

したがって、基金を管理・運営するサービスを行なう機関はきわめて重要である。事実、このような多くのサービスは拠出を支払う企業による監査と民主的なコントロールを条件としているし、また、そのような事情から、基金の管理・運営は小グループの人びとが担当することができる。たとえば、小規模な産業と低所得者の地方だが、多数の女子労働者がいる地方サービスは、海岸にきわめて高い費用を必要とするセンターの建設を決定したが、そのセンターは労働者の家族が児童のためにほとんど使用しないであろう。このような状況に対して、幼児保育園、学校給食などのような児童福祉の基本的な問題は解決されなかった。

したがって、児童福祉にかんする管理・運営機構と支出を再検討し、民主的なコントロールの仕組みを作りあげ、明日に規定された長期的政策に応じて効率、合理的な計画化および支出を保証することは、不可欠な必要条件である。

最も重要な基本原則は社会的な連帯性である。社会・政治の仕組みと基金のコントロー

ルを統合されたある自治的な組織がなければ、社会連帯は不可能である。全国の児童福祉問題を解決するには、地区、地域および共和国のレベルでコントロールが必要である。セルビアの制度は自営の農民を含めて、農村地域と村にその制度の拡大を考慮している。

地区と地域の開発では、これは主要な問題である。

Utica aeoposrednih proizvodaca na decju zastitu, *Socijalne Politika*, No. 5, 1970, pp. 8—10; No. 65, ,71.

産業の被用者補償測定

Alvin Bauman

(アメリカ)



本稿には、1930年代以後におけるフリンジ・ベネフィッツの発達が分析され、1968年における被用者補償の水準と構成にかんする統計的情勢が示されている。

ほんの40年以前には、アメリカの労働者に対する補償は、ほとんどすべてが労働した時間と生産された単位に対する賃金で構成されていた。その当時には、労働者の厳密な時間当たり平均賃金は当人の合計された補償を示していた。1930年代には、労働した時間もしく

は生産された単位当りの賃金に加えて、従業員に対して、あるいは従業員のために負担する使用者の支払いは急激に上昇を開始し、支払いの上昇は今日まで続いている。平均的な時間当たり賃金は、もはや労働者の労働に対する労働への補償を満足させる手段でない。今日、アメリカの使用者達は、事実上に労働した時間もしくは生産された単位当りに対する厳密な賃金や俸給として支払われる補償合計の約5分の4を支払っている。残りの5分の

1は主として次の項目に支出されている。つまり、それらの項目は、(1) 休暇、休日、およびその他の形による有給休暇、(2) 失業、退職、廃疾、疾病、もしくは労働者や扶養家族の死亡による経済的苦境への保護、および(3) 時間外労働、週末、休日、もしくはシフト制への特別割増賃金を含んでいる。

今日アメリカで実施されている補償の構成は、ほとんどすべてが今世紀の第3・四半期中頃に発達している。1935年以前では、生活や労働の困難に対して経済的な分野で用意する負担は、ほとんどすべてが労働者の責任とされていた。1920年代の末から、労働災害に対する労働者補償法は普及してきたが、それらの法律は保護の手段でほとんど役にたたなかった。私的年金制度も狭く限定されていた。1935年における社会保障法の通過は、2つの困難に対する保障の手段を労働者達に提供したが、それらの困難とは老齢による労働不能から生ずる所得の喪失、および一時的な失業による所得の喪失である。1948年には、ワグナー法(1935年の全国労働関係法)を、年金・退職制度について労使で取決めるのを

使用者に要求するものと各裁判所は判断したし、また1949年には、各裁判所は健康対策と保険制度について同一の判決を下した。労働力不足が生じた第2次世界大戦は、戦後労働委員会を創設させることになり、その委員会は現金による賃金の増額を制限することにより、「非インフレーション的」な他の形の労働者補償に変えるように使用者を奨励した。使用者達は保険と年金の適用、有給休暇、および現金による賃金に含まれない同様な形の補償を提供した。戦後、そのような補償の項目は労働者と使用者により交渉された「一括解決」の一部となった。1950年代初期から、新しい補償制度の実施が一般的に承認された。こうして、15年間(1935—50年)にわたり、現在の労働者補償が発展してきた。

1968年には、法律による使用者支出と私的に財源を調達した保険・福祉制度は、労働への厳密な支払い以外の補償に支払った支出の約2分の1に相当した。残りの2分の1は休暇への支払い、割増し賃金、特別手当、および同様な賃金支払項目に支出された。1961年から1969年までに、主要な団体協約(つま

り、これらは1,000人以上の労働者をカバーしている)でカバーされた労働者の約半数は、新しいかあるいは改善された年金制度を適用された。また、約2分の1は新しいかあるいは改善された休暇制度を適用された。さらに、3分の2は新しいかあるいは改善された健康対策と保険制度を適用された。

労働統計局は1959年に補償支出に焦点を絞る継続的な調査制度を開始した。しかし、その後、その調査制度の分析に用いる組織はかなり変わってきた。たとえば、1964年には、労働統計局は賃金を補足する付加的支出を測定することと、それらの支出を賃金支払総額と関連づけることから、従業員の補償に対する全使用者支出の合計を測定することと、補償支出の合計を各補償活動と関連づけるように変った。新しい手法は、補償の各要素がある程度理論的にも、また、事実上でも取り替えられるという考え方にもとづいていた。補償の諸項目(厳密な賃金、年金、健康保険など)を補償合計の支出と関連づけるよりも、むしろ、補足的な補償部分を全般的な賃金支払総額の合計と関連づけるのでは、補償に含まれ

た各要素に、いろいろな傾向を観察することができるし、あるいはゆがめられていた。この調査のために、補償合計は連邦所得税控除を条件として、使用者により労働者に支払われたすべての支払いと、政府機関、保険会社、あるいは、法律で要求されたかもしくは私的に提供した保険：福祉制度に対する受託者に使用者が支払ったすべての支払いで構成されるものと規定された。従業員の割引き、業務と個人に使用される会社の車輛、および授業料手当のような間接的補償は除外されている。これらの調査は、主として、アメリカ合衆国の各事業所のうち、代表的なサンプルに対して質問状を郵送する手段で実施されている。

Measuring Employee Compensation in U. S. Industry, *Monthly Labor Review* (Department of Labor), October 1970, pp. 17—24; No. 68, '71.

(以上6編の「ISSA海外論文要約より」は、ISSAのAdvisory Committee——1967年10月——による了解にもとづき、*Social Security Abstracts*より採用した)

(平石長久 社会保障研究所)

社会保障こぼれ話

失業保険の採用

(イスラエル)

1973年3月の国民保険法改正で、国民保険制度に失業保険が新らしく追加された。1973年1月1日から実施された失業保険は、18歳以上年金年齢(男子65歳・女子60歳)未満の被用者を強制的にカバーしている。しかし、新移住者と復員軍人は特殊な取扱いを受け、また、家計補助の雇用を得られない15—18歳の者は、職業訓練を受ける場合に、無拠出で給付を受給できる。

給付は所定の拠出を支払った20歳以上の失業者に、労働能力、労働の意思、職業紹介所への登録などを条件として支給される。資格取得の拠出期間は、俸給取得者が360日間の180日もしくは540日間の270日で、日給の労働者が150日もしくは225日とされ、新移住者が雇用を開始した月の初日以前360日間の100日である。受給者は配偶者が非被用者で、失業給付を受給できないか、あるいは、配偶者がいなくて、子女を養育するグループ(A)と、それ以外のグループ(B)に大別される。各受給者の平均賃金を用いて給付を算出する支給率は、Aグループでは、受給者の平均賃金が、全国的な平均賃金以外の場合に80%で、高い場合に40%まで段階的に引下げられる。また、Bグループでは、上記の支給率がそれぞれ70%と30%

%になる。給付を1年間に受給できる期間は、45歳以上で、3人以上の家族を扶養する者が175日で、それ以外の者が138日とされている。

制度の財源は政府と労使双方の3者で調達し、拠出収入の5—10%を失業の予防などに支出することができる。制度の管理・運営は国民保険公社が担当し、労使の各団体、労働省、大蔵省、雇用サービス省の各代表による委員会が設けられる。

(ILO, *International Labour Review*, Vol. 107, No. 3, March 1973, pp. 282—284)

(平石長久 社会保障研究所)