

働き方改革は、今や安倍政権最大の課題だ。少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が続く中、育児や介護との両立など、働き手のニーズの多様化に対応することが経済活性化につながるということで、「同一労働・同一賃金」「長時間労働の是正」などが国会で議論されている。

一方、抜け落ちているのが、社会保障や税制の議論である。政府の議論では、テレワーク（クラウドソーシング）について、「時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができる…子育て、介護と仕事の両立、多様な人材の能力発揮が可能となり、副業や兼業は、新たな技術の開発…第2の人生の準備として有効である」と持ち上げている。

しかし、「雇用型テレワーク」と請負契約の「非雇用型テレワーク」を区分し、後者は「過重労働、不当に低い報酬・遅延などさまざまなトラブルに直面している」と指摘し、その対策は中長期的課題として先送りしている。

働き方改革には、雇用の流動化・多様化とあわせて、それを支えるセーフティーネットが必要で、雇用形態に応じて縦型に分化している雇用保険・社会保険制度の見直しは必須である。また、そのための正確な所得の把握や税と社会保障の連携などの社会インフラ構築も議論する必要がある。

税制における最大の課題は、給与所得者と個人事業者の区別と負担の公平性である。わが国所得税は給与所得と事業所得（規模により雑所得）を明確に区別し、給与所得は、源泉徴収、年末調整（申告不要）、給与所得控除（経費の概算控除）がセット、事業所得は、源泉徴収制度はなく、申告義務を負い、経費は実額控除、予定納税制度が導入されている。ただし、税理士・弁護士などに支払う報酬には、源泉徴収制

度が導入されている。事業所得と雑所得の区分も重要で、前者は給与所得など他の所得との損益通算や、青色申告を要件に損失の繰越控除ができるが、後者ではできない。

とりわけ、給与所得控除は一般的に事業者の実額経費より手厚いので、税負担の公平性の問題を生じさせる。テレワークの「雇用型」は給与所得者、請負契約の「非雇用型」は個人事業者というイメージだが、両者の区分は判然としないので、実態に即したガイドラインを整理する必要がある。

また、一定の小規模事業者については申告の利便性を高める必要がある。そのためには、政府税制調査会が議論してきたように、給与所得控除という概算控除を適正化（縮小）して基礎控除に付け替えるという方向を進めていくことが重要だ。

もう1つ筆者が考えているのは、租税特別措置法27条で定められている「家内労働者等の事業所得等の所得計算の特例」を、役務の提供を中心とするテレワークにも拡充してはどうかということだ。

この特例は、家内労働者等の事業所得・雑所得（公的年金以外）の必要経費の合計額が65万円に満たないときは65万円を必要経費として控除できるというもので、「家内労働者や、外交員、集金人、特定の人に対して継続的に人的役務の提供を行うことを業務とする人」に適用される。パート労働者（給与所得者）との課税上のバランスへの配慮から導入されたものである。

また、彼らの正確な所得の把握のために、プラットフォームからの収入情報を、テレワークで働く個人のマイナポータルに知らせるとともに、税務当局にも提供するという方法も考えられる。正確な所得情報は、セーフティーネットのために不可欠である。

第135回
働き方改革にふさわしい税制

森信茂樹
東京財団政策研究所研究主幹
中央大学法科大学院特任教授

税制之理