

視点

「働き方改革」に欠ける視点（1）

団塊世代の筆者にとって、「働き方改革」を実感したのは、週休2日制度の導入だ。国家公務員は1986年に隔週土曜日が休日になり、1988年から閉庁方式となった。当時は、本省の課長補佐という人生で最も長時間・過酷労働をしていた時期だったので、この決定ほどうれしかったことはない。

それから30年経過し、アベノミクスの下で、またしても「働き方改革」が一丁目一番地の政策となった。2017年3月に公表された「働き方改革実行計画」（以下、実行計画）では、「同一労働・同一賃金」や「時間外労働時間の上限規制」などが注目されているが、筆者の関心事は、「テレワーク」にある。

「実行計画」では、「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、きわめて前向きな記載が行われている。

一方で、テレワークで現実に働く人々に、どのようなセーフティーネットを張っていくのか、責任の所在はどこに求めるのかといった点については触れられていない。



森信 茂樹
もりのぶ・しげき

●中央大学法科大学院教授
東京財団上席研究員
法学博士（租税法）。1973年京都大学法学部卒業後、大蔵省入省。1998年主税局総務課長、1999年大阪大学法学部研究科教授、2003年東京税関長、2004年プリンストン大学で教鞭を執り、2005年財務総合政策研究所長、2006年財務省退官。この間、東京大学法学部政治学研究所客員教授、コロンビアロス쿨客員研究員。06年から中央大学法科大学院教授、（一社）ジャパン・タックス・インスティテュート所長、東京財団上席研究員。2010～2012年政府税制調査会専門委員会特別委員。日本ベンチクラブ会員。著書に、「税で日本はよみがえる」（日本経済新聞出版）、「未来を拓くマイナンバー」（中央経済社）など。

欧米では、ギグ・エコノミーと称される単発の請負型の雇用形態が増加し、わが国にも押し寄せることが予想される。雇用が流動化・多様化すると、あわせて、それを支えるセーフティーネットである社会保障、それを裏打ちする税制、つまり社会インフラの構築がセットで議論されなければ、成功しない。このことを2回に分けて論じてみたい。

テレワークには、「雇用型」と「非雇用型」の2つがある。前者は、給与所得者というイメージだが、後者は請負契約で、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。また、社会保険への加入問題も取りざたされており、失業時などの法的保護も十分ではない。

つまり、多様な働き方は、被用者と個人事業者の区別をあいまいにするが、現行の社会保障・保険制度は、自営業者と雇用者を明確に区別しているのので、これを根底から見直す必要がある。

たとえば、個人事業者となれば、社会保険料の事業主負担分まで自ら負担するので同じ給付を受けるためには負担は2倍になる。一方、定額の負担は、所得が低いほど負担割合が高いという逆進性が生じることになる。

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、複数併せると適用になることをどうするのか、その際の源泉徴収はだれ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いれば失業給付が出ないことをどう考えるか、などの問題も生じる。

働き方改革を進める以上、このような問題について早急に検討することが必要だ。この対応がセットでなければ、働き方改革は絵に描いた餅になる。

今回は、税の問題を取り上げたい。

（全2回-①）