

ある制度は、1番目の制度に沿って実施される解決か、課税対象に適用する控除の完全な廃止とある現金償還制度の採用を求めるであろう。

Family Allowances in Australia for Children under Sixteen Years of Age, *Australian Journal of Social Issues*, No. 3, October 1971, pp. 202 - 209; No. 57, '72/73.

家族手当と交替する 教育・訓練保険

W. Verwey (オランダ)

本稿には、現在の社会機構ともはや同調しなくなった現行家族手当法を、教育と訓練に対する全国的な保険と取替えるある提案が示されている。

家族手当の分野におけるあるなんらかの新しい制度は、従来の現行家族手当法と子供に対する租税の手当を実施する例のように世帯に重点をおくよりも、むしろ子供に中心を置かれるべきである。

家族手当制度の第一義的な目的は、大家族を援助することであった。今日、2人もしくは3人の家庭が正常な形とみなされるので、子供をもっと多く欲しいと思う両親は、それぞれ各自が責任を負う用意をするべきで、かれらの援助を社会に求めるべきではない。世帯における子供の人数に応じて多くなる手当の支給額は、子供の年齢によって累進的に多くなる手当と取替えられるべきである。社会は子供達にかれらの能力に応じて教育と訓練を与えて、両親を援助すべきである。

提案された制度では、18歳未満の子供は、それぞれ教育と訓練の手当に対する受給資格を両親に与えることになるであろう。手当の金額は最低賃金の変化を示す指数と関連づけられるであろう。学校に通学したり、勉強をしている子供と働いている子供の間には、なんらの差別も行なわれないうる。この方法は義務教育を18歳までにすることを期待させる。

その制度は全国に適用され、被用者と自営業者の間になんらの差別を設けることなく、全居住者をカバーするであろう。拠出は現在賃金取得者のために行なわれているような使用者の責任ではなくて、各種の全国的な現行社会保険の被保険者と同様に、新しい保険の被保険者の責任となるのが当然である。

手当は課税されないが、しかし、子供に対する租税手当は廃止されるだろう。

子供の扶養に対する両親の効果的な寄与(多数の判例を生み出した親の責任という概念)は、もはや重要な意味をもたなくなる。すべての子供の教育をカバーすることを主張しないので、新しい手当は現在の家族手当よりも、より一層社会保険、つまり教育に対するある社会保険という形になるだろう。

その制度は課税所得の4%に相当する拠出額に、子供に対する現在の租税手当に相当する金額を加えて財源を調達される。

親の援助について事実上の負担になんらの調査も行なわないので、管理・運営はきわめて簡単である。その制度は電算化できるし、しかも、費用は現行制度よりも低いだろう。

年齢に応じた手当が累進的に増額されるので、提案された制度はよりすぐれた所得の再配分を保証するであろう。

Een volkverzekering voor studie en vormung in plaats van kinderbijslag, Sociaal Maandblad Arbeid, No. 4, 1972, pp. 263-276; No. 60, '72/73.

疾病と傷害を減少させる 経済的な方策

A. Enceva and M. Kalapciova (ブルガリア)

本稿には、ブルガリア人の筆者が社会保障について論述しており、疾病と傷害の発生率が極端に高い企業に、罰則を適用する意図をもつこの国の手段が示されている。

ブルガリアの社会保障にかんする法律は特殊な規定を含んでおり、その規定は疾病の発生率上昇が与える望ましくない結果、および産業災害と職業病の件数について、使用者に責任を負わせている。この件にかんする第1番目の手段は労働法典で、その法典により、企業は雇用傷害による一時的労働不能について支払われた金額を、疾病保険の保険者に払い戻すよう要求されている。

疾病の偶発的な事故にみうけられる望ましくない傾向は、産業保健の特殊な手段を要求することになった。過去の経験は、企業が健康保護に関心を抱いた場合においてのみ、改善を期待することができることを示していた。疾病による欠勤が人的資源の均衡と生産計画の達成を損なうので、経営者は疾病の発生率低下に関心をもつべきである。これらの検討は、事実上の疾病発生率が計画によって認められた比率を超過する場合に、疾病給付について支払われた金額を企業に払い戻させる閣議決定を採用させることになった。疾病の発生率にかんする計画された基準は、毎年各地方の労働組合組織によって算定され

る。計画されたその基準は従業員1人当りの疾病休暇について、許容される日数を定める。企業の払い戻す金額は、各企業の基金から支払われる。この方法は被保険者が100人以上の企業に適用される。

この方法の目的は、経営者が労働条件と生活環境の改善を通じて、疾病の発生率を引下げる経済的な刺激を増大することであり、また、労働者の健康を改善し、かつ計画された疾病休暇日数を超過することのないように企図している。それは数年間実施されており、確実な成果を生み出してきた。多数の企業の経営者は労働条件の改善に確かに気を使っている。かれらは労働環境と生活環境、衛生施設、労働者の住宅と宿舎、保健施設とレクリエーション施設の改善を実施してきた。これらすべての手段は1970年と1971年に疾病の発生率を改善し、かつ安定的な状態とした。成功をもたらすある重要な条件は、容認された疾病休暇の日数について計画された日数を正しく決定することである。

他の経済的な方策は雇用傷害率の低下をもたらした。各企業の指導的な職員たちは、死亡もしくは廃疾という結果を招く雇用傷害について、また、衛生と安全の不適切さから生ずる雇用傷害件数の増加に対して、責任を負っている。そのような場合に、かれらは俸給カットという事態に直面する。俸給から減額された金は、企業の拡張と技術改善に対して使途を決められた基金に移される。

この方法の普及後には、重大な雇用傷害の発生件数にかなりの減少が記録されている。その成功は安全規則にもとづいて、機械の安全計画と訓練要員を改善するために、企業の管理者が実施した重要な方策によってもたらされた。

しかしながら、各方策に対する他の形による反作用もある。企業の管理者達は企業の指導的な職員に対する罰則を避けるために、雇用傷害を隠そうとしたり、それらの災害を雇用外の性質による災害として記述しようとする。