

高齢労働者の雇用と年金制度

Harry E. Davis (アメリカ)

本稿には、高齢な労働者の雇用と私的年金制度に関する労働省の調査結果が示されている。

労働統計局により、私的年金制度の諸規定、とくに、高齢な労働者の雇用機会に影響を与える規定の調査が行なわれた。それらの影響は強制的な退職、早期退職、退職年齢以後の雇用に対する年金権取得、高齢な労働者への適用の限界、および退職後に仕事を求める高齢な労働者への給付の提供にかんする制限である。

調査は1967年の年齢差別雇用法がそのような制限を阻害しているかどうかを決定するために、1967年と1971年に実施された。その阻害は存在しないことが発見された。

1971年に、調査対象とされた私的な制度をもつ労働者のうち、半数以上は強制的な退職の規定をもっていた。これらの例は次の2つの型に分れていた。つまり、それらの型は「強制的」と「自動的」であった。強制的な退職規定は、もし使用者が就労の継続を当人に認めなければ、与えられた年齢で退職しなければならないことになっており、もう1つの型より広く実施され、労働者の3分の1をカバーしていた。自動的な退職規定は、すべての労働者にある与えら

れた年齢で退職することを要求しており、6分の1の労働者をカバーしていた。最も一般的な退職年齢は65歳であったが、自動的退職の制度では68歳もしくは70歳であった。そのような制度の普及は産業によって異なり、労働移動の高い産業では普及が低かった。制度の規模が普及率に影響を与えているとは思われない。

早期退職の規定は、使用者が高齢な労働者の雇用を嫌ったり、また、高齢な労働者が高い失業率もしくは技術的変化のときに退職を強いられることを意味している。早期退職の自発的な利用は、早く退職する人の給付を減額するという規定により妨げられる。しかし、もはや仕事に耐えられない労働者達は、通常では、正常な年齢に到達するまで支払われる補足という手段で早く退職することができる。そのような特殊な制度は労働者の17%をカバーし、主に大きな単一の使用者による製造業で設けられている。受給資格で最もよく用いられる年齢は、勤続10、15もしくは20年で55歳あるいは60歳である。

高齢な労働者に影響を与える各種のタイプの給付制限がある。多数の制度は正常な退職年齢以後の勤務に、年金権を与えていない。そのような制限は新しく雇用された高齢な労働者を、制度への加入から除外することもあり得る——たとえば、50歳以後に雇用された労働者は、15年間の勤続を要求する制度に加入できない。労働者のうち約6.5%は、正常な退職年齢以後に年金権を蓄えた勤続について、支給額を制限する制度を適用されている。多数の制度は加入の最高年齢を定めており、その年齢は55歳で、また、労働者の64%は加入時に最高年齢をもつ制度を適用されている。労働者の40%は退職後の雇用も制限されている。労働組合の観点では、この制限は労働力を制限する一助になっているし、また、使用者の観点では、この制限は旧従業員が競争相手のところで仕事を探さないことを保証している。

Pension Provisions Affecting the Employment of Older Workers, Monthly Labour Review, U. S. Department of Labor, Vol. 96, No. 4, April 1973; No. 140, 72/73.

父親への出産給付

Martin B. Tracy (スウェーデン)

本稿には、健康保険による出産時の現金給付の改正が示されている。

本稿は1973年5月16日の国民健康保険制度の改正によって採用された出産給付の改善を取上げている。この改正により、出産保険は1974年1月1日から両親の保険に名称を改められ、初めて、父親は家庭で新生児の世話をする場合に、現金給付の受給資格を取得することになった。

新しい規定により、働いている両親は家庭に留まり、かつ、現金出産給付を受給できる。両親に対する給付は、事実上では、従来の法律によって支払われる金額より高い。

スウェーデンは母親に2種類の現金出産給付を支払い、1つは一時金で、もう1つは所得比例の金額である。一時金の金額は婚姻、雇用、もしくは、保険の加入状況に関係なく、すべての母親に統一的な同一額となっている。その給付は第一義的には一般歳入から財源を調達される。一時金の金額は約1,080ク

ローネで、これは製造業の女子に対する平均賃金月額約3分の2に等しい。

2番目の給付は収入に関連させられている。受給資格を取得するには、母親は分娩前に9カ月雇用されていなければならないし、かつ、年間2,600クローネの収入——事実上では、製造業の女子に対する年収より少ない——を取得していなければならない。

資格条件を満たす人びとは、従来では、かれらの収入によって日額1～46クローネを支払われていた。給付の算出対象とする収入の最高額は39,000クローネ——女子の平均収入の約2倍——であった。平均では、2種の給付を組合せた給付合計は純収入の約80%を補償することを意図されていた。

父親もしくは母親に現金給付の受給を可能にした1973年の規定は、母親に対してだけでなく、世帯にとって多くの利益をもたらすように工夫された。まず、働いている両親のうち家庭に留まる1人を対象として、現金給付は180日間の休暇期間中支払われる。従来では、母親が仕事に復帰する場合、給付は支給を停止された。父親が家庭で乳児の世話をする場合、母親は仕事に復帰できるし、また、父親は180日のうち残りの部分に支払われる給付を受給するであろう。両親は休暇としてカバーされた期間のうち、休む時期をかれらがどのように使用するかについて選択権ももっている。

新しい給付は家庭に留まる両親の総収入日額の90%で、給付の算出対象とする収入の上限は、1974年に年額54,750クローネであった。給付の最低日額は7クローネから25クローネに引上げられ、最高額は日額52クローネから135クローネになった。

改正前の出産現金給付は所得比例年金により年金権を蓄えるのに含まれな