

Die Welt, 13. 19. Dezember, 1972.

*

年金保険の強制加入者も、任意加入者と同じく、1956年にさかのぼって拠出を後払うことができる。年金保険改正法はこれを規定してはいないが、保険担当機関はこの権利が強制加入者にも及ぶことを認めており、政府もこの解釈を黙認している。

つまりこの1956年までさかのぼって保険料を後払うことができるというのは、本来年金保険に組入れられた特定の自営業者、及び任意加入者に限られており、強制加入者は以前に自営業者をやっていた者で、その間の保険料をカバーしたいと思う者に限り、後払いを認められていたにすぎない。

ところが最近連邦職員保険協会(Bundesversicherungsanstalt für Angestellte=BfA)の機関誌“Die Angestelltenversicherung”の年末号に、すべての強制加入者も1956年1月1日にさかのぼり任意に保険料を拠出できる、とする解釈を公示しているのである。

この後払い制の適用で最もよろこぶのは、職員のうち従来俸給年額が限度を越えたため

に年金保険に加入できなかった者、あるいはある期間保険からしめ出されており、そのため35年の被保険者期間がなく、今度の可動年齢限度制に権利がなかった者である。

これと似た事情にあるのは職業についてい

る婦人のうち、ある期間就業から離れていた者である。

Die Welt, 12. Januar, 1973.

(安積鋭二 国立国会図書館)

社会保障こぼれ話

女子勤労者の保護

(イタリア)

1971年に、女子勤労者の出産時における保護基準を示す法律が制定された。この法律による保護は、民間および公的部門で雇用されるすべての女子勤労者を対象としている。しかし、家事サービスやホールヘルパーなど一部の職種には、主として、出産時の休暇や現金給付などのある限られた部門だけが適用される。この法律による保護は、次に示されるとおりである。

妊娠認知から強制的な出産休暇が終るまで、あるいは、幼児が満1歳になるまで、女子勤労者を解雇することが禁止されている。解雇された場合には、その違法を訴えて、当人の権利を行使することができる。妊娠中や分娩後7カ月間に、女子勤労者を骨が折れるか、危険であるか、あるいは健康によくはない作業に従事させることも禁止される。また、妊娠や出産により、従来従事していた作

業より軽い作業に移された場合には、従来の作業で取得していた賃金に等しい賃金を支払うことが、使用者に要求される。

なお、分娩予定日の2カ月以内と分娩後3カ月以内の女子勤労者を雇用することは禁止される。出産前の休暇は、妊娠中の女子にとって困難な作業や不健康な作業の場合に、3カ月間に延長することができるし、労働監督官は特殊な状況の場合に特別休暇を与えるように、使用者に要求することができる。出産後の休暇では、強制的な休暇が終わった後に、女子勤労者の希望により、さらに6カ月間の休暇を追加することができるが、その場合に、女子勤労者の地位は引続き継続され、将来雇用期間を計算する場合には、追加されたその休暇も雇用期間として通算される。

ところで、雇用の場に復帰した場合には、1歳未満の幼児を養育する女子勤労者に対して、幼児を世話するために使用者は1日に2回1時間ずつの休憩時間を与えることを要求され、その休憩時間は継続的に与えられ、賃金の算出では、就労(20頁へつづく)

いくことを提唱する。普及の方法として筆者は次の3つのものをあげている。第1に、もっとも極端な提案としては、雇用における一切の法的な年齢制限をとりはらうことによつて、すべての強制的退職を不法なものにすることである。第2には、比較的穩健な方法として、弾力的退職制を採用する企業に、社会保障税を減免するというのが考えられている。又、第3に最も穩健な方法としては、両方の制度を折衷させるというもので、例えば1950年のBrownの提案によれば、すべての被用者が同意する雇用年限を定め、それ以降は、年功も年金積立も切れて、企業の必要に応じて臨時に再雇用されるというものである。このような方式はすでに多くの企業や組織で実施されている。とにかくいずれの方法をとるにせよ、強制的退職制を維持していくだけの根拠が薄くなっていることは、まぎれもない情勢だと筆者は結んでいる。

Erdman, Palmore Ph D., Compulsory Versus Flexible Retirement: Issues and Facts, *The Gerontologist*, Winter 1972.

(冷水 豊 東京都老人総合研究所)

(11頁からつづく)

時間とみなされる。しかし、企業が託児所などを設けている場合には、その休憩時間は半時間ずつとなり、作業場で休む権利は与えられない。また、3歳未満の幼児を世話する女子勤労者は、医師の証明書を提出すれば、子供が病気の場合に、いつでも休暇を取ることができることになっており、この休暇も雇用期間として通算される。

さらに、出産時には、疾病保険を利用して医師の定期的な診療や病院の医療が提供されることになっており、これらの診療や病院医療は男子勤労者の妻にも提供される。また、強制的な出産休暇中には女子勤労者は賃金の80%に相当する現金給付が支給され、この給付は拠出や資格取得期間などの所定の条件をなんら要求されることなく、当人の所属する保険者から支払われる。もっとも、農業労働者として雇用される女子勤労者の場合には、各人の賃金ではなくて、農業労働者の平均的な賃金の80%が支給され、その平均賃金は2年毎に再検討されることになっている。これらの給付はいわゆる強制的な出産休暇の間支給されるが、1973年1月1日から、前述した任意方式で強制的な休暇の後に追加した6カ月間の休暇にも、現金給付が支給されることになった。しかし、任意方式のこの休暇では、支給率が30%になってしまふ。ところで、これらの給付を算出する受給者の平均賃金は、強制的な出産休暇直前の4週間に取得した賃金の平均的な日額を指している。ちなみ

に、上述した80%の支給率による現金給付は、事業所が閉鎖されたり、当人の従事した特定の作業が終了してしまった場合でも、所定の期間引続いて支払われる。なお、この定期的な支払いによる現金給付以外に、農業、手工業、およびある種の商業に従事する女子には、分娩や流産の場合に、50,000リラの一時金が支払われる。

母性保護の費用を賄うために、疾病保険の保険者に対して、賃金支払総額にもとづいて算出したある拠出を支払うことを、使用者は要求される。その拠出に用いる拠出率は、法律の規定に従って、工業、商業および農業、銀行や保険会社の金融業などによって異なる。

なお、この法律には、使用者の責任を追求するために、罰則がつけられている。

(ILO, *International Labour Review*,
Vol. 107, No.3 March 1973, pp. 284—286)

(平石長久 社会保障研究所)