

Transfer and Medical Costs, *Journal of Human Resources*, No. 3, 1970,

pp. 271—297; No. 57, '71.

労働に関連して生じたすべての傷害をカバーする労働者補償より大きい。賠償の総額はすべての社会保険を合計した金額に匹敵している。医療費の支払いはすべての廃疾補償合計を上まわっており、恐らく所得喪失の合計額に等しいであろう。廃疾補償制度の場合とは異なり、医療費のうち、かなりの部分（3.8%）はなんらかの第三者の干渉を受けることなく消費者によって支払われており、その場合の第三者というのは政府もしくは私的な保険者である。これらの明白な変則的状況が真実であるのか、あるいはそうでないのかを決定するには、多くの調査が必要とされるであろう。異なった各制度に対する根本的な理由の調査は、個々の廃疾移転制度の多様性を正当化する理由にとってある手がかりを与える。しかし、そのような合理化は、これらの制度が廃疾の問題を取扱うのに最も効果的な方法であるかどうかの継続的な調査に対して、本当の意味における必要性を不明瞭にすべきではない。

Towards an Economics of Disability :
The Magnitude and Structure of

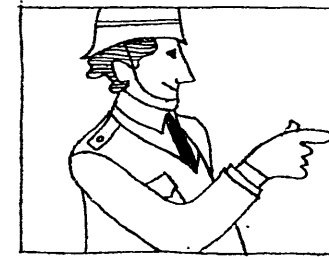
企業の社会政策に 対する資金調達

Klaus Fiedler (東ドイツ)

本稿には、企業内における社会政策に財源を調達する諸問題と、その目的に寄与させる資金を決定する手段が論述されている。

公的な社会保障は全市民を対象とし、かつ基本的なものであるが、各個別企業が提供する補足的給付を用意する社会的な諸政策は、利用可能な資金によって異なる。

企業の社会政策を発達させる重要な問題は、資金を積立てることである。労働と生活の諸条件を改善することは、すぐれた結果をもたらす生産と能率の上昇によってのみ可能



である。労働者とかれの労働能力にかんする福祉は、経済の一側面として容認されるべきで、また、当人の能力開発に必要な資金の金額と財政的な手段を決定するものとして研究されるべきである。当人の福祉は社会主義的な労働法の諸関係がもっているある基本的な部分であり、また、複雑な生産行程のある不可欠な部分と考えられなければならない。

労働者の福祉と当人の労働能力にかんする支出の規模は、社会主義的生産の発達段階お

よび利用可能な諸関係と各手段に依存している。その経済的側面はますます重要性を増大している。その基本的な事項は次に示されるとおりである。

- 1 企業の社会政策的な手段を効果的に開発するのに必要な財政的資金の額を正確に決定すること。
- 2 生産と能率に関連させて、そのような社会保障的手段に利用できる資金を決定する機関を発達させること。
- 3 企業内における社会政策に寄与させる資金を効果的に開発する考えを斬新的に採用すること。

これらの社会政策に必要な資金は、企業の純益からのみ入手することができる。この方法では、企業の社会政策はある経済的な刺激になる。各企業の労働者達は、かれらが純益にある増大を生み出しさえすれば、当人達が求める資金を入手する。

企業内における労働と生活の諸条件がもっ

ている基準と、適切な福祉支出を賄うのに必要な基金の規模を評価する判断基準を決定することは、基本的なことである。過去の経験は、各企業において社会政策的な目的に充当された資金が徐々に増大してきたが、しかし、その資金が最高の効率という判断基準に一致させていつも利用されなかったことを示している。このような状況は確実な判断基準の欠如によるものであった。したがって、そのような判断基準は、労働者達の労働と生活の諸条件に与えられるある特定の水準を示す物質的なニーズと、それに対応する財政的な必要条件の標準について、ある組織をもつ形で作り上げるべきである。この方法では、企業の社会政策は経済発展のある刺激物となることができる。その標準は生産資源とそれらの諸関係の発達水準、市民のニーズ、国民経済の計画的発展、および恒常的な構造的変化の進行を考慮して決定されるべきである。

社会福祉支出を十分に賄うのに必要な基金の規模は、社会・政治および経済の潜在的な生産能力に関連させて、妥当なものでなけ

ればならない。効果的な生産に対するこれらの社会・政治および経済的な諸条件は、健康と安全、労働者の栄養、子供の世話、文化的活動とレクリエーション、住宅などを含んでいる。これらの活動は、純益の金額とは無関係に、企業によって提供されなければならないある最低の社会福祉を示している。

各企業の実施する社会政策の中で、企業が利潤とは無関係にかれらの労働者に提供される労働と生活の諸条件にかんするある最低基準と、純益のうちある比率で財源を調達される追加的な福祉施設を区別するということは明らかなことである。労働と生活の諸条件について定められるある所定の水準を提供するのに必要な資金の正確な水準を企業に決定させ、また、これらの資金を企業に最も効果的に利用させるために、ある1組の標準が開発されるべきである。社会福祉は国民経済の計画化された発展にとって、障害とはならない筈である。

Zur bildung der Mittel für die betriebliche Sozialpolitik, *Arbeit und Arb-*

etrecht, No. 4, 1970, pp. 109—112;
No. 69, '71.

(以上5編の「ISSA 海外論文要約より」は、社会保障研究所の要請に対するISSAのAdvisory Committee—1967年10月—による予解にもとづき、Social Security Abstractsより採用した)

(平石長久 社会保障研究所)

社会保障こぼれ話

高齢な失業者への保証所得

(フランス)

1972年3月に、使用者と労働組合の各連合体による多面的な協約により、60歳以上の失業者には、特殊な所得保障が実施されることになった。この協約はある補足的な失業保険制度を設けた1958年12月の全国的な協約に対する付帯事項となっている。

ところで、高齢な失業者に対する特殊な給付を受給するには、労働者は次の諸条件に該当していなければならない。

労働者は企業から解雇された者でなければならない(しかし、特殊な合同委員会が決定した場合には、ある種の自発的な離職も、該当者であることを例外的に認められる)。

労働者は解雇されたときに60歳以上でなければならない(しかし、60歳の誕生日以前の20カ月以内に解雇され、かつ誕生日に失業給付を受給している者は、新しい制度による扶助の受給を申請することができる)。

労働者は1958年12月31日付の協約でカバーされる経済活動の賃金労働者をして、15

年以上社会保障制度に加入していなければならない。

労働者は各商工業雇用協会(ASSEDICS)が支払う特殊な失業手当を受給していなければならない。その手当の支給期間は解雇時の年齢により異なる(つまり、その期間は解雇が60~61歳で9カ月、61~62歳で6カ月、また、62~64歳で3カ月である)。

労働者は法定の公的失業給付制度による権利を行使してきたという証明を示さなければならない。

労働者は解雇の日以後、社会保障制度による老齢年金の受給を申請したり、受給してはいけぬ。

この制度による給付の受給者は、正常な失業給付を補足され、給付合計は失業直前の3カ月間に取得した賃金の70%に相当することになる。しかし、経過措置として、その比率は初年度に66%、次年度に68%を予定されている。なお、給付は65歳3カ月、老齢年金受給、または再雇用時まで支給され、本人が死亡すれば、遺族に給付が支給される。

Guaranteed Income for the Older
Unemployed, *International Labour
Review*, Vol. No. 5, 108, Nov. 1973,
pp. 439—440.