全労済協会だより

vol.44

CONTENTS

■「地域社会研究会」報告（第8回）……1
6月21日に開催された「地域社会研究会」（第8回）の要旨を紹介します。今回は並河信乃委員の「これからの制度設計に関して」の報告です。

■ 公募委託調査研究（2007年度採用）……3
〈社会連帯の再構築〉
「デンマークの社会的連帯とワークライフバランス―人生をマネージメントする―」
愛国学園大学人間文化学部助教 熊倉瑞恵氏による研究の報告概要です。

■ 公募委託調査研究（2008年度採用）……5
〈希望のもてる社会づくり〉
「日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか―その条件と帰結に関する研究―」
茨城大学人文学部准教授 稲葉奈々子氏、徳島大学総合科学部准教授 樋口直人氏による共同研究の報告概要です。

■ コラム「暮らしの中の社会保険・労働保険⑩」……7
「公的年金の受給」老齢年金の受給にまつわる問題について考えます。

■ 2010年秋期退職準備教育研修会（インストラクター養成講座）開催のお知らせ……8
11月9日（火）～10日（水）全労済本部会館にて開催します。

■ 2010年度公募委託調査研究の応募状況について……8

■ 全労済協会からのお知らせ……8
●当面のスケジュール

「地域社会研究会」報告（第8回）

全労済協会の調査研究活動の一環として設置している「地域社会研究会」の第6回研究会を6月21日（月）に開催しました。その概要をご紹介します。今回は並河信乃委員（拓殖大学地方行政研究所客員教授）から、「これからの制度設計に関連して」についての報告です。地域政策に関しては、「新しい公共」などが提案されています。しかし、その具体化については、まだ明確には指し示されておらず、今後の検討にゆだねる内容となっています。そのような状況のなかで、イギリスの事例を参考に、わが国の地域の制度設計についての提案をおこなっていただきました。

▶ **第8回研究会**（2010年6月21日開催）
（主な議題）● 委員報告「これからの制度設計に関連して」　並河信乃委員

【並河信乃氏 のプロフィール】
▶拓殖大学地方行政研究所付属地方政治センター客員教授。
1941年生まれ。東京大学経済学部を卒業後、経済団体連合会（現：日本経済団体連合会）事務局入局。退職後、社団法人行革国民会議理事兼事務局長、東京都地方分権検討委員会委員、日本自治学会理事等を歴任。2009年より現職。行革フォーラム代表等も務める。主な著書は、『検証　行政改革－行革の過去・現在・未来』（編著、イマジン出版、2002年）、『よくわかる特殊法人改革－道路公団、住宅金融公庫から郵政3事業まで』（東洋経済新報社、2002年）『市民・自治体の政策実験－特区制度は活用できるか（CIVICS市民立法　6）』（生活社、2006年）など。

並河委員報告の概要

英国CIC（コミュニティ利益会社）について

イギリスのCIC（Community Interest Company）について触れておきたいと思います。CICは2004年に法律ができ、2005年から導入された新しい制度です。何のための法律かというと、チャリティの資格を持たない企業が、自分たちの資産を公益のために使うことは難しい、そこで、そういったことができるように、外からもはっきりわかるような、しかも透明性の高い、フレキシブルな制度ということで

導入されました。

CICの特徴として、次のようなことが挙げられます。

asset lock（資産の固定化）：資産（利潤も含む）は原則として、企業内に留保、他に譲渡する場合には市場価値以下での譲渡禁止。但し、融資を受けるための担保にはできる。

dividend cap（配当の上限）：配当率20%（2010年4月6日から。それ以前はイングランド銀行の貸し出し金利＋5%）配当総額は利益の35%まで。

interest cap（金利の上限）：支払利子は借り入れ総額の10%まで（2010年4月6日から。それ以前はイングランド銀行の貸出金利＋4%まで）

CIC資格の取得については事業計画で、地域のための事業だということを申請してクリアすることが必要です。

一番の特色は税制上の優遇措置がないということです。ただ自分たちはそういう会社なんだということを宣言できるということが特徴です。担当官庁も「CIC regulator」regulator(調整者)という言葉を使っているところを見ても、公益性の担保のためのチェックはあるとしても、できるだけ自由な展開ができる制度になっています。

2009年3月31日現在では2,655社があり、そのうち1,960が「有限責任会社」(Company limited by guarantee：出資した株の範囲内で責任を負う）です。事業別では健康増進活動やスポーツ、芸術関係が多く、その他は教育関係、まちづくりなど日本の社会貢献事業の分類とは大きく違ってはいません。それが今年の6月19日現在では3,845になっています。このようにCICはうなぎ登りに毎年増えています。

当然のことながらCICだけが社会的企業の範疇に入るのではなく、イギリスには62,000の社会的企業があります。社会的企業の6割ぐらいが有限責任会社形態、そのつぎがチャリティー、慈善団体で、CICが17%、そして共済組合あるいは産業組合などの組合、それから日本でいうところの「株式会社」(Company limited by shares)です。ただイギリスにおける株式会社の比率はそんなに多くはなく、圧倒的に多いのは有限責任会社です。このCLGの形態の社会的企業はCICを含めるとかなり多いと言えます。

RDA（地域開発公社）の役割

そういう話になりますとRDA(Regional Development Agency)についても少し触れておきたいと思います。RDAは1999年からイギリスを9地区に分けて設置されました。一番の特色は農業関係、建設関係、あるいは日本でいえば文部省関係などの省庁から地域がらみの資金を集めて一括交付金をRDAに渡し、その資金を各RDAはある程度自由裁量で使うというシステムになっています。CICでもRDAと相談して予算をつけるなど結構行われています。イギリスの総選挙で保守党と自民党の連立政権になりましたが、保守党のマニフェストにはRDAを廃止すると掲げて選挙に勝ったわけで、今後どうなるかわかりませんが、今までRDAは社会的企業、あるいはCICに対するサポート隊として重要な働きをしてきました。

なぜ、このような話をしてきたのかというと、これから日本で制度設計をするときにどの程度応用できるか、応用すべきなのかを考える必要があるからです。

日本での応用に関して―「新しい公共」宣言から

6月4日に「新しい公共」円卓会議が「新しい公共宣言」を出しました。ただ、理念としては高らかにうたい上げているのですが、具体的に何をどうしていくのかが必ずしも明確ではありません。また「『新しい公共』円卓会議における提案と制度化等に向けた政府の対応」のなかでは、「非営利の法人が市場で活動しやすくするための制度の見直し」の一つとして、社会事業法人制度の検討、それから公益法人等の認定プロセスの迅速化・透明化、また労働協同組合の制度整備というものが掲げられています。

問題はこの社会事業法人制度の検討とは何かということです。何度読み直しても良く分からないのですが、少なくともこれからの議論のための芽がそこに出ていることは間違いありません。また、「非営利の法人」とありますが、非営利の法人が社会事業法人と重なるのかよくわからない。「宣言」では、「NPOや社会的課題を解決するためにビジネスの手法を適用して活動する事業体」とあります。それは「行政や企業ではできない現場に即した細やかなやり方で『新しい公共』に貢献している」、「それらはもっぱら社会活動をおこなっているか、市場で事業を行っていても『経済的リターン』より『社会的リターン』の創出に主眼を置いている」ということなのです。要するに社会的活動をしているものに対しても、経済的リターンが得られるようにしてあげましょうということです。このようにみてくると、今回の提案では、新しい公共をつくるためには、市場における企業の活動は中心課題ではなく、社会的事業に対する寄付や優遇税制が中心課題となっているということが読み取れます。果たして、これでいいのかということです。

昔から「営利」ということにたいして警戒する議論があったわけですが、問題は「営利」、「非営利」ではなく、利潤をどうやって分配していくのかということだと思います。

株式会社形態でも社会的事業を行っているところは、多々あるわけです。結局、使命感、ミッションを持った経営者と、それをサポートする株主が一体となって運営するような株式会社を実現していくためにはどうしたらよいかをこれから考えていかなければならないと思います。上場するとか世界企業をめざすとかではなくて、地域に根づいた経営を志すようなことが何か考えられるのか。地域できちんとやることがわかるような、そういうことを具現化できる株式会社を考えていくこ

とが、これからの地域活性化のテーマではないかと思います。

ローカルルールの設定―「特区」制度の活用

そのような企業体を定着させていく、あるいは認証していくためにはどうしたらよいのか。イギリスのCICのようにやるのもいいでしょうが、法律を改正するとしたら相当の時間と労力がかかる。そのようなナショナルレベルではなく地域で認証していくといった仕組みが考えられないか。例えば環境にやさしい、環境に配慮した企業、あるいは育児休暇を取らせている企業など、地域（自治体）が認証して評価する、場合によっては制度金融をつけるとかローカルルールでやっていく。そのことが日本全体で広がっていけば、国全体を包含する仕組になっていくのではないでしょうか。そのような企業体でも「新しい公共宣言」でいうような「社会事業法人」のお墨付きが有効かどうかは、これから議論していかなければならないと思います。

そういうことを考えるときに小泉政権のときにできた「特区」（構造改革特別区域）の活用があるのではないか。地域で限定して実験的におこなって、問題がなければ全国でおこなうというのが特区制度の根本です。最初は特区もたくさんできて、提案も多かったのですが提案も尻つぼみになってきています。今日においても課題は山積していますので、もう一度、特区制度というものに息を吹き返させることを考えながら、現場からの提案で制度改革に結びつけていくことが必要です。新しい会社形態、いままで株式会社一般には認められなかったようなことまで、実験的に認めるようなことも考えなければならないと思っています。

公募委託調査研究（2007年度採用）

〈社会連帯の再構築〉

「デンマークの社会的連帯とワークライフバランス―人生をマネージメントする―」

愛国学園大学人間文化学部助教　熊倉瑞恵

2007年度の公募委託調査研究の募集テーマ「社会連帯の再構築」で採用された、愛国学園大学人間文化学部助教　熊倉瑞恵氏による「デンマークの社会的連帯とワークライフバランス―人生をマネージメントする―」について、当協会に対して研究成果の報告がありました。その概要を掲載します。

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。

報告書概要

本研究では、制度に生活を合わせる受動的なワークライフバランスではなく、自主的に自らの人生をマネージメントする積極的なワークライフバランスとして捉えなおし、デンマークの社会的連帯の観点から積極的なワークライフバランスを実現させるためにはどのような要素が必要であるかを探ることを目的としている。

第1章では、まずデンマークのワークライフバランスと社会的連帯の意味を確認し、仕事と生活について再検討をおこなっている。

多くの場合、ライフよりもワークが先行しており、ワークに合わせてライフが決定されているようにみえる。つまり、ワークに従属するライフとして考えることもできる。しかし実際には、ワークとライフは一つであり、人生という生き方に関わる問題である。したがって、人生という「生活」全般をライフとすることですべての人が対象となるライフサイクルにわたる問題とすることができる。さらに、働き方の選択肢を増やすことに焦点をあてることで、制度に生活を合わせていくというような受動的なワークライフバランスとなりがちであった。しかし、ライフを生活あるいは人生と捉えることで、多様な選択肢を自分の望む生活に合わせて主体的にマネージメントしていくといった積極的なワークライフバランスが求められるようになる。

一方、社会的連帯を見知らぬ誰かのために税・社会保険料を通じておこなう強制的な扶助により、生きることを保障することとして捉えると、高負担高福祉の普遍的福祉国家とされるデンマークは、社会的連帯が進んだ国であると考えることができる。したがって、社会的連帯の下でデンマークの積極的なワークライフバランスを検討することは、新たな生活の保障という考え方を導き出すことができる可能性がある。

第2章では、2007年の地方自治体改革を踏まえながら、労働市場、家族、民主主義、幸福度と満足度といった仕

事と生活に関わる側面から現在のデンマーク社会を描き出している。

フレキシブル（Flexible）な労働市場と手厚い給付（Security）を合わせたフレキシキュリティー（Flexicurity）に積極的労働市場政策（Active Labour Market Poilicies: ALMPs）を組み合わせた「デンマーク・モデル」により失業者対策および就業促進をおこなっており、デンマークの仕事と生活を考えるうえでの主要な要素となっている。フレキシブルな労働市場とは流動性が高いということであるが、こうした労働市場と生活の安定的な保障が同時に実現できる背景には、労働組合の力が強いことがあげられる。労働組合の加入率は約70％と非常に高く、仕事と生活をつなぐ非常に重要な役割を担っている。こうしたデンマーク社会は、仕事の満足度や家族生活の満足度が高く、世界で最も幸福な国とされることもある。

第3章では、パートタイム労働、不規則労働、フレキシブルな労働時間・時間貯蓄、残業、子育て・長期休暇、ワークライフバランス促進施策、保育施設といった生活を支える多様な働き方の選択肢とそれに対する意識について、欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Eurofound）の『労働時間とワークライフバランスに関する組織調査（Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance; ESWT）』をもちいながら使用者と雇用者の回答を踏まえながら検討している。

デンマークの働き方の選択肢は、個人の多様な希望に合わせられるよう柔軟なものとなっている。雇用形態をみると、男女ともにフルタイム労働が多い。パートタイムを選択したとしても生活に対して継続的に負の影響を与える要素が少ない。どちらを選択するかは主に個人の生活のニーズによって決定される。また、通常の労働時間が週37時間で残業も限定的であること、超過労働時間は時間貯蓄制度やフレックスタイム制により日常の労働時間を自らが調整できることにより、仕事以外の時間を確保しやすくなっている。

こうした柔軟な選択肢は、労使協定に重点をおくことで時代や個人のニーズに素早く対応できるようになっている。また、制度全体がライフサイクルにわたって一貫していることにより、年齢によって現れる特定のリスクや突然のリスクにも対処できるようにもなっている。

第4章では、統合保育園、国民学校、学童保育、青少年余暇クラブ、産業トレーニングセンターの事例から、人生をマネージメントする力がどのようにして育まれていくのかについて検討している。

デンマークの幼児教育では、早い段階から自ら考え、行動し、自分と相手を理解するよう努めることが求められる。これらは、社会性や自主性の育成という観点からおこなわれ、こうした力をもつ自立した個人を育てることが重視されている。自立した個人は、将来的に社会へ積極的に参加する市民となり、社会の資本となると考えられている。また、自立した個人は福祉国家を維持するために重要な要素であるため、人的資本への投資という点からも教育分野への政策的優先順位が高くなっている。

子ども時代の様々な体験や交流から、自分の居場所を社会の中にみつけることにより、自分も社会の一員であるという意識が生まれ、積極的に社会へ貢献しようとする意欲につながる。したがって、子どもに居場所を提供することが非常に重要であり、保育施設はこれに大きく貢献している。親の視点からみると、仕事と生活をマネージメントするために保育施設が重視される。一方、子どもの視点から見ると、積極的なワークライフバランスを実現するための基礎力を獲得する場である。さらに国の視点から見ると、社会に積極的に貢献する自立した個人を育成するために不可欠の要素となる。

第5章では、以上の調査研究の結果に基づいて、社会的連帯の下で受動的なワークライフバランスから積極的なワークライフバランスへの新たな展開についてまとめている。また、今後の社会的連帯およびワークライフバランスの実現に向けた取り組みにおいて、日本への示唆も含んでいる。

働き方の選択肢が多いことは、生き方の選択肢が多いということでもある。したがって、人生の中により多くの選択肢があるということは、非常に重要である。しかしながら、それだけでは生活の満足度を高めることはできない。多様な選択肢の中から、自分に合った選択肢を選び出し、組み合わせていくというマネージメント能力が不可欠となる。そのためには、自分の求める生活や何を重視するのかについて認識する必要がある。求めるものがわかれば、自らの手で人生をデザインしやすくなり、最良の選択肢を選びとることができるようになる。

デンマークでは、自分が望む選択肢がなければ、それをいかにして獲得できるかを考え、交渉をおこなうこともある。これは対立ではなく対話が重視された民主主義の徹底が社会の中心におかれ、子どものころから養われている力である。自らの人生を自主的にマネージメントしていくことは、制度に合わせた生き方よりも、より自由で満足度の高いものとなる。したがって、制度に生活をあわせていく受動的なワークライフバランスではなく、主

体的に人生をマネージメントする積極的なワークライフバランスという視点が重要となる。これにより個々人の生きる意欲や労働への意欲、人生の満足度の向上につながり、安心で活力ある豊かな社会の実現へと近づくことができると考えられる。

以上

公募委託調査研究（2008年度採用）

〈希望のもてる社会づくり〉

「日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか ―その条件と帰結に関する研究―」

茨城大学人文学部准教授　稲葉奈々子
徳島大学総合科学部准教授　樋口　直人

2008年度の公募委託調査研究の募集テーマ「希望のもてる社会づくり」で採用された、茨城大学人文学部准教授　稲葉奈々子氏、および徳島大学総合科学部准教授　樋口直人氏による「日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか―その条件と帰結に関する研究―」について、当協会に対して研究成果の報告がありました。その概要を掲載します。

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。

報告書概要

1.問題の所在

現在40万人に達する在日南米日系人のほとんどは、派遣会社を通した非正規雇用の状態におかれている。デカセギが始まって20年が経過した今なお、特定の国籍集団が非正規雇用に集中するのは異常事態だといってもよい。特に彼らは自動車・電機産業でほとんどの雇用を得ており、こうした産業の状況いかんによって、大量失業が懸念されることは予見できた。また、すでに第二世代が労働市場に参入しつつある現在、こうした状況を放置すれば将来的には日本版底辺階級を生み出しかねない。実際、2008年のリーマンショックに端を発する経済危機によって南米日系人の解雇が相次いだ。失業率はいくつかの自治体では40%にも達している。

しかし、少数ながら非正規雇用から脱却していく者もいる。では、何が非正規雇用からの脱出を可能にするのだろうか。本研究の目的は、アルゼンチンから来日した労働者に対する聞き取り調査により、正規／非正規雇用の状態にある日系人労働者の比較を通じて、彼ら彼女らが非正規雇用から抜け出る条件を考察することにある。非正規雇用からの脱出は日本人の非正規労働者以上に困難であり、ではどのようにすれば今後「脱出」の道を開くことができるのか、これが本研究の問いである。

2.デカセギの発端

日系アルゼンチン人は3万2千人から3万3千人とされ、そのうち1万1千人程度が日本国籍を保有している。都市でクリーニング業を営むか、都市近郊で花卉栽培に従事する者が多かった。先行研究でも、日系アルゼンチン人の3分の2が自分のビジネスを持ち、持ち家率が94%と、中間層に包摂されていることがわかる。しかしクリーニング業については服装のカジュアル化により客が減り一世の代で店を閉める者が多く、二世が後を継ぐ例は聞き取りをしたなかでは1件もなかった。後者については花卉栽培を続ける二世は一定程度存在するが、経済の長期的低迷による花の需要が小さくなったうえに、中米からの安価な花の輸入により、苦戦を強いられている。

その結果、アルゼンチンではかつて日系人が確立したニッチが継承されておらず、次世代は自ら生計の途を見つけねばならない。現在の若年世代にとって、住む家はあるし親が店舗を営む／賃貸に出す程度の基盤を持っているが、自分の独立や将来に関してかつてのような約束された道は存在しない。現在の若年層が親と同じ職業に従事する可能性は低い以上、アルゼンチンで受けた教育水準か、新たな自営業でのニッチ形成が、今後日系人の社会経済的地位を決定する要素になっていく。

アルゼンチンの日系人のなかで高等教育を受けているのは2割にとどまる。大卒であれば、経済的変動のさなかでもデカセギに行く必要はあまりない。実際、ブエノスアイレスにある旅行社によれば、デカセギ者のうちホワ

イトカラーの比率は1割、専門・管理職はその3分の1程度で、大卒比率も1割以下だという。

以上から、アルゼンチンからのデカセギをめぐる構図を以下のように描くことができるだろう。まず、多くが自営業に従事する一世・戦前移民の二世は、経済危機に際して「食べるだけ」の生活を余儀なくされることとなり、「中」から「中の下」へと転落する可能性にさらされていたといえるだろう。数百ドルで1ヶ月の生活を賄う状態にあったとき、1ヶ月で数千ドル稼げるという情報が流れれば、日本で働こうという誘因が高まる。次に、デカセギブーム以前に大学を卒業した者を除く二世三世にとって、デカセギはさしあたりの就労先の確保を意味していた。アルゼンチンでは、大学在学中であっても仕事をするのが一般的であるが、そこでの賃金が相対的に下がって就学が困難になれば、日本に行く誘因は高まる。また、進学や学業継続を断念した者にとって、日本での就労は長期展望はないもののもっとも高賃金を得られる機会となる。筆者らの調査では、若年層の多くは学校を卒業してすぐか在学中に渡日しており、さしあたりの就職先として日本行きは機能してきた。アルゼンチンでも現業職につくのであれば、日本で工場労働をしたところで職業上の地位が大きく下がるわけではない。以上のような条件のもとで、デカセギは展開した。

3.日本での状況

デカセギのピークは1989年にあるが、これは(1)アルゼンチンで公式のインフレ率が5000%に達したというプッシュ要因、(2)日本側での深刻な人手不足とそれに伴う豊富な残業、その結果としての手取り額の多さというプル要因、(3)プッシュとプルという2つの要因を結びつける、アルゼンチンと日本を結ぶ斡旋システムの確立という媒介要因が作用した。

このようにして来日したデカセギ労働者の大半は、人材派遣業が介在する高度にセグメント化されたデカセギ労働市場の範囲内で求職する。そして南米系労働者は自動車・電機・弁当工場の請負・派遣部門に集中しており、デカセギ開始後20年以上を経ても、こうしたニッチに集中する事態は継続している。

北米の移民研究は、次の2つの前提に基づく移民の同化仮説を提示している。①人的資本の蓄積は、労働市場におけるリターンをもたらす。②滞在年数の経過によって人的資本が蓄積され、内部労働市場での待遇改善や待遇の良い職への転職をもたらす。日本にデカセギに来た日系人の場合、セグメント化された労働市場のなかにとどまり続け、この同化仮説が機能しなかった理由はどこにあるのだろうか。

安定した雇用に就くことができた者について、人的資本と社会関係資本からみていくと、まず日本語能力が高い方が解雇されにくい。しかしこれが必ずしも正規雇用に結びつくとは限らない。次に、日本人との接点を多く持っている者のほうが、社会上昇につながる機会を得やすい。しかし全体的には、デカセギブームにより確立した派遣労働市場は分断的労働市場を形成し、そのなかにいる限りでは「正規職」は手に入りにくい。

4.政策へのインプリケーション

日本語能力が区画化された労働市場を抜け出る必要条件であるとすれば、さしあたり日本語能力の向上に対する政策がさしあたりもっとも効率的な対策となる。

また、リーマンショック以降、帰国支援事業には取り組まれたが、日本での社会移動の可能性を確保するという発想は、現在までほぼなかったといってよい。必要なのは、政府や企業がそうした発想で対策に取り組むことである。

デカセギ労働市場内部で失業しないためには、社会関係の維持が結果的に有効な手段となる。しかし、デカセギ者同士の間で蓄積された社会関係資本は、デカセギ労働市場の外部での求職に際してはほとんど意味を持たない。外部の一般労働市場で職を得るに際して有効だったのは、南米に移民せず日本に残った家族・親族か、日本で生まれ育った日本人との間で蓄積された社会関係資本だった。逆に、これら2つのカテゴリーに属する者は、デカセギ労働市場での仕事を紹介することはできない。2つの労働市場の間の壁は高く、異なる社会関係資本が動員されていたことになる。それゆえ、デカセギ労働市場から脱出するという本報告書の問題関心からすれば、日本で社会化され一般労働市場にコネクションを持つ者との社会関係が重要である。

ただし、一般労働市場へのアクセスに際して必要条件となるのは、会話に不自由しない程度の日本語力である(読み書き能力は、補助者がいれば必須ではない)。したがって新たな社会関係資本の構築が必要になるだろう。

また、スペイン語能力を中心とするエスニックな人的資本は、これまでもデカセギ労働市場から抜け出るに際して有効性を発揮してきた。通訳やレストランなど新たなニッチの拡大により、就業の機会が広がる可能性もある。他にも、高度な読み書き能力を必要としない大型免許、電気工事士といった資格は、高い所得をもたらすものではないが職の確保には有効であり、電気工事士の場合には独立自営への進出の道も開けている。こうした現業職での資格ないし熟練形成と、それによる安定した雇用の確保が現時点では現実的といえる。

以上

コラム

暮らしの中の社会保険・労働保険⑩「公的年金の受給」

100歳を超える所在不明のお年寄りへの老齢年金支給の報道が注目を集めました。そこで今回は、老齢年金の受給にまつわる問題について考えます。

Q1.国民年金や厚生年金を受給している人が死亡したとき、どのような手続きが必要ですか。

A1.受給権者が死亡した場合、省令により国民年金では14日以内、厚生年金では10日以内に「年金受給権者死亡届」に年金証書、除籍謄本などを添えて、住所地を管轄する年金事務所（旧:社会保険事務所）等に提出しなければなりません。これは戸籍法による死亡届とは別のものです。

Q2.報道されたケースは、戸籍法による死亡届も失踪手続きもされていないことが原因のようですが。

A2.2006年まで社会保険庁（現:日本年金機構）は、年金受給者から毎年誕生月の末までに「年金受給権者現況届」（受給権者の住所、基礎年金番号、年金証書の年金コードなどを記載し、自ら署名）の提出を求めていました。しかし、同年10月から現況届の提出に代えて、原則として住民基本台帳ネットワークシステムから、支払期月の前月に受給権者に係る本人確認情報の提供を受け、これが困難な場合等に現況届を求めることとしました。この結果、死亡したにもかかわらず戸籍法による死亡届が提出されない場合は、住基ネットにより現況確認を行なっても死亡の確認ができず、別途「年金受給権者死亡届」が提出されない限り年金は支払われ続けることとなります。定期的な本人確認が「見守り」の必要だけでなく、年金の公正な支給という観点からも求められていると言えます。

厚労省は受給権者が死亡しているにもかかわらず偽って現況届が提出され、年金が不正受給されたケースがないか、既に本年6月から4月生まれの85歳以上の840人を無作為抽出しサンプル調査（訪問面接）を行うなど、年金の公正な支給に向けた取り組みを始めていましたが、残念な現実が明るみに出ました。

Q3.ところで、近く定年退職を迎えますが、厚生年金の支給開始時期について教えてください。

A3.年金の支給は、支給事由が生じた日の属する月の翌月から始まり、権利が消滅した日の属する月で終わります。年金の支払いは、2、4、6、8、10、12月の各月15日に、それぞれ前月分までの年金が月を単位に支給されます。ただし、年金請求（旧:裁定請求）を行なったときの初回支払いはこの限りにありません。

例えば「報酬比例部分相当の老齢厚生年金」の受給資格要件を満たしている7月7日生まれの被保険者が60歳に達し、年金請求を行なった場合、8月分から年金の支給が開始されます。初めての支払いが行なわれるのは、後日「年金証書・年金決定通知書」が送られてきたときから概ね50日後で、原則として支給開始年月から直前の支払い月の前月分までが支給されます。この例では10月に8月・9月の2ヶ月分が支給されるか、事情により手続きに時間がかかる場合は、11月に8月・9月の2ヶ月分が支給され、12月からは2ヶ月ごとに前月までの2ヶ月分が支給されます。最初の支給時期を想定して、退職準備を行なうことが必要です（詳しくは日本年金機構から送付される「初回支払額のお知らせ」などを参照下さい）。

Q4.厚生年金について、退職日による取扱いの違いがあるようですが。

A4.退職日と厚生年金被保険者の資格喪失日との関係ですが、退職の場合の資格喪失日は退職日の翌日となります。例えば9月30日付退職の場合、資格喪失日は退職日の翌日の10月1日となります。

一方、保険料の徴収の対象となるのは「被保険者期間」の各月についてですが、被保険者期間とは、資格を取得した月から資格を喪失した月の前月までです。つまり、①9月30日付退職の場合、資格喪失日は10月1日であるため、被保険者期間は9月まで、②9月29日付退職の場合、資格喪失日は9月30日であるため、被保険者期間は8月までとなり、被保険者期間に対する保険料が徴収されます。月を単位として計算することから、いずれかの日において1日の違いで1ヶ月の違いが生じることは必然なわけですが、①の場合は②の場合に比べて被保険者期間が1ヶ月長くなり、保険料負担は1ヶ月分増えるものの、年金額は被保険者期間が1ヶ月長くなる分だけ増加し、また賃金も多くの場合1日分だけ多く支給されます。

また、受給権取得後も被保険者であった者が、退職により被保険者資格を喪失する場合には退職時改定が行なわれ、年金額の再計算が行なわれます。この場合、①の場合は9月までの被保険者期間を、②の場合は8月までの被保険者期間をそれぞれ基礎として年金額が再計算されるという、同様の事情に加え、①の場合は11月分から、②の場合は10月分から改定後の年金額が支給されることとなります。

従って、一概に損得は言えませんが敢えて言うとすると、退職後早くして死亡することが明らかで、遺族年金も支給されないような場合は月末の1日前の日付での退職が有利と言えなくもありませんが、通常は月末付け退職の方がメリットは多いと思われます。

（監修:社会保険労務士　CFP®認定者　西岡秀昌）

「2010年秋期退職準備教育研修会」開催のお知らせ

11月9日（火）～10日（水）全労済本部会館にて開催します。

全労済協会では中小労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けたインストラクター養成を目的に、毎年2回（春・秋）「退職準備教育研修会（インストラクター養成講座）」を開催しています。

〈研修会の概要〉

●日　時　2010年 11月9日（火）10時～10日（水）16時

●場　所　全労済本部会館12階会議室
渋谷区代々木2-12-10
（JR新宿駅南口より徒歩5分）

●対象者　産別・単組・支部等の役員・担当者
インストラクター・コーディネーター希望者

●定　員　30～40名程度

●カリキュラム予定

●「実りあるセカンドライフをめざして」　●「公的年金」「雇用保険（失業給付と受給手続き）」　●「事例報告（活動事例紹介）」　●「退職者と税金」　●「セカンドライフの生活経済」「退職と医療保険」

●参加費　資料代 2,000円

〈お問い合わせ・お申し込み先〉

全労済協会 調査研究部（TEL 03-5333-5126）

2010年度公募委託調査研究の応募状況について

2010年度公募委託調査研究につきましては、募集テーマを「絆の広がる社会づくり」として本誌41号から43号にかけてお知らせし、8月31日をもって受付を締め切りました。

幅広い研究分野から、34件の研究申請を受付しました。

採用の結果につきましては、決定次第、本誌でお知らせする予定です。

全労済協会からのお知らせ

▶全労済協会当面のスケジュール

日　時	内　容	主な議題など
10月4日（月）	第10回地域社会研究会開催	有識者ヒアリング、意見交換等
10月19日（火）	第1回運営委員会	シンクタンク事業に関わる協議
11月9日（火）～10日（水）	2010年秋期退職準備教育研修会	於：全労済会館会議室（東京）

全労済協会だより vol.44　2010年9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：髙木 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）　FAX 03-5351-0421　《URL》http://www.zenrosaikyoukai.or.jp