

## 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——

台 豊

### I はじめに

健康保険法(以下「健保法」と略す)および厚生年金保険法(以下「厚年法」と略し、健保法とあわせて「被用者保険法」という)は、臨時に使用される者、季節的業務に使用される者等を被保険者とし、ない旨、明文をもって規定しているが、勤務時間が短い被用者や勤務日数が少ない被用者(以下「短時間労働者」という)の取扱いについては、特別な規定を置いていない。この短時間労働者に関しては、行政実務において、後述の内かんをもって一定の者を適用除外とすることとされ、これに基づいて被保険者資格の取得の確認等の行政処分や資格取得に関する届出の受理、勧奨が行われているが、これに対して、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、当該内かん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、といった指摘が社会保険審査会の裁決例などにおいてなされている<sup>1)</sup>。

そこで本稿においては、被用者保険法の適用除外に関する法規定および短時間労働者の取扱いを定めた内かんの内容を概観の上、当該内かんの適法性について、①一定の短時間労働者を適用除外とする、との法解釈の妥当性、②適用除外に関する具体的な基準を内かんで定めることの適法性、③内かんが定める基準の内容の適法性の3点に分けて考察を行うこととしたい。

### II 被用者保険法の適用除外に関する法規定の内容と行政実務上の取扱い

#### 1 被用者保険法の適用除外に関する法規定の内容

健保法は、13条1号および2号に規定する適用事業所に「使用セラルル者」を被保険者とする、としたうえで(13条)、適用を除外される者(被保険者とし、ない者)として「臨時ニ使用セラルル者」、「季節的業務ニ使用セラルル者」等を規定しているが(13条ノ2)、勤務時間数や勤務日数による適用除外を定める規定は置いていない<sup>2)</sup>。厚年法においても、規定の内容はほぼ同様である(厚年法6条、9条、12条)。

#### 2 短時間労働者に関する行政実務上の取扱い

短時間労働者への被用者保険法の適用に関する実務上の基準を示したものとして、1980年の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(部)長あての内かん(以下「80年内かん」と略す)がある。この80年内かんは、「健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは…当該就労者が当該事業所と常用的使用関係<sup>3)</sup>にあるかどうかにより判断すべきもの」とし、具体的には「所定労働時間及び…所定労働日数が…通常の就労者の…おおむね4分の3以上」である場合に、この「常用的使用関係」があるとしている。

内かん(内翰)とは、「内部向けの書翰」を意味する行政実務上の用語である。「通知」、「事務連絡」といった他の実務上の呼称をもつ文書と同様

に、国の行政機関が下級行政機関や地方公共団体（またはその行政機関）などに対して、法令解釈や裁量基準、施策の方針などを提示するために発するものであり、このうち上級行政機関が組織法上の監督権に基づいて下級行政機関に発するものは、行政法学にいう通達に該当する。

80年内かんが発出された1980年当時、政府管掌健康保険および厚生年金保険の被保険者資格の取得・喪失の届出の受理および確認の事務は、社会保険庁長官から都道府県知事に委任された機関委任事務と、また、組管掌健康保険の被保険者資格の取得・喪失の届出の受理および確認を行う健康保険組合に対する指導監督の事務は、厚生大臣から都道府県知事に委任された機関委任事務と位置づけられていた。なお、2000年4月以降、これらの事務はいずれも国の直接執行事務とされ、現在、政府管掌健康保険、厚生年金保険に関する上記の事務は社会保険事務所長が、健康保険組合の指導監督の事務は地方厚生局が所掌している（健康保険法施行令1条、厚生年金法施行令1条、厚生労働省設置法18条1項）。

このような権限関係に照らせば、80年内かんは、上級行政機関（厚生大臣および社会保険庁長官）の補助機関（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、同年金保険部厚生年金保険課長）が、厚生大臣および社会保険庁長官による代理権の授与を受けて、下級行政機関（都道府県知事）の補助機関（都道府県民生主管部（局）保険課（部）長）に発したいわゆる依命通達に当たる<sup>4)</sup>。

上述のように、80年内かんは、被用者保険法の適用範囲を画する境界を、「所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3」というライン（以下「4分の3ライン」と略す）に置いている。当局の説明<sup>5)</sup>によれば、これは、①1980年当時、雇用保険法の運用においても「一週所の定労働時間が、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間のおおむね四分の三以上」であることが、被保険者として取り扱うメルクマールとされていたこと<sup>6)</sup>、②非常勤職員の勤務時間を定めた人事院規

則15-4（当時）において、日々雇い入れられる職員以外の非常勤職員の一週間の勤務時間が、常勤職員の勤務時間の4分の3を超えない範囲内とされていたこと、の2点を参考にしたものとされている。

### III 80年内かんの適法性の検証

それでは、このような短時間労働者の取扱いを定めた80年内かんは適法なものであろうか。以下では、この問題を、①一定の短時間労働者を適用除外とする、との法解釈の妥当性、②適用除外の基準を内かんで定めることの適法性、③適用範囲を画する4分の3ラインの適法性、に分けて検証する。

#### 1 一定の短時間労働者を適用除外とする、との法解釈の妥当性の検証

##### （1）立法関係者の認識

被用者保険法の立案担当者や政府による説明の中に、被用者保険法における短時間労働者の取扱いについて明確に言及したものは見出されない。しかし、これらの法が対象として想定する被保障者像は、立法理由の説明の中でしばしば表明されている。

まず、内務省社会局事務官として健保法の立案に当たった熊谷憲一は、同法が想定する被保障者たる労働者像について、「其の生活費は総て彼自らの労力に依りて得る賃金即ち勤労所得を以て之に充つるものである。」「一旦災厄に遭遇するとき、本人は固より其の家族の生計をも維持することが困難と為るのである。」としている<sup>7)</sup>。

また、厚生省当局の協力の下に「労働者年金保険法論」を記した<sup>8)</sup>近藤文二博士は、同書において、厚年法の前身たる労働者年金保険法が想定する被保障者像として、「人は常に、かれの労働によつて生活しなければならぬ。そして、かれの賃金は、少なくともかれの生活を支持するに足るのでなければならぬ。いな、それは、多くの場合、それ以上でなければならぬ。さうでなければ、かれはその家族を養ふことは不可能であらう」<sup>9)</sup>と

いうアダム・スミスの言葉を引き、自己の労働力を唯一の資本とし、賃金によって自分と家族の生計を支える賃金生活者の姿を描いている。

これらの被保障者観は、政府の立法理由の中に引き継がれ、「自己の労働力を生活費獲得の唯一の源泉とする賃金生活者」(1921年12月16日労働保険調査会第一回会議における山本達雄農商務大臣による健康保険法立案理由の説明<sup>10)</sup>)、「労働者ハ、自己ノ労働能力ヲ以テ生活維持ノ唯一ノ手段トシテ居ルノデアリマシテ」(1941年2月8日衆議院本会議における金光庸夫厚生大臣による労働者年金保険法案提案理由説明)との説明が政府により行われている。

このような立法関係者の被保障者観に照らすならば、少なくとも制定当初において、生計を維持するには至らない程度の副業的な就労を、被用者保険法の保障関係に含めることは想定されていなかったと考えてよいであろう。さらには、熊谷(1929)108-109頁が、疾病保険制度一般の立法論としてではあるが、当時の諸外国の立法例から、被保険者の要件として、「従属的地位に於ける労務」「雇傭契約に基く労務」「賃金に依り主として生活を為すこと」の三つをあげ、三つ目の要件について「臨時的又は副業的なもの…蓋し斯の如き労働に因り受くる賃金は生活費の一小部分たるに過ぎず、生活費の大部分は他の財源を宛てらるるを以て保護の必要がないからである」としていることも、これを裏付けるものといえよう。

## (2) 学 説

学説においては、短時間労働者の取扱いについて、概して行政実務の紹介に止まることが多く、その適法性を論じたものは少ない。

これを論じたものとして小西(2001)160, 313頁は、被用者保険法を「ある者(労務提供者)が他の者(事業主)のためにその労働力の全部または主要な部分を行使し、その直接的・間接的影響の下に私的社会生活において死傷病などの社会的事故に遭遇することを基本的に問題にする法」ととらえ、この被用者保険法における被保険者を「自己の労働力の全部または主要な部分を提供し、生計を維持するために必要な金員を対価として稼

得する者」とする。したがって短時間労働者による労働力の提供が「全部または主要な部分」の提供に至らない場合には、この短時間労働者は被保険者資格を有しないこととなる。

この他、被用者保険法が想定する被保障者像について、「労働者階級に現われた貧困の一般化、深刻化…に対する国家的・社会的対応<sup>11)</sup>」という社会保険制度の創成の経緯に照らし、多くの学説も上述の立法関係者の認識と同様、「賃金によって、自分と家族の生活を支える」労働者を被保障者と観念している<sup>12)</sup>。

また、倉田(2000)268-271頁は、このような歴史的な経緯も踏まえつつ、さらに被用者保険法の規定の分析の上にかかる被保障者像を構築している。すなわち、疾病による休業時の所得保障(傷病手当金)が、国民健康保険法では任意の給付とされているのに対し、健保法では義務的な給付とされていることなど、被用者保険法と国民健康保険法・国民年金法の間には存在する規定の差異に着目し、被用者保険法を、「労働能力の喪失がストレートに生活障害を意味する人たち」を対象とする法ととらえ、被保険者概念の解釈に当たっては、「労働能力による生計の依存度」を重視すべきであるとしている<sup>13)</sup>。

## (3) 判 例

短時間労働者に対する被用者保険法の適用のあり方を取り上げた判例としては、京都市役所非常勤嘱託員厚生年金保険事件の京都地裁判決(京都地判平成11年9月30日判時1715号51頁、以下「京都地裁判決」と略す)がある。区役所等の夜間・休日業務に従事する非常勤嘱託員として被告(京都市)に任用された原告が、本来厚年法に基づく被保険者資格があったにもかかわらず、使用者たる市が資格取得の届出を怠ったため、受けられるべき年金給付を受けることができなくなったとして、損害賠償を求めた事案である。

判決において京都地裁は、「厚生年金の実務において被保険者資格を有しないものと扱われてきたのが、いわゆるパート、アルバイトと呼ばれる短時間労働者である。このような短時間労働者は、多くはその労働によって生計を立てる者とは言え

ず、法の予定している『労働者』に該当しないものと考えられるから、右取扱が違法とは考えられない。もっとも、パート、アルバイトという身分であっても、給与や労働時間において正社員と遜色がなく、これによって生計を立てている者も多数存在し、これらの者は『労働者』に当たるといふべき」と判示し、厚年法の被保険者概念の解釈に当たって「労働によって生計を立てる者」であるか否かを重視する見解をとっている。

この他、短時間労働者に対する適用のあり方を取り上げたものではないが、被保険者資格の取得・喪失に関する判例には、一定の蓄積がある。

まず、被保険者資格の取得・喪失の事由となる使用関係(健保法13条、厚年法9条)は、「実質的に事業主に労務又は役務を提供しその対価を得ている」という事実上の使用関係であり、形式的な雇用契約の有無には関わらない、とされている<sup>14)</sup>。

ついで、この「事実上の使用関係」の有無を判断する要素として、多くの判例は「労務提供関係」と「対価関係」をあげている<sup>15)</sup>。

そして、この「労務提供関係」の存否については、いずれも法人役員の取扱いに関する判例であるが、「毎日同会社に出勤」、「常時出勤して…労務を提供」といった、常勤性に着目した判断が行われている<sup>16)</sup>。

#### (4) 裁 決 例

社会保険審査会の裁決例の中には、80年内かんについて言及したものがいくつか存在する。これらの裁決例は、「健康保険法第13条ノ2及び厚生年金保険法第12条の規定により適用除外とされる者を除き、強制適用されるのが法律上の建前となっている。しかしながら、一部の短時間就労者については、従来から法律上の適用除外の要件に該当しないにもかかわらず、当該両保険を適用しないことが慣行として行われてきている」(社会保険審査会平成12年8月31日裁決集平成12年版12頁)、「法による適用除外の他に、いわゆる短時間就労者について…事実上適用除外の取扱いをしている慣行がある」(社会保険審査会平成12年8月31日裁決集平成12年版27頁)とするな

ど、本来、短時間労働者はすべて被保険者とすべきであり、内かんによる取扱いは法に反する「慣行」であると解している。

#### (5) 検 討

被用者保険法は臨時に使用される者等に関する適用除外を明文で規定しており、これに該当しない短時間労働者は適用除外とならない、とする裁決例の解釈は、文理解釈(反対解釈)として成立し得る。

しかしながら、以下に述べる理由により、被用者保険法は、常勤的な就労状況の下にある被用者を被保険者として想定しており、そのような就労状況の下にない短時間労働者は被保険者とはならない、と解することが適当である。

第一に、立法関係者の認識や学説において示されているように、被用者保険法は、少なくともその沿革において、自己の労働力を唯一の資本とし、賃金によって自分と家族の生計を支える賃金生活者を被保障者と想定し、これらの者の生活の安定を図ることを目的としている。したがって、明文の規定を欠くとしても、かかる立法目的に照らし、生計を維持するに至らない程度の副業的な労働に従事する者を適用除外と解することは、法の目的解釈として十分に可能であり、明文の規定を欠くことの一事をもって、一義的に短時間労働者の適用除外を否定することはできない。

第二に、標準報酬に関する被用者保険法の規定は、副業的な就労状況の下にある者を被保険者として想定していない。すなわち、

- ① まず、標準報酬に関する規定は、少額の報酬しかもたらし得ない副業的な就労を想定していない。標準報酬月額第一級の額(最低額)は98,000円となっているが(健保法3条、厚年法20条)、これはたとえ報酬月額が少額(例えば数百円)であったとしても、必ず98,000円と擬制して保険料を課す(実質的に100%を超える保険料率を課す)との趣旨でないことは明らかである。被用者保険法は、第一級の標準報酬月額を大きく下回るような報酬しかもたらさない就労を、その保障関係に含めていない。

② 次に、標準報酬に関する規定は、一月当たりの勤務日数が一定以上の者を被保険者として想定している。すなわち、

ア 毎年8月1日に現に使用される被保険者の標準報酬の定め方を規定した健保法3条2項、厚年法21条1項は、報酬支払いの基礎となった日数(勤務日数)が20日未満の月の報酬を、標準報酬の決定に当たって考慮しないとしている。

イ また、新たに被保険者資格を取得した者の標準報酬の定め方を規定した健保法3条3項、厚年法22条1項は、報酬が月、週その他一定期間によって定められている場合には、報酬額をその期間の総日数で除して得た額の30倍に相当する額(例えば週ごとに報酬が定められている場合には、報酬額×30/7)を基に標準報酬を決定することとしている。

第三に、短時間労働者の適用に関するこのような解釈は、この問題を取り扱った京都地裁判決、および被保険者資格の有無を判断するに当たって常勤性を重視する判例の動向とも整合するものである。

## 2 適用除外の基準を内かんで定めることの適法性の検証

以上でみたように、被用者保険法は、常勤的な就労状況の下にない短時間労働者について、適用を除外しているものと考えられるが、この適用除外に関する具体的な基準は示していない。

それでは、被保険者資格の取得・喪失の確認(健保法21条ノ2、厚年法18条)、届出の受理(健保法8条、厚年法27条)や勸奨(行政指導)を行うに当たり、ある短時間労働者が被保険者資格を有するか否かの判断について、被用者保険法は、行政機関(健保法に基づき、被保険者資格の取得・喪失の確認の処分および届出の受理を行う健康保険組合を含む)に裁量を認めているのだろうか。

行政活動の要件や手続について法が不確定概念を用い、または明文の規定を置いていない場合の

行政裁量のあり方について、今日の学説・判例は、法の趣旨目的の合理的な解釈の下、行政機関の政策的または専門技術的な判断を要する事項について裁量を認めつつ、裁量権の踰越・濫用の法理や判断過程の審査により、その行使をコントロールしている<sup>17)</sup>。

また、このように法が行政機関の裁量を認める場合において、行政機関は、裁量権行使の統一性を確保するため、特段の法律の根拠なく行政規則としての裁量基準を定立することができ<sup>18)</sup>、さらに判例は、より積極的に、抽象的な法規定の趣旨を具体化した裁量基準を設定すべき場合があるとしている<sup>19)</sup>。

被用者保険法の適用範囲を画するに当たっては、雇用形態の変化や短時間労働者に対する保障の必要性、雇用保険制度など被用者を対象とした隣接制度の動向などを踏まえることが望ましい。このような観点から、被用者保険法は行政機関に政策的な裁量を認めていると解される。そして80年内かんは、この裁量を数千万人にもおよぶ勤労者群を対象に、統一的に行使するため<sup>20)</sup>、上級行政機関が組織法上の監督権に基づいて下級行政機関に発した通達ないし行政規則<sup>21)</sup>としての裁量基準であり、その定立に違法性は認められない。京都地裁判決は、「厚生年金の実務においては、その区別(筆者注 被保険者資格を有するか否かの区別)の基準が必要」と判示する。その具体的な依拠は述べられていないが、結論において妥当なものといえよう。

なお、社会保険審査会の裁決例の中には、「健康保険及び厚生年金保険加入の要否を判断する基準が、通達もないままに、昭和55年の内翰という…行政内部の指示に委ねられ(ている)」とするものがある(社会保険審査会平成12年12月25日裁決集平成12年版39頁)。しかし、通達とはまさしく「行政組織内部における命令」(最判昭和43年12月24日民集22巻13号3147頁)であり、この裁決例には通達の法的性格に関して著しい誤解がある。また、内かんを通達とは異なるものと解しているが、通達の行政実務上の呼称はきわめて多様であり、内かんもこのような行政組織

の内部的規範である通達の呼称の一つに過ぎない<sup>22)</sup>。

### 3 4分の3ラインの適法性の検証

80年内かんが適用範囲を画する基準として定める4分の3ラインについては、これが法の許容する裁量の範囲を超え、違法とされないかの検証が必要となる。

この4分の3ラインについては、

- ① 短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の間で保障内容を区別している現行雇用保険法において、一週間当たりの所定労働時間が30時間未満であるか否かを、短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区別のメルクマールの一つとしているところ(雇用保険法6条1号の2、「雇用保険法第六条第一号の二の規定に基づき厚生労働大臣の定める時間数を定める件」平成6年2月7日労働省告示第10号)、この週30時間という基準は労働基準法32条1項に規定する週40時間に対して4分の3の割合となっていること
- ② 現行の人事院規則15-15においても、非常勤職員の一週間の勤務時間が、常勤職員の一週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲内とされていること

に鑑みれば、その内容には一定の合理性が認められ、裁量権の踰越は認められないものと考えられる。京都地裁判決も、「本件全証拠によっても、短時間労働者の被保険者資格の認定につき、本件基準よりも妥当な基準を見出すことはできない」「本件基準が違法、不当とは考えられない」と判示するが、妥当な結論であろう。

## IV おわりに

被用者保険法および80年内かんに関する以上の検討を整理すると、次のように要約することができる。

- ① 立法関係者の認識、学説、標準報酬に関する規定の内容、および判例の動向に照らせば、被用者保険法は、常勤的な就労状況の下にあ

る被用者を被保険者として想定している。

- ② 被用者保険法は、適用除外の対象となる短時間労働者の具体的な範囲の設定を行政裁量に委ねている。
- ③ 80年内かんは、この行政裁量を統一的に行行使するために定立された、通達ないし行政規則としての裁量基準であり、その定立および内容に違法性は認められない。

なお、近時、就業に中立的な制度の構築、年金制度の支え手の拡大、被用者間、産業間、企業間の公平の確保といった観点から、4分の3ラインの引下げや収入に関する基準の設定により、短時間労働者への被用者保険法、とりわけ厚年法の適用を拡大すべきであるとの主張がなされている<sup>23)</sup>。このような適用拡大が行われる場合、拡大の程度によっては、「常勤的な就労状況の下にある被用者を被保険者とする」との従来の被用者保険法の趣旨から離れることから、被保険者となる短時間労働者の範囲について、あらためて被用者保険法上に明文の規定を設けることが望ましいであろう<sup>24,25)</sup>。

(平成14年9月投稿受理)

(平成14年9月採用決定)

## 注

- 1) 後述の裁判例のほか、藤田(2000)50-51頁、朝日新聞2001年6月12日朝刊参照。
- 2) 健康保険法等の一部を改正する法律(平成14年法律第102号)による改正後の法規定(2002年10月1日施行予定)も、3条3項に規定する適用事業所に「使用される者」を被保険者とする、としたうえで(3条1項)、被保険者となることができず「臨時に使用される者」、 「季節的業務に使用される者」等を規定しているが(同項)、勤務時間数や勤務日数による適用除外を定める規定は置いていない。
- 3) 80年内かんは、所定労働時間および所定労働日数が一定程度に達していることをもって「常用的使用関係」と表現しているが、「常用(常用労働者)」とは、毎月勤労統計調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)や賃金構造基本統計調査(同上)にみられるように、「臨時雇」や「日雇」に対する、雇用期間に着目した概念として用いられることがある。このため、本稿では「常用」という語に代えて「常勤」という語を用いている。

- 4) 依命通達の法的性格について判示したものと  
して、最判平成7年2月24日民集49巻2号517  
頁。
- 5) 社会保険庁医療保険部健康保険課・同年金保  
険部厚生年金保険課(1980)7頁。
- 6) 「雇用保険法その他関係法令の施行について」  
(昭和50年3月25日付職発第97号)。
- 7) 熊谷(1926)2頁。旧字体は新字体に改めた。  
以下、1942年以前の文献について同様。
- 8) 近藤(1963)224頁。
- 9) 後藤・近藤(1942)5頁。
- 10) 森(1924)5頁。
- 11) 高藤(2001)45頁。
- 12) 角田・佐藤校訂(1994)125頁。その他、吾妻  
(1970)57頁、高藤(2001)42頁など。
- 13) ただし、倉田(2000)274頁は、80年内かんの  
趣旨を、「臨時的雇用や日々雇用などの非常用的  
雇用者を適用除外としていることとの兼ね合い」  
と解する。しかしながら、臨時に使用される者  
等が適用除外とされているのは、「保険料の徴収  
その他、保険事務の取扱の技術上の困難を考慮」  
したことによるものであり(吾妻(1970)227頁。  
この他、有泉・中野(1982)39頁、竹中(1997)  
447頁参照。)、継続的に雇用される短時間労働者  
には、このような技術上の困難は存在しない。  
したがって、短時間労働者に対する適用除外は、  
臨時に使用される者等に対する適用除外とは趣  
旨を異にしていると解するべきである(同旨竹中  
(1997)448頁)。むしろこれは、倉田自身が指摘  
する「労働能力による生計の依存度」を重視した  
被保険者概念の解釈から導き出されたものと  
いえる。
- 14) 名古屋地判昭和60年9月4日判時1176号79  
頁。堀(1993)270頁参照。
- 15) 広島高岡山支判昭和38年9月23日高民集16  
巻7号514頁、大阪高判昭和55年11月21日行  
集31巻11号2441頁、名古屋地判昭和60年9  
月4日判時1176号79頁、仙台高判平成4年12  
月22日判タ809号195頁。小西(2001)175頁、  
鎌田(2000)23頁参照。
- 16) 岡山地判昭和37年5月23日行集13巻5号  
943頁、大阪高判昭和55年11月21日行集31巻  
11号2441頁。竹中(1997)457-459頁参照。
- 17) 行政裁量に関する判例の動向について、宮田  
(1984)39-58頁、最高裁判所事務総局(1981)  
44-54頁参照。なお、明文の規定を欠く場合に行政  
裁量を認めたものとして、旧食糧管理法に基  
づく供出割当数量の決定方法につき最判昭和30  
年6月24日民集9巻7号930頁。
- 18) 塩野(2000)86頁、芝池(1999)122頁。
- 19) 最判昭和46年10月28日民集25巻7号1037  
頁(個人タクシー免許事件)。塩野(2000)86-87  
頁、平岡(1995)210-211頁参照。
- 20) 社会保険庁医療保険部健康保険課・同年金保  
険部厚生年金保険課(1980)6頁も、80年内かんの  
発出の経緯について「短時間就労者が、県を  
またいで移動する場合等で各取扱基準の差異か  
らトラブルが生じること等から、その取扱いの  
統一化が要望されていたところ。」としてい  
る。
- 21) 通達と行政規則の概念の関係について、平岡  
(1995)152-153頁参照。
- 22) 通達の呼称の多様さについて、平岡(1985)  
196頁、平岡(1995)148-151頁、153-154頁参照。
- 23) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年  
金の在り方に関する検討会(2002)86-88頁参照。
- 24) 具体的には、被用者保険法における適用除外  
規定(健保法13条ノ2、厚年法12条)において、  
一週当たりの勤務時間数が一定時間数(たとえ  
ば20時間)未満、または一月当たりの報酬額が一  
定額(たとえば65,000円)未満の者を適用除外  
とする旨を規定することとなろう。また、適用  
範囲を画する具体的な時間数、報酬額について  
は、被用者保険法の委任を受けた下位の規範に  
おいて設定することも考えられる。なお、時間  
数と報酬額のいずれを用いることも妥当と考え  
られるが、雇用保険法や人事院規則、現行の実  
務が、時間数を基準として用いていることとの  
整合性を重視するならば、時間数を用いること  
が望ましいと考えられる。
- 25) 短時間労働者への適用拡大は、本文に述べた  
ように、就業に中立的な制度の構築、年金制度  
の支え手の拡大、被用者間、産業間、企業間の  
公平の確保といった理由から主張されている。  
しかしながら、4分の3ラインの引下げや、収入  
に関する基準の設定を行ったとしても、新たな  
ラインまたは基準の近辺での就業調整の可能性  
や、これをはさんでの、被用者間、産業間、企  
業間の不公平の問題は、依然として残される。  
また、このような形での適用拡大により、特  
に年金制度に関し、ごく低報酬(短時間労働)  
の被用者が、基礎年金と報酬比例の厚生年金を受  
給することの妥当性、ひいては非被用者に対す  
る一階建て・定額給付の制度と、被用者に対す  
る二階建て・定額および報酬比例給付の制度を  
分立させることの妥当性も問われることになる  
のではないかと。指摘されている課題の最終的な  
解決は、両制度間の境界の操作ではなく、制度  
体系の変更を含めた対応—たとえば、所得税の  
源泉徴収の対象となる給与所得者に全面的に被  
用者年金制度を適用するとしうえで、所得比  
例の負担と給付の体系を非被用者層にも及ぼす  
など—により得られるものであると考える。

#### 引用文献

吾妻光俊(1970)『社会保障法〔改訂版〕』,有斐閣。

- 有泉亨・中野徹雄編 (1982)『厚生年金保険法』, 日本評論社。
- 鎌田耕一 (2000)「健康保険法にいう使用関係の判断基準と被保険者資格」, 『別冊ジュリスト 153号 社会保障判例百選 [第三版]』。
- 熊谷憲一 (1926)『健康保険法詳解』, 巖松堂書店。
- (1929)『疾病保険論』, 巖松堂書店。
- 倉田 聡 (2000)「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』, 有斐閣。
- 後藤 清・近藤文二 (1942)『労働者年金保険法論』, 東洋書館。
- 小西國友 (2001)『社会保障法』, 有斐閣。
- 近藤文二 (1963)「研究生活三五年一年譜に代えて」, 近藤文二教授還暦記念事業委員会編『生活保障の経済理論 (近藤文二博士還暦記念論文集)』, 日本評論新社。
- 最高裁判所事務総局 (1981)『続々行政事件訴訟十年史 上巻』, 法曹会。
- 塩野 宏 (2000)『行政法 I [第二版増補]』, 有斐閣。
- 芝池義一 (1999)『行政法総論講義 [第3版増補]』, 有斐閣。
- 社会保険庁医療保険部健康保険課・同年金保険部厚生年金保険課 (1980)「短時間就労者に係る健康保険及び厚生年金保険の適用」, 『社会保険庁だより』。
- 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会 (2002)『女性と年金～女性自身の貢献がみゆる年金制度～』, 社会保険研究所。
- 角田 豊・佐藤 進校訂 (1994)『社会保障法 [新版]』, 青林書院。
- 高藤 昭 (2001)『社会保障法制概論 <第2版>』, 龍星出版。
- 竹中康之 (1997)「社会保険における被用者概念—健康保険法および厚生年金保険法を中心に—」, 『修道法学』19巻2号。
- 平岡 久 (1985)「訓令・通達」, 雄川一郎他編『現代行政法大系 第7巻』, 有斐閣。
- (1995)『行政立法と行政基準』, 有斐閣。
- 藤田恒雄 (2000)「特別解説 社会保険審査会裁決事例研究①」, 『週刊社会保障』2103号。
- 堀 勝洋 (1993)「社会保障法判例一著しく長期間に及ぶ就労拒否行為が健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格喪失事由にあたることされた事例 (八重樫等訴訟控訴審判決)」, 『季刊・社会保障研究』29巻3号。
- 宮田三郎 (1984)「行政裁量」, 雄川一郎他編『現代行政法大系 第2巻』, 有斐閣。
- 森荘三郎 (1924)『健康保険法解説 訂正増補再版』, 有斐閣。

(だい・ゆたか 新潟大学助教授)