

計82,200万ポンドのうち83,740万ポンド)で、歩行可能な患者の医療が38,440万ポンドとなり、また外来患者の診療に多額(23,660万ポンド)が支出されるであろう。

次期5年の期間にいちじらしい改善は、強制的な健康保険の採用である。新しい健康保険の管理機関は、保健サービス全部門の活動、および社会政策や福祉制度と保健サービスの関係を、調和させなければならないであろう。

全人口の約90%に給付を提供しているこの制度は、各種の法令による制限や規則が、加入者の受給権を制約しているため、任意制健康保険は包括的ではない。

強制的な健康保険制度は年齢と健康の制限、および資格取得期間を廃止するであろう。その制度は、国内における地理的に配分された医療サービスの分布に、ある統一的に調整された政策を実施するために、ある病院管理の機関を設けるであろう。その健康保険制度は、公的保健サービスに政府の負担分を増大させ、また、医療を供給する仕組みに一般的な改善をもたらすであろう。

“Sherutei Habriuth-Tochnith Pituah”, The Economic Planning Council, Treasury Department, Jerusalem, January 1971, 44 pp.; No. 40, '71,

ment, Jerusalem, January 1971, 44 pp.; No. 40, '71,

年金と収入



M. Vejvodova (チェコスロヴァキア)

本稿には、「例外的な場合に、収入と併せて年金支給にかんする政令」が実施されてから1年を経過した時点で、1年間の考察による結果のうち、主要な部分が表示されている。

チェコスロヴァキアにおける長期的な労働力の不均衡が、年金受給者の就労を促進するために、例外的な場合には、収入を得ても年金を支払う方式を設けている主要な理由となっている。年金受給者の雇用は、労働力の不均衡を相殺する重要な要素になってきたし、また、これは将来も引続き同様であろうと思われる。

現在の法令は1969年(政令第73号)から始まり、その政令はこれ以前の1964年の政令第

106号、1965年の第28号、および1966年の第60号によって導びき出された。最近の手段に含まれる基本的な手法は、各種のタイプの産業と活動に生ずる人的資源のニードに応じて、調整が異なるということである。人的資源のニードが最も緊迫している産業では、労働者は有利である。年金受給者にはそのように広範な雇用の機会があるので、チェコスロヴァキア共産党の第12回大会(1962年)によって表明された政策原理、つまり、年金か賃金かという原則は事実上では中止されている。

調査は主要な5つの手段がもつ有効性を確認した。一般に、年金受給者の約90%は年金の受給が可能となってからの当初5年間就労

しており、そのうち約50%は最後の使用者の所で再び労働に従事していた。65歳(男子)もしくは60歳(女子)では、引続き継続的に就労する雇用の関心は、事実上では低下する。現在、30万人の年金受給者が権利を行使しており、受給者のうち15万人が60歳以下で、18万人は60—64歳であった。

規定で示された第1グループは、社会的な理由に刺激されて実施される賃金が年金のもっている基本原則の例外について述べている。それらの例外は、年金が少ないか、賃金と年金の合計が所定の金額を超過しないか、あるいは年金受給者が所定のより高い年齢上限に到達した場合に、労働する権利を含んでいる。これらの規定はきわめて評判がよい。

規定の第2グループは、事務労働で年間120日、また筋肉労働で180日(つまり、それぞれ6カ月と9カ月)を越えない一時的な雇用や季節的雇用をカバーしている。これもすこぶる評判がいい。日数は年金受給者と経済の双方に適するようにされている。年金受給者がより長い期間就労する場合には、かれらの疾病や負傷の発生率が上昇する。全般的にみて、

この期間は年金受給者が能力の回復と再生に、より長い期間を必要とする残存した肉体的および精神的な能力に対応しているようである。

調査は除外を適用されたグループの就職希望に対して、使用者が法律上の資格条件を考慮するかどうかの問題には、立入っていない。つまり、そのような条件というのは、雇用が全日制による常傭の定期的な雇用では達成できないとか、あるいは、そのような全日制の常傭による雇用は不経済であるというような性格を、雇用はもっていなければならない。

第3のグループは、年金受給者が稼得活動に従事しており、また同時に最高月額1,000コルナ(つまり、基本的な最高年金の約70%)まで年金を受給している場合には、特定の経済的な分野において就労する雇用にかんする例外をカバーしている。年金受給者と使用者はこの規定を余り用いていない。使用者はその例外に該当する場合においてさえも、上述したグループの規定を用いるのを選んでいいる。このような態度に対する主要な理由は、使用

者と年金受給者の双方の間で、例外に気づくのを制限されているからであると思われる。自治体の社会保障を担当する部局は、制度の普及にもっと多く努力すべきである。

例外の第4グループは、年金の50%と最後の賃金の66%を同時に取得することを認めているが、事実上では、用いられていない。この方法は年金受給者に利用させる刺激をほとんどもっていないようである。

最後はある開放方式で、必要と思われるなんらかの他の例外を設ける権限を政府に与えている。各省はそのような例外に対して、多数の申請をうけるのに失敗してしまったが、申請が上述した4グループの例外を各省が適切にうけつけていたならば、うけつけられなかった申請が不必要であったということ、申請の正当性をもつ証明は明らかにした。

全般的にみれば、賃金に加えて支給される年金の例外的な支給を規定した新規定は、事実上では、当を得たものであり、また効果的であったということ、調査は証明した。

Výplata duchodu vedle výdělků, *Národní Pojištění*, No. 9, 1970, pp. 12—14; No. 48, '71.