

社会保険と人権

～社会保険の視点から企業の社会的責任と人権を考える～

(講義概要)

研究センタープロジェクトチーム6 研究員

特定社会保険労務士

藤木美能里

1947年、日本国憲法の制定によって基本的人権が確立し、1959年に国民健康保険法が全部改正されて施行され、1961年に国民年金法が全面施行され、公平と平等を重視した日本独自の制度である国民皆年金・皆保険制度が誕生した。

憲法第25条第1項は国民の生存権を保障し、第2項で国の社会保障的義務を確認している。社会保障の9割近くが、国民の共同連帯(共助)の理念に基づく制度である社会保険によって運用されており、国民生活を生涯にわたって支えるために必要不可欠な役割を果たしている。

社会保険制度は、①医療保険、②年金保険、③介護保険、④雇用保険、⑤労災保険の5種類に分類され、①②③は狭義の社会保険と呼ばれ、④⑤は狭義の労働保険と呼ばれる。①には、職域保険(健康保険や国家公務員共済・地方公務員等共済・私立学校共済)と地域保険(国民健康保険)がある他、原則75歳以上が加入する後期高齢者医療保険がある。健康保険・厚生年金保険や雇用保険には適用除外規定があり、労働者(被用者)であっても適用を受けられない場合がある。労災保険は、労基法上の労働者に適用されるが、厚労省令で定める一定規模以下の事業所の事業主等が任意に加入出来る特別加入制度もある。

社会保険制度の現状と課題を人権保障・公平・平等の観点で考えるとき、①医療保険では高額療養費制度や混合診療の原則禁止が問題となる。②年金保険ではマクロ経済スライドがキャリアオーバー方式に変更されたこと、消費税引き上げの先延ばしや使途変更されたことで、将来の年金受給水準に影響が出ている等の問題がある。③介護保険では、医療・介護の一体改革により、地域包括ケアシステムを中心に、住み慣れた地域で医療・介護を支援する改革が行われている。介護保険が有効に機能し、現役世代の介護離職を防ぐことが重要となる。

④雇用保険では、複数事業所勤務の場合の適用の問題がある。⑤労災保険では、労働者性、特別加入制度、複数事業所勤務時の休業補償額の問題がある。また、自営業者の場合の社会保険のセーフティネットの脆弱性が労働者との対比で問題となる。

企業の社会的責任(CSR)と社会保険との関係をどう考えるか。CSRは確立した概念でなく進展していくものであり、労働CSRの中にILOの中核的労働基準が含まれることになり、2015年に国連で採択されたSDGsは、企業にその実現への取組を呼びかけていることから、労働CSRとSDGsのリンクという新しい位置づけを持つことになった。

企業に社会保険料負担義務を課す理由について、インフラが整備された社会を利用して企業が事業活動を行っていることで、被用者を雇用することは一定の社会的責任を伴うと考えることが出来る。CSRの観点から企業の社会保険料負担の正当化される根拠が導けると考えられる。

社会保険と類似の機能を果たすものとして、所得税法上の人的控除をあげることが出来る。配偶者控除の年収額が103万円から150万円に引き上げられ、今年1月に施行された。所得税法上の配偶者控除は、社会保険と同じく憲法第25条に根拠を置く制度であるが、非正規労働で生計を支える者の働き方に悪影響を与えていると言われ問題視される。

2016年10月から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者に、厚生年金保険及び健康保険の適用拡大が図られ、2017年4月には、特定適用事業所以外にも、労使合意に基づき適用拡大

を可能にした。短時間労働者への社会保険の適用拡大が進むことで、短時間労働者の将来受給する年金額の底上げをはかれ、健康保険の傷病手当金受給等処遇改善にも繋がる。

社会保険、特に公的年金制度はこれまで、政争の道具とされてきたことで、国民の間に誤解が生じたままになっている。その誤解を解き制度を正確に伝えること、その上で将来に持続可能な制度として引き継いでいくための社会保険制度の在り方について、今一度議論することが必要ではないか。