

表2 登録学生数と課程別学生1人あたり費用

項 目	登 録 学 生 数			課 程 別 費 用	
	1959—60	1967—68	1960—68 までの増加率	1959—60	1967—68
学 部 学 生	30,084	34,538	14.8	1,905	3,700
臨 床	イン タ ー ン	4,338	18.1	}	7,000
	レ ジ デ ン ト	17,630	83.6		
	卒 後 研 修 生*	5,322			
基 礎	マ ス タ ー コ ー ス	1,939	76.4	}	11,400
	Ph. D コ ー ス	5,482	179.6		
	卒 業 研 修 生*	1,383	129.4		
	603			3,126	7,200
					11,400

\* postdoctoral student

影響していることになる。

なお、1968年から4年制医学校登録数がふえたので、1人あたり費用は減少した。さいきんの研修・修練にたいする連邦のファンドの減少もその傾向に拍車をかけた。

George Entwisle, Medical School Expenditures And Student Enrollment, *Journal of Medical Education*, Vol. 46, No. 2, 1971, pp. 117—123.

(前田信雄 国立公衆衛生院)

## 西ドイツ保険者団体の提案

### ——時間外手当等の取り扱いについて

ライヒ保険法 (Reichsversicherungsordnung) 第160条の規定によって、俸給または賃金とともに、利益配当、現物給与およびその他の給与 (被保険者が俸給または賃金の代わりにまた

はそれと一緒に雇主または第三者から受けるものは報酬 (Entgelt) に含まれることになっている。また、保険料算定にあたって、1回限りの手当は、それが報酬とみなされる限り、そ

れが支給される時期においてのみ考慮される。時間外手当は、定期的に受ける報酬に属する。すなわち、超過勤務が行われた当該賃金計算期間の報酬に算入される。それは、後の賃金計算期間の報酬に算入することは法律上許されない。

こうした問題等に関連して、できるだけ現状に合った事務処理方法を検討するために、最近、疾病金庫中央会、ドイツ年金保険保険者連合会および連邦労働事務所が協議を行い、疑問点を把握するとともに、以下のような提案を行なった。

#### 1 時間外手当について

時間外勤務の時間数が確定するときすでに俸給または賃金計算を完了している事業主は、時間外勤務が行われた当該賃金支払期間についての保険料を新たに計算しなければならない。しかし、こうしたやり方は、労働者に対する賃金継続支給制度の導入によって意味がなくなった。したがって、保険者は、保険料算定の対象となる時間外手当を当該賃金計算期間の報酬ではなく次の賃金計算期間の報酬に入れて計算しても、もはやなんら疑問

をもたないであろう。

ところで、やり方を変えるとすれば、次に掲げる原則が守られなければならない。

#### (1) 一般的な算定方法

時間外手当に対する保険料は、従来どおり、時間外勤務の時間が計算される月に算定する。ただし、時間外手当は、当該賃金計算期間の報酬ではなく次の賃金計算期間の報酬に算入する。

#### (2) 保険料算定報酬限度額および保険料率の改正の場合

時間外手当は、保険料算定報酬限度額または保険料率の改正があったときも、次の賃金計算期間についての保険料算定の場合に考慮する。

#### (3) 報酬継続支給期間中の考慮

賃金継続支給法 LFZG 第 2 条により、労働不能期間中ももし労働不能にならなかったならば規則的に時間外労働が行われたはずだと思われる場合に限り、継続支給報酬に時間外手当も入れる。実際に規則的な時間外労働を決める場合には、一般に労働不能になる前のもっとも近い賃金計算期間において行われた

時間外労働の時間数を基礎とする。

#### (4) 保険料免除期間の考慮

時間外労働時間が計算される賃金計算期間において保険料免除期間が生じた場合には、保険料納付義務部分期間に応じた保険料算定報酬限度額が時間外手当に対する保険料の算定の場合にも考慮される。

### 2 1 回限りの手当について

1 回限りの手当は、ライヒ保険法第 160 条第 3 項の規定により、社会保険料の算定の場合つねに当該賃金計算期間の報酬のなかに含まれることになっており、その他の賃金計算期間の報酬、たとえば前月のそれに含めることは許されないことになっている。

しかし、企業から、1 回限りの手当をその支給時期の報酬のなかに算入することは、超過勤務を招くことになるたびたび指摘されている。1 回限りの手当の支給時まで、保険料算定報酬限度額の点でそれと一緒に考慮される当該賃金計算期間の報酬がわかっていないために、手当の支給の際にそれに課せられる被用者負担分の保険料がまだ正確につかめないで、とりあえず手当の額が算定され

ざるをえない。したがって、手当に課せられる保険料も、賃金支払時期の報酬計算の際に算定される。このような難点は、保険料の算定にあたって、1 回限りの手当をその支給時期ではなく、その前の賃金支払時期に属させ、その賃金支払時期の報酬に算入することによって解消されよう。

ところで、その具体的方法として次のような手続きがなされるべきである。

#### (1) 一般の場合

1 回限りの手当は、その支給前の賃金支払時期の報酬に属することとする。ただし、その報酬の計算までに 1 回限りの手当が支給される場合に限る。

#### (2) 保険料算定報酬限度額および保険料率の改正の場合

保険料算定報酬限度額または保険料率が改正された場合にも、1 回限りの手当は、その支給前の賃金支払時期の報酬に算入する。

Beitragsrechtliche Behandlung von Überstundenvergütungen und von einmaligen Zuwendungen bzw. Zahlungen, die wie einmalige Zuwendungen zu behandeln sind, *Die Rentenversicherung*, Januar 1971, S. 3—6. (石本忠義 健保連)