

2017年4月26日 森信茂樹 : 中央大学法科大学院教授 東京財団上席研究員

「働き方改革」はセーフティネットの議論を置き去りにしている



平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議 写真: [首相官邸 HP](#) より

いつの間にか、安倍政権の一丁目一番地は「働き方改革」になった。

これまで、アベノミクスとして、「三本の矢」、「新三本の矢」と打ってきたのだが、どれも的的中したものはない。仕掛中に次の新しいアジェンダに移っていく。国民から見れば、「いつも新たなことに挑戦し、汗をかく内閣だ」と好感度は高く、これが高支持率を維持し続けている原因のようだ。だが「やっている感」は出しても議論が上滑りしていないか。筆者の関心は、「働き方改革」にスポットと抜け落ちている、セーフティーネッ

ト、つまり社会保障や税制の議論である。その部分が後回しにされれば、「働き方改革」もその分遅れてしまう。「解決が容易ではないから」と後回しにすれば全体がうまくいかないだろう。

雇用の形で違う税や社会保障

公平化の議論は先送りされた

働き方改革の目玉は、「同一労働・同一賃金」だ。この前提があって多様な働き方ができるのだが、正社員（無限定社員）の既得権益にどこまで切り込むことができるのか、必要かつ重要な改革だが容易ではない。雇用の安定という日本型資本主義のメリットを維持しつつ、賃金体系にまで踏み込む改革がどこまで実行できるのだろうか。

3月28日に、働き方改革実現会議で「働き方改革実行計画」（以下、「計画」）が決定・公表された。これを筆者なりに要約しながら、「抜け落ちた部分」を指摘してみたい。

「計画」は、柔軟な働き方の重要性を指摘している。時間や空間の制約にとらわれことなく働くことができるテレワークは、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、オープンイノベーションや起業の手段や第2の人生の準備として有効である、という認識だ。

その上で、事業者と雇用契約を結んだ場合を「雇用型テレワーク」、請負契約で働く場合を「非雇用型テレワーク」と区分し、後者について、インターネットを通じて不特定多数に業務を委託するクラウドソーシングの拡大により、仕事の機会が増加している、と述べている。

だが一方で、「非雇用型テレワーク」は、過重労働や不当に低い報酬、支払いの遅延など様々なトラブルに直面している、と指摘しながら、法的保護を徹底させることについては、「今後有識者会議を設置し中長期的課題として検討する」と先送りしている。

また、複数の事業所で働く「マルチジョブワーカー」についても、「雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理 及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。」と、すべて先送りした。

ましてや、「雇用型テレワーク」と「非雇用型テレワーク」との間の税制上の取り扱いについては、全く触れられていない。このような政府の取組みは、先進諸外国と比較して、驚くほど遅れている。

「非雇用型テレワーク」、「マルチジョブワーカー」といえば目新しい働き方でかっこよく聞こえるが、その実態は、欧米で「ギグ・エコノミー」と呼ばれるもので、ネットを通じて仕事を請け負う受注者は、非正規労働で単発で仕事をするので、安定した処遇が得られず労働者保護の仕組みがないといった問題がある。

これは第 127 回「[Uber 運転手の税や社会保険は？追いつかない現行制度](#)」として本欄でも取り上げた問題である。

失業給付や年金の縦割り

「マルチジョブワーカー」の壁に

「マルチジョブワーカー」の社会保障の問題としては、例えば以下のような問題があげられる。

◇そもそも働く人は、雇用者なのか、事業者なのか。

多様な働き方は、自営業者と正規雇用者を区分けしている社会保障・保険制度を根底から崩す可能性がある。

◇個人事業者ということになれば、事業主負担分がなくなり個人負担が 2 倍になる一方、定額負担なので負担の逆進性が生じるという問題がでてくる。

◇複数の職場で働く場合、1つの会社だけでは勤務時間の要件から厚生年金の適用にならないが、複数の場合では適用になることをどうするのか。

その際の源泉徴収は誰がどのように行うのか、1つの職場での雇用契約が残っておれば失業給付が出ないことをどう考えるか、などの問題がある。

◇また日本の医療・介護保険は、年齢によって加入する制度負担や給付の内容が異なっているが、高齢者も働く改革を目指すのであれば、それを見直す必要はないか。

上記のことは早急に検討をすべき課題である。

サラリーマンと個人事業者

納税事務の負担や経費控除の違い

税の問題としては、以下の3つが考えられる。

第1は、所得区分の見直し、第2に、格差是正の問題、第3に、所得の把握など執行上の課題と税収確保の問題である。

まずは、個人事業者と給与所得者の区別である。

日本の所得税は、給与所得と事業所得・雑所得を明確に区別している。

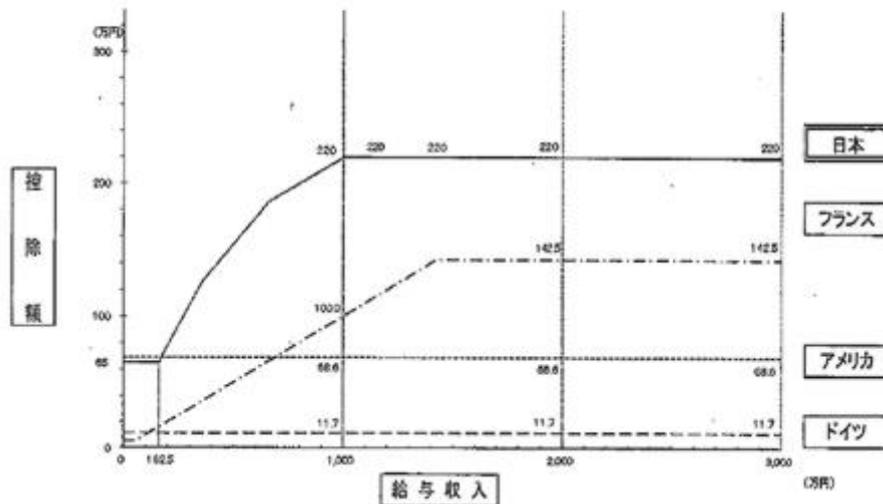
前者には、源泉徴収、年末調整、給与所得控除という経費の概算控除を導入し、後者には、自己申告、経費の実額控除、源泉徴収制度はなく、予定納税制度が導入されている。ただし、税理士、弁護士、司法書士などに支払う報酬などには、源泉徴収が行われる。

また、事業所得は、青色申告をすれば、給与所得など他の所得との損益通算や、損失の繰越し控除ができるが、雑所得であれば、損失はないものとみなされる。

課税方法が異なるため、どの所得区分に当たるかにより、税負担の重い軽いや、有利・不利、納税事務の手間の有無が生じてしまう。とりわけ経費については、一般的に、給与所得者の控除の方が、実額で控除される経費より手厚いので、給与所得に分類される方が有利(税負担が少ない)という問題が生じる。

給与所得とは、日本での判例によると「従属的・非独立的な労務提供の対価」とされており、雇用契約を結んでいるから給与所得、とは必ずしもなっていない。雇用契約を結んでなくても、給与所得になる例も数多い。このあたりのガイドラインを整理する必要がある。

給与所得・概算控除の国際比較



[拡大画像表示](#)

また、給与所得とされる方が有利という税制自体が問われるべきだ。米国をはじめ多くの先進諸国では、米国 70 万円程度、ドイツ 11 万円程度、フランス 140 万円程度と概算控除(経費控除)額は低く、それを超える場合には実額による経費を申告することになっている。

これに対し日本の給与所得控除額は、ここ 3 年で上限が設けられ、さらに引き下げられてきたが、いまだ諸外国と比べて高水準にある。例えば、1000 万円(上限)の給与収入がある場合には 220 万円(収入の 22%)の概算経費が認められており、これが大きいので、給与所得として受取る方が有利となっている。

副業が当たり前になるには

マイナンバー活用し、所得把握を適正に

そもそも副業・兼業が認められる時代に、給与所得、事業所得、雑所得という区分がどこまで正当性があるのか、所得区分の見直しなど、所得税制全体の見直しが必要になる。

消費税についても、給与所得にはかからないが、事業所得・雑所得には課税される(申告義務が発生する)という問題がある。

最大の課題は、どうやって副業やマルチジョブワーカーの所得を把握するのかという税務執行上の問題である。「正直者が損をする」ことになるような不公平な制度は避けるべきだ。

事務コストをかけずに行う方法として、マイナンバーの活用が考えられるが、まずは支払調書(資料情報制度)に記述することが義務つけられる範囲を広げて、執行上の公平性を高めていく必要があるだろう。

「働き方改革」には、それを裏打ちする社会保障と税制の見直しが必須といえる。

(中央大学法科大学院教授 東京財団上席研究員 森信茂樹)

```
<iframe src="//www.googletagmanager.com/ns.html?id=GTM-MB8ZLX" height="0" width="0" style="display:none;visibility:hidden"></iframe>
```