

れるなら、これを配置転換させられようし、地方にも診療所を設けて、簡単なケースはそこで処理するようになるろう、という。

Popović-Djani 教授には医学上の主張と経済上の主張が常に同時に併存している（彼は今日のドイツの保健制度にしても、イギリスやスウェーデンのものにしても、細部にわたって承知している）。彼のような医師は今日のユーゴスラヴィアでは、企業意欲もあるとともに冷静な計算にたけた総支配人とか、経験的数学的な方法を備えた社会学者や、フランスとかアメリカで研究を積んだ行政専門家に比肩しうる人である。このような人々はすべてこの国をなんとか近代化しようと努めているのである。

(Frankfurter Allgemeine Zeitung,  
14, März)  
(安積鋭二 国立国会図書館)

## 社会保障こぼれ話

### アメリカの従業員 給付制度

従業員給付制度とは、企業に設けられた私的な給付活動を行なう制度で、この制度による活動を社会保障と混同したり、あるいはその中に含める者がいる。しかし、各企業が労働者福祉対策として、私的な制度で給付活動を行なうのは、あくまでも、社会保障とはっきり区別されるべきである。最近、私的な制度を公的な制度に移したり、公的な制度を私的な制度で肩代りさせる例がみかけられる。

この従業員給付制度では、アメリカでも、私的な制度による従業員給付活動が活発で、主要な活動は健康保険による給付、疾病などによる労働不能者に対する喪失所得補償、退職給付で、これらが社会保障の不備を補足しているのは、わが国でもよく知られている。

これらの給付活動のうち、退職給付制度をみれば、1966年には、約2,640万人の従業員が、なんらかの形によりこの制度でカバーされてお

り、これは全労働力の約40%をやや上回っていた。この被保護者数は1950年における980万人の約2.5倍に当たるが、この人数は毎年増加を続けているにもかかわらず、数字の上だけでは、全労働力のうちかなりの人々が、退職給付制度から取り残されていることになる。

この制度は、主として、労使間の団体交渉を通じて生まれるので、制度の採用には、労使の力関係が大きく作用している。したがって、強力な組織力をもつ被用者は、比較的有利な制度を実現することができる。

ところで、ほとんどの退職給付制度は、いわゆる企業年金として、年金を支払う形を用いており、この年金制度は拠出方式と利潤分配方式の財源調達を用いている。前者は文字どおり拠出を支払って財源をまかなうのに対して、後者は企業が利潤を毎年基金に払い込んで財源を調達している。なお、財源調達について付言すれば、労使間の力関係を背景としているので、拠出負担にその力関係があらわれ、使用者だけの拠出負担、あるいは労使双方の拠出負担という形が採用され、また労使双方の負担でも、負担割合が異なる例が多い。(41ページにつづく)

社会保障の財源調達について、家族政策に要する経費は、1955年まで社会的支出の総額の中で主要な部分を占めていた。同年以後では、老齢・廃疾、および疾病に関する保険の経費が増大してきたので、家族政策の経費が占める比率は急速に低下してきた。報告は現在実施されている社会保障法に基づき、1966～75年における社会的な所得の移転にどれだけの規模の賃金が充当されるべきであるかということについて予測を検討している。その次に、国民所得に対する社会的支出が増加しているから、社会保障支出総額の中で家族政策の費用として利用できる部分の占める比率も、今後上昇するであろうという予想が示されている。

1966～70年における国民所得の平均のび率を毎年4.4%、それ以後を4.2%とすれば、1966年に12.8%であった社会的な所得の振替部分は1975年には16.5%に上昇するであろう。1967年の初めに、疾病保険制度が第2段階を迎えるので、社会的支出のうち家族政策に充当される部分は、その後の2、3年間では17～18%にとどまり、それ以後1975年まで

には25%に次第に上昇するものと思われる。

\*

- 注1 現在家族手当は16歳未満の子女4人以上を養育し、限られた資産を有する世帯に支給され、稼得専従者が死亡するかあるいは永久的な労働不能の場合には、16歳未満の子女2人を養育する世帯にも支給される。
- 注2 特別児童手当は特に困難な環境におかれたある子女の世話、保護、および養育に対する財政的な保護を保証するために支給されている。

“Komiteamietintö 1966 : A 7. Perhekust-annusten tasauskomitean mietintö”  
Helsinki, 1966. 74 pp. ; No. 67, '67.

(以上3編はISSAの*Social Security Abstracts*, 1967から採用したものである

(平石長久 社会保障研究所)

(12ページよりつづく)

また、これらの年金制度は、単一の使用者と複数の労働組合との交渉による制度と、複数の使用者と複数の労働組合との交渉による制度に分けられる。後者は産業別に実施されており、この場合には、各使用者がある共通の基金に拠出を支払うことになっている。この制度の有利な点は、労働者がこの共通の基金に加盟する企業間を移動する場合に、年金権も移動できることである。

もっとも典型的な例は、200人未満の被用者をカバーする制度で、これは全体の60%以上に相当しており、200～500人の規模をもつ制度が約17%である。500人以上の規模になると、制度の数は少なくなり、5～10万人と10万人以上では、それぞれ僅かに0.1%にすぎない。だが、制度の数は少なくても、カバーする人数は多いので、カバーされた従業員数では、1,000～5,000人の規模が24%、また、10万人以上が20%を占め、200人未満と200～500人の規模では、従業員数はそれぞれ5%となっている。(平石長久 社会保障研究所)