

マルチジョブホルダーをめぐる 社会保障の課題

——とりわけ被用者保険制度を対象とする比較法的検討

倉田 賀世

(熊本大学教授)

社会保険制度は、多様な働き方への対応を可能にすべく、従来のあり方からの変更を余儀なくされている。その一つに本稿で取り上げるマルチジョブホルダーの問題も位置づけられる。しかしながら、これまでもっばら正規被用者に対するリスク保障制度として機能してきた被用者保険制度上で、兼業非正規被用者への対応を行おうとする場合、相対的な処遇の低さや働き方の相違により、正規被用者と同じ枠組をそのまま当てはめることは困難である。したがって、非正規被用者の生活保障ニーズに合致するような独自の対応が求められることになる。その結果、政策選択によっては社会保険固有の規範との間で齟齬が生じ、新たな正当化理論が求められる可能性がある。ドイツではこの問題につき、一定の所得未満の被用者については、事業主のみに保険料負担を課す、あるいは、兼業者の所得を合算して社会保険適用を行うといった対応をしているが、これらを社会保険制度上で正当化するために、被用者の経済的従属性や事業主の義務を個別具体的な契約関係から切り離すという論理を用いる裁判例もある。このことからすれば、我が国でも兼業非正規就業者の生活保障への対応を被用者保険制度で行う場合、従来の論理からの大幅な転換が必要になるものと思われる。

目次

- I はじめに
- II 現行社会保険法上でのマルチジョブホルダーの取扱いと課題
- III 比較法的検討
- IV 若干の考察とまとめ

I はじめに

非正規雇用の増加を伴う就業形態の変化に対しては、平成28年10月より、従前よりもさらに短時間労働者への社会保険適用を拡大し、セーフティーネットを強化する方向性が打ち出されている¹⁾。社会保険制度は、多様な働き方への対応を可能にすべく、従来のあり方からの変更を余儀なくされている。その一つに本稿で取り上げるマル

チジョブホルダーの問題も位置づけられる。

被用者保険制度においては、これまでも、被保険者資格要件を満たす被用者と共通するリスクやニーズを有しているにもかかわらず、同等の保障を得ることが定かではない者への保障の適否が論じられてきた。そこでの検討対象は、労働法上の労働者概念からは外れる法人代表者²⁾や自営的就業者³⁾等であり、その際もっばら、単一の就業関係を前提とした議論が展開されてきた。これに対して、マルチジョブホルダーは、1人の者が同時に2以上の就業関係を有しているという点に、これまでの議論との相違がある。

総務省統計局『平成24年就業構造基本調査』⁴⁾によれば、1987年時点では本業も副業も雇用者である労働者は55万人で、雇用者全体の1.2%であったが、2012年には105万人となり、雇用者

全体の1.8%と割合的には増加傾向にある。マルチジョブホルダーの本業の雇用形態内訳を見ると、会社の役員や正規の職員・従業員が38.3%であるのに対し、パート・アルバイトが44.8%、派遣・契約社員が9.8%となっており、相対的に非正規雇用者の割合が高い。さらに、全雇用者のうち副業（ここでの副業には自営業や家族従業員の場合も含む）のある者を本業の所得階層別で見た場合、本業の年間所得が299万円以下の者が全体の7割を占めている。これらを見るかぎり、非正規労働者の増大に伴い、一つの雇用関係からの収入では生計維持が困難であるため、複数の就労を掛け持ちせざるを得ない労働者が増えていることが推察される。他方で、割合としては低いものの、正業により一定程度の収入を得ているにもかかわらず、複数の就業を掛け持ちする者も存在している⁵⁾。ここから、マルチジョブホルダーを論じるに際しては、一律にそのニーズや法制度における対応を検討することは困難であり、どのような副業や兼業を対象として論じるのかで議論が大きく異なることになる。この点につき本稿では、2以上の非正規被用関係を有する者を主な対象としたい。以下ではまず、現行の被用者保険制度上、マルチジョブホルダーに対してどのような取扱いがなされているかを概観し、これを前提に、従来いかなる課題が指摘されてきたのかを整理する。

Ⅱ 現行社会保険法上でのマルチジョブホルダーの取扱いと課題

複数事業主の下で就労する者への対応は、各制度ごとに一様ではない。そこで以下ではいわゆる労働保険と称される、労災保険法と雇用保険法上での取扱い、ならびに、厚生年金保険法と健康保険法における取扱いを法制度ごとに順次見ていくこととする。

1 労働保険とマルチジョブホルダー

労災保険法では対象者を「労働者」としているが（労災保険法1条）、ここでの労働者は、通説・判例で労働基準法9条の労働者と同一であるとされてきた。したがって、マルチジョブホルダーは、

使用従属関係の下におかれ労務の対価を得ているかぎり、複数の事業場において労災保険法の適用対象となる。

労災保険法との関係でマルチジョブホルダーに生じ得る問題としては、複数の事業場間の移動中に発生した災害への保障の有無があった。これについては平成18年法改正で、合理的経路であり逸脱中断が無いかぎりは通勤災害（以下、「通災」）の対象となる旨が規定され、立法的解決がはかられている（労災保険法7条2項2号）。ただし、給付額の算定基礎となる給付基礎日額に関しては、実務上、労災では災害が発生した事業所における平均賃金のみを基に算定され、通災の場合は移動先での平均賃金のみに基づき算定されている（昭和28年10月2日基取第2048号⁶⁾）。このような取扱いに対しては、かねてより、労働者が賃金の低い事業所で被災した場合、喪失した稼働能力と保険給付額の乖離が顕著であるとして、実態的な稼働能力を保険給付に反映させるために、労災・通災を問わず、複数の事業所の賃金を合算した上で給付基礎日額を算定することが妥当である旨提案されてきたが⁷⁾、未だ実現には至っていない。

この点にかかる裁判例には、労災保険給付との関係で、労災保険制度はその構造上、個別使用者責任を財政的に担保する制度であること等を根拠に、上述の行政解釈を支持する事案もあるが⁸⁾、近時、複数の事業所勤務に起因する長時間労働等により自死した労働者への労災保険給付の給付基礎日額の算定につき、各事業所との間にそれぞれ業務起因性が認められる場合には、賃金を合算して給付基礎日額を算定できるとする解釈を示す事例も見られる⁹⁾。学説上も、複数の事業所での業務が複合的な要因となり精神疾患を発症させるような場合を念頭に、労災保険制度が労基法上の補償責任を超えて給付水準を拡大していることからすれば、政策的に複数の勤務先から得ていた賃金を合算し、実際の生活水準に見合う給付水準を設定できる可能性があることを示唆すると同時に、個別使用者との関係で業務起因性の特定ができない場合も、複数の業務全体に内在するリスクが現実化していると評価できれば、使用者集団の負担によりリスク補償を行うという解釈が望ましいと

するものがある¹⁰⁾。複数事業所での平均賃金の合算を可能とする場合、その内一つの事業所のみで負傷したような事例をどのように取り扱うべきかという問題が、改めて生じることになるが、すでに、使用者責任法理を生活保障の中に組み込んでいる現行の労災保険法のあり方を勘案するとともに、マルチジョブホルダーの実質的な生活保障の必要性に鑑みると、このような政策的対応が必要なことは明らかで、支持できる見解であろう。

いま一つの労働保険である雇用保険制度では、同一適用事業所で31日以上雇用見込みがあり、週に20時間以上の雇用実態のある場合に、一般被保険者となる（雇用保険法4条・6条2項）。マルチジョブホルダーに関しては、複数の事業所ですべて20時間以上の雇用実態がある場合、生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける一つの雇用関係についてのみ、被保険者となる¹¹⁾。一方、複数の事業所での就業を合算して初めて20時間以上になるような場合、いずれの事業所との関係でも適用対象とはならない。給付の面では、本業も副業も週20時間以上の労働時間がある場合、一つの事業所で離職しても、副業との間で保険関係が発生することから、失業等給付による所得保障はない。他方で、労働時間が20時間以上の本業を離職した場合、20時間未満の副業があっても、本業との間では失業したことになり所得保障の対象となる（ただし副業の収入と給付との所得調整がある（雇用保険法19条））。

このような取扱いを見るかぎり同じ労働保険と位置づけられているものの、雇用保険においては、雇用の常用性という観点に基づき労災保険よりも、さらに適用対象者が限定されている。対象者の限定は「所得保障の必要性の程度及び事務処理の効率性の確保等の配慮によるものであろう」¹²⁾とされるが、現行法上での取扱いに基づくかぎり、複数の就業による稼得を合わせることで生計を維持しているマルチジョブホルダーにとっては、労働時間や所得の合算が行われない結果、離職した場合に十分な保障の下での求職活動を行うことが困難になるという課題が生じ得る。ただし、合算による適用拡大を行う場合、労働時間の把握方法、保険料設定・徴収のあり方、複数の就業のうち一

つを離職した場合の「失業」の取扱いをいかにするのかという点に困難があることが指摘されている¹³⁾。これについて、2015年12月に出された雇用保険部会報告書¹⁴⁾では「マルチジョブホルダーについては、社会保障・税番号制度の施行後も適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題が引き続き存在することも踏まえつつ、諸外国の状況を含めて適切に実態の把握を行い、技術的な論点を考慮した上で、雇用保険の適用のあり方と併せて引き続き議論していくべきである」旨、言及されている。

2 被用者保険とマルチジョブホルダー

厚生年金保険法、ならびに、健康保険法においては、「適用事業所に使用される70歳未満の者」（厚年9条）あるいは、「適用事業所に使用される者」（健保3条）は、法定の適用除外事由（厚年12条、健保3条）に該当しないかぎり、強制的な適用対象者となる。これに加えて、実務上は昭和55年6月付の厚生省内かんによる短時間労働者への適用判断基準である「当該労働者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうか」すなわち、勤務時間、勤務日数が常用雇用者のおおむね4分の3以上である場合に適用対象とされてきた¹⁵⁾。その際、被保険者資格は、一つの事業所における労働時間に基づいて判断されるため、複数の事業所で働く場合、いずれの事業所においても上記要件を満たさなければ、社会保険の適用は認められない。他方で、一つでも要件を満たす事業所があった場合、その事業所との間でのみ社会保険関係が成立し、それ以外の事業所との間で生じる賃金は保険料の算定基礎にはならない。この場合の届け出義務は保険関係が成立している事業所の事業主が負うことになる（厚年27条、健保48条）。

また、複数の事業所との間で要件を満たす場合、複数の保険関係が成立することになる。この場合、保険料の算定に際しては各事業所から得られる賃金の合算額に基づいて標準報酬が決定され（厚年24条2項、健保44条3項）、保険料の賦課徴収については、各事業所の報酬額の割合に応じて案分され、各事業者ごとに徴収される。さらに、このような場合においては被保険者自身による届け出

が義務づけられる（厚生年金保険法施行規則2条、健康保険法施行規則37条）。裁判例においては、同一事業主の複数事業所で保険関係が成立している労働者が、事業主の厚生年金保険料未納による損害賠償請求を求めた事案で、労働者が届け出義務を怠ったことに基づくとして損害賠償請求が認められなかった事例もあるが¹⁶⁾、学説上は「被用者の保護を目的とした被用者保険制度の趣旨に矛盾する側面があるから、立法論としては改善の余地がある」と指摘されている¹⁷⁾。

3 小 括

ここまで見てきたことからすると、現行法上、雇用保険と被用者保険の適用が認められるためには、いずれも同一の事業所との間での就業の常用性が求められる結果、所定労働時間や期間を満たさない複数の就業を兼業している被用者は、これら複数の所得により生計を維持している場合であっても、保障の対象から外れてしまうことが課題として挙げられる¹⁸⁾。他方で、複数の就業の全てについて、必ずしも、保険料の賦課・徴収が行われるわけではないこと、ならびに、あえて所定労働時間未満の兼業を選択することで、被用者が社会保険適用を回避する行動が生じ得ることも（間接的に事業主がそのような被用者を雇うことにより市場競争力で優位に立つことも）、同様に課題となろう。それゆえ、マルチジョブホルダーに関しては、被用者保険制度から排除されない仕組みの検討のみならず、負担能力に応じた適正な保険料賦課・徴収が可能となる仕組みの検討と同時に、公正な市場の形成という観点からの考慮も必要であることになる。

本稿において、これら全ての問題を個別の社会保険制度ごとに詳細に論じることは紙幅の関係上困難であるが、以下では、被用者の所得の合算による社会保険適用、ならびに、事業主負担に関する法的な課題に限定して、ドイツとの比較法的な観点から考察してみたい。

Ⅲ 比較法的検討

1 僅少労働者の社会保険加入にかかる政策的変遷

ドイツの非正規雇用者に対する社会保険適用に関しては、労災保険では全ての稼得者が対象となり（§2 Abs.1 Nr1 SGB7）、失業保険では非正規雇用者に加入義務を課しておらず、事業主の保険料負担もない（§27 Abs.2 SGB3）ことから、もっぱら、年金保険と医療保険について様々な法改正や、これに伴う議論が行われてきた。そこで以下では主に、一定の所得・労働期間未満（現行法上は週450ユーロ未満、または、雇用期間が年2カ月もしくは50日以内¹⁹⁾）で働く、いわゆる「僅少労働（geringfügige Beschäftigung）」（§8 Abs.1 SGB4）との関連で行われてきた議論を取り上げる。

僅少労働と社会保険に関わる政策動向を概略すると、1999年までは社会保険による保護の必要性が低いといった観点、あるいは、無駄な徴収コストを省き、闇労働を無くすといった実務的観点から²⁰⁾、僅少労働者の社会保険加入義務が免除されていた。1999年の法改正で、正規雇用と非正規雇用の分裂阻止、社会保険財源の強化などを目的として僅少労働を抑制する方向に転じる。これに伴い、僅少労働者自身の保険料負担は以前と同様に原則として生じないものの、事業主は当該僅少労働者にかかる概算社会保険料負担を負うこととなった²¹⁾。その後、労働コストの増大による僅少労働者の失業やこれに伴う経済界からの批判を受けて出されたハルツ委員会の報告書²²⁾に基づき、失業者を労働市場に再統合するために参入障壁を低くすることなどを目的として²³⁾、僅少労働については社会法典第4編を改正し促進する方向に再び方向転換が図られた。これ以来、正業と並行して僅少労働を行う場合、一つの僅少労働までは合算しない取扱い、あるいは、週15時間以下という時間基準の撤廃などの措置が採られている²⁴⁾。

2013年には、年金保険法上でこれまでの原則と例外が転換され、これ以降に僅少労働者となった者については原則として保険料支払い義務を負

うが、事業主に免除を申請することもできるようになった (§5 Abs.2, §6 Abs.1b SGB6)。また、年金保険との関係で高齢期の貧困を回避するために、僅少労働の収入基準が月額 400 ユーロから 450 ユーロに引き上げられている²⁵⁾。なお、年金保険法上では本人が免除を申請しない場合は、本人の年金保険料 (18.7%, 最低保険料額 175 ユーロ) を事業主負担に積み増して、年金受給権に反映させることも可能である (§5 Abs.2 SGB6)。ただし実際にこのような申し出をする僅少労働者は、2016 年 6 月の統計では 17.9%に留まる²⁶⁾。

ここまでの政策動向を見るかぎり、ドイツでは非正規雇用者を正規雇用者として社会保険に取り込む方向性は、主に労働市場政策的観点から転向を余儀なくされた結果、非正規独自の仕組みを導入することで、これらの者を社会保険制度に取り込む選択がなされている。このような選択に基づく現行法上の取扱いを見ると、以下のようになっている。すなわち、僅少労働者である被用者本人は保険料納付義務を負わないことも可能であり (§7 SGB5, §5 Abs. 2 SGB6)、この場合、使用者のみが当該被用者にかかる概算保険料 (年金保険料率 15%, 医療保険料率 13%) を原則として負担する (§172 Abs. 3 SGB6, §249b SGB5)。これにより、被用者の医療保険受給権への反映は生じない一方で、年金保険においては将来の年金給付への反映がある (§76b Abs.1, 50, 52 Abs.2 SGB6)。

低所得僅少労働者が僅少労働の兼業をする場合、所得は合算され一定額 (月額 450 ユーロ) を超えると僅少労働者自身にも社会保険料の賦課が生じる。ただし、この範囲を超えたことにより直ちに正規被用者と同等の保険料負担が生じるわけではなく、月額 850 ユーロまでのいわゆるスライドゾーンにおいては、被用者の保険料負担は段階的に低減されている (§20 Abs.2 SGB4, §226 Abs.4 SGB5)。ちなみに、社会保険加入義務のある正業と兼業して一つの僅少労働を行う場合、収入の合算は行われないが、二つめ以降の副業からは合算対象となる (§6 Abs.1b Satz3 SGB6, §8 Abs.2 SGB4, §7 Abs.1 SGB5)²⁷⁾。このような取扱いについては、明確な根拠は必ずしも明らかではないとされる²⁸⁾。

合算に関わるその他の手続きとしては、合算に

よって社会保険加入義務が生じ得るその他の就業について、事業主が僅少労働者に情報収集することが容認されている。疑義がある場合、事業主は年金連合に照会することもできる (§7a SGB4)。その際、被用者の個人情報保護の観点から、兼業労働先の事業主名といった当該事業主の保険料負担とは直接に関わらない事柄についてまで聞くことは認められていない²⁹⁾。一方、労働者自身も、保険料の支払いについて必要な事項を事業主に報告すべきことが規定されている (§28o Abs.1 SGB4)。

ちなみに、ここ数年の政府による僅少労働者政策への評価としては、保険料免除による優遇が僅少労働者の低所得期間を長期化させ、これに伴い高齢期に受給できる年金が減額するとともに、将来的な税財源負担を増大させる点、あるいは、僅少労働が正規労働への誘因にならず、社会保障の周辺領域に留まる労働者を増やしただけで、非正規から正規への架橋的役割を果たしていない点などにより、必ずしも肯定的な評価を得ているわけではない³⁰⁾。

2 制度修正に伴う社会保険規範との緊張関係

このようなドイツの仕組みを我が国の課題と照らし合わせて鑑みた場合、一つには、僅少労働者の保険料率を低減し、所得の低い被用者に不相当な保険料負担が課されない仕組みとなっている点が特徴的である。その反面、市場競争の公正さを確保する目的で、保険料の減免に伴い、事業主に不公正な利益が生じないように、事業主に対しては一定の保険料が賦課される。また、所得保障ニーズを有する兼業・副業者が社会保険適用から外れることのないようにすると同時に、負担能力に応じた保険料の賦課徴収を可能にするために、僅少労働者への所得の合算による保険料の賦課徴収、ならびに、社会保険適用の途が開かれている点も注目に値する。

とはいえこのような取扱いは、社会保険制度上以下のような新たな問題を生じる。たとえば、実務的には合算により初めて社会保険料負担が生じる当事者が、負担を免れるために、兼業状態であることを秘匿するといった問題である。これに関

連して、秘匿が事後的に保険料徴収官庁の調査で発覚した事例において、事業主が過去に遡って社会保険料の事業主負担分の支払い義務を負うかどうか争われた裁判例がある。この事例では、被用者の他の事業者の下での就業による所得との合算により、原告となった事業主に生じる保険料負担が、事業主の基本権侵害に当たらないかが判断されている。裁判所は、①事業主は事前照会などによって予期しない保険料負担を負うリスクを回避できること、②合算による保険料賦課が被用者の保障の必要性や負担能力に見合った保険料賦課にも合致するため、基本法に反するような事業主の職務遂行への侵害は生じないこと、③保険料負担が事業主の資産を圧殺するような効果までは有しないことから所有権侵害に当たらないこと、④僅少労働者の働き方によって事業主の保険料負担に差違が生じることは、彼らを労働市場に統合し、かつ必要な保障を及ぼすという目的によって正当化し得るため平等原則違反も生じないことを理由に、基本権侵害に当たらないとした上で、事業主の事後的な保険料負担の適法性を認めた³¹⁾。この判旨の中では、明示されてはいないものの、兼業僅少労働者の保険料負担能力や要保障ニーズが、個々の事業主への経済的従属の程度(=当該労働からの報酬額)に左右されることなく、一体的なものとして把握されている。

兼業被用者の負担能力や要保障ニーズをこのように一体的に捉えることは、すなわち、これらを個別の労働契約関係から切り離して考えることを意味する。このような考え方は、ドイツではこの裁判例に留まらず、僅少労働者の事業主の社会保険料負担の正当化においても見られる。たとえば、年金保険制度において既に年金受給者となっている者が僅少労働に就く場合、ならびに、医療保険制度上、僅少労働者の保険料負担は生じないが、事業主は当該被用者にかかる保険料負担を負うという取扱いがある。ここでの事業主負担は被用者の受給権への法的効果を生じない。これらの規定は、もっぱら、保険料負担のない僅少労働者を雇用することで、事業主に市場競争上のメリットを生じさせないという、労働市場政策的観点により設けられた規定であるとされている³²⁾。しかし

ながら、このような事業主負担からは、対価性、ならびに、個人契約的な労働関係の存在、あるいは、少なくとも雇用と結びついた扶助義務といった、社会保険上重要な要素、および、事業主の保険料負担を正当化してきた要素が抜け落ちている。それゆえ、年金保険制度との関係でこの点が争われた事案において連邦憲法裁判所は、事業主負担を正当化するために、個別具体的な使用関係と社会保険法上の義務の分離という、これまで見られなかった正当化論拠を示している³³⁾。すなわち裁判所は、社会保険制度における構成員間のリスク調整は社会的調整でもあることから、給付と拠出とが必ずしも結びつかない場合も存在するとした上で(たとえば医療保険における家族療養費)、事業主の社会保険料負担義務が個々の労働契約関係に基づき、被用者への義務に帰するという考え方、ならびにその結果、特定の経済的利益を得られる者だけを保険料負担者とすることができるという考え方は、社会保険には妥当しないという判例法理がすでに確立されていると述べる。

このような理解によれば、従来の、事業主の事業への貢献が高い者は所得も高くなり、これに伴い経済的従属性が高くなるため、当該被用者に対する事業主のリスク保障責任(扶助義務)も強くなるというように、経済的従属性の程度によって事業主の保障責任が左右されるという理解に基づき、事業主の保険料負担は個々の事業主と被用者間の従属性の程度を生じさせる個別的契約関係と結びついているという考え方は、少なくとも僅少労働者には合致しないことになる。

ただし、裁判所によるこのような困難な理論的根拠付けに対して、学説上では、これを不要とする見解もある³⁴⁾。この見解によれば、争点となった事業主負担は、対価性や事業主の扶助義務が問題となる純粋な意味での社会保険料ではなく、保険料免除の被用者を雇用する事業主に対する特別の公課としての性質を有するとされる(§74 Abs.1 Nr.12 GG)。特別の公課は社会保険料ではないことから、公課の徴収は給付請求権とは結びつかず、また、特定の政策目的のために徴収されるものであることから、租税とも異なると解される。このような社会保険料や税とは異なる特別の公課

は、その性質ゆえに、上述のような社会保険としての理論的正当化を必要とせず、一般社会から客観的に分離できる均質集団の中で、社会保険料を伴う被用者を雇う構成員と、社会保険料を伴わない被用者を雇う構成員の間での市場競争の公平を維持し、労働市場ならびに経済政策上重要な秩序を市場関係に保障するという正当目的があることで、その賦課が認められると解されている。

IV 若干の考察とまとめ

ここまで見てきたドイツの議論が示すのは、雇用形態の多様化に伴い僅少労働者のような就業形態に対しても政策的に対応すべき必要性が生じた際に、その対応を、これまでまっぴら正規被用者に対するリスク保障制度として機能してきた社会保険制度上で行おうとする場合、相対的な処遇の低さや働き方の相違により正規被用者と同じ枠組をそのまま当てはめることは困難であるということである。それゆえ、ドイツの事例では、就業に対する経済的従属性が低い被用者に過度な保険料負担を負わせることのないように、換言すれば、所得が低い被用者から不相当な保険料を徴収し、所得を獲得する意義を低下させることのないように、被用者の保険料負担を軽減したり、これに伴い不公正な市場競争力が事業主に生じないように、事業主に対してのみ社会保険料負担を課す等の政策選択が行われているが、その結果、新たにこれらの政策選択への社会保険上での理論的正当化が求められることとなっている。

この問題は、兼業・副業という就業形態との関係では、たとえば、非正規兼業者について複数の所得を合算して社会保険適用を認めるという政策選択をした場合に、個別の事業主との関係では経済的従属性が低い被用者について、事業主が保険料負担を負うこととの関係で生じる。上述したようにドイツではこの問題につき、被用者の経済的従属性や事業主の義務を個別具体的な契約関係から切り離すという論理を用いることで対応している。このような考え方は我が国でも、個々の被用者に対して支払われた賃金額にかかわらず、事業主の支払った賃金総額に基づき概算保険料を算出

する仕組みを採用している労働保険とは、親和的なものであるように思われる。したがって、少なくともこの点から見るかぎり、雇用保険においては、個別雇用関係から離れて非正規兼業被用者の要保障ニーズを捉え、保障の対象とすることは、理論的には可能であるように思われる。ただし、これに伴い生じ得る、事業主間あるいは被用者間の保険料負担の相違（たとえば、非正規兼業者は双方の就業のいずれにも社会保険料が賦課され、正業のある被用者が副業を行う場合は正業のみが社会保険料の賦課対象となるといった相違）についてドイツでは、立法裁量の問題として処理されているが³⁵⁾、このような処理の仕方が（理論的には可能であるとしても）、「働き方によらない中立的な制度」³⁶⁾を目指す我が国の社会保険制度のあり方として支持されるのかどうかは、疑問が残る。

これまで行われてきた非正規被用者への社会保険の適用拡大は、あくまでも正規被用者に類する非正規被用者を念頭においたものである³⁷⁾。これに対して本稿で検討対象としてきた非正規の兼業者は、事業主への人的従属性や経済的従属性は存在するものの、従属性の程度が相対的に低い使用関係が複数存在するという独自性を有する。この点で現在論じられている非正規被用者に対する適用拡大論とはその前提が異なる部分がある。それゆえ、非正規兼業者への生活保障に、あくまでも被用者保険制度での対応を求めるのであれば、被用者の要保障ニーズをこれまでとは異なる角度から捉える、思い切った論理の転換が必要になるものと思われる。なお、非正規被用者に対するこのような保障の拡充は、現存する保障の必要性に対応するものであるという点では評価に値するが、その反面、不安定雇用の増大を後押しする効果をも有する場合がある³⁸⁾。したがって、非正規の地位にある者の保障の拡充においては、不安定雇用からの脱却という観点を常に伴う必要性があることを、ここで改めて強調しておきたい。

1) 「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」(平成24年法律第62号)による非正規労働者に対する社会保険の適用拡大。

2) たとえば、法人代表者に被用者保険の被保険者資格が認められるかが争われた岡山製パン事件(広島高裁岡山支判昭38・9・23判時362号70頁)などがある。

- 3) 洋服仕立て工の被保険者資格が争われた事件（静岡地判昭35・11・11行集11巻11号3208頁）などがある。
- 4) <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/>
- 5) 総務省統計局平成24年度「就業構造基本調査」(前掲注4)によれば、年間所得が1000万円以上の階層で副業をしている者の割合も相対的に高く(5.4%)になっている。
- 6) このような通勤災害の取扱いについては学説上「生活保障よりも事務取り扱いの簡便さが優先されたものである」という評価がある(丸谷浩介「マルチジョブホルダーへの厚生年金適用」西村淳編著『雇用の変容と公的年金』(東洋経済新報社, 2015年, 195頁)。
- 7) 厚生労働省「労災保険制度のあり方に関する研究会中間とりまとめ」(2004年)。
- 8) 最判昭61・12・16労判489号6頁。この点について学説上は「検討が必要な課題である」と指摘されている(西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」良永・柳沢編『労働関係と社会保障法——荒木誠之先生米寿祝賀論文集』(法律文化社, 2013年, 64-65頁)。
- 9) 東京地判平24・1・19労経速2142号21頁, 上田達子「マルチジョブホルダーの現状と法的課題」村中他編『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』(有斐閣, 2015年)302頁。
- 10) 笠木映里「兼業労働者の過労自殺にかかる労災保険給付の給付基礎日額」ジュリスト1455号(2013年)124-127頁。
- 11) 厚生労働省「雇用保険における業務取扱要領」20352(2) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsukai_youryou.html
- 12) 保原喜志夫「パート労働者への社会保険等の適用」ジュリスト1021号(1993年)50頁。
- 13) 厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会第90回(平成25年7月30日)資料2。
- 14) <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutokukansakan-Sanjikanshitsu-Roudouseisakutantou/0000109572.pdf>
- 15) なお、平成24年8月10日に成立した「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」(平成24年法律第62号)に基づき、平成28年10月より、勤務時間、勤務日数が常用雇用者の4分の3未満でも、常時500人を超える事業所で働く短時間労働者は、週労働時間が20時間以上、賃金月額が8万8000円以上、1年以上の勤務期間見込みの要件を全て満たす場合、社会保険の適用対象となる。
- 16) 静岡地沼津支部判決平13・9・19, 判例集未登載。
- 17) 倉田聡「社会保険の構造分析」(北海道大学出版会, 2009年)113頁。
- 18) 学説におけるこれらの要件に関する批判としては、阿部和光「パート労働者への厚生年金の適用拡大」季労218号(2007年秋季)132-135頁を参照のこと。
- 19) 期間に関しては、2014年の法改正で2015年1月から2018年の12月までは3カ月および70日に延長されている(Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11.August 2014 (BGBl IS.1348)。
- 20) Anne Körner, Stephan Leitherer, Bernd Mutschler (Hrsg.), "Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht 90. EL Juni 2016 : SGB IV § 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit, C. H. Beck, 2013, Rn. 2-7. なお、齋藤純子「ドイツの社会保険義務のないパートタイム労働(僅少労働)」レファレンス1998年9月号82頁, 大重光太郎「ドイツにおける非典型就業の制度的枠組と実態」獨協大学ドイツ学研究会58号(2007年)17頁も参照のこと。
- 21) 事業主のみの保険料負担に関して、改正法案においては、僅少労働者を雇用することによるメリットを事業主に生じさせないためであるとされている。また、事業主負担によって年金保険制度では僅少労働者自身の給付への反映があるが、医療保険においてはこのような効果が生じない点に関しては、医療保険が加入によってすぐに受給権が生じる点に着目して、濫用リスク、あるいは、逆選択の問題があることが理由として挙げられている。また、既に被扶養者あるいは医療保険加入者となっている僅少労働者に関しても事業主の保険料負担が生じ、当該労働者には給付の積み増しが生じない点については、現物給付原則であることが理由として挙げられている。総じて、医療保険の対価関係や給付方式における年金保険制度との違いが、このような、立法上での取扱いの差違を必要とすると説明されている。BT-Drucks.14/280, S.13-14.
- 22) Norbert Bense; Peter Hartz; Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, 2002 (<http://www.carelounge.de/sozialberufe/politik/Hartz1.pdf>).
- 23) 大重・前掲注20)18頁, BT-Drucks.14/280.
- 24) 戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」レファレンス2007年12月号41頁。
- 25) Reimund Waltermann, Mini-Jobs: ausweiten oder abschaffen?, NJW 2013, S.118.
- 26) Die minijob zentrale (Hrsg.), "Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Geringfügigen Beschäftigung", 2016, S. 7. (URL https://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/03_service_rechte_navigation/DownloadCenter/6_Berichte_und_Statistiken/1_Quartalsberichte_d_MJZ/2016/quartal_2_2016.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
- 27) なお、ドイツでは、同一事業主の下で複数の就業を行う場合、その契約形態にかかわらず社会保険法上は一つの就業と解するという判例法理が確立している(BSGE 55,1)。さらに、所得の合算は同じ領域の活動同士でのみ生じるため僅少労働と短期間労働は合算されないが、僅少労働と僅少自営業は同じカテゴリーとして合算されることになる。
- 28) Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, "Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht 41.Edition," SGB IV § 8, Rn.18.
- 29) BSG U.v.23.2.1988 12RK 43/87.
- 30) Griese/Preis/Kruchen, Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung, NZA 2013, S.119ff.
- 31) BverfG, 21, 04, 1989 1BvR 678/88. なお、この問題に対しては法政策上、事業主に事後的に過重な保険料負担が生じることをできる限り回避する目的で新たな規定が設けられ(BT-Drucks.15/26 S.23.), 2009年より事業主が被用者の兼業を意図的に無視するといったような故意、重過失がない限り、合算による保険加入義務の確定が保険料徴収管轄者により告示された日から、保険料支払い義務が生じるといった対策が講じられている(§ 8 Abs.2 Satz4 SGB4)。
- 32) BverfGE14, 312 (317ff).
- 33) Hurmann Butzer, "Fremdlasten in der Sozialversicherung," Mohr Siebeck 2001, S.608ff.
- 34) Butzer, 前掲注33) 612-615頁。
- 35) すなわち、所得の合算による社会保険適用は僅少労働を兼業する被用者をより強力に労働市場に結びつけるものであり社会的に保護すべきものであることから、このような立法は裁量権の逸脱濫用には当たらないとの判断がされている(BverfG, Beschluss vom 21, 02, 1989)。
- 36) 3号被保険者や、いわゆる103万円の壁に関して議論がされているように、現在の我が国の社会保険制度においては、特定の人に利益や不利益を生じさせる就労選択を助成するような制度のあり方には批判的な検討が行われており、就労中

立的な制度の確立に向けた議論が行われている（平成 26 年 11 月 4 日第 27 回社会保障審議会年金部会資料（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000063776.pdf 参照））。

- 37) たとえば、平成 23 年 6 月 10 日の参議院予算委員会における厚生年金適用拡大にかかる総理大臣の「働き方は正規労働者と変わらないのに、非正規であるがゆえに社会保険の適用から排除される」といった答弁からは、このような前提が看取できる（社会保障審議会 短期労働者への社会保険適用等に関する特別部会 第 1 回資料 17 頁）。
- 38) Waltermann・前掲注 25) によると、ドイツでは僅少労働の優遇政策への転換後、僅少労働者の数が 2003 年に 520 万人だったのが 2004 年には 690 万人になり、2012 年には 730 万人に増加したとされる。この点については、2015 年の法

定最低賃金の導入によりサービス業に従事する僅少労働者の数は減少し、社会保険加入者も増大しているとして、待遇改善が図られているという見解もある（「ミニジョブの現状と課題」JILPT 国別労働トピック 2016 年 1 月）。ただし、全体としては 2016 年 6 月時点で僅少労働者数はおよそ 700 万人（うち女性 60.2%，男性 39.8%）であり、2004 年からは 1% 増加している。また、社会保険適用となる僅少労働者は 2004 年から 18.7% 増加している。したがって、僅少労働のまま社会保険適用となる被用者が増加しているということになる（前掲注 26）8-15 頁）。

くらた・かよ 熊本大学法学部教授。主な著作に『子育て支援の理念と方法——ドイツ法からの視点』（北海道大学出版会、2008 年）。社会保障法専攻。