

社会保険加入資格に関する法的考察

——「特権」化する社会保険——

奥貫妃文（大阪経済法科大学
アジア太平洋研究センター）

序—本稿の問題意識

社会保険制度は、労働者にとっていったい何であろうか。いったい何のために、そして誰のために存在しているのだろうか。

やや唐突な問いに聞こえるかもしれないが、日本の社会保険制度をめぐる近年の動向を見ると、かような根本的な疑問が頭の中に浮かんでこざるを得ないのである。「国民皆年金」、「国民皆保険」と称せられ、完成度が高い制度として評価されることも多い日本の年金ならびに医療保険制度。しかし実情はどうであろうか。

思いつくままに、筆者が実際に目の当たりにした事例を挙げてみよう。例えば、「外国人労働者は社会保険に入る必要ないでしょう。すぐに国に帰るんだし」と言っている事業主がいた（※ちなみにその人は永住権をもっていた）。さらに、「社会保険の“加入資格”は正社員だから、パートは関係ない」（※社会保険の加入に正社員か否かは関係ない）、「社会保険に加入できる人は1週間に30時間以上働いている人です。あなたは“週29.5時間”労働だから対象外です」（※まずもって、間違った知識を断言している）等々、内容の不正確さもあいまって、思わず哑然としてしまうような事業主の社会保険に対する拒否的な態度に何度も遭遇してきた。

さらにひどい事例では、社会保険加入の希望を何度も告げた労働者の雇用の更新を拒絶したり、職場で様々な場面において嫌がらせをしたりといったケースも見られる。さらに、社会保険の資格確認請求をするために年金事務所に行っても、消極的な対応に徹する場合も少なくない。ときには、事業主の脱法行為を黙認していると思われる場合すらある。筆者の限られた経

験からしても、少しでも社会保険の加入から逃れようとする事業主はきわめて多く、そしてそれを後押しする行政の姿勢などから、冒頭の問いに至ったわけである。

折りしも2012年には、いわゆる社会保険加入の「拡大」を図るために新たな法律が制定された。この政策が真に「拡大」を図るものなのかということについては、後述するようになり疑わしいと言わざるを得ないが、それでも、趣旨として、ますます増大の一途をたどる非正規労働者の大半が社会保険の加入対象から漏れてしまっている現状に対する問題意識があることは認められるであろう。

本稿の問題意識は、そもそも、社会保険の対象となるべき被保険者の認識に重大な誤謬があり、現在においてもなお正されていないということであり、その点を特に指摘したいと考えている。ここで述べる「誤謬」とは、「手続の民主性」と「内容の合理性」の2つの点においてである。すなわち、現在、社会保険行政の実務の場面において広く普及しているいわゆる「4分の3ルール」は法的な正当性を有していないというのが筆者の見解である。にもかかわらず、なぜこのルールが正当な基準とされ、何の疑いもなく社会保険行政の慣習となっているのか、本稿において、議論の端緒となるような問題提起を展開したいと考える。

社会保険は、医療保障および老後の生活保障という社会保障制度の中核部分を構成する制度である。社会で生きているうえで誰もが共通して抱える高齢や傷病といったリスクをシェアするにあたっては、可能な限り労働者間で線引きをすべきではないと考える。労働時間の多寡や雇用形態の差異などは、ダイレクトに社会保険を排除する根拠とはならないはずである。

本稿では、このような問題意識に基づいて、

まず1において、日本の社会保険制度を概観し、2において、社会保険加入資格の判断に際して用いられる「内翰（ないかん）」における「常用的使用関係」概念の検討、法律学上の議論ならびに判例の動向を紹介する。そしてむすびとして、今後の社会保険制度のあるべき展望を示したい。

1 日本における社会保険制度の概観

（1）社会保険とはなにか

社会保険とは、不測の事態に備えて、社会生活を営む人が多数集まり、「共通の準備財産」をつくり、それによって個人の経済生活を安定したものにしようとするものであると定義することができる。共通の準備財産を作り出すために集まった人々が「保険料」を拠出し、この保険料を主体としてできあがった財産を中心に、「保険者」と「被保険者」の関係が生じることになる。

被保険者に共通する条件が生じた場合に「保険給付」の支払いがなされるが、これは「保険事故」と呼ばれる（例：疾病、老齢、疾病、失業、障害等）。このように、一定の保険事故に備えて、社会の連帯関係ならびに国家の責任に基づいて、個人の経済的なリスクを共有、軽減すると共に、社会の長期的な安定を維持しようという目的で編み出されたのが社会保険制度なのである。

民間保険にはない社会保険の特質としては、各々の保険集団がその構成員に「強制」加入を求めているものであり、被保険者本人のみならず、事業主も保険料を負担し、国や地方公共団体も費用の一部を負担することが挙げられよう。

社会保険制度は、保険事故の種類に応じて、次の4つの分野に整理することができる。

①から④のうち、①労災保険制度と②雇用保険制度をあわせて「労働保険」といい、③健康保険制度と④年金保険制度をあわせて「狭義の社会保険」という。本稿が対象とするのは、後者の「狭義の社会保険」すなわち健康保険制度と年金保険制度である。

- ① 労災保険制度
 工作中や通勤途中で発生した災害によって傷病を負った労働者に対して、必要な給付をする。
- ② 雇用保険制度
 失業や出産・育児等のために会社を離れた労働者に対して、再び職場復帰することができるよう、必要な給付をする。
- ③ 健康保険制度
 労働者・国民に対して、業務とは関係のない傷病を負った場合に、必要な給付をする。
- ④ 年金保険制度
 高齢のため働けなくなったとき、体に障害を負ったとき、死亡したときなどに、労働者本人または遺族に対して必要な給付をする。

（2）健康保険制度

日本では、いざというときに安心して医師による診察が受けられるように、すべての人が何らかの公的な医療保険に加入することが義務付けられている。これを一般的に「国民皆保険」と呼ぶ。

公的な医療保険のうち、主として民間企業で働く従業員（被保険者）とその者に扶養される家族（被扶養者）が加入する保険のことを健康保険という。健康保険には、全国健康保険協会が保険者である全国健康保険協会管掌健康保険（＝協会けんぽ）と健康保険組合が保険者である組合管掌健康保険（＝組合健保）の2つがある。根拠法である健康保険法1条には、次のように健康保険制度の目的が規定されている。

◆健康保険法1条

この法律は、労働者の業務外の事由による疾病、負傷若しくは死亡又は出産及びその被扶養者の疾病、負傷、死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

健康保険からの給付のうち、最も代表的なものは、被保険者および被扶養者が業務外の事由によって傷病を負ったときに受ける「療養の給付（保険診療）」である。

また、健康保険制度特有の給付として「傷病手当金」がある。これは、健康保険の被保険者が、業務外の事由によって病気になったり怪我をしたことにより働くことができず、その結果

として賃金が得られなかったときに、被保険者の生活保障のために、休業の4日目から支給される金銭給付である。同じ公的な医療保険制度であっても、おもに自営業者や無職の人が加入する「国民健康保険制度」にはこの制度はない。

①強制適用事業所と任意適用事業所

株式会社や有限会社などの法人事業所では、従業員を1人でも使用する場合、健康保険法の強制適用事業所となり、事業主や従業員の意思にかかわらず、健康保険に加入することが義務付けられている。また、農林水産業や飲食店、接客業、理美容業など一部の業種を除き、常時5名以上の従業員を使用する個人事業所も強制適用事業所となり、健康保険に加入することが義務付けられている。一方、強制適用事業所に該当しない事業所においても、事業主が従業員の2分の1以上の同意を得たうえで任意適用の申請を行い、厚生労働大臣の認可を受けることができれば、その事業所は任意適用事業所として、強制適用事業所と同じ適用を受けることになる。

②健康保険の被保険者

強制適用事業所に使用される者は、国籍や年齢、賃金の多寡にかかわらず、健康保険の被保険者となる。「使用される者」とは、事実上その事業主のもとで使用され、労働の対償として賃金を受け取っている者のことをいい、法律上の雇用契約があるかどうかは絶対的な条件ではないことに留意が必要である。例えば、正式採用の前に見習い社員として勤務する場合には、見習い期間中から被保険者となる。また、法人の役員（理事、監事、取締役など）も、広い意味で法人に使用されるものとして、被保険者となる。

社会保険に加入するときには、健康保険と後述する厚生年金保険の両方をセットで加入するのが原則となっている（ただし厚生年金保険への加入は70歳未満を対象としているため、70歳以上の人は健康保険にのみ加入することになる。さらに75歳になると後期高齢者医療の被保険者となるため、健康保険の被保険者でなくなる）。基本的には、健康保険と厚生年金制度の適用対象は同じである。

あと、ここで強調しておかねばならないことは、健康保険法上は、強制適用事業所に使用されていれば等しく被保険者として扱われるので、雇用形態上の身分（例：正社員、パート、アルバイト等）で決まるわけではないということである。しかし、2で後述するように、実情は、「4分の3ルール」を理由として、いわゆる非正規労働者の社会保険加入をシャットアウトしようとする現象が広範に見られる。

③健康保険の被保険者の適用除外

健康保険の被保険者にならない場合について、健康保険法3条各号に以下のような規定がある。なお、これは、後述する厚生年金保険の被保険者についてもほぼ同様である。

1 臨時に使用される者

臨時に使用される者とは、下記イ、ロのいずれかに該当する人で、使用関係の実態が臨時的である者とされている。

なお、これらの人は、健康保険法3条2項により「日雇特例被保険者」となる。

イ 日々雇い入れられる者

※ただし、1ヵ月を超えて引き続き使用される場合は、その1ヵ月を超えた日から健康保険の被保険者となる。

ロ 2ヵ月以内の期間を定めて使用される者

※ただし、所定の期間を超え、引き続き使用されるようになったときは、そのときから健康保険の被保険者となる。

※なお、日雇特例被保険者に該当する場合であっても、次に該当する場合には、日雇労働者の意思により、事前に厚生労働大臣の承認を受けて、適用除外とすることができる。

- ・継続する2ヵ月間に通算して26日以上使用される見込みのないことが明らかであるとき
- ・健康保険の任意継続被保険者であるとき
- ・国民健康保険の被保険者で、他に本業を有する者が臨時的に日々使用されるとき
- ・各種社会保険の被扶養者である昼間学生がアルバイトとして使用されるとき

・各種社会保険の被扶養者である家事専従者が、内職的に日々使用されるとき など

- 2 船員保険の被保険者：ただし、厚生年金保険への加入は義務付けられている。
- 3 例えば巡回興行のような、事業所の所在地が一定しない事業に使用される者
- 4 季節的業務に使用される者：継続して4ヵ月を超えて使用される場合を除く。
- 5 臨時的事業の事業所に使用される者：継続して6ヵ月を超えて使用される場合を除く。
- 6 国民健康保険組合の事業所に使用される者
- 7 後期高齢者医療の被保険者
- 8 健康保険の保険者または共済組合の承認を受けて国民健康保険に加入した者

(3) 年金保険について

日本では、自営業者や無業者も含め、原則として20歳以上60歳未満のすべての人は、何らかの公的年金制度に加入することが義務付けられている。すなわち、選択の余地がない「強制」力を伴う制度である。これを一般的に「国民皆年金」と呼ぶ。

ある公的年金制度の土台となるのが国民年金である。国民年金は、老齢、障害、死亡などにより、加入者本人あるいはその遺族の生活が脅かされることのないように、国民年金の加入者がそれぞれ保険料を出し合うことによって相互扶助の精神のもと、生活を維持向上させることを目的としたものである。

一方、公的年金制度のうち、おもに民間企業に勤める会社員を対象としたものが厚生年金保険である。厚生年金保険は、国民年金に上乗せする形で加入していて、厚生年金保険料として納付する保険料も、その財源の一部は、国民年金へ拠出されている。したがって、国民年金保険料を納めているという認識はなくとも、形式的には国民年金保険料も納めていることになる。

なお、根拠法である国民年金法1条ならびに厚生年金保険法1条には、次のように制度目的が規定されている。

◆国民年金法1条

国民年金制度は、日本国憲法第25条第2項に規定する理念に基づき、老齢、障害又は死亡によ

って国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。

◆厚生年金保険法1条

この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とし、あわせて厚生年金基金がその加入員に対して行う給付に関して必要な事項を定めるものとする。

公的年金制度は、過去には親族間だけで負ってきた親の介護や生活費の援助などを、稼働能力のある現役世代が保険料を出し合い、現役世代全体で高齢者世代全体を支えるという「世代間扶養」という思想に則って運営されている。基礎年金の財源は、20歳以上が負担する保険料のほかに、国からの補助により成り立っている。

他方、公的年金制度のうち、主として民間企業で働く会社員を対象としている年金制度を厚生年金保険という。厚生年金保険の保険者は国（政府）である。

前述した健康保険制度と厚生年金保険制度は2つ同時に取り扱われることがほとんどであるが、健康保険制度が、傷病や出産など労働能力を一時的に喪失した労働者に対する比較的短期の給付を念頭に置いているのに対して、厚生年金保険は、老齢、死亡、障害などにより、労働能力が長期的、半永久的に喪失した人を対象とした給付を行うという異なる役割があるといえよう。

①厚生年金保険の適用事業所

健康保険法の適用事業所は、同時に、厚生年金保険の適用事業所でもある。すなわち、常時使用する従業員が1人でもいる株式会社や有限会社などの法人事業所と、農林水産業や飲食店、接客業、理美容業など一部の業種を除く常時5人以上の従業員を使用する個人事業所は、事業主や従業員の意思にかかわらず、健康保険及び厚生年金保険の適用事業所になる。

また上記適用事業所以外であっても、従業員

の2分の1以上の同意があり、事業主が申請して認可を受ければ、適用事業所となる。

②厚生年金保険被保険者資格

適用事業所で使用される者は、国籍や年齢、報酬の多少にかかわらず、健康保険及び厚生年金保険に加入するのが原則となる。

会社に就職すると、健康保険と厚生年金保険は通常、両方セットで加入して健康保険および厚生年金保険被保険者資格を取得することになる。原則として、健康保険の被保険者は、退職するか75歳になって後期高齢者医療制度の被保険者となるまで被保険者資格を失わないが、厚生年金保険は、70歳に達すると被保険者資格を喪失する。しかし、70歳に達するまで厚生年金保険に加入しても、基礎年金の受給資格が得られる25年の受給資格期間を満たしていない場合には、受給資格期間を満たすまで高齢任意加入被保険者として、任意で厚生年金保険に加入することができる。

なお、厚生年金保険の被保険者になれない場合としては、ほぼ、前述した健康保険法と同じであるが、少しだけ異なるところもある。厚生年金法12条には、適用除外として、下記の者が列挙されている。

- 1 国、地方公共団体または法人に使用される者であって、次に掲げるもの
 - イ 恩給法19条に規定する公務員および同条に規定する公務員とみなされる者
 - ロ 法律によって組織された共済組合の組合員
 - ハ 私立学校教職員共済法の規定による私立学校教職員共済制度の加入者（以下「私学教職員共済制度の加入者」という。）
- 2 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く）であって、次に掲げるものの。ただし、イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつては所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。
 - イ 日々雇い入れられる者
 - ロ 二月以内の期間を定めて使用される者
- 3 所在地が一定しない事業所に使用される者
- 4 季節的業務に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く）。ただし、継続して

4月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

- 5 臨時的事业の事業所に使用される者。ただし、継続して6月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

2 内翰（ないかん）について— いわゆる「4分の3ルール」の 正当性

短時間労働者やパート、アルバイト、といったいわゆる非正規労働者に対して非常に広く普及していることとして、1980年に厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・同庁年金保険部厚生年金保険課長の連名による、都道府県民生主管部（局）保険課長宛ての「内翰」（ないかん）の存在がある（以下「1980年内翰」という）。

（1）内翰の性質

そもそも、内翰とはいかなる性質をもつものであろうか。これは、一般的には、法令や通達として規定するに馴染まない事項を“内部”に伝達するために用いられると言われている。なお、内翰という用語は「内部の書翰」を縮めたものである。

通達と異なる点としては、通達は下級行政庁に対する拘束力を有しているが、内翰は有していないということが挙げられる。したがって、もし、下級行政庁が通達に違反する行政行為を行ったならば、当該行為は職務命令違反となるが、内翰に違反する行政行為を行ったとしても、職務命令違反とはならない。原則的には内翰は行政庁内の規定であると捉えられているからである。形式的にも、内翰は通達とは異なり文書記号・文書番号等も付されず、むしろ私文書に近い体裁がとられている。なお、内翰に類似するものとして、通知、事務連絡が存在するが、行政庁内での拘束力は、強い順に、「通知」、「事務連絡」、「内翰」とされている。

内翰それ自体には法的な拘束力は一切なく、あくまで技術的な助言・中央省庁の考え方を示すに過ぎない。ただし、地方自治体に裁量の余地がある行政行為に対して実質的な影響力を有しているので、結果的には、その行政行為を全

国的に統一させる目的で発出されと考えられる。

このような事情に鑑みれば、内翰それ自体は地方自体を拘束するものではないが、その行政行為は、国民の権利・義務に直接影響を及ぼすことになるため、実質的には、内翰は、国民の権利を制限したり、国民に義務を課す効果を及ぼすことになる。

本稿で焦点となっている「1980年内翰」は、健康保険法上も厚生年金保険法上も、具体的規定がまったく存在しないところに突如現れたものであるが、本来、「強制加入」である社会保険制度の適用対象を左右するような重大な事柄が、内翰という行政庁の内部連絡的なプロセスで事足りるとするのは納得しがたい。

かような状況は、大きな枠組みでいうならば、日本国憲法上の財政民主主義の理念からしてもおかしいと言わざるを得ない。なぜ、選挙で選ばれていない（すなわち国民の信任を得ていない）行政庁の役人が、強制加入であり、労働者に確立された権利である社会保険の加入基準を広範な行政裁量によって定めることができるのか、甚だ疑問である。

（2）内翰の「常用的使用関係」概念

「1980年内翰」には、次のように記載されている。健康保険および厚生年金が適用されるか否かについては、当該事業所と「常用的使用関係」にあるかどうかにより判断すべきものであり、その判断に際しては、「当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、勤務内容等を総合的に勘案して認定すべきものである」としつつ、「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者」について、原則として被保険者として扱うものとされている（傍線筆者）。

これがいわゆる「4分の3ルール」として、現在広く実務で依拠されているものであるが、4分の3は厳格なものではなく、あくまでも「おおむね」であり、裁量の余地を残していることに留意すべきである。そのうえ、「これを絶対の認定基準としているのではなく、これに該当する以外のものであっても、被保険者として取り扱う

ことが適当な場合があると考えられるので、就労の形態等、個々具体的事例に即して判断すべきものである」と重ねて柔軟な裁量性を担保している。

すなわち、「1980年内翰」においては、まず、通常の就労者の所定労働時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については社会保険が適用されるが、4分の3未満の場合は社会保険は適用されず、単身者の場合や配偶者が被用者年金の被保険者でない場合は、国民年金の第一号被保険者になり、配偶者が被用者年金の被保険者である場合は、収入が年130万円以上であれば第1号被保険者、収入が130万円未満であれば扶養を受ける配偶者として第3号被保険者になると判断するようである。

しかし、内翰には「常用的使用関係」ならびに「通常の労働者」という用語が出てくるものの、それらの定義については一切触れていない。「1980年内翰」は、常用的使用関係を、フルタイム（週40時間労働）で働く労働者との関係として念頭に置いているのであろうが、日本では、「パートタイム労働者」といったときに、単にフルタイム労働者よりも労働時間が短い労働者であるという意味を超えて、身分的な意味合いを多く包含する。そしてまさしく身分を分か一つ一つの大きな条件として、社会保険加入の有無がある。多くの事業主は、「1980年内翰」を、「正規労働者」と「非正規労働者」を別個に扱うことを正当化する根拠と見出して、非正規労働者を十把一絡げに社会保険の適用除外としているのである。かくして、多くの企業が社会保険加入義務を免れるためにいっそう非正規労働者を“活用”しようとするのである。

このように考えていくと、「1980年内翰」が労働者（とりわけ非正規労働者）にもたらす影響はあまりにも甚大であることがわかる。そして、社会保障の研究者や行政機関が、「1980年内翰」を躊躇なく確固たる基準として普及させてきたことにも多大な責任があると言わざるを得ない。

（3）「4分の3ルール」の合理性

—京都地裁判決から

先述してきたように、現在においては、ほと

んどの解釈や実務の場面において「4分の3ルール」を所与のものと捉えており、法的根拠の明確な基準として確立しているとの認識が流布している。市販されている社会保障法の教科書や行政機関が発行している社会保険に関するハンドブックなどをみても、そのほとんどが「4分の3ルール」を挙げて、これをクリアすれば社会保険に加入できると説明している（「4分の3ルール」を「法令上の根拠のない不明確な要件」と述べている稀少な文献として【2】【4】）。また、社会保険審査会の裁決例において、短時間労働者も明文の適用除外規定に該当しない限りは被保険者とすべきであり、当該内翰の内容およびこれに基づく行政処分等は違法ではないか、といった指摘がなされたものがあることを付言しておく）。

ここで、「1980年内翰」が争点とされた京都地方裁判所の判決（平成11年9月30日判時1715号50頁）を振り返っておく。本件は、非常勤嘱託員として宿日直ならびに夜間、休日業務に従事していた原告らが、被告が適用事業所であったにもかかわらず厚生年金に加入していなかったことに対して、民法709条ならびに715条に基づき損害賠償請求をしたケースである。裁判所は、結論としては、原告らは被保険者資格があると判断して、請求を認めたが、判断を下す上での根拠として「1980年内翰」を用い、その正当性を肯定している。裁判所は、「1980年内翰」が違法、不当であるとは言えないとし、原告らの労働時間の算定をしたところ、「4分の3ルール」をクリアしているため、厚生年金の加入資格があると判断したので、本件は、本稿で指摘してきた根本的な問題に答えるものではない。

根本的な問題、すなわち、社会保険という「強制加入」が制度化されている分野において、立法的な措置が全くないなか、行政裁量が膨大に拡大した帰結としての「1980年内翰」の法的正当性を正面から問う裁判は、現在筆者が把握するだけで2件提起されている。いずれも、国（厚生労働省、年金機構）を被告とし、社会保険に加入したいとの強い希望を表明した労働者らがことごとく加入を拒絶されたことに対する違法性を問うものである。今後、推移を注視していきたい。

むすびにかえて

一社会保険を「特権」にしないために

ここで社会保険に関する最新の立法動向を確認しておきたい。2012年8月10日に、「年金機能強化法」（正式名称：公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）が成立し、同月22日に交付された。主な項目は以下の通りである。

1. 年金の受給資格期間が25年から10年に短縮（平成27年10月施行予定）。これに伴い、現在無年金の高齢者も、改正後の受給資格期間を満たす場合には、保険料納付済期間等に応じた年金を支給。
2. 厚生年金保険および健康保険の適用範囲を、以下の5つの要件を満たす短時間労働者とする（平成28年10月施行予定）。
 - 1）1週間の労働時間が20時間以上
 - 2）月額賃金8.8万円以上
 - 3）勤務期間が1年以上
 - 4）学生ではないこと
 - 5）勤務する企業の従業員数が501人以上
3. 産休期間中の厚生年金保険料および健康保険料を免除（平成24年8月22日より2年以内に施行予定）。具体的には、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間のうち労務に従事しなかった期間が対象。なお、育児休業期間中は現行も免除。
4. 産休終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合、産休終了後の3ヵ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額を改定することができます（平成24年8月22日より2年以内に施行予定）。なお、育児休業期間中は現行も同様の措置。
5. 遺族基礎年金の支給対象に父子家庭を加える（平成26年4月施行予定）。現行は母子家庭のみ対象。
6. 基礎年金の国庫負担2分の1を恒久化（平成26年4月施行予定）。

この新たな立法は、もともとは、「社会保障と税の一体改革」の議論のなかで、当初は約

370万人の「非正規労働者」の社会保険加入の促進を目的としたものから始まったが、産業界とりわけ「非正規労働者」を多く雇用する流通業や小売業からの反発が根強く、徐々に加入対象を狭める方向となり、結局は、わずか45万人の対象者にとどまることとなった。そもそも、ここで「非正規労働者」として念頭に置いている労働者それ自体がかなり限定的であり、実際には、いわゆる正社員と異なる雇用形態で雇用している「疑似非正規労働者」が相当数存在する。そして、少しでも人件費を削りたいと願う企業は、「疑似非正規労働者」ならば社会保険加入の必要がないと恣意的に（まれに過失により）考え、労働者にもそのように思い込ませようとしている。

つまり本法は、「社会保険の対象拡大」と報道されることがほとんどであるが、完全なミスリーディングである。そうした誤謬を招く背景をたどれば、「1980年内翰」の「4分の3ルール」の存在が大きいと言わざるを得ない。「1980年内翰」の法的正当性を問うこと、そして、「正社員」、「非正規労働者」、「フルタイム労働者」、「パートタイム労働者」、「常用的使用関係」、「通常の就労者」などといった言葉がその正確な定義を問うこともなく混在している現況を改めることが、まずは喫緊の課題であることを強調しておきたい。

筆者は、「社会保険制度」というものが今後いっそう「特権」化していくことに大きな危機を抱いている。先述してきたように、日本では、定義の曖昧な「正社員」と「それ以外」との間の処遇格差が著しい。最近では、民間企業のみならず、公務部門にもかような傾向が顕著となっている。筆者自身の限られた経験においても、公務部門において、高い専門知識を有し基幹的な役割を果たす人材が、年収200万円に満たない労働条件で、社会保険未加入状態で雇用されているケースに遭遇することがある。ここでいう「格差」は、単純な賃金額だけでなく、中長期的に影響を及ぼす社会保険の権利にこそ、より顕著に現れる。EU労働法では法理念として定立している「同一労働同一賃金原則」が日本ではまだ十分に認められていない状況は、とりわけ社会保険制度における深刻な格差に鮮明にあらわれているといえよう。

むすびとして、ここまで労働者の社会保険加入の「権利」の面から論じてきたが、実はこれは、労働者の「義務」の話でもあることを述べておきたい。「私は、日本の社会保険制度をこれからも長く継続させるために、そして、未来の労働者がこの制度の受益者となるように、制度の担い手の一人になりたい。でも、会社には『あなたは加入できない』と言われ、年金事務所に言っても『あなたは無理です』と言われた。社会ののけ者にされた気分でした」と言った人がいた。

現政府によって「自助」が声高に叫ばれる時代であるからこそ、社会保険制度の根幹にある「社会連帯」理念をもう一度問い直すべきであろう。社会保険が一握りの労働者の「特権」となってしまう前に。

◆参考文献

- 【1】 関東弁護士会連合会『外国人と人権』（2012年・明石書店）
- 【2】 井上英夫・高野範城編『実務社会保障法講義』（2007年・民事法研究会）
- 【3】 西村 淳「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題—国際比較の視点から」海外社会保障研究158号（2007年・国立社会保障・人口問題研究所）
- 【4】 碓井光明「財政法学の観点からみた社会保険料と税制との関係」季刊・社会保障研究42号3号（2006年・国立社会保障・人口問題研究所）
- 【5】 手塚和彰『外国人と法（第3版）』（2005年・有斐閣）
- 【6】 西谷 敏・晴山一穂・行方久生編『公務の民間化と公務労働』大月書店、2004年
- 【7】 台 豊「被用者保険法における短時間労働者の取扱いについて—健康保険法、厚生年金保険法および1980年厚生省内かんに関する一考察」季刊・社会保障研究38号4号（2003年・国立社会保障・人口問題研究所）
- 【8】 倉田 聡「短期・断続的雇用者の労働保険・社会保険」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第2巻 労働市場の機構とルール』（2000年・有斐閣）