

がって今後は、個人の働き方に中立的な保険料賦課方式とすることが望ましい。たとえば、企業の従業員についても、自営業者と同様、保険料を全額本人が負担する方法に改めることが考えられる。これにより本来の受益者であるサラリーマンのコスト意識が高まり、安易な負担増に対する抑止力となることも期待できる。従来の事業主負担分については、従業員の給与に上乗せすることも有力な選択肢となろう。」（下線は引用者）<sup>8</sup>

この主張（特に下線部）は、その当否はともかく経済界の事業主負担に対する認識を端的に表現しており興味深いが、事業主負担をめぐる主な論点を抽出すれば大別して次の3つである。

第1は、事業主負担を含む社会保険料等の賃金付随コストの増加が、企業の国際競争力の低下や雇用（例：失業の増加）等に悪影響を及ぼしかねないという問題である。いわゆる「税・社会保険料のくさび（tax wedge）論」である。もっとも、賃金付随コストの増加が企業の国際競争力の低下や失業率の増加等にどの程度影響を与えるかは議論の余地がある<sup>9</sup>。例えば、『平成16年版経済財政白書』では日本の競争力低下の要因分析が行われているが、その結果によれば「90年から2002年にかけて競争力は43%低下したが、その約8割は為替レートが円高になった影響であり、約2割は労働生産性上昇率が低下した影響である。くさび（実額）が増加した影響は、これまでのところ2%にとどまっている」<sup>10</sup>とされる。しかし、これは「くさびが直接的に労働コストを上昇させることを通じた競争力の変化」の分析である。同書では、構造的失業の増加による人的資本の活用や技能蓄積の停滞など「くさび」の構造的な影響に関する指摘も行われていることに注意すべきである。また、ドイツやフランスなど日本より社会保険料等の負担が高く失業率も高い西欧諸国では、賃金付随コストの増加を抑制する政策が採られていることも間違いない<sup>11</sup>。

第2は、第1の後段で述べたこととも関係するが、現行の日本の社会保険制度の仕組みが経済活動に中立ではない（バイアスをかけている）という問題である。日本の社会保険制度は、沿革的理由もあって、被用者を対象とする制度と自営業者等を対象とする制度とが併存する二元的制度により構成されており、被用者以外の者は国民健康保険・国民年金（以下「国保・国年」という）に属する。留意すべきことは、この場合の「被用者」とは常用労働者（厳密には常用的に使用される者であるが常用労働者とほぼ同じ）のみを指すことである。具体的には、①2ヶ月以上の雇用期間が予定され、かつ、②原則として当該事業所の所定労働時間の4分の3以上労働する者が被用者に該当する<sup>12</sup>。裏返していえば、2

<sup>8</sup> 日本経済団体連合会（2003）『活力と魅力溢れる日本を目指して』p.21・22。

<sup>9</sup> 後述するように、社会保険料負担の増加がそのまま商品・サービスの生産費の上昇となるわけではない。また、貿易相手国との間の絶対的格差は理論的には為替レートによって調整されるはずである。大野（2005）pp.23-24を参照されたい。

<sup>10</sup> 内閣府（2004）『平成16年版経済財政白書』国立印刷所、p.232

<sup>11</sup> 本田（2006）、松本（2006）等を参照。なお、本文で述べた理由のほか、EU諸国内では原則として人の移動は自由であることも背景のひとつであることに留意すべきである。

<sup>12</sup> ①は健康保険法第3条第1項第2号、厚生年金保険法第12条第1項第2号、②は昭和55年6月6日付け厚生省保険局保険課長等の都道府県民生主管部局保険課長宛内かんを参

か月末満の短期雇用を繰り返す労働者や、パートやフリーターなどの短時間労働者は、被用者には該当せず「国保・国年」の対象者となる。そして、被用者に該当するか否かにより社会保険の適用関係および事業主負担の有無を含め保険料の負担構造が全く異なる。このため、社会保険の被用者本人としての適用を回避するための就業調整・賃金調整が行われることがあるほか<sup>13</sup>、コア（中核）となる人材以外は社会保険料の負担が小さく人件費コストが低い非正規労働者で代替することや請負契約への切り替え等も行われている<sup>14</sup>。

第 3 は、事業主負担を求める根拠は何なのか、事業主が労働者負担を「肩代わり」しているのか、また、実際には誰が負担しているのか、という問題である。3 節で述べるように、健康保険法等の法律上、事業主負担は賃金とは明確に区分される。しかし、会計上は、事業主負担は被用者（労働者）の福利費（法定福利費）として取り扱われており、人を雇用することの対価である賃金に着目して強制徴収されるという意味では賃金税（payroll tax）に類似した性格を有している。しかも、高齢化の進展等に伴い年金はもとより医療保険においても世代間扶養としての性格が強まっている。例えば老人保健拠出金や退職者医療拠出金は今日では保険料収入全体の約 4 割を占めている。このため、社会保険料の事業主負担は同一保険集団内の被用者のための福利厚生費としての枠を超え、社会保険制度を維持するための「分担金」としての性格を帯びる結果となっている。「（自社の従業員の利益に直接還元するものならまだしも）、現行の社会保険が個々人に等しく生じる危険を社会全体で分かち合う仕組みになっている」という経済界の先の主張が生まれる背景である。

いうまでもなく以上の 3 つの論点は相互に関連している。しかし、その論点を相互の関連も含め考察し政策的示唆を得るためには、まず事業主負担の規範的性格やその正当性について明らかにし、その上で事業主負担の帰着・転嫁について論じることが必要になろう。本稿の目的および主たる考察対象はここにある。

### 3. 事業主負担の沿革および規範的意義と正当性

#### (1) 事業主負担の沿革

社会保障制度に限ったことではないが、制度は歴史・経済・政治・文化等の所産である。事業主負担もその例外ではない。社会保険における事業主負担に論じるに当たってもその沿革を繙くことが必要になる<sup>15</sup>。

わが国の本格的な社会保険立法は 1922 年に制定された健康保険法を嚆矢とする。同法は

---

照。

<sup>13</sup> 厚生労働省『パートタイム労働者実態調査』（平成 17 年 9 月）によれば、パートタイム労働者で年収の調整や労働時間調整を行っている者は 32.5%にのぼっている。

<sup>14</sup> 悪質なケースとしては、指揮命令の実態等からみて雇用あるいは派遣に該当しながら請負の形態を装ういわゆる「偽装請負」がある。

<sup>15</sup> 事業主負担の歴史的経緯を丹念に調べた文献として、荻野（2005）およびその基になった荻野（2004）がある。筆者はその執筆に際し意見を求められいくつかコメントしたが、資料の所在等を含め同氏から多くの教示を得た。

制定時から収入比例保険料であった。また、保険料は原則として労使折半と規定されていた。ただし、健康保険組合の保険料は規約で定めるところにより事業主負担の割合を加重することができる（健康保険法第 162 条参照）が、この特例規定は制定当初から存在している。なお、1941 年には労働者年金保険法（厚生年金保険法の前身）が制定されているが、保険料は原則労使折半（健康保険法と同様に規約により事業主負担割合を加重できるという規定も存在した）とされた。その理由については、「健康保険、職員健康保険又ハ船員保険ナドト同様ニ折半負担ノ原則ニ従ヒマシテ、被保険者ト事業主トガ各々保険料額ノ二分ノ一ヲ負担スルト言フ事ニ致シマシタ」<sup>16</sup>と説明されており、健康保険法に倣ったことは明白である。したがって、以下、健康保険法を中心に事業主負担の沿革をpushさえることにする。

まず問題になるのは、なぜ事業主も保険料の負担を行うのかという論点である。事業主負担の理由づけについては、詳しくは森（1924, pp.189-190）およびこれを基にした江口（1996, pp.107-110）らの整理に譲る<sup>17</sup>が、立案者の労働保険調査会および帝国議会における説明は必ずしも明快ではない。例えば、貴族院特別委員会の審議の中では、「健康保険ニ要シマス費用ハ先ズ保険ノ利益ヲ受ケマス所ノ被保険者ト被保険者ヲ使ツテ居リマス事業主ニ於テ負担ヲ致シマスノガ条理デハゴザイマスケレドモ（以下略）」<sup>18</sup>と述べており、使用者責任類似のニュアンスがみとれる。しかし他方、疾病予防に関する「怪我ノ予防設備ト云ウコトモ、経営者トシテモヤルノガ、利益デアルシ（中略）怪我モ早ク癒シテ往ケバ、其労働能率モ十分ニ復スルコトニナリマス（後略）」<sup>19</sup>との答弁および「事業主、工場ノ経営者ニ於テ、組合ヲ作ツテ居レバ、（中略）事業主ノ負担モ減レバ、労働者ノ負担モ減リマスカラ、労働者ノ為ニモナリマスルシ、又自分ノ為ニモナルノデアリマスカラ（後略）」<sup>20</sup>という答弁等からは、利益享受説に立っていたこともうかがえる。結局、健康保険制定時の事業主負担の理由づけとしては、必ずしも明快ではないが、健康保険という制度が存在することによって労働者も安心して職務に専念できる（労働能率の向上）とともに、健康増進が図られ、また、傷病が生じても治療が迅速に行われ早期に職場復帰することができることにより事業主も利益を享受しているということを基調としつつ、労働者を使用する

<sup>16</sup> 保険院保険制度調査会における総務局長川村秀文の説明の一部である（厚生団（1954）『厚生年金保険十年史』厚生団、p.57）。

<sup>17</sup> 最近発表された研究業績として台（2007）がある。同論稿では健康保険の事業主負担をめぐる制定時の議論および諸学説等が丁寧に整理されている。

<sup>18</sup> 内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.215 参照。なお、労働保険調査会における四條工務局長の説明要旨では、「此ノ費用ノ財源ハ保険ノ利益ヲ享受スル労働者及其ノ事業主ヲシテ共同シテ負担セシムルヲ条理トシ（以下略）」（内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.27）と述べられているが、台（2007）が指摘するところ、「保険ノ利益ヲ享受スル」という文言が労働者にのみかかるのか、事業主にもかかるのかは文理上明確ではない。

<sup>19</sup> 内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.246。

<sup>20</sup> 内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.247。

ことに伴う責任の要素も混在していたと考えるのが妥当であるように思われる<sup>21</sup>。

次に問題になるのは、なぜ保険料を原則として労使折半としたかである。ドイツの疾病保険法に倣ったという説明がなされている文献も散見されるが、これは正しくない。ドイツの疾病保険の保険料負担が労使折半となったのは1949年に制定された「社会保険調整法」によるものであり<sup>22</sup>、ドイツの疾病保険法は1883年に創設されて以来1949年までは（したがって1922年健康保険法制定当時も）、保険料の負担割合は、労働者2/3、事業主1/3負担であったからである。

健康保険法制定時の労働保険調査会等における行政当局の説明ぶりは、事業主負担10/10の業務上疾病も健康保険で取り込んだため、業務上疾病と業務外疾病の発現率の比（1：4）を事業主負担割合に乘じ、ほぼ労使折半としたというものである<sup>23</sup>。しかし、ドイツでは当初から労働者災害補償保険法が別建てであったにもかかわらず、わが国の健康保険法の制定時においては業務上疾病も健康保険で取り込んでいる理由について、業務上・業務外の疾病起因性の判断は困難であり事実認定をめぐる紛争を避けるなど実務上の便宜を図るためであるといった理由のほか、疾病統計が不十分であるといった説明を行っている以上<sup>24</sup>、これは理屈の“後付け”というべきである。実際は、労使協調に重きを置き労使同数の民主的組合運営を図るためには保険料負担を労使折半するほうが収まりがよいからという“達観論”によるものと解するべきである（森1924.p.191-194、江口1996.pp.108、島崎2005a.p.6）。

ちなみに、以上述べた業務上疾病と業務外疾病の混合を理由に保険料を労使折半にしたというならば、理論的には、戦後1947年に労災保険ができた時に労使折半の規定を見直すべき（労災保険の事業主負担に見合う分だけ健康保険の事業主負担割合を引き下げるべき）だということになる。実際、こうした議論が行われた形跡もある。しかし、労働者の負担増になるため労働者保護の見地からGHQが強く反対したことや、わが国の労使関係では病気に対する家族主義的な折半規定の慣行が定着していること等を考慮し、健康保険の折半規定はそのままにしたという経緯がある<sup>25</sup>。

以上が事業主負担の沿革の概略であるが、1970年代に労働組合が展開した「3・7闘争」にも言及しておこう。既述したように、健康保険法上、健保組合の事業主負担の割合は組合会の議決に基づく規約により5割以上10割未満の範囲で自由に決めることができる。

---

<sup>21</sup> もっとも、健康保険法制定時は業務上疾病も対象にしており、原因者責任論ないしは使用者責任論については、その点を割り引いて考える必要があると考えられる。

<sup>22</sup> Krauskopt., Sozial Krankenvversicherung Pflegeversicherung Kommentar.2002 C.H.Beck の社会法典（SGB）第5章第249条の解説部分参照。なお、森（1924）p.194でもドイツの疾病保険法の負担割合と異なることが述べられている。

<sup>23</sup> 内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.64参照。

<sup>24</sup> 内務省社会局保険部（1935）『健康保険法施行経過記録』p.233・64・232等参照。なお、森（1924）p.59引用の大正8年の「負傷疾病月報総合表」も参照されたい。

<sup>25</sup> 友納武人（1985）『健康保険物語』p.78

「3・7 闘争」とは、事業主負担の割合を7割に引き上げることにより、「労働者の負担軽減をはかり実質的な生活向上をはかる」ことを目指す労働組合の事業主に対する闘争である<sup>26</sup>。もっとも、事業主負担の割合は個々の業種や健保組合により相違がみられ、「3・7 闘争」の結果事業主負担割合が引き上げられた健保組合があるものの、全体としてみれば事業主負担の割合は漸減傾向にある。すなわち、事業主負担の割合は、1965年度が59.0%、1975年度が57.3%、1985年度が57.0%、1995年度が56.6%、2000年度が56.2%、2002年度が56.0%、2003年度が55.5%、2004年度が55.4%となっている<sup>27</sup>。

## (2) 事業主負担の性格と規範的な意義

健康保険の保険料は報酬と賞与を賦課ベースにして保険料率を乗じ算定されるが、原則として「被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の二分の一を負担する」（健康保険法第161条第1項）こととされ、「事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う」（同条第2項）と規定されている。この第161条第2項の規定は保険料徴収という事務の便宜上事業主が被保険者の分もまとめて支払うことを規定しているに過ぎず、健康保険法上、事業主負担は被保険者が支払う保険料を「肩代わり」するものではなく事業主が負担すべきものであることは明らかである。また、事業主負担は後述するように会計上法定福利費として人件費として取り扱われているが、法律上は賃金とは明確に区分される<sup>28</sup>。賃金とは法律上は労働の対償として使用者が労働者に支払われるものである旨が明確に規定されており（労働基準法第11条参照）、健康保険法上も用語の相違はあるが（健康保険法上は「報酬」・「賞与」という文言が使われている）、これとほぼ同様に規定されている（健康保険法第3条第5項・6項）からである。以上要すれば、事業主負担は賃金（報酬と賞与）をベースに賦課されるが、法律上は賃金とは別のものであり、使用者たる事業主が負担するのが建前だということである。例えば、報酬と賞与として100億円被用者に支払われ健康保険の保険料率が8%だとして、仮に保険料を全額被用者が支払うのが建前だとすれば保険料8億円は被用者が負担することになるが、保険料が労使折半だとすれば4億円は事業主が負担するのが建前だということになる。これが事業主負担に関する法律上の規範的な意味である。

ところで、ここまで事業主負担という言葉を定義することなしに使ってきたが、法律上、事業主とは一体誰を指すのか。健康保険法上、「被保険者」とは適用事業所に使用される者をいい、その使用者が事業主である（健康保険法3条、17条、161条等参照）。労働者側からみて雇用契約の相手方とほぼ同義であり<sup>29</sup>、家内工業的な個人事業所を別にすれば法人た

<sup>26</sup> 金属労組（1990）『87年秋季・年末闘争解説資料集』67頁。なお、詳しく述べる紙幅がないが、この闘争は行政当局との関係では、事業主負担が過大になることを謙抑すべき旨の行政通達（それは、「健康保険組合の事業運営について」保発0201001号、平成19年2月1日通知の別紙2第6に引き継がれている）の撤廃を求める闘争という側面がある。

<sup>27</sup> 各年度の健康保険組合連合会『健康保険組合事業年報』による。

<sup>28</sup> 岩村（2003）『社会保障法Ⅰ』弘文堂、p.132を参照されたい。

<sup>29</sup> ただし、正確には雇用契約が結ばれていなくとも、事実上の使用関係があれば足りる（

る企業を指すといつてよい。それならば、企業とは何か。これは企業の本質をどのように捉えるかという問題とも関わるが、企業は生産要素としての労働と資本を投入し付加価値を生み出すことを目的とする組織体である。企業が生み出した付加価値（利潤）は、内部留保を別にすれば、生産に対する貢献に応じて賃金として労働者に配分するか資本提供者である株主に配分するかのいずれかである。事業主負担は企業という法人に課せられるとしても、結局はいずれかの「人」に帰着するという考え方がある<sup>30</sup>。仮に誰かに帰着すべきとすれば、それは一体誰なのか。労働者（被用者）と対置する者として使用者ないしは事業主という概念が用いられている以上、法律的には労働者（被用者）であるはずはなく、事業主負担は最終的には株主（および株主から業務執行を委任されている取締役を含む。以下同じ）が負担する建前であるということになる。

ただし、会計上の取扱いはそうはなっていない。仮に事業主負担は最終的には株主が負担すべきものであるという考え方を貫徹するとすれば、損益計算書上の費用として認識するのではなく、利益処分として取扱うべきであるという考え方もあり得るが、会計上、事業主負担は「法定福利費」に該当し労務費（人件費）の一部として観念されているからである。また、国民所得統計（SNA）上も社会保険料の事業主負担は、「雇主の社会負担」として雇用者報酬〔筆者注：雇用者という用語が紛らわしいがSNA上雇用者とは被用者のことである〕としてカウントされており（作間 2003, pp.38-39、経済企画庁経済研究所『我が国の93SNAへの移行について（暫定版）』の雇用者報酬の解説部分参照）、したがって、労働分配率の計算上も分子の雇用者報酬には社会保険料の事業主負担も含まれている<sup>31</sup>。なお、法人税法上事業主負担分は損金算入され収益から除外されている（「法人税基本通達」9-3-2 および9-3-3を参照）。損金算入されるということは、法人税法上、事業主負担が売上原価や販売費・一般管理費等の費用（法人税法第22条第3項参照）と同様に利益金から減算される（課税所得が減少している）ということである<sup>32</sup>。そして、売上原価等の費用には当然労働者に支払われる賃金も含まれるから、それと同様に会計上事業主負担を費

---

法研（2005）『健康保険法の解釈と運用』pp.129-131）。また、「使用者」の概念は関係法令によって異なる。また、取締役は労働基準法および労働者災害補償法等では「使用者」に該当するが、健康保険法等の社会保険および雇用保険法では、取締役は法人に雇用される被保険者として取り扱われる。

<sup>30</sup> 同旨『エコノミスト増刊2004年米国経済白書』毎日新聞社、95頁。ただし、法人税についても、①法人を独立した課税主体とする考え方、②法人税を所得税の前取りとする考え方、③独立した価値ある租税であるとする考え方、の対立がある。山本（2006）参照。

<sup>31</sup> 労働分配率の分子・分母の取り方は一様ではないが、分子はSNA上の雇用者所得あるいは人件費を計上するのが通例である（事業主負担は分子に含まれることになる）。なお、詳細を述べる紙幅がないが、派遣や請負の場合に個々の企業の実際の会計処理においてどのように計上されているのかという問題も存在する。

<sup>32</sup> 法人税法上事業主負担が損金算入されることは費用であるということにとどまり、「事業主負担は、原則として、生産費として消費者に転嫁されるべきものであり、最終的には消費者によって広く負担されるものである」（江口 1996, p.110）という規範的意義まで導くことは適当ではないように思われる。

用として認識するという事は、事業主負担がこれらと渾然一体となっており区分されていないことを意味する。

以上を小括しておこう。①費用負担の責任を誰が負うかという規範的な意味では、使用者たる事業主が負担するというのが健康保険法等の法律上の建前であること、②法律上は事業主負担は賃金とは明確に区分されていること、③事業主とは誰かということをごりぎり詰めれば株主であるという考え方もあり得ること、④会計上事業主負担は人件費であり税法上も費用として扱われており、法律上の事業主負担の規範性が会計等の取扱い上貫徹されているわけではないということ、である。

なお、規範的な議論とは別に④に付言すれば、事業主負担は賃金（報酬および賞与）を賦課ベースに強制徴収されるという意味では賃金税（payroll tax）類似の性格を有しており、事業主負担は法人税上の課税所得の有無にかかわらずもっぱら賃金に着目して徴収されるという意味では外形標準課税に類似する性格を有している。後述するように、企業や健保組合の実務上の感覚においては、事業主負担は以上のような多義的性格をもつものとして捉えられているように思われる。

### （3）事業主負担の正当性

（1）で、健康保険制定時の事業主負担の理由づけとしては、労働能率の向上および傷病後の速やかな職場復帰という事業主の利益享受説を基調にしつつ労働者を使用することに伴う責任の要素も混在しているとみることが妥当だと考えられるとともに、労使による民主的運営への配慮があったこと等を述べた。結論からいえば、筆者は、今日的な健康保険法上の事業主負担の正当性の理由づけとしては、健康保険という制度があることにより事業主も一定の利益を享受していることの他に、利益を享受する者を保険運営に関わらせることによって医療保険制度の安定的かつ効率的な運営を確保することにあるという政策的理由を強調することが適当であると考え<sup>33</sup>。

ただし、議論を要する点は少なくない。上記で「健康保険制定時の」と「今日的な」に傍点を付したことには理由がある。健康保険法制定時と異なり今日では、老人保健拠出金（2008年10月以降は前期高齢者納付金および後期高齢者支援金）など、現に事業主が雇用している被用者以外の者の費用分担も社会保険料の対象となっており、原則として労使で折半することとされている。このため、事業主の利益享受の意味を被用者の健康確保による事業主の利益というように限定的に解すると、社会保険料の事業主負担の理由づけとしては相当な無理がつきまとうからである。しかも、法律的には、老人保健法に基づく老人保健事業は各保険者の「共同事業」であり（老人保健法の対象者はいずれかの保険者の被保険者である）、老人保健拠出金はその「共同事業」の分担金であるという説明が可能で

---

<sup>33</sup> なお、宮島（2006）p.203は「法律上の納付義務者や賦課ベース、費用負担の区分などの法制的な負担概念の意義は、制度運営の責任主体や直接・間接受益者の関与原則を明確にする点に、あるいは、行政・徴収コストの効率化を図る点にあると考えられる。」と指摘する。

ある。これに対し、高齢者医療制度は法律적으로는独立した制度であり各保険者の共同事業ではない。したがって、前期高齢者納付金および後期高齢者支援金は自らの保険集団の被保険者のリスクとは直接関わりのない他団体への支出であり、憲法第 29 条にいう財産権の侵害であるとの批判も生じ得よう<sup>34</sup>。

高齢者の医療の確保に関する法律や健康保険法改正は既に法律として成立しており、後講釈しても詮方ないという点はさておき、考え方は 2 つある。

1 つは、保険の拠出と給付の照応関係を厳格に解し、高齢者医療を独立させる（あるいは前期高齢者の財政調整を行う）ならば、その財源は高齢者の保険料と租税財源で賄うべきであるという考え方である。これは、「(従業員の利益に結びつくならまだしも) 世代間扶養の要素が強い部分は、保険料ではなく消費税等の租税財源によるべきである」旨の経済界の主張とも繋がる<sup>35</sup>。

2 つ目は、公的医療保険制度は被用者保険だけで成立しているわけではなく、他の公的保険が存在することによって全体としての体系が構築されている以上、一定の分担金は保険料として徴収することや、それにより一定の恩恵を事業主も受けている以上は社会保険料の一部として事業主負担を求めることも合理性があるという考え方である。

筆者は以下の理由により後者の考え方も許容されると考える。

第 1 に、現役世代や事業主も一定の「受益」があるとみるべきである。老人保健拠出金の場合には、各保険者の共同事業を市町村長が「肩代わり」しており、その「肩代わり」分の受益者負担金が老人保健拠出金である旨の説明が行われている（島崎 2005a, pp.33-34）。高齢者医療制度も基本的構図はその延長線上にある。職域保険と地域保険のそれぞれの高齢者部分が切り離され、これが高齢者医療制度として独立すれば、皆保険は、職域保険、地域保険、高齢者医療制度の 3 つの制度によって支えられることになる。裏返して言えば、皆保険を維持するため、新しい高齢者医療制度は、(仮にこれが創設されなかったとすれば) 他の保険者が担うべき医療費部分を「肩代わり」していることになる。したがって、各保険者（およびそれを構成する事業主・被保険者）は、その「受益」に対する見返りとして、相応の責任（負担）は果たさなければならない。それが前期高齢者納付金および後期高齢者支援金への支援金である。

第 2 に、時間軸を拡張すれば拠出と給付の関係がまったくないとはいえない。世代間連帯は時間の連鎖を考えれば、世代間契約（世代間の順り扶養）的な意味合いをもつ。すなわち、ある時点で若年世代が高齢者世代を支援したとすれば、若年世代は自らが高齢者世代に入った時点で、次の世代に支援を要求することが許されよう。言い換えれば、現時点

---

<sup>34</sup> 類似の問題はドイツでも存在し現に憲法訴訟となった。具体的に言えば、リスク構造調整に基づき他の保険者へ拠出金を支出する義務を課することが憲法に違反しないかが争われた。連邦憲法裁判所は、2005 年 7 月、「立法者はこれにより、法定医療保険の連帯原理を金庫を超えて実現するという正当な目標を追求している」としてリスク構造調整の合憲性を肯定している。BVerfG18.7.2005-2 BvF2/01 参照。

<sup>35</sup> 例えば、日本経済団体連合会（2003）『活力と魅力溢れる日本を目指して』p.21 を参照。



での若年世代の負担は将来疾病リスクが発生したときのための保険料としての性格を有すると捉えることができる。

第3に、医療政策としての妥当性である。後期高齢者制度が設けられた趣旨は、わが国の高齢化が今後さらに急速に進展する中で現役世代と高齢者世代の財源負担の透明性と規律を明確にするためにある。すなわち、後期高齢者にも一定の保険料負担を求める（2008年度で10%）が、この後期高齢者の負担率については現役減少率の1/2の割合で引き上げる（その分だけ後期高齢者支援金への支援金の割合が引き下がることになる）こととするなど財政負担割合のルール化を行うとともに、高齢者医療の供給制度（デリバリー）をはじめ医療費適正化を強力に推進することとされている。その場合、保険者もステークホルダーとして積極的に医療費適正化に取り組んでいくことが重要であり、そのガバナンス機能を十分に発揮させていくためには、企業も含めその費用負担に関わらせるほうが適切である（島崎 2005b）。

以上を要約すれば、①事業主負担の正当性は、利益享受者が保険運営に参画することによってその安定的かつ効率的運営の確保を図ることに求められること、②医療保険の世代間扶養の要素が増大することによって被用者のためという利益享受説については疑義が生じるが、利益享受を「拡張された」すれば一定の合理性があること、③高齢化が進む中でデリバリーの効率化をファイナンスの結合させることによりガバナンスしていくことが重要であり、医療政策の方向性として妥当性を有するということである。

#### 4. 事業主負担の転嫁・帰着と企業行動

##### (1) 事業主負担の転嫁・帰着

3で事業主負担の規範的意義等について述べたが、事業主負担を実際に誰が負担しているのかということ（すなわち転嫁・帰着）はまた別の問題である。例えば、仮に事業主負担分だけ労働者の賃金が減少すれば、事業主負担は労働者が負担（いわゆる「後転」）していることになる。また、仮に事業主負担分が商品価格に転嫁（いわゆる「前転」）されているとすれば、消費者が事業主負担分を負担していることになる。さらに、事業主負担分が前転も後転もせず資本要素に対する配分が喰われる（配当が減る）ことになれば、事業主負担分は企業（実質的には株主）が負担していることになる。この転嫁・帰着の問題は租税論において必ず言及される事項であるが<sup>36</sup>、健康保険の保険料に限ってみても健康保険創設の際に既に森壮三郎が指摘していたことであり<sup>37</sup>、古くて新しい問題である。

<sup>36</sup> 例えば、法人税の転嫁・帰着についても議論がある。山本守之（2006）が税制調査会の議論も引用しながら論じている。

<sup>37</sup> 「財政学者が租税の終局の負担に基いて、間接税直接税の分類をなさんと欲して遂に之を為し得ざると同じく、保険料にも全く同一の事情がある。例へば健康保険の保険料に就て事業主の負担する部分が、或は事業主の負担として留まるか、或は賃銀に作用して労働者に転嫁されるか、或は生産費に加はって消費者に転嫁されるか、或は能率増進のために相殺されて何人の負担にも帰しないか。此等の事情は実に複雑を極むる幾多の社会事情によって、其の時々模様によって変化を見るのである。従って前述の如き保険事故に対す

社会保険料の事業主負担の転嫁・帰着に関する経済学的分析によれば、労働市場が競争的で、生産物価格など労働市場以外の経済的諸要因が一定の場合、事業主負担に関する法律上の規定（例えば労使折半）は帰着の結果には影響を与えず、事業主負担の帰着は労働需要と労働供給の賃金弾力性の大小にもっぱら依存する。例えば、労働供給の賃金弾力性が低い場合あるいは労働需要の賃金弾力性が高い場合には労働者に帰着する割合は高くなる（労働供給が完全に非弾力的な場合あるいは労働需要が完全に弾力的な場合といった極端なケースを考えれば、負担はすべて労働者に帰着することになる）。そして、一般に労働供給の賃金弾力性は低いとすれば、事業主負担の相当部分は労働者が負担することになるという結論が導かれる。

もっとも、以上の議論における経済的諸要因が一定という仮定や労働市場が競争的であるという仮定は、かなり「強い仮定」である。例えば、企業の価格支配力が強い場合には事業主負担の全部または一部は消費者に前転される可能性があり、労働組合の団体交渉力が強く賃金が下方硬直性を有していれば事業主負担の後転の程度は弱まる。また、閉鎖経済で考えるか開放経済で考えるか（例えば生産拠点の海外移転といった要素を考慮するか）、短期・長期いずれのタームで転嫁・帰着を考えるのか（例えば賃金や雇用量の調整は必ずしも瞬時に行われるわけではなく長期間かけて行われる）、社会保険料の給付を労働者側が便益として認識するか（便益として認識すれば労働者への転嫁はしやすくなる）といった要素も考慮しなければならない。さらに、当該企業の生産物の市場構造やマクロ経済の状況等によっても前転や後転の程度は異なる。労働供給が非弾力的であっても労働から資本への代替等により雇用量が変化するかもしれない。要は、事業主負担の転嫁・帰着は複雑な要因とメカニズムによって決まるものであり、経済理論モデルが必ずしもその通り当てはまらないということである<sup>38</sup>。

なお、社会保険料の代わりに消費税を社会保障財源に充てるべきという議論があるが、法律上の建前と実際の転嫁・帰着が異なるということは、事業主負担だけでなく消費税についてもいえる<sup>39</sup>。つまり、消費税は商品価格に転嫁され消費者がこれを負担するというのが法律・制度上の建前であり、税制改革法では「事業者は、消費に広く薄く負担を求めるといふ消費税の性格にかんがみ、消費税を円滑かつ適正に転嫁するものとする。（以下略）」という規定（同法第11条）という規定まで設けられている。しかしながら、こうした規定があっても、実際に消費税を価格に転嫁できるかどうかは他の同種企業との競争条件やマクロの経済状況等の諸要因いかんによる。また、仮に商品価格に転嫁されるとすれば、物価が上昇し家計部分のあらゆる階層で負担増が生じるはずであるが、消費税引上げに伴う

---

る責任論も、単に形式論たるに止まって、実際には何等の内容も有しないことになって了ふものである。」森（1924）190・191頁。

<sup>38</sup> 事業主負担の転嫁・帰着の実証・計量分析も試みられているが、その結果も一様ではない（酒井 2005、酒井 2006、岩本・濱秋 2006 等）。

<sup>39</sup> 以下の議論は、個々には引用しないが、宮島（2005）およびスティグリッツ・藪下史郎訳（2004）を参考にしている。

実質賃金の目減り分を事業主が賃金引上げによって一定程度補填せざるを得ないとすれば消費税は事業主に部分的に帰着することになり、実質賃金の目減りを労働者が甘受すれば消費税のその分は労働者に帰着することになる。さらに、消費税は高齢者も負担することが強調されるが、物価上昇が生じれば年金額も基本的には物価スライドするため、その分だけ高齢者帰着分が減殺され、それが社会保険料の引上げになれば実質的には現役世代の負担となる。さらに、一生の間に得た所得は生涯をかけて消費すると考えれば、長期的には所得あるいは消費のいずれを課税ベースにとっても基本的には同じである。なお、消費税引上げに伴う賃金引上分を他のコスト削減で吸収しようと思えば雇用量を減少することもあり得よう。要するに、社会保険料と消費税は対置して語られることがあるが、両者の相違は転嫁・帰着まで考えると建前ほどの違いがあるとはいえず、また、社会保険料は雇用が悪影響を及ぼし消費税は雇用に中立的であるという単純な図式は必ずしも成り立たない。

## (2) 企業の意識と企業行動

企業は事業主負担の性格や転嫁・帰着についてどのように考えているのだろうか。事業主負担の法律上の建前と帰着は異なるにしても、事業主負担に関する規範的意義はまったくないのだろうか。また、内外の競争環境が厳しい中でどのような企業行動をとっているのだろうか。

筆者は、大手電器機械製造業（以下A社）および大手運送業（以下B社）をはじめ複数の健保組合、関係団体および労働組合等からヒアリングを行った<sup>40</sup>。そのうち本稿の目的に関連する質問とA社およびB社の回答（文責は筆者にある）を表の形で整理すると次のとおりである。もとより限られたヒアリング事例から一定の結論を導くことは適切ではないが、企業側の意識や行動を考える上で次の3点は興味深い。

第1に、両社の回答は、(1)で述べた事業主負担の多くが労働者の賃金に帰着するという議論を否定しているように見える。確かに労働組合との取引コスト等を考慮すれば事業主負担を賃金に転嫁させることは容易ではなく、また、賃金自体が下方硬直性を有していると思われる。しかし、他方、労務費の総枠の拡大を極力抑制し労務費の枠内で「吸収」しようとする方針が採られるのであれば、短期的にはともかく中長期的には事業主負担の相当部分が少しずつ転嫁・帰着するという可能性は否定できない。もっとも、賃金や雇用量の調整以外に、生産性の向上や高付加価値化、商品価格への転嫁、(賃金の一部であるが)法定外福利費の見直しなど、企業は多くの調整手段（選択肢）を組み合わせ対応していることがうかがわれ、転嫁・帰着の要因やメカニズムは(1)で述べた以上に複雑であって単純化して論じることはできない。

第2に、事業主負担の法律上の建前と帰着が異なることは事実であるが、事業主負担の

---

<sup>40</sup> 労使交渉上のデリケートな質問も含まれているため残念ながら実名を挙げることはできない。また、本来労働組合側の認識も載せるべきであろうが、同様の理由により掲載を見合わせた。

法律上の建前は企業（使用者）側の意識の上でも労働組合との交渉等において一定の意味をもつ。つまり、事業主負担も労務費の一部であるとしながらも、それは事業主である企業が負担しているものであって狭義の賃金とは異なるという認識を持っていることがうかがえる（例えばB社の2の回答参照）。同時に、事業主とは誰かということについて、株主を指し事業主負担の増加が株主の利益と相反するとまでの認識はもっていない。もっともこれはこの問題を関係者が突き詰めて考えていないというより、企業とは何かという根本論があることに加え、既述したとおり事業主負担の法律上と規範性が会計制度等において貫徹されていないことの現れであるとみることもできよう。

第3に、国内外の競争が激烈な中で、企業は労務費の増大を極力抑制しようとするとともに労務費の固定費用化を極力避けようとしていることがみてとれる。これは業績連動型賃金体系の導入、業績が上がってもベースアップ（ベア）ではなく特定の職種や年齢層に賃金原資を配分する賃金改善方式の採用と軌を一にするが、コアになる人材は正社員として処遇する一方、代替できる要員あるいは臨時に必要な要員については派遣・パート・アルバイト等の非正規労働者をいわば「調整弁」とするバブル崩壊後の企業行動と繋がっているように思われる。

表：事業主負担に関する企業の認識

質問	A社の回答	B社の回答
1. 経済学的には健康保険等の社会保険料に関する法律上の事業主負担割合は意味がなく、事業主負担の多くは労働者に帰着していると考えられるという見解があるが、どう思うか。	違和感がある。単純計算をすれば事業主負担割増分だけ労務費は労使折半に比べ増える。労務費は、①賃金、②法定福利費、③法定外福利費の3つに分けられるが、事業主負担を含め法定福利費が上がったから①の賃金を下げるといった直接的な対応関係にはない。賃金や雇用量の決定過程は、労働組合との関係や内外競争等の諸要素を総合的に勘案し行われるものであり実際には複雑である。	必ずしも実務の実感に合っていない。労働組合との交渉等の問題を考えると、事業主負担分を一方的に労働者の賃金に転嫁できるわけではない。
2. 社会保険料を消費税に切り替えても、消費税引上げに伴う実質賃金の目減り分を企業が追加的に支払うとすれば	社会保険料の引上げも含め労務費の増加は極力労務費の中で「吸収」という考え方を採っている。法定外福利を減らすことや残業を減らすこと等	企業は業績への影響をまず考える。確かに社会保険料と消費税の違いは建前ほどの違いがあるわけではないかもしれないが、消費者に価格転嫁するという建

<p>大差ないとする見方もあるが、どう思うか。</p>	<p>も一つの対応である。消費税が引き上げられる場合は、(単純に価格転嫁できるわけではないが)労使の受け止め方や対応は異なる。</p>	<p>前である消費税と、労務費である社会保険料とでは、「規範」としての意味合いは異なり、労働組合に対する説明ぶりは違って来る。少なくとも短期的にみれば、企業行動に及ぼす影響は全く同一とはいえない。</p>
<p>3. 労働組合との交渉などの際には、賃金本体と社会保険料ないしは事業主負担割合等を別々に考えているのか。それとも両者の総額やバランスを意識しているのか。また、事業主負担割合が労使交渉のテーマとなることはあるのか。</p>	<p>賃金の引上げ交渉は、基本的に組合の要求に対して会社側が回答する形をとる。かつてはともかく最近の組合との交渉で、社会保険料の事業主負担割合の引上げ要求は出されていない。使用者側も他の交渉事項が多々ある中で、この問題のプライオリティはさほど高くはない。</p>	<p>社会保険料の負担割合は実質賃金に影響するため、春闘等の際には両者の総額やバランスはやはり意識する。企業としては、内外の厳しい競争環境の中で業績をいかに上げるか腐心している。現実問題としてサービス価格に転嫁するという選択は厳しい。生産性向上でカバーできるか、他の生産費用の縮減が可能か、といった選択肢を含め総合的に判断する。そうした中で賃金コストの抑制ということも検討の対象となる。</p>
<p>4. 「事業主」とは誰を指すのか。仮に事業主負担イコール株主の負担だという認識だとすれば、配当性向の議論にも影響するのではないか。</p>	<p>「企業」という程度の認識であり、少なくとも事業主が株主とまったく同一だという意識ではない。仮に事業主負担割合が高いことの説明を求められれば、法律で許容されており、総労務コストに中の配分問題であるといった程度の説明にとどまるのではないか。</p>	<p>事業主は会社という程度の認識である。会社のステークホルダーは株主だけではないが、外国人投資比率も上昇しており、株主重視の観点も一層求められると思われる。ただし、株主利益を重視するあまり労働市場の中での相対的地位を考えずにいたずらに賃金を抑制すれば、優秀な人材が集まらなくなるという観点も重要である。</p>
<p>5. 事業主負担を含め社会保険料は商品価格に転嫁せざるをえず、そのことで企業の国際競争</p>	<p>そのようなロジックはありうると思うが、実際には商品価格は競争環境をはじめ諸要因を勘案し経営判断として決定さ</p>	<p>事業主負担を労働者の賃金や生産性向上等で「吸収」できなければ、商品・サービス価格引上げにより消費者に転嫁すること</p>

<p>力の足を引っ張る要因になっていると主張されることがあるが、どう考えているか。</p>	<p>れるものであり、単純に価格に転嫁することは困難である。当社は輸出が大きな比重を占めており為替の業績に及ぼす影響は甚大である。また、人件費のほか電力料金や輸送費等のコストも日本は高い。なお、生産拠点を移すことは、人件費等のコストだけでなく様々な条件やリスクを比較した上で高度な経営判断の下に行われる。</p>	<p>も選択肢にはなる。ただし、国内外の競争が激化する中で商品・サービス価格引上げは現実には非常に難しい。</p>
<p>6. 社会保険料の事業主負担は法人税法上損金算入される。これは、社会保険料の事業主負担も商品・サービスの生産費用と捉えられていることを意味し、消費者に転嫁されるべきものと考えられるという意見があるが、どう思うか。</p>	<p>そのような規範性があるとは思わないし経営の実感にも合っていない。内外の熾烈な競争環境の中で、消費者へ価格転嫁することは容易ではない。むしろ、労務費の上昇をどうやってできるだけ「吸収」するのかという問題を優先して考える。</p>	<p>実態に合わない。消費者に転嫁できる部分は小さい。</p>
<p>7. その他、この問題に関連し貴社および業界の特殊性など強調しておきたい点は何か。</p>	<p>内外の競争が激しい中で労務費の増大に対する危機感はある。他方、イノベーション産業であり技術開発のポテンシャルを高めないと競争に劣後する。人件費の固定費化を避けるとともに、社内カンパニー制、完全成果主義の導入、業績連動型の給与体系への移行を進め、生産性の向上や労働インセンティブの向上等に努めてきた。</p>	<p>運輸は競争が激しい業界であり、例えば対象となる製品の品質管理などの付加価値をつけロジスティック産業化しないと収益が上がらない。外国部門のウエイトも高い。運輸は一種の「受注産業」であり需要が他律的な面があり、人件費の固定費化は極力避けたい。また、景気の悪化の影響が一番先に現れ好景気の影響が最後に現れる産業であり、長期の景気低迷により徹底的なコスト削減と高付加価値化の努力が求められてきた業界である。</p>

## 5. 結語

最後に本稿の主な結論を箇条書き風に列挙するとともに、本稿の意義と今後の課題等を述べ結びとしたい。

### (1) 本稿の主な結論

第 1 に、事業主負担の根拠は沿革的にもそれほど明確とはいえないが、利益享受説を基本とし利益享受者の参画による制度の安定的・効率的運営に正当性を見出せる。医療保険においても世代間扶養の要素が強まる中で利益享受説は論拠に対する疑義が生じるが、利益享受を広く捉えれば一定の合理性があると考えられる。

第 2 に、健康保険法上事業主負担は使用者である事業主が負担すべきことや事業主負担が賃金ではないことは明確であるが、他方、会計上や税法上は労務費として捉えられており、労働分配率上も事業主負担は雇用者報酬にカウントさせているなど、事業主負担の法律上の規範的性格が会計制度等において貫徹されていない。

第 3 に、事業主とは使用者であり通常は会社という法人を指すが、事業主負担の規範性を突き詰め事業主負担は株主に帰着すべきかといった議論はされておらず、会計上も利益処分ではなく損益計算上の費用も問題として処理されている。

第 4 に、事業主負担の規範的性格と転嫁・帰着の問題は別の問題である。経済学理論では賃金に帰着する程度が高いと考えられているが、事業主負担の転嫁・帰着は複雑な要因とメカニズムによって決まるものであり、経済理論モデルは必ずしもその通り当てはまらない。

第 5 に、社会保険料と消費税は対置して語られることがあるが、両者の相違は転嫁・帰着まで考えると建前ほどの違いがあるとはいえず、また、社会保険料は雇用に悪影響を及ぼし消費税は雇用に中立的であるという単純な図式は必ずしも成り立たない。

第 6 に、複数の企業のヒアリング結果では、事業主負担の賃金帰着論を否定しているように見えるが、他方、労務費の枠内で「吸収」という方針が採られるのであれば、事業主負担の相当部分が賃金に転嫁・帰着するという可能性は否定できない。ただし、企業は多様な調整手段（選択肢）を組み合わせ対応しており、どの程度まで賃金に転嫁・帰着するかは定かではない。

第 7 に、事業主負担の法律上の建前は企業の意識の上で一定の意味をもつ。ただし、事業主とは株主を指し事業主負担の増加は株主の利益と相反するとまでの認識はもっていない。これは企業とは何かという根本論に加え、事業主負担の法律上と規範性が会計上等において貫徹されていないことの現れであるとみることもできる。

第 8 に、国内外の競争が激しい中で企業は労務費の固定費用化を極力避けようとしている。これは業績連動型賃金体系の導入等と軌を一にするが、非正規労働者をいわば「調整弁」とする等の企業行動と繋がっていると考えられる。

## (2) 本稿の意義と今後の課題

事業主負担をめぐる法律・制度上の議論と経済学的な転嫁・帰着の議論は噛み合っておらず、問題意識の共通の基盤を築く必要がある。本稿は、事業主負担に関し法律・制度上の議論と経済学的な転嫁・帰着の議論がどう交錯するのかという観点から論じたものである。そして、その中で、そもそも事業主負担は、法律上は使用者たる事業主が負担すべきものであり賃金とは明確に区分されることは明確でありながら、会計上・税法上等においてその規範性が貫徹されていないこと等を指摘した。仮に規範的意義をより強調するのであれば、その政策的意義の考察に加え、制度的あるいは労使交渉上のような対応があり得るのかといった検討も必要になろう（これは今後の筆者の「宿題」である）。もっとも、本稿自体が筆者の学術的バックグラウンドではない会計や経済の専門家からみれば見当違いの議論を行っている可能性がある。事業主負担の問題の重要性にかんがみれば、今後、学際的な協力を得ながら複眼的なアプローチおよび国際比較アプローチを含め研究のさらなる深化を図る必要がある。

### [付論]

#### 短時間労働者の社会保険料の賦課のあり方

##### 1. 問題の所在

本論でも述べたが、現行の日本の社会保険制度の仕組みは経済活動に中立ではない（バイアスをかけている）という批判がある。その意味は次のとおりである。

日本の社会保険制度は、沿革的理由もあって、被用者を対象とする制度と自営業者等を対象とする制度とが併存する二元的制度により構成されており、被用者以外の者は国民健康保険・国民年金（以下「国保・国年」という）に属する。留意すべきことは、この場合の「被用者」とは常用労働者（厳密には常用的に使用される者であるが常用雇用者とはほぼ同じ）のみを指すことである。具体的には、①2ヶ月以上の雇用期間が予定され、かつ、②原則として当該事業所の所定労働時間の4分の3以上労働する者が「被用者」に該当する<sup>41</sup>。なお、「4分の3」要件を満たさない短時間労働者であって年収が130万円を超える者は年金の3号被保険者および医療保険の被扶養者になれず本人自らが国保・国年の対象者となるが、いずれにせよ、2か月未満の短期雇用を繰り返す労働者やパートやフリーターなどの短時間労働者は被用者本人には該当しない。

そして、被用者に該当するか否かにより社会保険の適用関係および事業主負担の有無を含め保険料の負担構造が全く異なるため、コア（中核）となる要員以外は社会保険料の負

---

<sup>41</sup> ①は健康保険法第3条第1項第2号、厚生年金保険法第12条第1項第2号、②は昭和55年6月6日付け厚生省保険局保険課長等の都道府県民生主管部局保険課長宛内かんを参照。



担が小さく人件費コストが低い非正規労働者で代替するほか、雇用ではなく請負契約の採用等（偽装請負は悪質な典型例である）を誘発しているとの指摘がある。また、企業側だけでなく非正規労働者の側も、社会保険の被扶養者にとどまるほうが社会保険料の被用者本人負担が低くて済むため、就業調整・賃金調整を行う場合が少なくない。

## 2. 米国およびドイツにおける短時間労働の給与税および社会保険における取扱い

それでは諸外国における短時間労働の給与税および社会保険における取扱いはどうなっているのだろうか。参考になるのは、米国の社会保障税の賦課・徴収等の取扱い、ドイツにおける僅少労働の取扱いである。

### (1) 米国の給与関係税 (payroll tax) の賦課・徴収等の仕組み

分節して、米国の給与関係税（社会保障税もその中に含まれる）の賦課・徴収等の取扱いの基本的な仕組みを整理しておこう。

#### ア. payroll tax とは何か

米国で従業員 (employee) を雇う雇用者(employer)は、従業員の給与（賃金）に係る次の税金を徴収し負担する義務がある。これら給与に関する税金のことを、payroll tax あるいは employment tax と称している。

- ①. 連邦所得税（給与は課税所得として個人所得税申告書に含められなければならないが、給与から天引きされる源泉所得税はその前払いとなる。人によって他の所得や控除額、扶養控除も異なるので、従業員は雇用者に Form W-4 を雇用者に提出し雇用者にいくら源泉徴収してもらおうか雇用者に通知する）
- ②. 連邦社会保障税（年金分 12. 4%、メディケア（パートA）分 2. 9%。従業員と雇用者で折半。保険料賦課ベースは給与（賃金）。保険料賦課上限額は 2006 年度ベースで 94, 200 ドル）
- ③. 連邦失業保険税（雇用者だけが支払う。税率 6. 2%。州失業保険税を支払っている場合には 5. 4%まで軽減されるので実質 0. 8%）
- ④. 州所得税（個人所得税を課している州で従業員が勤務する場合、雇用者は州の源泉所得税も連邦税と同様な手続により徴収する義務がある）
- ⑤. 州失業保険税

#### イ. 連邦所得税の賦課ベース

連邦所得税の賦課の対象となる「所得」には、源泉のいかんを問わずすべての収入が含まれる。なお、給与の場合、現金以外の経済的利益（例：社用車提供・社宅貸与も市場価格で評価）も含む。したがって調整総所得から控除額を差し引いたものが連邦所得税の課税ベースとなる。

#### ウ. 連邦社会保障税の賦課ベース

連邦社会保障税の賦課ベースは、調整総所得ベースの給与収入である。つまり、金銭による賃金のほか現物支給による経済的利益を含むが、概算控除（又は実額控除）や人的控除前の給与収入である。なお、従業員が米国で労働（役務）を提供している限り、その対

価として支払われる給与はすべて対象になる。したがって、例えば、日本の米国子会社に出向している駐在員に対して支払われる日本本社が支払う給与も対象になる。

(参考) 自営業者の場合には、事業活動から得られたすべての所得が連邦社会保障税の賦課ベース。事業活動と関係ない不動産賃貸収入や株式の配当収入は含まない。なお、事業のために実際に支払われた賃金、継続的に使用される不動産賃貸料等は控除できる。

## エ. 連邦社会保障税の納付、申告

[納付期限等]

- ・ 雇用者は、源泉所得税と社会保障税を納付額の多寡に応じた基準期間 (look back period) に納付する。例：基準期間の納付額が 10 万ドル超の場合は、給与支払日の翌銀行営業日
- ・ 社会保障税については従業員分も含めて雇用者が一括納付する (Federal Insurance Contribution Act § 3401、§ 3402、§ 3411 等)。
- ・ 納付に関しては、電子連邦税納付システム、銀行の納税引落とし等がある。

[各種申告・届出]

- ・ 雇用者は、源泉所得税と社会保障税の納付状況を Form941 という書式により四半期ごとにまとめ内国歳入庁 (IRS) に提出する。
- ・ また、雇用者は各従業員に支払った給与の年間合計額と源泉徴収された各税金を記載した FormW-2 (源泉徴収票) を 1 月末までにすべての従業員に交付するとともに FormW-2 の写しとその集計表である FormW-3 を 2 月末までに社会保険庁 (Social Security Administration) に提出する。社会保険庁は IRS にコピーを転送する。
- ・ 個人所得税の課税年度は暦年であるが、各従業員は個人所得税申告書である Form1040 により翌年 4 月 15 日までに納税申告するとともに納税するが、Form1040 には、FormW-2 (源泉徴収票) を添付する (これにより当該申告者 (従業員) の連邦社会保障税が源泉徴収されていることが証明できることになる)。

### (2) ドイツの僅少労働の取扱い

ドイツの社会保険法に基づく保険加入義務が免除される僅少労働は、A：継続的な僅少労働と、B：短期的な僅少労働に分けられる。Bについては基本的に改正されていない。以下、Aの僅少労働についての改正の変遷について松本 (2003) に依拠し述べる。

まず、1993 年改正により、従来「同一の事業所で働く同等の常勤従業員の所定週労働時間の半分以下」であった僅少労働のメルクマールが、①週労働時間が平均 15 時間、かつ、②労働報酬月額が平均報酬の 7 分の 1 (旧西ドイツ地域 630 マルク、旧東独地域 530 マルク) に改正された。

次に、1999 年の僅少労働改正法により、労働報酬月額が旧東独地域も 630 マルクとされ、2003 年 4 月からは、週労働時間要件が撤廃されるとともに、労働報酬月額が 400 ユーロ (1 ユーロ 140 円で換算すると 56,000 円) を超えないこととされた。

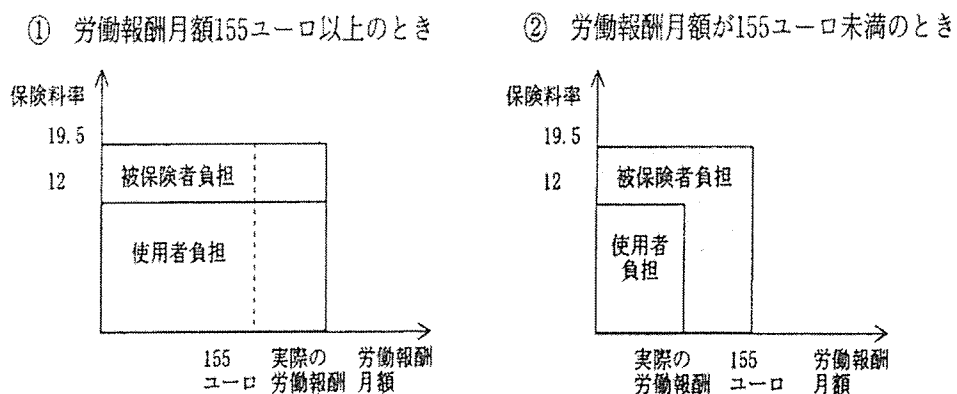
さらに同法では、僅少労働を行う者を使用する者には、年金保険および医療保険の使用者保険料を負担する義務が課せられることになった。この使用者保険料には下限が設けられていないので、僅少労働による労働報酬には最初の 1 マルクから使用者保険料が賦課される。保険料は年金保険が 12%、医療保険が 10%（2003 年 4 月からは 11%）である。

つまり、年金保険や医療保険の保険加入義務は免除されているにもかかわらず、両保険については使用者には保険料納付義務が課せられるということの意味する。

なお、以上の要件を満たす僅少労働者は保険加入義務を免除されるが、保険加入義務の免除を放棄すること（つまり任意加入）が認められる。この場合の保険料負担は労使折半にはならない。使用者は 4 の労働報酬の使用者保険料分を負担し、残り（年金保険だと 7.5%、医療保険だと約 4%）を僅少労働者が負担することになる。

ただし、保険料算定の基礎となる労働報酬の最低額は 155 ユーロと決められており、これより少額の労働報酬でも納付すべき保険料の額は 155 ユーロに保険料率を乗じた額となる。この場合、使用者が負担する保険料は実際の労働報酬の 4 の労働報酬の使用者保険料分であり、残りを労働者が負担することとなる（下図参照）。

僅少労働に係る保険加入義務の免除を放棄した場合の保険料負担



(出典) 松本 (2003) p.150 から転載。

### (3) 両国の取扱いの政策的示唆

両国とも、日本の「週労働時間の 4 分の 3 要件」とか「130 万円要件」（これを超えると国保・国年の世界）という「壁」を作っていない。米国の社会保障税は賦課対象の給与所得が 1 ドルから徴収される。また、ドイツも週労働時間要件が 1993 年に撤廃され、1997 年以降、僅少労働による労働報酬には最初の 1 マルクから使用者保険料が賦課される。

なお、ドイツでこのような改正が行われた背景としては、「僅少労働にも保険料を課すことにより、保険料収入を基本とする社会保険財政の安定を確保するとともに、僅少労働に従事する者（多くは、女性）に年金給付の改善につながる選択肢を付与することにある。

さらには、僅少労働の拡大のインセンティブを取り除くとともに、保険料賦課を逃れるために社会保険法上の届出がなされずに行われる「ヤミ労働」(Schwarzarbeit)を防止することも目的となっている」とされる<sup>42</sup>。わが国の常用雇用と非常用雇用のいわば「峻別」モデルであったドイツの社会保険法において、このような僅少労働等の見直しが行われたことは興味深い。

### 3. わが国における短時間労働の取扱いに関する若干の考察

#### (1) 「4分の3要件」の引下げ問題と日本固有の事情

「4分の3要件」とか「130万円要件」といった「壁」(段差)は、就労調整・賃金調整を引き起こす<sup>43</sup>。以上述べてきたように、「壁」の前後で逆転現象が生じるという不公平、同一価値労働同一賃金の原則の逸脱の回避に加え、雇用中立性(産業間の中立性を含む)を確保するためには、本来はこうした「壁」はないほうが望ましい。すなわち、短時間勤務でも所得比例の保険料・事業主負担を賦課すべきであるということになる。そのためには、事業主に総賃金を外形標準として保険料率を乗じて社会保険料を拠出させることが考えられる(現に労働保険分野ではこの方式が採られている)。この場合、年金や医療保険では労働保険とは異なり被保険者の個人別管理が必要になるが、社会保険料をこの方式により拠出させることすれば(あるいは社会保険料拠出総額の検証を行うこととすれば)、事業主は各被保険者を「隠す」ことによるメリットは事業主にとっても被保険者にとっても全く存在しないから、適正な申請を行うことを通じ個人別管理も可能になると考えられる。

しかし、この方式を採る場合、年金および医療保険の給付設計上、次のような悩ましい問題が生じることになる。これは各職業別に「突き抜けた」制度設計をしているドイツとは異なり、日本の場合には基礎年金という共通部分があることに起因する問題である。

日本の現行の年金の給付設計上、短時間労働者の適用を拡大する場合、標準報酬の下限を下げないと収入に占める保険料負担が過大となる。しかし、下限を下げると、パート等の2号被保険者が1号被保険者より安い保険料で高い給付(基礎年金+厚生年金)を受けられるという逆転現象が生じる。この問題は、「4分の3要件」を「2分の1要件」に改める場合でも生じる。以下に簡単な試算を示す(なお、2004年の年金制度改革の際の議論に引き戻すため2004年ベースで計算している)。

厚生年金の標準報酬の下限は98,000円である。これは週30時間勤務(週40時間×3/4)だとして時給は817円となる。仮に週20時間勤務(週40時間×1/2)だとすると、標準報酬の下限は65,000円となる。したがって、厚生年金の保険料は8,800円(65,000円×13, 58%)となる。1号被保険者の保険料は13,300円であるから、これより遙かに安い保険料で1号被保険者より高い給付を受けることができるということになる(ちなみに下

<sup>42</sup> 松本勝明(2003)『ドイツ社会保障論Ⅱ—年金保険』146頁以下。

<sup>43</sup> 『パートタイム労働者実態調査』(平成17年9月)によれば、年収の調整・労働時間調整を行っている者は32.5%にのぼっている。