

であろう。また、遺族への加算年金は、国民年金制度を現在規定している基本原則により増額もしくは減額されるであろう。

基本年金はある1「所得単位」の45.0%の支給率では支払われる。すべての年金は法律により、平均的な俸給にリンクされるであろう。そのリンクによる調整は毎年4月初めを目標に予め計算をして、毎年1回実施されることになっている。

退職の延期により、加算年金は延期した1年当り5.0%ずつ増額され、その増額は年金の25.0%を上限とすることになっている。

経過的な対策として完全年金の形による加算年金は、制度を実施してから10年後に支払われる。その10年後に、加算年金の10%が支払われ、その後、年金の完全な支給率に達するまで、毎年10%ずつが増額されるであろう。

提案された制度の仕組みでは、財政の均衡を保つ期間は20年と定められている。検討の期間は5年まで、支払準備金の規模は3年分（これは老齢・遺族給付に対して国民保険が現在保有する準備金に加えた当初の準備金である）とされている。大蔵省は基本年金のために徴収された拠出の10.0%の比率で、引続き財源調達に参加を続けるであろう。

ある被保険者が補足年金に受給資格を取得する場合、この年金は基本年金の1.7%に国民年金の加入年数をかけた額を減額されるが、しかし、その減額は基本年金の60%以下とされている。

Recommendations of the Public Commission on Pensions,
Labour and National Insurance (in Hebrew and English),

No. 8, August 1971, pp. 323~332; No. 42, 72/73.

母親手当の人的資源に与える 影響の抽出調査の結果

M. Hroā (チェコスロヴァキア)

本稿には、母親手当の与える影響にかんする調査結果が示されている。

本稿は1969年の法律154号で採用された母親手当が、人的資源の開発に与える影響について評価したある抽出調査計画の結果を要約したものである。その調査は1970年12月31日現在で、国民経済の10部門にわたって行なわれた。

第2子の出産時に、経済活動に従事する母親に行なわれる特殊な母親手当の支払いを定めた法律は、1970年7月1日から施行された。500コルナの給付は、正常な出産給付を受給し尽してしまい、かつ、満1歳の誕生日まで乳幼児を世話するために家庭に留まる母親に支払われた。その考えは、母親が雇用の場に戻る代りに適切に子供を世話するのであれば、第2子を世話するために補償を支払うということであった。

雇用される代りに子供の世話を優先させた母親の人数は次第に増加し、1970年末には、予想された27,000人の代りに、約30,000人に達した。1971年の中頃では、その数は31,300人に増え、それは女子の経済活動人口の約1.3%に当たっている。

調査は公的保健施設、紡績産業、公立教育、商業、レストラン、ホテルと酒場、通信、食品産業、農業、建設業、および鉱業をカバーしており、これらの産業は130万人の女子を雇用している。これらはこの国の女子経済活動人口の約50%に当る。調査は出産手当に対する特殊な配慮を加えながら、企業に雇用された女子の人数、20～34歳の女子の人数、出産による女子の欠勤（たとえば、出産休暇、延長出産休暇）を取扱った。特殊な母親手当の受給認定は、4つの所得グループと女子被用者の3種類の雇用について調査された。さらに、人事管理者は次の4つの質問に答えるように要求された。

- (a) 母親手当の給付期間延長について、人的資源の状況にどのような影響があるだろうか。
- (b) 女子の従事する仕事のうち、最も重要なグループは何であるか？
- (c) 事業所の仕事のうち、最も重要なグループの勤務に、給付期間の延長はどのような影響をもつか？
- (d) 最も高い資格をもっている女子に対して、そのような延長はどのような影響をもつか？

調査の主要な結果は次のとおりである。つまり、出産休暇と延長出産休暇は、女子の雇用と欠勤にある重要な影響をもっている。もしそれらの休暇が完全に利用される場合、それらの休暇は約2年と4週から8週間女子を雇用から離しておくことになる。紡績と食品産業、および公的保健の部門では、出産による欠勤がきわめて高く、事業の運営に重大な困難をもたらしている。母親手当は常に延長出産休暇とリンクされているので、この手当は出産による欠勤の増加に、事実上の影響をなんらもっていない。しかし、母親手当は、延長出産休暇の利益をうける女子の人数に、3分の1の増加をもたらす誘因となっている。抽出した例では、第2子について延長出産休暇で休む女子の人数は、13.3%増加した。

国民経済の各部門の間では、重要な相違が見受けられる。出生率の増加は紡績と食品産業および農業の間で見られるが、しかし、公立教育の部門では、否定的な傾向が現われている。公立教育で雇用される女子は、すべて指数が低下して、否定的な傾向を示している。この事実の発見は、この部門で雇用される女子の43%が、最も出産の多い年齢、つまり、20-34歳であるから、その現象についてさらに詳細な調査を必要としている。

人事担当者は女子の間における出産の高い欠勤率が、事業運営の困難をもたらす原因になっていると回答し、したがって、かれらの一部は出産による欠勤がさらに増えるのを案じている。その問題は解決されなければならないであろうが、しかし、その解決は望ましい出生率の向上に基本的な手段を損なうべきでない。その問題は経済的な分野と企業それ自身の組織で解決されなければならない。ある産業や経済のある部門の状況は、特殊な手段を必要とするであろうということが予想される。しかし、すべてわれわれの検討は現実的でなければならないし、また、女子に経済活動と出産を調整させ得る手段とともに、望ましい出生率の向上を支える手段からならんら後退しないという事実にもとづいていなければならない。

Výsledky výberového setrení o vlivu Materského příspěvku na pracovní síly, Populační zprávy, No. 5, 1971, pp. 3-24; No. 137, 72/73.