

消費税が「正社員」を減らす

三木義一 / 青山学院大学教授

消費税が「派遣」促進

職場の雰囲気私の若い頃とはずいぶん変わってきた。大学でも、ひと昔前は事務室にいる人はみな大学の職員でしたから、お互い大学の待遇の悪さを愚痴ったりしていました。

しかし、その大学でも職場の雰囲気は一変しています。大学によっては、働いている職員の半数以上が契約社員や派遣社員になっているようなところも出てきています。

こうなると、職場で待遇に

ついて愚痴るわけにもいきませんね。同じような能力のある人が「非情」な低賃金で働いているからです。

なぜ、こんなことになってしまったんでしょう。

85年に労働者派遣法が制定され、「規制緩和」という名の下で、労働者の権利が崩されたことがやはり大きいかもしれません。でも、それだけでもなさそうです。人は法制度だけではなかなか動かないからです。

ところが、それに税金が加わると急変することがありま

す。消費税が導入されるとき、私が一番懸念したのはこのことでした。消費税は派遣労働を税制面から促進するからです。なぜでしょうか？

消費税は付加価値税ともいわれますが、事業者の課税売上げから課税仕入れを控除した付加価値に実質的に課税される制度です。そうすると、仕入れが多いと消費税も減りますので、仕入れに何が含まれるかが大事になります。

売上げにかかわる様々な仕入れは当然ですが、会社が従業員に支払う給料はどうでし

ようか？ 残念ながら仕入れにはなりません。人件費は企業の付加価値の一つですし、サラリーマンは事業者ではありませんからね。

つまり、企業からすると、

従業員に給料をいくら支払っても消費税は減らないのです。これは法人税の場合と大きく異なります。法人税の場合は、益金から損金を控除した所得に課税されますが、損金の中には当然、従業員給与も含まれるからです。

消費税はこのように、雇用関係に基づく給与は仕入れになりません。他方、給与所得者も消費税の納税義務を負いません。企業としては、人手は必要だが、消費税が減らないのは困ります。減らす方法はないかを当然考えますね。

そこで、派遣労働が「活用」できるのです。

なぜなら、労働者の派遣を受ける会社（派遣先）と派遣労働者との間には原則として雇用関係がありませんので、派遣先が支出する金銭は、派遣法が適用される労働者の派遣に係る対価（労働者派遣料）になり、給与ではなくなるのです。ですからこの対価を支払った会社は、仕入税額控除ができることとなるのです。

租税回避 企業の手口

そこで、労働法制と消費税制がどう補完しあってきたかを概観してみましよう。

まず、86年に派遣法が施行され、13業種について派遣労働が解禁されました。

次いで、消費税が89年に導

入されました。国民に反発されないように、税率3%で、徴収も比較的穏やかなものでした。「益税」（消費者が負担した消費税額の一部が事業者の手もとに残ること）というおまけまでつけて、業者になじんでもらう工夫をしていました。

その後、91年に消費税が改正され、簡易課税制度の見直し等が行われ、「益税」も縮まりました。その後、すったもんだの末、97年に消費税の税率が5%に引き上げられました。これにより、中小企業の消費税負担が重く感じられるようになったあとで、99年に派遣法の改正があり、派遣業種が拡大されました。

さらに04年には製造業務への派遣解禁などの改正がなさ

れ、同じ年に、消費税の方も、事業者免税点の適用上限の引下げ、簡易課税制度の適用上限の引下げ等の改正がなされました。さらに06年には派遣法の改正により派遣受入期間の延長等も可能にされています。

こうして改めて両法制度の改正をみていると、相互に補完しあって派遣労働を促進してきたようにも思えます。

もちろん、企業の人事は消費税だけを考えてやるわけはありませんので、給料が消費税の課税仕入れにならないことを過度に強調する必要はないと思います。実務ではこのことを意識した租税回避や脱税などがあつたことも事実です。

A社から派遣を請け負う。

自社の従業員を派遣すると、自社の消費税の負担が重い。そこで、別会社Bを作り、そこに従業員を移動させ、B社からA社に派遣させる。A社は外注費として消費税軽減。B社も設立から2年間は免税。2年後は解散し、別のC社に従業員も移動させる、という手口です。この手口は規制されましたが、消費税というのが外注に傾きやすい税制だということを示しています。

消費税率の高い国がどのような労働法制を設けているのかも検討しなければなりません。少なくとも日本の場合には、消費税率を引き上げるなら、そのバランス上、労働法制で派遣労働に歯止めをかける必要があると思うのですが、どうでしょうか？