

有難くない。

こうした理由から、パンフレットで提言している別の選択案たる、弾力性のある退職年齢を原則として高く評価したい。人は、健康、バイタリテイ、仕事、家庭環境がそれぞれ異なる。したがって、万人のニーズに合った固定的な退職年齢はありえない。年金制度には弾力性をもたせる方がベターである。これが私的企業年金制度支持の論拠の一つであるが、私的企業年金制度の多くがその利点を活用していないのは残念である。国の年金制度に関するかぎり、所得制限を廃止することが退職年齢の弾力化をすすめる最上の具体化策となろう。65歳をこえた男子や60歳をこえた女子が、ひきつづき就労しても、不利にならなくなる。しかし、国の退職年金の支給開始年齢の変更には大変な難しさがある。

第3の選択は、男女ともに、60歳と65歳の中間で共通の年金年齢を設定することである。この案の難点は、自らの権利で年金権を取得している者は女子よりも男子にきわめて多いため、61歳から64歳までの年齢に退職年齢を設定すると費用がかかる点がある。しかし、男女共通に、64歳とすれば年に僅か7,500万ポンドですみ、年金支出としても事務費としても、男女の年金年齢調整のための改正にはこの程度のことは止むをえない。このほか、退職年齢の平等化のための唯一の妥当な方途としては、男女ともに65歳とする案がある。

以上のような改正が、段階的に実施されるならば、男女間の不公正はなくなり、女子にとって現状よりも有利となる。人口に占める退職者漸増の折、それは国民的利益でもある。」

The Times, Feb. 3, 1977

(田中 寿 国立国会図書館)

補足制度によって助長される 社会的不公正

— 社会問題監査局年次報告 —

(フランス)

社会問題監査局は昨年11月26日、「社会的保護の補足的形態」と題する報告書を提出した。これは、医療、年金、失業の各分野における補足制度に関する浩瀚な調査報告である。

UNEDIC (商工業雇用全国連合会), AGIRC (幹部職員退職年金制度総会), ARRCO (補足退職年金協会), 私的共済組合および社会事業協会のような機関において、監査官が行った調査を要約したものが、その内容となっている。

この報告書の結論をかいつまんで述べると次の通りである。社会保険制度または国から支給される給付が低額であるため、これを補足する制度が数多く、無秩序に発展した。その結果、退職者等の生活水準の向上といった進歩はたしかにあった。しかしそれと併行して、こうした補足制度に加入する者としないう者との間にいちぢるしい不平等が生じている。またこれら補足制度の運営管理費が、割高で、社会保険制度のそれよりきわめて高い点も問題である。こうした問題点を踏まえて監査局は約100にも及ぶ提案を行っている。それらの提案を実現するためには、数多くの政治的、技術的障害があることを、監査局は十分認識しているが、それらの障害を克服しても、制度の調整および統一化をはかる必要があると強調している。バルドー監査局長は、同報告書の序文で、次のように指摘している。「補足的制度設立の自由には、最低限の規制を加える必要がある。さもなければ、社会保障の領域にある種の無秩序、制度の二重構造に起因する無秩序が急速に生じ、所得再分配にきわめて大きな不平等をもたらす恐れがある。」

補足年金制度

1974年度において、補足年金制度が支払った年金給付の総額は、200億フランであり、受給者総数は350万（拠出人員1,700万）であるが、この制度を管理する機関は531もある。このような制度の乱立に伴い、拠出、給付の両面にわたって多様化が進行し、それが不平等、過誤、濫費の原因となっている。

これら補足制度の第1の欠陥は、管理・運営費が、少数の例外を除くと、一般制度より高いことである（一般制度を100とすると130ないし248に及ぶ）。

第2に批判すべき点は、補足年金金庫の中には、うわべだけ補足年金機関をよそおい、実体は単なる保険会社にすぎないものがあることである。こうした機関は、企業にたやすく拠出金支払いの繰り延べを認め、企業に有利な金融機関になる傾向がある。

第3に指摘すべき問題点は、若干の補足年金機関は、年金支給業務以外に、バカンス、住宅等に関するサービス機関となっており、こうしたサービスを受けているのは、退職者に止まらず、現役の勤労者にも及んでいる点である。この種のサービスに費されている経費は、退職者向けが2億3,600万であるのに対し、1億1,200万に及んでいる。これは明らかに、補足退職年金機関の使命から逸脱しているものと思われる。

最後に問題にしなければならないのは、年金額のショッキングな不平等である。

失業給付

失業補償についても、同じような不平等が指摘できる。公的な失業扶助制度とUNEDICの制度との規定が非常に異なっているため、同一人の場合でも、失業原因および期間の違いで、受給額がいちぢるしく異なる。

1974年においてUNEDICによる失業補償を受けた者は、60歳以上の求職者の場合は1,000人中534人、幹部職員では同じく1,000人中388人、青年ではわずか160人足らず、肉体労働者の場合は150人足らずにすぎない。

補足年金制度の場合と同様、UNEDICの運営費の比率が高く、給付費の8.5

から10%に及んでいるのは問題である（公的失業扶助制度では6.5%ないし9%）。

私的共済組合

医療費の自己負担分をカバーすることを主たる業務とする私的共済については、監査局は、その望ましくない運営方針を次のように指摘している。

「共済組合は、常にもっとも恵まれぬ社会階層に手を差しのべているとは必ずしもいえない。患者の一部負担をできるだけカバーするというニーズのみが先行し、連帯の精神がどこかへ忘れられている。」なかには、超過料金を奨励して、患者に実際の自己負担金以上の給付を行っている例さえある。

提 案

以上のような現状分析を踏まえて、監査局は数多くの提案を行っているが、主なものは次の通りである。

補足年金に関する提案＝○小金庫の統合と非幹部職員のための統一制度の創設 ○拠出金徴集および給付業務の公的社会保障制度への委託

失業補償に関する提案＝○UNEDICの被用者全体への普及 ○公的扶助および私的補足補償との間の受給権の調整 ○長期的には両制度の統一。

私的共済組合に関する提案＝○身障者および老人を対象とするより広範な事業活動の推進 ○医療費償還に関する法規に違反する慣行の是正

(Le Monde le 27 novembre, 1976)

(平山 卓 国立国会図書館)