

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。

最初の例では、所得保障は引退の予想を用意されるか、あるいは失業保険の範疇に入ることによって提供される。

早期退職を申請するか、あるいは強制的に退職させられる賃金取得者は、社会立法の観点では退職者と考えられ、社会保障給付の権利を保有する。このようにして、所得保障は企業がきわめて小さな費用を負担する。たとえば、1973年1月17日付のルノー協約は、勤続5年以上で、かつ、早期退職しようと切望するすべての賃金取得者に、63歳で退職することを認め、補足的な終身年金によって、企業は社会保障年金と補足的年金の双方に行なわれる減額を補償する。

60歳以後に解雇され、雇用を見付けるのがきわめて困難な賃金取得者は、適切な例では、65歳3ヵ月まで失業給付を受給し、その後、正常な状態による本人達の退職年金を受給することになっている。もし適切な失業保険給付や政府からの給付を提供されない場合には、公的扶助制度は全国雇用基金の手当や使用からの拋出で補足される。

状況に応じて、この方法は早期退職者が退職前に取得した賃金の80%から90%を取得することを確保している。早期退職した期間について、退職した人びとは半分退職し、半分失業した状態になっているので、かれらは社会保障により正当にカバーされている立場を維持している。

2番目の例では、早期退職者は早期退職に財源を調達する企業に、賃金取得者をして留まっているかも知れないし、あるいは、留まっていないかも知れない。

ある幾つかの企業は賃金のある比率もしくは年金に相当するある手当を保証する制度を設けてきたが、その年金は賃金取得者が退職年金の受給を申請するか、あるいは失業給付を受給するために雇用の申請者として登録することもなく、65

歳で受給できる給付である。この方法は現在の雇用契約を継続することにより、企業が早期に退職した労働者に対する社会的賦課金を依然として支払うので、費用が高くなる。

他の企業は雇用契約の切れた後にだけ、すべての財源を負担するある所得保障制度をもっている。早期退職者は早期退職契約によってのみ企業に従属を続けており、当人はもはや企業の賃金取得者ではないので、かれは「任意保険」の手段を通じて社会保障制度に加入すべきである。

これらの各制度では、関連をもつ人びとは各職業相互間の特徴をもつある早期退職制度だけが除かれ得るといふ危機に直面させられている。この点について、60歳以上の失業者に対する所得保障を取上げた1972年3月27日の協約により、ある第1段階が踏み出された。

Les systèmes de pré-retraite en France,
Droit social, avril 1973, pp.255-267; No.126,
'72/73.

(以上4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月による了解にもとづき、Social Security Abstractsより採用した)。

(平石長久 社会保障研究所)