を増加させる制度であること、2年度を超えて遡及納付する場合は一定額を加算した額を納付する必要があること、納付額は追納と後納の場合で異なることなどです。

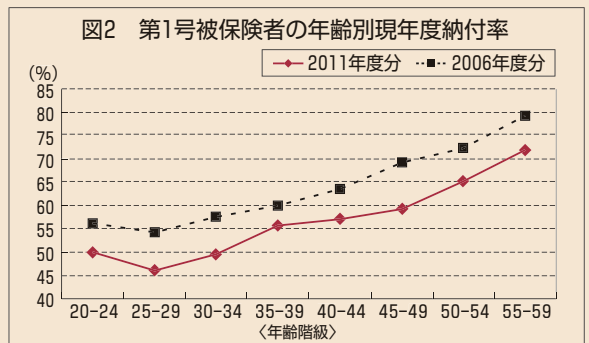
また、学生納付特例、若年者納付猶予制度の追納と今回の後納制度との共通点は、1ヶ月分保険料約15,000円の納付により将来の老齢基礎年金額が毎年約1,638円（ただし、将来のマクロ経済スライドの影響などを考慮しない金額）増加することです。つまり遡及納付して初めて未納月や免除月に対応する基礎年金国庫負担分も支給され（この点は法定免除や申請免除の扱いと異なります）、納付した保険料は、9年と2ヶ月間、老齢基礎年金を受給すれば回収できます。65歳の平均余命が男性約19年、女性約24年であることを考えれば、被保険者にとってのメリットは明らかです。

一方、両制度の違いとしては、追納の対象期間は追納をしなくとも受給資格期間として計算されますが、後納の対象期間は保険料未納のため受給資格期間とされません。このため、放置しておくとなんが受給できない場合が生じることです。

また、免除保険料の追納は10年間可能ですが、未納保険料は原則として2年間しか遡及して納付できず、今後3年間に限り10年間遡及して後納できるという特例が適用されます。

**Q3.年齢別に見て納付率の差はあるのですか。**

**A3.**第1号被保険者の年齢階級別の保険料納付率は、年齢とともに高まり、2011年度分保険料でみると55～59歳では71.8%と、平均より13.2ポイント高くなっています。全体に納付率が年々低下しているものの、この傾向は毎年認められます。



出所：厚生労働省報道発表資料より作成

このことは、年金受給年齢が近づくにつれて、老後の不安が高まり、自らの公的年金を充実させようとする意識が高まることを示しています。留意すべきは、保険料を納付したくても時効にかかるケースが想定されることです。幸い、長期のデフレの影響により10年前の保険料の場合、加算額を加えても1ヶ月当たり納付額は約15,000円です。また、後納保険料は全額が税法上の社会保険料控除の対象です。今回の後納制度を利用できる場合は大いに活用したいものです。

（社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌）

# 第135回理事会および第37回評議員会報告

第135回理事会・第37回評議員会について、下記のとおり開催いたしました。  
協議を行ったすべての議案について、承認されました。

## (1) 第135回理事会

- 日 時 2012年10月23日(火)
- 場 所 全労済会館12階理事会室
- 議 題 第1号議案 業務報告承認の件  
第2号議案 認可特定保険業の認可申請に関する件  
第3号議案 新法人における理事・監事の選任に関する件  
第4号議案 一般財団法人移行認可申請(案)に関する件  
第5号議案 評議員の選出(交代)に関する件  
第6号議案 その他

## (2) 第37回評議員会

- 日 時 2012年10月23日(火)
- 場 所 全労済会館12階理事会室
- 議 題 第1号議案 業務報告承認の件  
第2号議案 認可特定保険業の認可申請に関する件  
第3号議案 新法人における理事・監事の選任に関する件  
第4号議案 一般財団法人移行認可申請(案)に関する件  
第5号議案 理事の選任(交代)に関する件  
第6号議案 その他

# 研究報告誌を刊行しました

公募委託調査研究について、本誌65号でご紹介しました「社会的企業の社会的包摂機能の戦略的社會基盤整備の制度化に関する日英比較研究」、および本誌69号でご紹介しました「地域通貨を活用したコミュニティ・ドックによる地域社会の活性化」の研究報告誌を刊行しました。報告誌をご希望の方は、調査研究部(03-5333-5126)へご連絡ください。

## ●公募研究シリーズ⑳

「社会的企業の社会的包摂機能の戦略的社會基盤整備の制度化に関する日英比較研究」

(明治大学経営学部教授 塚本一郎氏)

## ●公募研究シリーズ㉑

「地域通貨を活用したコミュニティ・ドックによる地域社会の活性化」

(研究代表者 北海道大学大学院経済学研究科教授 西部忠氏)

新刊



全労済協会だより vol.70 2012年11月

発行: **全労済協会**  
(財)全国勤労者福祉・共済振興協会  
発行人: 高木 剛 編集責任者: 小池 正明

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17 ラウンドクロス新宿5階  
☎03-5333-5126(代表) ☎03-5351-0421 《URL》<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>