

JILPT 資料シリーズ

No. 49 2008年12月

諸外国における労働保険及び 社会保険の徴収事務一元化を めぐる実態と課題に関する 調査研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国における労働保険及び社会保険の
徴収事務一元化をめぐる実態と課題に
関する調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本資料シリーズは、厚生労働省の要請を受け、平成18年度及び19年度に実施した「諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究」の結果をとりまとめたものである。

我が国の社会保険（健康保険及び年金）は厚生労働省社会保険庁が、また労働保険（労災保険及び雇用保険）は同省の労働関係部局が、その運営を管轄している。各保険の運営は、保険者機関が給付業務と保険料徴収業務を一体的に行っているのが特徴であるが、こうした状況に対し、行政の効率点な運営、コスト削減などの観点から保険料の徴収一元化の議論が近年各方面から提起されている。他方、厚生労働省も事業主の利便性向上や行政事務の効率化のため、保険料申告等の届出の一括受付や事業所調査の共同実施などの一定の措置を講じてきているが、行政改革の方針を受け、今後一層の保険料徴収事務の一元化を進めていくこととしている。

このため、本調査研究では、すでに徴収事務を一元化した欧米諸国の状況をその背景とともに実施経過、課題等を明らかにし、厚生労働省における今後の検討に資することを目的とした。

調査研究の対象としたのは、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、カナダ及びスウェーデンの6カ国である。対象国の多くは、かつて保険種類別あるいは徴収対象者別等に保険料の分立した徴収制度を持っていたが、様々な背景、理由から現在徴収事務の一元化を実現している。これらの国の保険料徴収制度の詳細、一元化の具体的な状況を把握するために、執筆者は文献調査にとどまらず当該国の保険料徴収機関をはじめ保険給付を担当する機関、徴収事務のあり方に意見を持つ事業主団体及び労働者団体等を幅広く訪問し、ヒアリングを行った。

本資料シリーズが社会保険及び労働保険の徴収事務一元化をめぐる議論の参考になれば幸いである。

2008年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当
<small>まつお よしひろ</small> 松尾 義弘	労働政策研究・研修機構 主任調査員	序章、第1章、第4章
<small>きたざわ けん</small> 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第2章
<small>おおしま ひでゆき</small> 大島 秀之	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第3章
<small>たかはた</small> 高畑 いづみ	労働政策研究・研修機構 国際研究部研究交流課	第5章
<small>まちだ あつこ</small> 町田 敦子	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第6章

※執筆者の職名は、平成20年3月31日時点のもの。

目 次

序章 調査研究の概要

第1節 調査研究の背景、目的	1
第2節 調査研究結果の概要	2
1 徴収一元化の状況	2
2 一元化の理由、背景	3
3 一元化のプロセス	3
4 一元化に対する評価・問題点	6
5 各国の調査結果の概要	6

第1章 イギリスにおける社会保険・労働保険の徴収事務一元化の実態と課題

第1節 社会保険及び労働保険の保険料徴収制度	15
1 国民保険制度を中心としたイギリスの社会保障制度	15
2 保険料の徴収制度	15
3 保険料徴収の実際	22
第2節 社会保険及び労働保険の保険料徴収事務一元化	25
1 保険料徴収事務の一元化された背景	25
2 一元化のために行った措置	27
3 一元化による徴収効率化の状況	30
4 一元化後の問題点、課題の発生状況など	32

第2章 アメリカ合衆国における社会保険・労働保険の徴収事務一元制度の実態と課題

第1節 アメリカ合衆国における社会保険・労働保険の保険税制度	35
1 アメリカ合衆国における社会保障制度の概要	35
2 本稿の対象領域	39
3 保険制度に係る根拠法令	41
4 運営機関・体制	41
5 適用対象と任意拠出	43
第2節 社会保険・労働保険の保険税徴収事務の制度	46
1 財源と税率	47
2 保険料徴収制度の概要	49
3 保険料徴収に係る根拠法令	50
4 保険料納付の手続き・方法・時期	50
第3節 税徴収業務における問題点、課題等	51

1	社会保険税徴収事務の一元化された背景	51
2	徴収一元制度の問題点、課題の発生状況、見直しの動きなど	52
第4節	本調査でわかったこと—まとめ—	53
1	メリーランド州での労働保険・社会保険徴収の枠組み	53
2	ニュージャージー州での労働保険・社会保険徴収の枠組み	53

第3章 ドイツにおける労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題

第1節	社会保険及び労働保険制度の現状	68
1	ドイツの社会保障制度の概要	68
2	社会保険及び労働保険の概要	68
第2節	保険料徴収制度の状況	74
1	保険料徴収制度の概要	74
2	保険料徴収機関の概要	74
第3節	保険料徴収事務の実際	77
1	現行保険料徴収制度の概要	77
2	2007年医療改革	82
第4節	保険料徴収制度の評価・課題	84
1	連邦地区疾病金庫連合会（AOK）ボン本部	85
2	ベルリン州地区疾病金庫（ベルリンAOK）	86
3	連邦企業疾病金庫連合会（BKK）	87
4	ドイツ鉱員・鉄道員・海員年金保険組合（KBS）	87
5	連邦労働社会省	88
6	雇用エージェンシー（AA）ベルリン・ミッテ地区	89
7	ドイツ法定労災保険組合連合会（DGUV）	89
8	ドイツ労働総同盟（DGB）	90
9	ドイツ使用者団体連盟（BDA）	92

第4章 フランスにおける社会保険・労働保険の徴収事務一元化の実態と課題

第1節	社会保障制度の概要	95
第2節	社会保険料等の徴収制度	96
1	「一般制度」における社会保険料の徴収制度	96
2	一般制度以外の社会保険料の徴収制度—自営業者を中心に—	103
3	失業保険料の徴収制度	106
第3節	保険料徴収制度（一般制度）の推移	108
第4節	保険料徴収をめぐる最近の動き	109

1 職域により分立した制度の統合問題	109
2 職業紹介機関と UNEDIC の統合に伴う社会保険料及び失業保険料徴収一元化の動き	110

第5章 カナダにおける社会保険・労働保険の徴収事務一元化の実態と課題

第1節 社会保険及び労働保険の保険制度	114
1 カナダにおける社会保障制度の概要	114
2 年金保険制度	114
3 雇用保険制度	121
4 カナダの労災保険	125
第2節 カナダの社会保険・労働保険の保険料徴収制度	129
1 保険制度の運営と徴収	129
2 保険料徴収機関の概要	129
3 保険料徴収に係る根拠法令	129
4 保険料徴収機関の運営体制・組織	130
5 保険料収納（納付）記録システム	131
6 給付機関と必要な連携内容	131
7 保険料徴収事務の実際	133
第3節 社会保険及び労働保険の保険料徴収事務一元化	139
1 保険料徴収事務の一元化された背景	139
2 一元化のために行った法措置	141
3 一元化による徴収効率化の状況	141
4 現行の徴収制度の課題	141

第6章 スウェーデンにおける社会保険・労働保険の徴収事務一元化の実態と課題

第1節 社会保険及び労働保険の保険料徴収制度	147
1 社会保障制度の概要	147
2 社会保険制度の概要	147
3 保険料の徴収制度	149
第2節 社会保険及び労働保険の保険料徴収事務一元化	153
1 保険料徴収事務の一元化された背景	153
2 一元化のために行った措置	154
3 一元化により発生した問題	154
4 現在の徴収システムに対する評価・課題	154

序章 調査研究の概要

第1節 調査研究の背景、目的

本調査研究の目的は、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、カナダ及びスウェーデンにおける社会保険・労働保険の徴収事務の一元化の実態及び課題を明らかにすることである。

社会保険及び労働保険の徴収事務一元化については、中央省庁等改革基本法（平成10年法律第103号）において当該一元化を図ることが規定され、「行政改革大綱」（平成12年12月1日閣議決定）では「社会保険及び労働保険の事務処理の見直しを行い、平成13年度以降可能なものから逐次実施する」とされた。

これを受け、厚生労働省では、事業主の利便性向上や行政事務の効率化の観点から、保険料徴収事務を一元的に処理するため、平成15年10月1日より全国の社会保険事務所（312所）に社会保険・労働保険徴収事務センターを設置し、社会保険の算定基礎届や労働保険の保険料申告書等の届出の一括受付や賃金・保険料額に関する事業所調査の共同実施などを行っているところである。

このように厚生労働省では、一元化に係る一定の措置が逐次講じられてきたが、「今後の行政改革の方針」（平成16年12月24日閣議決定）において、さらなる一元化の検討が求められたところである。

そこで、今後の一元化の検討を行う際にはすでに一元化を実施している諸外国の例を参考にすることが有益であるため、厚生労働省から独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して要請があり、当機構において平成18年度及び19年度において当該調査研究を実施したものである。

本調査研究の対象としたのは、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、カナダ及びスウェーデンの6か国である。これらの対象国のうち、イギリス、ドイツ、フランス、カナダ及びスウェーデンはかつて（保険種別あるいは徴収対象者別等に制度の違いはあるが）分立した徴収制度を持っていた国であるが、様々な背景、理由から徴収事務の一元化を実現している。これに対しアメリカは、社会保険・労働保険制度の導入に併せ特定の機関（徴税機関）に保険料徴収事務を一元的に担わせる措置を講じた国である。このように制度の経過に相違はあるものの、徴収事務の「一元化」を実現した国の一元化の背景、一元化の具体的な方法、その後の問題点、課題の発生などについて明らかにすることは、今後の徴収事務一元化を検討する我が国にとって有益な情報となると考えられる。

徴収事務一元化の実態、課題を把握するためには、一元化の背景をはじめ、その措置、一元化後の徴収率の状況、徴収コスト、人員削減、世論の動向などの発生や見直しの動き、さらに徴収と給付の分離に対するメリット及びデメリット等の評価等の点について明らかにす

る必要がある。そのため本調査研究では、各対象国の徴収担当機関のほか、社会保障給付を担当する行政機関、徴収事務のあり方に意見を持つ事業主団体及び労働者団体等に対しヒアリングを行った。なお、現地調査は平成18年度にイギリス、カナダ、スウェーデンを、平成19年度にアメリカ、ドイツ、フランスを行ったところである。

本資料の本編では、対象国別に、まず社会保険・労働保険制度の概要及び同保険料徴収制度について記述している。外国の社会保障制度を解説する文献は数多いが、徴収事務制度について述べた文献は数少ないため、可能な限り具体的に記述し徴収事務の実際を明らかとすることに努めた。次いで調査研究のポイントとなる徴収事務一元化について、その背景、プロセス、一元化後の状況、課題の発生などについて記述をしている。

第2節 調査研究結果の概要

1 徴収一元化の状況

保険料徴収事務の制度については、それぞれの国の社会保険・労働保険制度の成り立ちや仕組みにより違いがあるが、以下のILO/ISSAの類型に基づく大まかな分類が可能である。

- 税務当局が税とともに社会保険料を一元徴収している「中央一元化制度」
- 社会保障当局が各種の給付と徴収を一括して行っている「準中央一元化制度」
- 年金、医療、労災などの制度ごとに、それぞれの保険料を徴収する「分散型制度」

これらの類型をもとに対象国の制度を整理すると、イギリス、アメリカ、カナダ及びスウェーデンは概ね「中央一元化制度」に位置づけられる。

イギリス	<u>歳入関税庁</u> が社会保険及び労働保険を包括した国民保険の保険料を所得税とともに一括徴収
アメリカ	<u>内国歳入庁</u> が年金、医療に係る社会保障税と連邦失業税を所得税とともに一括徴収
カナダ	<u>歳入庁</u> が年金保険料及び雇用保険料を所得税とともに一括徴収
スウェーデン	<u>国税庁</u> が社会保険料を所得税とともに一括徴収

ただし、この類型化は年金、医療などの社会保険を中心に徴税制度との関係を念頭においた分類であるため、これに労働保険を加えて整理してみると、国により制度の違いが際立っている。アメリカでは失業保険税が連邦と州別に存在し、また労災保険料は内国歳入庁が徴収しておらず州によって運営が多様である。カナダについても労災保険は州政府により運営されている。スウェーデンは失業保険が業界団体により独自に運営されている。

ドイツ、フランスについては、「分散型制度」に分類されることが通例であるが、以下のとおり、(徴税機関ではないが、) 統一的な徴収機関により一括徴収されている。ただし、ド

イツでは加入する疾病金庫を原則自由選択できることから従業員が加入する疾病金庫の数に応じて納付先が増えるため実態としては一元化とは言えない面もある。また労災保険は業界団体が独自に運営している。他方、フランスでは失業保険は労使の団体により別に運営されており、また、自営業者、公務員、農業者などはそれぞれの保険制度が分立する複雑な制度となっている。

ドイツ	医療保険の保険者である <u>疾病金庫</u> が総合社会保険料（医療、介護、年金、失業）を一括徴収
フランス	公法人ACOSSの地方組織である <u>URSSAF</u> が被用者を対象とする「一般制度」の社会保険料（医療、労災、年金）を一括徴収

2 一元化の理由、背景

調査対象国のうち、アメリカは社会保険・労働保険の成立とほぼ同時に現行制度（徴収一元化）を導入している。イギリス、カナダ及びスウェーデンは徴収制度の見直しを行い徴税機関に保険料徴収を一元化している。ドイツは医療保険の保険者である疾病金庫に他の保険料を含め一括徴収させることとした。またフランスは社会保障機関が給付業務と徴収業務を一体的に行っていた制度から徴収業務に特化した機関を別に設けることで一元化を実施した。

従来制度の見直し等を行い徴収一元化を実施した国では、運営コストの軽減（ドイツ、カナダ）、保険料納付事務の効率化（ドイツ）、事業主等の納付事務負担軽減（イギリス、カナダ、スウェーデン）、徴収業務効率の向上（フランス、スウェーデン）などがその理由に挙げられている。なお、イギリスは制度の見直しの大きな要因となったものとして社会保険当局による未納率の高さや国民に対する職員の対応のまずさなどを挙げている。また、スウェーデンでは従来納付手続きが複雑¹であったため、その簡素化とともに、政府はその間の利子損失を問題視していた。

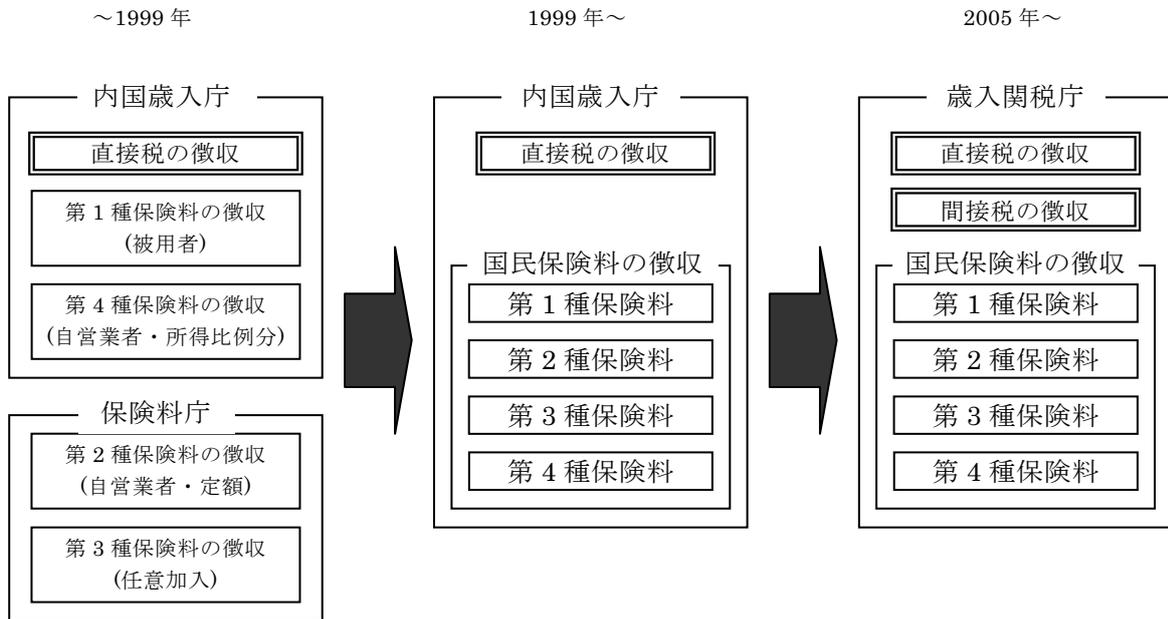
3 一元化のプロセス

イギリス、フランス、カナダ及びスウェーデンの徴収制度の見直しについて、その変遷をそれぞれ図に示すと以下のとおりとなる。

イギリスでは、国民保険料の被用者に係る保険料を徴税機関である内国歳入庁が徴収する一方、自営業者及び任意加入者の保険料は社会保障省（保険料庁）が徴収するという仕組みであったが、1999年に国民保険料の徴収権限を保険料庁から内国歳入庁に移管することにより一元化を図った。

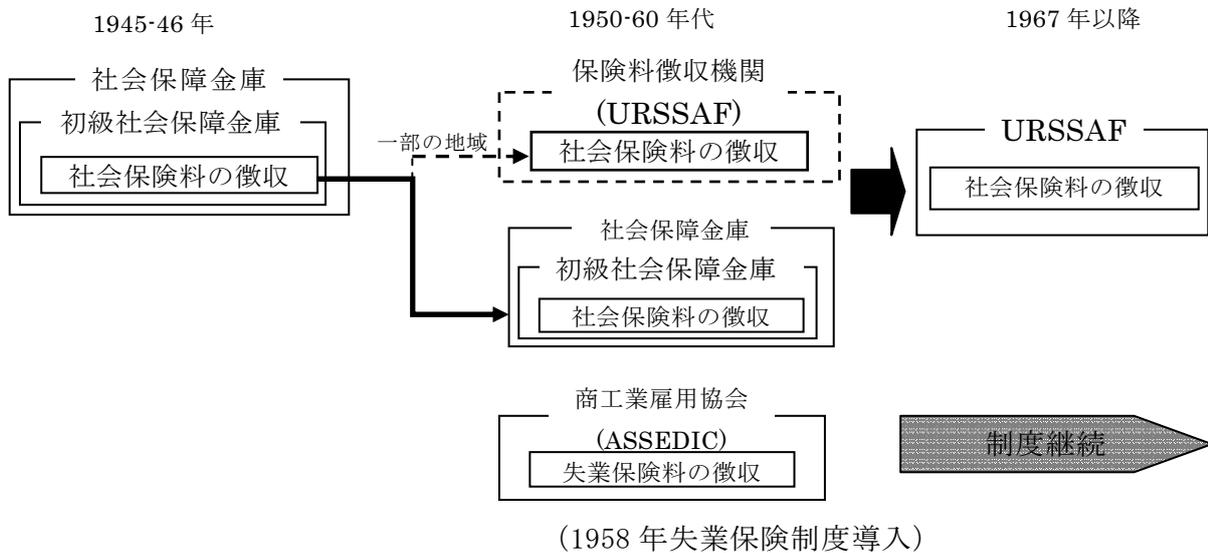
¹ 社会保険庁と国税庁による二重チェック等により徴収完了までに2年半程度かかっていた。

図1 イギリス徴収制度の変遷



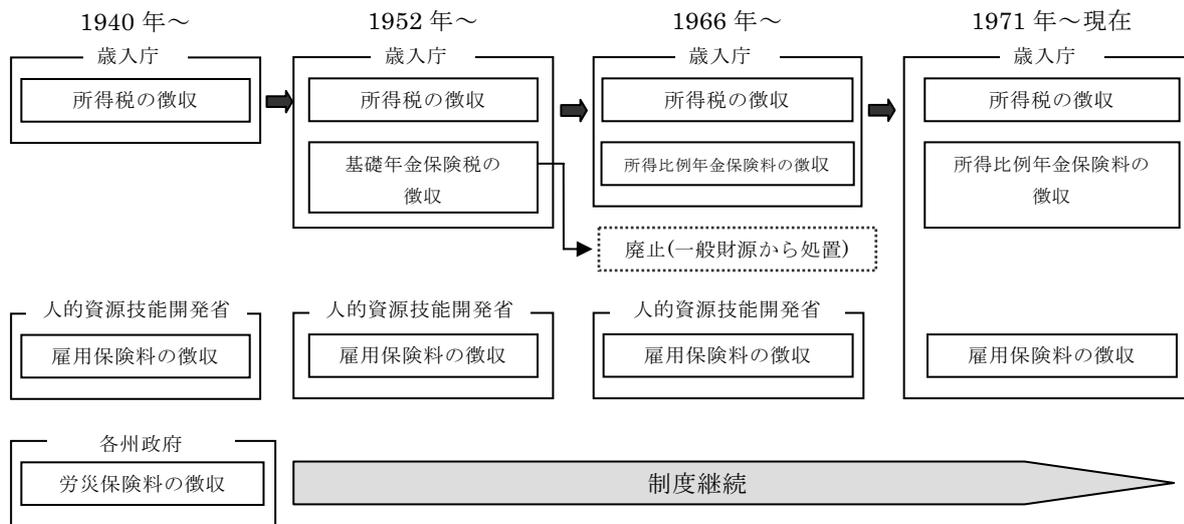
フランスでは、「一般制度」が構築された1945-46年当時は、保険者機関である社会保障金庫の地方組織である初級金庫が給付及び徴収業務を実施していたが、1950-60年代に給付、徴収双方の業務の効率化のため、一部の地域（県）で保険料徴収機関を設立し社会保険料の一括徴収を行う動きがあった。その後1967年にACOSSが設立され、ACOSS/URSSAF体制による一元徴収が全国で行われるようになった。

図2 フランス「一般制度」における徴収制度の変遷



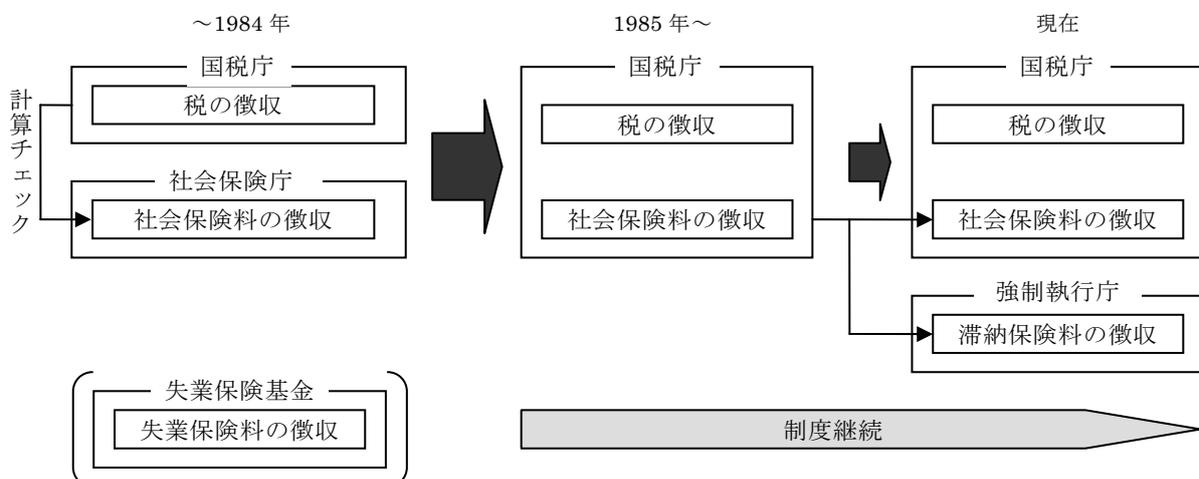
カナダの徴収事務の一元化は、主に事務効率の向上を目的に1952年から71年までの間に段階的に行われた。まず1952年の基礎年金制度の創設の際年金保険料を歳入庁に担当させることとし、次いで1966年の所得比例年金の制定時に当該保険料も歳入庁に徴収を担当させることとなった。その後1971年の雇用保険法の改正に伴い雇用保険料の徴収が歳入庁に移管されて現在に至っている。

図3 カナダにおける徴収制度の変遷



スウェーデンでは、1985年に社会保険料の徴収権限を社会保険庁から国税庁へ移管し、保険料と税の徴収の一元化を図った。さらに2006年7月からは国税庁から分離独立した強制執行庁が税や社会保険料等の滞納に対する督促・徴収業務を行っている。

図4 スウェーデン徴収制度の変遷



4 一元化に対する評価・問題点

徴収効率の向上、運営コストの低減が対象国共通に一元化の評価として挙げられている。ただし一元化による具体的なコスト低減については、フランス、カナダ及びスウェーデンは一元化当時の資料がないためその前後の比較は困難である。イギリスでは1999年に一元化が行われその後漸進的に国民保険料に係る徴収コストの低減がみられているが同時に電子納付が進展していることもあり、一元化によるコスト低減とは一概には言えない面がある。

なお、対象国共通に言える点であるが、徴収コストは徴収機関の職員が税と保険料の双方を扱っている場合が多く、また上記のとおり「一元化」制度の実態は国により多種多様であるためこれを単純比較することは難しい。

(統合に伴う配置転換)

徴税機関に一元化した国では組織統合等に伴う配置転換が行われているが、これについては国により評価が分かれている。イギリスは職員の配置転換による組織の活性化を評価する一方、カナダ及びスウェーデンでは配置転換の結果新しい職場環境になじめず不適應に至った事例があったことを挙げている。

(給付と徴収の分離に対する評価)

対象国のほとんどで一元化の結果、給付と徴収の分離が行われているが、これについてはイギリス、カナダでは給付当局の受給資格確認のためのデータ照会の際、双方の連携上の問題が生じているとしている。なお、フランスでは給付機関、徴収機関の双方が社会保障番号をもと検索できるデータベースがあるため受給資格確認のための納付データ確認をする必要はなく問題は生じていない。

5 各国の調査結果の概要

以下、対象国の調査研究結果の概要について略述する。

(1) イギリス

イギリスの社会保険・労働保険は、年金、疾病、失業、労災等の幅広い社会リスクを包括した給付制度からなる国民保険制度により運営されている。国民保険制度の下で納付される保険料は、国民保険料に包括され、歳入関税庁が一元徴収を行っている。なお、年金や失業手当などの給付及びサービス提供業務は雇用年金省が担当している（給付と徴収の分離）。

国民保険は、16歳以上の一定の所得のある被用者及び自営業者は原則強制適用され、保険料の納付義務が課せられる。なお、所得が一定基準に満たず適用除外となる場合は、任意加入により国民保険の適用を受けることができる。

保険料の種類は、第1種（被用者）、第2種（自営業者・定額）、第3種（任意加入）及び

第4種（自営業者・所得比例）に分けられる。

第1種保険料は、事業主に納付義務があり、毎月被用者の給与から保険料を源泉徴収し事業主負担分及び所得税とともに歳入関税庁に納付する。納付額が一定額以下の場合や定額給与からのみ源泉徴収する場合は四半期ごとの納付が可能となる。なお、被用者は年間の保険料納付額を事業主が発行する保険料納付に係る証明書（日本の源泉徴収票に相当）により確認することができる。第2種及び第3種保険料は定額であり、原則四半期ごとに歳入関税庁へ納付する。第4種保険料は、自営業者が所得税の申告納税と合せて納付される。

徴収事務が1999年に一元化された背景は、次の点が挙げられる。まず、国民保険料の徴収率及び額等が頻繁に変わることからくる納付義務を負う事業主の事務負担（納付協力コスト）増があった。同コストは企業の規模に逆進性があるため特に中小・零細企業の負担は著しく高いものであった。また、国民保険料庁の業務運営に対する懸念もあげられる。保険料庁（当時）は、国民保険料の徴収及び記録を独立した業務として行うため1991年に設立された機関であったが、年々増大する保険料の徴収記録業務に対応できなくなっていた。具体的には保険料庁が直接徴収していた自営業者に係る第2種保険料の未納額が当時の同保険料徴収額の約85%に相当していたことや、保険料に関する国民からの問い合わせ（照会に対する回答が長時間に及ぶ、照会にすべて回答できないなどの問題が生じていた。

こうした背景から、事業主団体等は税と国民保険料の統合を求めたが、政府は負担軽減として内国歳入庁と保険料庁の二つの機関に分かれていた徴収機関を統合することを選択し、1999年の社会保障保険料（機能移転）法により国民保険料の徴収権限を保険料庁から内国歳入庁（当時）に移管した。一元化は徴収権限の移管だけでなく、所得税と国民保険料との徴収に係る調整措置も併せて実施された。具体的には、所得税の滞納処分に用いられる簡易訴訟手続き等を一定の条件により国民保険料の滞納分について適用できることとしたこと。内国歳入庁職員の国民保険料に関する事業所への調査権限を明確にしたことが挙げられる。また、給付及び受給資格の確認等を行う社会保障省と内国歳入庁との間で保険料徴収等に関する情報を相互提供できることを明確にする規定が同法に設けられた。

さらに、事業主の納付負担軽減のために、国民保険料の徴収率表の簡素化、保険料納付下限所得を所得税の課税開始基準に合わせるなどの見直しも併せて行われた。

一元化の成果としては、次の点が挙げられる。徴収コストは一元化後概ね低減を示した。なおコストの低減は組織統合による事務処理の効率化によるものだけでなく、保険料納付の電子化も挙げられている（従業員250人以上事業所の電子納付義務化、250人未満の中小企業も2010年までに義務化予定）。人材面では、新たな業務分野に異動した旧保険料庁職員の顧客サービスの向上などの職務能力が高まり、また組織統合による業務の効率化は人員削減効果をもたらしたとされる。徴収コストも統合後低減傾向にある。ただしコストの低減は事務処理の漸進的な効率化だけでなく、納付申告書の電子化も挙げられる（従業員250人以上事業所の電子納付義務化、250人未満の中小企業も2010年までに義務化予定）。なおいわけ

る行政コストではないが、事業主の納税協力コストに関しては、英国商工会議所が13億2,000万ポンド（1995年）から20億ポンド（2003年）に上昇したと主張しており、一元化は納税者の事務負担軽減をもたらしていないとの意見を持っている。

一方、一元化の問題としては、雇用年金省との業務連携上の問題点が指摘されている。歳入関税庁はこの問題を否定しているが、給付当局である雇用年金省は受給資格確認業務の際の必要な場合に行う歳入関税庁あての調査照会の回答がかなり時間を要することがある旨指摘している。

（2）アメリカ

アメリカの公的社会保険・労働保険は年金、健康保険、失業保険と労災補償保険がある。ただし、公的健康保険は給付対象が極めて限定的なものでしかなく、民間が担う役割が大きい。労災補償保険に関しても州別で運営され、民間保険会社が大きな役割を担い、連邦レベルの制度は職種を限定したものであるのみである。

アメリカの社会保障制度は、連邦政府と州政府、民間企業のそれぞれが大きな役割を担っており、それぞれの社会保障制度は枠組みとして様々な形態を有している。

年金だけは連邦レベルで一元的な制度である。失業保険は連邦と州政府の共同運営制度であり、主要な給付は州政府によって行われる。労災補償保険は州別の制度であり、州政府によって運営されている州もあれば、州政府の外庁のような公的機関が担う州や民間保険会社が大きな役割を担う州もあり様々である。

徴収に関しては、年金と健康保険（給付は高齢者と障害者のみ）に関する社会保障税と失業保険税の連邦部分は内国歳入庁によって他の諸税とともに一元徴収されている。年金の運営面、すなわち納付記録管理と給付は社会保障庁が担う。年金は徴収業務と給付業務が明確に分かれている一元的徴収制度である。なお、アメリカでは年金と失業保険は納付履歴に基づいて給付される実質的には保険料方式ではあるが、「税」という名称で呼ばれている。

失業保険の徴収に関して、連邦失業保険税は社会保障税とともに内国歳入庁によって徴収されて、州政府の職業紹介行政の運営管理の財源となる。失業保険給付に当てられる財源は州別に徴収される失業保険税による歳入が当てられる。州別失業保険税は州の歳入当局によって徴収されている州や労働省によって徴収されている州もあり様々である。更に、労災補償保険に関しては、既述のとおり保険主体は様々であり、失業保険税とは別途納付する必要がある州が大多数である。

以上のことからわかるように、徴収制度が連邦で一元化されているのは年金（徴収面では健康保険も連邦一元制度）と失業保険の連邦分にすぎない。国民の社会生活を担う大部分の面では州政府が担う役割が大きく、年金制度を除けば連邦レベルでの徴収と州政府レベルでの徴収が課されている。

保険税や保険料を納付する経営者側から見た場合、連邦社会保障税と連邦失業保険税、労

災補償保険のそれぞれに納付することになり、しかも各州で税率や給付内容が異なる。州を越えて事業を営む経営者にとって納付先が分かれていることとともに、制度の内容が州ごとに異なるため、複雑な事務手続きを強いられていることに不満の声も聞かれるという。ただ、州ごとの制度を連邦で一律にすることは連邦憲法に規定された連邦政府の限定的な役割を越える行為、すなわち州政府の権限を犯すことになり現実的ではない。

(3) ドイツ

ドイツの労働・社会保険制度は、医療保険、介護保険、年金保険、失業保険、労災保険の5つからなる。所得に応じた保険料負担と負担に比例した給付を特徴としている。

保険料の徴収は、医療保険の保険運営者である疾病金庫が、医療・介護・年金・失業保険の保険料（総合社会保険料）を毎月一括で徴収している。労災保険の保険料は、保険運営者の労災保険組合が独自に徴収している。

疾病金庫が総合社会保険料の徴収機関として機能する制度は1942年に開始された。疾病金庫は、政府や自治体から独立した「自治を備えた公法上の権利能力のある社団」であり、2007年4月現在、全国に241存在する（地区疾病金庫16、企業疾病金庫188、同業者疾病金庫16、農業疾病金庫9、海員疾病金庫1、連邦鉱員組合1、労働者代替金庫3、職員代替金庫7）。疾病金庫は介護保険の保険運営者である介護金庫も兼ねている。疾病金庫は徴収した総合保険料のうち、年金・失業保険分を各保険運営者に送金する。年金・失業保険の保険運営者は、保険料の徴収にかかる事務手数料を疾病金庫に対して支払う。疾病金庫は、医療・介護・年金・失業保険に係る届出も一括で取り扱っている。使用者は、労働者の就業の開始・終了に関する届出、賃金に関する報告を疾病金庫に対して行う義務がある。疾病金庫はそのデータを年金・失業保険の保険運営者に転送する。

月収400ユーロ以下の就労（いわゆるミニ・ジョブ）に対しては、税・社会保険料の労働者負担分が免除されており、使用者のみが30%（年金15%、医療13%、税2%）の税・社会保険料を支払う。ドイツ鉄道員・鉱員・海員年金保険組合に設置されたミニ・ジョブ・センターがこの税・社会保険料を一括で徴収し、医療・年金保険分を各保険運営者に送金している。医療・年金保険の保険運営者は、保険料徴収にかかる事務手数料をドイツ鉄道員・鉱員・海員年金保険組合に対して支払う。

疾病金庫は公法上の法人であるため、保険料の未納に対して、執行官吏を独自に雇って執行権を行使している。ドイツ鉄道員・鉱員・海員年金保険組合も同様の権限を有しているが、執行手続きを税関に委託している。

労災保険の保険料は、業種別及び地域別に組織された同業者組合（労災保険組合）が年1回徴収している。労災保険組合には、23の商業労災保険組合、32の公的部門の労災保険組合、20の農業労災保険組合がある。保険料は、労災保険組合ごとに前年度の支出をカバーする賦課方式で計算され、事故の多い事業所の保険料率が高くなるメリット・システムを採

用している。

現行の労働・社会保険料の徴収制度については、政労使ともに、総合社会保険料の一括徴収機関としての疾病金庫の役割を評価している。ただし、労働者が疾病金庫を自由に選択できるため、社会保険料の振込先が非常に多いことが使用者にとって大きな負担となっている。ミニ・ジョブにかかる税・社会保険料の徴収事務は、鉱員・鉄道員・海員年金保険組合がインターネットを活用して非常に効率的に実施している。労災保険の保険料徴収は年間1回であり、使用者からも最も効率的に行われていると評価されている。

総合社会保険料と労災保険の保険料の徴収事務一元化については、リスク度に基づく保険料算定など、労災保険がその他の労働・社会保険と全く異なるしくみで運営されているため、現段階では全く考慮されていない。労働・社会保険と税も種類の違うものであり、算定基準や計算方法が異なるため、徴収事務の一元化は全く想定されていない。

保険料徴収事務に関する今後の課題は、①2007年の医療改革によって、2011年1月以降、使用者が総合社会保険料の納付、届出を1カ所の疾病金庫でまとめて行えるよう体制を整備することが法律で決まったが、その具体的方法は規定されておらず、今後の検討に委ねられていること②使用者には社会保険料とは別に労働者の疾病時の賃金継続支払いや母性手当のための拠出が義務づけられているが、使用者は2011年以降もこの拠出金を労働者が加入するそれぞれの疾病金庫に対して支払わなければならないこと——などが挙げられる。

(4) フランス

フランスの社会保険は、社会保障法典に基づくものとして、疾病保険、労災保険、老齢年金及び家族手当があり、民間被用者や公務員、自営業者、農業者などの職域ごとに制度が分立している。商工業被用者を対象とする「一般制度」の社会保険はリスク分野ごとに組織された各保険機関によって運営される一方で、社会保険料の徴収は全国101か所に設置された徴収機関 URSSAF に一元化されている（徴収と給付の分離）。他方、その他の職域（公務員等、自営業者、農業者など）については各保険機関が給付、徴収の双方を行っている。なお、失業保険は法定制度ではなく、労使が独自に運営している。

「一般制度」の社会保険料は、医療保険料、老齢年金保険料、労災保険料及び家族手当保険料で構成される。これらはデクレにより保険料率が定められるが、労災保険料はいわゆるメリット制が採用されているため個々の企業の保険料率は地方疾病金庫（CRAM）が決定している。保険料の納付は企業規模により異なり、従業員10人以上企業は毎月納付、10人未満企業は四半期ごとの納付となる。

なお、フランスでは社会保障番号が使用されており、被用者ごとの保険料納付記録が URSSAF とともに同番号により各給付機関のデータベースにも記録される仕組みとなっている。そのため、給付機関は受給申請の際に URSSAF に納付記録の確認（受給資格確認）をする必要はない。

商工業自営業者、手工業職人、自由職業者などの自営業者の社会保険は職域ごとに分立していたが、近年制度の簡略化及び統合が進み、2006年に創設されたRSIにほぼ一元化される形となっている。これに伴い保険料の納付もRSIへの一括納付となる。

失業保険は、労使の団体である全国商工業雇用協会（UNEDIC）により運営されている。失業保険料は全国30か所に設置されたUNEDICの地方機関である商工業雇用協会（ASSEDIC）によって行われる。失業保険料の納付は、社会保険料と同様に従業員10人以上企業は毎月、10人未満企業は四半期ごとに行われる。

「一般制度」の社会保険料は、制度の創設当時は給付機関が徴収を行っていたが、その後保険料を専ら徴収する機関をつくるのが効率的と考えられ、1967年の社会保障制度改革に伴い現在のACOSS/URSSAF体制による社会保険料の徴収一元化が実施された。

フランスにおける徴収事務の問題は、徴収そのものよりは職域ごとに分立する制度の統合という議論が中心となっている。つまり、就業構造の変化に伴い就業者に占める被用者の割合が高まっている（→「一般制度」のシェアの増大）ことから、一般制度の中に他の制度（特に公務員や公益事業体の被用者を対象とする「特別制度」）を統合しようという議論となっている。

また、社会保険とは別に運営されている失業保険については、現在検討されている公共職業安定所（ANPE）とUNEDICの統合計画（職業紹介と失業給付サービスの融合）に併せ、失業保険料の徴収をURSSAFに担わせる計画が進行している。現在法案審議中であるが、失業保険料の徴収業務がURSSAFに移管されることに対しては、企業の納付窓口の一元化による負担軽減とともに失業保険料の不正に対する強化が図られるとの意見がある一方、懸念として、失業保険運営に対する労使の主体性がいかに保持されるか、また職員の処遇問題や社会保険と失業保険のデータベースの統合の問題などが提起されている。

(5) カナダ

カナダの社会保険・労働保険には、年金、雇用保険、労災保険がある。年金、雇用保険は連邦政府（人的資源技能開発省）が、労災保険は各州政府がそれぞれ管轄している。なお公的医療給付については各州が所管し財源は連邦・州の一般税収²で措置されている。年金及び雇用保険は所轄省が給付金の支給を行い、連邦政府の組織である歳入庁が事業主を通じて保険料を一元的に徴収するという「徴収」と「給付」の分離が行われている。歳入庁は連邦政府、州政府の代わりに事業主から税、社会保険料などの強制徴収権を持つ徴収業務の専門組織である。

なお、労災保険は州ごとに制度が異なり、事業主からの保険料徴収と補償金等の支給はいずれも州政府が所轄し州法により設置された労災補償局が運営している。

² 税財源だけで措置できない州は保険料を徴収しているところもある。オンタリオ州、ブリティッシュ・コロンビア州、アルバータ州など。

年金保険料及び雇用保険料は、事業主が被用者の給与から控除し事業主負担分と一緒に同庁に納付する。事業主は過去1年間（1月から12月まで）の給与支払についての申告書を毎年2月末までに歳入庁へ提出しこの確定申告により調整する。自営業者も毎月暫定額を支払い年末の確定申告により調整する。

カナダの徴収事務の一元化は、「事務効率の向上」を目的として1952年から71年までの間に段階的に行われた。まず、1952年の基礎年金制度の創設（老齢保障年金法）にあたり当時国民から年金税として徴収していた保険料を所得税徴収機関であった歳入庁に担当させることとした。次いで1966年に所得比例年金（カナダ年金プラン法）が制定され、その保険料も歳入庁が徴収を担当することとなった。その後1971年の雇用保険法改正にあわせ雇用保険料の徴収が歳入庁に移管されて現在に至っている。なお労災保険は州ごとに保険料率など制度内容が異なるため、全国の事業主を統一的に管理する歳入庁が各州の労災制度に対応するには相当の費用がかかるとして現時点で一元化の計画はされていない。

現行の一元化された徴収制度について、人的資源技能開発省及び歳入庁のいずれも効率的である旨高く評価し、その効果を示す詳細なデータはないとしつつも「年金、雇用保険の運営費削減につながっている」と強調している。

ただし、徴収一元化には省庁間の情報共有が欠かせない一方で、プライバシー法による個人情報保護の厳しい規制があるため、税及び社会保険の情報管理には原則省庁間の情報共有が認められているものの共有可能な範囲については細かく省庁間の「覚書」で規定されている。したがって、歳入庁が行う年金又は雇用保険の受給資格判定のために他省庁に照会する場合や判定結果を提示する際などにこうした規定に逐一従う必要があり業務に支障をきたしている面があると言われる。

(6) スウェーデン

スウェーデンの社会保険は、2001年に施行された社会保険法において、財源が租税か保険料かを問わず、社会保険庁が「給付」するものとされ、また「居住に基づく給付」と「就労に基づく給付」の二つに分けられている。社会保険として位置付けられる給付は、①家族及び児童にかかる経済的保障②病気や障害にかかる経済的保障③高齢者に対する所得保障の3つに大別され、その種類は50種類以上にのぼる。なお、失業保険は国ではなく業界ごとの失業保険基金により管理運営されており、社会保険には含まれない。

社会保険料は、1985年以降、財務省の管轄下にある国税庁が所得税とともに一括徴収している。使用者及び自営業者は、毎月12日（1月と8月は17日）に所得税と一緒に社会保険料（老齢年金、遺族年金、傷病保険、両親保険、労災保険、労働市場保険、一般賃金税）を税口座からの引き落としという形で納付する。なお、国税庁職員の約8割が社会保険料と税の徴収を担当している。

使用者が支払う社会保険料は、暫定額ではなく確定した金額である。使用者は、年末に給

与明細を被用者本人と国税庁に送付する。国税庁は被用者本人に対し、使用者の届出による数字が記入された申告用紙を送付する。これにより被用者本人は、使用者が給与や社会保険料を正確に支払っているかどうかを確認することができる。一方、自営業者の場合、毎月支払う社会保険料は暫定額で、毎年の確定申告で調整される。なお、こうした手続きは全てオンラインで行うことができる。

税口座から税・保険料の引き落としができなかった場合、まず当該被用者もしくは自営業者に対し国税庁から通知される。2回続けて引き落としができなかった場合、国税庁から強制執行庁に連絡され、その後の督促は強制執行庁が担当する。強制執行庁は、2006年7月1日に国税庁から分離、全国をカバーする新庁として改編された組織で、公的請求だけでなく、私的請求に基づく強制執行も取り扱う。現在の職員数は1,800人で、そのうちの8割が徴収案件を担当している。徴収については、全国を5つに分けて事務所を設置、対応している。

徴収の一元化が求められた背景には、当時の徴収方法の複雑さ、非効率性が存在する。当時、社会保険料は社会保険庁が徴収し、同時に国税庁も数字をチェックする作業を行っていた。使用者は被用者の前年所得に基づき保険料の暫定源泉徴収額を決定し、その翌年、被用者の確定した所得金額に基づき再計算し、社会保険庁へ再申告する。その際に未納分があった場合は、さらにその翌年に徴収され、最終的に保険料の徴収完了までおよそ2年半もの期間を要した。この徴収方法に対し、使用者側からの手続きの簡素化を求める声に加え、国としても2年半という期間の利子分の損失が問題視されるようになった。そこで、保険料の徴収権限を社会保険庁から国税庁へ移管し、保険料と税の徴収の一元化が行われた。

一元化のためにまず、法律・行政制度の改革・整備のためのプロジェクトグループを設置、事業主登録や申告額のチェックなどの新システムを開発・構築するとともに、職員研修や事業主への説明会などを実施した。こうした移行措置は、一時的に新旧の保険料計算・納付システムが並存したため、若干の混乱は生じたものの、特に大きな問題もなく進められた。しかし、社会保険庁から国税庁へ移った職員の多くが、職場の「業務文化」の違いから新しい職場環境になじむことができずに、数年後に社会保険庁へ戻るということもあった。国税庁に税と保険料の徴収が一元化されてから20年以上経過しているが、効率化という面から労使ともに高く評価しており、現在、特に議論されるような問題は生じていない。また国民はもはや「税」と「社会保険料」とを区別して考えてはおらず、社会保険料についても「雇用税（雇用にかかる税金）」という税の一種と認識されている面もある。

<参考文献>

安田純子（2007）「欧米諸国（独・仏・米・瑞）における社会保険料徴収の仕組み－滞納対策のあり方の参考として－」『NRI パブリックマネジメントレビュー』、April 2007 vol. 45、野村総合研究所

渡部記安（2007）「年金保険料抛出義務遵守論序説」『週刊社会保障』2007年1月29日、法研