

# 源泉徴収制度の罫

林 徹

## Abstract

This paper theoretically makes it clear that given work style reform, internet, digital assistance, and individual number, the tax withholding system in Japan seems to keep rank and file from side jobs or startups. Firstly, it is true that the tax withholding system has been convicted by Supreme Court in 1962. But its function has become obsolete in 2020 in the light of democracy, tax payment consciousness, business practice, and so on. Secondly, the more the Cabinet in Japan has thrust work style reform, the more rank and file need to learn such literacy as of accounting, tax, and social insurance. Although skills of double bookkeeping or so-called “amoeba” don’t necessary provoke startups especially, the tax payment by self-assessment encourage employees to get down to “side” businesses or to startups. According to the official survey in White Paper on Small Business 2019, some half of the employees incumbent who have side businesses sooner or later intend to make those main businesses, i.e., turn themselves into employers or owner-managers. Thirdly, on the other hand, novice employers never fail to learn literacy of tax and social insurance by doing. Last, but not least, the final income tax return by all citizens will downsize or discard some kinds of official support relevant to retaining businesses or finance.

**Keywords:** work style reform, tax payment by self-assessment, literacy of accounting, tax, and social insurance, side jobs, startups

## 1 問題の所在

わが国における源泉徴収制度が最高裁判所によって憲法適合的（29条1項，3項）であると判じられて久しい<sup>1</sup>。しかし，インターネットとデジタル端末の普及，マイナンバーの導入という社会的なインフラが広く整備されつつある現代において，源泉徴収制度それ自体が，皮肉なことに，働き方改革の狙いの一部としての副業・兼業・起業の普及を阻んでいる側面がある<sup>2</sup>。本研究の目的はその事実を以下の順で理論的に明らかにすることにある。

第1に，源泉徴収制度に対する最近の批判を整理する。すなわち，申告納税の必要性の議論は，民主性の確保，納税意識の高揚，制度疲労に伴う実務上の要請，これらに大別されるように思われる。わけても申告納税は，働き方改革の一部としての副業・兼業・起業にとって原則として不可避である。逆に言えば，源泉徴収制度は，自らの帳簿を綴じて自ら申告書を作成するという一連の事務手続きを通じてはじめて気づく何か，またはその貴重な機会を多くの納税者から奪ってしまっている。

第2に，会計・税・社会保障に関するリテラシーと実践的な経営感覚の関係を理論的に明らかにする。民主性の確保，納税意識の高揚，さらに働き方改革の展開に伴って全納税者に確定申告が要請されるとすると，それに応じて税・社会保障に関するリテラシーが必然的に求められる。その基盤となるのが会計リテラシーである。しかし，副業・兼業・起業の観点からは，複式簿記に関する知識は必要条件ではあっても十分条件ではない。また，管理会

1 最大判昭和37年2月28日刑集16巻2号212頁。

2 ただし，ここでいう源泉徴収制度とは，具体的には大半の給与所得者がそうであるように「年末調整手続き」をもって所得税・復興特別所得税の確定申告をする必要がないケースを指している。より広義には，住民税・介護保険料・後期高齢者医療保険料等の特別徴収，健康保険料・厚生年金保険料・雇用保険料等の社会保険料の徴収を含む。

計の領域において日本オリジナルのものとして注目を集めているアメーバ経営にも一定の限界がある。

第3に、資金計画の甘さの原因の1つが源泉徴収制度に求められることを明らかにする。わが国において、起業準備に対するものはもとより、営業中の中小・零細・個人企業に対しても公的な経営支援制度が充実している。なかんずく後者の経営課題の大半は資金繰り難である。働き方改革の進展に伴って、実践的な経営感覚と会計・税・社会保障のリテラシーが相俟って普及すれば、そういった各種の経営支援制度の必要性は薄らいでゆくはずである。依存体質・パターンリズムからの脱却は、民主性・自立性の回復または獲得を意味する。

## 2 制度疲労

ここでは、源泉徴収制度に対する近年の批判、言い換えると申告納税手続きの必要性と重要性の議論を順にみてゆく。

第1に、手塚（2000）によれば、西欧の自由主義社会は、納税者意識と公共マインドを持つ市民階級による市民革命によって築かれたものである。

それに対してわが国では、個人所得税の8割が個人ではなく法人（引用者注：支払者＝徴収義務者）として納められている<sup>3</sup>。源泉徴収制度は主権者たる国民個々人の納税者意識と主権者意識を薄れさせる。これにより会社に生殺与奪を握られる「会社人」は生まれるが、主体的に納税義務を果たして主権者として参画する「社会人」は育たない<sup>4</sup>。納税者意識を持つ社会人を増やすには、寄付金控除とともに、所得税納税者全員に対して確定申告を義

---

3 鷲田（2015）は給与支払者の負担の観点から源泉徴収制度の問題点を指摘している。

4 戦前は税務署が納税額を決める賦課課税方式であり、また自身も自分で確定申告ができなかったと元税調会長の小倉武一（1992, pp. 17, 87）は述べている。

務化するべきである。

第2に、今村（2010）によれば、申告納税制度には本来の納税義務者が自らの税額を確定することができるとする自己賦課（self-assessment）の理念がある。

たとえば、米国には年末調整の制度はなく、被雇用者がW-4（徴収税額免除証書）を使用者へ提出し、源泉徴収のうえ、使用者がW-2（源泉徴収票に相当）を歳入庁へ提出して、すべての被雇用者は確定申告を行い、たいいてい税還付を受ける（渡辺，2010）。英国ではPAYEの下、原則として申告納税方式である（岩崎，2010）。ドイツでは非独立労働所得と資本財産所得については納税者番号による「賃金税源泉徴収電子票」を用いた源泉徴収制度が採られているが、原則として申告納税方式である（西山，2010）。

このように、源泉徴収制度それ自体はわが国固有というわけではない。しかし、今本（2010）によれば、わが国の所得税における源泉徴収制度は自己賦課の理念を軽視するものである。現行の源泉徴収制度はもっぱら徴税の効率性を追求したものであり、申告納税制度の根幹にある「民主性」が欠落している。しかもその効率性は、次の理由から現在では損なわれてきている。報酬、料金等所得の源泉徴収義務者が給与所得の源泉徴収義務者の80%近くを占めており、源泉徴収義務者の負担が大きく、その結果徴税費用が抑えられ難いこと、就業形態の変化により源泉徴税義務者と納税者の結びつきが希薄なケースが増えていること、これらである。

第3に、佐藤（2010）によれば、源泉徴収には2つのタイプがある。1つは、利子所得・配当所得などの「取りきり」であり、後の確定申告が予定されていない。いま1つは、後の年末調整または確定申告を前提とする給与所得者に対する「前取り」である。源泉徴収制度は効率的な徴税と徴税の便宜を理由に違憲ではないとされてきた。

しかし、非正規雇用の増大の下では、その理由の前提が崩れている。よって、個人番号と情報技術の発達を前提として、ラフな源泉徴収と、支払調書

を拡充した支払者による詳細な情報申告の制度が求められる。

そのばあい、民主主義国家における適正な申告納税履践の前提条件は、高度な納税意識である。ここで納税意識とは、横山（2017）によれば「税に対して進んだ気持ち、前向きな気持ちでルールをきっちりと守り、真面目に正しく税と対面する姿勢」であり、また、源泉徴収納税者の納税意識は、①「申告の機会を増やすこと」によってかなり上昇し、②「税制を明瞭で理解しやすいものとする事」によって上昇し、③「納税者側の税に関する知識、理解が上昇すること」によっても上昇する（p. 182, 表9-7）。

こうして「民主性」を重視する観点から、すべての本来の納税義務者が適正な申告納税を履行すれば、源泉徴収は不要となる（鷲田, 2015）。

第4に、山川税理士（2005）によれば、これまで年末調整のみで確定申告を経験したことがなかった人たちにとって、副業解禁によって確定申告が身近な存在となる。副業によって所得税の仕組みを知り、本業と副業を合わせて所得をコントロールできるようになれば、ライフスタイルを豊かにすることができる。

ただし、身近な存在となるためには前提条件がある。板倉・紺野（2018）によれば、副業・兼業自由化の下では、年末調整で納税が完結するよりも、確定申告をすることで所得税の仕組みを理解することが有意義である。したがって、給与取得者（労働者）は「税・社会保険リテラシー」（ママ）<sup>5</sup>を着ける必要があること（pp. 131-133, 146）、これである。

源泉徴収制度は、従前においては、給与所得者の所得税申告に関する事務負担軽減に資するものであった。しかし、副業・兼業に関わろうとする給与所得者にとって確定申告の合理化にはならず<sup>6</sup>、納税の事務負担コストが減

5 以下、「税・社会保険リテラシー」とする。

6 「主たる給与」と「従たる給与」の識別だけではない。「社会保険」の加入義務、「労働時間」の自己管理など、雇用者・費用者の双方にとって、種々の事務手続きに伴う負担が増えることはあっても減ることはない。

ることはない（板倉・紺野, 2018, p. 132）。

以上の議論を整理すれば、民主性の確保、納税意識の高揚、働き方改革に伴う実務上の現代的要請、これらに大別される。副業・兼業・起業という働き方にとって、確定申告はこれを避けて通ることができない。端的に言えば、給与所得者の確定申告を原則として不要とする源泉徴収制度は、結果として、民主性、納税意識、会計・税・社会保障リテラシーを身につける機会を、圧倒的多数の納税者から長期にわたって奪い続けてきた。働き方改革という時代の潮流によって、憲法適合的と判示された当時における判断基準の1つであった社会的文脈は、現実と噛み合わなくなっている。

要するに、年末調整を含む源泉徴収制度は制度疲労に陥っているのである。

### 3 申告納税制度と働き方改革

ここでは、申告納税制度と働き方改革の間にどのような関係があるかを、政府公表の資料に基づいて具体的に明らかにする。

働き方改革実現会議による「働き方改革実行計画」（2018年3月28日）には、「5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改訂版モデル就業規則の策定」が明記されている。

これを受けて策定された厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2019年3月）では、「本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる」（p. 1）というメリットが明記されつつも、「副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合には、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である」（p. 5）との指摘にとどまっている。

要するに、マイナンバーとe-Taxというインフラがあまねく整備されているにもかかわらず、年末調整で大半が処理されて確定申告を必要としない源

源泉徴収制度は、相変わらず従前どおりなのである<sup>7</sup>。

副業・兼業は、ガイドラインで明記されているように、「本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる」（傍点は引用者）という意味をもっている<sup>8</sup>。

副業・兼業・起業を継続するには会計・税・社会保障リテラシーが不可欠である。そのなかでもっとも基礎となるのが会計リテラシーである。わけでも基本は複式簿記の知識である。とはいえ、起業の観点からは、複式簿記に関する知識は必要条件ではあっても十分条件ではない。なぜなら、複式簿記は、過去の取引の記録・測定・伝達のための技術に留まるものであるのに対して、将来のリスクを伴うストックの運用による投資とはその性質が異なるからである。

これに対して近年、管理会計の領域で注目されているアメーバ経営は起業に資するであろうか。結論を先取りすれば、複式簿記と同様にアメーバ経営にも一定の限界があるように思われる。というのは、以下で詳しくみるように、稲盛氏によって創始され、あらゆる業界で導入されているといわれるアメーバ経営の目的が「経営者の分身」の育成にあるとされているからである。なお、管理会計一般と起業の関係については後述する。

稲盛（2010, pp. 4, 6）は、「会計というのは過去にどういう業績であったかは知ることができるが、会社を現在、うまく経営する方法というのは教え

---

7 財務省キッズコーナー「ファイナンスらんど」Q5の答えではこう説明されている。会社に勤めている人は、毎月のお給料から「所得税」と「住民税」が差し引かれることになっていて、会社がまとめて「所得税」を税務署に、「住民税」を市区町村に納めています。一方、自分で商売をしている人は、年に一度自分で税金を計算することになっています（これを確定申告といいます）。また、国税庁「税の学習コーナー」学習・実践編（高校生以上向け）に確定申告書の作成の流れが紹介されているものの、学生によるアルバイト代（給与所得）の事例しか取り上げられていない。

8 村上（2017）の調査によれば、副業の経験は、その後の独立開業における失敗のリスクを小さくする傾向がある。

てくれない」し、経営の結果を見るために使うのが会計学であり、実際に会社経営をやるために使うものでないことから、企業規模の拡大につれて「経営者である私と同じように経営責任を分担してくれるような共同経営者を育成すべき」という考えに至った。そこで、「会社経営に使える生きた会計学というのではないかと一生懸命に考え続けて、今のアメーバ経営を考えついた。」そういう人材を育成するには、会社の組織を細分化して、現場のリーダーでも見られるような小さな部門をつくり、責任をもって経営を見てもらい、「その責任者に小さな部門の運営の仕方や損益計算の方法を教えてあげて、経営者として育てていくように」する仕組み、これが「経営者の分身」を育てるための背景とその方法である（いずれも傍点と括弧は引用者）。

以上の引用において、働き方改革の一部（以下、副業・兼業・起業の意味に限る）の見地から2つの限界を指摘することができる。

表1 GMと京セラの管理会計の比較

	ゼネラル・モーターズ	京セラ
経営形態	分権的経営	大家族主義経営
組織構造	事業部制組織	アメーバ組織
中軸的利益概念	資本利益率	時間当たり採算
管理方式	事後管理	事前管理
管理会計システム	チャート・システム	予実管理システム
効果	全般管理者としての幹部育成	部分的な分担責任者の育成

出典：上總, 2010, p. 86に加筆

第1に、「経営責任を分担する共同経営者」が「経営者の分身」と言い換えられている。ここで述べられている共同経営者は、文脈からみて、旧商法・旧会社法における「共同代表取締役」と同じ意味ではない。また複数代表取締役の意味とも異なる。なぜなら、経営責任が「共有」ではなく「分担」と明記されているからである。同様に、経営者の分身は、その権限と責任



の大きさにおいて、経営者本人と同じではない<sup>9</sup>。

このように、アミーバ経営の主眼は独立経営者の育成にあるのではない。経営責任の分担とは、水平分業を含みつつも、基本的には階層を伴う垂直分業である<sup>10</sup>。その目的は、全般的な最高責任者の育成ではなく、あくまで部分的な分担責任者の育成なのである<sup>11</sup>。これに対して、事業部制には、自由裁量により独立経営者と類似の幹部候補者を育成・選抜する機能がある（表1）。

第2に、「部門の運営の仕方や損益計算の方法」とは、具体的なアミーバ経営の中身を指している。しかし、まず「部門の運営」（アミーバ）は、事業部長が担うような全般的な運営ではない。次に、「損益計算の方法」（時間当たり採算）は、全般的な予算活用（資本利益率）ではない（表1）。

全般的な意思決定事項の権限は階層上位に留保されており、アミーバ責任者はこれに関与できない。アミーバの守備範囲はフローであってストックではない。

- 
- 9 鈴木（2017）によれば、京セラフィロソフィにおける、ある時には自身のアミーバのため、またある時には組織全体のために行動するという見方は、人は生まれながらにして専ら利己的に行動すると考える伝統的な責任会計論の考え方とも、また人は生まれながらにして専ら集団志向的に行動すると考える一部の日本的経営論の考え方とも異なる（p. 228）。さらに、アミーバ責任者による利己的行動の「己」が意味するものとしては「文字通りの自分自身」と「自分のアミーバ」の2通りの解釈が可能である（p. 230）、とされる。
- 10 尾畑（2017）によれば、社内売買価格、営業口銭をどのような水準にするかという問題については、アミーバ間で利害が対立する。基本的には関係するアミーバのリーダー間で交渉することが期待されており、どうしても決着がつかないときに、関係するアミーバリーダーの上長が調整することになっている（p. 145）。
- 11 挽（2017）は、医療組織のアミーバ経営では全員参加型経営の色彩がより強い、という。なぜなら、時間当たり採算表では特定の勘定科目についての責任をメンバーに負わせており、また重点項目シートの作成もそのアミーバのリーダーだけでなくメンバーが交代で作成するからである（p. 56）、としている。しかし、全員参加型は分担責任意識の高揚につながるものと期待されるが、必ずしも独立経営者の育成に直結するわけではない。

以上の限界を前提とすると、これまでの膨大な事例研究を整合的に解釈することができる。なかんずく、新規にアメーバ経営を導入するにあたり、その定着段階までの間に、いくつかの事例において一定の離脱者が発生している（e.g., 三矢, 2010, pp. 196-203; 谷・窪田, 2010, pp. 244-247）。事例研究においては、離脱の理由は必ずしも識別・特定されていない。しかし、アメーバ経営を受け入れたくなかったという点で共通すると推察される。京セラ・フィロソフィに抗って、というケースもあるかもしれない。しかし、フィロソフィ自体は一般社会において普遍的な内容であり、社会的通念からかけ離れた何か特別なものというわけではない。ではアメーバ経営のいったい何が気に入らなかったのであろうか。

表2 アクテックにおけるアメーバ経営導入の変遷

解凍（～1994）	移行（1995～）	停滞（1998～）	再活性化（2003～）
導入費用の負担	運用の安定	アメーバ経営の形骸化	理念の浸透
煩わしさへの嫌悪	採算意識向上と効率的行動	組織の壁	PDCAサイクルの徹底
離職者の増加		セクショナリズム	コミュニケーションの活発化
		協調性の低下	アメーバ間の情報の擦り合わせ
		離職率上昇と業績悪化	全社一丸の積極経営

出典：三矢, 2010, p. 204を修正

上記の責任分担という位置づけを別とすれば、「現在、うまく経営する方法」という目的の意味にありそうである。アメーバ経営における「現在」とは、文字通り毎日を指している。その意味において、トヨタ生産方式でいう「ムダ」の排除、すなわち機会損失の認識の面で共通している（上總, 2017）。それを窮屈と感じるか、当然と感じるか。その差に1つの原因があるように思われる。窮屈とを感じる理由はこうではないか。効率性の追求には必然的に

疎外感が伴うものであって、疎外感を排除することは不可能という考え方、これである。具体的には2つの逃げ道があるように思われる。

まず、意図的にムダを抱えながら放漫経営を継続しているケースである。具体的には、不渡りを出すことなく、賃金不払いに陥ることもなく、とにかく存続している。そういう企業は実際少なくない。課業管理を拒絶し、職長に全面的に依存することを厭わない作業員もまた現に存在するのである。これが1つの道である。

次に、ある程度の効率性を追求しつつも成りゆき管理を採るというケースである。それが独立経営者である。全面的な自由裁量があるために疎外感はずeroである。権限も責任も、自らすべてを決められるしまた受け入れることもできる。市場リスクと経済面での不安定というプレッシャーにさらされるにせよ、どんな安定も疎外感には代え難いという考え方である。加えて、独立経営者であれば、自らに託されたストックの運命を制約なしに運用することにより、最大限の自由裁量を満喫することができる。いわば究極の職務充実である。アメーバ経営は独立経営者を育成する目的のものではない。であれば、もはやアメーバ経営が導入される職場に身を置いている意味はない。これがもう1つの道である。

事例において、アメーバ経営の導入時に一定の者が離脱するという事実の背景には、たとえば以上のような事情があるように思われる。そのような事情を裏付ける事実として、アメーバ経営導入の成果に関する調査結果(窪田・三矢・谷, 2017)がある。それによれば、導入の負担・問題として「帳票記入の手間」と「会議時間の長さ」があげられ、導入中止企業は導入継続企業よりも「帳票記入の手間」と「利己的な振る舞い」を負担・問題と認識している。また、谷・窪田(2010)の事例調査によれば、経営フィロソフィが浸透していないと、多くの部署で少なからず「ついていくのがつらい」という反応がみられる(p. 238)、とされる。しかし、その前段階として、経営フィロソフィが浸透しない理由については明らかにされていない。

以下では、経営者による副業・兼業・起業に関する記述（いずれも傍点は引用者による）を引用して確認したのち、会計・税・社会保障に関するリテラシーと、実践的な経営感覚の関係を理論的に明らかにする。

第1に、たかぎ（2018）によれば、経営とは判断・決断の連続である。会社員が副業で事業を続けられれば、それらの面が磨かれ、主体性も高まる。具体的に磨かれる面は、投資に関するリスクの許容範囲、時間の管理、信用にかかわる社会的な責任、これらである。副業を通じて身につくことは、経営者として事業を俯瞰する経験、仕事を人に任せる機微、自己管理、である（pp. 14-15）。

第2に、藤井（2019）によれば、起業には3つの利点がある。①資金調達から、商品の企画、営業・販売、集金、納税まで、すべてを自分でやることにより、稼ぐ力が身につく。②自分のやりがい・居場所を確保できる。③定年を気にすることなく、引退時期を自分で決められる（pp. 86-89）。

第3に、新井（2019）によれば、起業に必要なものは、①実際にやってみてわからないことがあったら調べたり先輩に聞いたりして一歩ずつ成長して身につける「仕事に関する知識」、すなわち、顧客獲得のための知識と管理のための知識、②自分の話を聞き、自分を受け止めてくれ、応援してくれる人、③生活資金、投資資金、運転資金、である。事業で大切なのは、それでまわりの人たちを幸せにできるか、誇りをもってそれを人に言えるか、それを長く続けられて楽しむそうか、である（pp. 20-30, 32-34）。

たかぎ、藤井、それに新井による以上の記述から、副業・兼業・起業によって得られる内容は、疎外感からの解放、すなわち人間性の回復と言い換えられることがわかる<sup>12</sup>。結果として、民主性と自立性を自覚的に獲得すること

12 2005年10月から2006年12月までに日本政策金融公庫が融資した企業のうち2006年に開業した不動産賃貸業をのぞく3,541社（回答）を対象として5年間、計5回のパネルデータ分析（鈴木、2012、pp. 12-17）の第7章「私生活はどのように変わったのか」（pp. 219-255）において、配偶者や子の有無による私生活への負担の変化が分析されている。図7-6「負担と回答する確率の変化」（p. 241）から、総じて子

ができる。これに対して、ムダの排除、機会損失の認識、巧みな経営、業界シェア・トップ、などといった文言はどこにもない。そうではなくて、たとえギリギリのレベルでもよいから、一定の自由裁量の下で、楽しく、長く継続することが大切であるという考え方が共通している<sup>13</sup>。

副業・兼業・起業の経験を通じて獲得されるこうした実践的な経営感覚と、会計・税・社会保障に関するリテラシーとは、理論的に不可分の関係にある (Neck and Greene, 2011)。両者がともに備わってはじめて経営リテラシーが成立する。これが起業の十分条件である。

それに対して、兼業・副業・起業の経験を伴わない会計・税・社会保障に関するリテラシーは、ちょうどダンスを踊ったことのない者がダンスについて何かを語るようなものである<sup>14</sup>。

---

がないよりもあるほうが負担も大きい結果となっている。たとえば2歳で開始なら7歳止まりである。しかし、子育ての充実感が、その間の負担を打ち消すかそれ以上の報いとなって顕在化するのに20年程度は必要である。鈴木 (2012) ではその観点からの分析はない。図7-6は、開業者にとって子がいないほうが一律にその負担も軽いかのような誤解を与えかねない。調査期間を5年と設定したことのマイナス面である。

13 永井 (2005) はバブル期に入社してバブル崩壊後に独立開業した3人の男性を取り上げている。それによれば、いつかは事業主にという職業観があったがゆえにお勤め時代の苦しみに耐えることができた (池田利一氏)、独立したことで夫婦・家族・地域との関係が深くなり貨幣では測れない価値を手にした (小川佳久氏)、家族との時間は減ったが楽しそうに見えると言ってくれる (松岡隆志氏)、といった事例が紹介されている。

14 藤井・藤田 (2017) は、マイクロアントレプレナー増加の要因として、日本経済における既存パラダイムの変化 (日本型雇用慣行の崩壊、企業の自前主義からの脱却、働きやすさやワークライフバランスを重視する方向への変化など) と、創業に必要なインフラの変化 (コワーキングスペース、クラウドソーシング、クラウドファンディングなど、経営資源の調達手段の広がり) の2点を指摘している。しかし、源泉徴収制度を含む、会計・税・社会保障リテラシーについては取り上げられていない。

## 4 経営支援制度不要説

わが国では、起業準備に対するものはもとより、営業中の中小・零細・個人企業に対しても公的な経営支援制度が充実している<sup>15</sup>。後者の経営課題の大半は資金繰り難である。そのような資金計画の甘さの原因の1つは源泉徴収制度に求められる。源泉徴収制度に加えて、近年の中小・零細企業を対象とした事業継承・相続をめぐる各種優遇制度もまた、依存体質・パートナーリズムの顕れである。そのような依存体質・パートナーリズムからの脱却は、民主性・自立性の回復または獲得にはかならない。

働き方改革に進展に伴って、実践的な経営感覚と会計・税・社会保障のリテラシーが普及すれば、すなわちますます多くの人たちが経営リテラシーを身につければ、各種の経営支援制度の必要性は薄らいでゆくはずである。

上述のように、複式簿記の知識は副業・兼業・起業の必要条件ではあっても十分条件ではない。管理会計一般の知識についてはどうであろうか。結論から言えば、これについては賛否両論がある。いくつかの先行研究を順にみてみよう。

第1に、ダヴィラ&フォスター (Davila and Foster, 2005) による研究である。

彼らによれば、社齢が若い成長期にある企業において、どの管理会計システムが採用されるかは、ベンチャー・キャピタルの影響、CEOの経験、財務担当者の影響、従業員数、CEOの考え、これらに左右される。従業員数が増えると、運営予算が早く導入され、成長が加速される。さらに、現金予算、分散分析、運営費承認方針、設備投資承認方針、製品別収益性予測、顧客別収益性予測、顧客獲得経費、といった管理会計システムが加えられる。

---

15 たとえば、経営サポート「経営支援体制」(中小企業庁公式ホームページ)、独立行政法人中小企業基盤整備機構公式ホームページ、「サービスのご案内」(日本政策金融公庫公式ホームページ)、があげられる。

第2に、カサー（Cassar, 2009）による研究である。

独立開業の過程に関して経営者へのサンプル調査から、カサーは次のことを明らかにしている。財務諸表を積極的に準備する理由は、外部資金調達、競争状態、事業規模、これらにある。特許、研究開発、といった無形資産への投資が重要なハイテク産業においては、財務諸表に比べて、財務予測や売上予想の準備が重視されている。

ここで指摘されている「準備される財務諸表」とは、もしあるなら過去の決算書も含まれるが、原則として見積貸借対照表と見積損益計算書、すなわち予算編成を指していると思われる。

第3に、ロペスとヒーブ（López and Hiebl, 2015）による研究である。

管理会計のツールは、大企業を中心に開発され、学術研究の対象とされてきた一方で、中小企業の管理会計が注目されつつある。ロペスとヒーブの調査によれば、中小企業における管理会計ツールの利用は、大企業のそれと比べると地味であり、また異なっている。中小企業が管理会計ツールを活用するかどうかは、スタッフなど組織的要因に左右されており、適切に活用されれば業績にもプラスの影響がみられる。

ロペスとヒーブの研究対象は、必ずしも起業ではなく、中小企業による管理会計ツールの利活用であるが、それが組織的要因に左右されるという結論は注目に値する<sup>16</sup>。

第4に、ペルツ（Pelz, 2019）による研究である。

これは、管理会計が安定した大企業の統制のための静的で形式的な慣行であると一般的に見られているところ、創業期にある不安定な企業にも有用であるという逆説に取り組むものである。27専門誌69編の実証研究から、管理会計が創業期にある企業に有用である理由として、成長期に固有の問題の克

---

16 尾畑（2017）によれば、原価の集計には資源の消費という組織の問題と中立的な視点が存在したのに対し、アメーバ経営における収益配分は、組織の問題、人間の問題という管理会計問題と密接に関係する（p. 150）。

服と、外部利害関係者との間の情報ギャップの縮小が指摘されている。

一般に、管理会計の技術は、安定した大企業で活用されていると考えられている。それに対して、スタートアップ段階にある企業にとって、管理会計の技術は不要もしくは害にさえなるという主張もあれば、プラスに作用するという主張もある。

前者の論拠は、スタートアップ段階にある企業はすべてが流動的で不安定であり、因習的な管理会計技術をあてはめることで自由裁量・創造性・成長性が損なわれる、というものである。後者の論拠は、管理会計の基礎となる各種情報の整備により、経営者にとっても利害関係者にとっても、情報の非対称が縮減されることで、互いに信頼できる意思決定前提が提供される、というものである。加えて、外部利害関係者からみて、管理会計に必要な情報が整備されていれば、スタートアップ段階にある経営者のリテラシーなり将来性なりを推し量ることができる、という面もある。

しかし、管理会計技術を採用したからスタートアップ段階にあった企業が成長したのか、成長したから管理会計技術をその企業が採用するのかはまだ解明されていない。

働き方改革の狙いの1つが副業・兼業を経由した起業にあるとすれば、従前のような専門学校や独学による各種の検定や資格の取得よりも、以下でみるように、むしろ会計・税・社会保障リテラシーを実務経験のなかで徐々に身につけていくことが標準となる。

以下では、中小企業白書・小規模企業白書による調査結果に基づき、申告納税制度の普及によって経営支援制度が不要となる可能性を試論する。

『2019年版中小企業白書』によれば、「実際の就業経験」が起業に関心を持つきっかけになっており、起業家教育（経営に関する授業・セミナー、ビジネスプランの作成、起業家による講演会等への参加、職場体験・インターンシップ）の体験が成長意向の強い起業家の増加につながる（p. 190）。また、『2019年版小規模企業白書』によれば、フリーランス起業家、副業起業



家、その他の起業家、いずれにおいても、起業の目的に対する上位回答は、「自分の裁量で自由に仕事をするため」である (p. 110)。副業起業家の今後の意向については、その約47%が「現在の副業をいずれ本業にしたい」と回答している反面、約32%が現在の副業を副業のまままたはさらに新たな副業を始めたい、つまり「現在の本業を維持したい」と回答している (p. 118)。前者のうち副業を本業へ移行する条件は現在の本業と同等以上の収入が期待できること、後者は副業が本業の収入を補填できるから、とそれぞれ回答している (p. 119)。

副業の経験により起業におけるリスクを小さくできる傾向がある (村上, 2017)。これに関して、理論的にはエフェクチュエーションの5つの特徴が指摘されている。すなわち、①持てる手段で事を起こし、②アフォードブルロス (許容可能損失) を定め、③偶然 (不確実な驚き) を利用し、④ (進んで関わってくれる) パートナーと組んで、⑤事業機会を生み出す、これらである (Read et al., 2011)。

ただし、なぜ、いかにして独立開業する気になるのか、という問題がある<sup>17</sup>。エフェクチュエーションは、その問題を飛ばして、開業意欲を所与としている。たとえば、挫かれても叩かれても、けっしてお勤め人のまま人生の幕を閉じるのではなく、挑戦を繰り返す、そのような独立開業に対する意欲は問われていない。よって、エフェクチュエーションは起業のための必要条件である。また副業・兼業の必要条件でもある。

とはいえ、エフェクチュエーションの5つの特徴のいずれもが「実際の就業経験」を通じて身につけることができる<sup>18</sup>。そこで、副業起業家の約半数

---

17 モリスら (Morris et al., 2011) によれば、美的な意味での成果 (たとえば根源的な喜び) と快楽的な意味でのそれ (たとえば貨幣的目標) を比べれば、起業に火がつくという意味で決定的に重要なのは、前者である。

18 モリスら (Morris et al., 2011) によれば、はじめからその特性や技能を備えているわけではなく、経験と社会的意味構成を繰り返しながら、やがてその人は起業家になり、起業家と称されるのである。

が、「副業を本業にしたい」、すなわち独立開業を前向きに検討しているという事実に着目すると、働き方改革の狙い通りに現実が動いていることを、部分的であるにせよ確認できる。

独立開業するにせよ、残り半数のように副業を維持するにせよ、確定申告を避けて通ることはできない。それゆえに、白色申告であれ、青色申告であれ、副業・兼業・起業の実践者には、会計・税・社会保障リテラシーが否応なく身につけてゆく。なぜなら、帳簿なしにはそもそも確定申告ができないし、税・社会保障リテラシーなしには正しい申告書の作成もできないからである。

これに対して経営支援制度は、副業・兼業・起業の中身、すなわち事業そのものからみて外生的な存在である。経理を全面的に専門家（税理士）任せにせず、たかぎ（2018）、藤井（2019）、新井（2019）が述べているように、自ら帳簿に記帳し、毎年、自ら確定申告書を作成していれば、決算時だけでなく、日ごろからストックとフローの把握ができるようになる。経験の期間に応じて、中長期的な見立てもできるようにもなる。したがって、資金繰りの問題は本来内生的である。

それゆえに、外生的な経営支援制度の存在は、平時における計画的な事業活動をいたずらに攪乱する。各種の公共政策によって市場と需要が歪められれば、独自の見立てを持っていたはずの事業主は、それに振り回され方向を見誤る羽目に陥る。

こうして経営支援制度は、非常時には連鎖倒産の防止や雇用の安定などで役立つかもしれないが、平時には不公正な市場競争を招くことに他ならず、市井の経営者の不断の努力と才覚を無力化してしまうのである。

## 5 結語

インターネット、デジタル端末、マイナンバーという社会的なインフラが広く整備・普及しつつある現代において、本研究の目的は、働き方改革の狙いの一部としての副業・兼業・起業の普及を源泉徴収制度が阻んでいるという事実、これを理論的に明らかにすることであった。

第1に、民主性の確保、納税意識の高揚、働き方改革に伴う実務上の現代的要請、これらの面から、年末調整を含む源泉徴収制度が制度疲労に陥っていることを確認した。給与所得者の確定申告を原則として不要とする源泉徴収制度は、民主性、納税意識、会計・税・社会保障リテラシーを、大多数の納税者から長期にわたって奪い続けてきた。働き方改革という時代の潮流により、憲法適合的とされた最高裁判所の判断の根拠となっていた当時の社会的文脈と現代のそれは適合しなくなっている。

第2に、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(2019年3月)では、「本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる」とされているものの、複式簿記とアメーバ経営は必ずしも起業の必要条件であるに過ぎないことを明らかにした。

第3に、先行研究レビューから、管理会計一般の知識が、起業を促す面もあれば阻む面もあることを確認した。副業・兼業・起業を通じて専門家(税理士)に依存することなく自ら確定申告を重ねることによって、相互に不可分な、実践的な経営感覚と会計・税・社会保障リテラシーが普及すれば、平時における各種の経営支援制度が不要になる可能性を試論した。

謝辞 本稿の内容の一部に対し、紫苑研究会(2022年3月26日)の主宰、内藤勲先生、ならびに出席された先生方から貴重なコメントをいただきました。記してお礼申し上げます。

## 参考文献

- 新井一 (2019) 『会社で働きながら6カ月で起業する：1万人を教えたわかった成功の黄金ルール』ダイヤモンド社.
- Cassar, Gavin (2009) “Financial statement and projection preparation in start-up ventures,” *The Accounting Review*, Vol. 84, No. 1, pp. 27-51.
- 中小企業庁『経営サポート「経営支援体制」』(2020年6月28日閲覧)  
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/network/>
- 中小企業庁 (2019a) 『2019年版中小企業白書』(2020年6月28日閲覧)  
<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/index.html>
- 中小企業庁 (2019b) 『2019年版小規模企業白書』(2020年6月28日閲覧)  
<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/syoubokubindex.html>
- 中小企業基盤整備機構 (2020年6月28日閲覧)  
<https://www.smrj.go.jp/>
- Davila, Antonio and Foster, George (2005) “Management accounting systems adoption decisions: Evidence and performance implications from early-stage/startup companies,” *The Accounting Review*, Vol. 80, No. 4, pp. 1039-1068.
- 藤井孝一 (2019) 『大人の週末起業』クロスメディア.
- 藤井辰紀・藤田一郎 (2017) 「創業の構造変化と新たな動き：マイクロアントレプレナーの広がり」『日本政策金融公庫論集』第34号, pp. 47-59.
- 働き方改革実現会議 (2018) 「働き方改革実行計画」(2020年6月27日閲覧)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf#search=%E5%83%8D%E3%81%8D%E6%96%B9%E6%94%B9%E9%9D%A9%E5%AE%9F%E8%A1%8C%E8%A8%88%E7%94%BB>
- 挽文子 (2017) 「医療組織へのアメンバー経営の導入」アメンバー経営学術研究会編『アメンバー経営の進化：理論と実践』中央経済社, pp. 41-59, 第2章.
- 今本啓介 (2010) 「申告納税制度と源泉徴収制度の関係：申告納税制度の下での源泉徴収のあり方を含めて」『税研』第26巻第2号, pp. 33-39.
- 今村隆 (2010) 「徴収納付の法律関係に関する諸問題」『税研』第26巻第2号, pp. 40-45.
- 稲盛和夫 (2010) 「アメンバー経営はどのようにして誕生したのか」アメンバー経営学術研究会『アメンバー経営学：理論と実証』KCCS マネジメントコンサルティング, pp. 1-22, 特別講演録.
- 板倉圭吾・紺屋博昭 (2018) 「副業兼業の推進法政策と税制：源泉徴収の行方，あるいはマイナンバー制度下の所得税制度と確定申告のわかりやすい理解について」『熊本法学』第144号, pp. 230-202.
- 岩崎政明 (2010) 「イギリスの源泉徴収制度：PAYE制度を中心として」『税研』第26巻第

2号, pp. 55-58.

上總康行 (2017) 「アメーバ経営の利益連鎖管理とトヨタ生産システム：日本の経営にみられる機会損失管理の典型」アメーバ経営学術研究会編『アメーバ経営の進化：理論と実践』中央経済社, pp. 121-140, 第5章.

国税庁タックスアンサー「No. 2662 年末調整のしかた」(2020年6月27日閲覧)

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2662.htm>

国税庁「税の学習コーナー」(2020年6月28日閲覧)

<https://www.nta.go.jp/taxes/kids/index.htm>

厚生労働省 (2019) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(2020年6月27日閲覧)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>

窪田祐一・三矢裕・谷武幸 (2017) 「アメーバ経営は企業に成果をもたらすのか：導入企業97社へのアンケートに基づく実態調査」アメーバ経営学術研究会編『アメーバ経営の進化：理論と実践』中央経済社, pp. 233-261, 第10章.

López, Oro Lavia and Hiebl, Martin R. W. (2015) “Management accounting in small and medium-sized enterprises: Current knowledge and avenues for further research,” *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 27, No. 1, pp. 81-119.

三矢裕 (2010) 「アメーバ経営の導入：アクテックの事例」アメーバ経営学術研究会編『アメーバ経営学：理論と実証』KCCS マネジメントコンサルティング, pp. 184-210, 第7論文.

Morris, Michael H., Kuratko, Donald F., Schindehutte, Minet, and Spivack, April J. (2011) “Framing the entrepreneurial experience,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 36, Issue 1, pp. 11-40.

村上義昭 (2017) 「副業起業は失敗のリスクを小さくする：『起業と起業意識に関する調査』(2016年度)より」『日本政策金融公庫論集』第35号, pp. 1-19.

永井隆 (2005) 「カネか、仕事か、家族か。会社を去った男たちが得たもの」『プレジデント』8月号, pp. 76-79.

Neck, Heidi M. and Greene, Patricia G. (2011) “Entrepreneurship education: Known worlds and new frontiers,” *Journal of Small Business Management*, Vol. 49, Issue 1, pp. 55-70.

日本政策金融公庫「サービスのご案内」(2020年6月28日閲覧)

<https://www.jfc.go.jp/>

西山由美 (2010) 「ドイツにおける源泉徴収制度：賃金税徴収手続の現代化」『税研』第26巻第2号, pp. 59-62.

尾畑裕 (2017) 「アメーバ経営と原価・収益計算構造」アメーバ経営学術研究会編『アメーバ経営の進化：理論と実践』中央経済社, pp. 141-152, 第6章.

- 小倉武一 (1992) 『農政・税制・書生』 日本経済新聞社.
- Pelz, Michael (2019) "Can management accounting be helpful for young and small companies? Systematic review of a paradox," *International Journal of Management Reviews*, Vol. 21, Issue 2, pp. 256-274, Special Issue: Organisation and Management Paradoxes.
- Read, Stuart, Sarasvathy, Saras D., Dew, Nick, Wiltbank, Robert E., and Ohlsson, Anne-Valérie (2011) *Effectual Entrepreneurship*, Abingdon, Oxon, UK: Routledge.  
(吉田孟史監訳・寺澤朝子・弘中史子訳『エフェクチュアル・アントレプレナーシップ：創業-すでにここにある未来』ナカニシヤ出版, 2018.)
- 佐藤英明 (2010) 「日本における源泉徴収制度」『税研』第26巻第2号, pp. 22-32.
- 鈴木寛之 (2017) 「京セラ・アメーバ経営と経営環境の変化：責任会計論と管理者行動の観点から」アメーバ経営学術研究会編『アメーバ経営の進化：理論と実践』中央経済社, pp. 211-232, 第9章.
- 鈴木正明 (2012) 『新規開業企業の軌跡：パネルデータにみる業績、資源、意識の変化』勁草書房.
- たかぎけんじ (2018) 「副業で社員が経営者感覚を身に付け会社を活性化させる」『近代中小企業』第53巻第7号, pp. 12-15.
- 谷武幸・窪田祐一 (2010) 「アメーバ経営導入による被買収企業の組織変革：チェンジ・エージェントの役割」アメーバ経営学術研究会『アメーバ経営学：理論と実証』KCCS マネジメントコンサルティング, pp. 211-252, 第8論文.
- 手塚宏之 (2000) 「源泉徴収制度のもとでは『納税者意識』が育つはずがない」『エコノミスト』第78巻第16号, 4月11日号, pp. 68-69.
- 鷺田拓之 (2015) 「源泉徴収制度の問題点及びあり方の再検討：源泉徴収義務を課すことの解釈上の限界を中心に」『立命館法政論集』第13号, pp. 35-72.
- 渡辺徹也 (2010) 「アメリカの源泉徴収に関する制度」『税研』第26巻第2号, pp. 46-54.
- 山川喜彰 (2005) 「副業解禁で『確定申告』がより身近な存在になった！」『近代中小企業』第53巻第7号, pp. 26-29.
- 横山直子 (2017) 「わが国における納税意識の特徴と徴税・納税制度の方向性：所得税・消費税・住民税を中心に」『大阪産業大学経済論集』第18巻第3号, pp. 235-258.
- 財務省キッズコーナー「ファイナンスらんど」(2020年6月28日閲覧)  
<https://www.mof.go.jp/kids/2018/qanda/top.html>