

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

1 カナダにおける社会保障制度の概要

カナダの社会保険制度には年金、雇用保険、労災保険制度がある。これらを日本のように社会保険、労働保険といった便宜的な区別はしていない。

年金と雇用保険は連邦政府のカナダ人的資源技能開発省（Human Resources and Skills Development Canada：HRSDC）が所管している。給付金の支給は同省が行うが、保険料の徴収事務は連邦政府の一機関であるカナダ歳入庁（Canada Revenue Agency：CRA）が行っている。同省と歳入庁のこの役割分担は1966年の年金法の制定以来、続いているものである。

年金と雇用保険の保険料は給与所得税（payroll tax）と呼ばれ、被用者であれば所得税とともに給与天引きにより徴収される。歳入庁が保険料と所得税を一緒に徴収する仕組みは、徴収窓口の一本化が納付者にとっても政府にとっても効率的であるとの考え方に基づく。一方で、給付と徴収は別々の機関が所管しているが、各々の機関が効率的に実施しており徴収費が抑えられ運営費節減になっているためメリットがあると考えられている。

労災保険については各州政府が所管し、制度の内容も州ごとに異なる。各州法により各州に設置された労災補償局があらゆる権限をもって運営している。いずれの州でも、事業主からの保険料徴収、労働者への補償金支給ともに労災補償局が行っている。

なお、カナダの社会保険には医療保険も含まれるが、医療保険は医療費を一般財源（税）でまかなっており保険料としての徴収はないのでここでは扱わない。

2 年金保険制度

(1) 概要

カナダの年金制度は3階建てになっている。1階と2階は公的年金、3階は私的年金である。

1階部分は基礎年金にあたる老齢年金保障で、2階部分は所得に応じて徴収し給付されるカナダ年金プランである。これらの公的年金は連邦政府のカナダ人的資源技能開発省が所轄する。なお、ケベック州だけは州が独自の制度、ケベック年金プランを管理している。ただし、内容はカナダ年金プランとほぼ同じなので、以下はカナダ年金プランについて記述する。

3階の私的年金には企業年金と個人年金がある。企業年金の主なものとしては登録年金制度（Registered Pension Plans：RPSs）があげられる。通常、労使双方が掛金を拠出し、完全積立方式に基づき運営されている。個人年金としては登録退職貯蓄制度（Registered Retirement Savings Plans：RRSPs）と呼ばれる制度がある。

(2) 基礎年金（老齢年金）

ア 概要

基礎年金は老齢年金保障（Old Age Security: OAS）である。一般に老齢年金（Old Age Pension）と呼ばれている（以下、老齢年金）。給付および運営費は、すべて一般財源(税)からまかなわれる。したがって保険料の徴収はない。給付金は所得として課税の対象となる。

基礎年金（老齢年金）給付には「老齢年金」、「補足所得保障（GIS）」、「手当（Allowance : AL）」、「遺族手当（Allowance for the Survivor : ALW）」一の4種類がある。¹

基礎年金の主な給付金である「老齢年金」は、カナダに居住する65歳以上のすべての人の最低限の所得を保障するものである。支給は18歳以降カナダに10年以上居住していることが要件となっている。就業の有無は問わない。所得比例年金への加入の有無に関係なく受給できる。海外に住んでいても給付を受けることができる。その場合は18歳以降に最低20年間カナダに居住していたことが要件となる。「老齢年金」の満額は2007年1～3月期で月額491.93カナダドル（約5万826円）²である。

「老齢年金」の給付水準は高くない。そのためこれを補足する制度として「補足所得保障」、「手当」、「遺族手当」がある³。

これらの補足制度の給付金は所得調査を経て拋出される。単身か配偶者がいるかによっても受給額は異なる⁴。「手当」および「遺族手当」の受給者が65歳に達すると「老齢年金」や「補足所得保障」に切り替わる。所得によっては生活保障も受給する。

「補足所得保障」の給付は65歳以上の老齢年金（基礎年金）受給者に限られている。「手当」は60～64歳で18歳以降にカナダに10年以上居住していたこと、かつ配偶者または法的パートナー（同性・異性にかかわらず）が「老齢年金」と生活保障⁵の受給資格を満たしていることが要件となっている。

実は「老齢年金」に「補足所得補償」や「手当」を加えてもカナダの年金受給額の合計は最低保障所得の水準には届かない。ただ、カナダの高齢者の貧困者比率は5%未満と先進国のなかで最低のグループに入っている（高山、2002）。

なお、老齢年金（基礎年金）受給者のうち高所得者に対しては「クローバック(claw back)・システム」と呼ばれる給付金払い戻し制度がある。この制度は1989年、連邦政府の赤字対策の一環として導入された。基礎年金給付を含めた所得が年5万ドル（約516万円）

¹ HRSDC 提供資料

² 出典はサービスカナダ (<http://www.hrsdc.gc.ca/en/isp/oas/oasrates.shtml>)。円への換算は CAN\$1.00 = ¥103.32 による。

³ 高山憲之、2002（『海外社会保障情報』No.139）

⁴ 老齢年金に補足制度を加えても最低保障所得（いわゆる貧困線所得）と比べ、カナダの基礎年金水準は低い。ただし、高齢者の貧困者比率は5%未満で主要国のなかでは最も低い層に属す。高山憲之、2002（『海外社会保障情報』No.139）

⁵ 生活保障（低所得保障、low-income supplement）は公的扶助である。所得調査を経て決定する。65歳で老齢年金保障を受給していること、かつ年間所得が低いことが受給要件。この場合の所得は個人の所得。年金受給者に配偶者または法的パートナー（同姓・異性にかかわらず）がいる場合は家族の所得。

を超える受給者は、翌年の所得申告の際に基礎年金給付の一部または全額を連邦政府に払い戻さなければならない。

ただ、このシステムによる減額対象者は基礎年金受給者の約5%（全額返金者はそのうち2%）にとどまっている。また私的年金への税制優遇措置により、高所得者ほど高い恩恵を受ける仕組みもある。これらの点を考慮すると、全体としてカナダの「税による高齢者への給付や恩恵はほぼ普遍的（universal）に与えられていると考えるべき」（高山、2002）⁶といわれている。

なお所管省である人的資源技能開発省は、所得調査の際に必要な情報をカナダ歳入庁に照会する仕組みになっている。ただ、プライバシー法（Privacy Act）により個人情報の扱いは厳しく規制されており、こうした情報共有に関しては省庁間で法をさらに細かく制限する「覚書」が交わされている。

イ 制度に係る根拠法令

老齢年金法（Old Age Security Act）。1952年制定。

ウ 運営機関・体制

基礎年金、所得比例年金はともに人的資源技能開発省が所轄している。制度や給付金などに関する問い合わせや相談は各地のサービスカナダ・センター（Service Canada Centres）を通して管理している。

サービスカナダ（Service Canada）は2005年、人的資源技能開発省の傘下に設置された組織である。国民がひとつの窓口（ワンストップ）で簡単に複数の行政サービスを受けられることを目的とし電話、インターネット、郵便、窓口相談などすべてをカバーする「キオスク」を目指す。現在、通話料無料で年金、雇用保険、社会保険番号、パスポート申請に関する照会や相談を受けている。全国320カ所に2万人のスタッフを配置し現地出張サービスや携帯電話に対応するほかホームページを通じたオンラインサービスを行っている。またサービスカナダは連邦や州政府などの行政機関と連携し効率的なサービス提供を行うという使命も与えられている。

設立は法によっていない。将来、人的資源技能開発省傘下の「庁」とするか、独立した連邦機関とするかは現在のところ未定という。また、発足以降の成果や組織の評価についてカナダ政府は、設立後2年間の試行期間を経た現段階では時期尚早としている。

エ 保険の収支状況

1階部分にあたる老齢年金の支出は、2005年度推定で29兆7,000億ドルである。保険料は

⁶ 高山憲之、2002（『海外社会保障情報』No. 139）

一般財源から支出しており徴収していない。今後20年、30年の間に倍増すると見込まれている⁷。人的資源技能開発省による運営費は、2003年度推定2億9,800万ドルで、その年支払われた給付金の総額の1.1%となっている。支給額に対する運営費のこの比率は通常は5%程度といわれている。

(3) 所得比例年金（カナダ年金プラン）

ア 概要

年金制度の2階部分にあたる所得比例年金のカナダ年金プランは、被保険者が退職、傷害、死亡に直面した際に部分的な所得の代替を行うものである。所管するのは連邦政府の人的資源技能開発省で、ほかの社会保険とは別の独立した会計勘定（基金）をもつ。基金の管理は同省傘下のカナダ年金プラン投資協議会（CPP Investment Board：CPPIB）が行っている。給付金は保険料と基金運用による利益からまかなわれている。

カナダ年金プランはカナダのすべての被用者と自営業者をカバーしている。ただしケベック州だけはケベック年金プラン（Quebec Pension Plan：QPP）を独自に運営している⁸。ただ、ケベック年金プランの制度の内容はカナダ年金プランとほとんど変わらないので、ここではカナダ年金プランについて記述する。

給付金の支給は人的資源技能開発省が行っている。給付金の支給対象は18歳から70歳までで、60歳からの繰上げ受給、70歳までの繰り下げ受給ができる。65歳から70歳までは希望により加入が可能となっている。給付水準は、被保険者が保険料を収めた期間の平均標準報酬月額約25%で、65歳の平均月額は473.09ドル（2006年10月、約4万8,406円）。

保険料はカナダ歳入庁が徴収している。保険料は①被用者②事業主③自営業者から徴収される。2006年の保険料率は9.9%で、労使はこれを折半（4.95%ずつ）、自営業者は労使負担の合計額を負担する。政府も一事業主として保険料を納める。保険料の対象となる所得には上下限が設けられている。

なお、基金を運用するカナダ年金プラン投資協議会は、連邦投資規定にのっとり民間の年金基金に準じて運用している。協議会は議会、連邦および州政府の財務長官に対して運用状況について説明責任を負うが、カナダ政府からは一定の距離をおいた関係を保つ。メンバーは連邦および州と協議した上で任命される。

イ 制度に係る根拠法令

カナダ年金プラン法（Canada Pension Plan, Act）。1966年制定。主な内容は次のとおり。

⁷ HRSDC へのヒアリングによる。

⁸ カナダ年金プラン法では、州政府がカナダ年金プランに相当する独自のプログラムを創設した場合、連邦政府が運営するプランの管理から脱退することができるとされている。Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2005 (released March 2005), Canada.

○第Ⅰ部 (Part I)

歳入庁が保険料の徴収を行う。社会保険番号により保険料収納状況、所得情報を記録する。

○第Ⅱ部 (Part II)

人的資源技能開発省が給付に関する管理責任を負う。

○第Ⅲ部 (Part III)

財務省が3年ごとに財政を見直し、カナダ年金プラン投資協議会が財政面を見直す。

財政機関に対する指導監督府(会計長)(Chief Actuary: Office of the Superintendent of Financial Institutions)は制度の持続性を監視し、制度改正などによって発生する費用や効果を計算する。また3年ごとに会計監査報告を作成する。

ウ 運営機関・体制

年金制度1階部分の老齢年金と同様、カナダ年金プランの所轄省は人的資源技能開発省である。ただし、連邦政府は実質の管理を行うものの、制度そのものに関する責任は各州政府とで共有するものとされている(ケベックは自州で管理)⁹。そのため法改正はカナダの人口の3分の2を代表する、3分の2の州政府の同意がなくては成立しない。

給付関連サービスの体制として、全国12の地域事務センター(Regional Processing Centre)を設置しており、首都のあるオンタリオ州に3カ所、その他の州に1カ所ずつある。全国8カ所のコールセンターでは、あるセンターの電話回線がふさがると自動的に別のセンターにつながるようになっており時差を利用して全国からの問い合わせに対応している。窓口業務は全国320カ所に設けられてはいるが2007年より完全予約制で対応している。前述した2005年創設のサービスカナダも窓口のひとつである。

エ 保険の収支状況

カナダ年金プランは所得比例による保険料の収入および投資による運用益で運営されている。おおざっぱにいうと基金の収入のうち7割が保険料、3割が運用益である。

2006年3月末現在、カナダ年金プランの会計は資産1,028億ドル、負債17億ドルで、実質資産は1,011億ドル。財政は「安定状態」にあるという。

保険料収入は301億ドル(2006年実質)である。ここから保険料の徴収費1億ドルが支払われている。保険料1ドル徴収するためにかかる費用は0.33セント、つまり徴収費率0.33%と算出できる¹⁰。

⁹ HRSDC 提供資料

¹⁰ Canada Pension Plan, Consolidated Financial Statements for the year ended March 31, 2006, HRSDC

カナダ年金プラン概要¹¹

○保険料納付者数	1,600 万人 (2004年12月)
○給付金の受給者数	400 万 6,000 人 (2006年3月)
収支(2006年)	
○資産	1027 億 9,800 万ドル (実質)
○負債	16 億 7,700 万ドル (実質)
収入	
○保険料収入	301 億 1,700 万ドル
○投資による運用益	130 億 3,200 万ドル (実質)
支出	
○給付金	249 億 7,700 万ドル (実質)
○運営費	4 億 6,200 万ドル (実質)
徴収費	
○徴収費	1 億 100 万ドル
保険料 1 ドルあたり	0.33 セント (1 億ドル ÷ 301 億ドル)

オ 保険料の徴収について

(ア) 保険料適用者（拠出義務）の範囲

所得比例年金であるカナダ年金プランは、カナダで働く年収 3,500 ドル以上の被用者と自営業者に保険料が適用される。非正規労働者も適用対象となっている。年収 3,500 ドル以下の者と季節農業従事者などの一時的就労者は適用除外である。

保険料計算の対象となる所得には上限（年間最高年金所得、YMPE）があり、それ以上稼いでも納付する保険料は増えない。2007年の上限所得は4万3,700ドル（2007年）である。年間最高年金所得は製造業の平均賃金にリンクしており毎年1月に改定される。保険料計算対象（賦課ベース）となる収入の下限にあたる年間基礎控除額（YBE）は1998年から3,500ドルに凍結されている。

(イ) 保険料適用者数

保険料納付者数は1,600万人（2004年12月現在）となっている。

(ウ) 保険料率

保険料率は9.9%（2006年）で、労使はこれを折半（4.95%ずつ）、自営業者は労使負担の合計額を負担する。人的資源技能開発省によるとカナダ年金プランの財政は現在「安定状態」にあり、現在の料率のままであれば2012年までの間、資産の25%は剰余金として運用できるとしている¹²。

¹¹ HRSDC 提供資料

¹² HRSDC 提供資料

カナダ年金プラン保険料、保険対象所得上限の推移

年	年間保険対象所得 (ドル)	基礎控除額	保険対象所得の最高額 (ドル)	保険料率 (労働者) (%)	年間保険対象所得の最高額 (労働者) (ドル)	年間保険対象所得の最高額 (営業者) (ドル)
2007	43,700	3,500	40,200	4.95	1,989.90	3,979.80
2006	42,100	3,500	38,600	4.95	1,910.70	3,821.40
2005	41,100	3,500	37,600	4.95	1,861.20	3,722.40
2004	40,500	3,500	37,000	4.95	1,831.50	3,663.00
2003	39,900	3,500	36,400	4.95	1,801.80	3,603.60
2002	39,100	3,500	35,600	4.7	1,673.20	3,346.40
2001	38,300	3,500	34,800	4.3	1,496.40	2,992.80
2000	37,600	3,500	34,100	3.9	1,329.90	2,373.00
1999	37,400	3,500	33,900	3.5	1,186.50	2,373.00
1998	36,900	3,500	33,400	3.2	1,068.80	2,137.60
1997	35,800	3,500	32,300	2.925*	944.78	1,889.55

注：保険料率は1997年に「T1」申請による税金還元（969ドルが上限）がある場合は3.0%に設定された。

出典：カナダ歳入庁（CRA）ホームページ

カナダ年金プラン 基本控除額（2006、2007年）

納付回数	基本控除額（ドル）
年1回	3,500.00
年2回	1,750.00
年4回	875
毎月	291.66
月2回	145.83
2週間に1回（年26回）	134.61
2週間に1回（年27回）	129.62
毎週（年52回）	67.3
毎週（年53回）	66.03
貸金支払期間により年22回	159.09
貸金支払期間により年13回	269.23
貸金支払期間により年10回	350
毎日（年240回）	14.58
毎時間（年2000回）	1.75

出典：カナダ歳入庁（CRA）ホームページ

(エ) 保険料計算対象の所得の範囲

保険料計算対象となる所得（賦課ベース）は、所得から年間基礎控除（YBE）の3,500ドルを差し引いた額となっている。

カナダ年金プラン保険料徴収費（2006年）

保険料総額	徴収費	収納額に対する徴収费率
30億8,500万ドル	1,400万ドル	0.4%

(オ) 徴収機関との情報共有について

人的資源技能開発省は、老齢年金とカナダ年金プランの給付額の算出や傷害年金の継続適用に関する審査に必要な情報を歳入庁に照会し、収入の記録や保険料納付状況の記録などを提供してもらおう。また歳入庁のもつ所得情報を活用して、老齢年金（基礎年金）やそれを補う各種手当の資格を決定する。なお、国外に居住するカナダ人へのカナダ年金プランの支給にかかる妥当な税率は歳入庁が決定する。通常は税率は25%で、低収入者には率を下げている。¹³

3 雇用保険制度

(1) 概要

カナダの雇用保険制度は連邦政府のカナダ人的資源技能開発省（HRSDC）が所管している。労働関係法についていえば、雇用保険以外は各州の所管にゆだねられているので、その意味では例外的な存在となっている。

雇用保険制度は1941年の失業保険法制定にはじまり1971年の改正を経て1996年6月、全国職業訓練法と統合して雇用保険法となった。従来の給付設計を大幅に修正し雇用促進型の積極的労働市場政策に連動させる立法として、現在に至っている。

雇用保険も年金と同様、給付は所管省が行い保険料徴収はカナダ歳入庁（Canada Revenue Agency：CRA）が行っている。1941年の法制定当初は現在の人的資源技能開発省にあたる雇用移民省（Department of Employment and Immigration）が徴収も給付も管理していたが、1971年の法改正の際に徴収事務の権限を歳入庁へ移管し現在に至っている。

(2) 制度に係る根拠法令

雇用保険法（Employment Insurance Act）は2部構成となっている。

○第1部（Part I）

失業期間中の所得給付（Income Benefit）制度

○第2部（Part II）

積極的再雇用給付（Active Re-Employment Benefit）制度

雇用支援措置（Employment Support Measures）制度

(3) 運営機関・体制

雇用保険は人的資源技能開発省が所管するが、運営は同省傘下のカナダ雇用保険委員会（Canada Employment Insurance Commission）に委任されている。保険料徴収は歳入庁が行い、徴収の根拠となる保険資格についても責任を負う。

¹³ HRSDC 提供資料

雇用保険委員会は 2005 年 6 月、カナダ人的資源技能開発省法（24 条）により設置された。政労使の三者で構成され、労使の委員（各 1 名）の任期は最長 5 年となっている。主な任務は①雇用保険の運営②雇用に関するサービス③労働市場における人材の活用と開発—の 3 本柱（人的資源技能開発省法 24 条）となっている。また雇用保険法により保険料率の設定（雇用保険法 66 条）を行うほか、年 1 回の『モニター調査および評価報告（Annual Monitoring and Assessment Report）』のとりまとめ（同 3 条）を行う。同報告では法令改正などの効果や影響に関する調査結果と委員会の見解を公表している。

（4）保険の収支状況

雇用保険会計のバランスシートをみると、雇用保険財政は 2005 年度末現在、514 億 4,443 万 1,000 ドル（約 5 兆 3,152 億 3,861 万円¹⁴）の黒字となっている。前年度より 4.3%、21 億 3,885 万 9,000 ドル増えている¹⁵。

雇用保険会計の収入は 183 億 1,892 万 7,000 ドル（2005 年度）で、うち保険料収入は 169 億 1,665 万 9,000 ドル、収入全体の 9 割強を占めている。

支出は 160 億 5,032 万 8,000 ドルである。内訳は①給付金等 144 億 1,841 万 6,000 ドル（支出全体の 89.8%）②管理費 15 億 7,624 万 4,000 ドル（同 9.8%）③負債損失 5,566 万 8,000 ドル（同 3.4%）——となっている。なお②管理費には歳入庁に支払う徴収費用が含まれている。前年度と比べると、支出全体では前年度より 20.8%、3 億 3,428 万 6,000 ドル減っているが、管理費だけをみると前年度より 2.2%、3 万 4,585 ドル増えている。

雇用保険の財政（2005 年度）

収入	183 億 1,892 万 7,000 ドル	
うち保険料	169 億 1,665 万 9,000 ドル	（収入全体の 9 割強）
支出	160 億 5,032 万 8,000 ドル	
うち①給付金等	144 億 1,841 万 6,000 ドル	（支出全体の 89.8%）
②管理費	15 億 7,624 万 4,000 ドル	（同 9.8%）
③負債損失	5,566 万 8,000 ドル	（同 3.4%）

連邦政府は保険料率を 1994 年（3.07%）から 13 年連続で引き下げている。カナダ商工会議所によると、労使からは料率が依然として高すぎるとの批判がある。また使用者側にはそもそも雇用保険は一般税収からまかなうべきとの意見がある。失業中の所得保障という雇用保険の当初の目的が、出産手当や児童手当などの拡充によって拡大されていることを不満とし

¹⁴ 1 カナダドル=103.32 円で換算。以下すべてこの為替レートを使用。

¹⁵ Employment Insurance Account, Report on the financial transactions for the year ended March 31, 2006, HRSDC

ているもので、同会議所の担当者は「手当の支給には賛成だがこうした社会保障費用は一般
 税収からまかなってほしい」とコメントしている。

(5) 保険料の徴収

ア 保険料適用者（拠出義務）の範囲

雇用保険の保険料はすべての被用者からカナダ歳入庁が徴収している。

イ 保険料適用者数

雇用保険料が適用される事業所数は100万カ所で、適用労働者数は1,500万人となってい
 る（いずれも2005年度）。

ウ 保険料率

2007年の保険料率は労働者1.80%、使用者は2.52%である。つまり労働者の週当たり保
 険対象賃金100ドルあたり1.80ドル（約185円）、使用者は労働者の1.4倍にあたる2.52ド
 ル（約260円）支払う。保険対象所得の上限は年間4万ドル（2007年）である。したがって
 被用者個人が給与から天引きされる保険料は最大720.00ドル（約7万4,390円）、使用者が
 支払う従業員1人当たりの保険料は最大で1008.00ドル（約10万4,146円）となっている。
 連邦政府は保険料率を1994年の3.07%から13年連続で下げている。なお保険料は前年の収
 入に基づいて支払い年末調整を行う仕組みとなっている。

雇用保険料および保険対象所得上限の推移

年	週当たり保 険対象所得 (ドル)	年間保険対象 所得 (ドル)	料率 (%)	年間最高保険料 (労働者、ドル)	年間最高保険料 (使用者、ドル)
2007	—	40,000	1.8	720	1,008.00
2006	—	39,000	1.87	729.3	1,021.02
2005	—	39,000	1.95	760.5	1,064.70
2004	—	39,000	1.98	772.2	1,081.08
2003	—	39,000	2.1	819	1,146.60
2002	—	39,000	2.2	858	1,201.20
2001	—	39,000	2.25	877.5	1,228.50
2000	—	39,000	2.4	936	1,310.49
1999	—	39,000	2.55	994.5	1,392.30
1998	—	39,000	2.7	1,053.00	1,474.20
1997	—	39,000	2.9	1,131.00	1,583.40
1996	750	39,000	2.95	1,150.50	1,610.70

注：ケベック州の雇用保険料率は労働者1.46%（2007年）。

エ 保険料の徴収費

2006年に納付された保険料は170億ドルで、運営費は16億ドルである。これらの数字から保険料1ドル徴収するのにかかる運営費は約10セントとなる。

徴収権限が歳入庁に移管される直前の1970年と直後の1971年の運営費について人的資源技能開発省サービスカナダの担当者は当時の資料がないためわからないと回答している。

オ 雇用保険料収納（納付）記録システム

人的資源技能開発省は2つのコンピュータシステムをもつ。年金と雇用保険の給付金を管理する「給付金支払いシステム（Benefit Payment System）」、年金と雇用保険料の納付状況を管理する「人的資源技能開発省会計受取勘定システム（Departmental Account Receivable System : DARS）」である。保険料を徴収する歳入庁は DARS へのアクセス権をもっている。

カ 徴収機関との情報共有について

人的資源技能開発省は徴収を行う歳入庁との情報共有を行っているが、情報の共有はプライバシー法および歳入庁との間で交わされている覚書により厳しく規制されている。

歳入庁には年金や雇用保険の受給資格に関する判定を行う判定官という専門官がおり庁内だけでなく給付を担当する人的資源技能開発省などからの要請に応じて調査を行いその結果を提供する仕組みになっている。たとえば判定官が判定に必要な税の納付状況を庁内の監査部局に問い合わせるときは税関連の情報共有のルールに従わねばならず、また判定結果を人的資源技能開発省に提供するときには省庁間の覚書にある細かい規定に則って内容を精査しなければならない。

キ その他（法制定までの経緯）

社会保障研究所編『カナダの社会保障』によると¹⁶、第一次世界大戦、1929年の経済大恐慌を経て1930年代は失業問題が連邦政府にとって大きな課題となっていた。1935年、カナダ連邦議会は失業保険法を通過させたものの、最高裁判所は1937年に違憲判決を下した。というのも1876年に成立した英領北アメリカ法では、国民の福祉や医療対策の責任が連邦にあるのか州にあるのか明確に規定されていなかったためである。連邦議会はその後、法案を修正し、1940年に議会を通過させ、翌1941年、失業保険法は施行された。連邦政府が国民の生活困難に直接介入する画期的なきっかけとなった。

失業保険法は1971年の改正を経て1996年6月、全国職業訓練法と統合して雇用保険法となった。従来の給付設計を大幅に修正し、雇用促進型の積極的労働市場政策に連動させる立

¹⁶ 『カナダの社会保障』社会保障研究所編（社会保障研究所研究叢書 24、東京大学出版社）1989年、p. 73

法として制定され、現在に至っている。

4 カナダの労災保険

(1) 概要

カナダの労災保険¹⁷は各州政府が所管しており、制度の内容は州ごとに異なる。現在カナダには10州3準州あるが、準州のうち2つは同一の法適用下にあるため労災保険の州立法は12、これに2つの連邦法（連邦被災者労働補償法、連邦商業船員労災補償法）がある。

各州の労災保険法は州独自の立法に基づいて州ごとに設置された独立の行政機関、労災補償局があらゆる権限をもち運用している。事業主は強制加入が原則であるが、事業主が自らの資金で補償費を支払う制度（自家保険制度¹⁸）を認める州もある。

労災保険法の成立時期は年金法や雇用保険法よりも早い。ブリティッシュ・コロンビア州の法制定は1902年（北米で最初）、オンタリオ州は1914年である。オンタリオ州の制度は北米で4番目の規模である。

カナダには全国民対象の公的医療保険制度がある。また労災保険に民間保険会社が関与することはなく州政府が掌握している。こうした制度の基盤はアメリカよりも日本と共通する点が多い（品田、2002¹⁹）。

(2) 根拠法令

ア 憲法

憲法第91条、第92条の解釈により、労働立法の制定権限は連邦政府と州政府の両方に存在するが主たる権限は州政府に与えられている。連邦政府が権限をもつのは複数の州に影響する問題に限定されている。ただし1つの州で発生したことでカナダ全体あるいは複数の州の利益にかかると連邦議会が宣言した場合は連邦議会が立法を制定する権限をもつ。

イ 労働者災害補償法

法律名は「労働者災害補償法（Workers' Compensation Act）」とするものが多いが州によって異なる。オンタリオ州の場合、1914年制定の労働者災害補償法を97年、労働災害の予防という観点を強調して現在の職場安全保険法（Workers' Safety and Insurance Act）に改正している。

¹⁷ カナダの労災保険法は①使用者を強制加入させる州がある②給付には補償を超えた社会保障給付もある——など、労災の使用責任の「補償」制度で貫かれているわけではない。桑原昌宏、1994年（『先進諸国の社会保障③カナダ』城戸喜子・塩野谷祐一編、東京大学出版会、p. 132）。

¹⁸ 桑原昌宏、1994年（『先進諸国の社会保障③カナダ』東京大学出版会、p. 131）

¹⁹ 品田充儀『カナダ労災補償法改革』（法律文化社）2002年

(3) 運営機関・体制・財源

カナダの労災保険制度は各州法により設置された独立の行政機関、労災補償局 (Workers' Compensation Board) が執行を司る。局の名称はこれと異なる州もある。オンタリオ州の場合はオンタリオ職場安全保険局 (Workplace Safety and Insurance Board : WSIB、本部トロント) である。なお、カナダはアメリカよりさらに各州の独立性が強いといえるが、労災保険に関してはひとつの州で発生した課題が他の州に波及することが多い (品田、2002)。

労災補償局は労災保険法の解釈、運用にかかるあらゆる問題に対して権限をもつ。とくに重要な権限として職権証拠調べと調査権限がある。労災補償局の決定、行動は他の行政機関および裁判所で原則としてくつがえることはない。

労災補償局には労災補償局委員会 (Board of Commissioner) が構成されている。委員会は労災保険法に基づく方針の策定、手続きの責任を負い、実行する。局のあらゆる判断はこの委員会によって決まる (品田、2002)。

労災補償局は毎年、副総督ないしは州大臣 (Minister) に年次報告書を提出する。3年ないしは5年ごとに保険計理士による業務評価を行う (ケベック州は毎年)。また州の会計検査官に対して年度ごとの会計報告を行う。

労災補償局は局職員の採用権限をもつ。州によっては公務員法にしたがって任命される場合や、そもそも局職員を公務員とする場合がある。職員の人件費はいずれの場合も労災保険料からまかなわれている。

なお品田 (2002) によると、労災補償局は労使に対して完全に中立とみなされているわけではなく政治的な影響を受けやすい存在と受け止められている。したがって労災補償局内で誰が中心的な人物かについては労使の関心事となっている。しかし一方でカナダ人の国民性として権限の集中化を嫌う傾向があるため、労災補償局中枢部の構造には歴史的に試行錯誤が続いているという。

(4) 保険の収支状況

オンタリオ州を例にとると、同州の2006年の労災保険料収入は31億900万ドル (約3212億円)。前年度より4,900万ドル (約51億円) 増えている。増加の要因についてオンタリオ州職場安全保険局は、労働者一般の雇用状況の改善と収入の増加と説明している。支出は47億9504万3,000ドル (約4,954億円) で、内訳は人件費37億2,630万ドル (約3,850億円)、給付金6億7,543万ドル (約698億円)、運営費 (人件費・給付金以外の支出) 3億9,331万3,000ドル (約606億円) となっている。

(5) 給付の種類と内容

労災保険の給付の種類は各州とも基本的には同じで、①医療支援②リハビリテーション③

一時的労働不能補償給付④永久的労働不能補償給付⑤遺族補償給付—の5種類である。なお州によって所得格差があるため傷害年金など他の制度との調整や支払方法など詳細は州によって異なる。

(6) 受給資格の認定

受給資格の認定は労災補償局が行う。その決定は一部の州を除き最終的なものとみなされる。労災補償局の決定に対して裁判所による審査を認めているのは4州のみである。

(7) 法の適用対象と補償

法の適用対象は民間労働者および州公務員である。これはカナダ労働法が公務員を労働者から必ずしも峻別しないという特性による。ただし連邦公務員は適用されない。市の公務員の適用については州によって異なる。(桑原、1994)²⁰。

(8) 保険料の徴収

ア 保険料適用者（拠出義務）の範囲

原則としてすべての産業が適用対象である。ただし、多くの州で、副総督（Lieutenant-Governor）もしくは労災補償局委員長が対象業種を決定することができ、いわば可変的になっている。

州を保険者とする公的保険システムでありながら、オンタリオ州など州によっては一定の事業者（大手の航空会社、鉄道会社など）に対して、補償基金への拠出を求めず自らの資金によって補償費支払いに対応することを認めているところもある（自家保険制度）。これらの事業主は、多くの場合、補償費の支払い能力を示すため、労災補償局に保証金もしくは保証人を要求される。²¹

イ 保険料適用者数

オンタリオ州では、強制適用の事業主と、補償基金への拠出を求めず自らの資金によって補償費支払いに対応する事業主（自家保険を選択する事業主）の2種類にわかれている。前者は「スケジュール1（Schedule1）」、後者は「スケジュール2（Schedule2）」と区分され、2005年の納付事業主数は前者が21万5,000事業所、後者が700事業所である。

ウ 保険料率

労災保険料は事業主が全額負担する。オンタリオ州（2006年）の場合、保険料率は全産業平均で2.26%である。納付回数は事業所の年間給与支払額によって毎月、年4回、年1回

²⁰ 桑原昌宏、1994年『先進諸国の社会保障③カナダ』東京大学出版会、p.132)

²¹ 加藤普章、2002年『カナダ連邦政治—多様性と統一への模索—』東京大学出版会、p.28)

の3種類ある（以下の表参照）。

なお所得税、年金保険料、雇用保険料を事業主から徴収している歳入庁は、事業主による前年所得の確定申告（12月末）後に、各事業主の年間給与支払額を確定し労災補償局に報告する。そのため通常、給与支払額の確定は当該年のおよそ1年半遅れとなる（オンタリオ州職場安全保険局）。

労災保険料の納付方法（オンタリオ州）

年間対象所得	納付	請求書の発送	事業主の納付期日
30万ドル以上	毎月	毎月中旬	翌月の末
2～29万9999ドル	年4回	5月中旬/6, 9, 12月	翌月の末
2万ドル以下	年1回	3月中旬	4月30日

出典：オンタリオ州職場安全保険局（WSIB）提供資料

エ 保険料計算対象の所得の範囲

労災保険の対象となる年間給与支払額の上限は州の産業平均賃金をもとに毎年設定される。オンタリオ州（2006年）の場合、上限は年6万9,400ドル（約717万円）で、これに対応する保険料の最高額は年1,568.44ドル（約16万円）である²²。

算定の基礎となる平均賃金はほとんどの州で災害発生直前12カ月間の平均賃金とされる。また使用者が2人以上いる場合は、すべての使用者からの収入を算定基礎とする²³。

オ 保険料収納状況

オンタリオ州（2005年）を例にとると、保険料の収納額は29億9,500万ドル（約3094億円）で、徴収できなかった保険料（負債）は3,100万4,000ドルである。収納率は99.0%となっている。

オンタリオ州労災補償局保険料収納額（2005年）

収納保険料(強制加入分)	20億6,100万ドル
収納保険料(自家保険制度分)	9億3,400万ドル
収納保険料総額(上記計)(a)	29億9,500万ドル
負債(徴収できなかった保険料)(b) ²⁴	3100万4,000ドル
収納率=a/(a+b)	99.0%

出典：オンタリオ州職場安全保険局（WSIB）提供資料

²² Revenue Overview, WSIB

²³ 品田充儀『カナダ労災補償法改革』（法律文化社）2002年、p.48

²⁴ 原文は“premiums for unfunded liability”

第2節 カナダの社会保険・労働保険の保険料徴収制度

1 保険制度の運営と徴収

年金、雇用保険制度は、連邦政府のカナダ人的資源技能開発省（Human Resources and Skills Development Canada：HRSDC）が、給付を含め制度全体の運営を担当している。徴収事務のみカナダ歳入庁（Canada Revenue Agency：CRA）が実施している。

年金、雇用保険制度にかかる政府の業務分掌

	業務	具体的な業務内容	
カナダ人的資源 技能開発省（HRSDC）	政策決定と給付	保険料率設定、受給資格の認定、 給付金支給	
カナダ歳入庁（CRA）	徴収	労使負担の保険料を事業主 から徴収、受給資格の判定	強制徴収権限 あり

歳入庁は人的資源技能開発省に徴収費用を請求し、徴収費用を受け取るとそれをもって保険料を徴収する。徴収した保険料は歳入庁がもつ基金「カナダ歳入基金（Canada Revenue Fund：CRF）」にいったん集められ基金から年金基金、雇用保険基金にそれぞれ配分される。日本との違いは、①社会保険（年金）と労働保険（雇用保険）は歳入庁が一括徴収②徴収と給付を別々の政府機関が担当—の2点である。

2 保険料徴収機関の概要

カナダ歳入庁は法により設立された行政機関のひとつで、連邦政府、州政府の代わりに事業主から税、社会保険料など公的負担の徴収業務を行う専門組織と位置づけられている。徴収しているのは所得税（連邦所得税および州所得税）と年金、雇用保険の保険料。強制徴収権をもつ。

歳入庁の責務、権限は次のとおり。

- ・税の徴収（一部の州・準州の州税を含む）。強制徴収権限あり。
- ・金保険料、雇用保険料の徴収。強制徴収権限あり。
- ・州・準州、他省庁との間で運営上、連携をとることを決定する権限（原価回収が条件）。

3 保険料徴収に係る根拠法令

歳入庁による徴収は、2005年12月施行のカナダ歳入庁法（Canada Revenue Agency Act）に基づく。

4 保険料徴収機関の運営体制・組織

歳入庁（本部：オタワ）は全国6カ所に地方事務所があり、その下に各地域の税サービス事務所がある。このほかに税センター（Tax Centre）が申告書の受理や納付通知書の送付、問い合わせを受け付けている。

(1) 主な権限

歳入庁の主な権限は、組織（庁）の権限と組織運営、国民への説明責任、他省庁との関係（連携）に関する責任、人事権、運営権である。

(2) 組織運営

カナダ歳入庁法は組織運営について定めている。歳入庁が行う運営については国家歳入長官が完全な権限と責任をもつ。国家歳入長官は議会に対して活動に関する説明責任を負う（所得税および物品税の施行、運営）。

カナダ関税歳入庁法の制定により民間人からなる運営委員会（Board of Management）が設置されている。委員会は歳入庁の人事労務および財政運営上の権限を見守る監事役である（以前は中央政府がその役割を果たしていた）。議長（Chair）が委員会の運営を統括。最高経営責任者は理事（Commissioner）となっている。

運営委員会は評議会の長が指名する15人からなる。うち11人は州・準州から推薦された者（州との関係を重視）。会長ポスト以外は民間。会長は大臣に対し制度にかかる法令の日々の運営について説明する責任をもち、運営委員会に対しては人事および運営権限にかかる日々の管理について説明責任をもち。

運営委員会は歳入庁の組織・経営に対する監督責任をもち、歳入庁が行う活動そのものには関与しない。法の施行権限はもたない。また、顧客（税・保険料の納付者）に関する個人情報へのアクセス権をもたない。

歳入庁の最高経営責任者（CEO）は理事である。理事は国家歳入長官から権限を委任された場合、関連法の施行、日常的な運営に関する責任を負う。理事は運営委員会に対して日常的な経営、従業員の監督、政策の施行、予算の説明責任を負う。また、国家歳入長官から権限を委任された場合、長官の仕事の補佐および相談役となる。

運営委員会の統括官（presiding director）は議長である。議長委員会関連の業務および機能の管理を行い、委員会が責任を全うできるよう統括する。

(3) 人員

歳入庁の職員数は4万4,000人。全国55のサービス地域に配置されている²⁵。このうち徴

²⁵ 歳入庁 Annual Report to Parliament 2005-2006. Who We Are.

収専門官（監査官）は800～900人、年金および雇用保険について保険資格の判定を行う専門官（判定官）は250人いる。

5 保険料収納（納付）記録システム

全国の事業主情報をひとつのコンピュータシステムで管理。事業主が提出する所得記録（Record of Earnings : ROE）に基づく所得情報、税および保険料の納付状況を記録している。

6 給付機関と必要な連携内容

年金、雇用保険は給付を行う人的資源技能開発省と連携している。連携上の運用規則については2機関の間で交わされている覚書「カナダ歳入庁によるカナダ年金プランおよび雇用保険制度の運営に関する覚書」に細かい規定があるため、当該情報のやりとりを行う際は必ずその規定に従わなければならない。

なおカナダ歳入庁は2005年4月現在、23の政府機関との間で25の覚書、5つの合意親書を交わしている²⁶。

²⁶ The Canada Revenue Agency: The First Five Years, Setting the Foundation for Tax and Benefit Administration in the 21st Century. p.69

カナダ歳入庁 組織図²⁷



²⁷ 歳入庁 Annual Report to Parliament 2005-2006. p. 75

7 保険料徴収事務の実際

歳入庁の任務は適切な保険料の徴収である。今回の調査では同庁が行う業務内容について監査官と判定官からヒアリングを行った。以下はその概要である。

(1) 監査業務

歳入庁は監査業務として、税・社会保険料の徴収に関する事業主情報の管理を行うとともに、実際に事業所を訪問して帳簿の監査や取り立てを行う。

監査部門には、監査の対象となる事業主をはじき出して取り調べる監査プログラム (audit program) がある。同プログラムではさまざまな観点により全事業主のなかから年間4~5%を抽出し給与額をチェックする。対象となった事業主について従業員の給与から控除すべきものを実際に控除しているか、それを歳入庁にもれなく申告しているかをチェックする。

抽出方法はサンプル抽出、要注意ファイル (risk profile) から特定の集団を選ぶ、あるいは手紙や電話に応じないなど滞納が未解決の事業主を選ぶなどの方法がある。そのほか、学識経験者などに特定の地域や産業の経済状況について情報やアドバイスに基づいて、監査対象を決めることもある。こうした地域のご意見番は、ある産業の景気がよくないから滞納が発生するリスクがあるなどの情報を提供する。これを受けて監査官がターゲットを決め、事業主を訪問。給与の支払い状況などをチェックする仕組みである。

事業主情報を管理するコンピュータシステムには、様々な滞納リスクの要因をモデルとして組み込んで管理している。手紙や電話に応じない事業主はこのシステムにより自動的にはじき出される (通称 kickout)。なお、こうしたケースは確信犯や計算ミスがほとんどで、監査官が訪問するとすぐ滞納が解消されることが多い。

歳入庁には、監査プログラムのシステム以外に、事業主の納付状況を監視する会計システムがある。このシステムは、事業主が従業員の給与から控除した額と保険料納付額とのバランス (compliance) を確認するもの。監査局内の別の部署が担当している。

保険料納付が不足している事業主をシステムがはじき出すと、担当官は当該事業主に請求書を郵送し滞納についての説明を求める。このシステムでは滞納とは反対に、収めすぎの事業主もはじき出される。たとえば、従業員が年金保険料の納付義務のある18歳に達していないのに誤って控除の対象としていたとか、70歳に達して保険料納付義務が免除されるのに対象としていたなど保険適用に関する例外規定をよく理解していないケースである。

監査官は、必要があればこの会計システムにアクセスして控除額と納付額のバランス (コンプライアンス) を確認する。監査官が監査を通して得た新しい情報は会計担当にフィードバックし、会計担当がシステムに入力する。

なお、監査では、雇用保険に関する疑問は通常あまり浮上しない。たいていの事業主は従業員を「全員従業員」と申告するからである。監査官の仕事は財政状況の監査で、従業員と

して申告している者の保険料を正しく給与から控除していないケースや、正しく控除しているように見えるが念のため監査するというケースが多いという。

(2) 判定業務

歳入庁は、保険料の徴収機能のほかに、年金と雇用保険について被保険者資格を判定する (insurability ruling) 機能をもつ。この機能は、判定プログラムと呼ばれ、法令規則関係局 (Legislative Policy and Regulatory Affairs Branch) が担当している。

このプログラムでは、事業主と労働者との間に雇用関係があるかどうか (具体的には請負労働者であるかどうか) など、被保険者資格の判定を行う。判定業務は判定局にいる判定官が行う。この判定官の仕事が「徴収のプロ」としての歳入庁を特徴づけているといえる。よい判定官になるには少なくとも2年間の訓練が必要といわれる。

判定業務の流れは次のようになっている。歳入庁の判定官は資格判定の要請を受けたら、判定に必要な調査を行い、集めた情報とともに判定結果を依頼主に提供する。要請は、実際に監査・査定 (取り立て) を行う監査官のほか、給付を担当する HRSDC や一般国民からも寄せられる。判定費用は1件あたり300ドルである。

たとえば、監査官は、査定 (課税) を行う際に事業主から提出された情報だけでは査定すべきかどうか確信できないケースがあると、判定局に査定の妥当性を確認する。判定官は要請を受け、当該事業主と労働者が雇用関係にあるかどうかなど調査を行う。調査では、事業主と従業員の両方に一連の質問をする。

判定は、長年にわたって判例がつくりあげた非成文法「慣習法 (コモン・ロー、common law)」の原則に基づく。慣習法は過去に少しずつ修正されてきているものの、原則は変わっていない。

判定官は、次の4つのテスト項目 (standard test) により、当該事業主と労働者の関係について判断を下す。通常、最初の3項目で判定できなかったときに4項目目を検討する。

なお事業主は査定と同様に判定結果についても不服を提示する権利があり、裁判所に提訴して追求することができる。

判定のテスト項目²⁸

1) 指揮命令系統の有無
当該労働者が当該事業主から指揮命令を受ける立場にあったか。指揮命令系統にあれば被用者。たとえば労働条件を決定の際に労働条件について当該事業主と相談したかどうか。被用者の場合は条件を提示（命令）されるが自営業者（請負労働者）の場合は事業主と交渉している—など。
2) 必要な道具の支給の有無
当該労働者は職務遂行に必要な道具を支給されているか。被用者であれば職務遂行に必要な道具は支給される。自営業者（請負）であれば自分の道具を使用する。
3) 利益または損失の有無
当該労働者は当該労働を通して利益または損失を受けるか。被用者の場合は常に一生懸命に働いているという考え方を前提にしている。つまり 4 時間働けば仕事がそれほどなくても 4 時間分の給与が支給され仕事が多ければ残業してその分の残業代が支払われる。自営業者（請負）の場合は契約に際して作業に要する時間や費用を依頼主と交渉して締結しその時間を超えて作業しても通常は契約額しか支払われない。つまり被用者であれば給与がほぼ保障されるが自営業者であれば儲けがなくなるリスクがある。
4) 総合的な判断
上記 1～4 の事実を総合的に判断する。当該労働者にとって当該労働はどの程度重要か。当該労働以外にも事業を行っているか—など。

なぜ徴収専門機関の歳入庁が保険資格の判定も行うのか。その理由について、歳入庁の監査官は「歳入庁の任務は適切な保険料の徴収である。徴収事務を実際に担当するのが歳入庁である以上、保険料を誰から徴収すべきかについて判断する権限も歳入庁自身にほしい」と説明する。また、判定業務の機能について判定官は「承諾行為（compliance actions）のための支援ネットワーク」と表現している。

歳入庁が税と社会保険料の両方を徴収するメリットは、歳入庁が全国にもつ事業主ネットワークを活用することにある。このネットワークを活用すれば 1 事業主に対して納付窓口も 1 担当官で済み、事業主にとっても政府にとっても効率的で道理に合っていると人的資源技能開発省の担当官は説明する。

もうひとつの側面として、事業主との接触頻度があげられる。つまり、人的資源技能開発省には年間を通して接触する機会のない事業主が存在する一方、歳入庁の場合、所得税の徴収を行っているため、すべての事業主と少なくとも年 1 回、年末調整の際に接触する。ポー

²⁸ この原則は判定プログラム規定では 7 つの項目で説明されているが、実際の裁判などでは、事業主にわかりやすくするため、4 項目になっている。判定の基準については、事業主向けのガイドブック『Employee or Self-employed?』のなかで情報提供している。

ナスしか支払わない事業主でさえ、年末に歳入庁と接触することになっている。

(3) 保険料納付に係る年間の具体的な流れ

事業主は、年金、雇用保険の保険料について「T4」という申告書により、過去1年(1月から12月まで)の給与支払い記録を毎年2月末までに歳入庁へ提出する義務がある。

(4) 保険料納付の手続き・方法

事業主が事業主として登録すると、歳入庁はその事業主の口座を新設する。その口座には、従業員の給与から控除された税金と年金保険料、雇用保険料が納入される。

年末から2月末までにかけて、事業主は従業員ひとりひとりの保険料について申告書「T4」(別添申告書参照)を提出しなければならない。申告書には、当該の事業主が一年間に当該従業員に対して支払った給与総額や、所得税、年金・雇用保険の保険料の対象となる給与などを記入する。事業主は記入した申告書の写しを従業員に渡す。個々の従業員は年末の税金還付のための書類を提出する際、この申告書をもって税金納付状況を証明する。

歳入庁は、労働者ごとの申告書が提出されると、どの労働者がどの事業主の従業員かを確認しながら個人の納付状況をシステムに記録する。

(5) 予算、委託額の決定

人的資源技能開発省の会計官によると、同省は2006年度の徴収費用として歳入庁に対し1億300万ドルを支払った。ところがその後の会計長官による監査の結果、歳入庁が実際に徴収事務に要した費用は1億2000万ドルで、支払額より1,700万ドル少なかったことが判明したという。歳入庁監査官はこの費用のギャップについて「ここ2、3年あった」と話す。同会計官は「人的資源開発省側にはこれまでその認識は全くなかった」とした上で、「今度の徴収費用(2007年度分)は前年より高い額を請求されるものと見ている」と述べている(2007年1月時点)。

予算の内訳は監査、判定などユニットごとに計上されている。判定の場合は1件につき300ドルである。しかし業務を行うためのインフラのコスト、たとえばコンピュータシステムの維持費などは予算上の区分はなく「把握されていない」(歳入庁判定官)。なお歳入庁監査官は監査業務を行うための予算について、「おおまかにいって所得税、年金、雇用保険の各財源から3分の1ずつ配分されている」と述べている。

(6) 保険料未納者に対する措置

事業主が支払いに応じない(not compliant)と、事業主情報を扱うコンピュータシステムに旗印が立つ。監査官はその事業所を訪問し、給与支払簿をみて、給与支払簿に全従業員が記載されているかなど当該事業主とそのもとで働く労働者との関係を調査するほか銀行が

らの通知と企業財務報告の財政状況に整合性があるかなどをチェックする。この作業が終わると事業主が実際に控除すべきだった額が判明する。査定が提示され、歳入庁から事業主あてに請求書が送付される。

請求書が届いても事業主が支払わない場合、この案件は監査執行部門を離れ、徴収部門へ移管される。この段階で強硬な徴収手段がとられる。通常こういった負債に関する徴収手段では事業主に90日の猶予を与える。銀行口座も受取手形も差し押さえられるが強制徴収は即実行することができる。滞納が危機的な財政状況のもとで発生している場合、歳入庁の監査官より先に私的な借金の取り立て人が到着してしまうことが少なくない。「監査官は他の取り立てよりも早く当該事業所へ行き税、社会保険料の査定を行い課税する必要がある。法律も歳入庁の行動を許すように起草されている」と監査官は説明している。ただし、たとえば事業主を訪問し査定が提示した監査官がその場を去る前に当該事業主が滞納分の分割納付が可能であると申し出た場合には分割払いの申し出を受け付ける。

滞納された社会保険料が当該事業主に課税されると、それ以降は歳入庁が肩代わりすることになる。たとえば滞納分1,000ドルが事業主に課税されると、歳入庁はその従業員に対し滞納分の信用貸しを行う。従業員は年末調整の際に信用貸しされたものを使って税、保険料を支払うことができる。もちろんこの時点でも当該事業主は歳入庁に1,000ドルの借りがある。また、たとえば従業員が離職したあとでその元従業員の給与から税や保険料を控除し損ねていたことが判明した場合でも歳入庁は当時この従業員から控除すべきだった額を請求する。ただし、さかのぼって請求するのは年金、雇用保険料のみで税金は請求しない。事業主としてもこうした控除不足について裁判所を通じて元従業員に対し請求することも可能ではあるが「控訴事例はまれ」（歳入庁監査官）。また当該従業員が離職していない場合には事業主は過去1年分に限り当該従業員の給与から不足分を控除することができる。

また別の事例として、労働者20人を請負労働者として申告していた事業主について監査したところ20人は従業員とみなされ過去3年間にわたって保険料が未納と判断されたとする。歳入庁は20人の保険料3年分を請求し、たとえ離職している従業員がいても当該事業主は3年分の負債を抱えることになる。20人が離職せずに同事業主のもとで働いている場合、法律では事業主が従業員の給与からさかのぼって控除できる期間は過去1年に限るとされており残る2年分は事業主が負担することになっている。

年金、雇用保険料（所得税も同じ）の控除もれに対する罰金は、滞納額が500ドル以上の場合、納付すべきだった額の10～20%が罰金として上乗せされる。課税が言い渡されてから1年間は10%、2年目から20%となる。滞納が保険料の一部であっても罰金の対象となる。滞納額が500ドル以下の場合でも滞納が故意または重大な過失による場合は罰金の対象となる。

給与所得税の支払い規則により事業主は従業員の給与から控除した税、保険料を、企業規模に応じて決められた月1回、月2回、3カ月に1回などのスケジュールで納付しなければな

らない。支払い日に遅れると遅延日数によって3～10%の罰金が自動的に課される（7日遅れると10%など）。

歳入庁担当官によるとカナダでは税、年金および雇用保険の控除に関する法律は厳しくなっている。その理由として同担当官は「①従業員の給与から控除したものは信託金（トラストファンド）であり事業主のものではない②政府にとって非常に大きな収入源である」の2つをあげている。

（7）その他

ア 法制定までの経緯

1927年、国家歳入省法（Department of National Revenue Act）施行。この立法により、歳入カナダ（Revenue Canada）が創設された。歳入カナダは所得税の徴収を行うほか、これまで財務省出身の理事（Commissioner）が担ってきた任務を引き継いだ。

同法は同時に、関税物品税省（Department of Customs and Excise）の名称を変更し、国家歳入省（Department of National Revenue）とした。国家歳入省に与えられた任務は①関税および一般税の査定と徴収②国境を越えたヒトとモノの動向の監視③国際競争からのカナダ産業の保護一であった²⁹。

1994年、国家歳入省法を改正。これまで歳入カナダ、関税物品税カナダ、一般税（Taxation）の3機関が行ってきた事業を統合し、歳入カナダに移管した。バラバラだった税の徴収地域区分（23地域）を共通の地域区分（6地域）に整理し、関税、物品税および一般税の統一的な徴収体制を構築。本省機能も統合し、部局の再編成を行った結果、プログラムごとの担当局（6局）と共通する局（6局）からなる組織となった。

1999年11月、歳入カナダは、省（department）から庁（agency）に生まれ変わり、連邦政府、州政府をクライアントするサービス提供機関、カナダ関税歳入庁（Canada Customs and Revenue Agency）として運営を開始した。

2003年12月、カナダ国境サービス庁（Canada Border Services Agency：CBSA）の新設にともない、関税業務を移管。

2005年12月、カナダ歳入庁法（Canada Revenue Agency Act）制定により、名称をカナダ歳入庁（Canada Revenue Agency：歳入庁）に変更。以降、カナダにおける顧客サービスの運営責任をもつ組織として、現在に至る³⁰。

イ 歳入庁が関係するその他の主な法律

歳入庁が関係するその他の主な法律として、カナダ年金プラン法（Part I）、雇用保険法

²⁹ Info Source, Sources of Federal Government Information 2004-2005 (Treasury Board, 2005). p.218.
Canada Revenue Agency

³⁰ カナダ歳入庁ホームページ

(Part IV、VII)、所得税法 (Income Tax Act)、物品サービス税 (GST) 法、Corporations Returns Act (1985 年制定)³¹などがある。

第 3 節 社会保険及び労働保険の保険料徴収事務一元化

1 保険料徴収事務の一元化された背景

(1) 徴収制度の主な変遷

カナダでは現在、カナダ歳入庁 (Canada Revenue Agency) が所得税、年金 (所得比例のみ) および雇用保険の保険料を一元徴収している。労災保険については各州政府が所轄しており給付も保険料徴収も各州の労災補償局が行っている。

カナダ歳入庁は 1927 年に創設され (当時は国家歳入省、Department of National Revenue)、財務省から所得税の徴収権限を移譲された。雇用保険の保険料徴収事務は、1940 年代、現在の人的資源技能開発省にあたる政府機関が行っていた。当時、国民は郵便局で雇用保険料の納付額に応じてサイズの違うスタンプを購入しブックレットに貼り付けて納付していた (スタンプ制)。1952 年、年金制度の 1 階部分 (基礎年金) である老齢保障年金法が制定された。当時は現行制度とは異なり、国民から老齢年金税として徴収した財源で老齢年金の給付をまかなう制度であったが、この老齢保障年金法制定により、老齢年金の保険料 (税) も歳入省が徴収することになった。その後 1966 年に年金の 2 階部分 (所得比例年金) であるカナダ年金プラン法 (ケベック州はケベック年金プラン法) が制定され、その保険料の徴収事務が加わった。さらに 1971 年、雇用保険改正にともない雇用保険料の徴収権限が歳入庁に移管され、現在に至っている。

労災保険については、現在、各州の労災補償局が行っている保険料の徴収事務を歳入庁に一元化する計画はいずれの州においても今のところない。労災保険は州ごとに制度の内容が異なる。そのため全国の事業主を統一的に管理している歳入庁がこれも統合するとなると、システムの改修、統合に莫大な費用がかかるためである。ただし、歳入庁との連携のメリットに着目し連携に着手した例がわずかだがある。オンタリオ州で 2004 年、歳入庁のもつ事業主情報と同州が管理する州内の事業主情報とを照合しあい、事業主の登録もれを減らそうと試みている。しかし、思ったほどの効果はあがらずその後の進展はないという。

(2) 一元化の背景

カナダにおける社会保険と労働保険の徴収事務一元化は 1952 年から 1971 年までの間に段階的に行われた。一元化の目的について人的資源技能開発省の担当官は「事務効率の向上」

³¹ 1Info Source, Sources of Federal Government Information 2004-2005 (Treasury Board, 2005). p.588. Statistics Canada

と説明する。とりわけ1952年と1966年の一元化はいずれも年金の新制度立ち上げ時に実行したもので、所得税徴収のための人員や全国の事業主とのネットワークなど既存のインフラを利用するのが合理的かつ効率的であるとの判断があった。

1971年に実行された雇用保険料徴収権限の移譲は過去2回の年金の一元化とは異なり、過去30年あまり給付・徴収を行ってきた雇用移民省（現・カナダ人的資源技能開発省）からの権限委譲によるものであり、給付と徴収の分離でもある。年金の場合と同じ効率性の向上を目的とし同様の効果をねらったものではあるが、雇用保険料の徴収一元化には職員の配置転換（移籍）やシステムの改修などが伴ったものと思われる。ただ、今回のヒアリング調査では人員の削減、配置転換などに関する当時の資料はないとの回答であった。

連邦政府が一元化により目指したのは事務効率の向上、運営コストの抑制である。歳入庁の担当官によると、「未納や滞納など問題のある事業主はたいていの場合、税、保険料のいずれに関しても問題がある場合が多いため、一元化すれば同時に対応できて効率的であると同時に事業所調査のターゲットが絞りやすくなり滞納を未然に防ぐなどの効果もあってメリットは大きい」という。

一元化のもうひとつの重要な目的は事業主の納付事務負担軽減である。保険料の納付窓口を税と同じ歳入庁に一本化することによって提出する書類の作成や小切手が最低限で済めば、事業主負担は軽減されその分ビジネスは活性化し投資の増加ひいては経済への貢献につながるという考え方である。カナダではこの事業主の負担軽減ということが長年にわたり重視されていると人的資源技能開発省、歳入庁いずれの担当官も指摘している。事業主には税・保険料の納付義務だけでなく人的資源技能開発省への雇用状況報告や統計庁への活動報告などあらゆる義務が課されており、とくに中小企業にとってはそのための事務負担は大きい。カナダではこうした義務は会計義務（Statutory Duty）とされ事業主への報酬や税制上の優遇措置はない。そのため政府の制度はあらゆる面で事業主に扱いやすいように考慮されている。雇用保険料徴収の一元化が行われた当時の連邦政府の記録³²にも事業主の負担に配慮した考えが記されている。

1996年、カナダ政府は効率性の追求とサービスの質向上のための対策として「選択肢のあるサービスの提供（Alternative Service Delivery:ASD）」というコンセプトを打ち出した。これは顧客のニーズに応えたサービスを提供しつつコストの効率性を追及すべしという考え方である。このコンセプトのもと、カナダ関税歳入庁（CCRA、現・カナダ歳入庁）が創設されている。公的な資金の管理は従来どおり財務管理法（Financial Administration Act）のもとにおいたものの、①国民へのよりよいサービスの提供②より効率的で効果的な組織の形成③連邦政府と州政府のより緊密な関係の構築という3つの使命を果たすべく歳入庁には人事・財務を含む組織運営に関して完全な裁量を与えられた。

³² History of the Unemployment Insurance (UI), HRSDC (1940-1993 の記録)、HRSDC ホームページより

現在、年金も雇用保険も財政が潤沢であるため運営費抑制への切迫感は以前ほどないという。しかし、ビジネスへの影響は重くとらえられており事業主の納付負担の軽減につとめる空気は政府内に浸透している。

2 一元化のために行った法措置

社会保険と労働保険の徴収事務を統合するために行った法措置は次のとおり。

1927年	国家歳入省法制定（関税物品税省を国家歳入省に）、1917年制定の所得税法の改正により財務省から国家歳入省に所得税の徴収権限を移譲。
1952年	老齢年金保障法制定により国家歳入省が「老齢年金税」の徴収（労働者、事業主双方の所得から）を開始。これにより申告書の処理件数が激増し、手書きだった税申告書をはじめ電子化した。
1966年	カナダ年金プラン法（ケベック州はケベック年金プラン法）制定により国家歳入庁が年金保険料の徴収を開始。
1971年	雇用保険法改正により雇用移民省から国家歳入省に保険料徴収権限を移譲。
1999年	カナダ関税歳入庁法の制定（96年誕生の歳入カナダからの変更）。
2003年	カナダ歳入庁法の制定（関税部門を新設組織に移管）

3 一元化による徴収効率化の状況

人的資源技能開発省は、歳入庁が税と一緒に保険料を徴収する現行の制度について「道理にあっているしとにかく効率的」と評価する。また徴収を給付機関から切り離し歳入庁が行っていることについても「連携上の問題はない」とし、30年以上前に行われた一元化の効果を示す調査や数字などはないが「年金、雇用保険の運営費削減につながっている」と強調する。一方の歳入庁側も人的資源技能開発省から支払われる徴収費用について若干不満がある（実際にかかっている費用より低い）ものの効率性に関してはまったく問題ないとしている。

4 現行の徴収制度の課題

前述のように、カナダにおける社会保険と労働保険の徴収事務の統合は1971年までの約30年間に段階的に行われているが、近年、小規模な統合が実施されている。

(1) 超過給付金の徴収事務の移管

2005年8月、年金と雇用保険の超過給付分の徴収事務が人的資源技能開発省から歳入庁に移管された。この超過給付分の徴収事務は、年金と雇用保険の保険料徴収権限が1966年、71年に歳入庁へ移管されたのちも人的資源技能開発省の内部にある徴収部門が行っていた

ものである。いままで統合していなかった理由はとくになかったが、これも統合するのが合理的との判断がなされて統合が実行されたとの説明だった。ただし、コンピュータシステムの改修と移籍した職員の適応の問題が残っており2007年1月現在も移管作業は完了していない。

年金・雇用保険給付金の余剰分は負債（労働者側の政府に対する「借り」）として人的資源技能開発省が管理している。たいていの場合、負債はほかのプログラムで当該労働者に給付金を支払う際に差し引く（set-off）ことで回収する。負債の情報は人的資源技能開発省のコンピュータシステム「給付金支払いシステム（Benefit Payment System）」に入っている。

歳入庁にこの事務を移管するには「超過給付システム」へのアクセス権を歳入庁にも広げなければならない。ところがそのためのシステム改修は複雑（とくに年金部分）であるため、2007年1月現在、進んでいない。当面の措置として同システムにインターフェース（接続部分）を設けて歳入庁が同システム本体へ一時的にアクセスできるように設定し対応している。しかし、カナダではプライベート法の規制が厳しく政府機関同士でも情報共有が許される項目について細かい規定があるため、この臨時の措置が必要以上の個人情報の共有にあたる可能性もあると考えられており、担当官は「当面の措置」と説明している。

2005年のこの統合では人員の配置転換が行われた。人的資源技能開発省で超過給付の処理を担当していた300人の職員（マネジャー級も含む）は歳入庁へ移籍され移籍先でも同じ業務を行っている。配置転換された職員の間には新しい職場の文化になじめない、通勤経路の変更により生活に支障が出た、モチベーションが低下したなどの問題が生じたという。

モチベーション低下の要因として、人的資源技能開発省の担当官は次のように説明している。超過給付分の徴収を行う部署ではグループごとに担当する州を割り当てられていて移籍後もこのグループわけは維持されている。移籍された職員が移籍前に担当していた州政府のマネジャーとの間に築づいていた関係は、いわば連邦政府からみた州政府との関係で、人的資源技能開発省内では「ライン・オーソリティ」と呼ばれている。一方、歳入庁は政府の一組織ではあるが連邦政府の一省ではなく、税や保険料の徴収にあたっては連邦のプログラムであっても州のプログラムであっても対等に扱うことになっている。したがって超過給付分の徴収事務が歳入庁に移管されると同時にこの部署が従来からもっていた「オーソリティ」は消滅した。担当職員にとっては同じ州を相手にするのに移籍後はこの「オーソリティ」がないという喪失感、不満があったという。実際、移籍したうちの何人かは「コンペティション」と呼ばれる政府機関共通の空きポスト募集の機会をとらえて応募し、古巣への帰還を果たしている。

なお、人的資源技能開発省は、この超過給付金の徴収事務移管による人員削減は行われなかったと説明している。また、歳入庁担当官は、この統合により25,000ドルの運営費削減を見込んでいたと言及したが、実際どの程度の削減となったかはとくに発表されていない。

(2) 一元化とプライバシー法との関係

前述のシステム統合のケースでも触れたが、一元化に欠かせない省庁間での情報共有について、カナダでは個人情報保護の観点からプライバシー法（Privacy Act）により非常に厳しい規制がかけられている。個人情報の保護はカナダ人一般の感覚として重要かつセンシティブな問題といわれるが、歳入庁担当官によるとこの規定が業務に支障をきたしているという。

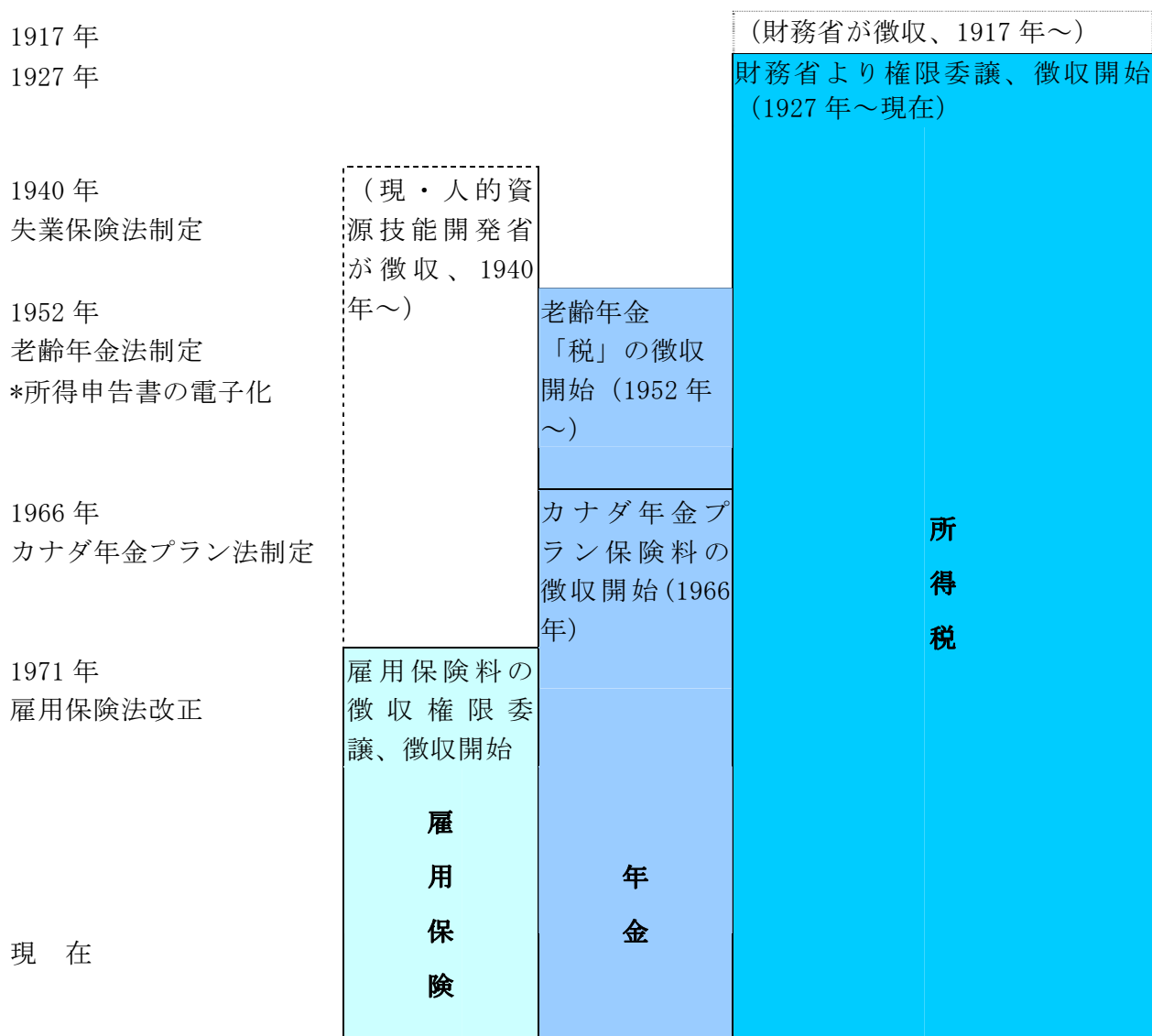
歳入庁には年金と雇用保険の受給資格の判定（insurability ruling）を行う部門がある。人的資源技能開発省は、受給資格の認定をする過程で疑問があるケースについて歳入庁の判定部門に調査、判定を依頼する仕組みになっている。基本的には税、カナダ年金プラン、雇用保険の管理には省間で情報共有が認められているが、共有可能な状況について規定がある。そのため、情報共有するたびに所得税法（Income Tax Act、第241条）、プライバシー法、そしてそれらをさらに細かく規定した省庁間の「覚書」にいちいち従わなければならない。

歳入庁の判定官は、カナダ年金プラン法と雇用保険法に基づいて業務を行うことになっている。そのため、たとえば判定官が人的資源技能開発省の要請を受けて雇用保険の受給資格判定をするために収集した情報を、同じ庁内の税金担当の監査官に提供するときは税監査のルールに従わなければならない。覚書は、共有可能な情報やその状況についてあまりにも細かく記述してあるため「全部理解している職員はいない」（歳入庁判定官、監査官）が、プライバシー保護という観点から規定は非常に重要と理解されており、煩雑だが遵守に務めているという。

カナダの社会保険・労働保険制度の概要

		年 金		雇用保険	労災保険
		老齢保障年金 (基礎年金)	年金プラン (所得比例年金)		
所轄省		連邦政府 (人的資源技能 開発省)	連邦政府 (人的資源技能開発 省)	連邦政府 (人的資源技能開発 省)	各州政府 (州法により設置 された労災補償 局)
適用者		65歳以上のカナ ダ居住者	18～70歳までの勤 労者(一定額以上 のパートタイム労 働者も)	被用者	民間労働者と州 公務員
保険料	負担 割合 / 料率	(税で措置)	労使折半 (各4.95%) 自営業者全額負担 (9.9%) (2006 年)	労働者 1.80% 使用者 2.52% 上限あり (2007年)	使用者負担 (オンタリオ州、 全産業平均 2.26%) (2006年)
	徴収 機関	-	カナダ歳入庁	カナダ歳入庁	各州の労災補償 局

図 歳入庁による徴収事務の変遷



<参考文献>

- 『カナダの社会保障』 社会保障研究所編、社会保障研究所研究叢書 24、東京大学出版社、1989年
- 『先進諸国の社会保障③カナダ』 城戸喜子・塩野谷祐一編、東京大学出版会
- 『カナダ労災補償法改革』 品田充儀、法律文化社、2002年
- 『カナダ連邦政治－多様性と統一への模索－』 東京大学出版会、2002年
- 『海外社会保障情報』 No. 139、2002年
- 『年金と経済』 年金総合研究センター、第24巻第3号（通巻第95号）
- Human Resources and Skills Development Canada, December 1995, *A 21st Century Employment System for Canada, Guide to the Employment Insurance Legislation*
- Human Resources Development Canada August 2003, *History of Federal Employment Policies and Programs 1985-2002-Under Contract to Strategy and Coordination-Strategic Policy*
- Human Resources Development Canada, *2007 Report of the Chief Actuary to the Employment Insurance Commission on the Employment Insurance Premium Rate and Maximum Insurance Earnings, Human Resources and Social Development Canada*
- Human Resources and Social Development Canada, January 2007, *Overview, The Income Security Programs of Human Resources and Social Development Canada, Old Age Security, Canada Pension Plan, Social Security Agreements*

<参照ウェブサイト>

- ・カナダ大使館 <http://www.canadanet.or.jp/>
- ・Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) <http://www.hrsdc.gc.ca/>
- ・Service Canada (HRSDC) <http://www.servicecanada.gc.ca/>
- ・Canada Revenue Agency (CRA) <http://www.cra-arc.gc.ca/>
- ・Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) Ontario
<http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/homepage>