

年金保険の基本原則

M. Prelic (ユーゴスラヴィア)

本稿には、現在準備されている年金改革の基本原則に焦点をあてながら、年金改革とその改革が、それらの基本原則にそって行なうことができるか、あるいは行なわれるべきかの限界にかんする討議が示されている。

それらの基本原則には、まず次の点が示されている。つまり、それらは相互依存と連帯責任、被保険者の平等、年金保険の権利と拠出との間における相互関係である。相互依存と連帯責任の基本原則によれば、受給資格の適格は、年金年齢や資格取得期間のような資格条件と、支払われた拠出とは無関係に、被保険者に襲いかかった不慮の事故の事実上の

存在に依存している。同一金額の年金は、受給資格の適格に対する同一の資格取得条件を満たした全員に支払われるべきである。ある人びとは当人の拠出より大きな給付を受給し、他の人びとは拠出より少ない給付を受ける。連帯責任のもつ基本原則は、危険なあるいは骨の折れる労働環境で労働する被保険者、もしくは女子を優先的に扱う処置や、給付の社会的な最低および最高についての決定のような他の事項も、含めることができる。相互扶助と連帯責任の基本原則は、軍人や復員軍人が社会的評価を表現する対象となっていないので、これらの人びとなどに対する優遇を含んでいない。これらの基本原則からし

て、被保険者の個人的資産と経済的な状態との間における関係（すなわち、資力調査を条件として、年金に加えられている社会的な増加分）は、将来においては次第に廃止すべきである。

権利と保険拠出との間における相互関係の基本原則は、十分に適用できない。何故ならば、その基本原則は、相互扶助と連帯責任の基本原則の適用により制限されるからである。もし、相互関係の基本原則が適用されるならば、以下の事項を考慮する必要がある。つまり、年金の評価に対する基礎を決定するには、すべての保険期間が考慮に含められるべきである。賃金制度は比較的に安定的となるであろう。十分かつ確実な証拠は、個人所得の上昇と、評価対象に用いられる全期間中に、各被保険者について支払われた保険拠出に利用することが、可能でなければならない。

ユーゴスラヴィアの制度には、これらの前提条件はほとんど存在していない。評価の基礎として用いられる期間は短い（退職直前の5年間である）。証拠や資料となる文書など

は信頼できない。現在検討中の年金改革は、現在の年金受給者と将来の年金受給者をもつ諸問題に、それぞれ別々に取組まねばならないであろうということが、明白であると思われる。将来の年金受給者については、次のような選択方式の制度が示唆されている。すなわち、年金受給資格の評価は、同一額の年金に対して受給資格を与える保険拠出の代りに、500ディナールから600ディナールまでの統一された定額制の基本年金にもとづいて行なわれるべきで、この制度には、より高い基本年金が任意方式の保険で可能とされるべきである。あるいは、無資格の筋肉労働者に対する600ディナールから、大学卒の学位を有する被用者に対する1,600ディナールまで、変化をもつ資格取得条件にもとづき、別な基本年金の制度が資格取得の評価に用いられるべきである。より高い年金額は任意方式の保険でカバーされるべきで、強制的な基本年金と任意保険による年金は、双方とも毎年その年の初めに調整されるべきである。もし各人が年金の基本部分から他の年金に移る場合には、ある平均額が計算されるべきである。他

に選択される制度は、各人の所得に関連させた年金にみられる無意味な格差（たとえば、政府各省のタイピストは、公立中学校の校長より高い年金を取得している）の廃止であろう。

5年間の経過的期間には、年金は旧制度と新制度の双方で計算され、両者のうちより有利な年金の受給が認められるべきである。現行の老齢年金は引続き実施される現在の方式による年金か、または正式に調整された年金かのいずれかとなり、その年金には、各人の自由な選択が可能とされるべきである。

制度にある単一性をもたせるために、新しい年金制度の基本原則を、連邦法が定めるべきである。保険拠出、年金に含まれる部門の数などは、各共和国が決定すべきである。

Basic Principles of Pensions Insurance
"Osnovna nacela penzijskog osiguranje", *Socijalna politika*, Nos. 2~3, 1968, pp. 40~44; No. 55, '69

(以上の5編は、ISSAのAdvisory Committee——1967年10月、ウィーン)による了解にもとづき、*Social Security Abstracts*より採用した)
(社会保障研究所 平石長久)

社会保障こぼれ話

アイヴォリー・コースト

の社会保険

アイヴォリー・コーストには、1968年に統合的な社会保険が制定された。この制度による給付には、家族給付（出産手当、産前後の手当、家族手当）、女子労働者への母性給付（喪失賃金の補償）、家族保健と福祉、労働災害給付（現金・現物給付）、退職給付（老齢・遺族年金）が含まれている。

財源調達は家族給付と労働災害補償が使用者負担で、退職給付が労使双方（労働者40%、使用者60%の負担割合）の負担とされ、拠出率は最高9%までと一応定められている。なお、拠出収入の10%以上が、毎年準備基金に貯えられることになっている。また、制度の管理は、労使双方の代表が参加する特殊な委員会が担当する。

(社会保障研究所 平石 長久)