

遺族年金の保護は被用者および自営業者の被用者年金制度と同一の方法で提供される。3人以上の人びとが遺族年金の受給資格を取得する場合には、かれらは学生の死亡時に当人が受給資格を取得できることになっていた廃疾年金と同一額の完全年金を受給することになるであろう。受給者が2人であれば、年金額は完全年金の4分の3となる。受給者が1人だけの場合には、年金は完全年金の2分の1になる。

当初では、学生年金制度は16万人から17万人の学生をカバーし、そのうち、約65,000人が職業学校の学生で、約50,000人が総合大学の学生ということになるであろう。学生のうち約0.5%が第1グループ、4.5%が第2グループ、40%が第3グループ、また、55%が第4グループに含まれることになるであろう。国民年金に追加される年金の平均支給月額が350マルカとなるだろう。制度を実施した最初の年では、制度の費用は年間100万マルカ以下と予想され、費用は年額700万マルカを決して超えないであろう。その理由は毎年発生する新しい廃疾はきわめて少なく、その

件数は恐らく年間100件と予測されているからである。政府は益々多くの教育費を調達することになるが、当然なことながら、新制度の費用は政府だけで調達されるべきである。制度の管理は、公的な被用者年金制度を管理する大蔵省によって行なわれる。

注1 1971年7月以後、18歳の資格条件は廃止された(Ed.)。

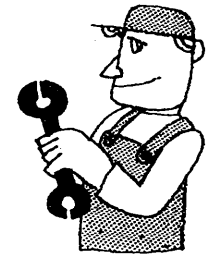
Komiteanmietintö 1971 : B 40. Eläkejärjestelmäkomitean osamietintö 7, Helsinki, 1971. 8 pp.; No. 58, '71.

労働災害

— 共同責任方式の費用と利益 —

C. Curson

(イギリス)



本稿には、イギリスで産業災害の被災者に対して実施されている現在の二元的補償制度と、カナダで採用されてきた一元的共同責任制度の比較が示されている。

労働災害を蒙った従業員を補償するには、イギリスの法律は2つの異なった方式を組合せている。1つは産業傷害制度を用いて行なわれこの制度では、使用者や政府とともに、従業員も拠出(国民保険に毎週支払う拠出

の一部として)を支払っている。もう1つの方式は従業員が民事損害賠償で使用者を訴え、法廷を用いている。事実上では、大部分の使用者はそのような損害賠償の責任に対して保険をかけているので、通常では、この類の補償費は、使用者によって間接的に支払われるにすぎない。使用者は保険料を支払い、なんらかの特殊な裁定の補償が保険者によって支払われる。

他方、カナダの制度では、労働者は損害賠償を訴訟で追求する権利をもっていない。その代わりに、労働者は自動的に補償(無料の医療給付を含む)の受給資格を取得する。補償の支払いは、週30ドルの最低額と約90ドルの最高を条件として、従来取得していた収入の4分の3と定められている。この給付はある補償基金から支払われ、使用者はこの基金に対して拠出を支払う義務を負わされている。拠出は「賃金支払総額に対する百分率」にもとづいて行なわれるが、使用者に課せられる拠出率は、各産業の災害記録に応じて、産業毎に(また、若干の州では、各企業毎に)異なっている。

イギリスの制度に要する費用は、正確に決定するのが容易でない。産業傷害制度は年間約1億ポンドを支払っている(そのうち、約4,500万ポンドを使用者が、また3,500万ポンドを従業員がそれぞれ負担し、さらに、残りを政府が負担して、収支を整えている)。補償に支払われた金額にかんする数字は中央で集計して発表されないが、しかし、補償費は年額約4,000万ポンドに達するということが示されてお

り、それらの費用は3,300万ポンドが保険会社から支払われ、残りが使用者自身で請求を処理しようとする使用者の「自己保険」で支払われている。しかし、保険会社が毎年支払わなければならない3,300万ポンドは、使用者によって支払われた保険料合計の半分をやや上まわっている。つまり、保険料の合計額は毎年ほぼ6,000万ポンドである。

カナダで実施される状況をイギリスの方式に投影させて検討するのは困難であるが、カナダの方式でモデルとされたある制度は毎年約19,000万ポンドの費用を必要とするという概算を行なうことができる。この概算は補償ですでに支払われた金額——年間14,000万ポンド——と比較して、大きな増額を意味するものではないが、しかし、利用できる資金は災害を発生した産業の間でもっと公正に分担されるであろう。すべての補償支払いは当然の権利であり、それらの補償はいずれも訴訟の結果によるものではない。さらに、従業員は補償費に対して(被保険者としても、また納税者としても)拠出しなければならないということにより、なんらの利益をもうけない。そ

れはともかく、すべての追加的な費用を引きうけるように、使用者にある直接的な責任を課するのが妥当であるとは考えられないが、従業員の拠出は8年か10年の期間に除去することができる。

最後に、通常では、カナダの仕組みの採用は、ある独立した補償機関を設けるのと同じで、その機関は制度を管理・運営するだけでなく、広範な領域にわたる産業安全にも責任を負うことになるであろう。これはカナダで用いられる方法の結果として当然にもたらされるものであり、また、1964年の産業訓練による公的な委員会の創設に相当する。補償と安全における新しい機関のもつ二重の利点は、安全に意識的な使用者に、財政的な負担のインセンティブを与えることができるであろう。また、各使用者の従業員(かれらが公務員でないと想定する)に対する支払いと諸条件を決定することができるという事実は、安全監督の仕事がもっている魅力を高めさせるであろう。さらに、訓練の領域でも同様な効果が促進される。補償制度を突然変えることができるとは誰も示唆していないが、しか

し、本稿で論述された制度は合理的な組織を与え、その組織は労働者の安全を奨励する金を支出するように、使用者にある積極的な誘因を提起するであろう。

Accidents at Work: The Costs and Advantages of a Collective Liability System, *Social and Economic Administration*, No. 2, April 1970, pp. 108—114; No. 60, '71.

企業と家族手当

M. Veljic

(ユーゴスラヴィア)



本稿には、現在実施されている家族手当制度の基本原則と、その制度が将来発達した場合に生ずる若干の問題が論述されている。

社会的改革を効果的に実施する社会の努力は、健全でしかも安定した資金にもとづき、ある近代的な児童福祉制度を社会が設けるということを意味している。それが家族手当制度、その制度の管理・運営・基金の支出と利用、制度の決定、および実質的な拠出の支払いに参加するのを企業に要求する現行制度を採用した理由である。

その目的は、両親の立場に関係なく、すべ

ての子供に対する機会を平等にすることである。この制度は絶えずより大きな金額に増大する資金と、支出の決定を行なう自治的な仕組みを必要としている。封建的な管理・運営制度はサービスの高水準な質と基金の合理的な利用を保証することができない。この制度は自治にもとづいて実施する場合にのみ達成することができる。

これらの基本原則は長年にわたりよく知られているが、それらの適用は最近の2、3年に実現されたにすぎない。ユーゴスラヴィア評議会は1961年に早くもその基本原則を採用

したが、セルビアでは、連邦の決定を施行するこの地方の法律が1967年にやっと採用された。これらの法律は財源調達の恒常的な資金を保証し、基金が蓄積されている。したがって、児童福祉の将来における発達に対する予測を分析するのは、最も基本的なこととなってきた。

1970年1月以後、拠出は各地方政府によって決定されている。大部分の地方では、悲観的な予想が行なわれているにもかかわらず、拠出は以前よりも高く定められている（若干の例では、従来実施されていた0.4%の代りに、1.1%の拠出率が用いられていた）。

拠出が地方政府によって決定される場合においてさえも、政府が支出をコントロールするであろうという危険が絶えず残っている。企業は子供の養育にかれらが拠出を支払っていると感ぜないで、ある租税を支払っていると考えているので、企業は無関心である。人びとの小さなグループもしくは団体によって指名されるよりも、むしろ企業と市民達によって民主的に指名された代表により決定が行なわれるということが絶対に必要である。