

にすぎず、費用の6%が民間保険の負担である。一方政府もその多くがメディケイドを通じて他の専門医サービスや薬剤・眼鏡などの費用の29%を負担しているが、これらの料金のうち60%以上を患者が直接負担しているのである。

以上アメリカの1977年度の国民保健費とその最近の動向について概略を紹介したが、注目されるのは対人保健医療費のうち公的負担の若干の低下は見られるもののいわゆる第三者払い分がほぼ70%にまでなり、とくに病院医療費については94%までが第三者払い分となっている点である。周知のようにアメリカは自由医療の国と言われ需要の側についてもメディケアの適用の拡大は見られるものの全国民を対象とした健康保険制度は存在していない。しかし第三者払い分の増加に見られるように受診に際しての患者の経済的障害の除去という側面における医療の社会化は国民健康保険が未成立の状況下においても進んでいるものと考えられる。このような言わば「なしくずし的な社会化」が進展していくなかで社会保険制度や医療供給体制がどのような対応を余儀なくされることになるのであろうか。単に医療費問題や国民健康保険法案をめぐる論議ばかりでなく、アメリカの保健医療政策全般についての興味は今後も尽きることはないものと思われる。

Robert M. Gibson and Charles R. Fisher, National Health Expenditures, Fiscal Year 1977, Social Security Bulletin, July 1978, Vol. 41, No. 7, pp. 3

— 20 .

(藤井洋一 健保連)

社会保障こぼれ話

社会保障と雇用対策

(フランス)

この国の使用者は社会保障制度の拠出として、賃金の35.51% (1977年の平均) を支払い、被用者は8.39%を負担している。しかも、使用者は職業訓練や教育に対して、負担を法律で要求されており、さらに、多数の使用者は従業員の私的年金などにも財源を負担している。このように重い負担が、不熟練の失業者や新しく学校を卒業して労働市場に参加する若者の雇用に、障害になっている。このような事情を背景として、1977年には、重い賃金や社会保障費の負担が雇用を阻害するのを減少させるために、新しい法律が採用された。

この法律は労働市場に新しく参加するすべての若者に、仕事を造出することを目的としており、1977年7月から実施された。この法律にもとづく制度は2つの部分を組合されており、1つは使用者の社会保障拠出を一時的に免除することで、他の1つは政府の補助金による雇用訓練制度を実施することである。このような方法により、使用者の負担を一部でも軽減することは、労働費用と新しく労働市場に参加する不熟練労働者の生産性の問題を解決する一助になると期待された。

上述した新しい制度により、使用者は1977年7月から12月(事実上では、1978年6月)までに、常備もしくはパート・タイムで雇用された25歳以下の各従業員について、失業保険部門を除き、社会保障拠出の使用者負担分を免除されることになった。また、1977年7月から12月までに、25歳未満

なお女子に対する取扱いは、今後の検討課題とされ、現在、保健・教育・福祉省のタスク・フォースによる報告書が提出されている。

以上の他、細かい改正が多く行われているが、それは省略する。

☆ ☆ ☆

改正法を評価すれば、巨額の社会保障税の引上げを行っているにもかかわらず、制度の財政の長期的解決を保証するものではない。1990年以降、次第に労働人口は減少し、老齢化していき、これらに対する負担は、制度の財政を一層害することが予想される。

改正法案通過のための呼びかけにおいて、下院歳入委員長 Al Ullman (民主党・オレゴン選出)は「この多額の引上げによって、われわれが今迄の欠損を回復でき、新規の歳入メカニズムに向ってより迅速に動く」ことを約束した。

(参考資料)

Public Law 95 - 216, 95th Congress.

U. S. Code, Congressional and Administrative News, 1977. (Legislative History)

U. S. Congressional Quaterly, Weekly Report, 1977.

U. S. News & World Report, Dec. 26, 1977/Jan. 2 1978

Social Security Bulletin, May 1978.

The New York Times, Weekly Review.

「海外社会保障情報」 No. 39, No. 41.

(22ページより)

の新しい労働者と見習いもしくは訓練について正式な契約を結んだ使用者も、訓練開始後2年間について社会保障拠出の負担を免除されることになった。これら双方の場合に、免除された使用者負担分は、政府が支払うことになっている。このような負担の免除を適用されるために、使用者は新しい労働者を最低6カ月以上雇用しなければならないことになっており、さらに、使用者は1977年5月から12月までに経済的な理由によって解雇してはならないし、また、1976年における従業員数の年間平均の水準を1977年に低下させないことを要求されている。

政府の補助金による訓練制度では、初歩的な教育やより高度な訓練の制度が実施され、それらは1978年以前に開始されて、6 — 8カ月間続くことになっている。政府は、これらの制度に参加する18歳以上の参加者に毎月手当を支払い、その手当の支給額は最低賃金の90% (製造業平均賃金の65%に当る)である。18歳未満の若年労働者の場合、その手当は製造業平均賃金の約18%に当る金額になる。また、この制度による訓練は、企業自身あるいは雇用訓練センターで提供されることになっている。なお、この制度に参加できる者は、25歳未満の若年者、すべての寡婦、および1人以上の子供を養育するすべての単身女子 (年齢は問わない)とされている。優先順位は教育と職業的な熟練をもち、かつ、自分で適切な労働生活を用意できない若年労働者に有利である。

Lois S. Copeland, Social Security And job-Creation Measures; Recent French Experience, Social Security Bulletin, Vol. 41, No. 9, Sept. 1978, pp. 34~36.

(平石長久 社会保障研究所)