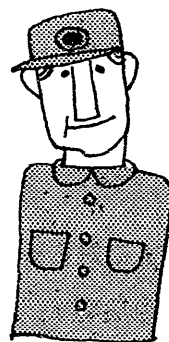


年金改革の改革

(西ドイツ)



(前号で紹介したように、西ドイツでは昨年9月年金改革を実施した。しかし総選挙を経て新議会では、与野党の地位は変わらないが、早くも年金改革の問題点が論ぜられている。

問題は2つあって、第1は可動老齢限度制すなわち65歳以前でも35年の被保険者期間があれば63歳で(重度障害者は62歳でも)受給できるが、それに伴ない継続就労して賃金を受けるという問題、第2は拠出の後払いを強制加入者にも認めるという問題である)。

与党は12月13日年金改革改正法案を議会に提出した。これは可動制老齢限度を根本的な点で改めるものである。与党のねらいは、65歳で年金受給に当り、引続き就業して労働報酬全額を受け、しかも年金保険の保険料は拠

出しないでおける、という可能性を排除しようというものである。

そのかわり65歳以下で年金を受給し、しかも早期年金受給と併行して継続就業する場合、その就業は副次的なものでなければならない。

つまり、この者は継続就業の場合拠出測定限度(1973年=月690マルク)の30%をこえて賃金を得てはならないのである。ただし合計して3か月もしくは75日間は臨時の仕事で所得限度を越えてもよい。年金受給者はこの副次的就業を年金保険に通知しなければならない。なおこの者は年金保険の拠出は払わなくともよいが、疾病保険は拠出しなければならない。

早期の老齢年金を延ばして受給しない者は、65歳をこしてからさらに継続して就業ししかも年金を受給しない場合に限り、それまで規定されていた加給以上のものを受ける。この加給は1か月年金を引きのばす毎にその0.6%となり、それを年金受給の条件をみたくず時期から請求することができる。

与党はこの改正案を保健・社会・財政上の見地から提案したのであって、つまり可動老齢限度制というのは、63歳で勤労生活から離れたと考えている者のためのものでなければならないのである。さらにそれは同じ職場の内部で同年齢グループの年金受給者と非受給者の間に不要な摩擦を生ぜしめてはならないし、社会の中に2つの階級の年金受給者を生み出してはならない。最後にそれは、高額の早期年金を受けてしかも拠出をしないですませる結果、財政上の危険を生ぜしめてはならない。

一方野党はこれに対し早期年金受給と共に継続就業による勤労報酬全額の受取りを主張しており、法案をめぐって今後の論戦が予想される。

Die Welt, 13. 19. Dezember, 1972.

*

年金保険の強制加入者も、任意加入者と同じく、1956年にさかのぼって拠出を後払うことができる。年金保険改正法はこれを規定してはいないが、保険担当機関はこの権利が強制加入者にも及ぶことを認めており、政府もこの解釈を黙認している。

つまりこの1956年までさかのぼって保険料を後払うことができるというのは、本来年金保険に組入れられた特定の自営業者、及び任意加入者に限られており、強制加入者は以前に自営業者をやっていた者で、その間の保険料をカバーしたいと思う者に限り、後払いを認められていたにすぎない。

ところが最近連邦職員保険協会(Bundesversicherungsanstalt für Angestellte=BfA)の機関誌“Die Angestelltenversicherung”の年末号に、すべての強制加入者も1956年1月1日にさかのぼり任意に保険料を拠出できる、とする解釈を公示しているのである。

この後払い制の適用で最もよろこぶのは、職員のうち従来俸給年額が限度を越えたため

に年金保険に加入できなかった者、あるいはある期間保険からしめ出されており、そのため35年の被保険者期間がなく、今度の可動年齢限度制に権利がなかった者である。

これと似た事情にあるのは職業についてい

る婦人のうち、ある期間就業から離れていた者である。

Die Welt, 12. Januar, 1973.

(安積鋭二 国立国会図書館)

社会保障こぼれ話

女子勤労者の保護

(イタリア)

1971年に、女子勤労者の出産時における保護基準を示す法律が制定された。この法律による保護は、民間および公的部門で雇用されるすべての女子勤労者を対象としている。しかし、家事サービスやホールヘルパーなど一部の職種には、主として、出産時の休暇や現金給付などのある限られた部門だけが適用される。この法律による保護は、次に示されるとおりである。

妊娠認知から強制的な出産休暇が終るまで、あるいは、幼児が満1歳になるまで、女子勤労者を解雇することが禁止されている。解雇された場合には、その違法を訴えて、当人の権利を行使することができる。妊娠中や分娩後7カ月間に、女子勤労者を骨が折れるか、危険であるか、あるいは健康によくない作業に従事させることも禁止される。また、妊娠や出産により、従来従事していた作

業より軽い作業に移された場合には、従来の作業で取得していた賃金に等しい賃金を支払うことが、使用者に要求される。

なお、分娩予定日の2カ月以内と分娩後3カ月以内の女子勤労者を雇用することは禁止される。出産前の休暇は、妊娠中の女子にとって困難な作業や不健康な作業の場合に、3カ月間に延長することができるし、労働監督官は特殊な状況の場合に特別休暇を与えるように、使用者に要求することができる。出産後の休暇では、強制的な休暇が終わった後に、女子勤労者の希望により、さらに6カ月間の休暇を追加することができるが、その場合に、女子勤労者の地位は引続き継続され、将来雇用期間を計算する場合には、追加されたその休暇も雇用期間として通算される。

ところで、雇用の場に復帰した場合には、1歳未満の幼児を養育する女子勤労者に対して、幼児を世話するために使用者は1日に2回1時間ずつの休憩時間を与えることを要求され、その休憩時間は継続的に与えられ、賃金の算出では、就労(20頁へつづく)