

「社会保険の加入対象拡大」でパートの働き方どう変わる？

女性自身[2017年03月29日]

「4月から、パート勤務の社会保険への加入対象がさらに広がります。もともと昨年10月、従業員501人以上の企業で、週20時間以上働き、年収が106万円以上などの条件を満たす方に、社会保険の加入が義務化されました。これが今年4月からは、従業員500人以下の企業でも、労使（企業と労働組合など）が合意すれば、社会保険に加入できるようになります」

そう語るのは、経済ジャーナリストの荻原博子さん。社会保険に加入するかどうかの境界線は“106万円の壁”と呼ばれる。4月以降は、パートなら誰もが直面するかもしれない壁となった。

「とはいえ、社会保険料は、企業と働く人が折半で支払います。負担を増やしたくない企業もあり、ただちに社会保険の加入を迫られる方は、それほど多くないと思います。ですが、いざというときのために、加入した場合の保険料などを試算してみましょう」

そこで、荻原さんがパート勤務で年収106万円を得ているAさんを例に解説してくれた。

「パート勤務で年収106万円を得ているAさん。夫は会社員で、Aさんの年収は130万円以下ですから、社会保険は夫の扶養に入り、Aさんは保険料を払っていませんでした。昨年10月、Aさんは40歳から社会保険に加入しました。保険料は月々、厚生年金が8,000円と、健康保険が4,400円。40歳以上なので介護保険が750円かかり、合計1万3,150円です」

手取り月収は8万8,000円から、7万4,850円に減った。痛いマイナスだ。

「ですが、メリットもあります。まず、老後の年金額が増えること。Aさんが60歳までの20年間、年収106万円のまま加入し続けたとすると、厚生年金を国民年金に上乘せして毎月9,700円受け取れます。20年間に払った厚生年金保険料の総額は192万円。保険料アップも年金カットも物価上昇もなければ、82歳からは“もらい得”になるでしょう。次に、企業の健康保険に加入すると、病気やけがで働けないときに『傷病手当金』がもらえます。月収の3分に2相当が最長1年半支給されるので、大きな備えになります。目先の保険料負担と、将来の年金額アップなどを比べ、それぞれ考えてみてください」

いっぽう、社会保険に加入場合には。

「社会保険に加入すると、自営業者の妻やシングルマザーなど、現在、国民年金・国民健康保険に加入している方は得になります。社会保険は先述のとおり、企業が保険料の半分を負担しますから、個人の負担は今より減ります。おまけに、将来の年金も手厚くなるので、迷わず加入するといいいでしょう」

しかし、最近、女性が働く環境は目まぐるしく変わっており、もはや「103万円以下が得」「社会保険加入は損」などと一律に語れる時代ではないと荻原さんは言う。

「それぞれ個別の条件で考え、結論を出しましょう。ただ、社会保険の財政は逼迫しています。政府のねらいは、加入者を増やし、保険料徴収を増やすこと。社会保険の加入対象は今後も広がると予想されています。それなら、働けるうちはどんどん働き、現金と、勤務実績を蓄えることが、私は大切だと思います」

社会保険加入基準の変更で、女性は働きやすくなる？

投稿日: 2014年10月01日 07:00 JST

「16年10月から、パートやアルバイトが厚生年金・健康保険（以後は合わせて社会保険と記載）に加入する基準が一部の企業で変わります。現在は週30時間以上働くことが条件ですが、2年後からは、週20時間以上、年収106万円以上まで対象が広がります。安倍政権は女性の活躍を推進する方針を打ち出しています。パート労働者に社会保険加入の道を広げることは、女性が働きやすい社会を実現することにつながるのか、考えてみたいと思います」

そう語るのは経済ジャーナリストの荻原博子さん。女性は「103万円の壁」と「130万円の壁」を意識して働く人が多く、この壁があるために、女性は労働力を十分に発揮できないといった論調をよく耳にするが……。

「103万円というのは配偶者控除を受ける限度額ですが、一般的な所得の家庭では『103万円の壁』はもはや存在しないといっても過言ではありません。妻の年収が103万円を超えても、配偶者特別控除が使えて141万円まで段階的に控除が減っていく仕組みがあります」

もう一方の「130万円の壁」は、会社員の妻が夫の社会保険上の扶養から外れる境界線。妻の年収が130万円以上になると、妻の収入から社会保険料を負担しなければならず、躊躇する女性が多かった。

「この壁も法改正により、いずれは消えてしまうでしょう。当初は、従業員が501人以上の企業から導入されますが、国は順次、中小企業にも対象を広げる方針です。新たに社会保険の『106万円の壁』が生まれますが、今、それ以上稼いでいる女性が、あえて収入を減らすことはないと思います。それに、これからは、夫1人が多くを稼ぎ、妻は補助的に働く世帯より、夫婦2人の収入を合わせて家計をやりくりする世帯が増えていくでしょう。妻の年収を106万円未満に抑えては、立ち行かない世帯も多いのです」

パート女性のうち、会社員の妻は、社会保険に加入すると保険料の負担が増えるが、将来の年金が増えるなど社会保障は充実する。「負担増に負けないくらい収入アップを目指して、働けるうちはどんどん働くほうが良い」と荻原さんは考える。

「反対に、今より負担が減る方もいます。自営業の妻やシングルの方など、国民年金・国

民健康保険に加入している方々です。これらの人は、どんどん働き収入を増やしなが
ら、社会保険に移る道を探したほうがいいでしょう」

実は、パートの社会保険加入は企業にとっても大きな負担となる。
保険料は、個人と企業が折半で支払うからだ。

「企業の論理では、年収 200 万円のパートを 1 人雇うより、年収 100 万円のパートを 2 人
雇うほうが、保険料を負担しなくていい分、人件費を安く抑えられます。こういった動き
が進むと、パートをもっと細切れに使いたい企業と、もっと働いて稼ぎたいパートで思惑
に大きな違いが出てくるのではと危惧しています」

パート労働者に社会保険加入の道を開くだけでは、女性が活躍できる社会は実現できない。
先のような企業とパートのミスマッチを是正する施策も、今はまだ考えられてはいないだ
ろう。「女性活用」は、まだまだ道半ばといわざるをえないようだ。

遺族年金の「受給年齢の男女差」 なぜ認められる？

Written by ZUU online 編集部 2017/03/27

3 月 21 日、最高裁は、遺族年金での支給要件が男女によって異なる点について「法の下
の平等」には反しないとの判断を示した。遺族年金とはどのようなものなのか、また、今
争われた論点と裁判所の判断について解説していこう。

「遺族年金とは？」から解説

遺族年金とは、家族の 1 人が亡くなった場合に、その遺族に対して支払われる年金である。

国民年金の場合には「遺族基礎年金」、厚生年金の場合には「遺族厚生年金」、共済年金
の場合には「遺族共済年金」が支給される。この他、労働者が業務上で死亡した場合には、
労災保険から「遺族補償年金」が支給される。

今回争われることになった遺族年金は、これと同種の地方公務員災害補償法に基づく「遺
族補償年金」だ。遺族補償年金は、労働者が死亡当時その人の収入で生計を維持されてい
た「配偶者、子、父母、孫、祖父母、および兄弟姉妹」に支給される。

遺族年金,受給要件

争われたのは、妻死亡時の「夫の年齢制限」

原告の妻は、中学教諭だったが、公務により精神障害を発症し自殺した。その後、公務災
害と認定され、原告は地方公務員災害補償基金に対し遺族補償年金等の支給を申請したと
ころ、妻の死亡時、夫の年齢が 51 歳だったため、受給要件の 55 歳に達していないとして
不支給の決定を受けた。

これに対し、原告は、妻が遺族の場合には年齢の制限がないのに、夫が遺族の場合には「55歳以上」でなければならないとするのは不合理な差別にあたり、法の下での平等を定めた憲法 14 条に反するとして、不支給の取り消しを求めて訴えを提起した。

最高裁の判断は「憲法 14 条 1 項には反しない」

第 1 審（大阪地判平成 25 年 11 月 25 日）は、「共働き世帯」が一般的な家庭モデルとなっている最近では配偶者の性別によって受給できるかどうかを分けるような差別的扱いは合理的ではなく、憲法 14 条 1 項に反し違憲・無効であるとして不支給の決定を取り消した。

第 2 審（大阪高判平成 27 年 6 月 19 日）は、女性の非正規雇用の割合が男性の 3 倍近くであること、賃金額が男性の 6 割以下となっており、依然として女性を取り巻く社会環境については厳しい状況にあり、妻を亡くした夫よりも、夫を亡くした妻の方が、独力で生計を維持できなくなる可能性が高いとし、夫に年齢要件を設けることは合理的であるから、本規定は不合理な差別にはあたらず憲法 14 条 1 項には反しないとした。

最終審（最高裁第三小法廷平成 29 年 3 月 21 日）は、遺族補償年金制度は、憲法 25 条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有する制度であり、男女間における労働力人口の割合の違い、平均的な賃金額の格差及び一般的な雇用形態の違い等から、夫についてのみ一定の年齢に達していることを受給の要件としても憲法 14 条 1 項には反しないとされた。

年齢制限規定は民間企業にもあるので他人ごとではない？

今回の事件では、遺族補償年金の支給要件として男性のみに年齢制限を課すことは法の下での平等に反するのではないかが争われたが、このような年齢制限規定は、民間企業や国家公務員の労災保険の遺族補償年金にもあるので決して他人ごとではない。

これまで男女の年齢差について争われた事件としては「日産自動車事件」がある。これは、女性の定年を男性よりも 5 歳若く定めた規定が違法であるかが争われた事件だ。これに対し最高裁は、男女別定年制は民法 90 条の公序良俗に反するので無効であると判断している。

日産自動車事件では最高裁も男女で取扱いを異にすることは平等に反すると判断しているのに、今回はなぜ不平等ではないとしたのか。一見すると、同じような事件なのに結論が違うのはおかしいとも思える。

しかし、日産自動車事件は純粋に性差による差別であるのに対し、今回の事件は社会保障制度という特殊性がある点で異なる。社会保障についてどのような立法措置を講じるかは、立法府の広い裁量にゆだねられているからだ。つまり、遺族に対して年金を支払うかどうかは国の義務とまでは言えず、財源のある範囲で立法府がある程度自由に決めることが許される。

したがって、男性のみ不利に扱われているとしても、それが著しく合理性を欠き明らかに裁量の逸脱・濫用といえる場合を除き、裁判所が審査判断するのに適しない事柄なのだ。そのため、日産自動車事件とは異なり本事件では裁判所の判断が消極的になっている。

ただ、著しく合理性を欠くか否かの判断は現在の社会情勢に照らすと疑問がある。というのも、1997年以降は、専業主婦世帯よりも共働き世帯の方が多くなっており、2015年時点では共働き世帯が1114万世帯に対して専業主婦世帯は687世帯にすぎない。

女性は「独力で生計を維持できない」と判決で述べられているが、共働き世帯において妻の収入がなければ生活ができない家庭もたくさんある。この数字からすると、収入による差異を設けることはともかく、男女の違いだけで要件に差異を設けることは合理的とは言えないのではないだろうか。(ZUU online 編集部)