

ユーゴスラビアの社会保障制度

——とくに年金保険を中心として——

平 石 長 久

I は じ め に

ユーゴスラビアは社会保障制度の整備と拡充について、比較的に積極的な活動を続けている。たとえば、この国の社会保障制度は老齢・廃疾・遺族、疾病・出産、労働災害、失業、家族手当、および医療の諸給付を、一応すべて採用している。また、1952年に採択されたILOの社会保障（最低基準）条約（第102号）も、いち早く批准しており、さらに、各国との社会保障制度にかんする協力活動も展開している。たとえば、社会保障分野の国際的な協力活動では、この国はハンガリーやチェコスロバキアなどのいわゆる東側の各国だけでなく、イタリア、オランダ、オーストリア、ベルギーなどのいわゆる西側の各国とも条約を締結している。この協力活動は相互の市民に対して、社会保障の平等待遇を保証するもので、最近では、1968年7月に、この国とスウェーデンとの間における社会保険の協約がストックホルムで調印されて、また同年10月には、ベオグラードで西ドイツとの間に雇用と社会保険の条約が結ばれており、西ドイツとの例では、社会保険は疾病、労働災害、廃疾、老齢の各保険と家族手当が含まれている。

ところで、初期段階はともかく、この国に今日の制度に近い形で社会保険制度が登場してきたのは、第1次世界大戦直後の1922年であったといわれている。その当時の社会保険制度には、老齢・遺族・廃疾保険、疾病保険、および労働災害保険が含まれていたが、社会保険制度を実施する諸条件が十分に整備されていなかったもので、これらの各保険のうち、事実上では、老齢・遺族・廃疾保険は1937年まで実施を延期された。なお、1927年には失業給付制度が実施され、第2次世界大戦以前には、上述した諸給付制度が一応実現さ

れていた。しかし、この国でいわゆる社会保障制度が整備され出したのは第2次世界大戦以後である。たとえば、この国が全国的な解放を達成した1945年の翌年、つまり1946年に新憲法が制定されているが、この年には、乱立して登場し、しかも、戦乱によって崩壊に瀕していた従来の社会保険制度を整理したり、再建するなどの重要な活動が行われている。いずれにしても、この国の社会保障制度に本格的な整備や拡充が推進されてきたのは、最近の約10年間であるといえよう。たとえば、疾病保険は1962年に、老齢・遺族保険は1964年に、失業給付制度も1965年にそれぞれ大幅に改革されている。また、疾病保険や廃疾保険と結びつけられている労働災害保険の分野も、1962年と1964年に改正されている。しかし、1949年に登場した家族手当制度は1951年に改正され、その後重大な改正が行われていない。この家族手当はともかく、上述したように、かなり、大幅な改正を加えられた各制度は、その後もしばしば改正が繰り返されており、最近では、1969年に疾病保険に重要な改正が加えられた。

最近の約10年間において、この国の社会保障制度に現れた推移をみれば、重要な変化が指摘される。たとえば、従来の制度に根本的な変化をもたらす改正が行われているが、老齢・遺族保険や疾病保険において、新しい給付算出方式や年金の自動調整などが採用されている。なお、適用対象の拡大や給付の支給条件緩和、給付水準や給付算出方式の改善などが指摘され、とくに適用対象の拡大では、農業部門の人びとに対する保護を挙げることができる。農業部門の社会保障制度について付言すれば、この部門は、いずれの国においても、社会保障制度の最後の砦とされており、農業従事者の社会保障制度はいずれの国でも比較的に立

遅れていた。この国では、1959年に農業と漁業に対する特殊な社会保障制度が採用され、協同組合方式による農業と漁業は、一般被用者の制度でカバーされている。これらの者以外に、特殊な適用対象では、1958年には聖職者に、また1962年には専門的な体育関係者にも適用が拡大されている。

本来、この国の憲法は、勤労者を社会保険でカバーすることを規定しており(第38条)、扶養家族もまた保護の対象に含まれることになっている。また、労働者に最低所得の保証を規定し(第37条)、失業した場合にも、生計を保護する対策の与えられることも示されている(第36条)。いずれにしても、この国では、市民に対する社会保険の強制適用が憲法で規定されているが、この国の社会保障制度で中心的役割を果たすのは社会保険で、社会保険には老齢・遺族保険、廃疾保険、疾病保険、および労働災害保険が含まれている。なお、これら以外の失業給付は社会扶助で、家族手当は雇用と関連されている。

これらの仕組みによる制度の中で、大きな役割を託されているのは、老齢・遺族保険、廃疾保険、疾病保険、家族手当といえるであろう。

II 年金保険制度の概況

この国の年金保険制度は老齢・遺族保険と廃疾保険で構成されて、一般被用者の年金保険制度を中心として、その他の者には、特殊な年金保険制度が実施されている。これらの年金保険制度の中で、一般被用者の制度は最大の規模をもつ基本的なもので、主として、この制度を取り上げて、年金保険制度の概要を示そう。

1. 一般被用者の年金保険

この年金保険はなんらかの雇用関係をもつ被用者、選挙によってなんらかの社会的な公的組織で恒常的な地位にある者、手工業職人、漁業協同組合の構成員に対して強制的に適用されている。なお、年金保険は、特殊な条件にもとづき、外国人にも適用されることになっている。

年金保険による諸給付の中で、もっとも重要な役割を果たしているのは老齢年金で、老齢年金は最低20年以上の雇用期間(加入期間)と年齢を条件

として受給を認められ、年金年齢は男子が60歳で、女子は55歳となっている。しかし、受給直前の5年間ににおける40ヵ月、もしくは10年間ににおける80ヵ月を含めて、最低15年以上にわたり拠出を支払っている場合には、他のなんらかの所定の条件と併せて、20年未満でも、年金の受給が認められている。また、後述するように、困難な作業や不健康な労働に従事した者は、一般の被用者より短い雇用期間で、年金を受給することができる。なお、上述した年金年齢未満でも、男子が35年以上の加入を条件として55歳から、女子が30年以上の加入を条件として50歳から、早期年金を受給できる仕組みとなっている。ちなみに、雇用期間では、全日制の雇用とパートタイマーの雇用について、それらの取扱いが一応規定されており、たとえば、身体障害者のパートタイム雇用を全日制とみなすなど、特殊な配慮が加えられている。また、民間航空のパイロット、潜水夫、潜函作業労働者、核物質採掘の地下労働者、航空機のテストなどで保健関係の仕事に従事する者(年間90時間以上の飛行時間)などは、雇用期間の12ヵ月を18ヵ月として、年金の受給資格が決定される。このように、主として、労働力の消耗がとくに激しい者に対する配慮は他の労働者にも認められており、たとえば、鉱山の地下労働者、航空機の通信士などは12ヵ月を16ヵ月とみなされ、鉱山の地下作業に従事する技術者や管理職者、核物質の研究に従事する者などは、12ヵ月を15ヵ月とされている。なお、革命、政治、科学、文化、社会的サービスの分野で特殊なサービスに従事した者は、資格取得期間に関係なく、この制度による老齢年金の受給資格を取得できることになっており、これらには他の人びとより高い支給率が適用される仕組みとなっている。

老齢年金の支給額は、各人の平均賃金と支給率および雇用期間を用いて算出される。まず、平均賃金月額では、受給前の10年間に最高の賃金を取得した5年間、もしくは継続的な10年間の平均賃金月額を年金算出の基礎としている。この平均賃金月額は、退職直前の2年間ににおける平均賃金月額にその5%を加えた額と退職直前の年にお

ける最低賃金にその50%を加えた額のうち、被保険者にとって有利な金額を上限として用いられている。平均賃金を決定する場合に、前年度の賃金水準がいちじるしく上昇しているならば、その上昇を考慮して、平均賃金は再評価される。また、決定された平均賃金月額、年金を受給している間に一般的な賃金水準が上昇すれば、再評価されることになっている。この平均賃金月額を用いて年金を算出する支給率は、雇用期間と男女の性別によって異っている。すなわち、男子は雇用期間15年に対して35%の支給率が用いられ、それ以上の1年当たり2%ずつが加えられ、女子は15年に対して40%の支給率が用いられ、その後20年までの1年当たり3%、20年以上の1年当たり2%ずつが加えられることになっている。このように加算される支給率は、男女のいずれも最高を85%に定められている。なお、前述した年金の早期受給では、雇用期間に応じて年金を減額され、減額率は、男子が38年と39年の雇用期間で1年当たり2%、35~37年で1年当たり2.5%とされ、女子が33年と34年で1年当たり2%、30~32年で1年当たり2.5%となっている。しかし、雇用期間が40年以上の男子と、35年以上の女子は、年齢に関係なく、早期年金を減額されない。ところで、なんらかの事情により、年金給付が所定の最低額以下の場合には、補足的年金が支給されることになっている。以上のようにして算出された老齢年金は、生計費の対前年比が3%上昇すれば自動的に調整され、3%以下ならばその年の年金を調整しないで、次の調整時に、調整を見送った前の上昇分を加えて、調整が行われ、年金の実質的な購買力の保障が企図されている。遺族年金は被保険者が死亡する以前の5年間における最低40ヵ月以上を含む5年以上、10年間における5年間を含む10年以上、あるいは、20年以上の期間にわたり被保険者であった場合に支給されている。また、労働災害や職業病による死亡の遺族年金もこの部門に包括されており、これらの場合には、雇用期間に関係なく、遺族は年金を受給することができる。なお、廃疾年金や老齢年金の受給資格を取得していた被保険者の死亡にも、遺族年金は支給されることになっ

ている。遺族年金の受給者は、配偶者、遺児、孫、兄弟・姉妹、被保険者に扶養されたその他の子女、両親で、これらの遺族のうち、45歳以上の寡婦は年金の受給資格を取得するが、40~45歳の寡婦は45歳以上で年金を受給できる仕組みとなっている。しかし、廃疾で稼働能力がないか、あるいは、15歳未満の子女を養育する場合には、45歳未満でも寡婦年金の受給が認められている。なお、妻に扶養されていたかん夫は、60歳以上もしくは廃疾で稼働能力のない場合に、かん夫年金を受給できる。遺児年金は15歳未満の子女に支給されるが、全日制の学校で就学中の場合には26歳まで年金が支給され、永久的完全廃疾の場合には、年齢の制限が免除される。両親では、60歳以上の父親と45歳以上の母親が、遺族年金の受給資格を取得できるが、もし廃疾で稼働能力がなければ、年齢に関係なく遺族年金を受給できる。兄弟・姉妹やその他の遺族にも、それぞれ所定の条件が定められている。遺族年金の支給額は、前述した老齢年金にもとづいて算出されるが、もし被保険者に支給される廃疾年金を用いる方が有利ならば、廃疾年金を用いて遺族年金が算出される。遺族年金の支給率は、遺族1人で70%、2人で80%、3人で90%、4人以上で100%である。なお、遺族には葬儀費に賃金もしくは年金の1ヵ月分を加えた死亡一時金が支給される。

廃疾年金は老齢年金や遺族年金と異なる制度によって支給され、年金額の算出方式も異っている。この年金は労働能力の永久的な減少に支給され、所定の雇用期間を条件として受給が認められており、年金額は賃金と支給率を用いて算出される。永久的完全廃疾に対する年金は、賃金等級に応じて定められた標準賃金にもとづいて決定された基本額（収入のほぼ34~40%）に、雇用期間と関連された比率を加えて算出する仕組みとなっており、加算される比率は、たとえば雇用期間が11~25年では1年当たり1.5%、25年以上では1年当たり約3%である。なお、受給までの雇用期間が短い場合には、年金を減額される。さらに、本人が自分の世話をすることができないので、なんらかの世話を必要とする者には、賃金等級で最低とされる

標準賃金の80%が手当として加算されている。また、廃疾度30%以上を対象とする部分的廃疾には、廃疾度に応じて完全廃疾年金から減額された年金が支給されることになっている。

年金保険の財政は疾病保険および労働災害保険と併せて調達され、その負担は使用者がすべてを支払うことになっており、被保険者は自営業者を除き、財源の負担を免除されている。また、政府は使用者として負担する拠出を除き、原則として財源調達に参加しない。使用者が負担する拠出は、各共和国や地方によってそれぞれ異なるが、通常実施される拠出率は賃金支払総額の20~30%である。また、年金保険の管理・運営は連邦社会保障公社が全般的な監督を行い、各共和国の社会保険組合連合会が各社会保険組合を通じて、共和国内の制度を管理・運営している。拠出徴収、申請受理などの日常業務は、約100ヵ所に設けられた各地方の社会保険組合が担当しており、この組合は被保険者が選出した代表が運営している。

2. その他の年金制度

(1) 自営業者の年金保険

この年金保険制度は、芸術家、映画関係者、法律家、聖職者と教会職員、すぐれたスポーツマン、芸能人と新聞雑誌販売人、職人、ホテル経営者、および法令で規定されたその他の者に適用されることになっている。この制度は老齢年金と遺族年金を支給しており、年金の受給資格を取得する加入期間、年金額の算出方式などは一般被用者の年金保険とはほぼ同一で、年金の評価や経済的变化に対応させる年金の調整なども、一般被用者の年金保険と同一の方式が用いられることになっている。このように、自営業者の年金保険は一般被用者の年金保険を準用されるが、しかし、たとえば、自営業者の年金は一般被用者の年金額を上まわらないように、年金額の水準を規制されている。また、一般被用者の年金保険が就労中にも年金の受給を認めるのに、自営業者の年金保険は、自営の稼得活動を停止し、所定の拠出を完全に支払った後に、はじめて年金を受給できることになっており、一般被用者の享受する利益が与えられていない。しかし、芸術家には特殊な例外が認められて

おり、かれらは稼得活動を停止した証拠を示さなくても、年金を受給できる。また、一般被用者は老齢年金の早期受給や年金の補足的給付が認められているのに、自営業者にはこれらの早期年金や補足的給付の受給が認められていない。以上の若干の例に示されるように、一般被用者の年金保険と比較すれば、自営業者の年金保険には各種の規制が行われている。なお、自営業者には使用者との雇用関係が存在しないので、財源調達は被保険者の拠出で調達される仕組みとなっている。さらに、年金保険の管理・運営は各共和国の法令や、または共和国の社会保険組合連合会と各自営業者団体との契約により実施される。

(2) 任意制年金保険

強制方式による年金保険制度を補足するために、任意方式によって市民に年金保険制度を実施することが認められている。この年金保険は特殊な拠出を支払うことにより、被保険者と扶養家族に対して、強制的年金保険による給付以外の年金を支給することになっているが、この任意制年金保険は強制的年金を適用されない者にも、加入の途が開かれている。この任意制年金保険を設けるのは、各共和国の社会保険組合連合会の管理委員会が決定し、保険でカバーされる事故、受給资格条件、給付、拠出率などはそれぞれの共和国で独自に定められる仕組みとなっている。なお、各任意制年金保険はそれぞれの特典な基金を設け、各基金の資金と運営は強制保険の資金や運営と分離され、自主的な管理・運営が実施される。

III 若干の考察

1. 一般的な考察

全般的にみれば、この国の社会保障制度は、一般被用者に対する社会保険の仕組みを中心としており、この社会保険には、老齢・遺族保険、廃疾保険、疾病保険、労働災害保険が含まれ、また労働災害保険は疾病保険および廃疾保険に結びつけられている。これらの社会保険以外に、社会保険と異なる仕組みの家族手当と失業給付が実施されている。家族手当は一般に多数の国々が採用する雇用と関連させた仕組みを用いている。この手当の

財源は使用者が負担し、通常、手当は賃金や社会保険の給付とあわせて支給されるが、賃金とあわせて使用者が手当を支払う場合には、資金の余剰分を使用者が末端の社会保険組合に払う形で拠出が支払われる。また、資金が不足している場合には、社会保険組合から不足分が補充され、このように社会保険組合が各使用者間における財源負担の均衡化を図る方式で、この制度は実施されているが、各使用者の拠出は各共和国によって異なる。

15歳未満の子女を対象として支給される給付は、所得が所定水準以下の世帯に限られている。ちなみに、子女の制限年齢は全日制の学校で就学中ならば26歳まで延長され、身体障害ならば制限が除外される。なお、この家族手当は稼得活動者と社会保険の受給者に支給されている。失業給付は雇用対策と結びつけられており、給付の受給資格には、12ヵ月間もしくは過去2年間に18ヵ月の雇用を条件としている。さらに資格条件として、労働能力、求職の登録や報告による労働の意志表明、非自発的失業などが要求され、また、当人の責任に帰する誤りによる失業や紹介された適職に対する妥当な理由のない拒否には、給付が支給されないことになっている。なお、雇用サービス機関が支払う給付の支給率は50%で、支給期間はほぼ6ヵ月とされ、雇用期間が50～120ヵ月の場合には、支給期間がさらに6～18ヵ月間延長される。以上に示した資格条件、支給率、支給期間などをみれば、この失業給付制度は、他の各国で実施される失業保険制度とほぼ同一である。しかし、この国の失業給付制度は、雇用サービス活動に対する使用者の拠出と不足財源を補填する政府の補助金で財源を調達されている。すなわち、実状はともかく、建前として、この制度の財源はいわゆる失業保険給付を賄うのを第一義的な目的とするよりも、むしろ雇用サービスの実施を第一義的な目的としており、雇用サービスを補足する対策として、失業扶助が支給されていることになる。また、この国では、この失業給付を失業扶助と呼んでおり、この制度の仕組みはいわゆる社会扶助の仕組みに分類されている。なお、この失業給付は所得がある所定の水準以下の者にだけ支給され、それ

以上の者は給付の対象から除外されている。いずれにしても、前述した家族手当と失業給付では、前者は賃金と社会保険給付を補強する家計の補助で、後者は喪失賃金を補償し、また、雇用を得るまで生計を維持させるために所得を保障する雇用対策の補完的対策といえるであろう。しかも、これら両給付は高額所得者を除外しており、どちらかといえば、低所得者対策の意味が含まれているといえる。

なお、疾病保険と労働災害保険について付言すれば、前述したように、疾病保険は1962年の改正で大幅な改正を加えられ、さらに、1969年の改正で今日の姿となっている。この疾病保険はいわゆる健康保険という名称が用いられており、予防的および治療的医療と喪失賃金を補償する現金給付を支給しているが、医療給付は被保険者の扶養家族はもとより、年金受給者と失業給付の受給者およびその扶養家族にも支給が認められている。ちなみに、年金受給者の医療費は年金保険と疾病保険の財源が1本に統合されており、両保険間の勘定に移転が行われるが、失業給付の受給者で、雇用サービスの基金から移転が行われる。なお、医療給付では、治療的給付が重要視されるのは当然であるが、健康保護を目指す予防的医療もかなり重要視されている。従来この制度による支出の増大が重大な問題となっていたが、この原因の中には、予防的医療の管理・運営の不備、財源調達方式の欠点、物価上昇による医療費の上昇と現金給付の増大などが指摘され、制度の全般的な再検討が必要とされた。その結果、患者の薬剤費一部負担なども採用されたが、1969年の改正も生れている。1969年の改正により、現金給付では、支給率が疾病給付で最低60%以上、労働災害と出産で100%となっている。なお、具体的な給付については、共和国や保険者に自由裁量の余地を残すなど、弾力的な方式が用いられている。労働災害保険は年金保険や疾病保険と結びつけて一時的労働不能、永久的廃疾、被保険者の死亡などに、それぞれの給付が支給されており、財源や管理・運営は年金保険と同一である。

2. 年金保険の考察

年金保険は1964年の改正でかなり大幅な改正が行われており、この改正の重要な点は、自営業者の年金保険や任意制の年金保険を法律の中に盛り込み、従来より法律の内容が拡大され、また、自営業者の範囲が広がった。年金の受給資格を取得するに必要な雇用期間は、部分的にはより長くなったが、部分的にはより短くなった。また、年金年齢が引上げられたが、部分的には引下げられ、受給資格条件の寛大化が図られ、年金額の最高も各人の平均賃金の80%から85%に引き上げられた。なお、年金算出に用いる各受給者の平均賃金は、賃金水準の変化に応じて再評価され、また、年金が物価水準の変化に応じて自動的に調整されることになった。さらに、年金算出の基礎となる平均賃金の決定では、20等級の標準賃金等級方式が廃止され、各人の事実上の賃金を用いて被保険者の平均賃金が算出されることになった。

改正された現在の年金保険制度、とくに老齢年金を取り上げて、若干の考察を試みよう。そもそも、年金保険制度は、1964年の法律第1部に示されるように、被保険者間の相互扶助と連帯性を基本原則としているが、これは必要な資金の提供と受給権の保障を示すものである。また、受給権は各人が果たした労働に応じて配分されるという基本原則が用いられているが、その基本原則にもとづき、年金は労働期間と年齢、賃金、支給率などによって決定されることになっている。賃金は労働力の価値を反映するものであり、支給率と関連づけられた雇用期間は労働を通じて社会に寄与した各人の評価が含まれている。このような労働力の価値と社会に対する寄与の評価はほとんどの国の年金にも一応関連づけられているのが通例であるが、その一般的な例は老齢年金であるといえよう。ところで、この国の老齢年金は受給年齢と支給率が男女の性別によって異なり、一般に男子が60歳で35%、女子が55歳で40%となっており、女子の方が有利な条件を与えられている。本来、男女が同一の権利をもち、年金保険の基本原則でも、すべての被保険者は平等に取り扱われ、同一の権利が保障されることになっているのに、事実上では、性別により較差が設けられている。この

国では、出産給付においても、有利な支給率が用いられており、また、出産給付の支給期間も多く、この国では、一般に女子にとって有利な社会保険が採用されているともいえるであろう。あるいは、たとえば、労働条件や労働市場の状況などに、女子の社会保険給付をとくに有利にするなんらかの理由が存在するかも知れない。いずれにしても、老齢年金の受給では、男女間の条件が異なるが、上記の支給率に対する資格取得に必要な期間は、男女とも一応同一期間とされ、双方とも15年で受給資格を取得できることになっている。

また、この雇用期間と支給率について付言すれば、支給率は雇用期間によって引き上げられ、最高の支給率は85%となっている。この年金保険では、男子は15年の加入期間でも35%の支給率を認められ、それ以後の加入期間1年当り2%ずつ支給率が引き上げられる。したがって、一般的な被用者が85%の最高支給率を取得するには、40年の加入期間が必要となり、加入期間を読みかえる特殊な職種の被保険者は、より短い事実上の雇用期間で、85%の支給率を取得することができる。なお、年金を算出する各人の平均賃金は、10年間に於いて最も賃金の高かった5年間の平均賃金を用いるなど、できるだけ被保険者に有利な平均賃金を用いることになっている。もっとも、この平均賃金には一応上限が設けられているが、1969年の一部改正法に示されたこの上限は、退職直前の2年間における平均賃金月額にその5%を加えた額か、あるいは、退職直前の年に実施されていた法令による最低賃金にその50%を加えた額、つまり、最低保証の所得の1.5倍のいずれかのうち、受給者に有利な方とされている。ちなみに、最低賃金というのは最低個人所得と呼ばれており、これは最低賃金を意味しているが、この最低賃金は各共和国がそれぞれの状況に応じて定めることになっており、1968年の連邦法は月額300ディナール以上という基準を示していた。この最低賃金もしくは当人の賃金を用いて、平均賃金の上限を設ける仕組みを採用し、いずれか有利な方で上限は決定されるので、受給者に有利な手段が

考慮されているが、このような方式では、もし一般的な賃金水準が最低賃金をかなり上まわる場合に、最低賃金の僅かに1.5倍の基準を用いるならば、上限はかなり低く押さえられることになってしまうであろう。それはともかく、各人の平均賃金の上限を決定する場合に、一応最低賃金とのなんらかの形による対比が考慮されていることは、いうなれば、社会保障制度の実施に最低賃金制度の実施が必要なことを物語っている。

ところで、前述したように、各人の平均賃金は、これを決定する前年に一般的な賃金水準の上昇が現われた場合には、平均賃金の決定にその上昇が考慮されることになっている。また、平均賃金が決定されても、その後一般的な賃金水準が上昇すれば、その上昇を考慮して平均賃金が再評価されることになっている。平均賃金に対するこれらの再評価は、単に年金額の引上げを企図するだけでなく、受給者が稼得活動時に達成した賃金水準を維持させることをも意図するものといえる。つまり、このような再評価は、受給者がかつて到達した生活水準を年金の受給時にも保障しようとしているといえる。また、同様なことが年金額の調整についてもいえる。つまり、3%の変動を基準とする物価水準の変化に対応させて、年金額は自動的に調整されることになっており、年金の実質的購買力の維持が考慮されている。しかし、物価水準の変化に対応させて年金額を調整しても、それだけでは、必ずしも十分な対策が講じられているとはいえない。したがって、この国では、定期的に年金受給者の環境や生活水準を、稼得活動中の被用者が享受している一般的な生活水準と比較して、前者の方が遅れているか、または、なんらかの対策が必要な場合には、年金受給者の立場を改善するに必要な対策が講じられることになっている。さらに、5年毎に既裁定年金と新規裁定年金の水準を比較し、両者間の較差により、全受給者の水準を全般的に調整する必要が生じた場合には、なんらかの必要な処置が講じられることになっている。このように、なんらかの必要な処置を決定するのは、各共和国の社会保険組合連合会による勧告にもとづき、全国社会保険公社が行うこ

とになっている。なお、そのような処置の必要性を判断する基準も全国社会保険公社が決定することになっており、その基準には、労働生産性、国民所得、年金保険の資金、拠出徴収状況、拠出負担能力などの広範な要素が含まれている。以上のような各種の対策により、国民経済に達成された成果を、年金受給者にも配分する仕組みが用いられている。

IV む す び

一般に、社会主義諸国の社会保障制度は、社会保険制度を中心としており、制度の仕組みはヨーロッパのいわゆる西側諸国ときわめてよく似ている。本来、社会保障制度の仕組みは、東西の各国においてほぼ同様な仕組みを用いているといえるであろう。

しかし、仕組みは似ていても、厳密に言えば、社会制度を組み上げる背後の諸条件が異っているので、両者の間には本質的な相違があり、仕組みの中にも、それらの相違が反映されている。たとえば、一般に、社会主義諸国の社会保険制度は労働組合が自主的に管理・運営を担当し、財源は主として使用者が調達し、政府は使用者として財源調達に参加している。ユーゴスラビアでも、同様な財源調達が行われ、被保険者代表で構成される組織が、管理・運営を担当している。なお、適用は被用者が中心となっており、給付は賃金と雇用期間に結びつけられている。

この国の老齢年金をみれば、前述したように、年金は労働力の価値と労働による社会への寄与が投影されており、このような年金は、社会に寄与した報酬や、労働力の消耗に対する補償、あるいは、賃金の後払いのいずれをも意図しているといえる。なお、この老齢年金は、平均賃金の再評価、年金額の自動的調整、年金受給者と一般労働者との生活水準の較差是正、および既裁定年金と新規裁定年金の全般的調整などの各種の手段を用いて、年金受給者の立場を保護する対策が講じられている。このような対策は労働力の価値と社会への貢献を、年金の受給期間中にも、その後の社会経済的諸条件の変化に対応させて再評価しようとして

いることを意味している。また、そのような対策は、年金受給者に単なる最低生活費を保障しようとするだけでなく、かれらがかつて達成した生活水準を保障しようと企図するものであり、さらに、年金の受給開始後に、稼得活動中のより若い世代が達成した生活水準をも享受させようとする意図が含まれている。このように、単なる最低生活の保障だけでなく、生活水準を保障しようとする社会保障の基本原則は、この国にみられるだけでなく、いわゆる西側の国においても現れている。基本原則の修正はともかく、一般に、社会保障は減退もしくは喪失した所得の部分的補償を企図するものであるといわれるが、この国の老齢年金も、受給開始時の年金算出には、年金を平均賃金の85%に制限され、一応限界が設けられている。もとより、いわゆる西側の諸国と社会主義国の両者における老齢年金を示し、社会保障の限界を同一に論ずるのは早計であろう。

いずれにしても、このような限界があるとはいいながら、その上限は比較的に高い。当然なことながら、必ずしもすべての受給者が上限の支給率で年金をしないと思われるが、しかし、一般的な例では、男子は40年の雇用期間で最高の支給率を取得できるので、多数の被保険者は、最高の支給率を達成できるであろう。しかも、年金の算出時には上限を制限されても、年金額の決定後には、前述した各種の対策により、年金額は引上げられるので、受給開始後には、かつて取得した賃金との関係は遠くなる。ちなみに、その場合に各種の対策が用いられているのは、年金保険ひいては社

会保障の本質的な目的や機能にもとづき、労働力の価値を評価し、さらに、市民の生活を保護する基本的な立場が確立されていることに由来する。もっとも、この国の社会保障制度について表面的に眺めるだけで、この国の制度が比較的にすぐれているとかあるいは劣っているとか、すべての市民が社会保障制度で十分な保障を享受しているとか、満足すべき状態であると判断することはできないであろう。多くの国では、制度の仕組みとその実状に相違が存在したり、あるいは、社会保障制度を組み上げる背景になんらかの問題が存在している例が多い。ユーゴスラビアの社会保障制度について、それらの実情を判断するには材料が不十分で、あるいは、この国の社会保障制度の背後にも各種の問題が存在しているかも知れない。しかし、そのような問題が存在したとしても、それはむしろ当然であろう。要するに、一応制度の仕組みだけを取り上げると、前述したように、少なくとも、市民の立場を保護する考慮が払われていることといえるであろう。

〔資料〕

ILO, *Legislative Series*, Geneva.

ILO, *International Labour Review*, Geneva.

ISSA, *Bulletin of the International Social Security Association*, Geneva.

ISSA, *International Social Security Review*, Geneva.

ISSA, *Social Security Abstracts*, Geneva.

U. S. Dept. of Health, Education, and Welfare, *Social Security Programs Throughout the World 1969*, Washington.