

# 税と社会保険料の賦課ベースについて

所得税と社会保険料は、それぞれの減免措置が講じられていることによって、最終的な課税・賦課ベースが異なるものとなっている。しかしながら、それらの減免措置は税制と社会保険制度それぞれの固有の論理の下で対処されてきた結果であり、その減免の内容の差異からもたらされる賦課対象の差異は、税制と社会保険制度の本来の主旨・目的が根本的に異なる限り当然に生ずるものであって、その差異は、国民に対する負担を求める根源的な領域・範囲を考察する見地からの税と社会保険の賦課ベースの対比においての本質ではない。

所得税と社会保険料との賦課ベースの対比は、それぞれ固有の減免措置が講じられる以前の段階、即ち、賃金や報酬として捉えられている最初の段階での取扱いの差異についてこそ行われ、判断されるべきものである。

# 所得税の計算方式

## 1. 課税所得の計算方式

$$\text{所得金額} - \text{所得控除額} = \text{課税所得}$$

1	利子所得	} 総所得	①	雑損控除	} 課税総所得金額
2	配当所得		②	医療費控除	
3	不動産所得		③	社会保険料控除	
4	事業所得		④	小規模企業共済等掛金控除	
5	給与所得		⑤	生命保険料控除	
6	雑所得 <small>長期雑所得及び一時所得</small>		⑥	地震保険料控除	
7	一時所得 <small>一時所得は2分の1</small>		⑦	寄附金控除	
8	雑所得		⑧	障害者控除	
9	山林所得→山林所得金額		⑨	寡婦（寡夫）控除	
10	退職所得→退職所得金額		⑩	勤労学生控除	
			⑪	配偶者控除	
			⑫	配偶者特別控除	
			⑬	扶養控除	
			⑭	基礎控除	
			(注) 総所得金額、山林所得金額、退職所得金額から順次控除する。		
					=
					課税山林所得金額
					課税退職所得金額

社会保険（健康保険・厚生年金保険）において  
保険料負担を免除・限定等している例

被扶養者	年収130万円（60歳以上又は一定の障害者は180万円）未満の者は被扶養者。
育児休業等期間中の保険料	育児休業等期間中の毎月の保険料・賞与の保険料については、被保険者負担分・事業主負担分とも、事業主の申出により徴収されない。 産休期間中についても、年金機能強化法（平成24年8月10日成立）により、政令で定める日から免除。
保険料の上限	健康保険の標準報酬月額は、第47級の1,210,000円が上限。
	標準賞与 年間540万円（年度累計）が上限。
75歳以上の者	全制度を通じて75歳以上の者は後期高齢者医療制度に加入。

第3号被保険者	第2号被保険者（厚生年金等の被保険者）の被扶養配偶者。
	育児休業等期間中の毎月の保険料・賞与の保険料については、被保険者負担分・事業主負担分とも、事業主の申出により徴収されない。 産休期間中についても、年金機能強化法（平成24年8月10日成立）により、政令で定める日から免除。
保険料の上限	厚生年金保険の標準報酬月額は、第30級の620,000円が上限。
	標準賞与 1か月当たり150万円が上限。
70歳以上の被用者	70歳以上の者は被保険者資格を喪失（資格期間を満たしていない者は、満たすまで任意加入が可能）。

賃金に何が含まれているか

	基本給・諸手当の名称	基本給・諸手当の性格	平均賃金の算定基礎	時間外、休日及び深夜労働の割増賃金の算定基礎	労働保険料(雇用保険・労災保険)の算定基礎	健康保険料・厚生年金保険料に係る標準報酬月額類の算定基礎	健康保険料・厚生年金保険料に係る標準賞与類の算定基礎	所得税の課税対象(給与所得)
			・労働基準法第12条	・労働基準法第37条 ・同法施行規則第21条	・労働保険徴収法第2条第2項	・健康保険法第3条第5項 ・厚生年金保険法第21条	・健康保険法第3条第6項 ・厚生年金保険法第24条の3	・所得税法第9条、第28条 ・所得税法施行令第20条の2
所定内賃金	基本給	時給、日給、月給のように一定の期間に対し一定の賃金を支払うもの(定額制)、または生産量、作業量などを基準に支払うもの(出来高制)	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	業績手当	労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	役付手当	管理、監督など職制上の地位にある者に支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	特殊作業手当	危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	技能手当	特定の技能、検定資格などを有する者に支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	技術手当		含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
	資格手当	出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	精勤手当		含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
	皆勤手当	通勤手当(交通費)実費相当額の全額又は一部の支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	1か月当たり10万円を限度に非課税
	出勤手当		含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	家族手当	配偶者、子ども等の人数・年齢に応じて支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	扶養手当		含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	育児支援手当	特定地域に勤務又は居住している者に、物価格差または燃料費等を補うために支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	地域手当		含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる
	勤務地手当	住宅費(持ち家に係る費用、賃貸住宅の家賃等)の補助として、住宅費の額等に応じて支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
寒冷地手当	含まれる		含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる	
住宅手当	単身赴任等で、家族と別居している者に支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる	
単身赴任手当		含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる	
別居手当	諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
調整手当		含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
社会保険料の肩代わり	社会保険料労働者負担分の肩代わり	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
税の肩代わり	事業主が労働者に代わって負担する税金	含まれる	含まれる	含まれる	含まれる	—	含まれる	
所定外賃金	時間外手当	所定時間外勤務に対して勤務時間に応じて支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	深夜手当	深夜の勤務に対して勤務時間に応じて支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	休日出勤手当	休日の勤務に対して勤務時間に応じて支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	臨時作業手当	所定時間外の臨時作業が発生した場合に支給	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	宿直手当	宿直、日直の手当として支給(1回当たりの定額制が主流)	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	1回当たり4千円を限度に非課税
	日直手当		含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
1か月を超える期間毎に支払われる賃金	1か月超3か月以内の期間毎に支払われる賃金	賞与等1か月超3か月以内の期間毎に支払われる賃金	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる	—	含まれる
	3か月を超える期間毎に支払われる賃金	賞与等3か月を超える期間毎に支払われる賃金	含まれない	含まれない	含まれる	含まれない	含まれる	含まれる
臨時に支払われる賃金	結婚祝金 見舞金	恩恵的なもの	含まれない	含まれない	含まれない	含まれない	含まれない	その金額が支給を受ける者の地位等に照らし、社会通念上相当と認められるものについては、課税しなくて差し支えない

(出典) 厚生労働省資料、国税庁タックスアンサー<<http://www.nta.go.jp/taxanswer/>>を基に筆者作成。「基本給・諸手当の名称」及び「基本給・諸手当の性格」については、厚生労働省『平成22年 就労条件総合調査報告』pp.41-44、203-204を参考にした。

(注) ・本表に記載した手当は代表的な例であり、このほかの金銭や現物給与(例えば、住宅の貸与や食事の支給)なども賃金、報酬や給与所得とみなされる場合がある。  
 ・本表は原則的な規定に基づいて作成した。実際の算定対象、課税対象は、本表と異なる場合があり得る。  
 ・「平均賃金」(労働基準法第12条)は、解雇予告手当(同法第20条)、休業手当(同法26条)、年次有給休暇の賃金(同法第39条第6項)、災害補償(同法第76条ほか)、減給の制裁(同法91条)に係る金額の算定の基礎として用いられる。  
 ・労働者が自己又は自己と生計を一にする配偶者その他親族の負担すべき社会保険料を支払った場合又は給与から控除される場合には、その支払った金額又はその控除される金額を、その労働者の総所得金額等から控除する。(所得税法第74条)