

拠出に対する権利回復と払い戻しは、恐らく将来解決されるかも知れないが、しかし、第1段階では、外国人労働者に対する年金の支払いも、財政的見地から考慮しなければならない。

現在、外国人労働者の雇用のために支払われた拠出の収入は、ほとんどドイツ人の給付に用いられている。

外国人労働者の年齢構成のために、このような事情は将来の基金の変化に影響を与えるであろう。もし外国人労働者の人数が減少すれば、初期段階で雇用され、ドイツ人の拠出は年齢の高くなった外国人労働者に対する給付の財源を調達する必要が生ずるかも知れない。さらに、これらの年金支払いは外国にも実施しなければならないだろう。

年金保険法の適用にかんする困難は増大するし、しかも、その困難は給付の受給資格を取得して、外国に居住する人びとが増加するにつれて増大するし、さらに、より一層重大な意味をもつようになるであろう。

Der Ausländische Arbeitnehmer und Seine
Rentenversicherung-Zukunftsprobleme?,
Zeitschrift für Sozialreform, 17th Year,
1971, No. 12, pp. 705-714; No. 122, '72/73.

家計負担平等化への 合理的な制度の考え方

Ralf Zeppernick (西ドイツ)

本稿には、家計負担平等化への理論的な概念が論述され、ある合理的な制度のモデルが示されている。

現在、家計負担の平等化は多数の異なる法律で規定されている。多くの例では、家計負担平等化の要素はある特殊な法律の中に組み込まれている。たとえば、それらの法律には、財産形成法もしくは住宅資金法がある。これらの法律は平等化について、全く異なる基本原則にもとづいているので、現行の諸規則は相互に一致していない。その結果、家計負担の平等化について、きわめて多様な諸給付が全く同一の財政的な状況のもとに支払われている。家計負担平等化にかんする各法律は絶えず改正されているので、すでに存在している差別待遇は悪くなる危険性をもっている。

それらの法律がそのように望ましくない結果を回避すべきであるのならば、政治家は家計負担平等化が如何にして機能させられるべきかについて、明白な考え方をもたなければならない。この目的のためには、家計負担の組織的な平等化に対するある合理的な概念を開発する必要がある。その概念は同時に数種類の基本原則を満たしていなければならない。

この一連の基本原則に対する基盤は、次のようなものである。つまり、家計負担平等化の制度は各種の変化し得る要素に依拠しているということである。したがって、複雑な仕組みについて総合的な見解を得ることは、とくに困難である。

その制度が各種の政治的に望ましい基本原則という観点から検討されるならば、その制度自身にきわめて重要な困難が生れる。その結果として生ずるのは、給付にかんする差別だらけの状態である。これを回避するには、反対の方法を採用することである。まず、政治的に望ましいと考えられる諸要素もしくは各基本原則が設けられる。その後、それらの基本原則は相互の調和を検討される。最後に、その制度が技術的に開発される。その手段は各目的が達成されることによって実現される。この過程はある制度が内在的な矛盾を免がれるのを保証するだろう。

家計費負担平等化の制度に対する次の基本原則は、できるだけ合理的なものであり、あるモデルの形でここに示されている。

目的は負担の平等化について、世帯の相互関係を考慮するある制度を設けることである。

制度は15歳までのすべての子供に適用すべきである。

すべての子供は制度から給付を受けるべきである。

子供1人当りの給付は、子供の人数に関係なく、同一でなければならない。

子供1人当りの給付は、子供の年齢によって変るべきである。

子供1人当りの給付は、両親もしくは子供の所得が増えるにつれて、減額されるべきである。

考慮される家計負担の割合は、両親もしくは子供の所得が増えるにつれて変るべきである。

給付の支給額は所得税を免除されるべきである。

残るすべてはこれらの基本原則に対する優先順位をもつあるスケールとある技術に実行可能な制度を設けることである。

Alternative Konzeptionen eines rationalen Systems des Familien-lastenausgleichs, Sozialer Fortschritt, 20th Year, No.11, 1971, pp. 247-253, No.133, '72/73.

早期退職制度

Philipp Latty (フランス)

本稿には、早期退職制度にかんする論述が示されている。1972年の1年間に、賃金取得者に60歳で支払う退職年金は、労働組合によって最も支持され、かつ最も一般的な要求の1つになった。この要求に反対して、政府と使用者は改正によって生ずる費用、および雇用された人びとの数が、急激に減少する国民経済と生産に与える影響を指摘した。

確かに、賃金取得者の老齢保険を管理する諸規則は、60歳の退職を認めているが、しかし、その年齢で受給する年金は、65歳とされた正式の年金年齢より低い1年当り10分の1ずつを減額される。

したがって、ある早期退職制度は、該当者を労働の義務から解放することにより、当人達のために60歳から65歳までの間に所得を保証するなんらかの仕組みである。

早期退職の制度は次の2つのカテゴリーに分けることができる。

- 1 企業以外からの拠出援助で財源を調達される制度。
- 2 すべての財源を企業によって調達される制度。