



平成21年度
第37回 日税連公開研究討論会

所得税に係わる諸問題

～給与所得者の課税から考える～



開催日：平成21年10月16日(金)
会場：千葉市
幕張メッセ 国際会議場

主催：日本税理士会連合会

共催：関東信越税理士会 www.kzei.or.jp



論題選定の趣旨とあらまし

少子高齢化や経済のグローバル化が進み、財政赤字が大きくなる中で、税制の抜本的改革が求められている。年金の問題では、必ず消費税率のアップが論議され、その後予想されるのが所得税法の抜本的改正である。

わが国には、給与所得者が5,377万人おり、そのうち4,139万人について年末調整が行われている（平成19年分民間給与実態統計調査）。給与の支払者には源泉徴収義務があり、年末調整によって所得税の精算が行われるため、多くの給与所得者は、自らの所得税の申告・納税手続きを行うことはない。

関東信越税理士会では、日税連の公開研究討論会にあたり、納税者の圧倒的多数を占める給与所得者の課税の問題に焦点をあてて、あるべき税制について提案を行うことにした。

第1部では、まず、給与所得について、雇用形態の多様化に伴って給与所得の該当性の判断基準を見直す必要があることを論じた。また、給与所得の範囲の問題として、FRINGE・ベネフィットについて検討をした。従来から、概算経費控除としての性質をもつ給与所得控除に関しては、議論が多いところである。本研究では、給与所得控除を見直すために、諸外国の制度の紹介や、実額経費控除の是非、関連テーマとして同族法人のオーナー経営者の給与所得控除について検討を行った。

第2部では、年末調整制度について、今日ではe-Tax等の普及により、給与所得者であっても確定申告を行い易い環境になったことに着目して、年末調整を廃止し、確定申告を基本とする方向性で議論をした。

第3部では、最近の退職金の支給実態を明らかにした上で、どのような課税方式が適合するののかについて検討を行った。また、年金所得については、公的年金等控除額を廃止して、新たに所得制限を設けた税額控除として年金税額控除を創設することを提案した。

第4部では、経済格差が広がる給与所得者に対する処方箋として、諸外国で取り入れられている「給付つき税額控除」に関して検討を行い、わが国への導入の可能性について研究を行った。

なお、この論文集の作成にあたっては、各研究員が個別に研究テーマを選択して、個々にあるべき税制について提案を行う形を採用した。したがって、本研究では、全体として統一した意見形成がなされていない。また、論文集の体裁をとったため、章立ては行わなかった。その代わりに、それぞれの論文には要旨をつけることにより、論文集がわかりやすい構成となるように工夫をした。

最後に、本研究にあたり、貴重なご講義とアドバイスをいただいた横浜国立大学の岩崎政明教授には心より感謝を申し上げたい。

調査研究部長 岸 生子

研究討論会の発表方法について

1. 目的

この研究討論会は、今回選択したテーマについて各研究員が得た研究成果を発表するもので、討論を通じて一定の結論を得ようとするものではありません。

2. 発表方法

この論文集は、各研究員が得た研究成果をまとめたものです。当日会場では、その内、特に関心が高いと思われるテーマを中心に発表いたします。

3. 質問及び回答

- (1) この論文集の内容について質問がある参加者は、末尾添付の質問票に質問事項を記入し、9月28日までに到達するよう関東信越税理士会宛にファクス又は郵送にてご提出ください。
- (2) 質問に対する回答は、討論会の中で行います。
- (3) 質問が多く、すべての質問に答えることができない場合は、主催者が取捨選択して質問事項を決定します。
- (4) 当日は、時間の制約上会場からの質問には応じられません。

当日の討論はすべて司会者の指示によって進行します。どうか討論会の円滑な運営にご協力ください。

所得税に係わる諸問題 ～給与所得者の課税から考える～

目 次

第1部 給与所得課税を見直す

- ・所得区分における給与所得の問題点
一雇用形態の多様化による給与所得の判断基準の考察— ……藤沼 紀彦（栃木支部）… 1
- ・外国との比較から見た給与所得課税の問題点……………水野 学（川越支部）… 15
- ・フリンジ・ベネフィット課税の諸問題……………大武ゆかり（桐生支部）… 37
- ・給与所得における実額経費……………望月 茂（浦和支部）… 53
- ・（関連テーマ）給与所得控除から派生する問題
一同族法人のオーナー経営者の給与所得控除について— ……石原 毅（伊勢崎支部）… 71

第2部 年末調整制度を見直す

- ・給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度
一その現状と課題— ……逸見 聡（新潟支部）… 83
- ・年末調整の廃止にむけて……………石田 徳士（大宮支部）… 97

第3部 退職・年金所得課税を見直す

- ・退職所得の意義と課題……………佐藤 晃（長野支部）…107
- ・退職一時金の実態の変化と課税制度……………宇賀田伸彦（長野支部）…119
- ・年金所得の意義と課題……………塚本由美子（新潟支部）…137

第4部 将来に向けて 一経済格差が広がる給与所得者と税制—

- ・給付つき税額控除……………加藤 尚弘（水戸支部）・森野 哲也（水戸支部）…151

運営関係者名簿……………175

質問票

所得区分における給与所得の問題点
—雇用形態の多様化による給与所得の判断基準の考察—

藤沼 紀彦 (栃木支部)

所得区分における給与所得の問題点

—雇用形態の多様化による給与所得の判断基準の考察—

藤沼紀彦（栃木支部）

【要 旨】

わが国は、所得税法における所得を10種類に区分している。所得税法は、各種所得の定義規定は設けている。しかし、給与所得についてみるに、「給与」の意義規定や、給与所得に区分するための具体的な判断基準の規定が存在しない。これを原因に、発生した収入が給与所得であるか否かにつき争いが生じている。

給与所得区分の判断は、最高裁昭和56年4月24日判決の法解釈に委ねられている。本稿では、最高裁判決で示された給与所得区分の手法及び判断基準から、所得区分の要件について検討を加えた。

同最高裁判決によれば、給与所得の判断については、所得税法の趣旨、目的に照らし、その業務ないし労務及び所得の具体的な態様を考察し、決定すべきこととしている。他の裁判例においても、雇用契約又はこれに類する原因をもって、直ちに給与所得とは判断せず、たとえ契約が締結されていたとしても、役務の提供が使用者の指揮命令によるものでなければ、雇用関係が生じているとは認定しない。つまり、役務提供の内容や使用者の指揮命令権の影響、対価の支払方法等の事実を総合的に勘案し判断をする傾向にある。

しかし、実務上、経済取引の全てを各事実に照らし総合的に勘案する判断手法が望ましいとは言い難い。なぜなら、経済取引を総合的に勘案し、社会通念に照らして解釈をしなければ給与所得と判断できないとすれば、その判断は画一的なものとはならない。所得区分に係る根拠法が明確なものであれば、その判断は現状に比して容易となるのではないだろうか。

現在では、パソコンやインターネットの普及によりIT環境が飛躍的に進化している。このような状況を背景に、所得税法の立法当初には想定されていなかった雇用環境が存在している。例えば、テレワークセンターのように、勤務の場所を企業内に限定しないものや在宅勤務形態もその一つである。新たに生じてきた雇用形態が、伝統的な給与所得の性質にすべて該当するとは限らない。

今日の給与所得区分をめぐる問題は、法令における判断基準の不備と言わざるを得ない。給与所得であるか否かの判断の根拠は、法解釈により生じた基準に求めるべきではなく、法令上の明確な規定により判断することが望ましい。給与所得を取り巻く問題は今後も複雑化する可能性がある。経済社会の構造変化や取引形態の変化に応じて税制が適切に対応していかなければ、新たな不公平を生じさせるなどの弊害を招くことになる。したがって、既得権や既成の制度に影響されることなく、税制を常に時代に適合するものとすべく、その見直しを継続しなければならない。

I 問題の所在

現行所得税法は、所得をその源泉や性質により10種類に分類している。これは、「所得はその性質や発生の態様に依りて担税力が異なるという前提に立って、公平負担の観点から、各種の所得について、それぞれの担税力の相違に応じた計算方法を定め、また、それぞれの態様に依りて課税方法を定めたためである。」⁽¹⁾

つまり、所得税法において所得区分規定が設けられているのは、担税力に応じた課税を要請する租税公平主義に基づくものと考えられる。

しかし、所得区分については、ストックオプション制度により社員に付与した権利が実現した場合に生ずる権利行使益を、どの所得に区分すべきかといった問題が生じている⁽²⁾。(ストックオプション制度に関連した問題は、今回の研究対象からは除くが、所得区分の問題点としてしばしば検討されている。)

所得税法は、各種所得の定義規定は設けている。しかし、給与所得についてみるに、「給与」の意義規定や、給与所得に区分するための具体的な判断基準の規定は存在しない。これを原因に、発生した収入が給与所得であるか否かにつき争いが生じている。法令上の基準が不明確であるがゆえに争いが生じているとすれば、これは租税法律主義における課税要件明確主義の観点から問題がある。

実務上、給与所得の判断については、課税の取扱いに大きな影響を及ぼすことになる。特に、事業所得との関係においてはそれが顕著に表れる。つまり、納税者に生じた収入が、事業所得であるならば、納税者は確定申告を行うことになる。また、納税者が消費税の課税事業者であれば、当該収入を課税売上高として処理し、消費税の納税義務を負うことになる。さらに、個人事業税を負担する可能性も生じる。これに対し、生じた収入が給与所得であるならば、確定申告を行う場合を除き、多くの納税者は年末調整により課税関係を完了する。また、消費税等についての問題は生じない。

一方、報酬料金の支払者側にたてば、役務の提供にあたり支給した金員を給与とした場合には、源泉徴収義務を負うことになる。また、消費税については不課税取引の対象とされる。これに対し、報酬(外注費)とした場合には、所得税法204条に該当する場合を除き、源泉徴収義務は生じない。また、消費税については、課税仕入取引に該当した場合には仕入税額控除の対象となる。このように、納税者に生じた収入をどちらの所得に区分するかにより、所得税のみならず消費税又は地方税にも影響を及ぼす。したがって、給与所得と事業所得の区分についての判断は慎重に行う必要がある。

現代では、雇用形態の多様化・複雑化が進んでいる。これらを背景とし、所得区分に係る争いがますます生じることが予想される。そうした点から、「所得区分の中でも特に給与所得の解釈と事実認定の重要性が注目されている。」⁽³⁾

本研究においては、給与所得の意義及び給与所得の区分について争われた裁判例の中で、昭和56年4月24日最高裁判決⁽⁴⁾が示した判断基準を検討する。近年においては、雇用形態・就業環境の変化が生じており、「達成されるべき職務内容に応じて、フレックス・タイム制や裁量労働制、さらには在宅勤務制度などが採用されつつあることを視野に入れる必要がある。」⁽⁵⁾ こうした雇用形態の変化に対し、これまでの判断基準が妥当であるかについ

て検討を加える。

II 給与所得について

1. 給与所得の意義

給与所得の定義は、所得税法 28 条 1 項に規定されている。よって、給与所得の判断基準を考察する前提として、給与所得の意義について理解する必要があると考える。

所得税法 28 条 1 項

「給与所得とは、俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という。）に係る所得をいう。」

所得税法 28 条 1 項では、給与の種類を列挙しているのみで給与の意義については規定されていない。また、「俸給・給料・賃金・歳費及び賞与」以外を、「これらの性質を有する給与」としており範囲が不明確であると考ええる。

平成元年 5 月 22 日 神戸地裁判決⁽⁶⁾では、給与所得の意義を以下のように解釈している。

「所得税法 28 条 1 項は、『給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費、年金、（過去の勤務に基づき使用者であった者から、支給されるものに限る。）、恩給（一時恩給を除く。）及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。』と規定し、この『これらの性質を有する給与』とは、雇用契約又はそれに類する関係（例えば法人の理事、取締役等にみられる委任又は準委任等）に基づき、非独立的に提供される役務の対価として、他人から受ける報酬及び実質的にこれに準ずべき給付（例えば、各種の経済的利益等）をいうと解される。」

また、学説では「雇用関係またはそれに類する関係において使用者の指揮・命令のもとに提供される労務の対価を広く含む概念である。非独立的労働ないし従属的労働の対価と観念してもよい。」⁽⁷⁾と解される。

裁判例及び学説では、給与所得とは、雇用契約又はこれに類する関係により、使用者の指揮命令のもとに提供される労務に対し、他人から受ける報酬としている。しかし、所得税法 28 条 1 項の規定では、給与所得の意義を理解することができない。また、給与所得に区分する判断基準は判然としない。

2. 判例による解釈について

給与所得をめぐり所得区分を争う事例は多数生じている。これは給与所得に区分するための判断基準が、法令上必ずしも明確でないことから生じるものと考ええる。よって、この判断基準については裁判例等の解釈に委ねられている。

ここでは、給与所得と事業所得の区分の基準を示した判例を紹介する。これにより、裁判例等で示されている、給与所得の意義及び判断基準を確認することとする。

給与所得と事業所得の区分については、昭和 56 年 4 月 24 日最高裁判決の判断基準がしばしば用いられる。この事例は、弁護士業務を営む弁護士の報酬が給与所得に該当するか否かにつき争われたものである。

これにつき最高裁では以下のように判断をしている。

「およそ業務の遂行ないし労務の提供から生ずる所得が所得税法上の事業所得（所得税法27条1項、所得税法施行令63条十二）と給与所得（同法28条1項）のいずれに該当するかを判断するに当たっては、税負担の公平を図るため、所得を事業所得、給与所得等に分類し、その種類に応じた課税を定めている所得税法の趣旨、目的に照らし、その業務ないし労務及び所得の態様等を考察しなければならないが、したがって、弁護士の報酬についても、これを一般的抽象的に事業所得又は給与所得のいずれかに分類すべきものではなく、その顧問業務の具体的態様に応じて、その法的性格を判断しなければならないが、その場合、判断の一応の基準として、両者を次のように区別するのが相当であり、事業所得とは、自己の計算と危険において独立して営まれ、営利性、有償性を有し、かつ、反復継続して遂行する意志と社会的地位とが客観的に認められる業務から生ずる所得をいい、これに対し、給与所得とは雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいい、なお、給与所得については、とりわけ、給与支給者との関係において、何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかどうかを重視されなければならない。」

上記「事実関係のもとにおいては、本件顧問契約に基づきXが行う業務の態様は、Xが自己の計算と危険において独立して継続的に営む弁護士業務の一態様にすぎないものというべきであり、前記の判断基準に照らせば右業務に基づいて生じた本件顧問料収入は、所得税法上、給与所得ではなく事業所得にあたと認めるのが相当である。」

この最高裁判決では、事業所得と給与所得を区分する判断手法及び基準が示された。

報酬については、「これを一般的抽象的に事業所得又は給与所得のいずれかに分類すべきものではなく、その顧問業務の具体的態様に応じて、その法的性格を判断しなければならない」とし、具体的態様を勘案することで判断することとしている。つまり、給与所得と事業所得の区分は、一義的に決することをせず、業務の性質や内容等に応じ判断を下さなければならないのである。しかし、裏を返せば、法令が判断を下すだけの構成となっていないことから、事実を勘案し給与所得の該当性を検討しなければならないということが言えよう。

区分する基準については、「事業所得と給与所得の概念や区別は、実際には法令解釈に委ねられることになるが、本件最高裁判決は、それぞれの意義を明らかにすることで両者の分類に関する一応の基準を示そうとした。」⁽⁸⁾のである。この基準が示されたことについて、「事業所得と給与所得の区分に関する判断基準についての確立した先例として大きな意義を有するものということができる。」⁽⁹⁾また、「弁護士顧問料事件最高裁判決が明らかにした給与所得か否か（あるいは事業所得か否かの）判断手法は、ここで最高裁が明言したことに重要な意義があると考えられる。」⁽¹⁰⁾

この判断基準については、当該最高裁判決以後、同様の事例の判断基準とされており、給与所得と他の所得との区分をする際の一定の基準となっている⁽¹¹⁾。

この判決から、給与所得又は事業所得の区分は、以下のような基準により判断されることになる。

給与所得については、

- ① 雇用契約又はこれに類する原因に基づくこと。
- ② 使用者の指揮命令に服して、継続的ないし断続的に労務をすること。
- ③ 提供した労務の対価として使用者から受ける給付であること。
- ④ 給与支給者との関係において、何らかの空間的、時間的な拘束を受けること。

一方、事業所得については、

- ① 自己の計算と危険において独立的に営まれること。
 - ② 営利性、有償性を有すること。
 - ③ 反復継続して遂行する意思と社会的地位とが客観的に認められていること。
- が一般的な基準である⁽¹²⁾。

3. 給与所得の判断基準についての検討

上記2では、昭和56年4月24日最高裁判決から、①～④の給与所得の判断基準を抽出した。この基準について考察を加える。

(1) 雇用契約又はこれに類する原因について

平成16年12月17日東京地裁判決では⁽¹³⁾、「所得税法は、給与所得について、『俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。』（同法28条1項）と定めているが、ここにいう『俸給』、『給料』、『賃金』、『歳費』、『賞与』、『これらの性質』及び『給与』については、それがいかなるものをいうかについての定義的な規定は設けられていない。また、『俸給』、『給料』、『賃金』、『歳費』、『賞与』、及び『給与』は、法令においても、しばしば用いられるものであるが、その用語法は、必ずしも一定のものがあるわけではない。したがって、同項におけるこれらの用語の意味は、一般的な用語法を基礎として、同項の趣旨及び目的に沿って理解すべきものであるところ、一般的には、『俸給』、『給料』、『賃金』、『歳費』及び『賞与』は、いずれも雇傭契約又はこれに類する原因に基づき提供した労務その他の役務（以下、『労務』という。）に対する対価の意味で用いられ、『給与』は、それらすべてを総称する意味で用いられているものであるから、これらに共通する性質を抽出して考えれば、上記の『俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得』とは、『雇傭契約又はこれに類する原因に基づき提供した労務の対価として受ける給付』をいうものと解するのが相当である。」

所得税法28条1項では、給与を明確に定義していない旨の指摘がある。しかしながら、給与所得と認定するためには、一般的に使用者から受ける給付が「雇傭契約又はこれに類する原因」により生じていなければならないと判示している。

給与所得の区分について、裁判例及び学説の見解は、雇傭契約の有無を基準にしているものが多くある。事業所得と給与所得の差異が、「役務の提供が自己の危険と計算とにおいて独立的に行われるか、自己の危険と計算によらず他人の指揮命令に服してなされるかにあるとすれば、一般的には、雇用関係に基づいて提供する役務の対価は給与所得に、請負関係に基づいて提供される役務の対価は事業所得に、委任契約関係に基づいて提供される役務の対価は事業（雑）所得又は給与所得（例えば、株式会社の役員報酬など）のいずれ

れかに区分されることになる。」⁽¹⁴⁾つまり、給与所得に区分するためには使用者と役務提供者の間に何らかの法律上の契約が必要であると考ええる。

しかし、先の最高裁判決が示す「雇用契約又はこれに類する契約」についての判断を柔軟に解釈した判決がある。

ゴルフ場を経営する会社が、キャディーに支払ったキャディーフィーが給与所得に該当するのか、事業所得に該当するのかにつき争われた事例である。(平成11年6月2日 那覇地裁判決)⁽¹⁵⁾

那覇地裁判決では、「所得税法における給与所得とは、単に雇用関係に基づく労務の対価として支給される報酬というよりは広く、労務の提供が自己の危険と計算によらず、他人の指揮監督ないし組織の支配に服してなされる場合にその対価として支給されるもの…」としている。

「この判決については、まず、給与所得の意義について、雇用関係に基づく労務の対価であることをあまり重視せず、『他人の指揮監督ないし組織の支配に服してなされる場合』の対価をも広く含まれると判示していることが注目される。」⁽¹⁶⁾

確かに、キャディーとX社の間において雇用契約は生じていない。しかしながら、雇用契約が無いことによって事業所得に該当するといった判断はせず、キャディーの採用の仕方、プレーヤーへの割当や日常業務に対する管理のあり方、キャディーの勤務状況の把握及び指導、キャディーの報酬額の決定及びその支給方法等を総合的に勘案した結果給与所得に該当すると判断している。

また、雇用契約の有無自体が、給与所得に該当するか否かの判断基準になり得るのかといった点につき、「給与所得に該当するか否かは、その基礎となる法律関係の性質によって決定されるのではない、ということである。(中略)『雇傭関係またはそれに類する関係』を給与所得発生的前提として考えていることからうかがうことができる。」⁽¹⁷⁾との見解や、「個別具体的場合において、その役務提供関係がこれらのいずれの契約に当たるのかが判断されなければ、問題の解決は得られないのであるが、実際の契約は必ずしも典型契約どおりでないこともあって、その判断はなかなか容易ではない。」⁽¹⁸⁾との見解もある。

こうした意見にたてば、雇用契約又はこれに類する原因の有無は、あくまでも給与所得になり得るための条件ではあるが、雇用契約の存在が、すなわち、給与所得であるか否かの判断基準として影響を与え難いものであると考える。

さらに、「これまでは、①終身雇用、②年功賃金、③企業別労働組合が典型的な雇用形態であった。従来は、給与は、雇用関係にもとづく就労そのものがほとんどであったのに対して、現在では、雇用関係にもとづかないものが増加しつつあるとされる。」⁽¹⁹⁾このような状況下では、「雇用契約又はこれに類する原因」の有無を、所得区分の判断基準とすることには疑問が残る。

(2) 使用者の指揮命令に服して労務を提供すること

給与所得の解釈につき学説では、給与所得は、「雇用関係またはそれに類する関係において使用者の指揮・命令のもとに提供される労務の対価を広く含む概念である。非独立的

労働ないし従属的労働の対価と観念してもよい。」⁽²⁰⁾とされている。つまり、指揮命令に服して労務を提供した際の対価とは、言い換えれば、「非独立性」ないし「従属性」を有する労働の対価と位置づけることができる⁽²¹⁾。

先に示した那覇地裁判決では、給与所得について、「労務の提供が自己の危険と計算によらず、他人の指揮監督ないし組織の支配に服してなされる場合にその対価として支給されるもの」としている。この判決では、給与所得に該当するか否かを、雇用契約の有無といった観点から判断せず、給与所得の判断基準を他人の指揮監督ないし組織の支配に服して労務を提供しなければならない旨の判断がされている。

日フィル事件控訴審判決⁽²²⁾では、控訴人が日本フィルハーモニー交響楽団から受ける報酬が給与所得であるか否かについて、「控訴人がバイオリニストとして高度の技術を有し、かつ、日フィルから受ける報酬が、控訴人主張の如く、雇傭、請負、委任などの要素の混同した楽団参加契約というべき一種の無名契約に基づくものであるとしても、それは、控訴人が楽団に所属し、そのスケジュールに従ってその指揮拘束を受ける従属的立場において提供する役務の報酬として支払われたものであり、控訴人が右楽団を主宰するものでないことはもちろん、そのスケジュールの企画、策定、実行にも直接参画するものでもない…」として、控訴人が日本フィルハーモニー交響楽団から受ける報酬を給与所得と判断している。この判決においても、契約形態に関わらず、控訴人と日フィル楽団との間での従属的な立場であるか否かについて所得区分の判断をしている。

従属性につき学説では、『『従属性』の基準に該当する事実は外形的に判断することが可能であるため、事案によっては非常に明白であり、そのような場合には、そこで享受される金銭が給与所得にかかる収入であると判断される重要な要素となりうる。』⁽²³⁾としている。

たとえば、那覇地裁判決では、キャディーの業務につき、「プレーの進行管理や中断等のプレーに関する業務は、キャディーの判断に一部委ねられている部分はあるものの、コースを巡回している原告の従業員が指示を行った場合には、キャディーはその指示に従うこととなっている。」また、プレーヤーからの指摘については、「原告は、…キャディーの勤務状況についてミーティングを行い、その場で指摘された事項について、キャディーマスターが、個別キャディーに対する指導又はキャディー全員に対する一般的指導という形で、キャディーの業務を監督している」。さらに、「ゴルフ場の基本的なサービスの内容は、プレーの場所（コース）を提供することにあるから、キャディーもまた場所的にゴルフ場に拘束され、その一定の場所を利用し、…勤務時間も原告が配分する時間に拘束される。」とし、原告のキャディーに対する指揮・監督の実態を明らかにしている。

また、日フィル控訴審判決では、「控訴人が楽団に所属し、そのスケジュールに従ってその指揮拘束を受ける従属的立場において提供する役務の報酬として支払われたもの…」というように、楽団と控訴人の従属関係を指摘している。

平成4年4月17日裁決⁽²⁴⁾（いわゆるマネキンが催事業者から受ける金員が給与所得にあたるか否かについて争われた事例）では、マネキンと催事業者（請求人）との関係について、「マネキンは、請求人との契約期間中は請求人以外の者に役務を提供できないこと」、「マネキンは請求人の指揮命令の下に、本件催事の開催会場において商品の宣伝販売等に

従事するのであって、マネキン紹介所の指揮監督には属さないこと」として、支配従属関係を役務提供の内容から指摘している。

「雇用関係の本質は、雇用者の指揮命令にしたがって自己の役務のみを提供する（つまり、非独立的役務提供関係）ということであるから、役務提供の結果に対しての危険を負担するようなことはなく、また、非独立的に役務のみを提供するということで、役務提供者が役務提供に要する費用を負担したり、原材料を購入したりあるいは他人ないし補助者を雇ったりするようなことは、まず考えられない。」⁽²⁵⁾

雇用者の指揮命令により役務を提供しなければ、たとえ契約が締結されていたとしても雇用関係にあるとは言い難く、従属性の存在が雇用関係の裏付けになると考える。よって、給与所得の判断にあたっては、使用者の指揮命令の事実認定が重視されている。

(3) 労務の対価として受ける給付について

報酬の算定及び支給方法については、多くの事例で検討の対象とされている。

昭和43年4月25日東京地裁判決⁽²⁶⁾（日フィル事件第一審判決）では、日フィルの楽団運営規程に定める契約に基づき、「入団以来毎年契約を更新し、月平均90時間前後日本フィルの演奏および練習に従事し、その間『基準賃金』は逐年増額されて、…そのほかに若干の通勤費と年四回程度の賞与の支給を受けこのうちから毎月健康保険料、厚生年金保険料および源泉所得税等を控除されていた。」と事実認定をしている。

平成4年4月17日裁決では、請求人が、マネキンの役務提供の対価について、日当、時間外基準、2以上の催事に連続して役務を提供する場合、契約期間中のマネキンの交通費、宿泊料及び食事代について指摘している。また、支給方法についても言及している。

労務の提供により使用者から受ける給付については、現金支給であれば問題はないだろう。ここで問題となるのは、経済的利益等の現物支給についての検討が必要である。この点は、FRINGE・ベネフィット課税の問題として別稿に委ねる。

(4) 何らかの空間的、時間的な拘束について

先の最高裁判決では、給与所得の判断基準として、従業員は「給与支給者との関係において、何らかの空間的、時間的な拘束を受ける」旨の基準が示されている。これにつき、「判決が、空間的、時間的拘束の有無を重視せよということは、要するに、給与該当性の判断においては、当該弁護士が、使用者との関係でその指揮命令に服しながら労務を提供したか否か、という『従属的労務性』の要件を重視せよということであろう。」⁽²⁷⁾つまり、空間的、時間的な拘束については、先に述べた、使用者の指揮監督に服して労務を提供することに付随するものと考えられる。

給与所得については、先に述べたように、雇用する側とされる側の関係においては、一般的に雇用契約又はこれに類する原因に基づくことが前提とされる。しかし、現代の就労形態には、IT化による社会環境の変化に伴い、「テレワークセンター等の例にみられるように雇用形態であっても、勤務の性質上、勤労の場所が企業内でなされる必要がなく、さらには、自宅でも可能な職種があらわれている。」このテレワークについては、「情報通信

技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方」であると定義されている⁽²⁸⁾。近年のITの進化により、在宅勤務形態をとる企業も少なくない。

昭和56年4月24日最高裁判決では、「何らかの時間的、空間的な拘束を受ける」ことが給与所得の判断基準とされてきた。しかし、上記のテレワークのように、その就労形態について、場所や時間にとらわれない働き方が存在している。

したがって、現代社会における就労形態が、必ずしも時間的、空間的な拘束を有していないのであれば、この基準は、必ずしも給与所得の判断には必要ではないと考える。

(5) その他の判断要素について

事例によっては、4つの基準以外の事実について検討を加えるものもある。

例えば、一般的に業務上の材料や道具は使用者側が負担することになる。給与か事業かの判断については費用負担の有無も検討すべき論点であろう。

平成4年4月17日裁決では、「マネキンは、百貨店の呉服売場に従事する際に、請求人から自己の負担で和服を着用するよう求められる場合を除いて、業務上必要な費用を自ら負担することなく、また、商品を破損した場合でも、請求人の社員と同様、弁償義務を負わされることはない。」と、費用負担の状況につき検討を加えている。

実務においては、福利厚生 の程度についても雇用又は請負の区分するうえでは重要である。例えば、事業者は、労働者に対し健康診断を実施しなければならない（労働安全衛生法第66条）。また、新規に雇入れた際にも健康診断を実施しなければならない（労働安全衛生規則第43条）。その他、社会保険・労働保険の加入等についても雇用を原因に発生することが多いのではないだろうか。

企業によっては、就業規則・業務規則に基づいて業務に従事させることも考えられる。この点は、雇用契約又はこれに類する原因の存在と同様に、形式的な判断基準の一つと考える。就業規則・業務規則に則って役務を提供する点に注目すると、使用者の指揮命令に服して役務を提供していることと同様の考え方ができる。

III 給与所得の判断における今後の課題

1. 判断基準についての課題

給与所得の判断については、法令の不明確さを原因にしばしば問題とされてきた。これは、所得税法28条1項の規定が、給与の内容及び範囲を例示しているに過ぎず、具体的に給与所得として認識すべき要件までを包含していないためである。よって、これまでは、ある収入が給与所得に該当するか否かについては、労務の提供に関する状況を総合的に観察し決すべきものとされてきた。例えば、給与所得の区分を雇用契約の有無のみによって判断することはせず、役務提供の内容及び指揮権の影響、対価の支払方法等の事実を総合的に勘案した結果、雇用関係にあると認定することになる。なぜなら、「ある収入が給与所得に該当するか否かはその基礎となる法律関係の私法上の性格によって一義的に割り切れるものではなく、問題となる場面における労務提供の態様や報酬支払の態様を具体的に観察して結論を得るべきだと」⁽²⁹⁾ 考えるためである。

しかし、実務上、経済取引の全てにおいて各事実に照らし総合的に勘案する判断手法が望ましいとは言い難い。なぜなら、経済取引を総合的に勘案し、社会通念に照らして解釈をしなければ給与所得と判断できないとなれば、その判断は画一的なものとはならない。所得区分に係る根拠法が明確なものであれば、その判断は現状に比して容易となるのではないだろうか。これは、給与所得に関する所得区分の問題のみならず、不動産所得や一時所得、雑所得の判断についても同様の問題があると言えよう。

消費税法2条1項12号は、課税仕入れについての規定である。この規定は、課税仕入れについて、「事業者が、事業として他の者から資産を譲り受け、若しくは借り受け、又は役務の提供（所得税法第28条1項（給与所得）に規定する給与等を対価とする役務の提供を除く。）を受けること（中略）をいう」としている。つまり、所得税法上の給与所得に該当するか否かの判断を明確にしなければ、他の法令に影響を及ぼすことになる。

給与所得に係る区分の問題については、法令における判断基準の不備と言わざるを得ない。実務において危惧すべき点は、判断の根拠を法解釈により生じた基準に求めるべきではなく、法令上の明確な規定により判断すべきである。このような状況下においては、納税者の判断を著しく困難ならしめる結果となり、申告納税の妨げになると考える。

2. 雇用形態の多様化・複雑化における課題

これまでは、終身雇用制が典型的な雇用形態であり、給与は、雇用関係にもとづく就労がそのほとんどであった⁽³⁰⁾。こうした雇用形態を背景に、給与所得の判断については、雇用契約又はこれに類する契約関係にあり、使用者との間では支配従属関係を有し、何らかの時間的、空間的な拘束を受けることが基準とされてきた。

現在のわが国は、経済不況の渦中にある。これに伴い、企業を取り巻く環境は日々悪化の一途を辿っている。このような環境下、従業員の雇用を縮小し、派遣等の活用に変換する企業が少なくない。つまり、企業経営において人件費は企業業績を圧迫する固定費であるとの認識から、必要に応じた労働力を活用する意味合いで既存社員のリストラや派遣社員等を受け入れることにより、人件費の削減に着手する企業が後を絶たない。

また、パソコンやインターネットの活用によりIT環境の普及は飛躍的に伸びている。このような状況を背景に、テレワークセンター等のように、自宅に居ながらにして勤務先と同様の労務提供ができるといった環境へと変化をしている。このような場合には、雇用契約により労務を提供すること及び使用者の支配のなかで就労することに変わりはないとしても、支配従属関係については希薄化する傾向にあり、時間的、空間的拘束力は失われていくと考える。したがって、時代の変化によって新たに生じてきた雇用形態が、伝統的な給与所得の性質にすべて該当するとは言い難い⁽³¹⁾。よって、給与所得を取り巻く問題は今後も増加する可能性がある。

「勤労関係の変化があるにもかかわらず、雇用契約については給与所得、請負契約については事業所得ないし雑所得と、単純に区分してよいのか論議をよぶところである。従来、給与所得と事業所得の区分である、給与所得は従属労働・他人の指揮命令に服すること、これに対して、事業所得は独立労働・自己の危険と計算によるもの、という区別の基

準が、今後、将来も通用するかという大きな問題がある。」⁽³²⁾

わが国の所得税法における所得区分は、昭和25年のシャープ勧告以後、様々な問題を抱えつつも抜本的な区分の見直しはされてこなかった。しかし、「租税法の規定対象である経済取引は時とともに進展していく。そこで、租税法の立法当初に想定し得なかった経済取引が生じることは少なくない。」⁽³³⁾ すなわち、「経済社会の構造変化や取引形態の変化に応じて税制が適切に対応していかなければ、新たな不公平を生じさせるなどの弊害を招くことになる。したがって、既得権や既成の制度に影響されることなく、税制を常に時代に適合するものとすべく、その見直しを継続しなければならない。」⁽³⁴⁾ ののではないだろうか。

<注>

(1) 金子宏『租税法』177-178頁（弘文堂、第14版、2009年）。

(2) 金子・前掲注（1）178頁。

「所得分類の問題は、納税者の利害に密接な関係をもつ。その意味で、各種所得の意義と範囲を検討する必要がある。特に、最近における金融取引の発展と投資の多様化に伴い、その収益の所得分類については立法論上・解釈論上の問題が少なくない。」

(3) 品川芳宣「判批」TKC税研情報9巻4号21頁（2000年）。

(4) 最判昭和56年4月24日民集35巻3号672頁。

(5) 佐藤英明「給与所得の意義—事業所得との区分」税務事例研究56号27頁（2000年）。

(6) 神戸地判平成元年5月22日シュトイエル332号24頁。

(7) 金子・前掲注（1）193頁。

(8) 玉國文敏「判批」租税判例百選52頁（有斐閣、第3版、1992年）。

(9) 園部逸夫「判批」租税判例百選65頁（有斐閣、第2版、1983年）。

(10) 佐藤英明「給与所得の意義と範囲をめぐる諸問題」金子宏編『租税法の基本概念』398頁（有斐閣、2007年）。

(11) 東京地判平成16年12月17日判時1878号69頁、東京高判平成16年10月7日訟月51巻12号3312頁 など多数の判例が存在する。

(12) 消費税法では、消費税法基本通達1-1-1において個人事業者と給与所得者の区分を示している。

消費税法基本通達1-1-1（個人事業者と給与所得者の区分）

「事業者とは自己の計算において独立して事業を行う者をいうから、個人が雇用契約又はこれに準ずる契約に基づき他の者に従属し、かつ、当該他の者の計算により行われる事業に役務を提供する場合は、事業に該当しないのであるから留意する。したがって、出来高払の給与を対価とする役務の提供は事業に該当せず、また、請負による報酬を対価とする役務の提供は事業に該当するが、支払を受けた役務の提供の対価が出来高払の給与であるか請負による報酬であるかの区分については、雇用契約又はこれに準ずる契約に基づく対価であるかどうかによるのであるから留意する。この場合において、その区分が明らかでないときは、例えば、次の事項を総合勘案して判定するものとする。

(1) その契約に係る役務の提供の内容が他人の代替を容れるかどうか。

(2) 役務の提供に当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか。

(3) まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失した場合等においても、当該個人が権利として既に提供した役務に係る報酬の請求をなすことができるかどうか。

(4) 役務の提供に係る材料又は用具等を供与されているかどうか。」

- (13) 東京地判平成16年12月17日判時1878号69頁。
- (14) 武田昌輔監修『DHCコンメンタル所得税法』1,580頁（第一法規、加除式・2009年6月）。
- (15) 那覇地判平成11年6月2日税資243号153頁。
- (16) 品川・前掲注（3）24頁。
- (17) 佐藤・前掲注（4）29頁。
- (18) 武田・前掲注（14）1,580頁。
- (19) 水野忠恒「社会構造の変化にともなう新たな給与・報酬形態の課税問題」日税研論集57号51頁（2006年）。
- (20) 金子・前掲注（1）145頁。
- (21) 佐藤・前掲注（4）31頁。
「従属性のメルマークは、その労働提供の態様について示すものであると考えることができる。他人の指揮監督の下に労働を提供する、ということと同義とも考えられる。」
- (22) 東京高判昭和47年9月14日訟月19卷3号73頁。
- (23) 佐藤・前掲注（10）401頁。
- (24) 国税不服審判所平成4年4月17日裁決・裁決事例集43集277頁。
- (25) 武田・前掲注（14）1,579頁。
- (26) 東京地判昭和43年4月25日行集19卷4号763頁。
- (27) 田中治「給与所得概念における従属的労務性」税務事例研究83号28頁（2005年）。
- (28) 水野・前掲注（19）52頁。
- (29) 佐藤・前掲注（10）406頁。
- (30) 水野・前掲注（19）51頁。
- (31) 渡辺徹也「申告納税・源泉徴収・年末調整と給与所得」日税研論集57号124頁（2006年）。
- (32) 水野・前掲注（19）58頁。
- (33) 増田英敏『リーガルマインド租税法』49頁（成文堂、2008年）。
- (34) 日本税理士会連合会「平成22年度・税制改正に関する建議書」。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・林仲宣『所得税法・消費税法の論点一判例・裁決例からみた法解釈の実際』（中央経済社、2005年）。
- ・山本守之＝守之会 著『検証判例・裁決例等からみた消費税における判断基準』（中央経済社、2005年）。
- ・水野忠恒『消費税の制度と理論』（弘文堂、1989年）。
- ・三木義一編『逆転裁決例精選50—課税処分取消事例から探る実務ヒントPart2』（ぎょうせい、2007年）。
- ・注解所得税法研究会編『注解所得税法』（大蔵財務協会、4訂版、2005年）。
- ・浜田明正 編『消費税法取扱通達逐条解説』（大蔵財務協会、1990年）。
- ・田中治「給与所得者の経済的利益に対する課題」税務事例研究59号31頁（2003年）。
- ・牛島 勉「給与所得と労働法上の賃金」税務事例研究76号27頁（2003年）。
- ・高木勝一「給与所得の課税ベースに関する一考察」政経研究（日本大学）39巻4号1793頁（2003年）。

外国との比較から見た給与所得課税の問題点

水野 学 (川越支部)

外国との比較から見た給与所得課税の問題点

水野 学（川越支部）

【要 旨】

所得はその発生事由により勤労性所得、資産性所得及び資産勤労結合所得の3種類に大別される。勤労性所得には給与・退職所得が、資産性所得には利子・配当・不動産・山林・譲渡所得が、そして資産勤労結合所得には事業所得が該当する。中でも、勤労性所得である給与所得がわが国の所得税に占める割合が最も高くなっている。

給与所得に関しては、自民党の平成21年度税制改正大綱において、給与所得控除の上限の調整等の必要性が述べられているほか、日本税理士会連合会の平成21年度税制改正に関する建議書においても次の建議がなされている。

- ・ 給与所得者に対する課税については、年末調整と確定申告との選択制とすること。
- ・ 特定支出控除を拡充し給与所得者が確定申告を行う機会を増やすこと。
- ・ 源泉徴収票に勤務費用の概算控除としての給与所得控除額の記載欄を設けること。

以上のことから、給与所得の中でも給与所得控除にテーマを絞り、以下の流れでその諸問題を研究していく。

1. 所得区分、給与の範囲、概算控除、実額経費などの給与所得に係る課税方法について、主要諸外国の制度と比較することによって問題点を抽出し、その趣旨などについて考察する。
2. 併せて、給与所得における実額控除ともいえる、特定支出控除についても紹介する。
3. その後、ケーススタディとして、前提条件を設定したうえで、わが国の所得税法及びアメリカの所得税法を基に実際に所得税額を計算し、給与所得控除についての検証を行う。
4. 最後に、その検証結果を基に今後の給与所得に係る提言をする。

I はじめに

わが国の所得税は、個人の所得について、担税力の違いを考慮して、その源泉ないしは性質に応じて、利子所得・配当所得・不動産所得・事業所得・給与所得・退職所得・山林所得・譲渡所得・一時所得・雑所得の10種類に分類している。そして、単年度で生ずる所得、長期間にわたって実現する所得、政策的配慮を有する所得など、その内容の相違に基づいて担税力が考慮され、所得金額が算出される。さらに、所得の大きさによって累進税率により課税される総合課税所得と累進税率緩和の観点に基づく分離課税所得に区分し、所得税額が算出される。

ところで、所得は給与・退職所得が該当する勤労性所得、利子・配当・不動産・山林・譲渡所得が該当する資産性所得及び事業所得が該当する資産勤労結合所得の3種類に大別することができる。このうち、資産性所得が最も担税力が大きく、勤労性所得が最も担税力が小さい⁽¹⁾。そして、勤労性所得である給与所得の歳入割合が、わが国の所得税に占める割合の中で最も高くなっているのである⁽²⁾。

勤労性所得である給与所得の金額は、下記の算式で算出する⁽³⁾。

(算式) 給与所得の金額＝その年中の給与等の収入金額－給与所得控除額

また、特定支出控除の特例が設けられており、居住者が、各年において特定支出をした場合において、その年中の特定支出の額の合計額が給与所得控除額を超えるときは、その年分の給与所得の金額は、給与等の収入金額から給与所得控除額を控除した残額からその超える部分の金額を控除した金額とすることができる⁽⁴⁾。算式で示すと、下記のとおりである。なお、特定支出控除については後述することとする。

(算式) 給与所得の金額＝その年中の給与等の収入金額－給与所得控除額

－特定費用の支出額のうち給与所得控除額を超える場合のその超えた額

II 給与所得及び給与所得控除について

1. 給与所得控除についての各税制関係団体等の意見

自民・公明党、政府税制調査会、民主党及び税理士会において、以下の提案がなされている。

- (1) 自民・公明党の平成21年度税制改正大綱において、「最高税率や給与所得控除の上限の調整等により、高所得者の税負担を引き上げるとともに、・・・」とあり⁽⁵⁾、給与所得控除の上限の調整を図るよう述べられている。
- (2) 政府税制調査会の抜本的な税制改革に向けた基本的考え方において、「その際、給与所得控除の勤務費用の概算控除の部分については、給与所得者の勤務の実態をより正しく反映する仕組みが望まれる。具体的には、実額に基づく控除の拡大を図る見地から特定支出控除の対象範囲を検討するとともに、給与所得控除について控除額に上限が設けられていない仕組みを見直すことが適当である⁽⁶⁾。」とあり、給与所得控除の上限の見直しが述べられている。
- (3) 民主党の平成20年12月24日発表の民主党税制抜本改革アクションプログラムにおいては、「格差是正という観点からは、給与所得控除の見直しも検討の対象とな

る。サラリーマンの経費の概算控除とされる給与所得控除は所得の上限がないが、サラリーマンの必要経費が所得の増加に応じて必ずしも比例的に増加するとは考えにくく、高所得者により有利な制度になっている。担税力に応じた課税を行う観点から、給与所得控除については、一定の上限額を設けることが適当である。」と述べられており⁽⁷⁾、給与所得控除の上限の必要性を明らかにしている。

- (4) 日本税理士会連合会の平成21年度・税制改正に関する建議書においては、「高額給与所得者の給与所得控除額については、一定の限度額を定めること。」とされ、その理由として「一定額以上の高額な給与収入の場合、限界的に増加した部分については、その収入を得るための経費が比例的に増加するとは必ずしも言えず、実態を反映しているとは考えられない⁽⁸⁾。」と述べている。さらに、平成22年度・税制改正に関する建議書においても同様の記述があり、給与所得控除に上限を設けることを求めている。
- (5) 日本公認会計士協会の平成21年度及び平成22年度税制改正に対する日本公認会計士協会の意見・要望書においては給与所得控除に関する記載はなかった。

2. 主要諸外国の所得税の概要

以上のように、多くの税制関係団体等が給与所得控除の見直しを提言していることから、給与所得控除、特に高額給与所得者に対する給与所得控除が適正であるか否かについて検討すべきであることが明らかになった。

そこで、表1において、わが国の所得税の課税制度と、主要諸外国としてアメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスの所得税の課税制度を比較してみる。なお、給与所得に関しては、給与所得者の概算控除（給与所得控除）、実額経費（特定支出控除）、源泉徴収制度（年末調整制度を含む）及び給付つき税額控除について比較した。

表1 わが国と主要諸外国との比較表

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
課税単位	個人単位	夫婦合算申告も選択できる。	個人単位	夫婦合算申告も選択できる(二分二乗方式)。	家族単位
所得区分	利子、配当、不動産、事業、給与、退職、山林、譲渡、一時、雑の10種類に区分し、計算。	所得区分はなく、すべての所得を合計して総所得とする。	不動産関連、一般事業、専門的事业、営業外金融、国外での債権、国外、その他、雇用(給与)、国内受取配当金の区分に応じて計算。	農林業、事業、自由業、給与、金融資産、賃貸、その他の7種類に区分し、計算。	給与、事業、非営利活動から生ずる所得、農業、利子・配当、不動産、譲渡に区分し、計算。
給与の範囲	俸給・給料・賃金・歳費・及び賞与並びにこれらの性質を有する給与。経済的利益を含む。	給料、賞与、通勤手当等の諸手当、経済的利益等の従業員の勤務用役に対するすべての報酬。退職金も含む。	基本給、諸手当、賞与、契約一時金、経済的利益等の労働役務の対価として収受する所得。退職金も含む(所得控除あり)。	給料、賃金、賞与、各種手当、経済的利益等の労働の対価として雇用者等から得られるすべての所得。退職金も含む(所得控除あり)。	賃金、給与、賞与、各種手当、及び経済的利益等の労働の対価として雇用者等から得られるすべての所得。退職金も含む(所得控除あり)。
経済的利益	原則として給与とみなされ課税。ただし、非課税規定あり。	原則として給与とみなされ課税。ただし、非課税規定あり。	原則として給与とみなされ課税。ただし、非課税規定あり。	原則として給与とみなされ課税。ただし、非課税規定あり。	原則として給与とみなされ課税。ただし、非課税規定あり。
給与所得者の概算控除	給与所得控除(給与収入金額に応じ、控除率:40~5%の5段階、最低65万円)が認められる。	なし。 ただし、医療費、住宅ローン利子等を含め調整所得金額から控除できる標準(概算)控除がある。 ・夫婦合算申告 11,400ドル (119.7万円)	なし。	被用者概算控除 920ユーロ (13.9万円) 特別支出概算控除 36ユーロ (0.5万円)	必要経費概算控除 社会保険料控除後の給与収入金額の10% 最低控除 413ユーロ (6.2万円) 特別支出概算控除 13,893ユーロ (209.8万円)
実額経費	通勤費等勤務に直接必要な特定支出の額が給与所得控除額を超える場合は、その超える部分につき、特定支出控除が認められる。	上記に代え、項目別控除として自己が負担した出張旅費、交際費(50%)、贈答品費(相手1人 25ドル)、組合費、職業団体会費、文房具等、専門雑誌等購読料、勤務関係教育費、自宅内事務所経費等を控除することができる。 ただし、調整所得金額の2%を超える部分に限る。	原則として以下のものについて認められる。 ・適格旅費(通勤費は認められない) ・適格旅費以外の費用のうち、全体として、専ら職務の遂行を目的として支出され、職務の遂行に必要な不可欠なもの。	上記に代えて、一定の実額控除が認められる。	上記に代えて、一定の実額控除が認められる。
源泉徴収制度	あり。 年末調整制度あり。	あり。 年末調整制度はない。	あり。 年末調整はないが、支出の都度、累計所得税について過不足を調整する。	あり。 年末調整制度あり。	なし。
給付つき税額控除	なし。	勤労所得税額控除及び子女税額控除。税額から控除し、控除しきれない額を給付する。	勤労税額控除及び児童税額控除。税額から控除するのではなく、全額給付する。	児童手当。税額から控除するのではなく、全額給付する。	雇用のための手当。税額から控除し、控除しきれない額を給付する。

※2009年1月現在

※邦貨換算レートは、1ドル=105円、1ポンド=190円、1ユーロ=151円(裁定外国為替相場:2008年6月から11月までの間における実勢相場の平均値)

※財務省ホームページ・各種税金の資料・所得税など(個人所得課税)・国際比較及び政府税制調査会第2回スタディ・グループ(21.5.22)資料を基に作成

(1) わが国と主要諸外国の所得税の課税制度について

わが国の所得税の制度は、主要諸外国の制度と、個人単位、夫婦合算及び家族単位というように課税単位こそ異にしているものの、給与に対する課税においては、その範囲及び経済的利益（フリンジベネフィット）に対する課税についてはそれほど大きな差は認められない。しかし、下記の点において主要諸外国と異なっている。

- ① わが国における概算控除である給与所得控除は、主要諸外国に比し高額であるうえ、上限が設けられていない。このため、実額控除である特定支出控除を適用することが困難であると思われる。この点については、後述する。
- ② 年末調整制度は、ドイツを除く主要諸外国では行われていない。
- ③ 給付つき税額控除は、内容の相違はあるものの、主要諸外国すべてで行われている。

(2) 主要諸外国の概算控除及び実額控除

① アメリカ

ア.概算控除

わが国の給与所得控除に該当する概算控除はない。

ただし、給与に係る勤務活動経費のほか、医療費、固定資産税等の諸税金、住宅ローンの利子、寄付金などを考慮した標準（概算）控除があり、その金額は独身者の場合5,700ドル、夫婦合算申告の場合11,400ドル（119.7万円）となっており、次の項目別控除との選択適用となる。

イ.実額控除

標準（概算）控除に代えて項目別控除を選択した場合には、勤務活動経費として会社のために自己が負担した次のような経費を控除することができる。

出張旅費、通勤費以外の交通費、交際費の半額、贈答品費（相手一人につき25ドルまで）、組合費、職業団体会員費、計算機・文房具など、専門雑誌・職業新聞購読料、勤務関係教育費及び自宅内事務所経費

なお、実際に控除できるのは、調整所得金額の2%を超える部分のみである。

② イギリス

ア.概算控除

概算控除はない。

イ.実額控除

原則として、適格旅費など専ら必要にして、かつ、業務遂行のために支払われたものについては、必要経費として控除できる。

なお、通勤費及び交際費は、原則として必要経費とは認められない。ただし、交際費については、法人の事業所得計算上否認されたものについては控除が認められる。

③ ドイツ

ア.概算控除

被用者概算控除として920ユーロ（13.9万円）。その他、税理士費用などに対する特別支出概算控除として36ユーロ（0.5万円）が認められている。

イ.実額控除

直接業務に関連して支出した費用のうち、雇用主により弁済された部分以外は必要経費として控除できる。

④ フランス

ア.概算控除

社会保険料及び年金掛金等の社会保障掛金を控除した給与収入金額の10%。なお、下限は413ユーロ（6.2万円）、上限は13,893ユーロ（209.8万円）となっている。

イ.実額控除

納税者が、業務に直接関連する自らの必要経費が概算費用控除以上であることを証明できる場合で、その経費が必要経費として正当なものであれば、実際額を控除することができる。

Ⅲ 現行所得税における給与所得控除の問題点

ここでは、わが国の概算控除である給与所得控除及び実額控除である特定支出控除について考察する。

1. 給与所得控除制度の趣旨

(1) シャウプ勧告における給与所得控除制度の趣旨

シャウプ勧告においては、給与所得控除の趣旨を「勤労控除」として、下記の4点を挙げている。

- ①勤労控除は、個人の勤労年数の消耗に対する一種の減価償却の承認であること。
- ②勤労控除は、勤労による努力および余暇の犠牲に対する表彰であること。
- ③勤労に伴う経費に対し行政上の理由から特別な控除を認めることは、それが多くの場合普通の生活費とほとんど区別がつかず、勤労控除は、余分にかかる経費に対する概算的な控除であること。
- ④給与所得は、その他の所得に比して相対的により正確な税法の適用を受けるのであるが、勤労控除はそれを相殺する作用を有すること。

また、いずれにせよ、③の理由で控除を要求するにしてもそれは現在の勤労控除より相当少額になるのはまぬがれないであろう、との記述がある⁽⁹⁾。

(2) 大島訴訟における給与所得控除制度の趣旨

同志社大学商学部教授大島正氏が起こした「所得税決定処分取消請求事件」（大島訴訟）の一番である京都地裁は、給与所得控除制度の趣旨として、下記の4点を挙げている⁽¹⁰⁾。

- ①給与所得には、その給与収入を得るために必要な経費というものが存在するのでその必要経費を概算的に控除する（必要経費の概算控除）。
- ②給与所得は、利子、配当所得および事業所得等に比べて、一般的に、担税力が乏しいのでこれを概算的に調整する（担税力の調整）。
- ③給与所得の補足率とその他の申告所得の補足率との間にはある程度の格差が存在するので、これを概算的に調整する（補足率の格差の調整）。

④給与所得は、その他の申告所得に比べて平均約五ヶ月程度早期に所得税を納付しているので、この間の金利差を概算的に調整する（金利調整）。

さらに、二審である大阪高裁においては、上記に加え、「同控除制度は単に機械的に所得額を算出するための経費控除制度ではなく、既に算定されている講学上の所得から所得税法上において公平かつ妥当と評価し得る所得額を算出するための極めて政策的な⁽¹¹⁾控除すなわち給与所得者に特有の「一種の所得控除」に該るものと解される。」と述べられている⁽¹²⁾。

(3) 政府税制調査会における給与所得控除制度の趣旨

平成19年11月の答申において、以下のように述べられている。

給与所得控除は、給与所得者に係る「勤務費用の概算控除」と、それを越えた「他の所得との負担調整のための特別控除」という2つの要素を有するものと整理されてきた⁽¹³⁾。

2. 給与所得控除の金額

「給与所得控除の金額は、給与収入の金額に応じて決まる仕組みになっている。収入が180万円までの部分は、控除額はその40%である（最低保障額は65万円、給与収入が65万円以下の場合はその全額）。給与収入の増加に伴って給与所得控除額の金額は増加するが、控除率は逡減する。最も低い控除率は、1,000万円超の部分に適用される5%であるが、控除金額に上限はない⁽¹⁴⁾。」区分を表にすれば、表2のとおりとなる。

表2 給与所得控除額の区分表

給与等の収入金額	給与所得控除額
1,800,000円以下	収入金額×40% 650,000円に満たない場合は650,000円
1,800,000円超～3,600,000円以下	収入金額×30%+180,000円
3,600,000円超～6,600,000円以下	収入金額×20%+540,000円
6,600,000円超～10,000,000円以下	収入金額×10%+1,200,000円
1,000,000円超	収入金額×5%+1,700,000円

3. 特定支出控除

前述の大島訴訟を機に、昭和62年の所得税法の改正により、給与所得控除を補完する制度として特定支出控除制度が導入された。特定支出控除制度は、勤務のための必要経費として、実際に支出した金額を控除できること（実額控除）が特徴である。

必要経費として認められる特定支出額は、通勤費、転勤に伴う転居費、職務のための研修費及び資格取得費、単身赴任者の帰宅旅費の5項目のみであり、その年中の特定支出の額の合計額が給与所得控除額を越えるときは、その年分の給与所得の金額は、給与等の収入金額から給与所得控除額を控除した残額からその越える部分の金額を控除することができる⁽¹⁵⁾、とされている。

なお、特定支出控除を受けようとする場合には、給与支払者の証明を受け、確定申告書に添付しなければならない。

4. わが国とアメリカにおける給与所得者の所得税額の試算

実際に、2008年法に基づき、わが国の所得税の税額計算とアメリカの所得税の税額計算を比較してみたい。

なお、前提条件は以下のとおりであり、アメリカの場合は夫婦合算申告による。

また、比較の便宜上、1ドル=100円で換算し、表示する。

納税者 配偶者	給与所得者 パート収入 100万円
扶養家族	大学生1人、高校生1人
大学の授業料	年間 90 万円
医療費	年間 15 万円
固定資産税	年間 14 万円
住宅ローン	年末残高 3,000 万円 利率年2%
寄付金	年間 3 万円
出張費(自己負担)	年間 10 万円
税理士報酬	年間 5 万円
源泉所得税	25 万円

※社会保険料は収入の12%とする。

(1) 年間給与収入 500万円⁽¹⁶⁾の場合

<日本>

表3 確定申告書A

収入金額等	給与	5,000,000
所得金額	給与	3,460,000
所得控除額	社会保険料控除	600,000
	配偶者控除	380,000
	扶養控除	1,260,000
	基礎控除	380,000
	医療費控除	50,000
	寄付金控除	25,000
	所得控除額合計	2,695,000
税額計算	課税所得金額	765,000
	所得税額	38,200
	住宅借入金等特別控除	200,000
	差引所得税額	0
	源泉所得税額	250,000
	還付税額	250,000

※給与所得控除額=1,540,000円

<アメリカ>

表4 米国個人所得税申告書

所得税額	給与(500万+100万)	6,000,000
	合計所得金額	6,000,000
調整額	授業料控除	0
調整後総所得		6,000,000
税金と税額控除	標準控除※1	1,090,000
	所得控除後の所得金額	4,910,000
	人的控除※2	1,400,000
	課税所得金額	3,510,000
	税額※3	446,600
	教育税額控除※4	200,000
	子女税額控除※5	100,000
	税額控除合計	300,000
	差引税額	146,600
納付	源泉徴収税額	250,000
	勤労所得税額控除	
	追加子女税額控除	
	納付額合計	
所得税額		103,400
	銀行振込額	100,000
	翌年繰越額	3,400

- ※1 標準控除10,900ドル(109万円)と項目別控除合計(93万円)のいずれか多い額
- ※2 1人につき、3,500ドル(35万円)
- ※3 税額表による
- ※4 最高年2,000ドル(20万円)(家族単位)、授業料控除(最高年4,000ドル:40万円)との選択適用
- ※5 17歳未満の扶養親族1人につき、1,000ドル(10万円)

表5 項目別控除の明細書

医療費控除	医療費	150,000
	調整後総所得×7.5%	450,000
	差引控除額	0
税金控除	地方税	130,000
	固定資産税	140,000
	① 控除額合計	270,000
支払利息控除	② 住宅ローン利息	600,000
慈善寄付金控除	③	30,000
雑控除	ビジネス費用、組合費等	100,000
	申告書作成費	50,000
	合計	150,000
	調整後総所得×2%	120,000
	④ 差引控除額	30,000
項目別控除合計	①+②+③+④	930,000

以上のとおり、日本とアメリカを比較してみると、日本の所得控除額合計 269.5 万円に対し、アメリカの標準控除(109万円) + 人的控除(140万円)は 249 万円と、20.5 万円の差いでしかないものの、所得税額については、アメリカは税額控除が教育税額控除(20万円)と子女税額控除(10万円)を合わせて 30 万円あるにもかかわらず、税額が 146,600 円にもなるのに対し、日本は税額が生じない。この理由として日本の場合、154 万円もの給与所得控除額が控除されていることの影響が大きいのは疑いのないところである。

なお、アメリカにおける実額控除は、項目別控除のうち雑控除として計算されることとなる。しかし、実際に控除の対象となるのは、調整後総所得金額の 2% を超える部分の金額のみである。

また、アメリカにおける標準控除は給与に係る実額経費のみならず医療費、地方税等の税金及び住宅ローンの利息並びに寄付金などを合わせた控除であるので、給与所得控除と同列に扱うことは不適當であり、むしろ所得控除というべきである。

(2) 年間給与収入 200 万円の場合

<日本>

表6 確定申告書A

収入金額等	給与	2,000,000
所得金額	給与	1,220,000
所得控除額	社会保険料控除	240,000
	配偶者控除	380,000
	扶養控除	1,260,000
	基礎控除	380,000
	医療費控除	89,000
	寄付金控除	25,000
	所得控除額合計	2,374,000
税額計算	課税所得金額	0
	所得税額	0
	住宅借入金等特別控除	200,000
	差引所得税額	0
	源泉所得税額	250,000
	還付税額	250,000

※給与と所得控除額＝780,000円

<アメリカ>

表7 米国個人所得税申告書

所得金額	給与(200万+100万)	3,000,000
	合計所得金額	3,000,000
調整額	授業料控除※1	400,000
調整後総所得		2,600,000
税金と税額控除	標準控除※2	1,090,000
	所得控除後の所得金額	1,510,000
	人的控除	1,400,000
	課税所得金額	110,000
	税額	11,100
	教育税額控除	0
	子女税額控除	11,100
	税額控除合計	11,100
	差引税額	0
納付	源泉徴収税額	250,000
(給付つき税額控除)	勤労所得税額控除※3	244,700
(給付つき税額控除)	追加子女税額控除※4	88,900
	納付額合計	583,600
還付額		583,600
	銀行振込額	500,000
	翌年繰越額	83,600

- ※1 大学授業料のうち、年間最大4,000ドル(40万円)
- ※2 標準控除10,900ドル(109万円)と項目別控除合計(86.8万円)のいずれか多い額
- ※3 EICテーブルによる
- ※4 1,000ドル(10万円)－111ドル(11,100円)

表8 項目別控除の明細書

医療費控除	医療費	150,000
	調整後総所得×7.5%	195,000
	差引控除額	0
税金控除	地方税	
	固定資産税	140,000
	① 控除額合計	140,000
支払利息控除	② 住宅ローン利息	600,000
慈善寄付金控除	③	30,000
雑控除	ビジネス費用、組合費等	100,000
	申告書作成費	50,000
	合計	150,000
	調整後総所得×2%	52,000
	④ 差引控除額	98,000
項目別控除合計	①+②+③+④	868,000

このケースでは、日本の所得控除額合計 237.4 万円に対し、アメリカの標準控除 (109 万円) + 人的控除 (140 万円) が 249 万円、さらに授業料控除が 40 万円あり、むしろアメリカの方が多くなっている。にもかかわらず、アメリカの課税所得が 110,000 円となるのに対し、日本は課税所得が生じない。やはり、給与所得控除額として 78 万円も控除されてい

ることがその要因であるのは間違いないと考える。

なお、この場合では、勤労所得税額控除及び子女税額控除という、給付つき税額控除の給付を受けることとなっている。

5. 今後の給与所得控除額について

給与所得控除制度は、種々の趣旨が混同し、成立してきた。しかし、控除額については、それが適当であるか否かの議論が必要である。今後、給与所得控除額の金額の妥当性、高額給与所得者における給与所得控除額が無制限であることの可否などは検討されて然るべきである。

IV むすび

以上、見てきたようにわが国の給与所得課税における問題は、概算控除としての給与所得控除にあると考える。

イギリスを除く主要諸外国においても概算控除の制度はあるが、わが国の給与所得控除ほど高額とはなっていない。

わが国の給与所得控除がこれほどまでに高額になってしまった理由は、Ⅲ 1. 給与所得控除制度の趣旨にあるように、単に概算経費としてではなく、そのほかに担税力の調整、補足率の格差の調整及び金利調整といった、調整機能を考慮しているからに他ならない。しかし、これらの調整機能については、それがどの程度のものであるか明らかでないばかりでなく⁽¹⁷⁾、さまざまな議論のあるところである。

いずれにしろ、現行の給与所得控除の水準は、概算経費としてはあまりにも大きすぎる⁽¹⁸⁾ということはいえるであろう。

政府税制調査会の「個人所得課税に関する論点整理」において、経費が適切に反映されるような柔軟な仕組みを構築していくべきである⁽¹⁹⁾と提言されていることから、今後は必要経費の概算控除と割り切り、上限の設定も含め、その金額の見直しをしていく必要があると考える。方向としては縮小ということになるだろうから、ある程度の期間を設け、段階的に引き下げていかなければならないと思われる。その際には、事業所得者の必要経費算入に対しても何らかの手当を講じて、バランスを取るようにならなければならないのは言うまでもない。

なお、給与所得控除を見直すのであれば、実額控除である特定支出控除についても併せて見直しをすべきである。

この控除を受けるための適用要件が厳しく、実際に適用するのは例年多くても10人程度と非常に少ないのが現状である⁽²⁰⁾。このため、例えば給与等の支払者による証明が必要という要件を、領収書等の提示・提出という要件に変更するなど、条件の緩和が必要であろう。

また、対象となる費用についても検討すべきである。主要諸外国の給与所得者に認められている必要経費と特定支出控除を比較した場合、差異はほとんど存在しない⁽²¹⁾ものの、被服費、交際費、図書購入費及び会費、さらには現行の研修費・資格取得費の範囲など、

まだ再考の余地は十分あるだろう。

そして、その適用については、選択適用とすることが望ましいと考える。なぜなら、金額による選択もさることながら、特定支出控除の適用を受けるのであれば、領収書等を保存したうえで確定申告を行う必要が生じるため、そこまでして特定支出控除を行う必要性を感じない納税者もいるはずだからである。しかし、できうる限り給与所得控除額を引き下げ、特定支出控除の適用を勧めていくべきではないだろうか。

また、給与所得者の所得税の課税を、現行のように年末調整で完結させてしまうか、年末調整をせずに確定申告で完結させるか、という問題もある。現行の年末調整制度では、給与所得者は還付額のみに関心を持たない者が多い。そのため、給与所得者の政治や国家財政、歳出に対する意識は低く、その発言力、影響力は概して乏しいと言わざるを得ない。給与所得者は、人数の面でも税収の面でも大きな割合を占めている。給与所得者が確定申告をすることを通じて、自分がいくら納税しているのか、納付した税金がどのように使われているのかなど、税に対する興味を持つことによって納税者意識が高まり、わが国の税務行政の向上に結びつくことは間違いない⁽²²⁾。徴収にかかる手間や費用を考慮すれば、年末調整制度は優れているが、国民参加型の国づくりを目指すのか否かの、選択の問題である。

なお、確定申告を勧めるにあたっては、Ⅲ 4.(2)におけるアメリカで採用されている給付つき税額控除を導入することも有効であると思われる。

<注>

- (1) 金子宏『租税法』178頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (2) 国税庁統計年報（2007年）申告所得税「申告所得種類別表」。
- (3) 所得税法第28条第2項。
- (4) 所得税法第57条の2第1項。
- (5) 自民党「平成21年度税制改正大綱」9頁（2008年）。
- (6) 政府税制調査会「抜本的な税制改革に向けた基本的考え方」13頁（2007年）。
- (7) 「民主党税制抜本改革アクションプログラム」民主党
<<http://www.dpj.or.jp/news/?num=14851>>（2009年7月5日最終アクセス）。
- (8) 日本税理士会連合会「平成21年度・税制改正に関する建議書」4頁（2008年）。
- (9) シェアアップ勧告第4章D節勤労控除（1949年）。
- (10) 京都地判昭和49年5月30日行集25巻5号548頁。
- (11) 単なる必要経費という理由だけでなく政策的な理由も含まれているということは、最大判昭和60年3月27日民集39巻2号260頁において「所詮、立法政策の問題であって」と述べられていることから明らかである。
- (12) 大阪高判昭和54年11月7日行集30巻11号1,827頁。
- (13) 税制調査会・前掲注（6）12頁。
- (14) 長谷川卓「給与所得控除の論点一『個人所得課税に関する論点整理』を手がかりに一」調査と情報535号1頁（2006年）。
- (15) 所得税法第57条の2第1項。

- (16) 国税庁「民間給与実態統計調査結果」(2007年)によると、平均給与は437万円で、男女別では男性542万円、女性271万円である。
- (17) 最大判昭和60年・前掲注(11)247頁。
- (18) 橋本恭之「経済のグローバル化と所得税」日本租税研究協会ディスカッションペーパー 2頁(1996年)。
- (19) 政府税制調査会「個人所得課税に関する論点整理」3頁(2005年)。
- (20) 国税庁への情報公開請求に対する回答によると、2007年分の適用者は7人である。
- (21) 経済産業省「経済活性化のための税制基本問題検討会 最終報告書」16、103、104頁(2001年)。
- (22) 田中秀治「給与所得者に対する所得税をめぐる諸問題について」財団法人世界平和研究所 ポリシーペーパー335J(2008年)の23、24頁においても、同様のことが述べられている。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・ 税理士法人トーマツ編『欧州主要国の税法』(中央経済社、第6版、2008年)。
- ・ 大島襄『日本人・日本企業のためのアメリカ税金ハンドブック(2009年改訂版)』(TKC出版、2009年)。
- ・ 長澤規子『米国個人所得税申告の基礎知識』(清文社、2008年)。
- ・ スティーブ・モリヤマ『拡大欧州の投資・税制ガイド』(中央経済社、2008年)。
- ・ 長岡和範『アメリカの連邦税入門』(税務経理研究会、第2版、2006年)。
- ・ 中里実「アメリカにおける給与課税」日税研論集57号165頁(2006年)。
- ・ 糝光彦「フリッジベネフィット課税の研究—ドイツ、イギリス及びフランスの課税体系との比較を中心として」税務大学校論叢24号223頁(1994年)。
- ・ 政府税制調査会「第2回スタディ・グループ(5月22日)資料(給付付き税額控除)」(2009年)。
- ・ 「ニューズレター(海外情報)」KPMG JAPAN
<http://www.kpmg.or.jp/resources/newsletter/jp/france/200402_2/01.html>(2009年6月18日最終アクセス)
- ・ 「給与所得者の必要経費等についての各国の制度の概要」財務省
<<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/056.htm>>(2009年6月22日最終アクセス)
- ・ 「主要国の給与に係る源泉徴収制度の概要」財務省
<<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/058.htm>>(2009年6月22日最終アクセス)
- ・ 「主要国における退職金課税の概要」財務省
<<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/031.htm>>(2009年6月22日最終アクセス)
- ・ 「ドイツ生活情報満載!ドイツニュースダイジェスト-知ってトクする!ドイツの所得確定申告」ドイツニュースダイジェスト社
<<http://www.newsdigest.de/newsde/content/view/1958/17/>>(2009年7月5日最終アクセス)

※単位は円

FORM 1040 Department of the Treasury—Internal Revenue Service **2008** (99) IRS Use Only—Do not write or staple in this space.

OMB No. 1545-0074

For the year Jan. 1–Dec. 31, 2008, or other tax year beginning _____, 2008, ending _____, 20

Label (See instructions on page 14.) Use the IRS label. Otherwise, please print or type.

LABEL HERE

Your first name and initial: **tarou** Last name: **syotoku** Your social security number: _____

If a joint return, spouse's first name and initial: **hanako** Last name: **syotoku** Spouse's social security number: _____

Home address (number and street). If you have a P.O. box, see page 14. Apt. no. **1-1 motomachi**

City, town or post office, state, and ZIP code. If you have a foreign address, see page 14. **kawagoeshi saitamaken 350-0062**

Checking a box below will not change your tax or refund. **▲ You must enter your SSN(s) above. ▲**

Presidential Election Campaign Check here if you, or your spouse if filing jointly, want \$3 to go to this fund (see page 14) You Spouse

Filing Status Check only one box.

1 Single
 2 Married filing jointly (even if only one had income)
 3 Married filing separately. Enter spouse's SSN above and full name here. Head of household (with qualifying person). (See page 15.) If the qualifying person is a child but not your dependent, enter this child's name here. Qualifying widow(er) with dependent child (see page 16)

Exemptions If more than four dependents, see page 17.

6a Yourself. If someone can claim you as a dependent, do not check box 6a
 b Spouse

(1) First name	Last name	(2) Dependent's social security number	(3) Dependent's relationship to you	(4) <input checked="" type="checkbox"/> If qualifying child for child tax credit (see page 17)
kazumi	syotoku			<input type="checkbox"/>
jirou	syotoku			<input checked="" type="checkbox"/>

Boxes checked on 6a and 6b: **2**
 No. of children on 6c who:
 • lived with you: **2**
 • did not live with you due to divorce or separation (see page 18): _____
 Dependents on 6c not entered above: _____
 Add numbers on lines above: **4**

d Total number of exemptions claimed: **4**

Income Attach Form(s) W-2 here. Also attach Forms W-2G and 1099-R if tax was withheld. If you did not get a W-2, see page 21. Enclose, but do not attach, any payment. Also, please use Form 1040-V.

Line	Description	Amount
7	Wages, salaries, tips, etc. Attach Form(s) W-2	6,000,000
8a	Taxable interest. Attach Schedule B if required	
8b	Tax-exempt interest. Do not include on line 8a	
9a	Ordinary dividends. Attach Schedule B if required	
9b	Qualified dividends (see page 21)	
10	Taxable refunds, credits, or offsets of state and local income taxes (see page 22)	
11	Alimony received	
12	Business income or (loss). Attach Schedule C or C-EZ	
13	Capital gain or (loss). Attach Schedule D if required. If not required, check here <input type="checkbox"/>	
14	Other gains or (losses). Attach Form 4797	
15a	IRA distributions	
15b	Taxable amount (see page 23)	
16a	Pensions and annuities	
16b	Taxable amount (see page 24)	
17	Rental real estate, royalties, partnerships, S corporations, trusts, etc. Attach Schedule E	
18	Farm income or (loss). Attach Schedule F	
19	Unemployment compensation	
20a	Social security benefits	
20b	Taxable amount (see page 26)	
21	Other income. List type and amount (see page 28)	
22	Add the amounts in the far right column for lines 7 through 21. This is your total income	6,000,000

Adjusted Gross Income

Line	Description	Amount
23	Educator expenses (see page 28)	
24	Certain business expenses of reservists, performing artists, and fee-basis government officials. Attach Form 2106 or 2106-EZ	
25	Health savings account deduction. Attach Form 8889	
26	Moving expenses. Attach Form 3903	
27	One-half of self-employment tax. Attach Schedule SE	
28	Self-employed SEP, SIMPLE, and qualified plans	
29	Self-employed health insurance deduction (see page 29)	
30	Penalty on early withdrawal of savings	
31a	Alimony paid	
31b	Recipient's SSN	
32	IRA deduction (see page 30)	
33	Student loan interest deduction (see page 33)	
34	Tuition and fees deduction. Attach Form 8917	
35	Domestic production activities deduction. Attach Form 8903	
36	Add lines 23 through 31a and 32 through 35	
37	Subtract line 36 from line 22. This is your adjusted gross income	6,000,000

Tax and Credits	38	Amount from line 37 (adjusted gross income)	38	6,000,000
	39a	Check <input type="checkbox"/> You were born before January 2, 1944, <input type="checkbox"/> Blind. <input type="checkbox"/> Spouse was born before January 2, 1944, <input type="checkbox"/> Blind. Total boxes checked ▶ 39a		
	b	If your spouse itemizes on a separate return or you were a dual-status alien, see page 34 and check here ▶ 39b		
	c	Check if standard deduction includes real estate taxes or disaster loss (see page 34) ▶ 39c		
	40	Itemized deductions (from Schedule A) or your standard deduction (see left margin)	40	1,090,000
	41	Subtract line 40 from line 38	41	4,910,000
	42	If line 38 is over \$119,975, or you provided housing to a Midwestern displaced individual, see page 36. Otherwise, multiply \$3,500 by the total number of exemptions claimed on line 6d	42	1,400,000
	43	Taxable income. Subtract line 42 from line 41. If line 42 is more than line 41, enter -0-	43	3,510,000
	44	Tax (see page 36). Check if any tax is from: a <input type="checkbox"/> Form(s) 8814 b <input type="checkbox"/> Form 4972	44	446,600
	45	Alternative minimum tax (see page 39). Attach Form 6251	45	
Standard Deduction for— ● People who checked any box on line 39a, 39b, or 39c or who can be claimed as a dependent, see page 34. ● All others: Single or Married filing separately, \$5,450 Married filing jointly or Qualifying widow(er), \$10,900 Head of household, \$8,000	46	Add lines 44 and 45	46	446,600
	47	Foreign tax credit. Attach Form 1116 if required	47	
	48	Credit for child and dependent care expenses. Attach Form 2441	48	
	49	Credit for the elderly or the disabled. Attach Schedule R	49	
	50	Education credits. Attach Form 8863	50	200,000
	51	Retirement savings contributions credit. Attach Form 8880	51	
	52	Child tax credit (see page 42). Attach Form 8901 if required	52	100,000
	53	Credits from Form: a <input type="checkbox"/> 8396 b <input type="checkbox"/> 8839 c <input type="checkbox"/> 5695	53	
	54	Other credits from Form: a <input type="checkbox"/> 3800 b <input type="checkbox"/> 8801 c <input type="checkbox"/>	54	
	55	Add lines 47 through 54. These are your total credits	55	300,000
56	Subtract line 55 from line 46. If line 55 is more than line 46, enter -0-	56	146,600	
Other Taxes	57	Self-employment tax. Attach Schedule SE	57	
	58	Unreported social security and Medicare tax from Form: a <input type="checkbox"/> 4137 b <input type="checkbox"/> 8919	58	
	59	Additional tax on IRAs, other qualified retirement plans, etc. Attach Form 5329 if required	59	
	60	Additional taxes: a <input type="checkbox"/> AEIC payments b <input type="checkbox"/> Household employment taxes. Attach Schedule H	60	
	61	Add lines 56 through 60. This is your total tax	61	146,600
Payments	62	Federal income tax withheld from Forms W-2 and 1099	62	250,000
	63	2008 estimated tax payments and amount applied from 2007 return	63	
	64a	Earned income credit (EIC)	64a	
	b	Nontaxable combat pay election 64b		
	65	Excess social security and tier 1 RRTA tax withheld (see page 61)	65	
	66	Additional child tax credit. Attach Form 8812	66	
	67	Amount paid with request for extension to file (see page 61)	67	
	68	Credits from Form: a <input type="checkbox"/> 2439 b <input type="checkbox"/> 4136 c <input type="checkbox"/> 8801 d <input type="checkbox"/> 8885	68	
	69	First-time homebuyer credit. Attach Form 5405	69	
	70	Recovery rebate credit (see worksheet on pages 62 and 63)	70	
71	Add lines 62 through 70. These are your total payments	71	250,000	
Refund Direct deposit? See page 63 and fill in 73b, 73c, and 73d, or Form 8888.	72	If line 71 is more than line 61, subtract line 61 from line 71. This is the amount you overpaid	72	103,400
	73a	Amount of line 72 you want refunded to you. If Form 8888 is attached, check here ▶ <input type="checkbox"/>	73a	100,000
	b	Routing number <input type="text"/> ▶ c Type: <input type="checkbox"/> Checking <input type="checkbox"/> Savings		
d	Account number <input type="text"/>			
74	Amount of line 72 you want applied to your 2009 estimated tax ▶	74	3,400	
Amount You Owe	75	Amount you owe. Subtract line 71 from line 61. For details on how to pay, see page 65 ▶	75	
	76	Estimated tax penalty (see page 65)	76	

Third Party Designee Do you want to allow another person to discuss this return with the IRS (see page 66)? Yes. Complete the following. No

Designee's name ▶	Phone no. ▶ ()	Personal identification number (PIN) ▶
-------------------	-----------------	--

Sign Here Under penalties of perjury, I declare that I have examined this return and accompanying schedules and statements, and to the best of my knowledge and belief, they are true, correct, and complete. Declaration of preparer (other than taxpayer) is based on all information of which preparer has any knowledge.

Your signature	Date	Your occupation	Daytime phone number ()
Spouse's signature. If a joint return, both must sign.	Date	Spouse's occupation	

Paid Preparer's Use Only

Preparer's signature ▶	Date	Check if self-employed <input type="checkbox"/>	Preparer's SSN or PTIN
Firm's name (or yours if self-employed), address, and ZIP code ▶	EIN	Phone no. ()	

SCHEDULES A&B
(Form 1040)

Schedule A—Itemized Deductions

OMB No. 1545-0074

2008

(Schedule B is on back)

Attachment
Sequence No. **07**

Department of the Treasury
Internal Revenue Service (99)

▶ **Attach to Form 1040.** ▶ **See Instructions for Schedules A&B (Form 1040).**

Name(s) shown on Form 1040

Your social security number

tarou syotoku

Medical and Dental Expenses	Caution. Do not include expenses reimbursed or paid by others.					
	1 Medical and dental expenses (see page A-1).	1	150,000			
	2 Enter amount from Form 1040, line 38	2	6,000,000			
	3 Multiply line 2 by 7.5% (.075)	3	450,000			
4 Subtract line 3 from line 1. If line 3 is more than line 1, enter -0-				4	0	
Taxes You Paid (See page A-2.)	5 State and local (check only one box):	5	130,000			
	a <input checked="" type="checkbox"/> Income taxes, or					
	b <input type="checkbox"/> General sales taxes	6	140,000			
	6 Real estate taxes (see page A-5)	7				
	7 Personal property taxes	8				
	8 Other taxes. List type and amount ▶					
	9 Add lines 5 through 8	9				270,000
	Interest You Paid (See page A-5.)	10 Home mortgage interest and points reported to you on Form 1098	10	600,000		
		11 Home mortgage interest not reported to you on Form 1098. If paid to the person from whom you bought the home, see page A-6 and show that person's name, identifying no., and address ▶	11			
Note. Personal interest is not deductible.		12 Points not reported to you on Form 1098. See page A-6 for special rules.	12			
		13 Qualified mortgage insurance premiums (see page A-6)	13			
		14 Investment interest. Attach Form 4952 if required. (See page A-6.)	14			
15 Add lines 10 through 14		15				600,000
Gifts to Charity If you made a gift and got a benefit for it, see page A-7.	16 Gifts by cash or check. If you made any gift of \$250 or more, see page A-7	16	30,000			
	17 Other than by cash or check. If any gift of \$250 or more, see page A-8. You must attach Form 8283 if over \$500	17				
	18 Carryover from prior year	18				
	19 Add lines 16 through 18	19				30,000
Casualty and Theft Losses	20 Casualty or theft loss(es). Attach Form 4684. (See page A-8.)	20				
Job Expenses and Certain Miscellaneous Deductions (See page A-9.)	21 Unreimbursed employee expenses—job travel, union dues, job education, etc. Attach Form 2106 or 2106-EZ if required. (See page A-9.) ▶ 100,000	21	100,000			
	22 Tax preparation fees	22	50,000			
	23 Other expenses—investment, safe deposit box, etc. List type and amount ▶	23				
	24 Add lines 21 through 23	24	150,000			
	25 Enter amount from Form 1040, line 38	25	6,000,000			
	26 Multiply line 25 by 2% (.02)	26	120,000			
	27 Subtract line 26 from line 24. If line 26 is more than line 24, enter -0-	27				30,000
Other Miscellaneous Deductions	28 Other—from list on page A-10. List type and amount ▶	28				
Total Itemized Deductions	29 Is Form 1040, line 38, over \$159,950 (over \$79,975 if married filing separately)? <input checked="" type="checkbox"/> No. Your deduction is not limited. Add the amounts in the far right column for lines 4 through 28. Also, enter this amount on Form 1040, line 40. <input type="checkbox"/> Yes. Your deduction may be limited. See page A-10 for the amount to enter.	29				930,000
	30 If you elect to itemize deductions even though they are less than your standard deduction, check here <input type="checkbox"/>					

Form **1040** Department of the Treasury—Internal Revenue Service **2008** (99) IRS Use Only—Do not write or staple in this space.

Label
(See instructions on page 14.)
Use the IRS label.
Otherwise, please print or type.

L
A
B
E
L
H
E
R
E

For the year Jan. 1–Dec. 31, 2008, or other tax year beginning _____, 2008, ending _____, 20

Your first name and initial: **tarou** Last name: **syotoku** Your social security number: _____

If a joint return, spouse's first name and initial: **hanako** Last name: **syotoku** Spouse's social security number: _____

Home address (number and street). If you have a P.O. box, see page 14. Apt. no.: _____

1-1 motomachi You must enter your SSN(s) above.

City, town or post office, state, and ZIP code. If you have a foreign address, see page 14. Checking a box below will not change your tax or refund.

kawagoeshi saitamaken 350-0062

Presidential Election Campaign Check here if you, or your spouse if filing jointly, want \$3 to go to this fund (see page 14) You Spouse

Filing Status

1 Single 4 Head of household (with qualifying person). (See page 15.) If the qualifying person is a child but not your dependent, enter this child's name here. ▶

2 Married filing jointly (even if only one had income)

3 Married filing separately. Enter spouse's SSN above and full name here. ▶

5 Qualifying widow(er) with dependent child (see page 16)

Check only one box.

Exemptions

6a Yourself. If someone can claim you as a dependent, do not check box 6a

b Spouse

c Dependents:

(1) First name	Last name	(2) Dependent's social security number	(3) Dependent's relationship to you	(4) <input checked="" type="checkbox"/> If qualifying child for child tax credit (see page 17)
kazumi	syotoku			<input type="checkbox"/>
jirou	syotoku			<input checked="" type="checkbox"/>

If more than four dependents, see page 17.

Boxes checked on 8a and 8b: **2**

No. of children on 6c who:
 • lived with you: **2**
 • did not live with you due to divorce or separation (see page 18): _____

Dependents on 6c not entered above: _____

Add numbers on lines above ▶ **4**

d Total number of exemptions claimed

Income

7	Wages, salaries, tips, etc. Attach Form(s) W-2	7	3,000,000
8a	Taxable interest. Attach Schedule B if required	8a	
9a	Ordinary dividends. Attach Schedule B if required	9a	
10	Taxable refunds, credits, or offsets of state and local income taxes (see page 22)	10	
11	Alimony received	11	
12	Business income or (loss). Attach Schedule C or C-EZ	12	
13	Capital gain or (loss). Attach Schedule D if required. If not required, check here <input type="checkbox"/>	13	
14	Other gains or (losses). Attach Form 4797	14	
15a	IRA distributions	15a	
15b	Taxable amount (see page 23)	15b	
16a	Pensions and annuities	16a	
16b	Taxable amount (see page 24)	16b	
17	Rental real estate, royalties, partnerships, S corporations, trusts, etc. Attach Schedule E	17	
18	Farm income or (loss). Attach Schedule F	18	
19	Unemployment compensation	19	
20a	Social security benefits	20a	
20b	Taxable amount (see page 26)	20b	
21	Other income. List type and amount (see page 28)	21	
22	Add the amounts in the far right column for lines 7 through 21. This is your total income ▶	22	3,000,000

Adjusted Gross Income

23	Educator expenses (see page 28)	23	
24	Certain business expenses of reservists, performing artists, and fee-basis government officials. Attach Form 2106 or 2106-EZ	24	
25	Health savings account deduction. Attach Form 8889	25	
26	Moving expenses. Attach Form 3903	26	
27	One-half of self-employment tax. Attach Schedule SE	27	
28	Self-employed SEP, SIMPLE, and qualified plans	28	
29	Self-employed health insurance deduction (see page 29)	29	
30	Penalty on early withdrawal of savings	30	
31a	Alimony paid	31a	
31b	Recipient's SSN ▶	31b	
32	IRA deduction (see page 30)	32	
33	Student loan interest deduction (see page 33)	33	
34	Tuition and fees deduction. Attach Form 8917	34	400,000
35	Domestic production activities deduction. Attach Form 8903	35	
36	Add lines 23 through 31a and 32 through 35	36	
37	Subtract line 36 from line 22. This is your adjusted gross income ▶	37	2,600,000

Tax and Credits

Standard Deduction for—

- People who checked any box on line 39a, 39b, or 39c or who can be claimed as a dependent, see page 34.
- All others:
- Single or Married filing separately, \$5,450
- Married filing jointly or Qualifying widow(er), \$10,900
- Head of household, \$8,000

38	Amount from line 37 (adjusted gross income)	38	2,600,000
39a	Check <input type="checkbox"/> You were born before January 2, 1944, <input type="checkbox"/> Blind. <input type="checkbox"/> Spouse was born before January 2, 1944, <input type="checkbox"/> Blind. Total boxes checked ▶ 39a		
	b If your spouse itemizes on a separate return or you were a dual-status alien, see page 34 and check here ▶ 39b <input type="checkbox"/>		
	c Check if standard deduction includes real estate taxes or disaster loss (see page 34) ▶ 39c <input type="checkbox"/>		
40	Itemized deductions (from Schedule A) or your standard deduction (see left margin)	40	1,090,000
41	Subtract line 40 from line 38	41	1,510,000
42	If line 38 is over \$119,975, or you provided housing to a Midwestern displaced individual, see page 36. Otherwise, multiply \$3,500 by the total number of exemptions claimed on line 6d	42	1,400,000
43	Taxable income. Subtract line 42 from line 41. If line 42 is more than line 41, enter -0-	43	110,000
44	Tax (see page 36). Check if any tax is from: a <input type="checkbox"/> Form(s) 8814 b <input type="checkbox"/> Form 4972	44	11,100
45	Alternative minimum tax (see page 39). Attach Form 6251	45	
46	Add lines 44 and 45	46	11,100
47	Foreign tax credit. Attach Form 1116 if required	47	
48	Credit for child and dependent care expenses. Attach Form 2441	48	
49	Credit for the elderly or the disabled. Attach Schedule R	49	
50	Education credits. Attach Form 8863	50	
51	Retirement savings contributions credit. Attach Form 8880	51	
52	Child tax credit (see page 42). Attach Form 8901 if required	52	11,100
53	Credits from Form: a <input type="checkbox"/> 8396 b <input type="checkbox"/> 8839 c <input type="checkbox"/> 5695	53	
54	Other credits from Form: a <input type="checkbox"/> 3800 b <input type="checkbox"/> 8801 c <input type="checkbox"/>	54	
55	Add lines 47 through 54. These are your total credits	55	11,100
56	Subtract line 55 from line 46. If line 55 is more than line 46, enter -0-	56	0

Other Taxes

57	Self-employment tax. Attach Schedule SE	57	
58	Unreported social security and Medicare tax from Form: a <input type="checkbox"/> 4137 b <input type="checkbox"/> 8919	58	
59	Additional tax on IRAs, other qualified retirement plans, etc. Attach Form 5329 if required	59	
60	Additional taxes: a <input type="checkbox"/> AEIC payments b <input type="checkbox"/> Household employment taxes. Attach Schedule H	60	
61	Add lines 56 through 60. This is your total tax	61	0

Payments

If you have a qualifying child, attach Schedule EIC.

62	Federal income tax withheld from Forms W-2 and 1099	62	250,000
63	2008 estimated tax payments and amount applied from 2007 return	63	
64a	Earned income credit (EIC)	64a	244,700
	b Nontaxable combat pay election 64b		
65	Excess social security and tier 1 RRTA tax withheld (see page 61)	65	
66	Additional child tax credit. Attach Form 8812	66	88,900
67	Amount paid with request for extension to file (see page 61)	67	
68	Credits from Form: a <input type="checkbox"/> 2439 b <input type="checkbox"/> 4136 c <input type="checkbox"/> 8801 d <input type="checkbox"/> 8885	68	
69	First-time homebuyer credit. Attach Form 5405	69	
70	Recovery rebate credit (see worksheet on pages 62 and 63)	70	
71	Add lines 62 through 70. These are your total payments	71	583,600

Refund

Direct deposit? See page 63 and fill in 73b, 73c, and 73d, or Form 8888.

72	If line 71 is more than line 61, subtract line 61 from line 71. This is the amount you overpaid	72	583,600
73a	Amount of line 72 you want refunded to you. If Form 8888 is attached, check here ▶ <input type="checkbox"/>	73a	500,000
	▶ b Routing number <input type="text"/> ▶ c Type: <input type="checkbox"/> Checking <input type="checkbox"/> Savings		
	▶ d Account number <input type="text"/>		
74	Amount of line 72 you want applied to your 2009 estimated tax ▶	74	83,600

Amount You Owe

75	Amount you owe. Subtract line 71 from line 61. For details on how to pay, see page 65 ▶	75	
76	Estimated tax penalty (see page 65)	76	

Third Party Designee

Do you want to allow another person to discuss this return with the IRS (see page 66)? Yes. Complete the following. No

Designee's name ▶	Phone no. ▶ ()	Personal Identification number (PIN) ▶ <input type="text"/>
-------------------	-----------------	---

Sign Here

Under penalties of perjury, I declare that I have examined this return and accompanying schedules and statements, and to the best of my knowledge and belief, they are true, correct, and complete. Declaration of preparer (other than taxpayer) is based on all information of which preparer has any knowledge.

Your signature	Date	Your occupation	Daytime phone number ()
Spouse's signature. If a joint return, both must sign.	Date	Spouse's occupation	

Paid Preparer's Use Only

Preparer's signature ▶	Date	Check if self-employed <input type="checkbox"/>	Preparer's SSN or PTIN
Firm's name (or yours if self-employed), address, and ZIP code ▶	EIN	Phone no. ()	

SCHEDULES A&B
(Form 1040)

Schedule A—Itemized Deductions

OMB No. 1545-0074

2008

Attachment
Sequence No. **07**

Department of the Treasury
Internal Revenue Service (99)

(Schedule B is on back)

▶ **Attach to Form 1040.** ▶ **See instructions for Schedules A&B (Form 1040).**

Name(s) shown on Form 1040

Your social security number

tarou syotoku

Medical and Dental Expenses		Caution. Do not include expenses reimbursed or paid by others.			
1	Medical and dental expenses (see page A-1).	150,000			
2	Enter amount from Form 1040, line 38	2,600,000			
3	Multiply line 2 by 7.5% (.075)	195,000			
4	Subtract line 3 from line 1. If line 3 is more than line 1, enter -0-			4	0
Taxes You Paid		State and local (check only one box):			
		a <input type="checkbox"/> Income taxes, or		5	
		b <input type="checkbox"/> General sales taxes		6	140,000
6	Real estate taxes (see page A-5)			7	
7	Personal property taxes			8	
8	Other taxes. List type and amount ▶				
9	Add lines 5 through 8			9	140,000
Interest You Paid		Home mortgage interest and points reported to you on Form 1098		10	600,000
		Home mortgage interest not reported to you on Form 1098. If paid to the person from whom you bought the home, see page A-6 and show that person's name, identifying no., and address ▶		11	
Note. Personal interest is not deductible.		Points not reported to you on Form 1098. See page A-6 for special rules.		12	
		Qualified mortgage insurance premiums (see page A-6)		13	
		Investment interest. Attach Form 4952 if required. (See page A-6.)		14	
		Add lines 10 through 14		15	600,000
Gifts to Charity		Gifts by cash or check. If you made any gift of \$250 or more, see page A-7		16	30,000
		Other than by cash or check. If any gift of \$250 or more, see page A-8. You must attach Form 8283 if over \$500		17	
		Carryover from prior year		18	
		Add lines 16 through 18		19	30,000
Casualty and Theft Losses		Casualty or theft loss(es). Attach Form 4684. (See page A-8.)		20	
Job Expenses and Certain Miscellaneous Deductions		Unreimbursed employee expenses—job travel, union dues, job education, etc. Attach Form 2106 or 2106-EZ if required. (See page A-9.)		21	100,000
		Tax preparation fees		22	50,000
		Other expenses—investment, safe deposit box, etc. List type and amount ▶		23	
		Add lines 21 through 23		24	150,000
		Enter amount from Form 1040, line 38		25	2,600,000
		Multiply line 25 by 2% (.02)		26	52,000
		Subtract line 26 from line 24. If line 26 is more than line 24, enter -0-		27	98,000
Other Miscellaneous Deductions		Other—from list on page A-10. List type and amount ▶		28	
Total Itemized Deductions		Is Form 1040, line 38, over \$159,950 (over \$79,975 if married filing separately)?		29	868,000
		<input checked="" type="checkbox"/> No. Your deduction is not limited. Add the amounts in the far right column for lines 4 through 28. Also, enter this amount on Form 1040, line 40.			
		<input type="checkbox"/> Yes. Your deduction may be limited. See page A-10 for the amount to enter.			
		If you elect to itemize deductions even though they are less than your standard deduction, check here			

For Paperwork Reduction Act Notice, see Form 1040 instructions.

Cat. No. 11330X

Schedule A (Form 1040) 2008

フリンジ・ベネフィット課税の諸問題

大武ゆかり (桐生支部)

FRINGE・ベネフィット課税の諸問題

大武ゆかり（桐生支部）

【要 旨】

FRINGE・ベネフィット（fringe benefits）は、「追加的給付」等と和訳され、我が国の所得課税上では「経済的利益」「現物給与」等と称し、一般的に給与所得者が本来の金銭による賃金・給与の他に、給与所得者の立場において受ける経済的利益をいう。

経済的利益については、所得税法36条1項が、「収入すべき金額（金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもって収入する場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の価額）」と規定しているため、原則として課税対象となる。しかし、それらは実際には、所得税法9条や所得税基本通達等により課税されないケースが多い。

他方、統計によると、労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用（すなわちFRINGE・ベネフィット）の割合は、19.0%となっており、給与所得課税において無視できない数値となっている。

そこで本稿では、まずⅡにおいて、今日のFRINGE・ベネフィットの実態について検討を行った。FRINGE・ベネフィットには、従来から議論の多い「社員旅行」「社宅」等をはじめとし、最近では「カフェテリアプラン」等多種多様なものがある。また、中小企業の従業員と大企業の従業員、一般従業員と役員、正規雇用者と非正規雇用者との間で享受できるFRINGE・ベネフィットの量に格差がみられる。より多くのFRINGE・ベネフィットを得ている者について、適正な課税が行われない場合には垂直的公平の問題が生じる。

次にⅢにおいて、FRINGE・ベネフィットに関して、①課税理論上の考え方、②所得税法上の取り扱いの変遷、③課税のための評価方法、④法人課税との関係、について検討を行った。FRINGE・ベネフィットは、所得税法上課税されるべきものであるが、①業務遂行上、または使用者の便宜のため供与されるものがあるため、それを享受する者にとっては換金性や選択性に乏しい、②経済的利益の額を正確に評価することが困難、等の理由から課税しないものとして取り扱われているケースが多数ある。FRINGE・ベネフィットが事実上非課税であれば、金銭による給付を受けた者と、それと同等のFRINGE・ベネフィットを享受した者との間で、税負担について水平的公平の問題が生じる。

FRINGE・ベネフィットは、多種多様であり、多額になっている。我が国の所得税法では、FRINGE・ベネフィットに対して原則として課税する方針であるため、これらのうち、非課税とすべき性質のものについては個別に法令によって定める必要がある。

I はじめに

FRINGE BENEFITS (FRINGE BENEFITS) は、「追加的給付」等と和訳され、我が国の所得課税上では「経済的利益」「現物給与」等と称し、一般的に給与所得者が本来の金銭による賃金・給与の他に、給与所得者の立場において受ける経済的利益をいう。

統計によると、労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用（すなわちFRINGE BENEFITS）の割合は、19.0%⁽¹⁾となっており「給与」について考える上で無視できない数値である。

所得税法 36 条 1 項は、「各種所得の金額の計算上収入金額とすべき金額又は総収入金額に算入すべき金額は、別段の定めがあるものを除き、その年において収入すべき金額（金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもって収入する場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の価額）とする。」と定めている。この条文の括弧書きによれば、FRINGE BENEFITS は所得税法上課税されるべきものであることは疑いの余地がない。しかし、それらは実際には、所得税法 9 条や所得税基本通達等により課税されないこととなっているものが多いのが現状である。

そこで本稿では、まずⅡにおいて、FRINGE BENEFITS とは具体的にどのようなものなのかを明らかにする。次にⅢにおいて、FRINGE BENEFITS に関して、①課税理論上の考え方、②所得税法上の取り扱いの変遷、③課税のための評価方法、④法人課税との関係、について検討をする。最後にⅣでは、FRINGE BENEFITS は、法令により非課税とするもの以外は、原則どおり課税をすべきという見地から結論を述べる。

Ⅱ FRINGE BENEFITS の実態

1. FRINGE BENEFITS の種類

FRINGE BENEFITS には、多種多様なものが掲げられる。

一般的には、法定福利費や、社員旅行等のレクリエーション費用、法人会員として入会しているゴルフクラブやレジャークラブの年会費、商品等の値引販売、会社が提供する食事代、金銭の無利息貸付、保険契約に基づく保険料、通勤手当等がFRINGE BENEFITS に該当する。これらの多くは所得税基本通達等によって課税しないものとされていて、所得税法で非課税とされるのは、通勤手当等限られたもののみである。

一般的なもののほか、石島弘教授は、結婚祝金や見舞金等について、「法的には贈与と解され一時所得になると思われるが、企業（法人）はその資産を無償で譲渡（贈与）しえない存在と解し、従業員が企業から受ける経済的利益をすべて社用関係で捉えるのであれば、福利厚生又は労務の対価（給与）としての給付と解され⁽²⁾て「給与」に該当するという考え方があることを紹介している。これらのうち、「相当の見舞金」については、法令により課税されないこととなっているが、祝金等についてはなんら法令の規定はない。

さらに、FRINGE BENEFITS の範囲には、労働環境等の労働条件や社会的信用等による心理的満足も含まれる⁽³⁾、との捉え方もある。これらには例えば、エアコン付きのオフィスとエアコンの無いオフィスの違い等の外的環境や、労働内容や給与等が全く同じである場合の企業の知名度等により得られる満足度が該当する。

このように、FRINGE・ベネフィットには、一般的に考えられているものの他、さまざまなものが挙げられる。

2. FRINGE・ベネフィットの企業間格差等

図表1によれば、企業規模によって労働費用の総額に多寡があり、その内訳となる現金給与以外の労働費用の格差は、現金給与の格差と同様に大きいことが明らかである。

さらに、図表2によれば、現金給与以外の労働費用の内、法定福利費に比べて他の項目の格差が大きくなっている。法定外福利費には、図表3のような各項目が含まれており、中でも「住宅に関する費用」の格差が大きいことが注目される。

FRINGE・ベネフィットは、法定福利費・福利厚生費・退職給付費用・教育訓練費などの勘定科目で処理される金額によって、その量を捉えることができると考えられている。しかし、交際費（個人が飲食等から受けるFRINGE・ベネフィットの側面は見過ごされやすい）や、中小の同族会社の役員や幹部従業員を中心に、勤務先会社の車を私的目的に使用する場合の利益もFRINGE・ベネフィットに該当する。したがって、同一の会社に勤めている者であっても、その役職・地位等により、FRINGE・ベネフィットが得られる量に差がある。

また、正社員と非正社員の間でも受け取ることができるFRINGE・ベネフィットの量に格差が生じているのは、図表4を見ても明らかである。

上記のような格差は、より多額のFRINGE・ベネフィットを享受している者について、適切な課税が行われない場合は、垂直的公平の面で問題が生じる結果となる。

図表1 常勤労働者1人1か月平均労働費用

	労働費用総額		現金給与額		現金給与以外の労働費用	
	円	%	円	%	円	%
1,000人以上	544,071	100.0	427,514	78.6	116,657	21.4
300~999人	477,744	100.0	390,662	81.8	87,081	18.2
100~299人	382,702	100.0	319,650	83.5	63,052	16.5
30~99人	375,777	100.0	316,336	84.2	59,440	15.8
計	462,329	100.0	374,594	81.0	87,738	19.0

(出典) 厚生労働省「平成18年就労条件総合調査」から作成

図表2 常勤労働者1人1か月平均現金給与以外の労働費用

	計	法定福利費	法定外福利費	現物給与	退職給付費用	教育訓練費	その他(注1)
	円	円	円	円	円	円	円
1,000人以上	116,557	52,813	13,670	1,197	44,685	2,259	1,933
300～999人	87,081	47,601	8,745	1,243	25,655	1,635	2,202
100～299人	63,052	39,114	6,496	727	14,306	991	1,418
30～99人	59,440	40,917	5,707	634	10,524	668	991
計	87,738	46,456	9,555	989	27,517	1,541	1,679

(出典) 厚生労働省「平成18年就労条件総合調査」から作成

(注1) 「その他」は募集費、転勤に要する費用、社内報、作業服(業務上着用を義務づけられているものを除く。)等をいう。

図表3 法定外福利費(常勤1人1ヵ月平均)

費用項目	企業規模		計		1,000人以上		300～999人		100～299人		30～99人	
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
計	9,555	100.00%	13,670	143.07%	8,745	91.52%	6,496	67.99%	5,707	59.73%		
住宅に関する費用	4,766	100.00%	7,816	163.99%	4,742	99.50%	2,542	53.34%	1,344	28.20%		
医療保健に関する費用	641	100.00%	1,137	177.37%	402	62.71%	321	50.08%	260	40.56%		
食事に関する費用	871	100.00%	1,116	128.13%	828	95.06%	626	71.87%	699	80.25%		
文化・体育・娯楽に関する費用	574	100.00%	794	138.33%	456	79.44%	388	67.60%	461	80.31%		
私的保険制度への拠出金	999	100.00%	449	44.94%	999	100.00%	1,408	140.94%	1,611	161.26%		
労災付加給付の費用	216	100.00%	158	73.15%	153	70.83%	221	102.31%	377	174.54%		
慶弔見舞等の費用	306	100.00%	391	127.78%	249	81.37%	240	78.43%	266	86.93%		
財形貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金	238	100.00%	344	144.54%	220	92.44%	197	82.77%	96	40.34%		
その他の法定外費用(注1)	944	100.00%	1,465	155.19%	696	73.73%	555	58.79%	593	62.82%		

(出典) 厚生労働省「平成18年就労条件総合調査」から作成

(注1) 「その他の法定外費用」とは、従業員の送迎費用、持株会援助、共済会拠出金、保育施設費等をいう。

図表4 産業・企業規模、^{注1)}「正社員」以外も利用できる福利厚生制度の種類別企業数割合

単位：%

産業・企業規模		計	1,000人以上	100～999人	300～999人	100～299人	30～99人
全企業		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
住宅関連	住宅手当、家賃補助	5.5	8.1	6.4	7.6	6.0	5.0
	社宅・独身寮	9.2	18.4	13.4	18.8	11.7	7.1
	持家補助	0.8	2.3	0.6	1.0	0.5	0.8
健康・医療関連	健康診断（がん検診等法定への上積み）	50.2	66.3	57.3	61.2	56.0	46.9
	メンタルヘルステア	12.8	46.8	19.0	29.0	15.8	9.2
育児・介護支援関連	育児休業（法定への上積み）	17.0	38.2	23.7	30.3	21.6	13.6
	託児施設	0.3	1.3	0.6	1.1	0.5	0.2
	育児補助（ベビーシッター補助含む）	0.5	8.0	0.9	1.9	0.5	0.1
	介護休業・看護休暇（法定への上積み）	13.7	37.2	21.5	28.5	19.2	9.8
慶弔・災害関連	慶弔・災害見舞金	55.5	65.5	56.1	61.1	54.5	54.9
	遺族年金、遺児年金、遺児育英年金	4.3	12.0	5.2	7.0	4.7	3.6
文化・体育・レクリエーション関連	余暇施設（運動施設・保養所）	20.2	58.5	29.5	44.1	24.8	15.2
	文化・体育・レクリエーション活動支援	23.2	45.4	32.9	39.4	30.8	18.5
自己啓発・能力開発関連	公的資格取得・自己啓発（通信教育等）支援	19.9	38.6	24.4	28.3	23.2	17.4
	リフレッシュ休暇	2.3	9.3	3.6	5.6	2.9	1.6
財産形成関連	財形貯蓄制度	21.2	28.3	27.2	32.1	25.6	18.5
	社内預金、持株会	5.9	20.6	8.8	11.7	7.8	4.2
	個人年金など（従業員拠出）への補助	1.3	3.2	1.7	1.7	1.8	1.0
その他	社員食堂・食事手当	27.3	52.7	34.1	41.1	31.8	23.8
	その他	2.3	3.1	2.6	2.3	2.7	2.1

（出典）厚生労働省「平成19年就労条件総合調査」から作成

（注1）「正社員」とは、企業において正社員としている労働者であって、呼称は問わない。

3. フリンジ・ベネフィットの新たな傾向

我が国の福利厚生制度については、伝統的な住宅関連の制度から、昨年、法定義務化された特定検診の他、健康づくりや生活習慣病に対する検診、人間ドック、メンタルヘルス対策に移行する傾向にある。

法定の健康診断の他、生活習慣病に対する検診や人間ドック補助を実施している企業は多く、メンタルヘルス対策については、従業員1,000人以上の大企業では8割もの企業がカウンセリングやメンタルヘルス教育等を実施している。また、何らかのメンタルヘルス対策をしている上場企業等の大企業は98.9%にのぼる⁽⁴⁾。

さらに、近年カフェテリアプランも大企業を中心に浸透し始めている。カフェテリアプランについては、2006年時点で従業員5,000人以上の企業については、導入率が32.46%にのぼる。一方、500人未満の企業では1.3%に過ぎない⁽⁵⁾。

カフェテリアプランの課税については、ポイントの付与時ではなく、その利用時にサービスメニューの内容に応じ、課税・非課税を判断し課税が行われることとなるが、役員・従業員の職務上の地位や報酬額に比例してポイントが付与されるものは、サービスメニューの内容いかんにかかわらず、そのすべてを課税対象としている⁽⁶⁾。

これは、企業の福利厚生費として「課税されない経済的利益」は、均等でなければならないと考えられているからである。カフェテリアプランについては、このような取り扱いがあるにもかかわらず、カフェテリアプラン以外のFRINGE・ベネフィットについては、均等でなくても課税が行われないケースがあるのは不合理である。

また、社有社宅は、老朽化や管理コスト等の面から縮小傾向にあるものの、独身寮については借上方式により寮数の拡充傾向がみられるのも事実である⁽⁷⁾。住宅関連のような従来から存在するFRINGE・ベネフィットに関しては、所得税基本通達等があるが、健康・医療については、通達等が整備されていない状況がある。

Ⅲ FRINGE・ベネフィットに対する課税

1. FRINGE・ベネフィット課税の理論上の考え方

租税法におけるFRINGE・ベネフィット課税の問題は、主に所得課税の問題であり、「給与」に関する問題とされている。

所得税法28条1項は、給与所得について、「俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与」と規定しており、また、最高裁判決においては「雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいう」⁽⁸⁾としている。

FRINGE・ベネフィットについての解釈は様々あり、企業が給付する金銭を含む経済的利益（企業が負担する経費の支出）がすべて「労務の対価」としての「給与」を構成するわけではない⁽⁹⁾との考え方のほか、「FRINGE・ベネフィットが人的役務の対価にあたるか否かといった点は必ずしも重要ではなく、FRINGE・ベネフィットにより現在あるいは将来の消費が増えれば、それは理論的に所得にあたる。」⁽¹⁰⁾という考えもある。

ただ、現在の所得税が、「納税者の担税力を増加させる利得は原則としてすべて所得として課税の対象とする」という考え方である包括的所得概念を採用している以上、企業がどのような費用として支出したものであっても、それを受け取った側で、経済的利益が消費されるか、資産の増加となれば従業員の所得となるのは問題ないであろう。

通勤手当の性格について最高裁判決では、「勤労者が勤労者たる地位に基づいて使用者から受ける給付は、すべて（中略）給与所得を構成する収入」⁽¹¹⁾であるとしている。また、労務の提供に直接関係しない住宅手当・扶養手当等の金銭手当についても給与所得として課税されていることを併せて考えると、福利厚生費として支出される経済的利益も給与として取り扱うのが妥当であると考えられる。

なお、フリンジ・ベネフィットは、原則として所得税法上課税されるべきものであるが、換金性や選択性の問題、福利厚生的な要素が強いものについては、実際上は課税対象にはなっていない。

課税対象としない主な理由を整理すると下記のとおりとなる。

①業務の遂行上必要であるものとして非課税とされているもの

所得税法9条1項6号によって「その職務の性質上欠くことのできないもの」、すなわち業務遂行上必要な経費に充てるために支給される給付は、課税の対象とされていない。

②実務上、課税するのが困難であるため課税していないもの

使用者が寄宿舎等の電気料を負担している場合等、その経済的利益の額を評価するのが困難な場合がこれに該当する。

③少額不追求という考え方により課税していないもの

少額なものであっても、給与所得者の収入であることは間違いがないが、課税庁側に「少額不追求」という考え方が存在していた。

④政策上課税されていないもの

租税特別措置法により定められていて、担税力等はあるが、何らかの政策目的で課税対象とされていないものがこれに該当する。

2. フリンジ・ベネフィット課税の変遷

ところで、日本においては、いつ頃からフリンジ・ベネフィットに対する課税が問題となっていたのであろうか。

明治20年に所得税が導入されて以来、現在の給与にあたる所得について課税がされてきた。しかし、その当時において、フリンジ・ベネフィットに関して直接接触した文献は見いだされないようである⁽¹²⁾。

大正10年に、「俸給、給料、歳費ハ公私ノ職業ニ對スル報酬ニシテ年金、恩給、退隠料ハ勤功アルモノ、又ハ一定ノ年限官公職ヲ奉ジタル者ニ對スル給與ナリ。『此等ノ性質ヲ有スル給與』トハ其ノ名稱ノ如何ニ拘ラズ、以上列記ノ給與タル性質ヲ有スルモノノ一切ヲ包含スルモノナリ」⁽¹³⁾（税法14条1号）として名称の如何にかかわらず、住宅費や交際費も給与として課税することとなった。また、現物給与について「海員其他ノ雇人ニシテ食料ノ現品支給ヲ受ケ、又ハ賄ヲ受タル者ニ對シテハ、強テ其ノ現品又ハ賄ヲ換價シテ所得ニ計算セザルヲ穩當トス。」並びに「實費辨償ニ對シテハ課税スベキモノニ非ズ、但シ法令ヲ以テ支給スベキコトヲ定メタルモノニアラズシテ、年額又ハ月額ヲ以テ支給セラルモノハ、之ヲ俸給、給与ノ性質ヲ有スルモノト認メテ課税スベキモノトス。」⁽¹⁴⁾との記述がある。

昭和15年の所得税の改正において、「俸給、給料、歳費、費用辨償、年金、恩給（一時金タル恩給ヲ除ク）及賞與竝ニ此等ノ性質ヲ有スル給與」（所得税法10条4）を勤勞所得と規定している。この時代においては、費用弁償についても給与であると規定されていることが注目される。所得課税上は、すべての勤勞所得を課税の対象とするが、限定列举で非課税所得を掲げ「旅費、學資金及法定扶養料」（所得税法11条3）を非課税としている。

昭和17年の文献には、現物給与について、「法律の規定に依る非課税給与でなく、いはば取扱上課税しないことになってゐるに過ぎないものである。」⁽¹⁵⁾「特に現物給与の如きものは少くとも勤労の対価として受ける金銭的価値のある給与ならば課税するのが寧ろ當然であるかも知れない。然しながら之に對して課税することとしても、其の現物を金銭に換價しなければならぬ關係上、先づ技術的に少からぬ困難を伴ふのである。」⁽¹⁶⁾と記述され、現物給与については、課税されるべきであるが、その評価が困難である等の理由で、当分の間課税しないこととしている所得に過ぎない旨が述べられている。

また、同書は、「生活必需品の現物支給について、特別の弊害が認められないならば課税するにおよばない」とし、「住宅を無償または低額で借りた場合等も同様であり、賄いについても同様である」⁽¹⁷⁾と述べている。なお、住宅手当、家族手当等は勤労所得とされ⁽¹⁸⁾、重役等が受ける交際費は原則課税すべきである⁽¹⁹⁾とされている。これは、社宅を低額で借りた場合は課税されないが、手当として支給された場合は勤労所得として課税される、という現在の社宅等に対する課税の原点となっている。

なお、「事業主が負担する健康保険法等の規定による保険料は「給与」と考えられないでもないが、その性質上給与とはしない。」⁽²⁰⁾としている。これは、法定福利費について「給与」であるが、社会政策上、「給与」としないとしているにすぎないのである。

その他、「会社が負担する生命保険料はその保険料相当額を給与として課税する。」⁽²¹⁾など、保険料についても、現在の課税制度のもととなる考え方が示されている。そして、官庁等の制服等の支給による現物給与については、少額のものが多いのでこれを課税の対象外としてもさして問題がないとしている。

その後、昭和22年、昭和40年の改正を経て現在の所得税法となっている。昭和38年12月の税制調査会の『所得税法および法人税法の整備に関する答申』で、現物給与について、現金給与の代替ないし付加的給与と考えられるものの範囲であれば課税所得に含まれるとした。しかし、個々については、この範囲に入るかどうか、評価額はどうかという点で「常識的に無理のない程度で判断する必要がある」というあいまいな状態が今日まで続いている。

3. フリンジ・ベネフィット課税における評価方法

フリンジ・ベネフィット課税における大きな問題として、課税のための評価の問題がある。フリンジ・ベネフィットを過大評価すれば、納税者は租税制度に対し不信感を抱くであろうし、過少に評価すれば課税されないケースが増えて、同等の金銭による給付を受けた者との水平的公平が保たれないこととなる。

我が国の所得税は時価課税を建前としているが、「時価」評価が困難であるため、フリンジ・ベネフィットに対する適切な課税にあたっては、とりわけ問題が生ずるのである。

フリンジ・ベネフィットの評価は、①市場価格(時価)により評価する方法のほか、②受益者が受けた価値により評価する方法、③事業主の負担した費用により評価する方法、④行政規則等により基準価格で評価する方法等があり、実際問題としては、これらの方法を組み合わせて使用しており、納税者による評価方法の選択が認められている。

給与等として課税される経済的利益の評価については、所得税基本通達36-36から36-50に示されているとおりである。以下では、上記④の基準価格による評価の代表的な例として、使用者が住宅等をその役員・使用人に貸与した場合の経済的利益の評価について検討してみる。

所得税基本通達36-40から36-48によって算定される、いわゆる社宅に係る「通常の賃借料」は実際の賃料とは異なり極めて低い額⁽²²⁾である。さらに、使用人に貸し付けた場合には、使用人は、その「通常の賃借料」の50%以上の賃借料を支払っていれば所得税の課税は行われない。

例えば、借上げ社宅とその入居者から徴収している社宅使用料については、図表5のような統計がある。所得税基本通達による「通常の賃借料」の評価が著しく低いため、実際には、図表5程度の使用料を徴収していれば課税上は問題が生じないと思われる。

図表5 借上社宅の使用料と家主への借上家賃（鉄筋集合住宅）

単位：円

		1DK		2DK		2LDK		3DK		3LDK	
		使用料	借上家賃	使用料	借上家賃	使用料	借上家賃	使用料	借上家賃	使用料	借上家賃
東京	全規模	12,717	83,711	27,183	96,347	31,002	104,150	26,140	113,714	47,953	152,400
	100名未満	7,500	85,000	22,700	76,000	32,666	95,000	-	-	117,500	235,000
	100～299名	10,500	73,333	29,650	91,222	36,188	109,125	38,600	118,000	8,500	107,000
	300～499名	6,800	77,000	17,725	94,667	-	-	8,000	120,000	48,000	160,000
	500～1000名	23,110	95,467	40,260	132,100	25,400	102,000	22,750	101,000	17,810	130,000
名古屋	全規模	9,333	54,250	20,443	75,552	32,554	91,000	16,633	96,200	45,500	112,000
	100名未満	-	-	32,200	60,520	36,525	108,000	-	-	-	-
	100～299名	5,000	50,000	19,167	75,000	45,900	100,000	33,900	101,500	-	-
	300～499名	6,000	50,000	16,480	76,667	-	-	8,000	105,000	45,500	130,000
	500～1000名	17,000	58,500	-	90,000	22,333	82,250	8,000	68,000	-	94,000
大阪	全規模	8,759	68,500	24,300	79,836	31,567	95,286	21,550	103,667	23,770	108,250
	100名未満	-	-	36,900	69,000	-	-	-	-	-	-
	100～299名	10,500	65,000	25,700	83,200	45,250	108,500	37,200	112,000	8,000	80,000
	300～499名	5,278	76,000	14,500	75,000	-	-	8,000	110,000	45,500	130,000
	500～1000名	-	68,000	-	85,000	24,725	90,000	20,500	89,000	17,810	111,500

(出典) 政経研究所「福利厚生実態調査」(政経研究所、2007年)から作成

あくまでも仮定の話ではあるが、上記図表5の使用料と借上家賃との差額に対し、課税が行われていないとすると、この差額は「少額なもの」あるいは「社会通念上問題とされない金額」であると判断されていることとなる。しかし、この差額は「少額なもの」とは言い難いし、「社会通念上」と考えることにも無理がある。

また、社有社宅については、上場企業及び上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億

円以上かつ従業員 500 人以上) の保有割合は 36.3 % であり、1,000 人以上の従業員の企業については、55.8 % が保有しているとする統計⁽²³⁾がある。

この調査によると、地域や築年数等不明であるが、2LDK～4Kの部屋の使用料は平均で 20,715 円であり、低額なものでは 4,000 円の使用料である。この使用料も通達に規定する「通常の使用料」に該当する範囲に収まっているものと思われる。

この現実の賃料とかけ離れた基準価格による「通常の賃借料」は、「住宅手当」の現金支給と、社宅を貸与した場合との課税上の不均衡を拡大させることとなる。少なくとも、このような現実の賃料とかけ離れた「通常の賃借料」を算定する基準価格で評価する方法は見直されるべきである。

4. フリンジ・ベネフィット課税と法人課税

フリンジ・ベネフィットについて課税する方法論として、「経済的利益を享受する者(給与受給者)に課税する」方法のほか、「経済的利益を提供する者(企業等)に課税する」方法が考えられる。

給与受給者に課税する方法は、フリンジ・ベネフィットを給与として評価し、給与所得として所得税を課税する方法である。

これに対し、企業等に課税する方法は、経費を否認する方法(損金不算入)により企業が支払った費用を課税標準として、法人税を課税する方法である。この方法は、諸外国においても採用されており、簡便性と効率的に優れている。しかし、企業が、フリンジ・ベネフィットの供与や福利厚生施設等の充実に消極的になるデメリットもある。また、フリンジ・ベネフィットを提供する者が公共団体等や、法人税等の非課税事業者である場合には、この方法は機能しない。

企業等に対して課税する方法は、我が国の交際費課税の方法と類似している。

我が国において、企業が支出した福利厚生費について、交際費として認定された裁判例も少なくない。交際費と認定されれば、当然であるが法人税が課税される。

法人税法上、福利厚生費の明確な規定はなく、交際費については、「交際費、接待費、機密費その他の費用で、法人がその得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらの行為をするために支出するものをいう」(租税特別措置法 61 条の 4 三)と規定され、同条 3 号 1 項で交際費の除外規定が設けられている。これが、福利厚生費に該当するものだと考えられている。

フリンジ・ベネフィットは、企業側からすれば、企業会計上は費用(法人税法上の損金か損金不算入かの問題は別として)であることは間違いない。その費用が、法人税法上ではどのような取り扱いであっても、それを享受した個人にとっては「経済的利益」を受けていることは明らかである。

交際費に係るフリンジ・ベネフィットを給与として課税することは、法人税と所得税の二重課税になるという指摘がある。しかし、交際費課税については、本来、所得税を課税すべきものを、代替的に法人税で課税したものにすぎないともいえる。

IV おわりに

FRINGE・ベネフィットは、昭和15年から原則として所得税法上課税すべきものとされている。しかし、経済的価値の評価が困難等の理由により、課税は後回しにされてきた。

所得税法9条は、非課税とするFRINGE・ベネフィットを掲げているが、昭和40年以降所得税法の大きな改正が行われていないため、当時考えられていたFRINGE・ベネフィットと現在のものとは異なっていることに対して、上手く対応ができていない。また、企業が負担する法定福利費などは、「給与」としての性質があるが所得税の課税対象としないことを明文化しないまま、慣習で給与として課税されていないもの等も多くある。

現在FRINGE・ベネフィットとして考えられるすべてのものに課税をするのは極めて困難であり、事実上不可能である。しかし、課税をするものと非課税とするものをきちんと整理をする必要がある。

課税・非課税の範囲を所得税法上明確にしたうえで、各FRINGE・ベネフィットの経済的価値の評価方法については、その種類ごとに、より詳しく規定をする。さらに、Ⅲで検討した住宅等の貸与に関する所得税基本通達のように現在課税対象となっているものでも、評価基準が甘く現実離れしたものについては、実態に合わせて見直しを行うべきである。

時代とともに変化するFRINGE・ベネフィットの実態に即し、非課税範囲を明確に規定することにより、課税の公平を図ることができる。

<注>

(1) 「平成18年就労条件総合調査結果の概況」厚生労働省

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/index.html>> (2009年7月7日最終アクセス)。なお、「第51回福利厚生費調査結果(2006年度)の概況」(社)日本経済団体連合会

<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/>> (2009年7月7日最終アクセス)に関して、厚生労働省と同じベースで筆者が再計算したところ、労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用の割合は23.5%になった。

(2) 石島弘「FRINGE・ベネフィット課税について」山田二郎先生古稀記念論文集『税法の課題と超克』38頁(信山社、2000年)。

(3) 中里実「所得の構成要素としての消費—市場価格の把握できない消費と課税の中立性」金子宏編『所得課税の研究』40—41頁(有斐閣、1991年)。

(4) 労務行政研究所「最新調査—メンタルヘルス対策」労政時報3725号2頁(2008年)。

(5) 西久保浩二『福利厚生制度の現状と課題』8頁(成城大学経済研究所、2008年)。

(6) 「(質疑応答事例) カフェテリアプランによるポイントの付与を受けた場合」国税庁

<<http://www.nta.go.jp/shiraberu/zeiho-kaishaku/shitsugi/gensen/03/36.htm>> (2009年7月7日最終アクセス)。

(7) 労務行政研究所「社宅管理の最新実態」労政時報3724号105頁(2008年)。

(8) 最判昭和56年4月24日民集35卷3号672頁。

(9) 石島・前掲注(2) 33頁。

(10) 中里・前掲注(3) 38頁。

(11) 最判昭和37年8月10日民集16卷8号1749頁。

- (12) 碓井光明「FRINGE・ベネフィットの課税問題」金子宏編『所得課税の研究』170頁（有斐閣、1991年）。
- (13) 渡邊善藏『所得税法講義』204頁（1921年）。
- (14) 渡邊・前掲注（13）205頁。
- (15) 小林長谷雄ほか『源泉課税と其の實務』73頁（大東書館、1942年）。
- (16) 小林ほか・前掲注（15）73頁。
- (17) 小林ほか・前掲注（15）74頁。
- (18) 小林長谷雄＝岩本巖『実務本位所得税法詳解』195頁（経済図書、1943年）。
- (19) 小林＝岩本・前掲注（18）196頁。
- (20) 小林ほか・前掲注（15）45頁。
- (21) 小林長谷雄＝岩本巖『実務本位所得税法詳解（追録）』443頁（経済図書、1943年）。
- (22) 例えば、筆者のクライアントが所有する集合住宅について、「通常の賃借料」を試算して、「実際の賃料」と比較すると下記のとおりである。

下記のケースは、所得税基本通達36-41に規定する小規模住宅等に該当するため、家屋の固定資産税課税標準額については戸数で按分、敷地の固定資産税課税標準額については、駐車場として各戸1台家賃に含めて貸し付けているものとして計算した。

①H16年築 2LDK61.48m²の「通常の賃借料」 8,381円

「実際の賃料」家賃月額 駐車場1台含め 74,000円から75,000円

②H8年築 2DK 39.74m²の「通常の賃借料」 3,334円

「実際の賃料」家賃月額 駐車場1台含め 53,000円から55,000円

隣接敷地内に貸している未舗装の駐車料金1台月額 4,000円

- (23) 労務行政研究所・前掲注（7）72頁。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・ 田中秀治『給与所得者に対する所得税をめぐる諸問題について』（世界平和研究所、2008年）。
- ・ 西久保浩二『進化する福利厚生—新しい使命とは何か』（労務研究所、2008年）。
- ・ 政経研究所『福利厚生実態調査』（政経研究所、2007年）。
- ・ 右山秀一＝平川茂編『企業経営に活かす最新税務・法務戦略』（財経詳報社、2003年）。
- ・ 生命保険文化センター『平成14年度企業の福利厚生制度に関する調査』（生命保険文化センター、2003年）。
- ・ 井上喜文『税制再建—成熟経済下における政策税制のあり方』（清文社、2002年）。
- ・ 金子宏編『所得税の理論と課題』（税務経理協会、2訂版、2001年）。
- ・ 日本総合研究所編『図解企業税制の論点—21世紀の企業税制はこうなる』（日刊工業新聞社、1999年）。
- ・ 山口義夫「FRINGE・ベネフィット課税の實務」税経通信64巻1号121頁（2009年）。
- ・ 発地敏彦「報酬・賞与・退職金を巡るFRINGE・ベネフィットの税務」税経通信64巻1号129頁（2009年）。
- ・ 増子豊彦「FRINGE・ベネフィットと交際費」税経通信64巻1号139頁（2009年）。
- ・ 飯田昭雄「旅費・交通費を巡るFRINGE・ベネフィットの税務」税経通信64巻1号147頁（2009年）。
- ・ 小畑孝雄「住宅・社宅を巡るFRINGE・ベネフィットの税務」税経通信64巻1号153頁（2009年）。
- ・ 丹菊博仁「国際源泉におけるFRINGE・ベネフィットの税務」税経通信64巻1号159頁（2009年）。
- ・ 労務行政研究所「最新調査—企業の健康管理対策」労政時報3727号52頁（2008年）。
- ・ 西久保浩二「福利厚生の現状と今後の方向性」日本労働研究雑誌49巻7号4頁（2007年）。
- ・ 柳屋孝安「福利厚生と労働法上の諸問題」日本労働研究雑誌49巻7号32頁（2007年）。

- ・太田聰一「企業内福利厚生への経済学的アプローチ」日本労働研究雑誌49巻7号20頁（2007年）。
- ・吉田幸司「FRINGE・ベネフィット課税に関する一考察—法人企業が支出した福利厚生費、給与等及び交際費等の分析を中心に」白鷗大学大学院法学研究年報3号127頁（2007年）。
- ・川又新一郎「租税原則—公平性と効率性（1）」政治・経済・法律研究（拓殖大学）8巻1=2号1頁（2006年）。
- ・村越未和「FRINGE・ベネフィット課税の強化に関する一考察」会計検査研究29号203頁（2004年）。
- ・日本税理士会連合会・税制審議会「給与所得課税のあり方について—平成13年度諮問に対する答申」（2002年）。
- ・鈴木雅博「役員に対するFRINGE・ベネフィット課税の問題点」月刊税務事例33巻5号34頁（2001年）。
- ・坂部達夫「役員社宅に対する問題点の全般—日銀事件を素材に」月刊税務事例33巻5号36頁（2001年）。
- ・山元俊一「豪華社員社宅に関する課税問題」月刊税務事例33巻5号38頁（2001年）。
- ・木本聡子「FRINGE・ベネフィット課税の研究—米国の課税体系との比較を中心として」税務大学校論叢27号1頁（1996年）。
- ・西久保浩二「転換期を迎える日本型福利厚生」日本労働研究雑誌37巻12号14頁（1995年）。
- ・山内直人「FRINGE・ベネフィット課税の経済分析」日本労働研究雑誌37巻12号26頁（1995年）。
- ・糀光彦「FRINGE・ベネフィット課税の研究—ドイツ、イギリス及びフランスの課税体系との比較を中心として」税務大学校論叢24号223頁（1994年）。

給与所得における実額経費

望月 茂 (浦和支部)

給与所得における実額経費

望月 茂（浦和支部）

【要 旨】

数次にわたる所得税法の改正により、所得税の財源調達機能と所得再分配機能が脆弱になったといわれる。税制調査会の答申においても、財源調達機能と所得再分配機能を取り戻そうとする抜本的な税制改革の必要性が説かれ、給与所得控除額や人的控除の見直しが述べられている。

給与所得控除は、マクロベースで給与収入金額に対して約30%と非常に高い水準にある。給与所得控除の根拠として、①金利の調整、②所得捕捉率の格差調整、③担税力の調整、④必要経費の概算控除の4項目がある。このうち給与所得控除の主な論拠は、勤労所得が資産性所得に対して担税力が弱いことを税法上考慮したものであって、必要経費の概算控除であるとされている。

給与所得者には、従来から実額経費控除が制度として認められないことに対する不公平感があり、大島訴訟を契機に、実額経費控除としての特定支出控除制度が創設された。しかし、特定支出控除は限定列举されたものであり、給与所得控除額が給与収入に対して高水準であるため、実際の適用はほとんどないといわれる。

反対に、事業所得者からは、給与所得控除に対する不公平感がある。

このような現状を背景に、経済実態が類似している個人については公平な課税をすべきであるという考え方から、給与所得者にも実額経費控除制度の導入ができるかどうかの可否について検討した。その結果、給与所得者にも必要経費を認め、概算経費と実額経費の選択制度を導入すべきだと考える。また、中小の事業所得者にも、給与所得者と同様に概算経費の選択制度を導入すべきではないか。

給与所得控除を実額経費との選択とする制度を導入する際には、給与所得控除額を実態の支出額ベースに近い金額まで引き下げる（給与所得収入ベースで約10%程度）が予想される。その結果、税負担が著しく増大することとなる。

そこで、この様な改正に際しては、基礎控除を憲法25条でいう健康で文化的な最低限度の生活実現のために必要な金額レベルまで引き上げるべきだと考える。具体的には、生活保護費程度まで引き上げるべきだろう。

この二つの改正を同時に行なうことで、給与所得、事業所得の区別なく、勤務、業務活動の実態を反映した課税所得金額の計算が可能となる。あわせて基礎控除を引き上げることにより、経済活動の実態に合った公平な課税が実現できるのではないだろうか。

I はじめに

租税には、担税力の指標となる所得や財産などに直接課税する直接税と、消費や取引など担税力を間接的に推定させる事実で課税する間接税がある。今日、多くの税法のうち、日本を含め多くの国の租税制度において、所得税が中心としての地位を占めている⁽¹⁾。その理由は次による。第一に国家側からの理由として、現代国家が福祉国家として多くの資金を必要としており、その資金の供給源として大きな税収を得ることができるからである(財源調達機能)。第二に租税を納付することとなる納税者の立場としては、人の総合的な担税力の標識として最も優れており、人的控除及び累進税率と結びつくことによって、担税力に応じた公平な税負担の配分(所得再分配機能)が可能となることにより、不公平感が少ないからであるといわれる⁽²⁾。

しかし、現状は、所得の格差を示す指標としてのジニ係数の改善度の経年変化によると、下表の通り租税による改善度が減少傾向にあり、所得再分配機能を失いつつある実情が見えてくる。これは、量的に社会保障費が増大したため、比率が相対的に減少していることであろうが、質的には、各種の控除項目及び分離課税制度の導入による減税政策のため、課税最低限の水準が上がっていることも否めない。これは同時に財源調達機能の喪失も意味する。

ジニ係数の改善度	平成 8 年	平成 11 年	平成 14 年	平成 17 年
社会保障による改善度	13.7%	15.3%	19.9%	22.8%
租税による改善度	4.7%	3.7%	4.3%	4.1%

(厚生労働省 平成17年所得再分配調査から)

このような背景から、税制調査会基礎問題小委員会が発表した「個人所得課税に関する論点整理」(平成17年6月21日)では、財源調達機能の回復を主目的⁽³⁾とした個人所得課税の改革の方向性が示され、各種控除の見直しをすべきことが答申されている。

そこで今回、来るべき改正の時のために、給与所得控除に焦点を絞って、その内容及び実額控除制度の導入の可否について検討することにした。

II 給与所得控除

1. 給与所得控除の現状

給与所得の計算上、収入金額から給与所得控除額を控除する。その控除額は概算経費であり、マクロベースで見ると、その金額は給与の収入金額対比で30%近くもあり⁽⁴⁾、しかも証明の必要もなく控除が認められている。

2. 給与所得控除の性格

給与所得控除には次の4つの性格があるといわれる⁽⁵⁾。

(1) 金利の調整

給与の支払いごとに源泉所得税が徴収されていることに着目した、年末調整(又は確定申告)までの金利相当であるという説明である。この説明については、金額が僅少である

こと、例えば銀行普通預金利率は0.03%（平成21年5月26日現在）であり、給与から徴収される源泉所得税の金額を考え併せれば数十円程度となり、調整を積極的にすべき金額でもない。また、事業所得者についても予定納税制度があり、給与所得のみに考慮すべき項目とはいえない。

（2）所得捕捉率の格差調整

源泉徴収制度により、所得税が給与所得から適正に徴収されていることに着目した説明である。しかし、この説明を認めることは、申告納税方式の執行が不完全であること及び税務行政の不作為を認めることとなりかねず、積極的に採用できない⁽⁶⁾。この問題の解消は、シャープ使節団日本税制報告書（「シャープ勧告」）においても税務行政の改善によって行うべきとして強く否定されており、納税環境の整備、納税モラルの向上、税務教育の促進そして一層の税務行政の改革⁽⁷⁾によって行うべきであろう。

（3）担税力の調整

現在の一般的な説明である。勤労の持つ性質から導き出される説明であり、他の所得との負担調整としていわゆる「特別控除」と説明されるものである。以下では、この説明について「税制調査会第二特別部会 給与所得控除等に関する専門小委員会報告⁽⁸⁾」を基に検証する。

イ 「一般に、使用者の拘束の下に提供する役務の対価である給与所得は、その役務を提供する本人の死亡、傷病等により絶えることになるのみならず、勤務先の倒産その他の事由による失業のおそれがあり、被用者として不安定な立場にあることから、その担税力は他の所得に比して弱いと考えられるのではないか。」との記述があり、給与所得控除が導入されたときと同趣の論拠である。給与所得は、資産性所得と比べて①定年退職があり、有期間的な所得であること、②勤労をしていない期間については収入が絶たれるなど不連続的な所得であること等から、一般的に資産性所得に比べて担税力が乏しいとして、他の所得との負担調整を認めた説明である。この理由に対しては、「もとより、給与所得者については、かつてとは異なり、失業保険や医療・年金制度が充実しその地位が安定してきたこと⁽⁹⁾、自ら直接に事業倒産といったリスクを負うわけではないこと等から、事業所得者よりむしろ恵まれ、安定しているのではないかとする見方がないわけではない。」との指摘がある。この指摘の通り、各種社会保障制度が給与所得者を保護していることが担税力を補完している面はあるが、事業所得者なども社会保障制度を享受できるわけであり、著しく担税力の差が狭まることはなかろう。また、事業倒産のリスクについては、経営者のみならず、勤務している給与所得者も失職するという意味で、少なからず負っていよう。

ロ 「いわゆるサラリーマンということになると、もっぱら身一つで、かつ、使用者の命令に服して役務提供を行う立場にあり、しかもその対価としてその役務の提供による成果のいかんにかかわらず予め定められた定額の給与の支給を受けるに止まることから、失業等の不安定性のほかに、空間的・時間的な拘束や居住地選択の制限等、他の所得には見られない有形、無形の負担を余儀なくされていることは否定できず、税制上、これに対しなんらかのしん酌を加えることは妥当なことと考える。」との記述がある。給与所得者は、その立場上、例えば転勤などの業務命令に対して基本的に拒否できないなどの制約があり、

その制約に対しての考慮だとしている。

以上この論点について内容を分解してみると、二つの観点があるように思える。

第一は給与所得者が被用者の立場であることから、程度の差はあれ、本質的に時間的・空間的に拘束され、また、様々な制約を課されていることに対する税制上の配慮であるという、給与所得者独自の観点である。

第二はまさしく、勤労から生ずる所得は資産性所得に対して担税力が少ないという観点である。この観点は、日本の社会が勤労に価値観を持つことを背景に、公平な課税の実現のためには、給与所得は他の所得との間で税負担の調整を図るべきだという考えが出てきた結果だろう。この考え方を突き詰めれば、給与所得以外の所得、例えば事業所得においても勤労に基づく控除を認めるという考えに行きつく。

以上が給与所得控除の主要な根拠であるが、これらの金額の客観的な算出は不可能であり、最終的には法律の作成過程において、様々な意見を統合して概算額として金額を決めていかざるを得ないと思われる。極端な場合、課税最低限と合わせた論議（「Ⅲ．給与所得控除と課税最低限」参照）の中で、ゼロという選択もあり得よう。

なお、これらの金額の形態については、定額、定率又は給与の額が増えるにつれて逓減するようなブランク方式、最低限度額や最高限度額の設定など、さまざまなパターンがあり得る。

（４）必要経費の概算控除

現在の一般的な説明⁽¹⁰⁾である。給与所得控除の歴史からみても、日本政府もシャープ税制使節団に対して、給与所得控除は概算経費であることを説明していること⁽¹¹⁾から、給与所得に必要な経費があることを認識していたといえる。また、大島訴訟最高裁判決（最大判昭和60年3月27日民集39巻2号247頁）においても、給与所得控除が必要経費の性質を持っていることを「観念⁽¹²⁾」できるとして、抽象的ながらその存在を認めている⁽¹³⁾。

給与所得における必要経費に関する論点として2つがある。

イ 第一の論点が、給与所得において必要経費の概念がありながら、なぜ実額控除が制度として認められていないかである。この論点に対する回答として、大島訴訟最高裁判決がある。

大島訴訟最高裁判決では、①必要経費と家事費とを明瞭に区分することが困難、②給与所得者はその数が膨大であるため、実額控除を行うと技術的及び量的に相当の困難を招来し、租税徴収費用の増加を免れず、税務執行上少なからざる混乱を生ずることが懸念されること、③主観的事情や立証技術の巧拙によって、かえって租税負担の不公平をもたらすおそれがあるなどの理由を挙げ、実額控除制度を実施した場合にはその弊害が多いことを主な理由として、給与所得控除額制度の合憲性を認定している⁽¹⁴⁾。

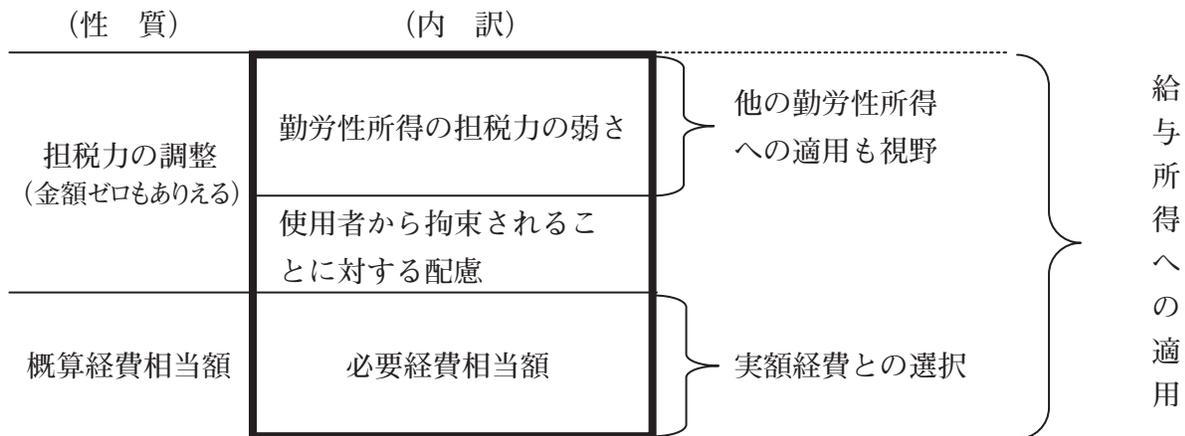
この弊害論に対しては、理由①③については事業所得者においても該当することであり、まさしくそのような不公平が生じないようにするために税理士制度があること、理由②の執行面についても、当時とは異なり、今日では電子申告制度などが導入され、普及も着実に進んでいること⁽¹⁵⁾などから、その弊害の程度も小さくなりつつあると考えられる。従って現在では、弊害論を中心とした合憲性の論拠は薄くなっていると思われる。

ロ 第二の論点が、給与所得に認められる実額の必要経費の範囲である。この論点の一つの回答として、現行法において所得税法第57条の2（特定支出控除）の規定がある。

しかし、この特定支出項目は5項目に限定されていること、給与所得者が支出しても使用者が支弁してしまうことが多いこと、控除が認められるのは給与所得控除額を超える部分であり、給与所得控除額の給与収入に対する割合がマクロベースで約30%にもなる現状では、特定支出額が給与所得控除額を超えることもほとんどないことから、利用実績は年間で十数件ほどしかない。

しかも、特定支出項目の中には必要経費とはいえないような費用も含まれており、またこれら5項目以外に、必要経費として認めても良い項目の存在も考えられることから、特定支出項目の範囲の再検討が必要と考える。この論点については、以下「3. 必要経費の概算控除としての給与所得控除」にて検証する。

最後に、給与所得控除についてまとめると、下図のように給与所得の金額の計算上、控除する金額は三階層となり、必要経費相当額についてのみ実額経費との選択を認めるべきである。



3. 必要経費の概算控除としての給与所得控除

給与所得に、特定支出控除項目以外の必要経費を導入することの可否を検討するに当たって、必要経費の概念及び家事費、家事関連費の概念について検討する。

(1) 必要経費の概念

①所得税における必要経費の把握の困難性

収入を得るための活動を資金の流れで見ると、当初の手元資金が、様々な経済財に形を変えながら、最終的に「収入」と結びつくサイクルをたどっている。そして、最終的に得た収入金額から、その収入を得るために投入した手元資金を差し引いた超過部分、つまり純所得金額を、所得金額として課税の対象とする。この計算上、差し引かれる部分が必要経費である。収入金額から必要経費を差し引くということは、必要経費相当額は課税しないことを意味し、原資を維持しつつ拡大再生産を図るといふ、資本主義経済の要請に添うものである⁽¹⁶⁾。

このように考えると、所得税法は、個人が行う事業や、その保有する資産を対象とする

税法であるため、「事業所得者が支出した手元資金について、収入金額と結びつく支出と消費者として消費活動に関する支出（いわゆる家事費、家事関連費）との、合理的な境界をどこに引くのか」という問題を本質的に内包している。この問題は、いいかえれば支出した手元資金と収入金額との間にある関係の濃淡をどこまで認めるのか、必要経費の「必要」とはどのような範囲、意味を指しているのかをはっきりさせるという命題に置き換えることができる。

②必要経費に関する所得税法上の規定

所得税法第37条は、必要経費について具体例な例示を避け、「必要経費は、総収入金額を得るため直接に要した費用の額及びその年におけるこれらの所得を生ずべき業務について生じた費用」というように、包括的に必要経費を示しているだけであって、直接的にその内容を規定しておらず、個別事案的に所得税法の規定に従って判断するように指向している。

これは、適正な会計慣行による把握を前提とし、税法独自の観点から、費用が必要経費に該当するか否かを総収入金額への貢献度の濃さ（因果関係の範囲）により確定していこうという体系を採用しているといえよう⁽¹⁷⁾。

この因果関係については、所得税法第37条制定の基となった、昭和38年税制調査会『所得税法及び法人税法の整備に関する答申』に基本的な考え方が示されている。

その答申においては、所得の基因となる事業等に関係はあるが、所得の形成に直接寄与していない経費又は損失の取扱いについて「純資産増加説的な考え方に立って、できるだけ広くこの種の経費又は損失を所得計算上考慮すべしとする考え方と、家事費を除外する所得計算の建前から所得計算の純化を図るためには家事費との区分の困難な経費等はできるだけこれを排除すべしとする考え方との広狭二様の考え方がある。所得税の建前としては、事業上の経費と家事費とを峻別する後者の考え方も当然無視することができないが、事業経費又は事業損失の計算については、できる限り前者の考え方を採り入れる方向で整備を図ることが望ましいと考える。」とし、判断基準については、当初から支出と収入の因果関係を広くとらえるべきことを示唆している。また、家事費についても、形式的な基準を策定することは合理的ではなく、その判断は、社会の変化に合わせた判断事案の蓄積に任せるべきとしている。

③必要経費に関する判例

次に司法の判断を確認していく。

イ 名古屋高判昭和42年9月14日高民集20巻4号369頁

事業用店舗の購入に際して売買契約が取り消されたことにより没収された手付金の必要経費性について争われた事件について、必要経費の範囲を「当該収入を得るために必要な費用であるかぎり、」「それはあくまでも直接間接の費用に限定されるのであって費用にあたらぬものは包含されない趣旨と解しなければならぬ。」と示し、必要経費は、事業所得を得るために必要な費用のうち、直接間接の費用に限定して解釈している。

ロ 東京地判昭和53年4月24日判タ369号443頁

「事業所得における必要経費とは、当該事業について生じた費用即ち業務との関連性が

要求されると共に、かつ業務の遂行上必要であること即ち必要性が要件となり、必要性の判断は通常かつ必要なものとして客観的に必要経費として認識できるものでなければならない。』⁽¹⁸⁾と具体的に判示している。

以上から、司法における必要経費概念は、(a) 会計上の費用の概念を前提としつつ、(b) 不動産所得、事業所得、山林所得、雑所得という所得を得るための費用であること、(c) 基本的に法人税の損金の金額と同じ範囲であるが、所得税が個人を対象とした税法であることから、その特殊性に合わせた取扱いがあり得ること、(d) 総収入金額との関係において、これらの所得を得るための業務遂行上支出した費用（業務に関連した費用）が第一義的な範囲であり、そのうち業務遂行上直接間接に必要性のある費用に限定されたものであり、直接間接の必要性の判断は、支出した費用の種類、事業者の営む業務の業態によって、社会通念上相当と認められる程度に客観性があるか否かによって行われているようである⁽¹⁹⁾。そして、この判断においては、法人の場合の税額計算と異なり、家事費の混入を警戒して厳密に捉えようとしている^{(20) (21)}。

(2) 家事費、家事関連費の概念

個人は、法人とは異なり、生産活動の主体であると同時に消費者でもあり、その支出には所得稼得に関連した「必要経費」の性質を持つものがある一方で、消費者としての消費支出（家事上の支出）がある。そのため、法人税法では法人の所得計算方法として、「益金」から「損金」を控除して計算される旨を定めれば足りるのに対して、所得税法では個人の所得の計算について「収入金額」から「必要経費」を控除する一方で、その必要経費には「家事費」及び「家事関連費」は算入しない旨を明らかにする必要があった⁽²²⁾とされる。

①家事費

所得税法では、「家事費」について具体的な例示を示しつつ、必要経費に算入しないとの取扱いを規定するのみで、所得税法第37条と併せてみると、個人の支出のうち、必要経費に算入できない支出が家事費であり、家事費にならないものが必要経費であるとしか読めない⁽²³⁾。

②家事関連費

家事費は所得の処分として必要経費に算入されないが、「必要経費」の要素と「家事費」の要素が混在している支出として、「家事関連費」がある。

家事関連費については、必要経費または家事費のいずれかになるかの具体的判断基準は通達に任せられており、所得税基本通達 45-1 及び 45-2 では、家事関連費のうち主たる部分を実体の状況により業務遂行上 50% 以上であるか否かを判断すべきこととしている。

③給与所得への適用

家事関連費規定がその支出の一部のみを必要経費に算入することを内容とするため、給与所得への規定の適用は認められていない。しかし、給与所得に実額経費が認められるようになれば、当然に給与所得の計算上適用は認められるべきである。給与所得者の数を考えると、その按分率が適正かどうかを一人一人調査することは不可能に近いが、給与所得者の支出の種類はあまり多くないので、典型的な家事関連費については、低めの概算率⁽²⁴⁾

や按分基準を事前に公表し、適用させればよい。また、個別的な項目については、確定申告の際に厳格性の高い方法により立証させれば対処できるのではないだろうか。税理士が関与した場合には、書面添付も利用できよう。

この考え方に対しては、「現状の概算経費である給与所得控除と変わらない」という批判もあろうが、全体の収入金額に対する概算ではなく、個々別々の支出に関する算定基準であるから、各自の状況に応じた税額計算が可能となり、現状よりも公平な課税が可能となるのではないかと思われる。そしてこの考え方は、給与所得者のみならず、事業所得者についても導入しても良い⁽²⁵⁾と思う。

(3) 給与所得における必要経費

必要経費は、上記(1)の検証により、業務遂行上関連する費用であり、かつ、業務に必要な費用であるという基準を満たしているものである。この基準は、所得計算において家事費及び家事関連費の混入を防ぐためのものであった。この「関連性」「必要性」については、その範囲を狭く解釈⁽²⁶⁾し、収入金額の増減に直接関係するか否かの判断を行うべきという考えがある⁽²⁷⁾。この判断を適用すると、給与所得には必要経費がほぼ認められなくなる。しかし、個人事業者であっても、投入した資源が全て将来の収入に結びつくものではないし、将来の収入に結びつかないような支出をすることさえ考えられる。また、例えば事業所得者が立退きに際して立退料を収受した場合、立退きのための移転雑費は、収入を得るために必要ではないが、立退料収入に関する所得計算の際に、当然に控除している⁽²⁸⁾。このように事業所得でさえ、収入との直接的な結びつきが薄いような支出であっても、必要経費として取り扱われているものが存在している。

一方、給与所得者については、基本的に給与などが給与規程などで決まっているため、努力(支出)の成果がそのまま結果として収入に反映されるものでもない。しかし、職務上の業績を上げるために様々な支出をしてきたことにより、最終的により多くの収入を得ることができるかもしれない。

以上から、事業所得における必要経費の概念を、そのままの形で給与所得に持ち込む必要はなく、職務(業務)に関して余儀なく生ずる費用であれば、必要経費として認めてもよいのではないかと思われる⁽²⁹⁾。

この場合の職務(業務)に対する必要性の判断であるが、基本的には、「but for(なかりせば)⁽³⁰⁾」基準を適用して費用と収入との関係を判断していきたい。この基準の適用については、無限に関係が繋がり、本来の家事費さえも関連づける説明が可能となる。そこで、制約条件として、給与所得者になったとしてもならなくとも、支出する費用は家事費とし、給与所得者になったことにより新たに支出する必要が生じたもの及び給与所得者でないときにも支出していたが、給与所得者となって支出がより増えた場合の、その増えた部分を必要経費として認識するという因果関係を広くとらえる考え方⁽³¹⁾を用いて、以下「4. 給与所得における必要経費の個別的範囲」において、個別的項目について検証することとしたい。

(4) 実額経費導入にあたっての形式的要件

給与所得に実額経費の導入を否定する理由として、概念的には必要経費になるが、私的

目的と勤務目的の区分の証明が困難であり、執行面から必要経費から除外せざるを得ないという考え方⁽³²⁾がある。しかし、これは給与所得者だけの問題とはいえ、事業所得者にも同様に存在する立証の問題である。従って、給与所得者が実額経費控除を主張するのであれば、事業所得者と同様に自らがその立証を行う義務を課せば足りる。具体的には、個人事業者同様、給与所得者に帳簿の備え付け、記録、保存をさせることとなろう。

4. 給与所得における必要経費の個別的範囲

特定支出控除として、通勤交通費、転勤に伴う転居費用、職務遂行上必要な技能を身につけるための研修費、職務に直接必要な資格取得のための費用、単身赴任者の帰郷費用が実額経費として認められている。この中には、単身赴任者の帰郷費用のように、本来必要経費ではないような支出も含まれている。

個人の支出を見てみると、食費、住居費、衣服費・履物代、育児・教育費、水道光熱費、家具・家事用品、保険医療費、通信費・交通費、教養費・娯楽費、社会保険料等がある。そして、これらの中で給与所得者が必要経費だと感じているものとして、背広、ワイシャツ、ネクタイ等の衣服費、靴代、慶弔・交際費、図書購入代などが挙げられる。

これらの支出について、「but for」テストをしたならば、全てを勤務（業務）と結びつける説明ができてしまう。しかし、ここでは前述の通り「勤務に従事したことにより新たに生じた支出か否か」、「従来あった支出だが、勤務に従事したことによりその支出額が増加したか否か」という観点から検証していく。

①通勤交通費、出張旅費

日本の場合、使用者が負担している場合がほとんどであるため、問題とはなりにくい項目である。通勤交通費については、給与所得者が自己負担した場合には、すでに特定支出として控除が認められている。

自家用車による通勤の場合には、自動車の燃料費や減価償却費などについても、走行距離などにより合理的な按分計算が必要となるが、必要経費として認めてもよいと思われる。

また、出張旅費については、旅費・宿泊費の自己負担額は必要経費となろう。このとき問題となるのが出張中の食事代である。食事は出張の有無にかかわらず、日常的に必要なものであるため、必要経費⁽³³⁾とすべきではないと思われる。

②研修費

職務に直接必要な技術や知識を得ることを目的として研修を受けるための支出は、すでに特定支出として控除が認められている。

③教育費、資格取得費

この支出として、給与所得者本人の教養・教育費がある。

具体的には、勤務したことにより生ずることとなった支出か否かということから判断する。まず、一般教養的な興味を満たす教育（何がそれかは、一般的社会通念から勤務との関係から判断するしかなかろう）、義務教育などについては、勤務とは関係ないので必要経費とはならない。次に、現在の勤務に関する技能を維持または改良するための教育は、

その勤務に従事したからこそ生じたものであるので必要経費として認識できよう。新しい仕事に就くため、または新たな資格取得のための教育の場合は、従事している現在の勤務から生じた支出ではないので、支出年の必要経費にならないと判断される。ただし、この支出は将来の収入と結びつくとも考えることもできるので、このことを突き詰めると、一時点または一定期間の教育費支出が将来の収入に対応するものとして、繰延資産として取り扱うことができるという主張と結びつく⁽³⁴⁾。つまり、費用収益対応の考え方から、この支出は将来の収入を高めるための人的支出として繰延資産の償却期間にわたって償却することが合理的と考えられる⁽³⁵⁾。

④交際費

飲食代、贈答品代である。飲食についていえば、今日の労働の疲れを癒し、明日の労働のために減耗した肉体を癒すということを理由に必要経費となるという主張があるが、勤務をしてはじめて飲食の事実が生じたわけではないので、そのような飲食代は必要経費にはならないと考える。なお、相撲の力士やプロレスラーなど肉体を使う特殊なスポーツ選手の場合、太るために飲食をするのが常であるから、そのような職業に従事している場合には、普通の大人の平均的なカロリー摂取量を超える部分は必要経費として認めることに一応の合理性があるという主張がある⁽³⁶⁾。

以上と同様の考え方を使って、交際費についても同様のアプローチをとってみる。その勤務に関係する人を飲食に接待したとき、その接待はその勤務についてはじめて生じたものであるから、必要経費となり得る。しかし、食事はもともと自分一人でも行うものであり、接待による食事については自分自身も効用を得ているはずである。接待により高級な飲食店に行ったとすれば、日常的に利用している飲食店における支出額を超えた部分が必要経費といえよう。

なお、アメリカ合衆国においては、いわゆる交際費の支出については50%相当額を経費として認める制度を採用している。このように家事費との按分が難しい支出については、按分率を法定化する方法もあり得る。

また、冠婚葬祭費用についても、勤務と関係が深いものであれば必要経費になると思われる。

⑤被服費

おそらく給与所得者が、最も必要経費であると感じている項目であり、また、多くの論者が触れているところである。被服費については、所得税のイロハのイの字で、家事費であり必要経費にはならないという論もある⁽³⁷⁾が、改めて考えてみるのも意味があると思う。

さて、被服費のうち、制服や作業着で日常使用できない被服（いわゆるユニフォーム）は、そのユニフォームを着る勤務に直接結びつくものであるから必要経費となる。反対に、下着や部屋着など日常生活に着るものは、どのような職業に就いても、または職業に就いていなくとも必要なものであるから必要経費にはならない。

アメリカ合衆国においても、裁判を通じて、ユニフォームについては必要経費性を認める（ユニフォームのクリーニング代も必要経費として認められている）が、勤務中に着用する

被服であっても日常生活において着ることができる被服費は必要経費として認めていない⁽³⁸⁾。

しかし、背広に関しては、その給与所得者が会社において勤務を行うからこそ支出したものであること、また、使用者側において背広の着用を暗黙に求めていること、背広を購入する動機は通常就職しようとするまたはしているところにあり、背広は会社員という身分の記号（ユニフォーム）であるという認識が形成されていることなどを理由として、100%必要経費性を否定せずに、家事関連費として按分できるのではないかと考える。

なお、この考え方は事業所得者にも同様に適用すべきであり、また、金額によっては減価償却の対象にもなろう。

⑥通信費、インターネット関連費

勤務の関連として自己所有の電子機器を利用することもある。この場合、ハードウェア・ソフトウェアともに必要経費の対象となろう。ただし、通常は家事費部分が混在していると考えられるため、利用時間などにより合理的に按分する必要がある。

⑦必要経費否認の理由

以上、具体的項目についてみてきたが、給与所得者には必要経費が認められていないのは、その支出が性質上必要経費に該当しないのではなく、家事費と勤務関連部分の区分が難しいという執行上の理由だと思われる。この区分については、事業所得者にとっても同様であり、給与所得者のみの問題ではない。区分が難しいものについては、アメリカ合衆国における交際費の取扱いのように按分率を50%にするなどと法定化するのも一つの解決方法だと思われる。

III 給与所得控除と課税最低限

給与所得控除は、給与収入からの控除項目であることから、所得控除と同列的に取り扱われ、税制調査会の答申などにおいて課税最低限に含めて説明されている⁽³⁹⁾。

給与所得控除が所得を計算する上での控除項目であるにもかかわらず、所得の処分項目に混ぜられて論じられることがないようにするためにも、給与所得控除について、所得の処分となるような要素を排除し、手元資金の回収部分に該当する項目のみを抽出する作業が必要となる。

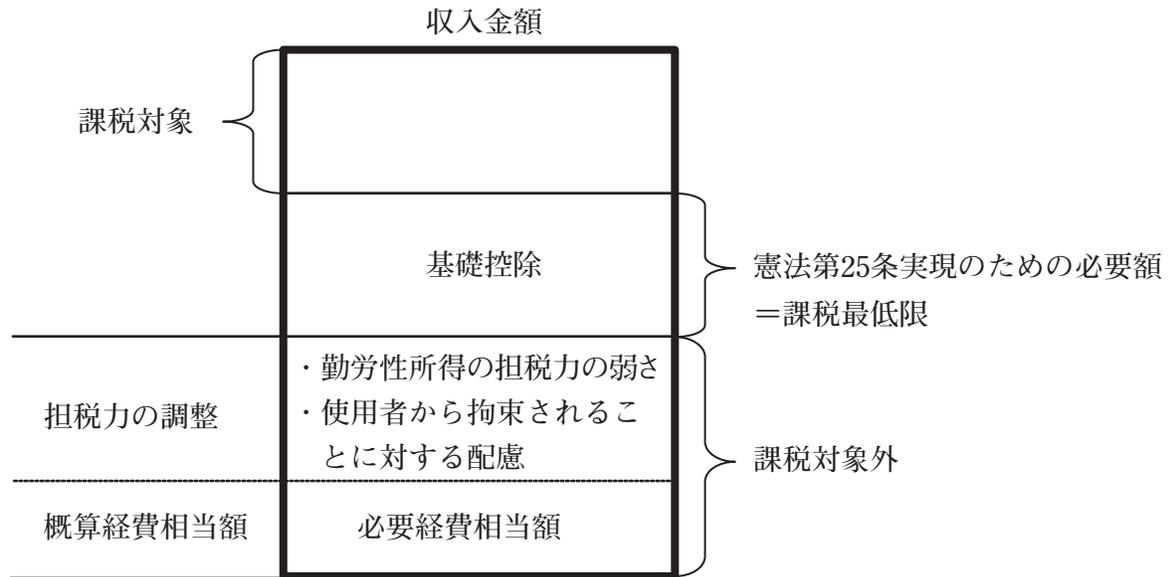
以上の考え方に対しては、給与所得控除の論拠として通説的にある4項目全てについて説明にそもそも無理があり、給与所得控除は、「給与所得に対する所得税法独特の特別な課税上の恩恵であり、人的控除に近いものとして課税最低限に含めて考えられる」という主張も⁽⁴⁰⁾ある。

しかし、給与所得控除を「給与所得について特別に認められた基礎控除の一種である」と捉えるのではなく、積極的に必要経費という性格を認めていくべきだと思う。

この給与所得控除を実態に合わせる方向で見直しを行うのであれば、同時に、所得の処分に対する課税最低限についても実態に合わせる方向で改正するよう論議すべきである。

ここでいう課税最低限とは「基礎控除」を指し、下図の様に、所得を「個人の生存のために必要な支出」である家事費（基礎控除）と課税対象金額のいずれに優先的に配賦するのかという問題と結びつく。現代国家の存在目的が、憲法第13条（幸福追求権）の実現

であり、その前提として憲法第25条（生存権）「国民の文化的で最低限度の生活の実現の保障」があると考えれば、まず生活費としての所得の処分に配賦し、残額が生じたときにはじめて国家が課税できることとなろう⁽⁴¹⁾。具体的には、憲法第25条（生存権）でいう人間として「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ために必要な支出とされている、生活保護の金額程度に基礎控除を引き上げるべきだという意見があり、個人的にこの意見に賛同したい。



IV 最後に

給与所得について実額経費導入の可能性を検証してきた。給与所得控除額の性質は、単純な必要経費の概算経費のみではなく、様々な要素が混在している。総務省の家計調査などによって算出した必要経費相当額は約10%超といわれていることなどから、「実額控除と概算経費の選択制になった場合には、ほとんどの給与所得者は概算経費を選択するだろう」という意見も多い⁽⁴²⁾。しかし、給与所得控除の概算経費部分について、給与所得者が申告をすることにより権利を主張することができることになれば、給与所得者が持っている不満感を多少でも減らし、納税意識の形成に貢献できるのではないかと⁽⁴³⁾と思う。

また、近時消費税の仕入税額控除との関係から、雇用契約を請負契約に変更する事案について論じられるが、反対に、専門的な技能を持つ個人を同業他社に流出しないように、年俸制の雇用契約を結び、その個人に業務に関する支出を負担させているような形態もある。そのような場合、給与所得控除額以上の業務上の支出がその個人に生ずるケースもある。そのような個人にとっては実額経費制度の利用価値は大きいと思われる。そのような個人が存在する以上、大島訴訟最高裁判決の補足意見⁽⁴⁴⁾にあったように、その個人の権利を主張できる方法は設けておくべきだろう。

労働形態の変化が今以上に進むことによって、実額経費が有利な個人もより多くなっていくことも予想される。

最後に、税制調査会の答申にいう給与所得控除についての見直し論議は、給与所得控除額を実情の支出額に近づけようとするものであろうから、縮減の方向は避けられないだろう。そのときのためにも、給与所得控除を各構成要素に分解して理解しておくことで、安易で単純な縮減論議を避けることもできるのではないかと思う。

<注>

- (1) 金子宏『租税法』161頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (2) 金子・前掲注(1)161頁。
- (3) 税制調査会昭和61年10月『税制の抜本的見直しについての答申』17頁では、社会保障制度の充実によって租税における所得の再分配機能を重視する必要性は従来よりも減少している一方、税負担の水平的公平の確保や公共サービス提供のための所要財源を円滑かつ適正に調達することの重要性が高まってきたとしている。
- (4) 税制調査会昭和61年10月『税制の抜本的見直しについての答申』30頁ほか。
- (5) シャープ勧告では、①肉体に関する一種の減価償却、②余暇の犠牲に対する表彰、③概算的必要経費、④他の所得との捕捉率格差の相殺を挙げており、③を給与所得控除額の本質と分析している。また、昭和31年12月臨時税制調査会答申では、①概算的必要経費、②給与所得は担税力が乏しいこと、③他の所得との捕捉率格差の相殺、④早期納税となる金利調整の4項目が考えられるとして挙げており、以後の税制調査会答申においてはこの内容を基にして分析を加えている。
- (6) 給与所得控除には、その歴史的経緯を見ると補足率の格差は正という要素があることを認めざるを得ないという指摘がある。この点については、富田尚敬「給与所得控除の再検討」國學院大學経済研究35号77頁（2003年）参照。
- (7) この説明に対しては、申告納税制度は、そもそも納税者が自ら自主的に適正に申告することを前提とする制度であり、税務当局の把握率という執行の次元で論ずるのはおかしいという意見がある。木下和夫「税制抜本的見直しの答申（上）」税経通信47巻6号28頁（1992年）。
- (8) 昭和61年報告。
- (9) 金子宏ほか「サラリーマン税制と最高裁判決」ジュリスト837号15頁〔金子宏発言〕（1985年）。
- (10) 金子宏名誉教授は「①給与所得については必要経費の個別的認定が困難であるため概算経費控除を認める必要のあること」その他3つの理由を挙げた上で、「このうち最も重要なのは第1の理由である。」と説明している。金子・前掲注（1）197頁～198頁参照。
- (11) もともと、当時のアメリカには日本の様な勤労所得控除制度がなく（1943年廃止）、シャープ税制使節団が給与所得控除の廃止を示唆したため、日本政府が、個人の勤労年数の消耗に対する減価償却、余暇の犠牲の認知、経費の概算控除、捕捉率の4つを挙げ勤労所得控除の存続を求めるために説明したという経緯がある。この点については、金子宏ほか・前掲注（9）16頁〔宮崎直見発言〕、泉美之松「給与所得控除の沿革」税務弘報33巻6号284頁（1985年）など参照。
- (12) 最高裁大法廷判決が必要経費の存在を認めたか否かについては、「本判決が必要経費を認めたという意味は、そのような観念的な概念として必要経費を認めたということであって、最終的にはそれが給与所得控除で概算で控除することの合憲性を認めているし、多数意見によると、それを著しくオーバーしない限りは、それを多少超えたからといって、ただちに法律上の問題は生じないという結論から考えますと、法律的な意味のある概念として必要経費を認めたとは言えないのではないかという感じがします。」という意見がある（金子宏ほか・前掲注（9）10頁〔宮崎直見発言〕）。

- (13) 大島訴訟大阪高裁判決（大阪高判昭和54年11月7日判時947号23頁）では、必要経費とは収入との間に経済的因果関係ないし代償関係を有する支出をいい、サラリーマンは給与を收受するにつき、労働を給付する以外に何らの不利益も強いられないから、給与収入についてそのための必要経費を考慮する余地はないと判示している。
- (14) 碓井光明「大島訴訟大法廷判決の意義と問題点」ジュリスト837号26頁（1985年）。
- (15) 「平成19事務年度 国税庁が達成すべき目標に対する実績の評価書」について。

国税庁ホームページ「確定申告書等作成コーナー」で作成された申告書の提出件数

（単位：千件）

事務年度	平成15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	
					目標値	実績値
提出件数 （所得税・個人事業者の 消費税・贈与税）	集計実績無	外 集計実績無 695	外 602 1,323	外 1,664 1,705	外 増加 増加	外 2,827 2,050

（出所）課税部個人課税課・資産課税課調

（注1）外書は、確定申告期における相談会場にパソコン（平成16事務年度より配備）で作成された申告書の提出件数を示す。

（注2）平成18事務年度以後の数値には、贈与税申告書の提出件数を含む。

（注3）平成19事務年度の数値は、「確定申告書等作成コーナー」で作成した申告書データをe-Taxにより送信した件数を含む。

- (16) 金子・前掲注（1）237頁。
- (17) 吉良実「課税所得計算における必要経費」シュトイエル100号27頁（1970年）。
- (18) 他に「ある支出が必要経費として控除されうるためには、客観的にみて、それが業務と直接の関係を持ち、かつ業務の遂行上必要な支出でなければならない。」（東京高判昭和62年6月30日税資158号793頁）や「支出金額が必要経費として控除されうるためには、その者の事業活動のために直接の関連性を有し、事業遂行上必要な支出内容であるとともに、その金額が社会通念上相当と認められる範囲内のものでなければならない。」（青森地判昭和61年4月15日税資152号41頁）などがある。
- (19) 吉良・前掲注（17）17頁。
- (20) 碓井光明「必要経費の意義と範囲」日税研論集31号24頁（1995年）。
- (21) 東京地判昭和45年5月25日行集21巻5号827頁は、「所得税については、所得税法が所得の種類によってその所得金額の計算方法を異にし、しかも、家事関連費は所得金額の計算上必要経費に算入しないこととしているために、取得した固定資産が事業所得以外の所得の基因たる資産とならず、また、当該固定資産の種類、形状、性質等からみて、家事の用に使用し若しくは転用できないことが明らかであり、かつ、各所得計算期間を通じて継続的な会計記録が存在していて期間損益の算出が可能である場合を除き、一般には、妥当せず、負債利子の原価外経理の否認は許されるものというべきである。」と判示し、業務用自動車の購入手数料の必要経費算入を否認している。
- (22) 武田昌輔監修『DHCコンメンタール所得税法』3554頁（第一法規出版、加除式・2009年4月）。
- (23) 植松守雄「所得税法における『必要経費』と『家事費』」一橋論叢80巻5号587頁（1978年）。
- (24) 例えば、アメリカにおいて、事業に関連する交際費については支出額の50%を控除するとしている。なお、被雇用者にもこの規定は適用される。これらの点に関しては、アメリカ財務省ホームページ〈<http://www.irs.gov/publications/p463/index.html>〉（2009年7月8日最終アクセス）を参照。
- (25) 木下和夫＝大島隆夫「税制改革の方向（その1）」税経通信40巻11号56頁〔大島隆夫発言〕（1985年）。

- (26) 税制調査会昭和61年10月『税制の抜本的見直しについての答申』31頁は、『勤務又は職務の遂行のために支出した費用のうち、その者の職務に照らして通常必要であると認められるもので、その勤務又は職務の遂行以外のためには支出することがないと認められるもの』ということができよう」と指摘して、家事費部分がある支出は排除してその範囲を考えているようである。
- (27) 和田正明「給与所得者の必要経費—実額控除の可否」税経通信39巻6号10頁（1984年）など。
- (28) 植松守雄「最近の『サラリーマン減税』をめぐる論議について」ジュリスト419号25頁（1969年）。
- (29) 清水敬次「サラリーマンの必要経費について」税理28巻3号17頁（1985年）。
- (30) 碓井光明「米国連邦所得税における必要経費控除の研究（一）」法学協会雑誌93巻4号544頁（1976年）。
- (31) 小池和彰『給与所得者の必要経費』12頁（税務経理協会、2005年）。
- (32) 野口悠紀雄「給与所得控除と実額控除」税経通信41巻9号58～59頁（1986年）など。
- (33) 「もしも家事費である食費につき、必要経費性を認めるとすれば、家庭を離れたことに伴い割高となる部分についてであろう」との意見がある（村井正「サラリーマン税制と事業所得税制」法律のひろば38巻6号36頁（1985年））。
- (34) Richard Goode（塩崎潤訳）『個人所得税』94頁（日本租税研究協会、1966年）。
- (35) 小池・前掲注（31）84頁～92頁。
- (36) 武田昌輔「給与所得者の必要経費について」ジュリスト419号35頁（1969年）。
- (37) 木下和夫＝大島隆夫「税制改革の方向（その1）」税経通信40巻11号55頁〔大島隆夫発言〕（1985年）。
- (38) 小池・前掲注（31）64頁～70頁。
- (39) 大島訴訟大阪高裁判決においても、給与所得が他の所得に比して担税力が弱いことへの調整など考慮して、他の所得者との負担の公平を確保するために給与所得控除の制度が設けられているものとして、給与所得に特有の極めて政策的な一種の所得控除であるとしている。
- (40) 小池和彰「給与所得控除の性格（2）」税経通信63巻14号47頁～49頁（2008年）。
- (41) 北野弘久「応能負担原則」『税法学原論』156頁～163頁（青林書院、第6版、2007年）、吉村典久「判批」ジュリスト983号129頁（1991年）など。
- (42) 北野弘久『サラリーマン税金訴訟』127頁（税務経理協会、1986年）、野口・前掲注（32）58頁など。
- (43) 税制調査会昭和61年10月『税制の抜本的見直しについての答申』。なお、この答申については、実額控除を認めることによる徴税費の増加は、納税制度の原則である最小徴税費に反するものである。したがって、実額控除についても控除すべき具体的項目についてのコンセンサスをしっかりと確定した上で実施しないといけないという意見がある（和田正明「所得税における給与所得控除概念の再検討」税理30巻2号5頁（1987年））。
- (44) サラリーマンの実際の経費が給与所得控除を超えた場合、その制度で課税するのは合理性を欠き違憲とする伊藤正己裁判官の補足意見など。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・ 畠山武道「教育・研修費課税をめぐる問題」金子宏編『所得課税の研究』263頁（有斐閣、1991年）。
- ・ 注解所得税法研究会編『注解所得税法』（大蔵財務協会、四訂版、2004年）。
- ・ 「特集『個人所得課税に関する論点整理』を整理する」税研140号（2008年）。
- ・ 三木義一『よくわかる税法入門—税理士・春香のゼミナール』（有斐閣、第4版、2008年）。
- ・ 上野清貴編著『会計利益計算の構造と論理』（創成社、2006年）。

(関連テーマ) 給与所得控除から派生する問題

—同族法人のオーナー経営者の給与所得控除について—

石原 毅 (伊勢崎支部)

(関連テーマ) 給与所得控除から派生する問題 —同族法人のオーナー経営者の給与所得控除について—

石原 毅 (伊勢崎支部)

【要 旨】

個人事業者と経済的実態が同様である同族法人とを比較すると、課税所得の算定において個人事業者は実額経費を控除できるのみである。これに対し、同族法人は、オーナー経営者に役員給与を支給することにより、これを損金に算入する一方で、所得税においては概算経費控除の意味合いの強い給与所得控除を控除することができる。そのため給与所得控除が二重となり、法人税においても所得税においても課税対象にならないという「経費の二重控除」の問題が発生する。

この問題は、1956年(昭和31年)の臨時税制調査会答申の時点からすでに議論がされていた。同答申は、給与所得控除を二重に受けられる点を、個人事業者と同族法人との税負担の差異の一つとして掲げた。そして、両者の税負担の公平をはかるための方策として、①法人企業を個人事業者的に課税する方法と、②個人事業者を法人企業的に課税する方法、の2案を示した。1973年から1993年の間に実施された、みなし法人課税選択制度は、上記の内、個人事業者を法人企業的に課税する制度の一つとして位置付けることができる。

2006年5月1日に会社法が施行され、最低資本金制度が廃止された。この改正により、法人の設立要件が大幅に緩和されることとなって、節税を目的とした個人事業者の法人成りが増加することが予想された。そのため今度は、法人企業を個人事業者的に課税する方法の一つともいえる、特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度が2006年度税制改正により施行された(法人税法35条)。

立法当局者はこの制度について、「経費の二重控除」の解消を目指したものと説明している。「経費の二重控除」の問題は、そもそも給与所得控除が概算経費控除の性質が強いことに起因する。給与所得控除が実額経費控除のみであれば、オーナー経営者は、自らの給与所得を得るための必要経費に相当するものを同族法人から支出させる傾向が強いので、実額経費はゼロに等しい金額になるだろう。すなわち、オーナー経営者の役員給与について適用される給与所得控除が、一般の給与所得者と同じ概算経費控除であることが「経費の二重控除」を生じさせる主たる要因といえる。したがって、オーナー経営者の役員給与に関しては、所得税の計算において、概算経費控除を廃止して、実額経費控除のみとすることを検討すべきである。これにより、所得税法上の問題である給与所得控除に起因する「経費の二重控除」は解消される部分が大いと思われる。そうすると、法人税法35条は、実質的に存在意義がなくなるといえる。

I はじめに

2008年12月19日の衆議院の答弁書によると、特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度の適用1年目の該当社数は11.7万社、適用2年目は5.6万社と半減した⁽¹⁾。適用2年目では法改正による適用基準の緩和により該当社数が半減したものの、国内の全法人社数の内、約2.3%の法人に対して適用されたということでその影響は決して少なくはないといえる。

同制度の導入の背景には、いわゆる「経費の二重控除」の問題があった。個人事業者と経済的実態が同様である同族法人とを比較すると、課税所得の算定において個人事業者は実額経費を控除できるのみである。これに対し、同族法人は、オーナー経営者に役員給与を支給することにより、これを損金に算入する一方で、所得税においては概算経費控除の意味合いの強い給与所得控除を控除することができる。そのため給与所得控除が二重となり、法人税においても所得税においても課税対象にならないというのが「経費の二重控除」の問題である。

本稿では、所得税法の問題である給与所得控除に起因する「経費の二重控除」を解消することにより、法人税法において特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度を規定する必要はないのではないか、という視点から論じることとする。

II 個人事業者と同族法人の税負担の公平性

1. 1956年（昭和31年）の臨時税制調査会答申の考え方

個人事業者と経済的実態が同様であるのに、法人形態をとるだけで税負担が大きく異なるということは、納税者間の税負担の公平性に欠けるのではないかという議論が以前からある。また、税制が納税者の事業形態の選択に影響を及ぼすことも問題となる。

このような問題は日本だけでなく、アメリカでも指摘されてきた。ただしそこでは所得税と法人税との限界税率の差が重要視され、所得移動による節税が行われているということに過ぎない。したがって、近年アメリカでは富裕階層が限界税率の低い法人形態を選択することで節税をはかっている。一方、1986年の減税により所得税の最高税率が法人税率よりも引下げられた際には逆に、個人所得へと所得移動が行われた。

日本では事業形態の選択における要素として、所得税と法人税の限界税率の差だけではなく、個人形態から法人形態をとることで給与所得控除を適用し、節税をはかるという要素がある。個人事業者が事業形態を法人化することによって、役員給与を損金に算入する一方で、所得税において概算経費控除の意味合いの強い給与所得控除により所得税の節税をはかることができる。

特に1974年の給与所得控除の引上げ（控除額の上限撤廃等）により法人成りが進んだことが指摘されている⁽²⁾。その後も、①1987年の税制改正によるみなし法人課税選択制度における事業主報酬の損金算入額の制限強化、②1989年の消費税の導入にあたり個人事業の時期の課税売上高が法人の基準期間の課税売上高に含まれないこと、③法人税率の順次引下げ、等により個人事業者の法人成りが一層進展したと考えられる。

所得税は租税の中でも所得の再分配効果が高いことから、税体系の中で中心的な地位を

占めており、それだけに税負担の公平性に関する要請も強く求められてきた。1956年（昭和31年）の臨時税制調査会の答申（以下「三一年答申」という。）は、同族法人が急増した理由について主に下記の点を指摘している⁽³⁾。

①事業税による差異

法人成りにより、事業所得の一部を法人から支給する給与所得へと転化することで当該部分が事業税の課税対象とならない。

②給与所得控除による差異

法人成りにより、給与所得へ転化した所得について給与所得控除を適用し税負担を軽減することができる。

③所得分割による差異

法人形態をとることで、事業主と家族に所得を分割することができる。所得分割により、個人所得に対する累進税率の適用上、税負担において有利になる。

④限界税率の差異

所得税率と法人税率を比較すると、所得税の税負担のほうが大きい。

上記のように、三一年答申は、個人形態と法人形態によって税負担の差異が生じることを問題視しており、そのうえで同答申は、両者の税負担の公平性を保つ課税方法として、以下の2つの方法を提示している。

①法人企業を個人事業者的に課税する方法

②個人事業者を法人企業的に課税する方法

①の方法では、(i)同族の役員及び同族の従業員に支給する給与は損金に算入しない、(ii)同族の役員及び同族の従業員の給与には給与所得控除を認めない、(iii)同族会社のオーナー経営者である個人の給与所得、配当所得と、家族の給与所得を所得課税上合算する、が具体的な方策となる。②の方法では、(i)個人事業税の基礎控除額の大幅な拡大、(ii)一定範囲の事業主給与を認め、その部分について給与所得として扱う、(iii)家族従業員の給与の支給について特に制限を設けない、が具体的な方策となる。

この三一年答申の時点ですでに、みなし法人課税選択制度と同様の事業主給与を認めるという考え方が述べられているが、結局具体的な税制改正については示唆しておらず、その後も依然として法人成り現象が続いたのである。

2. みなし法人課税選択制度の創設と廃止

三一年答申の中で「個人事業者を法人企業的に課税する」案が提示されたが、これが税制として実現したのは、1973年から1993年の間に租税特別措置法により実施された、みなし法人課税選択制度においてである。

この制度は、個人の事業所得者または不動産所得者を対象として、事業所得または不動産所得から、あらかじめ税務署長に届出た事業主報酬の額（これを給与所得とし、給与所得控除を適用できる）を控除するというものである。事業所得または不動産所得から、事業主報酬の額を控除した「みなし法人所得額」に税率を乗じた額を「法人税及び法人住民税相当額」として、これを控除した残額が事業主に対する利益の配当（配当所得の収入金

額)とみなされる。最終的に給与所得の金額とこの配当所得の収入金額を他の所得金額と合算の上、総合課税により税額を算出するのである。

したがって、個人形態のまま、法人成りした場合と類似した課税上の取り扱いを受けられるため、事業主報酬の設定によっては税負担を軽減するメリットがあった⁽⁴⁾。みなし法人課税選択制度創設の趣旨は、「個人企業に事業主報酬の支払を認めることは、これにより法人組織の場合と同様に『企業』と『家計』の経理区分を明確にする事を可能にするものであり、これを通じて企業経営の近代化、合理化を推進することに資する」⁽⁵⁾ためというものである。この制度は、経済的実態が法人と同様である個人事業者に対し、個人形態のまま法人の場合とほぼ同様の課税を受けられるようにして、個人形態の企業と法人形態の企業の税負担の格差を縮小させるために導入されたと考えられる。

この制度は創設された当時から、国会や税制調査会において、「①制度が複雑難解であること、②事業主報酬の額を年の中途で変更できないこと、③過大報酬額否認の問題があること、④留保の制度が設けられていないこと、⑤税理士等の自由職業者の場合、所得税法204条と同法183条により、“二重”に源泉徴収されること、⑥事業税には適用がないこと、⑦いったん取りやめると再選択できないこと」⁽⁶⁾、等の批判または問題点の指摘がなされた。

また、相原安夫氏は、みなし法人課税選択制度と所得税法体系との関係について、「所得税法上の給与所得とする指標は、その地位が従属的、非独立的であることと、その勤労が自己の危険と計算に基づかないことの、2点に求められていることが認められる。この点からすれば、事業所得者の所得の一部を給与所得とみなすことは、所得税法体系の中において相いれない要素を有することは明白であろう。」⁽⁷⁾と述べている。

さらに、相原氏は、事実上事業所得の大部分が給与所得に転換することに伴って、給与所得控除が適用されることについては、給与所得控除の性格を、①給与所得獲得のための必要経費の概算控除、②給与所得を資本所得や事業所得と比べた場合の担税力の弱さの調整、③所得区分間の捕捉率格差の調整、④給与所得に係る源泉徴収について、申告納税と比べた場合の早期納税に関する金利調整、の4要素にまず整理している。その上で、①の必要経費の概算控除における「勤務に伴う経費については、『みなし法人制度』選択者の場合は、既に事業所得等の計算においてすべて控除されており、更にここで考慮するときは二重控除となるから適用の余地がない」⁽⁸⁾とし、給与所得控除を適用する根拠は乏しいという見解を述べている。

みなし法人課税選択制度は、課税の適正・公平性の観点から1992年度税制改正において廃止となった。同制度は、個人事業者を法人企業的に課税するという方策の中で、給与所得控除に係る「経費の二重控除」という問題を解消することはできず、それどころか、実質的には助長する効果を有していたことが注目できる。

Ⅲ 特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度

1. 制度の概要

この制度は2006年度税制改正により特殊支配同族会社⁽⁹⁾の業務主宰役員給与⁽¹⁰⁾のうち、

「給与所得控除相当額」を損金の額に算入しないというもので法人税法35条に規定された。この制度の適用除外要件は、下記のとおりである。

①基準所得金額⁽¹¹⁾が800万円以下

②基準所得金額が800万円超3,000万円以下であり、かつ、基準所得金額に占める業務主宰役員給与額の年平均額の割合が50%以下

①の適用除外要件について、当初、基準所得金額が年800万円以下であることが規定された。しかし適用2年目となる2007年度税制改正により基準所得金額による適用除外要件が1,600万円以下へと大幅に緩和された。

2. 制度の趣旨

この制度の趣旨として、国税庁公表の「特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度に関するQ&A」は、役員が自らに対する役員給与を法人税の課税所得の計算において経費として計上して損金の額に算入する一方で、その役員給与について更に個人の所得税の課税所得の計算において給与所得控除を受けることが可能であることから、「経費の二重控除」になるという考え方のもと、個人事業者との負担の公平をはかるための適正化措置として、導入されたと説明している。また、政府税制調査会の2006年度の税制改正に関する答申においても「法人の設立が容易になる中で、個人形態と法人形態との税負担の差に由来する不公平は是正すべきである」と問題提起しており、2006年5月1日に施行された会社法によって法人の設立要件が緩和されることで節税目的のみの法人成りが増加することを予測し、あらかじめ対策をおこなったことがうかがえる。

3. 制度の中小企業に対する影響

この制度の適用を免れるための手続きは技術的には容易である。業務主宰役員とその関連者の株主グループの持ち株比率の変更や、役員構成を変更することで特殊支配同族会社の範囲から外れることができるのである。また、本制度は、基準所得金額に占める役員給与額の年平均割合が50%以下である場合も適用されない。

本来は、株主構成や役員構成そして役員給与額はその会社の実態に応じて決定されるべきである。したがって、故意に本制度の適用を免れるために行った株主構成等の変更は、長期的には、会社運営上のリスクを招くことが懸念される。

特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度が実施された適用1年目（2007年3月決算法人から）に、課税の実態を把握するため東京税理士会では45支部、31,666件を対象としたアンケート調査を実施している。その結果は、下記の表のとおりである。

図表1 東京税理士会実施のアンケート結果

決算期(月)	①申告件数 (件)	②特殊支配 同族会社の 役員給与損 金不算入適 用件数(件)	③適用割合 (%)	④増加所得 金額(千円)	⑤会社法施行 後の設立法人 件数(件)	⑥適用割合 (%)	⑦次年度以 降の課税状 況(件)	⑧適用割合 (%)
3	7,749	920	11.87%	1,959,543	68	0.88%	345	4.5%
4	2,640	330	12.50%	712,759	22	0.83%	123	4.7%
5	2,985	360	12.06%	788,867	18	0.60%	129	4.3%
6	3,004	382	12.72%	823,927	15	0.50%	146	4.9%
7	2,764	395	14.29%	865,154	11	0.40%	145	5.2%
8	2,890	403	13.94%	879,624	10	0.35%	182	6.3%
9	3,087	360	11.66%	669,137	17	0.55%	163	5.3%
10~12	6,547	758	11.58%	1,423,550	30	0.46%	371	5.7%
	31,666	3,908	12.34%	8,122,561	191	0.60%	1,604	5.1%

(出典) 東京税理士会法対策委員会「平成19年度支部法対策統一課題検討結果報告書」より抜粋、一部加筆・修正した。

(注) ①はアンケートの決算期(各月)ごとの申告件数、②は①のうち、特殊支配同族会社の役員給与にかかる損金不算入が適用された件数、③は①に占める②の割合、④は損金不算入となり増加した所得金額の合計額、⑤は会社法施行後に設立された法人件数、⑥は①に占める⑤の割合、⑦は適用除外要件緩和後の制度適用予測件数、⑧は①に占める⑦の割合。なお、10月決算法人以降は予測による件数である。

①の申告件数に対する損金不算入制度の該当件数の割合は12.34%であり、これを2006年時点の全国の法人数2,853,438件から推計すると352,114件、約35万2千件が対象となる⁽¹²⁾(東京税理士会推計値は国税庁発表の会社標本調査をもとに32万件と推計した)。

この数値は適用件数についての衆議院の答弁書による標本調査が全法人数の4.8%、11万7千件であるという回答と比較すると大きく異なる結果となった。ただし、この標本調査は3月決算法人のみを調査対象としていたため、実際の適用件数とは乖離している可能性も考えられる。また、東京税理士会の調査結果についても地域的に都市部でのアンケート結果となるため、全国水準と比較すると平均的な所得が大きくその結果、適用割合が高くなっているということも考えられる。いずれにしても実際の実施件数と増加所得金額等の課税の実態の公表が望まれるところである⁽¹³⁾。

本制度の趣旨説明によれば、事業所得者の租税回避目的のみの法人成りの抑制という目的も導入目的の一つとしてあった。アンケートを実施した東京税理士会では「会社法施行後に設立された法人で課税対象となる法人数は全体の0.6%であり、当該法律が、本来予定したであろう、高額所得者の法人成りによる租税回避行為の防止策としては極めて少な

い件数である。全国規模へ引きなおしても15千社程度であり、従前からの同族法人に対する課税強化がなされただけに過ぎない結果を示している。」とコメントしている。これは2006年度設立法人110,699件のうち15.47%が対象となったこととなるが、この割合によって租税回避行為が抑止できたという評価になるのかについては疑問である。仮に抑止効果があったという評価ができるとしても、全法人数に対する新規設立法人への適用の割合はわずか0.6%に過ぎない。このことから、制度導入の主たる目的は、既存の同族法人における「経費の二重控除」を解消することにあったといえる。適用2年目以降の課税状況についても該当社数は減少するが、その影響は依然として大きなものである。

4. 制度の問題点

本制度の立法趣旨およびその内容は、三一年答申の際に提示された「法人企業を個人事業者的に課税する」という考え方に基づいたものであると考えられる。しかし、創設当初から様々な問題点が指摘されている。その主なものとして、①立法過程のあり方、②会社法の理念との矛盾、③税法理論上の矛盾、④前述した中小企業への影響、等が挙げられる。

まず①については、2006年度税制改正大綱決定の直前に具体的な制度案が提示されたが、必ずしも事前の議論が十分になされたとはいえない状態での施行となった。

次に②については、2006年に施行された会社法では創業を支援することを理念としているが、同制度により創業支援を抑止してしまう効果を及ぼす可能性がある。

また③に関しては、国税庁から公表された前記のQ&Aでは、制度の創設に関する前提として「経費の二重控除」について言及している。「経費の二重控除」については、個人形態と法人形態の間の税負担の公平性の観点からこれまでも議論がなされてきた。しかし、法人が役員に支払った経費（給与）は法人が収益を得るためにかかるものであるのに対し、給与所得から控除される給与所得控除は概算経費控除であるとしても給与収入を得るためにかかるものである。これら両者の経費は性質のまったく異なるものである。

そもそも「経費の二重控除」の議論は、法人税法上の損金算入の要件と、所得税法上の給与所得控除制度という異なる税法体系間の問題を同一視することで生じている。これは個人と法人が別人格であるという前提を否定する点で疑問視されている。

IV おわりに

1940年に法人税法が所得税法から独立して以来、今日までわが国では原則として、「法人には法人税、個人には所得税」という法人格の有無を基準に課税がなされている。そのため中小法人が法人成りによって形式的に法人課税がなされるので、実態に則した課税が出来ていないという意見があり、この問題は今日に至るまで解決されていない。

みなし法人課税選択制度及び特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度は、どちらも課税の公平性をめざして導入された制度である。しかし、いずれも問題点が多く税負担の不公平感の解消には至っていない。また、みなし法人課税選択制度は時限立法である租税特別措置法上のものであったのに対し、特殊支配同族会社の業務主宰役員

損金不算入制度は、法人税法に規定された法律であるから、この制度の重要度はより大きなものである。

2005年6月に、税制調査会が発表した「個人所得課税に関する論点整理」は、給与所得について雇用形態の多様化を考慮し、「雇用関係の有無だけをもって給与所得者と個人事業者を比較し、その置かれた立場の強弱を一律に論ずることは難しくなりつつある」とし、給与所得者であることを理由として、所得の計算にあたって給与所得控除を適用する必要性は乏しくなっていることを指摘している。その上で、上記の論点整理は、現行の給与所得控除の見直しをはかり、さらには特定支出控除の対象範囲の拡大による実額控除について検討する必要があることを述べている。

オーナー経営者は、自らの給与所得を得るための必要経費に相当するものを同族法人から支出させる傾向が強いので、実額経費はゼロに等しい金額になるだろう。同族法人のオーナー経営者の役員給与について適用される給与所得控除が、一般の給与所得者と同じ割合であることにより、過大な「経費の二重控除」が生じているのであれば、オーナー経営者の給与所得控除を実額控除にすることを検討すべきである。その前提として、給与所得控除の性質については、近年では概算経費控除の意味合いが大きいという説明がなされているものの、いまだに明確なその存在理由を検証出来ていない点を改善しなければならない。その上で、オーナー経営者の給与所得控除を実額控除にすることにより、所得税法上の問題である給与所得控除に起因する「経費の二重控除」は解消される部分が大いと思われる。そうすると、法人税法35条の実質的な存在意義はなくなるはずである。

<注>

- (1) 本制度の該当社数は、2007年3月決算法人と2008年3月決算法人に関して行った標本調査の結果によるもの。同族会社数に占める同制度の該当法人数の割合は、2007年3月決算法人が約4.8%、2008年3月決算法人が約2.3%で、この割合を基に該当社数が機械的に推計されている。
- (2) 田近栄治＝八塩裕之「税制と事業形態選択―日本のケース」日本財政学会編『グローバル化と現代財政の課題（財政研究第1巻）』177頁（有斐閣、2005年）は、日本の自営業者の節税行動についての問題を扱っている。
- (3) 「三一年答申」については、相原安夫「みなし法人課税選択制度をめぐる諸問題」税務大学校論叢9号49頁以下（1975年）を参考にして記述した。
- (4) 課税所得算定上、「給与所得控除相当額」と「法人税及び住民税相当額」が課税総所得金額の計算上、減額要素となり、みなし法人所得額のうち、配当所得とみなされる金額についても配当控除が適用されるため税負担の減額要素となる。これに対し、みなし法人所得額については所得税の最低税率に比べて高率のみなし法人税相当の所得税率が適用されるので税負担の増額要素となる。これらの関係から、事業所得等の金額と事業主報酬の金額が一致した場合に税負担が最小となる。
- (5) 国税庁編『昭和48年改正税法のすべて』46頁（国税庁、1973年）。
- (6) 相原・前掲注（3）60頁。
- (7) 相原・前掲注（3）76頁。
- (8) 相原・前掲注（3）80頁。
- (9) 特殊支配同族会社とは、内国法人である同族会社の業務主宰役員および業務主宰役員関連者が、その

同族会社の発行済株式または出資の総数または総額の90%以上に相当する数または金額の株式または出資を有する場合、かつ、業務主宰役員および常務に従事する業務主宰役員関連者の総数が常務に従事する役員の総数の半数を超える同族会社のことを指している（法人税法35条1項）。

- (10) 業務主宰役員とは、会社の経営に最も中心的に関わっている役員一人をいい、個人に限られる（法人税法基本通達9-2-53）。なお、国税庁による平成19年3月13日付課法2-3ほか1課共同「法人税基本通達等の一部改正について」（法令解釈通達）の趣旨説明によれば、「この「業務主宰役員」とは、法人の業務を主宰している役員一人を指す概念であり、個人に限ることとされている（法人税法35条1項）。具体的には、税務上の役員（法人税法2条15号、法人税法施行令7条）のうち、会社の経営に最も中心的に関わっている役員をいうこととなり、通常は、代表取締役や社長といわれる役員がこれに該当することになることが多いと考えられ、その判定に困難が伴うといったことはあまり想定できない。しかしながら、会社における役員の肩書きや給与の金額と実際の業務の主宰者（オーナー）が誰であるかといった点との関係は、その会社により区々であるとも考えられることから、単に肩書きにより判定するのではなく実質的な関わりにより判定する場面も生じよう。この場合の判定に当たっては、例えば、事業計画の策定、多額の融資契約の実行、人事権の行使等に際しての意思決定の状況や役員給与の多寡などもその判断の要素になると考えられる。」ということである。
- (11) その事業年度開始の日前3年以内に開始した各事業年度（基準期間）の所得金額又は欠損金額及び業務主宰役員給与額などを基礎として計算した金額の平均額。
- (12) 「長期時系列データ・法人税」国税庁
〈<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/jikeiretsu/01.htm>〉（2009年7月6日最終アクセス）。
- (13) 筆者が関東信越国税局法人課税課に確認した結果、国会の答弁のために実施した3月決算法人を対象とした標本調査以降、特殊支配同族会社の損金不算入制度の適用状況に関する調査は行っていないとのことだった。

<注に掲げられた以外の参考文献>

- ・佐藤英明『スタンダード所得税法』（弘文堂、2009年）。
- ・金子宏『租税法』（弘文堂、第14版、2009年）。
- ・注解所得税法研究会編『注解所得税法』（大蔵財務協会、4訂版、2005年）。
- ・八塩祐之『個人自営業者の節税行動—専従者給与によるインカム・シフティング（ディスカッション・ペーパー）』（財務総合政策研究所、2005年）。
- ・太田弘子ほか『所得税における水平的公平性について（経済財政分析ディスカッション・ペーパーシリーズ）』（内閣府、2003年）。
- ・林宏昭『どう臨む、財政危機下の税制改革』（清文社、2002年）。
- ・森信茂樹『わが国所得税課税ベースの研究』（日本租税研究会、2002年）。
- ・小西砂千夫『日本の税制改革—最適課税論によるアプローチ』（有斐閣、1997年）。
- ・鶴田廣巳＝藤岡純一『税制改革への視点—租税民主主義の発展に向けて』（中央経済社、1988年）。
- ・水野正一『財政再建と税制改革』（名古屋大学出版会、1988年）。
- ・河野惟隆『個人所得税の研究』（税務経理協会、1987年）。
- ・宮島洋『租税論の展開と日本の税制』（日本評論社、1986年）。
- ・大島隆夫＝西野襄一『所得税法の考え方・読み方』（税務経理協会、第2版、1986年）。
- ・北野弘久『現代税法の構造』（勁草書房、1972年）。
- ・荒井晴仁「法人成りと国民経済計算—国民経済計算と税務統計における給与所得の乖離について」レファ

- レンス56巻9号31頁（2006年）。
- ・ 金山剛「特殊支配同族会社における役員給与規制の考察」札幌学院法学23巻第1号39頁（2006年）。
 - ・ 蜂屋勝弘「所得税改革の方向性を考える—公正・透明、チャレンジへのサポート、高齢化を乗り切る税制改革」Japan research review（日本総合研究所）144号9号（2002年）。
 - ・ 金子宏「所得課税のあり方」租税研究627号35頁（2002年）。
 - ・ 田近栄治＝古谷泉生「日本の所得税—現状と理論」フィナンシャル・レビュー53号129頁（2000年）。
 - ・ 水野忠恒「2000年から見たシャウプ勧告50年の評価と課題」租税研究605号42頁（2000年）。
 - ・ 跡田直澄ほか「日本の所得課税を振り返る」フィナンシャル・レビュー50号29頁（1999年）。
 - ・ 橋本恭之「直接税中心主義のゆくえ」税研88号27頁（1999年）。
 - ・ 林建久「シャウプ勧告の意味するもの」税研88号20頁（1999年）。
 - ・ 野口悠紀雄「所得税改革のあり方」税研88号26頁（1999年）。
 - ・ 増井良啓「資本所得課税を存続させるための方策」税研83巻45頁（1999年）。
 - ・ 宮口定雄「給与所得控除の意義とあり方」税研79号53頁（1998年）。
 - ・ 田中治「給与所得課税の論点」税研79号46頁（1998年）。
 - ・ 東京税理士会法対策委員会「平成19年度支部法対等統一課題検討結果報告書」（2008年）。
 - ・ 税制調査会基礎問題小委員会「個人所得税に関する論点整理」（2005年）。
 - ・ 臨時税制調査会「最近の諸情勢に即応すべき税制改正の方策に関する諮問に関する答申」（1956年）。

第2部 年末調整制度を見直す

給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度

—その現状と課題—

逸見 聡 (新潟支部)

給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度

—その現状と課題—

逸見 聡（新潟支部）

【要 旨】

毎年11月も半ばに入り、そろそろ年末調整の準備を始めようかという頃、税務署から「扶養控除等の是正」を促す書類が届くことがある。なぜ、税務署は本人に対して確定申告による修正を求めず、勤務先に年末調整の是正を求めるのか。本稿では、確定申告で精算することを前提としていない現行の給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度の問題点を指摘し、同制度のあり方を考察してみたい。

わが国において、個人の所得税は申告納税が原則とされている（所法120条1項）。しかし一方で、一般の給与所得者の場合は源泉徴収と年末調整によって納税義務が完結してしまい、確定申告は不要とされている（所法121条1項）。源泉徴収による所得税は、「源泉所得税」として「申告所得税」とは区別されており、同じ所得税法に規定されながら、あたかも1つの独立した税目と捉えられている感がある。

平成4年2月18日の最高裁判決では、所得税法120条1項5号にいう「源泉徴収をされた又はされるべき所得税の額」とは、所得税法上正当に徴収された又は徴収されるべき所得税の額であるとし、実際に徴収された額ではないと示された。すなわち、わが国において給与所得に係る源泉徴収は、年度末に精算することを前提とした前取り（予納）ではなく、源泉課税ということである。源泉徴収の過程で税額が誤っていても、確定申告で精算はできないということになる。

また、給与所得者（以下「受給者」という。）は源泉所得税を負担する立場ではあるが、国との関係では、納税義務者ではない（通則法2条5号）。すなわち、国と受給者の間には租税法律関係が存在しないため、万一、源泉徴収された税額に不足があっても、国は受給者から直接徴収するべきがない。そのため、給与等の支払者を通じて冒頭の「是正」が行われるのである。

給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度は、戦後の復興期から高度経済成長期を経て成熟社会となった日本の財政を支え続けたといっても過言ではない。しかし、人々の生活スタイルが多様化している現在、その制度はあまりに硬直的すぎるきらいがある。雇用形態の多様化、労働力の流動化に対応するためには、源泉徴収は簡素な制度とし、受給者には自ら確定申告を行う機会を与えるべきであろう。e-TaxやeLTAXの導入により申告・納税環境が劇的に変化してきた今日、その実現性が高まってきたと考える。

I はじめに

毎年11月も半ばに入り、そろそろ年末調整の準備を始めようかという頃、税務署から「扶養控除等の是正」を促す書類が届くことがある。前年に行った年末調整の際に、扶養親族として申告された者等の所得額が38万円を超過しているため、扶養控除額等を訂正し、年末調整のやり直しを求めるものである。

なぜ税務署は、本人に対して確定申告による修正を求めず、勤務先に年末調整の是正を求めるのか。本稿では、確定申告で精算することを前提としていない現行の給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度の問題点を指摘し、同制度のあり方を考察してみたい。

II 給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度の概要

日本国憲法第30条では「国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。」と定められており、これを受ける形で個人の所得税制は所得税法で規制されている。

所得税法120条1項では、「居住者は、…〔略〕…、第3期（その年の翌年2月16日から3月15日までの期間をいう。）において、税務署長に対し、…〔略〕…申告書を提出しなければならない。」と規定されており、確定申告が原則となっている。

しかし一方で、所得税法121条1項では、「その年において給与所得を有する居住者で、その年中に支払を受けるべき給与等の金額が2千万円以下であるものは、…〔略〕…、申告書を提出することを要しない。」とし、一部の高額所得者を除き、一般の給与所得者に対しては、確定申告は不要であるとしている。この確定申告を不要としている前提が、「給与所得に係る源泉徴収義務」（所法183条）と「年末調整」（所法190条）である。

1. 給与所得に係る源泉徴収制度

給与所得に係る源泉徴収制度とは、給与等の支払者（以下「支払者」と略する。）が、給与等の支払の際に、源泉徴収税額表により給与所得者（以下「受給者」と略す場合がある。）ごとの税額を算出し、税務官庁に代わって天引き徴収し、原則として徴収した日の属する月の翌月10日までに国に納める制度である。

所得税において、源泉徴収制度を採用することによる効果としては、以下の点が挙げられる⁽¹⁾。

- ①支払われる金額を課税対象とするから、課税標準等の把握が正確であること
- ②徴税が確実であること
- ③徴税費が少なくすむこと
- ④金額が支払われる段階で徴税されるので、納税に対する苦痛が比較的小さいこと

国税通則法2条5号により、支払者が納税義務者とされており、本来の納税義務者であるはずの受給者には、国との法律関係において納税義務者としての地位が与えられていない。

2. 年末調整制度

年末調整制度とは、支払者において、受給者から提出を受けた「給与所得者の扶養控除等申告書」や「給与所得者の保険料控除申告書」・「給与所得者の配偶者特別控除申告書」

に基づき、年間の所得税額を算出し、その年に源泉徴収された額との精算を行う制度である。

原則として、その年最後に給与等の支払をする時の現況により税額計算が行われ、超過額はその年最後に給与等の支払をする際に徴収すべき所得税に充当されることとなっている。このため、年末の限られた短い期間にすべての計算を完了させなければならない。

3. 国家財政における源泉徴収制度と年末調整制度の重要性

所得税における源泉徴収制度が始まったのは、第二次世界大戦の戦時下にあった昭和15年の税制改正の時である。そして、終戦後の昭和22年の税制改正においては、ほぼ現在の形に近い制度が完成し⁽²⁾、さらには年末調整制度が始まっている。制度の導入当初、給与所得者層の比率は小さく、源泉徴収制度は申告納税制度に対する例外措置としての制度にとどまっていた。

しかし、その後の高度経済成長期に至って、給与所得者は爆発的に増加し、それと共に、源泉徴収制度と年末調整制度はそのメリットを最大限に発揮し、国民生活に浸透していった。

国税庁の平成19年分民間給与実態統計調査結果⁽³⁾によると、

- ①平成19年12月31日現在の民間企業に勤務する給与所得者は5,377万人
- ②1年を通じて勤務した給与所得者は4,543万人
- ③源泉徴収により所得税を納税している者は3,881万人
- ④年末調整を行った者は4,139万人

となっている。この調査は民間企業に勤務する者を対象にしており、公務員分の数値が欠けるものとなるが、平成19年12月現在の就業者数が6,396万人であったことを考え合わせても、その規模が巨大であることは容易に見てとれる。

平成18年分の国税庁統計資料⁽⁴⁾からみると、一般会計収入51兆9,153億円のうち、源泉徴収による所得税額は13兆7,896億円(26.56%)を占めており、法人税額の15兆8,594億円(30.54%)や消費税及び地方消費税額の13兆3,262億円(25.67%)とともに国家財政の基幹を担っている。

源泉徴収税額は、原則として給与等の支給日の属する月の翌月10日までに国庫へ納付される。これは、国家財政において、収入の均等化という点で大きく寄与している。

Ⅲ 給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度の問題点

1. 複雑で高度な源泉徴収制度

給与所得に係る源泉徴収制度は、日本の国家財政において、その根幹を支えているといっても過言ではないが、一方で、その制度面において、いくつかの問題点をかかえている。

畠山武道教授は、最もシンプルな源泉徴収モデルとして、以下の点を挙げている⁽⁵⁾。

①源泉徴収は、その対象が、支払者の判断を入れる余地がない程に一義的に明確であって、支払者は、ある金員の支払をする際に、専ら機械的に一定額をあらかじめ定められたとおりに控除すれば足りる。

②源泉徴収義務者の義務は、法律に明示的に定められた一定額を控除し、納付すれば完了する。したがって、支払者は、源泉徴収義務を履行しなかったことにともなう行政罰を科されることはあるが、それ以上に源泉徴収税を追徴されることはない。

③源泉徴収税の過不足額は、専ら本来の納税義務者である受給者が納付し、あるいは納付を求められることになる。受給者は、確定申告の際に、実際に源泉徴収された税額を確定申告額より控除し、不足額の納付あるいは過誤納金の還付を求める。

④支払者が、その義務を適正に履行しなかったことを国等が発見した場合に、納付請求は、支払者を飛びこえて直に受給者に対してされることになる。

これらと比較すると、現行の制度はあまりに複雑で高度なものとなっている。

まず①に関しては、支払者は受給者より、「給与所得者の扶養控除等申告書」の提出を受け、その内容に従って、330以上もの階層に区分された月額表（甲欄）を使って税額を算出しなければならない。これに係る労力は相当なものであり、その費用負担は支払者が負うことになる⁽⁶⁾。これは、年末調整において、できるだけ過不足額が生じないように配慮された結果であるが、給与所得者に限ってみると、所得税が暦年ではなく、月単位で課税されているとみることができるのではないだろうか。

次に②に関しては、冒頭に述べたとおり、受給者の扶養人員に誤りがあった場合、支払者には、その是正が求められる。該当の受給者がすでに退職している場合などは問題が残る。④にも関連するが、国と受給者の間には租税法律関係が存在しておらず、国が直接受給者から徴収することができない。

さらに③に関しては、前述のとおり、支払者が年末調整を行うことで納税義務が完結し、一般の受給者には確定申告を行う機会が与えられていない。年末調整の計算過程は、確定申告のそれと同じであり、受給者の申告義務を支払者が税務代理しているともいえる。

2. 受給者側の問題点

一般の受給者の場合、年末調整で課税関係が完結するため、大多数の受給者は所得税の確定申告を行う機会が与えられていない。自分が1年間にどれだけの収入を得、どれだけの税金を納めたのかは源泉徴収票を見れば確かに一目瞭然である。しかし、どれほどの人が自分の源泉徴収票に関心を持っているのであろうか。自分の納税額を諳んじて言えるであろうか。給与所得者は源泉徴収制度と年末調整制度のもと、タックス・ペイヤーとしての意識が希薄である等の指摘が数多くなされている⁽⁷⁾。

民間の調査機関が、確定申告をした人を対象に行ったアンケート調査⁽⁸⁾によると、確定申告作成の難易度に関する回答結果は以下のとおりであった。

- ①『難しい』 14.4 %
- ②『どちらかといえば難しい』 25.8 %
- ③『それほど難しくはない』 48.1 %
- ④『どちらかといえば簡単』 5.4 %
- ⑤『簡単』 5.3 %

年代別にみると、『難しい』と回答しているグループは若年層に多い。「卵が先か、鶏が先か」に例えるなら、年末調整があるから確定申告は面倒なのか、確定申告が面倒だから年末調整があるのか、ということであろう。要は、国民に解りやすく、かつ理解の得られる簡素な申告納税の環境を整備することが必要であると考え。

3. 支払者側の問題点

源泉徴収義務者である支払者は、給与等の支払を行う場合、税額表に基づいて源泉徴収税額を算出し、給与から控除する。控除した源泉徴収税額は、原則として翌月10日までに納税を行わなければならない。万一、納税が1日でも遅れた場合は、不納付加算税が課される（通則法67条）。

また、税務調査の場面においては、中途入社に従業員から「給与所得者の扶養控除等申告書」の受領を怠り、税率の高い「乙欄」で税額計算のやり直しを求められたという事例は数多い。

年末調整に関しては、確定申告と同様な税額計算を行う必要があり、一定レベル以上のスキルが要求される。その年最後の給与支払額が確定してから、その給与が支給されるまでの短い期間で、すべての受給者の年末調整を行うには、質と量の問題とともに、時間の問題が生じる。例えば、配偶者控除等の人的控除については、対象者それぞれに所得制限が設けられているが、年内に行われる年末調整作業の時点において、配偶者や扶養対象者の所得額が確定しているケースは限られており、ほとんどの場合は見込額を根拠に作業を行わざるを得ない。もし、結果的に所得制限額を超えてしまった場合は、冒頭の「是正」を行わなければならない。

このように、複雑で高度な処理を伴う年末調整であるが、企業の中には社内で処理ができず、外部へ委託せざるを得ない場合も多い。この場合、その費用負担は支払者が負うことになる。従業員10人規模で年末調整を委託した場合、平均3万円前後の経費が掛かっている⁽⁹⁾。この経費が捻出できない企業は、自ら年末調整作業を行わざるを得ないが、慣れない業務ゆえ、税額計算の過程において、必ずしも正確な結果が導き出されていないケースもあるのではないだろうか。このような場合、その税額計算に誤りがあったとしても、受給者は何も気づかないまま放置されていることにならないだろうか。

IV 最高裁判決にみる源泉所得税の性格

給与所得に係る源泉徴収制度において、様々な問題点が存在することをみてきたが、ここで平成4年2月18日の最高裁判決⁽¹⁰⁾を改めて確認しておきたい。

本件は、受給者が支払者により誤って源泉徴収された金額を税額から控除して確定申告することの可否が争われた事件であるが、判決では不可とされた。その判決理由は以下のとおりである。

「所得税法によれば、居住者に対して課される所得税の額（以下「算出所得税額」という。）は、一暦年間におけるすべての所得の金額を総合して課税総所得金額等を計算した上、これに所定の税率等を適用して算出するものとされ、同法120条1項の規定により確定申

告をする居住者は、総所得金額若しくは退職所得金額又は純損失の金額の計算の基礎となった各種所得につき同項5号の「源泉徴収をされた又はされるべき所得税の額」（以下「源泉徴収税額」という。）がある場合には、これを算出所得税額から控除して納付すべき所得税の額を計算し、その結果納付すべき税額があるときは、これを国に納付しなければならないものとされ（同号、128条）、また、右の計算上控除しきれなかった金額があるときは、その金額に相当する所得税の還付を受けることができるものとされている（120条1項6号、138条）。

右の120条1項5号にいう「源泉徴収をされた又はされるべき所得税の額」とは、所得税法の源泉徴収の規定に基づき正当に徴収をされた又はされるべき所得税の額を意味するものであり、給与その他の所得についてその支払者がした所得税の源泉徴収に誤りがある場合に、その受給者が、右確定申告の手続において、支払者が誤って徴収した金額を算出所得税額から控除し又は右誤徴収額の全部若しくは一部の還付を受けることはできないものと解するのが相当である。けだし、所得税法上、源泉徴収による所得税（以下「源泉所得税」という。）について徴収・納付の義務を負う者は源泉徴収の対象となるべき所得の支払者とされ、原判示のとおり、その納税義務は、当該所得の受給者に係る申告所得税の納税義務とは別個のものとして成立、確定し、これと並存するものであり、そして、源泉所得税の徴収・納付に不足がある場合には、不足分について、税務署長は源泉徴収義務者たる支払者から徴収し（221条）、支払者は源泉納税義務者たる受給者に対して求償すべきものとされており（222条）、また、源泉所得税の徴収・納付に誤りがある場合には、支払者は国に対し当該誤納金の還付を請求することができ（国税通則法56条）、他方、受給者は、何ら特別の手続を経ることを要せず直ちに支払者に対し、本来の債務の一部不履行を理由として、誤って徴収された金額の支払を直接に請求することができるのである（最高裁昭和43年（オ）第258号同45年12月24日第一小法廷判決・民集24巻13号2243頁参照）。このように、源泉所得税と申告所得税との各租税債務の間には同一性がなく、源泉所得税の納税に関しては、国と法律関係を有するのは支払者のみで、受給者との間には直接の法律関係を生じないものとされていることからすれば、前記源泉徴収税額の控除の規定は、申告により納付すべき税額の計算に当たり、算出所得税額から右源泉徴収の規定に基づき徴収すべきものとされている所得税の額を控除することとし、これにより源泉徴収制度との調整を図る趣旨のものと解されるのであり、右税額の計算に当たり、源泉所得税の徴収・納付における過不足の清算を行うことは、所得税法の予定するところではない。のみならず、給与等の支払を受けるに当たり誤って源泉徴収をされた（給与等を不当に一部天引控除された）受給者は、その不足分を即時かつ直接に支払者に請求して追加支払を受ければ足りるのであるから、右のように解しても、その者の権利救済上支障は生じないものといわなければならない。」

この判決で注目すべきは、所得税法120条1項5号にいう「源泉徴収をされた又はされるべき所得税の額」とは、所得税法の源泉徴収の規定に基づき正当に徴収された又は徴収されるべき所得税の額であるとし、実際に徴収された額ではないとした点であろう。とす

れば、受給者が医療費控除を受ける等で確定申告を行う場合、支払者から交付された源泉徴収票の原本添付が必須となっているが、その徴収税額は正当に計算されたものであるか否かを、各人は自己の責任において検証しなければならないということだろうか。

実際に源泉徴収された税額は、年末調整または確定申告時に確定する所得税額の予納税額とみる考えは、清永敬次教授の著述にも見られ⁽¹¹⁾、むしろ一般的な感覚に近いのではないかと考える。事実、平成4年の最高裁判決以降もこれに類似する争いは多く、最近では平成18年11月27日の裁決事例⁽¹²⁾が存在するが、やはり最高裁の判断が色濃く反映された裁決となっている。

V 裁決事例にみる国と受給者の関係

ここで、改めて国と支払者と受給者の3者の関係を整理しておきたい。

①国と支払者の関係

支払者は、国に対して源泉所得税の徴収義務者・納税義務者となる。源泉所得税について不足額を生じた場合には、国は受給者ではなく、支払者に対して請求する。源泉所得税の徴収・納付が過大であった場合には、支払者は国に対し当該誤納金の還付を請求することができる。

②支払者と受給者の関係

源泉所得税の徴収・納付に不足がある場合には、支払者は受給者に求償すべきものとされている。また、源泉所得税の徴収・納付が過大であった場合には、受給者は、支払者に対して過大に徴収された金額の支払を請求することができる。

③国と受給者の関係

源泉所得税の納税に関しては、受給者は国と直接法律関係を有していない。したがって、受給者の源泉所得税に過誤納金が発生した場合、仮にそれが国庫に収納済であっても、受給者は国に還付請求できず、支払者に対して請求することとなる。

国と受給者の間には、上述のとおり租税上の法律関係が存在していない。しかし、それに伴う不都合は多く、納税者側だけでなく課税庁側での不合理が垣間見える事案がある。以下は、年末調整を受けた受給者が、扶養親族に該当しない親族を支払者に扶養親族として届出て扶養控除の適用を受けていた場合において、その受給者は納税申告書を提出する義務のある者には該当しないから、扶養控除を否認する決定処分は違法であるとされた平成18年11月29日の裁決事例⁽¹³⁾である。

1. 事案の概要

給与所得者である審査請求人（以下「請求人」という。）は、別居している母親を請求人の扶養親族とした「扶養控除等申告書」を勤務先に提出し、年末調整を完了した。

これに対して原処分庁は、請求人と母親とは生計を一にするものとは認められず、母親は請求人の扶養親族に該当しないとして、請求人に対して、平成13年分～平成16年分の所得税の各決定処分及び無申告加算税の各賦課決定処分を行った。

なお、基礎事実は以下のとおりである。

- ①請求人は、各年分の期間においてA社に勤務し、平成17年2月23日に同社を退職した。
- ②請求人の各年分の総所得金額は、A社からの給与所得のみであった。
- ③請求人は各年分の給与所得に対する所得税は、所得税法183条《源泉徴収義務》及び同法第190条《年末調整》の規定によりA社が源泉徴収を行い、国に納付されている。

2. 請求人の主張

- ①母親はP市Q町に所在する請求人名義の住宅（以下「本件住宅」という。）に居住している。
- ②請求人は、本件住宅に係る住宅ローンを支払っていたし、固定資産税や火災保険料の支払については、現在も請求人が行っている。
- ③請求人は母親とは同居をしていないが、上記①及び②のとおり、請求人が母親に対して月額約10万円程度の家賃相当分を援助していることになり、母親は、請求人の扶養親族として認められてしかるべきである。
- ④以上のとおり、請求人には所得税法84条《扶養控除》の規定が適用されることから、これを認めずになされた本件各決定処分は違法であり、いずれもその全部が取り消されるべきである。

3. 原処分庁の主張

- ①請求人は、本件住宅に係る固定資産税及び火災保険料の負担はしているものの、生活費の送金を行っていないことから、請求人と母親は、所得税基本通達2-47に定める生計を一にするものとは認められず、母親は請求人の扶養親族には該当しない。
- ②年末調整により納付すべき税額が計算されている場合で扶養控除に誤りがあったことが判明したような場合には、所得税基本通達194~198共-1に定めるとおり、支払者が徴収不足税額を徴収し、納付することとされているが、請求人は平成17年2月に退職しており、各年分の扶養控除の誤りを支払者において是正し、徴収不足税額を徴収することができないことから、所得税基本通達194~198共-2のただし書きに該当し、支払者から徴収を強いて追求しないものと考えられる。
- ③そうすると、請求人は、国税通則法25条に規定する「納税申告書を提出する義務があると認められる者が当該申告書を提出しなかった場合」に該当することから、本件各処分は適法である。

4. 裁決の要旨

所得税法121条1項には、その年中に支払を受けるべき給与等の額が2,000万円以下である給与所得を有する居住者で、一の支払者から給与等の支払を受け、かつ、当該給与等の全部について同法183条又は同法190条の規定による所得税を徴収された又はされるべき場合において、給与所得及び退職所得以外の所得金額が20万円以下であるときは、同法120条1項の規定にかかわらず同項の規定による申告書を提出することを要しない旨規定

されている。

また、源泉所得税と申告所得税との各租税債権の間には同一性がなく、源泉所得税の納税に関しては、国と法律関係を有するのは支払者であって、国と受給者との間には直接の法律関係は生じないものとされており（最高裁平成4年2月18日判決）、源泉所得税の徴収、納付に不足がある場合には、税務署長は、所得税法221条の規定に基づき源泉徴収義務者たる支払者からその不足分を徴収することになる。

なお、所得税基本通達194～198共-2のただし書の取扱いは、あくまでも扶養控除等申告書等の記載事項に誤りがあったことによる徴収不足額の強制徴収に関するものであって、同取扱いの適用を受けることをもって、上記の受給者について確定申告を要しない場合の規定が排除され、所得税法120条の規定が代替的に適用されるものではない。

したがって、もともと所得税法121条1項の規定の適用を受ける者について国税通則法25条を適用する余地はない。

これを本件についてみると、請求人の各年分における所得税については、所得税法121条1項に規定する確定申告を要しない場合に該当することから、請求人につき国税通則法25条に規定する納税申告書を提出する義務があるとは認められず、同条を根拠とする決定処分を行うことはできない。以上のことから、請求人の母親が請求人の扶養親族に該当するか否かについて判断するまでもなく、本件決定処分は違法であり、いずれもその全部を取り消すべきである。

5. 検討

本件の争点であった、扶養親族の適否についてはまったく言及されていないが、源泉徴収制度と年末調整制度を考える上で、国と受給者の関係を再認識させられた事案である。

所得税基本通達194～198共-2のただし書きは、支払者に対する徴収不足税額の強制徴収について、過失がなく正当な理由があると認められる場合には、強いて追求しないとすゝる宥恕規定であり、このことをもって、受給者が確定申告をしなければならないと解釈するには無理がある。

現行の法律の下では、仮に受給者側の過失で年末調整による税額に誤りがあった場合でも、国は直接受給者から追徴することはできない。さらに、本人が退職した後であれば、支払者を通じて追徴することも事実上不可能であろう。

VI おわりに

現代社会に生きる我々は、昭和の高度経済成長期とは違った多様な生活スタイルを持っている。非正規雇用人口の増大により、短い期間で転職を繰り返すといったケースも珍しくなくなっている。

また、個人情報の保護が前面に打ち出され、年末調整にかかわるプライバシーの問題も表面化している。源泉徴収や年末調整に必要な情報の中には、障害者であるか否か、寡婦に該当するのか、結婚歴はないのか等々、情報管理を誤れば、まさにプライバシーの侵害にもなりかねない事項が多数存在する。

ネットビジネスの拡大で、一般の給与所得者も外国為替証拠金取引（FX）などのサイドビジネスで、20万円を超える所得を得るケースも増加傾向にある⁽⁴⁴⁾。このような状況において、戦後の復興期から高度経済成長期を支えた給与所得に係る源泉徴収制度と年末調整制度も転換期を迎えていると思われる。

平成19年分から平成22年分の所得税申告に関しては、住基カード等の電子証明書で認証を受け、e-Taxを利用して期限内に電子申告する場合、1回に限り5,000円の税額控除を受けることができる（措法41条の19の5）。本来申告義務のない給与所得者もこの制度を利用することができるという点では画期的な政策であろう。これは、国を挙げて推進しているe-Japan構想の一環として、住基カードの発行を促進し、電子申告の利用率の底上げを狙ったものと思われるが、視点を変えてみると、一般の給与所得者にも確定申告の門戸が開かれる契機となるかもしれない。

所得税は確定申告を原則としながらも、国は徴税の効率性や技術的便宜性を優先させ源泉徴収制度を堅持してきた。しかし、e-Tax等の導入により、申告・納税の環境が劇的に変化してきた現在、源泉徴収は申告納税制度における補助的な機能とし、簡素な制度にするべきと考える。この場合、源泉徴収税額は一律な率を用いるか、予定納税的な意味合いを持たせるのであれば、前年の納税額を基礎に算定されるものとする。その上で、給与所得者には、確定申告の権利を与えるべきである。

パソコンを通じたネットワーク環境が整ってきた現在、一般の給与所得者が年末調整に頼らず、自ら申告納税ができる権利を得ることで、税への関心が高まってくるのではないかと考える。

<注>

- (1) この点に関して、北野弘久『サラリーマン税金訴訟』190頁（税務経理協会、増補版、1990年）、堺澤良「源泉徴収制度の基本的構造と関係当事者の救済」税務大学校論叢10号79頁（1976年）を参照。
- (2) 金子宏『所得課税の法と政策』151頁（有斐閣、1996年）には、「この改正の下における源泉徴収制度は、現行制度の直接の基礎をなしており、したがってその内容は現行制度と大筋において等しい。」との記述がある。
- (3) 「民間給与実態統計調査結果」国税庁
<<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2007/pdf/000.pdf>>（2009年6月20日最終アクセス）。
- (4) 「統計調査結果の概要」国税庁
<<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/gaiyo2006/sozei.pdf>>（2009年6月20日最終アクセス）。
- (5) 畠山武道「源泉徴収制度の法律関係・争訟手続」日税研論集15号247頁（1991年）。
- (6) 金子・前掲注（2）147頁には、「給与や配当所得の支払者に対して、源泉課税に伴う経費の一部の補償の意味で交付金が支給されることになっていた」との記述がある。
- (7) 北野弘久『納税者の権利』5頁（岩波書店、1985年）には、「年末調整の制度を含む徹底した源泉徴収制度の適用は、多くのサラリーマンに納税者（タックスペイヤー）としての権利意識を稀薄にさせる。このことは日本の民主主義の展開にとっても重大な影響（デメリット）をもたらさずにはおかな

い。」との記述がある。また、宮谷俊胤「源泉徴収制度の概要と問題点」日税研論集15号56頁（1991年）は、源泉徴収制度に関して「間接的ないし受動的な納付のため痛税感を希薄ならしめ、かつ国民の大部分の租税負担者が源泉納税義務者になるため、ひいては税法上最も重要と思える国民の納税意識の向上に有効であるとは必ずしもいえないという欠点のあることは否定できない。」と述べている。

- (8) 「確定申告に関する調査」楽天リサーチ株式会社 <<http://www.reposen.jp/944/12/27.html>> (2009年6月20日最終アクセス)。
- (9) 関東信越税理士会新潟支部「平成18年報酬実態調査」による。
- (10) 最判平成4年2月18日民集46巻2号77頁。
- (11) 清永敬次「給与所得を巡る課税上の法律関係」シュトイル300号51頁（1987年）は、「給与等の支払者が誤って過大に徴収納付した税額もそこにいう源泉徴収税額すなわち『源泉徴収をされた又はされるべき所得税の額』（所法120条1項5号）のうちの『源泉徴収された所得税の額』に含まれると解することに少なくとも法文上支障がないと思われる。」と述べている。
- (12) 本件は、所得税の確定申告において、源泉徴収義務者が過大に徴収した源泉所得税の額を算出所得税額から控除することはできないとした事例（国税不服審判所平成18年11月27日裁決・裁決事例集72集246頁）である。
- (13) 裁決事例集72集25頁。
- (14) 前掲注（8）の「確定申告に関する調査」における、確定申告の内容・理由（複数回答可）によると、『投資商品の売買や配当』を理由に挙げている人の割合は14.6%、『副業収入がある』は10.4%となっている。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・岩崎政明『ハイポセティカルスタディ租税法』（弘文堂、第2版、2007年）。
- ・金子宏『租税法』（弘文堂、第14版、2009年）。
- ・金子宏『所得税の理論と課題』（税務経理協会、1996年）。
- ・北野弘久『税法学原論』（青林書院、第6版、2007年）。
- ・北野弘久『納税者基本権論の展開』（三省堂、1992年）。
- ・清永敬次「給与所得をめぐる課税上の法律関係」芝池義一ほか編『租税行政と権利保護』（ミネルヴァ書房、1995年）。
- ・加藤義幸「源泉徴収を巡る諸問題」税法学558号43頁（2007年）。
- ・清水潔「給与所得源泉徴収制度の法律関係（1）（2）」税法学312号33頁，313号1頁（1977年）。
- ・福家俊朗「源泉徴収制度の法的論理構造の検討」租税法研究11号96頁（1983年）。
- ・茂木繁一「所得税の源泉徴収をめぐる法律関係について」税務大学校論叢5号120頁（1972年）。
- ・山下学「給与所得者の年末調整制度にかかる問題点再考」税法学546号333頁（2001年）。

年末調整の廃止にむけて

石田 徳士 (大宮支部)

年末調整の廃止にむけて

石田徳士（大宮支部）

【要 旨】

現状の給与所得者に対する源泉徴収制度及び年末調整は、その利便性を評価され、昭和22年から今日まで続いている制度である。しかし、以下のような問題を抱えている。

- ①給与所得者の納税者意識を希薄にしてしまう（歳入及び歳出への関心を希薄にしてしまう）。
- ②給与所得者が国に対し直接的な法的関係を有していない。
- ③給与所得者は給与等の支払者に自身の個人情報を開示しなければならない。
- ④給与等の支払者に過剰な事務負担が負わされている。

これらの問題を解決するために、私は、年末調整を廃止してはどうかと考える。

年末調整の廃止を巡る議論は賛否両論である。ここ最近においては、e-Taxの導入等、確定申告の事務が効率化されていることも影響し、年末調整を見直す風潮は強まっている。

給与所得者にも確定申告を求めることの重要性については、以前より議論されているが、課税行政庁及び給与所得者の事務負担の増大という点が問題とされている。e-Taxには、導入前より、この問題を解消するための手段となりうる期待が、大きくかけられていた。

e-Taxは平成16年2月より稼働し、税理士の代理送信という面においては、一定の効果を見せているが、一般の納税者にとっては、まだまだ馴染みのないものになっている。現状のe-Taxを利用するには、電子証明書及びICカードリーダーライタを取得する必要があり、その煩雑さを理由にe-Taxを利用しない者は少なくない。政府機関においては、電子署名を必要としないe-Taxが検討されており、そこに期待がもたれる。一方で、どんなに利便性が向上しようとも、納税者の所得税に関する意識、理解等を希薄化させないため、所得税額の計算過程が確認できる申告書の形態は維持していくべきである。

申告納税方式の下では、課税漏れの防止という現実的な問題も直視しなければならない。そのため、源泉徴収制度は維持していくべきである。また源泉徴収税額は所得税の年税額に対して、やや過大になるようにし、確定申告により還付を受けられるような源泉徴収制度であることが望ましい。

従来の年末調整の廃止に対する慎重論が、その影響による事務負担の増大に起因しているのであれば、所得税の確定申告環境が大きく変化している今日においては、議論すべき余地がある。

I はじめに

現状の給与所得者に対する源泉徴収制度及び年末調整は、給与所得者の所得税に関する納税事務において、課税行政庁の徴収費等の軽減及び給与所得者の事務負担の軽減という側面において評価され、昭和22年から今日まで続いている制度である。しかし、その源泉徴収制度及び年末調整においても、以下のような問題を抱えている。

- ①給与所得者の納税者意識を希薄にしてしまう（歳入及び歳出への関心を希薄にしてしまう）。
- ②給与所得者が国に対し直接的な法的関係を有していない。
- ③給与所得者は給与等の支払者（以下「支払者」という）に自身の個人情報を開示しなければならない。
- ④支払者に過剰な事務負担が負わされている。

上記の問題は、源泉徴収制度及び年末調整において共通している問題ではあるが、源泉徴収制度が徴収という性質を有し、年末調整が精算という性質を有していることから、源泉徴収制度と年末調整は切り離して、その問題点等を考察していく。

年末調整については、給与所得者の年税額を確定させる精算手続きであり、給与所得者にとっては確定申告に代わる手続きと見ることもできる。そもそも、何故、給与所得者は自分の所得税の確定申告を自分でしないのだろうか。何故、支払者は、給与所得者の所得税の精算手続きまでしなければならないのか。

そこで、私は年末調整を廃止してはどうかと考える。

ここでは、年末調整の廃止、年末調整が廃止された下での給与所得の源泉徴収制度の必要性について検討する。

II 給与所得者の確定申告をめぐる議論

『個人所得課税に関する論点整理』（以下「論点整理」という）⁽¹⁾においては、「給与所得者が自ら確定申告を行うことは、社会共通の費用を分かち合う意識向上の観点からは重要である。税務執行面に配慮しつつ、こうした機会を拡大していくことが望ましい。給与所得控除の見直しとあわせ、特定支出控除の範囲が拡大されることとなれば、こうした機会は増大すると見込まれる。同様の観点から、年末調整のあり方についても、諸控除の適用のために必要となる個人情報の取扱いとの関係にも留意しつつ、引き続き議論を行っていく必要がある。確定申告を求める機会を拡大していくのであれば、申告を行うメリットとして、適切な源泉徴収と組み合わせて、確定申告にあたって還付を受けられるといった仕組みとすることも考えられよう」と示唆されている。

金子宏教授は、以前より「給与所得について原則として年末調整によってすべての課税関係を終了させる制度は、どんなに行政効率の観点からはメリットがあるとしても、決して好ましいものではない。長期的な方向としては、給与所得者にも、たとえ選択的にであれ確定申告の機会を与えることが好ましい。」⁽²⁾と給与所得者の確定申告の必要性について主張されている。

一方では、給与所得者に確定申告を求めることについて慎重な意見もある。中里実教授

は「アメリカ財務省の報告書（Department of the Treasury, Report to The Congress on Return-Free Tax Systems: Tax Simplification Is a Prerequisite, December 2003）」の紹介のなかで、「日本においては、あいかわらず、アメリカ流の全員が申告を行う所得税制度が理想的であるかのような議論が見受けられるが、そのアメリカの、しかも連邦議会において、そのような制度では納税者の負担が重すぎるとして、それを見直そうとする動きが存在するという点は、強調しておいてよかろう。」⁽³⁾と述べられている。

ここ最近においては、国税庁のホームページにおける確定申告書作成コーナーの創設、国税電子申告・納税システム（以下「e-Tax」という）の導入など、確定申告に関する環境が著しく向上している。これらに伴う確定申告の事務効率化ということも影響し、年末調整を見直す風潮は強まっているように思われる。

Ⅲ 給与所得者の確定申告 一年末調整の廃止にむけて―

1. 給与所得者が確定申告をするための前提条件

年末調整を廃止した場合、確定申告が不要とされていた給与所得者が確定申告をすることとなる。その影響により、確定申告をする人は新たに3,000万人から4,000万人増加すると考えられる。以前より、課税行政庁及び給与所得者の事務負担が増大することが、年末調整を廃止できない理由とされている。

現在、給与所得者が自分の所得税の確定申告をせず、支払者が給与所得者の所得税の精算手続を行っている。給与所得者が支払者に提出した扶養控除等申告書の記載内容に誤りがあった場合、支払者は年末調整の再計算まで行うこととなる。この現象こそが、年末調整が昭和22年から今日まで続いてきた弊害ではなからうか。

しかし、長い月日をかけて構築された文化を覆すことは容易ではない。大きなきっかけが必要となるであろう。

以前より、給与所得者にも確定申告を求めることの重要性については議論されているが、e-Taxが課税行政庁及び給与所得者の事務負担の増大という問題を解消するための手段となりうる期待は、大きかったようである。

e-Taxが本格的に導入されていなかった平成14年における議論等を2件紹介する。

日本税理士会連合会税制審議会においては、給与所得と確定申告制度を巡り「給与所得者の多くが確定申告を行うことになると、納税者と税務当局の双方にとって事務負担が増大するとともに、行政費用の増加も避けられないという問題が指摘されている。この点に関しては、いわゆる電子申告制度の導入によって相当程度の問題が解消されることが考えられる。」⁽⁴⁾と議論されていた。

また日景智税務大学校研究部教官は、平成14年当時において「現行の確定申告手続を前提に、現在の国税の執行体制において、年末調整制度を廃止するようなことは現実的とはいえないものとする。」⁽⁵⁾と指摘したうえで、「年末調整に関しては、・・・〔略〕・・・当面、その廃止といったドラステックな改正が行われることは相当でないとしても・・・〔略〕・・・電子申告などによる申告手続の簡便化といった環境整備を前提に将来的には廃止という方向も検討されざるを得ないのではないかと考える。」⁽⁶⁾と述べ

られていた。

平成16年2月からe-Taxが運用開始され、5年が経過した。この5年の間には、e-Taxについて、e-Taxソフトそのものの改良、電子証明書の扱い、添付書類の扱い等、多くの点において改良が重ねられてきた。ところで、現在のe-Taxは、導入前に期待されていたものと同等のものになっているのであろうか。

いうまでもないが、e-Taxは、あくまでも確定申告をするための手段である。給与所得者に確定申告を求めるとともに、最も重要なことは、給与所得者自身が所得税の課税体系等について理解することであろう。

2. e-Taxの現状

e-Taxについては、課税行政庁、税理士会等がその普及に力を注いできたことは周知の通りである。

最近の所得税の確定申告の状況は下記の通りとなっている。

年分	確定申告人員	e-Tax 利用人員	確定申告人員のうち e-Tax 利用人員の占める割合
平成18年分	23,494千人	490千人	2.0%
平成19年分	23,616千人	3,340千人	14.1%
平成20年分	23,693千人	5,602千人	23.6%

(「国税庁 平成20年分の所得税、消費税及び贈与税の確定申告状況等について」から集計)

所得税の確定申告におけるe-Taxの利用割合は急激に上昇していることがわかる。

しかし、平成20年分のe-Taxの利用人員5,602千人の内訳を見てみると以下の通りである。

申告方法	人員
税務署の申告会場でのパソコン利用によるe-Tax	3,310千人
自宅等での各種申告ソフトによるe-Tax	1,933千人
自宅等での国税庁ホームページ確定申告書作成コーナーによるe-Tax	359千人

(「国税庁 平成20年分の所得税、消費税及び贈与税の確定申告状況等について」から集計)

「税務署の申告会場でのパソコン利用によるe-Tax」の区分に該当する者は、文字通り税務署の申告会場へ出向いた者である。「自宅等での各種申告ソフトによるe-Tax」の区分に該当する者は、各種申告ソフトということから、ほとんどが税理士による代理送信と想定される。「自宅等での国税庁ホームページ確定申告書作成コーナーによるe-Tax」の区分に該当する者にも、多少税理士による代理送信が含まれているものと思われる。

e-Taxの普及には、まずは税理士の代理送信からということもあったのだろう。これは一定の効果を見せていると思われる。e-Taxは画期的なものであり、日常において税に携わる課税行政庁及び税理士にとっては、効率的な手段となっている。

しかし、上記の結果から見ても、一般の納税者にとっては、まだまだ馴染みのないもの

になっているものと思われる。今後、一般の納税者にどのように普及させるかが課題となる。後述するが一般の納税者にとって効率的な手段となるには、まだ大きな課題が残されているものと思われる。

また、e-Taxについては、課税行政庁及び税理士会等の活動により、ある程度の利用件数の増加という状況にはなった。しかし、われわれに届く情報はその利用件数くらいである。課税行政庁にとって、事務処理における人員及び作業時間の減少等、どの程度の効果があったのか、個人的に関心を抱いているところである。

3. 今後のe-Tax等のあり方

国税庁の統計によると、e-Tax を利用していない者の e-Tax を利用していない理由の上位 5 箇条は以下の通りである。

(単位；件)

電子証明書、ICカードリーダーライタの取得に手間や費用がかかる	3,669
e-Tax ソフトが使いづらい	1,206
パソコンに対する知識に不安があり、操作に自信がない	543
添付書類の一部について別途提出する必要がある	377
暗証番号の変更や電子証明書の登録ができなかった	331

(「国税庁 国税電子申告・納税システム (e-Tax) の利用に関するアンケートの実施結果について」(平成20年7月)6頁から作成)

以上から、「電子証明書、ICカードリーダーライタの取得に手間や費用がかかる」という点が、e-Tax を利用していない最大の要因になっていることは明白である。すなわち、e-Tax を利用していない者の多くは、入口の段階で拒否反応を示しているようなものである。

高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部 (IT 戦略本部) (以下「IT 戦略本部」という) によると、平成 25 年度末に所得税の確定申告における e-Tax の利用率は 65 % を計画値 (目標値) とするとのことである。また、この計画値には、次の前提条件が設定されている。

- ①平成 25 年度末までの各年度において、認証基盤等が大幅に拡大すること (詳細省略)
- ②①の状況を踏まえつつ、基本方針に示された政府全体の取組を通じ、電子行政推進法 (仮称) などにより真正性の推定が法的に担保され、かつセキュリティが確保された電子署名を必要としない新たな ID・パスワード等による方式が確立された場合には、平成 23 年度以降、必要に応じて、所得税等の申告における納税者の属性、手続の特性等の観点を十分踏まえた上で、納税者本人の電子署名を不要とし、ID・パスワード等による方式を導入することについて検討
- ③行動計画期間中に地方税ポータルシステム (eLTAX) が市町村の大部分において導入されること
- ④行動計画期間中に国、地方公共団体及び金融機関等における電子納税証明書やその他

の書類の電子的受入が普及し、一般的社会慣行となること⁽⁷⁾

この中で、②の前提条件に注目したい。IT戦略本部も、上記の国税庁の統計を踏まえたうえでの政策設定ではあろうが、電子署名を必要としないe-Taxを検討している。e-Taxを利用していない者がe-Taxを利用していない最大の要因である「電子証明書、ICカードリーダーライタの取得に手間や費用がかかる」という問題を払拭するためにも、この検討の実現に期待したいところである。

現在、金融機関におけるインターネットバンキング及びスーパーマーケット等におけるインターネットによる宅配サービスにおいては、ID・パスワード等による方式が確立されている。e-Taxにおいても、ID・パスワード等による方式が確立される日が来るのは、そう遠いことでもないであろう。

4. 給与所得者が確定申告をするための具体的方策

年末調整を廃止し、給与所得者が確定申告をするためには、給与所得者が所得税の課税体系等を理解しなければならない。ただし、複雑な項目まで理解を要求するものではない。年末調整の廃止に伴うことであるので、裏を返せば、現状年末調整を受けている給与所得者が、年末調整における所得税の計算方法を理解すれば足りる。そのためには、給与所得のみ有する納税者に特化した手引き、広報活動の拡充等が必要となろう。

現在の国税庁ホームページにも「税の学習コーナー」がある。高校生用教材においては簡単な所得税の計算についても触れている。国税庁の取組みとして、小学生から社会人まで幅広く租税教室、租税セミナー等が実施されている。課税行政庁及び税理士会では、確定申告期において税務相談を実施しているが、税務相談というと確定申告期に集中しがちである。確定申告期以外における租税教室、租税セミナー、税務相談等の拡充に期待したい。

なお、年末調整が廃止された場合、給与所得者は毎年確定申告を行うことになる。最初は戸惑いがあるものと思われるが、繰り返し行うことになれば、給与所得者自身の慣れという効果も期待できる。これはe-Taxについても共通することである。

なお、確定申告を巡る環境整備において留意すべきこととして、確定申告書の存在について触れておきたい。

現在はパソコンの普及に伴い、利便性の高いソフトが次々に開発されている。確定申告においても、現在のように納税者が必要項目を計算していくのではなく、一定の質問項目にQ & A方式で回答していけば税額が計算されるようなソフトが開発される可能性もある。水野忠恒教授は、申告手続について「申告書のあり方として注意を要するのは、納税者に租税法の規定を理解させることなく、たんに税額計算のために納税者から情報のみを引き出すものであってはならない」⁽⁸⁾と示唆されている。それについて異論はない。たとえe-Taxであっても、所得税額の計算過程が確認できる申告書の形態は維持していくべきものとする。年末調整を廃止する目的の1つに、給与所得者の納税者意識が希薄である（歳入及び歳出への関心が希薄である）という点を改善するということがある。納税者が

所得税のあり方について常に注視する。このようなことが実施されなければ、何のために年末調整を廃止するのか、その意義が薄れてしまうところである。

IV 年末調整が廃止された下での給与所得の源泉徴収制度

源泉徴収制度について、まず制度の存在意義について確認しておきたい。源泉徴収制度の目的は税の徴収である。支払者に事務負担をかけている、給与所得者のプライバシー等、問題を抱えているが、源泉徴収制度は維持すべきだと考える。

所得税の確定申告前の納付という側面においては、予定納税という制度もある。予定納税制度が存在するわが国の所得税において、年末調整を廃止したのであれば、源泉徴収制度を廃止してもいいのではないか、という見解もあるかもしれない。

源泉徴収制度と予定納税制度を比較すると、大きくは以下の3つの相違点がある。

第1に金額の計算過程の相違である。源泉徴収制度がその名称の通り、所得発生時の所得金額に基づいて計算されているのに対し、予定納税は前年の所得金額を基準として計算される。

第2に時期の相違である。源泉所得税が支払の都度、徴収されるのに対し、予定納税は毎年7月及び11月の年2回である。

第3に納税義務者の相違である。源泉所得税の納税義務者が支払者であるのに対し、予定納税の納税義務者は納税者本人である。

これらの相違点の中、3つ目の納税義務者の相違が最も大きな違いであろう。

申告納税方式の下では、課税漏れの防止という現実的な問題も直視しなければならない。

源泉徴収制度は支払者に徴収義務を委ねることになるため、源泉徴収すなわち納税を、支払者及び給与所得者の両方で認識することとなる。支払者は実際に源泉所得税を徴収し、納付する。給与所得者は、実際に源泉所得税が徴収されたことにより、納税したことを認識する。支払者には多少の事務負担を負わせてしまうが、納税の監視機能という役割も兼ねることになりうる。

このような背景の下、源泉徴収税額は所得税の年税額に対して、やや過大になるようにし、確定申告により還付を受けられるような源泉徴収制度とすることが望ましいと考える。

ただし、給与所得の源泉徴収税額の計算については一考を要したい。現在の給与所得の源泉徴収税額は、給与所得の源泉徴収税額表により、こと細かく定められている。そのため、源泉徴収税額の合計額と所得税の年税額とが大きく乖離しないという利点を有している。しかし、支払者にその徴収の際、過度な事務負担を負わせるという欠点をも有している。

源泉所得税は将来精算されるものであるため、その税額の計算は、現在のものほど細かく規定する必要はないのではなかろうか。

給与所得の源泉徴収税額の計算については、現在使われている給与所得の源泉徴収税額表の区分を集約する、給与収入の金額に一定率を乗じて源泉徴収税額を計算する、などの方法により、支払者の事務負担の軽減に配慮したものへの見直しを求めたい。

V むすびにかえて

源泉徴収制度及び年末調整の存在により給与所得者のほとんどの者は確定申告を要しない。給与所得者が所得税の精算手続きを支払者に委ねているのは、不自然ではないか。また、源泉徴収制度及び年末調整も、冒頭に掲げた問題を抱えている。ならば一層のこと、年末調整を廃止してしまっただろうかという思いから、本稿では年末調整を廃止することを提案した。

従来の年末調整の廃止に対する慎重論が、その影響による事務負担の増大ということに起因しているのであれば、所得税の確定申告環境が大きく変化している今日においては、議論すべき余地があるのではなかろうか。

<注>

- (1) 税制調査会基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」(2005年6月)。
- (2) 金子宏「わが国の所得税と源泉徴収制度—その意義と沿革」日税研論集15号48頁(1991年)。
- (3) 中里実「アメリカにおける給与所得課税」日税研論集57号191頁(2006年)。
- (4) 日本税理士会連合会税制審議会「給与所得のあり方について—平成13年度諮問に対する答申」7頁(2002年)。
- (5) 日景智「所得税と個人住民税との関係について—わが国個人所得課税のメカニズム」税務大学校論叢39号494頁(2002年)。
- (6) 日景・前掲注(5)495頁。
- (7) 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部(IT戦略本部)「オンライン利用拡大行動計画」62頁(2008年)。
- (8) 水野忠恒『租税法』38頁(有斐閣、第4版、2009年)。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・増田英敏『租税憲法学』(成文堂、第3版、2006年)。
- ・宮島洋『租税論の展開と日本税制』(日本評論社、1986年)。
- ・松沢智『新版租税実体法—法人税法解釈に基本原理』(中央経済社、1999年)。
- ・金子宏『租税法』(弘文堂、第14版、2009年)。
- ・長谷川卓「給与所得控除の論点—『個人所得課税に関する論点整理』を手がかりに—」調査と情報535号1頁(2006年)。
- ・堺澤良「源泉徴収制度の基本的構造と関係当事者の救済」税務大学校論叢10号71頁(1976年)。

退職所得の意義と課題

佐藤 晃 (長野支部)

退職所得の意義と課題

佐藤 晃（長野支部）

【要 旨】

現行法の退職所得に対する基本的な考え方は、昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申において示されたように、「退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低い」というものである。また、最高裁昭和58年9月9日判決（「5年退職金事件」）は、上記の基本的な考え方に沿う形で、退職所得の意義に関して、その特色と要件を具体的に明らかにした。

他方、これらの退職所得に対する基本的な考え方、及びその法解釈が示されてから、かなりの時間が経過しており、近年では、社会・経済情勢の変化に伴って、当時では予想できなかった多様な就労形態等に基づいて退職金が支払われるようになった。そこで、本稿においては、上記の退職所得に対する基本的な考え方、及びその法解釈を明らかにした上で、それらが、近年発生している退職所得を巡る問題に上手く適合しているかについて検討を行った。

退職所得の特色は、①給与の一部の一括後払いであり、かつ、②退職後一特に老後一の生活の糧である、というものである。また、退職所得の要件は、①退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、③一時金として支払われること、という3要件をすべて満たす場合と、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合に、退職所得に該当するというものである。これらの特色と要件は、「5年退職金事件」において明示され、本稿で取り上げたような今日的な事件においても、その基準が機能していることが確認できた。

しかしながら、退職所得の要件を巡っては、とりわけ引き続き勤務する者に支払われる退職金に関して、退職所得と認定されるための法令上の明確な基準がないことが問題であり、新たな基準作りが必要である。また、今日では、本来であれば給与所得として課税すべき金員を、手厚い軽減措置が設けられている退職所得に転化し、制度を悪用する例も見受けられる。したがって、退職所得の要件として、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であること、及び受給時の年齢制限などの新たな基準を立法化することが要請される。

I はじめに

現在の退職所得課税に対する基本的な考え方は、昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申において整理されている。また、昭和58年9月9日には、最高裁判所が、いわゆる「5年退職金事件」⁽¹⁾において、退職所得に関して、その特色と要件を具体的に明示した。この判例は、初めて最高裁判所が退職所得の意義等を明らかにしたものであり、その後の退職所得に関する事件においても引用されている重要な判例である。

しかし、上記の中間答申及び判例が出されて以来、数十年が経過しており、現在では、これらが出された当時には想定していなかった新しい就労形態等に基づいて退職金が支払われている。そこで、本稿では、上記の退職所得に対する基本的な考え方や法解釈を明らかにした上で、それらが、近年発生している退職所得を巡る問題に上手く適合しているかについて検討する。

II 退職所得の意義と性質

1. 現在の退職所得課税に対する基本的な考え方

昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申では、現在の退職所得課税の基礎となる考え方を明らかにしているため、その内容を下記に抜粋して紹介する。

「退職所得は永年の勤務に対する勤続報償的給与であると解され、その金額は退職時の給与水準と勤続年数によって決まるのが普通である。勤労に起因する報酬である点において給与所得の変形と考えられるものであるが、それが一時に支給される点や担税力の弱さ等を考慮し、累進性を軽減する意味から、現行制度においても給与所得とは別個に退職所得として、特別の軽減の方途を講じている。しかし、特に永年勤続して老後の生活の安定を願う多くの給与所得者にとって最後の所得という感じから、その税負担のあり方についての批判が強い。まさに退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低いと考えられるので、できるだけ早い機会にその控除額を定年退職者の平均的な退職所得の水準程度まで思い切って引き上げることが望ましい。」

この答申から、退職所得が、長期間勤務に対する報償であること及び老後の生活資金であることから、担税力が低いとの前提に立ち、現在の退職所得に対する課税上の優遇軽減措置が設けられていることが理解できる。

2. 判例に見る退職所得の意義等

最高裁判所は、「5年退職金事件」において、退職所得に関し、その特色と要件を明らかにしている。この判例は、退職所得に関する先例として定着している。そこで、以下では、「5年退職金事件」を詳細に検討し、退職所得の意義等を明らかにしたい。

(1) 退職所得の特色

「5年退職金事件」の判決（以下では「判決」と略称する。）は、退職所得の特色について、退職手当等は、「その内容において、退職者が長期間特定の事業所等において勤務してき

たことに対する報償及び右期間中の就労に対する対価の一部分の累積たる性質をもつ」と述べている。このように退職所得とは、給与所得と同様に、「雇傭関係又はそれに準ずる関係から勤労ないし役務の対価として生ずる所得」⁽²⁾という共通の性質がある。

一方、給与所得と退職所得の相違点は、「前者が雇傭関係の継続中に定期的・反覆的に支給されるのに対し、後者は雇傭関係の終了の際にまとめて一時に支給されることにある。したがって、両者の相違は質的なものではなく、支給の態様とタイミングの相違であるにすぎない」⁽³⁾と解されている。このことから、退職所得の法的性格は、「給与の一部の一括後払い（判決の表現では長期間の就労に対する対価の一部分の累積）として一元的に性格づけることができる」⁽⁴⁾といえる。

次いで、判決は、退職手当等が、「その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものであって、他の一般の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象とし、一時に高額の所得税を課することとしたのでは、公正を欠き、かつ社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになる」と述べ、退職所得が、「退職後—特に老後—の生活の糧である」⁽⁵⁾ことを指摘し、その担税力が低いことを確認している。

(2) 退職所得の優遇軽課措置の趣旨

周知のとおり、退職所得の計算については、他の所得には見られない優遇軽課措置（退職所得控除、2分の1課税、分離課税）が認められている。判決では、退職所得について、このような優遇軽課措置が講ぜられている理由を、退職所得の特色（給与の一部の一括後払い、退職後—特に老後—の生活の糧）から、担税力が低いことによるものだと説明している。

それでは、上記3点の優遇軽課措置は、それぞれ退職所得の特色のいずれを考慮して設けられているものであろうか。この点について、金子宏教授は下記のように述べている。

「まず分離課税は、主としては、退職所得が退職後の生活の糧であることにかんがみ、高い累進税率の適用を緩和して税負担を軽減することを目的としているといえよう。次に、退職所得控除は、二次的には、退職所得が勤労の対価であるため、給与所得の場合の給与所得控除に対応する控除を認める必要がある、という考慮によるものであろうが、主としては、それが退職後の生活の糧であるため、在職年数に応じてかなりの金額を課税対象から除外し、税負担を軽減する必要があるという考慮によるものであろう。（中略）最後に、2分の1課税は、それが給与の一部の一括後払いであるために採用された平準化措置であり、長期譲渡所得の2分の1課税と同じ考慮に基づくものである。」⁽⁶⁾

つまり、「退職後—特に老後—の生活の糧」という退職所得の特色を考慮して、担税力調整措置（退職所得控除、分離課税）が設けられている。さらに、「給与の一部の一括後払い」という特色から、平準化措置（2分の1課税）が設けられていることが理解できる。

(3) 退職所得の要件

所得税法30条1項では、「退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に

受ける給与及びこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。」と定義している。

判決では、同条同項にいう退職所得に該当するための要件について、以下のように述べている。

「従業員が退職に際して支給を受ける金員には、普通、退職手当又は退職金と呼ばれているもののほか、種々の名称のものがあるが、それが法にいう退職所得にあたるかどうかについては、その名称にかかわらず、退職所得の意義について規定した前記法30条1項の規定の文理及び右に述べた退職所得に対する優遇課税についての立法趣旨に照らし、これを決するのが相当である。かかる観点から考察すると、ある金員が、右規定にいう『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』にあたるというためには、それが、(1)退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、(2)従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、(3)一時金として支払われること、との要件を備えることが必要であり、また、右規定にいう『これらの性質を有する給与』にあたるというためには、それが、形式的には右の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、右『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要とすると解すべきである。」

つまり、退職所得該当性の要件とは、

- ①退職性（退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること）
- ②報償対価性（従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること）
- ③一時性（一時金として支払われること）

の3要件をすべて満たすことである。

また、判決は後段で述べているように、必ずしも形式的に3要件のすべてを充足しなくとも、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合には、「これらの性質を有する給与」に該当し、退職所得とすることを認めている。その例示として、「10年退職金事件」で⁽⁷⁾最高裁判所は、実質的にみて3要件の要求するところに適合し、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一に取扱うことを相当とする「これらの性質を有する給与」として、次のものを挙げている。

①定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があつて支給されるもの

②勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があつて、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要するもの

ところで、「退職」すなわち「勤務関係の終了」の概念については、これを「私法上の契約関係の終了として解釈するか（借用概念）又は私法上の契約関係だけでなく退職金支給の目的、勤務条件・内容の変更等の事情をも考慮して退職という概念を税法独自に解釈するか（固有概念）」⁽⁸⁾という議論がある。この点について、金子宏教授は、「所得税法30条の『退職』という観念は、雇用契約（役員の場合は委任契約）の終了というような私法上の

法律関係に即した観念として理解すべきではなく、雇用関係ないしそれに準ずる関係の終了ないしはそれらの関係からの離脱を意味するところの社会的観念として理解すべきであると考えておきたい。別の言葉でいえば、退職という観念は、民商法からの借用概念ではなく、租税法上の固有概念であるということになる。筆者は、このように解することによって、退職所得の範囲を合理的に画することが出来ると考える。」⁽⁹⁾と述べている。

また、「これらの性質を有する給与」の解釈については、「退職所得に対する軽課措置の趣旨からすると、それは、雇用関係からの離脱には当たらないが、勤務条件及び勤務内容に大幅な変更があったため、実質的に見て退職と同視しても不合理ではないような場合に支給される給与を意味すると解すべきであり、その範囲はせまく限定的にとらえるべきである」⁽¹⁰⁾とされる⁽¹¹⁾。

金子宏教授の上記の見解（通説）によれば、所得税法30条の「退職」という概念は、具体的には、「従来の雇用関係等からの離脱」として解することができよう。

Ⅲ 引き続き勤務する者に支払われる退職金の退職所得該当性

一般的には、雇用関係の継続中に支給される金員については、給与所得とされ、雇用関係の終了時に支給される金員については、退職所得とされる。

しかし、先に述べたように、「退職」の概念を、「従来の雇用関係等からの離脱」という固有概念で解すれば、引き続き勤務する者に支払われる退職金であっても、ある「一定の事実」が存在する場合には、所得税法30条1項後段にいう「これらの性質を有する給与」に該当し、退職所得と認定される。この場合問題となるのは、雇用関係等の継続中に支給される金員が、どのような基準によって、退職所得と給与所得のいずれかに振り分けられるのか、ということにある。言い換えると、退職所得該当性の3要件の内、形式的には「①退職性」を充足しない場合に支払われる金員について、どのような事実があれば、「従来の雇用関係等からの離脱」があったものとして、退職所得と認定できるのだろうか。

そこで、以下では、平成20年2月29日に大阪地方裁判所において判決が出された2つの事件（以下、「事件1」⁽¹²⁾及び「事件2」⁽¹³⁾という）について検討する。両事件とも、雇用関係の継続中に支給された金員について退職所得の該当性が争われた事例である。

1. 事案の概要

(1) 事件1

原告X社は、平成15年6月26日の株主総会決議に基づき、委員会等設置会社（旧商法特例法1条の2第3項）に移行した。これに伴い、執行役員であった使用人6名を執行役に選任するとともに、当該6名に対して退職金規程に基づく退職金を支給し、退職所得に該当するとして所得税を源泉徴収し、国に納付した。

これに対して、被告Y1税務署長が、平成16年3月30日付けで、本件金員が給与所得に該当するとして納税告知処分等をしたことから、X社はその取消しを求め、不服申立てを経て、出訴した。

本件について、平成20年2月29日の大阪地方裁判所は、本件金員が退職所得に該当する

旨を判示している。

(2) 事件 2

原告の学校法人Xは、大学、高校、中学、幼稚園、専門学校を擁している。甲は、学校法人Xが擁する高校及び中学の校長であったが、平成14年3月31日、定年により本件高校及び中学の校長の職を退くとともに、平成14年4月1日には本件大学の学長に就任している。

学校法人Xは、甲が高校及び中学の校長を退職するに際し、本件高校の就業規則及び退職金規程に基づき退職金を支給した。学校法人Xは、本件金員が、退職所得に該当するとして、所得税を源泉徴収し、納付している。

これに対し、被告Y2 税務署長は、本件金員が、給与所得に該当するとして、平成16年7月9日付けで、学校法人Xに対し、納税告知処分等をしたため、学校法人Xはその取消しを求め、不服申立てを経て、出訴した。

本件について、平成20年2月29日の大阪地方裁判所は、本件金員が退職所得に該当する旨を判示している。

2. 事件1と事件2が「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与」に該当するかどうか

両事件においては、「5年退職金事件」により示された退職所得の特色と要件を引用した後、本件金員が退職所得該当性の3要件を充足し、退職所得に該当するか否かを検討している。

事件1においては、執行役員から執行役への就任に当たり、その勤務関係の基礎を成す契約が雇用契約から委任契約に変更され、法的身分に変動を生じたとしても、これによって直ちに勤務関係が終了したとみるのは困難であるとして、「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与」に該当するとまではいい難い、としている。

事件2においても、甲が高校及び中学の校長を退職した前後において、学校法人の理事長及び幼稚園の園長として甲の勤務関係が継続していることから、退職所得該当性の3要件のうち、①の要件（退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること）を満たす、とまでいうのは困難であるとして、「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与」には該当しないとしている。

3. 事件1と事件2が「これらの性質を有する給与」に該当するかどうか

次いで、両事件では、本件金員が、所得税法30条1項後段の「これらの性質を有する給与」に該当するか否かを検討している。

事件1判決では、次のように述べて、本件金員が退職所得に該当するとしている。

「一般に、使用人は、就業規則の不利益変更の原則禁止〔略〕、解雇権の権利濫用法理による制限〔略〕等によってその身分や賃金等の労働者としての権利を保障され、雇用保険制度や労働者災害補償保険制度等の福利厚生を享受することができるなど、労働法上の法的保護を受けられるのに対し、執行役は、上記のような労働法上の保護は受けられず、か

えって、法律上任期が定められている〔略〕上、いつでも取締役会の決議をもって解任され得る〔略〕などその身分は保障されておらず、報酬の内容は報酬委員会の個人別の決定によることとされている。さらに、執行役は、会社に対して善管注意義務〔略〕及び忠実義務〔略〕を負い、そのため、任務懈怠の際には会社に対して損害賠償責任を負う〔略〕とともに、株主代表訴訟の被告適格を有する〔略〕など、その業務執行についての責任追求を受ける危険を負っているといえることができる。

そうとすれば、会社の使用人がその執行役に就任する場合、会社の規模、性格、実情等に照らし、当該身分関係の異動が形式上のものにすぎず、名目的、観念的なものといわざるを得ないような特別の事情のない限り、その勤務関係の基礎を成す契約関係の法的性質自体が抜本的に変動し、その結果として、勤務関係の性質、内容、労働条件等に重大な変動を生じるのが通常であるといえることができる〔略〕。

このことから、「本件各金員は、原告の従業員から執行役への就任という単なる従前の勤務関係の延長とはみられない実質を有する新たな勤務関係に入ったことに伴い、それまでの従業員としての継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価を一括精算する趣旨の下に、一時金として支給されたものというべきであるから、課税上、上記『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うのが相当であり、所得税法30条1項にいう『これらの性質を有する給与』に当たるといえるべきである。」

このように、事件1においては、執行役員という名の使用人から執行役への就任が、法律上の責任及び権限に重大な変動が生じたことを認めている。つまり、使用人としての従来の勤務関係は一旦終了し、新たな勤務関係に入ったため、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認めている。

事件2判決においては、次のように述べて、本件金員が退職所得に該当するとしている。

「甲の本件学長就任後の職務は、本件校長在職時の職務に比べ、その量において相当軽減されたものであるだけでなく、勤務形態自体が異なるとともに、その内容、性質においても、学校の代表者、最終責任者としての職務という点では本質的な相違はないものの、具体的な職務内容や自らの係わり方については相当程度異なるところがあるといえるべきである。

〔略〕甲の本件学長就任時の給与月額、本件校長退職時に比べ、約21パーセント減少しており、本件学長としての職務に対する給与は、本件校長としての職務に対する給与に比べて、約30パーセント減少したというのであり、給与面にも〔略〕職務の量、内容、性質の変動が一応反映されているといえることができる。

以上に認定、説示したところからすれば、甲の本件校長からの退職、本件学長への就任という勤務関係の異動は、社会通念に照らし、単に同一法人内における担当業務の変更（単なる職務分掌の変更）といった程度のものにとどまらず、これにより、甲の勤務関係は、その性質、内容、処遇等に重大な変更があったといわなければならない。

以上に加えて、〔略〕甲が2回の定年延長を経て52年間もの長期間にわたって本件高校に教員として勤務し、本件校長の職を退いたときの年齢が74歳と高齢であったこと、甲が、今後、本件学長を退職する際には、学長就任から退職までの期間のみが退職金算出の基礎

とされ、本件高校における勤続期間は加味されない予定であることなどをも併せかんがみれば、甲の本件学長就任後の勤務関係を、その本件校長在職時の職務関係の単なる延長とみることはできない。

そうすると、本件金員については、本件校長を退職した前後において、甲の理事長、園長としての勤務関係が継続していることなどからして、『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』該当性の前記①の要件〔筆者注：退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること〕を満たすというのは困難であるとしても、実質的にみて、上記要件の要求するところに適合し、少なくとも、課税上、これと同一に取り扱うのが相当というべきである。』として、本件金員が、「これらの性質を有する給与」に該当することを認めている。

事件1判決と事件2判決は、いずれも、厳格な事実認定を通して、「従来の雇用関係等からの離脱」といえるような具体的な事実を抽出して退職所得の該当性の判断をしている。

すなわち、事件1においては、執行役員から執行役への就任に伴い、使用人と役員 of 法律上の責任及び権限に重大な変動が生じている事実をもって、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認定した。また、事件2においては、高校及び中学の校長を退職した甲には、現実の職務内容の量、性質、処遇等に重大な変動があった。さらに、学校教育法等では、校長は、校務をつかさどり所属職員を監督すると規定され、教育に関する権限が校長に委ねられている。したがって、高校及び中学の校長を退いた甲は、その権限を失った。このような事実をもって、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認定している。

上記のように、ある金員が、退職所得該当性の3要件を形式的に充足していなくても、「一定の事実」が存在する場合には、「これらの性質を有する給与」として退職所得に該当することになる。しかし、この「一定の事実」の認定に当たっては、その認定基準が、法令上明確に示されている訳ではない点に問題がある。

Ⅳ 退職金名目で支払われるものであっても退職所得の優遇軽減措置の立法目的に適合しない金員の課税問題

現行法において、退職所得に該当する典型的なケースは2種類ある。1つ目が、退職所得該当性の3要件を充足した場合、つまり法形式的に雇用関係等が確定的に終了した場合に支払われる退職手当等である。2つ目が、退職所得該当性の3要件中、「①退職性」の要件を充足していないが、実質的に退職したと認定するに足る「一定の事実」が存在するため、退職所得と同様に取扱う場合に支払われる退職手当等である。

先に確認したように、退職所得について優遇軽減措置が認められている理由は、退職所得が給与の一部の一括後払いであり、さらに、退職後一特に老後の生活の糧であって、担税力が低いためである。退職所得について、このような制度設計をしている背景には、終身雇用制の社会において、長期間勤務の後、定年退職を迎え、退職金を受け取る、という前提がある。

しかし、今日では、若年転退職や企業グループ間での転籍等が存在し、現在の退職所得

課税制度が設計された時代とは異なる多様な就業形態等が存在している。また、本来であれば給与所得として課税すべき金員を、手厚い軽減措置が設けられている退職所得に転化し、制度を悪用する例も見受けられる。

したがって、時代背景の変化を踏まえ、退職所得の要件について、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であることや、受給時の年齢制限などの新たな基準の導入により、真に老後生活資金に対する担税力調整や長期性所得に対する平準化措置を必要とする金員の範囲を明確にする必要がある。

V おわりに

退職所得の計算については、他の所得には見られない優遇軽減措置（退職所得控除、2分の1課税、分離課税）が認められている。退職所得について、このような優遇軽減措置が講ぜられている理由は、退職所得の特色（給与の一部の一括後払い、退職後—特に老後—の生活の糧）から、担税力が低いことによるものである。

また、退職所得の要件は、①退職性、②報償対価性、③一時性の3要件をすべて満たすか、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合に該当するかである。これらの要件は、「5年退職金事件」において明示され、本稿で取り上げた事件1や事件2のような今日的な事件においても、その基準は機能している。

他方、退職所得の要件を巡っては、以下のような問題点がある。

①ある金員が、退職所得該当性の3要件を充足していなくても、「一定の事実」が存在する場合には、「これらの性質を有する給与」として退職所得に該当することになる。しかし、この「一定の事実」の認定にあたっては、その認定基準が、法令上明確に示されているわけではない。従って、実務上、とりわけ雇用関係の継続中に支給される金員の退職所得該当性の認定にあたっては、今後も納税者と課税庁との間の紛争が絶えない可能性がある。

②現在の退職所得課税制度は、終身雇用制を前提とした社会において、長期間勤務した後、定年退職した者に対して、優遇軽減措置を適用するとの前提に立っている。しかし、現実には、若年転退職、企業グループ間の転籍等のつど支給される金員が、退職所得に該当するとして、優遇軽減措置を受けている。およそ、現行法の退職所得の要件は、こうした老後生活資金への担税力調整や長期性所得への平準化措置の必要性がない金員を退職所得から除外するための基準を設けていない点に問題がある。

上記の問題点を解決するためには、退職所得の要件について、とりわけ雇用関係の継続中に支給される金員が退職所得と認定されるための法令上の明確な基準や、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であること、及び受給時の年齢制限などの基準を新たに設ける必要があるだろう。

<注>

(1) 最判昭和58年9月9日民集37巻7号962頁。本判決の判例解説として、谷口勢津夫「判批」租税判例百選58頁（有斐閣、第3版、1992年）参照。

(2) 金子宏「判批」判例時報1139号181頁。

- (3) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (4) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (5) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (6) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (7) 最判昭和58年12月6日判時1106号61頁。本判決の判例解説として、西本靖宏「判批」租税判例百選72頁(有斐閣、第4版、2005年)参照。
- (8) 谷口・前掲注(1) 59頁。
- (9) 金子・前掲注(2) 182頁。
- (10) 金子・前掲注(2) 182頁。
- (11) 所得税基本通達30-2には、打切支給の退職金についての規定がある。この通達では、引き続き勤務する者に支払われる退職金で退職所得として取り扱うものとして、①退職給与規程の改正、②使用人から役員への昇格、③役員の分掌変更等、などに伴って支払われる退職手当等が該当するとして限定列举している。
- (12) 大阪地判平成20年2月29日判タ1267号196頁。本件の控訴審判決・大阪高判平成20年9月10日TAINS888-1385は、本判決とほぼ同様の理由で本件金員の退職所得の該当性を認めている。なお、本件第1審の判例評釈として、伊藤義一「判批」TKC税研情報17巻6号32頁(2008年)、岩崎政明「判批」ジュリスト1369号130頁(2008年)、品川芳宣「判批」TKC税研情報17巻4号194頁(2008年)、谷口智紀「判批」税法学560号233頁(2008年)、荻野豊「判批」税務事例40巻10号19頁(2008年)、小林磨寿美「判批」税理51巻11号149頁(2008年)等がある。
- (13) 大阪地判平成20年2月29日判タ1268号164頁。本判決の判例評釈として、朝倉洋子「判批」税理51巻10号119頁(2008年)、中村雅紀「判批」税務事例40巻10号14頁(2008年)等がある。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・金子宏『租税法』(弘文堂、第14版、2009年)。
- ・佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」金子古稀祝賀『公法学の法と政策(上巻)』415頁(有斐閣、2000年)。
- ・佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税」日税研論集57号63頁(2006年)。
- ・瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察」労働統計調査月報57巻7号13頁(2005年)。
- ・宮谷俊胤「給与所得および退職所得の源泉徴収制度」日税研論集15号83頁(1991年)。
- ・税制調査会・基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」(2005年6月)。

退職一時金の実態の変化と課税制度

宇賀田伸彦 （長野支部）

退職一時金の実態の変化と課税制度

宇賀田伸彦（長野支部）

【要 旨】

1. 趣旨

退職所得は、昭和42年税制改正当時から老後の糧の最後の手段として、極めて優遇された課税制度が認められている。本稿では、大きく変化したといわれる日本の就業形態や就労環境の中、退職一時金の現在を分析し、どのような退職所得課税制度が適合するのか検討したい。

2. 問題意識

現行の退職所得課税制度の基礎ができた昭和40年代の社会背景と現在とを比較すると、基本的な就労状況や年金制度が変化している。終身雇用の崩壊や若年層の非正規雇用化の進展がみられる中で、「勤めあげたら退職金をもらう」という日本の常識は今後も成立するのであろうか。「勤めあげる」人と「退職金をもらう」人が、現行税制が前提とする「担税力が弱い人」なのだろうか。

問題なのは、退職一時金をどのような人がもらえて、どう使うのかではなく、今の退職一時金に有利な税制を適用する意味があるかどうかという点である。そして、どのような課税をすると現在のようになるのかということである。

3. 構成

このような問題意識の下、本稿では次のように検討を進めている。Ⅱで現行の退職所得課税制度がつくられた当時の状況を述べるとともに、退職給付の性質や現行税制の特徴を述べる。Ⅲで退職所得課税制度の適用対象である退職一時金について、受け取れる人の階層及び退職一時金の計算根拠やその用途を分析する。また、長期雇用後の定年退職に伴って支給される典型的な退職一時金とは異なる性質を持つ支給事例を取り上げ、今日の退職一時金の中身について検討する。Ⅳで今日の退職一時金に適合した退職所得課税制度はいかなるものかを既存の提案を紹介し、検討しながら自らの試案を述べる。

4. 主張

退職所得課税制度は、現行制度が出来た当時と違い、今日では恵まれた人のための恵まれた税制という側面が強くなっている。したがって、同制度は、老後の生活の支援的な考えよりも格差縮小のための所得の再配分機能を強めるべきで、社会保障的な機能は別の制度にゆだねるのが筋である。

I はじめに

企業や働く人々の就労に関する意識が変化し、それに応じて就労形態や給与等の支給形態も変化してきているといわれる。その中で、企業のもつ退職給付⁽¹⁾制度も様々な要因で変化し、社会における退職一時金の位置づけも変わってきている。

本稿では、非常に恵まれた課税制度が採用されている退職所得に焦点を当て、より公平な税負担はどのようなものかを考えるとともに、現在の社会に適合した退職所得課税制度を検討するものである。

II 退職所得課税制度の趣旨

1. 現行制度導入時の社会保障制度

現在の退職所得の「退職所得控除を減じた後に2分の1を乗ずる」という計算制度は、昭和42年税制改正で導入された。この頃の老後の生活を支える社会保障制度は、昭和36年に国民年金法施行、昭和37年に適格退職年金制度導入、昭和41年に厚生年金基金制度の成立と、基盤整備を進める段階であった。厚生白書（昭和43年版）によれば、昭和42年の時点では、年間18千円の福祉年金若しくは年間33千円程度の軍人恩給が主たる社会保障による給付であった。平均給付年間93千円の厚生年金や100～200千円程度の公務員等の共済制度はあったものの、福祉年金の受給者は3百万人程度、軍人恩給は1百万人であったのに対して、厚生年金や公務員共済等の給付を受ける人は、合計50万人に満たなかった。その頃の65歳以上の人口は、666万人（厚生白書）で、平均年間給与は、810千円（国税庁「税務統計から見た民間給与の実態 昭和44年分」）である。

図表1のとおり、昭和41年当時の退職給付制度の実施状況は、退職一時金のみの企業が86%超と大半を占め、かつ退職年金がほとんどなかった。つまりこの頃、退職一時金は、まさに生涯最後の老後の生活保障として唯一の所得であった。

図表1 民間企業における退職給付金制度の実施状況の時点比較（昭和41年と平成20年）

	昭和41年	平成20年
退職一時金のみの	86.5%	55.3%
退職一時金と退職年金	13.4%	31.9%
退職年金のみの	0.1%	12.8%

（出典）昭和41年の数値は、労働省『賃金労働時間制度総合調査 昭和44年版』に基づき、平成20年の数値は、厚生労働省『平成20年就労条件総合調査結果の概況』に基づき本図表を作成した。

現行ベースの退職所得課税制度の設定当時、公的年金も含めて年金制度が確立されてなく、退職一時金は、かなり主要な老後の経済的な支えだったと推定できる。したがって、その所得を保護する必要性も高かったといえる。

2. 退職所得に対する基本的な考え方

(1) 退職給付と雇用慣行

日本の雇用慣行の特徴は、終身雇用制度や年功序列制度にあるといわれる。そして、退職給付制度は、企業にとって長きにわたり会社に貢献した従業員の引退後の生活を安定させることで、よりよい人材の確保と企業への忠誠心向上に資するという理由で設けられる。同制度は、従業員にとって、長期間の勤続により多額に安定的な収入を得られるので、長期就労の動機づけとなる。すなわち、退職給付制度は「終身雇用制度」を維持するために重要な機能を持つ。

退職給付制度は、支給形態によって一般に「退職一時金」と「退職年金」に大別される⁽²⁾。退職一時金は、退職を条件に退職金規程等の労務協定で定められた一定の要件を満たした従業員等が、退職時に一括で受け取る制度である。退職年金は、退職後一定期間もしくは死ぬまで年金として受け取ることができる制度である。

退職給付の性質は、さまざまな観点から議論されているが、基本的な考え方として以下の3つの性質があるといわれている。

- i 在職期間の賃金の後払調整金であるとする賃金後払説
- ii 退職金を受け取る人の過去の功労に報いる功績報償説
- iii 退職後の生活を保障するための生活保障説

(2) 退職給付の範囲と所得税課税

企業会計において、退職給付は「基本的に労働協約等に基づいて従業員が提供した労働の対価として支払われる賃金の後払いである」⁽³⁾という考え方により、賃金後払説を重視している。その一方で、役員退職慰労金は、「労働の対価との関係が必ずしも明確でないことから」⁽⁴⁾退職給付の範囲から除外した対応となっている。

所得税法で退職給付の受給は、退職一時金は退職所得として、退職年金は雑所得（公的年金等）にほぼ分類される⁽⁵⁾。退職所得の性質は、「長年の勤務に対する勤続的報償的給与であって、給与の一部の後払の性質を有する」⁽⁶⁾という賃金後払説に重きを置いており、勤労性の所得である。

退職年金は雑所得として公的年金等控除がされた上で課税される。退職一時金も退職年金のいずれも、長年の勤務に報いる報酬である。よって、課税も退職年金と退職一時金で中立的であるべきと考えられる。しかし、退職一時金は一時の多額の給付であるが、退職年金は長期にわたり受け取り続け、支給総額、受給期間も不確実なので、両者は同じ枠組みの課税は困難である。

退職所得の課税上の優遇が認められる理由は、昭和42年5月の衆議院本会議で当時の水田三喜男大蔵大臣が「退職者の老後の生活の安定に資するため、退職所得の課税最低限を大幅に引き上げることといたしております」と説明している。公的年金等控除は、昭和61年の政府税制答申で「経済的稼働力が減退する局面にある者の生計手段とするために公的な社会保険制度から給付される年金であること等を考慮すれば」、必要であるとしている。両所得ともに老後の経済的な支えであるという性質は共通し、担税力が低い所得として、

課税制度が設けられている。

3. 退職所得の計算と課税制度の特徴

退職所得の計算は以下のとおりに行う。

勤続年数（1年未満繰上）が20年以下まで

$$\text{退職所得} = (\text{退職一時金の額} - \text{勤続年数} \times 40\text{万円}) \times 1/2$$

勤続年数×40万円が、80万円未満の場合は80万円

勤続年数が20年超のとき

$$\text{退職所得} = (\text{退職一時金の額} - (70\text{万円} \times (\text{勤続年数} - 20\text{年}) + 800\text{万円}) \times 1/2$$

退職所得の計算の特徴は以下の3点である。

- i 勤続年数×40万円（勤続年数20年を超える部分は1年あたり70万円）の退職所得控除
- ii 退職所得控除後に2分の1を乗ずる
- iii 分離課税である

例えば、勤続10年で他の所得や所得控除等を全く考慮しない場合、1,000万円の退職一時金に対する所得は、 $(1,000\text{万円} - (40\text{万円} \times 10\text{年})) \times 1/2 = 300\text{万円}$ となり、分離課税適用後で20.25万円の所得税負担で済む。同様のケースで、1,000万円の賞与だとすると給与所得控除が220万円で780万円の所得に115.8万円の所得税がかかり、退職所得の方が99.55万円税負担が小さい。

労働の対価である点で共通する給与所得と比較すると、給与所得は給与所得控除後にすぐ税率を掛けるのに対して、退職所得は退職所得控除後に2分の1を乗ずる点で優遇されている。所得計算において2分の1を乗ずる点で一時所得と退職所得は共通しているが、一時所得の特別控除額が最高50万円のみであるのに対して、退職所得控除は、最低でも80万円以上の控除がある点で有利といえる。

また、給与所得、一時所得は総合課税だが、退職所得は分離課税であり、累進課税の影響を受けにくいという点で他の所得よりも有利である。

支給から源泉徴収される比率（源泉徴収額／支払額）を計算すると、平成19年で給与所得が3.9%、退職所得が2.4%になる⁽⁷⁾。源泉徴収の段階で考えても、大きな税負担の優遇があることが明らかである。

なお、退職所得課税制度における分離課税は、1月退職者なら1か月分の給与が、12月退職者は1年分の給与が当年所得となり、退職所得と給与所得を合算して総合課税をする仕組みだと適用される税率が前者と後者ではそれぞれ異なることになる。退職所得の分離課税は、このような退職一時金の支給時期による不公平を是正するため設けられた制度であると思われる。

Ⅲ 現在の退職給付の実態

1. 雇用の変動化と退職一時金の受給者数

(1) 終身雇用と退職一時金

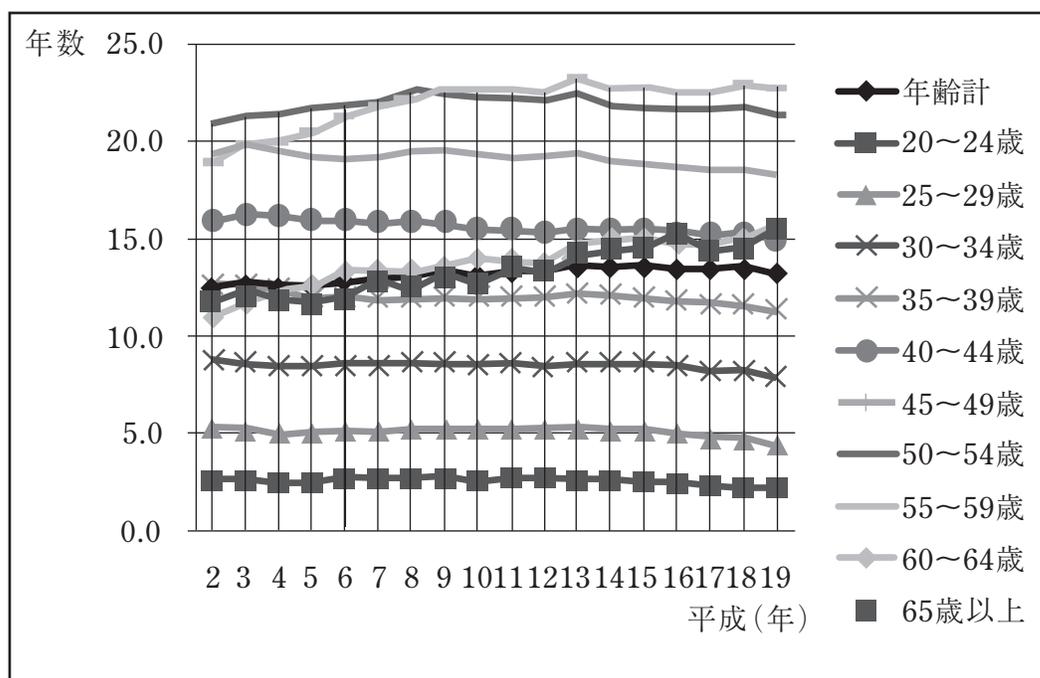
退職一時金に対する税制は、退職一時金を「老後の生活保障的な最後の所得」として定年時に一度だけ受け取るものと想定している。そこで、定年まで同一の会社で勤める就労者数の割合について、現在の仕事に何年勤務しているかを示す年齢階級別勤続年数（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）にて検討する。

女性の場合は、勤続年数に関して結婚や子育てなどの影響が強い可能性もあるので、ここでは男性の年齢階級別勤続年数（図表2）を参考として分析をする⁽⁸⁾。この図表によれば、50代後半と60代の平均勤続年数が伸びているのみで、40代未満の平均勤続年数は、継続的に低下傾向にある。比較的年齢が低い階層では、終身雇用が成立しなくなりつつあると推測する。

平均勤続年数が伸びている50代以降は、ほとんどの人々が終身雇用だとすれば平均勤続期間がおおよそ30年程度でなければならない。しかし実際には23～24年程度である。

また、平成15年の賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、勤続20年以上の45歳以上の人に退職一時金を支給したケースで、定年理由の支給は全体の36.4%にとどまる⁽⁹⁾。長期雇用の結果であっても、定年時に一度だけの退職一時金をもらうケースがいかに少ないかということが分かる。

図表2 年齢階級別勤続年数(男性)

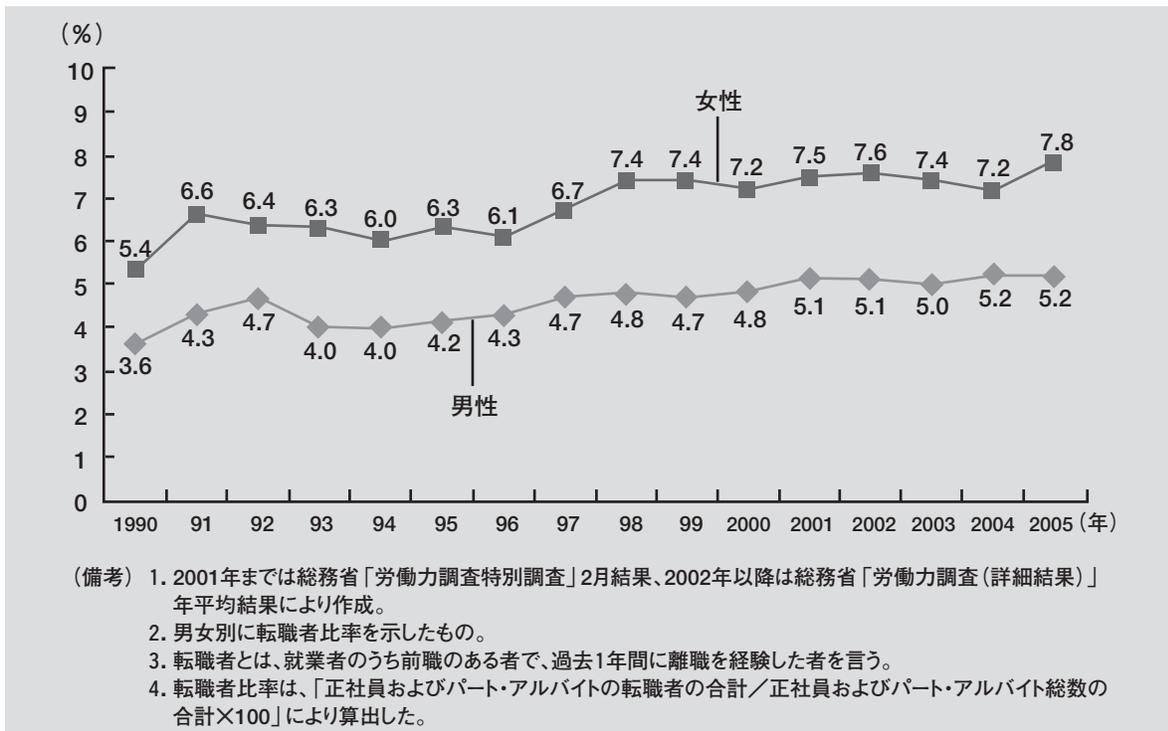


(出典) 「賃金構造基本統計調査」 厚生労働省 2008年より作成

他方、図表3によれば、転職率は増加傾向にある。これは、転職率の高い非正規雇用の増加によるものと考えられる。非正規雇用は、バブル経済崩壊後の不況期に増加し、15～

24歳の就労者に占める非正規雇用者の比率は、平成元年の20.1%から平成21年現在46.4%に達している⁽¹⁰⁾。つまり、日本的経営といわれた長期雇用慣行は、現在必ずしも成立していないという傾向が見てとれる。

図表3 男女別転職率（正社員＋パート・アルバイト）



出典：「平成18年版国民生活白書」内閣府

〈http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh000202.html#06sh000202b〉

(2009年6月23日最終アクセス)

終身雇用の結果で、定年退職にかかる退職一時金の支給を一度だけ受ける人というのは、ごく限られた階層の人だけである。ほとんどの退職者は、退職所得が想定している長期雇用の結果としての退職一時金を受け取るのではない。定年以前に支給された退職一時金は、使ってしまうばそれまでであり、「老後の糧」に果たしてなりうるのかどうか疑問である。

(2) 非正規雇用と退職一時金

総務省の労働力調査詳細集計（速報）平成20年平均結果の概要によると、就労者に占める非正規雇用者の割合が33.4%（平成元年は18.3%）と急激に増加している。

急激な増加とは裏腹に、退職給付制度の整備は進んでいない。非正規雇用者の退職給付制度があるとする企業は8.5%にすぎないという調査結果がある⁽¹¹⁾。通常の給与所得額でも正規雇用者との間に所得格差があるといわれているが、退職給付制度の適用の有無によってさらにその差が拡大することは明白である。

単純な見方だが、全就労者の3割に相当する非正規雇用者のうち、その9割程度は、退職一時金を受け取る機会がないため、これを「老後の糧」とすることすら出来ないと思われる。

2. 企業規模による差異

長期雇用によるものかどうかは別として、退職一時金を受け取ることのできる人はどのような企業に勤めているか。

図表4 退職給付（一時金・年金）制度の有無 （単位：％）

企業規模	全企業	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業		退職一時金 制度のみ	退職年 金制度のみ	両制度併用	退職給付 がない企業
		83.9	100.0				
計	100	83.9	100.0	55.3	12.8	31.9	16.1
1,000人以上	100	95.2	100.0	19.3	24.0	56.7	4.8
300～999人	100	92.2	100.0	30.7	23.7	45.6	7.8
100～299人	100	88.0	100.0	41.1	17.7	41.2	12.0
30～99人	100	81.7	100.0	63.0	9.9	27.1	18.3

（出典）「平成20年就労条件総合調査結果の概況」厚生労働省
 〈<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itira/roudou/jikan/syurou/08/3c.html>〉（2009年6月29日
 最終アクセス）

上記のとおり、従業員規模1,000人を超える企業では、およそ95％に達する企業が退職給付制度を持つ一方で、30名程度の企業では80％程度にとどまる。2009年版中小企業白書によると、従業員300人未満資本金3億円未満の中小企業への就労者は、全体の66.7％となる。単純計算ではあるが、正規雇用者であってもそもそも約20％程度（66.7％×（12.0％+18.3％））の人は、退職一時金を受け取る機会がない。

別の調査⁽¹²⁾では、退職一時金制度がある中小企業の約20％は「退職金規程はないが慣行としてある」としている。このような従業員は、現実に退職一時金を受け取れるかは不確定である。

公務員の給与は、大企業等の給与水準を参考としているため、中小企業の従事者よりも平均所得自体が高い。また、大企業の方が、退職一時金制度をより高い割合で持っていて、その支給額も大企業の方が一般的に高額である。結果的に給与所得が多い人ほど、退職所得に対する課税上の優遇措置の恩恵を得られる機会があるし、2分の1を乗じたときの課税上のメリットも大きくなる。

3. 退職一時金の現在の算定根拠

退職給付は賃金の後払いということだが、実際に退職一時金の支給額は何を基礎として決定されるのか。

図表5 算定基礎額の種別別企業数割合 平成20年（複数回答可）（単位：％）

企業規模・年	退職時の賃金	総ての基本給	一部の基本給	別に定める金額	別テーブル方式	定額方式	ポイント制	その他	不明	その他
計	56.6	34.2	22.4	44.2	15.7	11.1	18	0.9	0.2	3.9
1000人以上	28	14.5	13.6	74.3	15.7	6.6	55.2	1.8	—	2.6
300～999人	46.4	21.1	25.3	56.3	16.3	7.3	33.5	2	—	2.1
100～299人	52.7	31.6	21.1	48.2	18.8	8.4	22.4	1.1	—	5.1
30～99人	60.5	37.7	22.8	39.8	14.5	12.8	12.9	0.7	0.3	3.7
平成元年	76.9	…	…	18.1	…	…	…	…	—	4.9
5	79.6	46.3	33.2	24.3	9	8.9	6.5	1	—	2.7
9	70.9	39.6	30.8	30.6	7.9	15.6	8.2	0.7	—	1.4
15	69.6	40.8	28.8	32.7	13.9	8	11.2	1.3	—	0.9
20※	58.5	34.3	24.2	41.8	13.2	10.3	18.6	1.2	0.2	4

（出典）「平成20年就労条件総合調査結果の概況」厚生労働省

〈<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itira/roudou/jikan/syurou/08/3c.html>〉（2009年6月29日最終アクセス）

注：1）調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

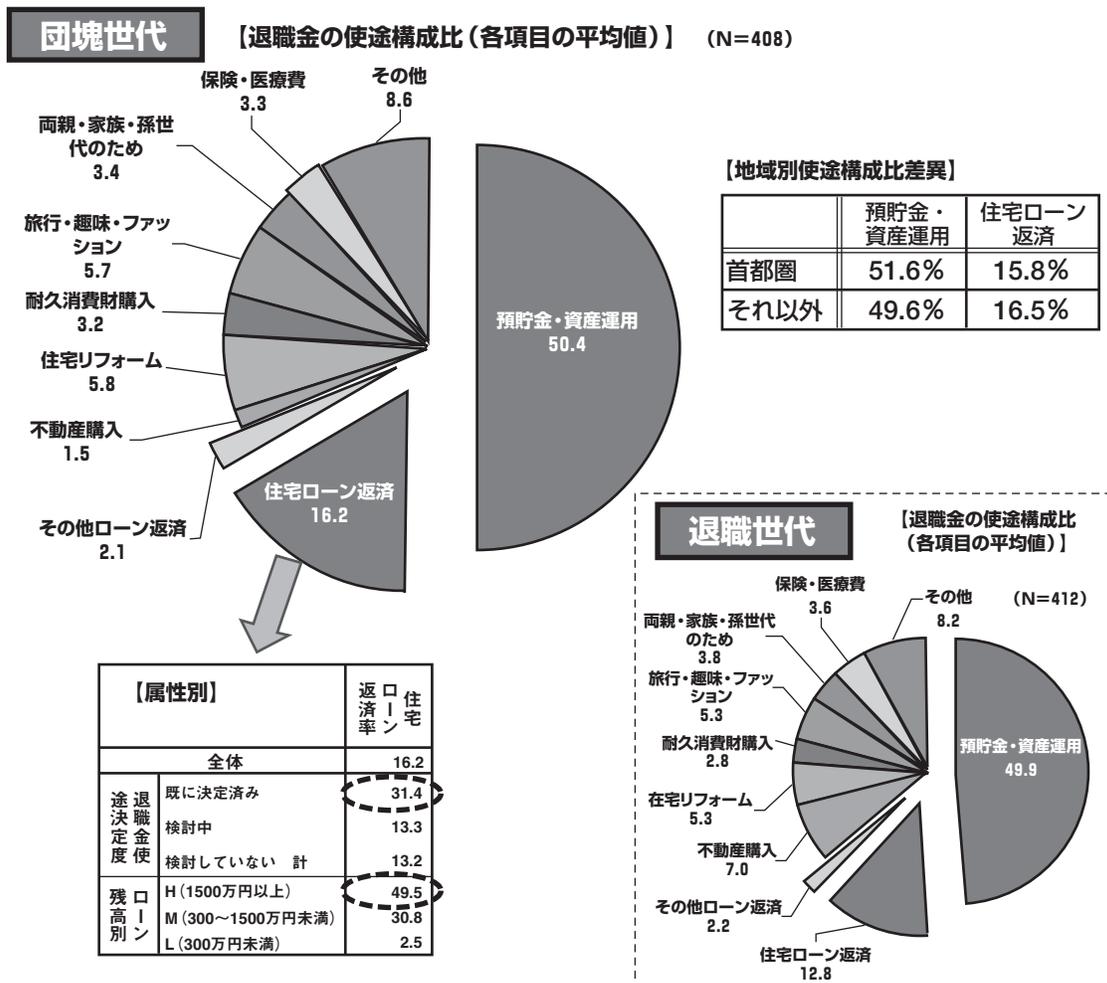
2）平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

図表5によれば、退職一時金の算定基礎額として、基本給などに連動する退職給付制度が減少し、ポイント制や別テーブル方式といった給与と直結しない方法が増加する傾向にある。日本経済団体連合会の調査によれば、賃上げ額が退職給付に影響しない企業は、71.5％とのことである⁽¹³⁾。ポイント制では、様々な変数で退職給付を計算するが、導入企業でもっとも多いのは、職能・職階級をポイントの一部とするケース（88.5％）で、勤続年数を全くポイントとしない割合が21.9％であり、また、人事評価をポイントにするケースが25％ある⁽¹⁴⁾。ポイント制は、退職一時金の算定根拠として賃金比例をやめて、会社業績等をそれに反映させるために導入されることが多く、賃金の後払いというよりも成果報酬等の後払いの性格が強くなる傾向にある⁽¹⁵⁾。

4. 退職一時金の使途

次に、図表6に基づき、退職一時金は、実際にどのように使われるか検討する⁽¹⁶⁾。

図表6 団塊世代と退職世代の退職一時金の使途構成比



(出典) 「団塊世代の退職金に関する意識調査報告書—団塊マネーの行方を探る(2006年)」 株式会社電通
<http://www.dentsu.co.jp/marketing/report/dankai/pdf/dankai01.pdf> (2009年6月29日最終アクセス)

退職一時金に関する意識調査の対象者は、退職一時金を受け取ることができる50代以上の男女である。預貯金・資産運用は、将来の資金の備えとして運用する資金である。退職一時金を消費にまわす場合は、車や住宅リフォーム、旅行等の大型消費が主たる項目となる。

退職者の住宅ローン等の残高は0～300万円未満が圧倒的に多いが、ローン残高が300万円を超えるような人は、退職一時金をローンの返済にまわすケースが多い。退職所得について担税力が低いといえるのは、ローンの残債が大きく、返済の必要性が高い場合である⁽¹⁷⁾。

5. 多様な退職一時金

(1) 役員退職慰労金

退職一時金に類似するものとして、役員退職慰労金がある。役員退職慰労金は、実質的に論功報奨で業績連動しやすいと考えられる。前述のとおり企業会計の退職給付の対象は、賃金の後払いの性質が強いと考えられる従業員等に限定される。一方、在職時の成功報酬

的な要素がより大きく占めると目される役員退職慰労金は、退職給付会計のらち外とされている。現在では、社外取締役が珍しくなくなり、プロの経営者として何社かを渡り歩くケースも見られる。このような経営者にとって、役員退職慰労金は、一般従業員の退職一時金と同様の「老後の糧」とは本質的に異なると解する。

さらに、各種報道等でも問題視される「天下り」と称される人々の退職一時金について独自に調査してみた。その結果、特殊法人及び認可法人の役員の退職金122名について検討すると、平均勤続年数3.0年で平均支給額が8,290千円であった⁽¹⁸⁾。支給対象となる役員は、一般的に元の所属団体からも退職一時金を一度以上取得しており、結果として退職所得に対する課税上の優遇措置の恩恵を複数回享受していると考えられる。

(2) 外資系証券会社等の申告漏れ事例

退職所得が課税上非常に有利なことから、読売新聞2004年10月2日付け記事によると、以下のような問題が発生した。

「外資系証券会社5社の外国人の元社員約180人が、会社から受け取った給与の一部を、所得税が半分以下になる退職金として申告し、多額の税金を免れていたとして、東京国税局から総額約60億円の申告漏れを指摘されていたことが1日、分かった。

追徴税額（更正処分）は20億円を超えるとみられる。退職金の控除制度を逆手に取った同様の「節税」手法は近年、外資系企業の間で広まっているとされ、国税当局でさらに調査を進めている。—中略— 同国税局は、個々の契約内容や社内の退職金規程を分析し、他の契約社員の給与と比較するなどした結果、元社員らが受け取った退職金の大半は、本来は給与所得のボーナスとして申告すべきだったと判断した。」

詳細な内容は不明だが、この事例は、一定の短期雇用契約を締結し、雇用契約で成果に応じた退職一時金を支給する旨を定め、賞与への課税を減少させようという手法が用いられたものである。恵まれた退職所得に対する課税制度を半ば悪用し、税額を減少させることは、様々な手法により試みられる可能性がある。しかし、このような手法は、本来の退職所得課税制度の意義から著しく逸脱するものである。

6. 退職一時金の今日的意味

現在、退職一時金を受け取ることのできる人の大半は、「大企業や公共団体等に勤める正規雇用者」であると考えられ、その所得水準は相対的に高い階層が想定される。そして、就業機会が多い有能な人ほど、退職一時金の金額が大きく、回数も多く受け取ることができる。つまり現行の退職所得に適用される税制は、本来の目的であった「担税力のない人の老後保障支援」の機能より、お金のある人の税負担の軽減が主たる効果となっており、単に所得格差の広がりをも促進している面があるのではないか。

また、退職一時金の計算根拠は、もともと論功報奨的な意味合いの大きい役員退職慰労金だけでなく、特に大企業においては賃金に依存しない方式（ポイント制や別テーブル方式）に移行しつつある。退職一時金には賃金の後払いという性質があるが、ポイント制などによって、より成果報酬的な要素で決まる傾向にあり、賞与の後払いの性質が強くなっ

てきている。賞与の後払いであれば、業績のよい年に多くのポイントが付き、結果として退職一時金の大きな部分を占めることとなるので、勤続年数に比例した退職所得控除や、2分の1課税は、必ずしも税負担において公平ではないという側面がある。

今日の退職一時金は、人生で最後の所得というより、就労する個人がその職を変える度にもらうケースの方が現実的には圧倒的に多い傾向にある。長期雇用後の定年退職自体が少数派となっている現在、そもそも「退職一時金」＝「老後の糧」と仮定すること自体に無理があると考ええる。

IV 退職所得課税制度のあるべき姿

1. 改正へ向けての視点

現行の退職所得課税制度を設計した昭和40年代と現在では、社会環境をはじめとする退職給付を取り巻く環境が著しく変化した。終身雇用は現実的に成立しない時代となっているし、所得格差の拡大は、今後の社会の安定をゆるがす大きな問題となりうる。社会保障の財源不足は、所得の高い者の負担によって、互助の精神で補てんしていく姿勢も重要であろう。

現行制度が重視する退職一時金の「老後の糧」としての機能は、一部では依然としてある。しかし、それより多くのケースで退職一時金が転職時の一時支給であるという状況をみると、退職所得に対する優遇税制によって限られた人々の老後の安定的な生活を図るよりも、退職所得課税制度の見直しにより、富の再配分機能を強化することを重視した制度への転換を検討すべきと考える。

すでに、現行税制には問題があるという考え方から、退職所得課税制度を現在の社会に適合させる改善提案がいくつか行われている。このうち、以下では、日本税理士会連合会の提案と、佐藤英明教授が退職所得・企業年金の課税の在り方について幅広く提案されている中から「修正K方式」という方法⁽¹⁹⁾を検討する。

2. 日本税理士会連合会の提案する方式

日本税理士会連合会では、平成21年度・税制改正に関する建議書において、「ライフスタイルや就労形態は多様化しており、特に就労期間は短期化する傾向が見られ、日本の雇用慣行としての終身雇用制度は大きく変化しつつある。また、退職金を支給する代わりに、それを給料や賞与に加算して支給する企業もある。」として退職所得の計算方式を以下のとおりの方法に抜本改正すべきと提唱している。

$$\{(退職所得の収入金額 - 退職所得控除額) / 勤続年数\} \times 税率 = (A)$$
$$(A) \times 勤続年数 = 退職所得に係る税額$$

この方式は、現行制度とは、以下の2点で異なる。

- i 現在の2分の1をN分のN乗方式と呼ばれる方法に変更している点
- ii 退職所得控除の算定を現行法のように勤続20年目以降は大きくするのではなく、

1年あたり定額としている点

日本税理士会連合会の考え方は、退職所得控除について20年以上の勤務期間になった場合の優遇をやめ、さらに、現行法の2分の1課税という簡便計算をいわゆるN分のN乗にすることで、公平に感じられる丁寧な課税を行うべきというものである。

退職所得の現在社会との不適合といえる最大のポイントは、退職一時金が「老後の糧」とならないケースや「賃金の後払い」とはいえないケースが多くなっている点である。しかし、上記の計算方法では、「老後の糧」の前提と「賃金の後払い」という考え方を重要視する見解をそのまま継承し、退職所得控除を認めている点で、現在の「就労形態への対応」の視点に欠けている。N分のN乗方式は、退職一時金が賞与的な要素の積み重ねで計算されるケースも増加していることを考慮すれば、勤続年数の平準化を図る点において必ずしも適切とはいえない側面がある。

3. 佐藤英明教授の提案する方式

佐藤教授は、退職所得の適用が「一定期間（たとえば五年または、一〇年間）以上の勤続に基づくものに限定」⁽²⁰⁾した上で、修正K方式という平準化措置を提案している。

修正K方式とは、「譲渡所得の平準化に関するいわゆるK方式を退職所得の平準化に適合的に修正したもの」で、「たとえば退職前3年間程度の期間の給与所得の1年あたりの平均額に退職一時金を勤続年数で除した金額を加えて所得金額を求め、これに税率表を適用した結果得られる平均税率を残余の退職一時金に適用する方法」⁽²¹⁾というものである。

また、定年に近くなればなるほど退職一時金の担税力が低いという前提から、年齢が高くなってから、例えば40歳以上から1年あたりいくらの退職所得控除を認めるという方法を提案している。

この佐藤教授が提案する方式も退職一時金の担税力が低いとの見解に基づいて、平準化措置を設けている。現在の退職一時金は、特に職階が高い時に多くの退職金が支給されることになるが、勤続年数により平準化措置を行うことがはたして公平かという疑問がある。また、一定期間の勤務を要件に、例えば勤続10年で平準化措置を認めた場合に、9年11か月の勤務期間のものとの公平性はどう説明するかという問題がある。

また、修正K方式は計算が煩雑である点、複数企業からの給与所得及び退職所得がある場合などの取り扱いなども詳しく取り決める必要があるだろう。

4. 改正試案

退職一時金はポイント制等の普及により賃金の後払いというよりも「賞与の後払い」「論功報償」的なものに変化しつつあり、勤続年数の平準化措置が一概に正しいといえない。また、現行法の導入時に退職所得を優遇する最大の理由であった年金制度の不存在も制度の改革によって、同制度が今後持続可能かどうかは別として、解消されている。

よって、退職所得自体を他の所得と区分する必要性は乏しく、退職所得を廃止するとともに、勤労性所得であることを鑑みて給与所得課税を行うべきと考える。とりわけ、退職

所得控除は、退職一時金が担税力のない老後の生活保障の性質があるゆえに認められているとしかいえないものであり、今日の退職一時金の性質を考慮すると不要と考える。

しかし、退職所得の区分を廃止した場合、現行の退職所得控除が相当に恵まれていることから、退職一時金に課税される税額は、退職所得控除の廃止前と後で大きな差になる。退職所得控除の廃止は、長期的な住宅ローンの返済などの資金繰りで大きな影響を受ける人も多いと想定されるので、勤続年数による適用制限を設けた上で、10年程度の間段階的に控除額や2分の1を乗ずる措置を縮小させていくべきである。

例外として、解雇等による退職一時金は、その後の生活保障や損害賠償の性質もあると考えられるので、自己都合による退職や定年退職による退職一時金と同様の扱いをすべきでなく、一定の所得控除を設けるといった配慮も必要であろう。

一方で、年金基金等を持たない企業が多く、今後の適格退職年金制度の廃止も相まって、年金等を従業員に支給しないケースも今後増加すると思われる⁽²²⁾。

そこで、自助努力を促す意味でも、退職一時金をはじめとした給与等を個人年金化させる社会的な仕組みを構築し、当該年金基金等への拠出に対して一定範囲で所得控除を認める制度を提案する⁽²³⁾。具体的には、60歳定年で国債利回り程度の運用予測で、その後20年間月額10万円の給付をして、キャッシュバランスできるという想定において、合計1,800万円～2,000万円程度の所得控除を認めるという考えである。こういった制度であれば、退職一時金の一時の課税は先送りされるので、結果的ではあるが課税の平準化も達成できる。

そもそも退職一時金は、受給後の用途が自由であり、使ってしまうばおしまいである。社会保障システムの一環として、老後まで持続的な給付を行う仕組みを構築し、退職一時金を個人年金化する方が、当初の退職所得課税制度の精神も全うできる手段といえよう。

V おわりに

現行の退職所得課税制度は、昭和41年当時の「老後の糧」をいかに確保するかの議論の中で制定された。それから40年以上が経過し、雇用形態と給与体系の多様化及び公的年金制度の普及などにより、就労及び老後の生活を取り巻く大きな環境変化が起こっていることは明かである。他方、退職所得課税制度は、従来と同じ発想の下で存続し続けている。

しかし、社会はさらに複雑になっており、変化も速く、少子高齢化もどんどんと進んでいく。本稿で提案した改正試案にとどまらず、社会全体での負担と自助努力を促す総合的な仕組みや税体系について踏み込んだ新たな政策が必要である。

<注>

(1) 本稿では、退職給付とは、退職給付に係る会計基準の概念から「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に従業員に支給される給付をいい、退職一時金及び退職年金等がその典型である」と定義する。

(2) 前掲注(1)の定義参照。

(3) 「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」三、2。

(4) 前掲注(3)の意見書、三、2。

- (5) 退職給付の中でも、たとえば個人保険を掛けて個人が受け取るケースは一時所得に分類され、退職一時金であっても給与課税されるケースもあるなど、細かくいえば退職給付と所得分類との対応関係は多様である。また死亡退職であれば相続税の課税対象となる。ここでは、基本的に退職一時金は退職所得に分類されるという立場で論旨を展開する。
- (6) 金子宏『租税法』200頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (7) 「統計年報（平成19年）の直接税、源泉所得税」国税庁〈<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/tokei.htm>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (8) 女性もほぼ年齢と勤続年数との関係は男性と同様の傾向の推移を示しているが、勤続年数自体は短くなる傾向がある。
- (9) この頃は企業のリストラが多く、会社都合の早期退職が多かったと推察される。
- (10) 年齢階級、雇用形態別雇用者数一労働力調査」総務省〈<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (11) 独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部「退職金制度等の実態に関する調査」3頁（2008年）。
- (12) 独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部・前掲注（11）1頁。
- (13) 「『2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果』の概要」日本経済団体連合会〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/029.pdf>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (14) 「ポイント制退職金と退職金・年金データ」賃金事情2495号11頁（2006年）参照。
ポイント制について様々な調査が行われているが、そもそもポイント制の導入は、退職給付会計の導入による影響が大きいものと思われる。勤務費用が昇給に直結すると退職給付引当金へのインパクトが増加するので、その影響をできるだけなくしたいとの考えから採用されると推定される。
- (15) ポイント制からさらに踏み込んで、成果主義、人材の流動化を進めた退職金前払い制度も新しい退職給付制度として注目される。しかし、現実的に導入しているのは大企業のうちのさらに5%未満という調査結果もあり、退職年金制度等との選択制の場合もある。本稿では、当面税制云々の次元ではないものと捉えている。
- (16) 株式会社電通のほか、野村アセットマネジメント「団塊世代の投資信託に対する意識調査」（2007年）、博報堂エルダービジネス推進室「団塊世代 退職金の使い方」（2007年）、株式会社シニアコミュニケーション「団塊の世代の退職金の使い道」（2007年）を参考にした。大きな傾向の違いはなかったが、株式会社電通の調査は、調査対象の階層が明確であるため、本稿の主たる参考とした。いずれの企業調査も目的としては、高所得者層向けの商品提案のための資料と思われる。
- (17) 住宅ローンの返済比率も可処分所得に占めるローン支出の割合が20.5%（総務省「家計調査年報平成20年」）ということからすれば、退職一時金の用途構成比のローン支出比率は給与より低いということもいえるかもしれない。
- (18) 「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について（平成15年12月19日閣議決定）」に基づく公表情報に従い、各独立行政法人、特殊法人及び認可法人もしくは、監督官庁がHPで公表した30法人が平成16年から平成18年の間に支給した役員の退職金について、筆者が集計したもの。
- (19) 修正K方式については、佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書—『給与』をめぐる税制論序説」金子宏先生古稀祝賀『公法学の法と政策(上巻)』415頁（有斐閣、2000年）、佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税—JIRAに関する研究ノート」日税研論集57号63頁（2006年）、を参照。
- (20) 佐藤・前掲注（19）公法学の法と政策（上巻）422頁。
- (21) 佐藤・前掲注（19）日税研論集93頁。

- (22) 適格退職年金の廃止に向けた対応は、退職給付制度に大きな影響を与える。適格退職年金からの移行済の企業で退職給付制度を廃止した企業は5.6%に達し、前払い年金制度に移行した1.9%を含めると7.5%の企業が退職給付をやめてしまっている（厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」）。
- (23) 佐藤・前掲注（19）日税研論集において、特定の個人年金と現在の公的年金、企業年金を統合した制度を提案している。特に個人保険等の生命保険商品は、過度に税的に有利な商品開発が進むので、本来の意図から逸脱するケースが想定される。よって個人年金とするなら適用要件（所得控除の累計計算の記録を一元管理する、中途返還を認めない、死亡後の見舞金等の制限等）をかなり厳格明確に定める必要があるだろう。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・西成田豊『退職金の一四〇年』（青木書店、2009年）。
- ・柳川範之ほか『終身雇用という幻想を捨てよ—産業構造変化に合った雇用システムに転換を』（総合研究開発機構、2009年）。
- ・井上雅彦＝三輪登信『退職給付制度見直しの会計実務—将来の損益、キャッシュフロー、税金計算等への影響』（中央経済社、第2版、2005年）。
- ・品川芳宣『役員報酬の税務事例研究—報酬・賞与・退職給与の判決等の集大成』（財経詳報社、2001年）。
- ・藤本裕三「非正規雇用者と老後所得」日本年金学会誌28号1頁（2009年）。
- ・岩崎政明「役員給与・役員退職金にかかる所得課税」税務事例研究104号27頁（2008年）。
- ・青木恵一「高齢化社会に対応した個人所得税制のあり方」東京税理士会『平成18年度第34回日税連公開研究討論会論文集』149頁（東京税理士会、2006年）。
- ・太田清「非正規雇用と労働所得格差」日本労働研究雑誌48巻12号41頁（2006年）。
- ・谷田部光一「ポイント制退職金の運用と見直しの実務」賃金事情2495号14頁（2006年）。
- ・瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察—勤続年数における公平性からのアプローチ」労働統計調査月報57巻7号13頁（2005年）。
- ・神田良介「退職所得重課についての予備的一考察—会計的視点による」明大商学論叢87巻1=4号319頁（2005年）。
- ・櫻井泰典「退職所得課税制度の沿革と課題」地方税56巻7号123頁（2005年）。
- ・柏木恵「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し—公的年金の財源として」研究レポート（富士通総研経済研究所）157号1頁（2003年）。
- ・山田二郎「退職金前払い制度と税務上の取扱い」東海法学25=26号1頁（2001年）。
- ・「役員報酬・賞与・退職金の実支給額調査結果」スタッフアドバイザー214号付録（2008年）。
- ・大竹文雄「退職金税制と労働市場」季刊社会保障研究34巻2号174頁（1998年）。
- ・木村陽子「退職金課税の租税優遇措置について—予備的考察」季刊社会保障研究24巻3号285頁（1988年）。
- ・税制調査会基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」（2005年6月）。
- ・「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」労働政策研究・研修機構
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2009」労働政策研究・研修機構
<<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「2009年版中小企業白書」中小企業庁 <<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/index.html>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「公益法人白書平成20年度版」総務省

<http://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/hakusyo/koueki/2008_honbun.html>

(2009年6月23日最終アクセス)。

- ・『2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果』の概要」日本経済団体連合会
<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/029.pdf>> (2009年6月29日最終アクセス)。
- ・「平成20年労働経済の分析」、「昭和58年労働経済の分析」、「厚生白書（昭和41年度版）」、「厚生白書（昭和44年版）」厚生労働省<<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>> (2009年6月29日最終アクセス)。

年金所得の意義と課題

塚本由美子 (新潟支部)

年金所得の意義と課題

塚本由美子（新潟支部）

【要 旨】

年金所得は、公的年金等控除により實際上非課税に近い状態になっている。しかし、年金は、すべて非課税にすべきものであろうか。本稿は、年金に対する課税について、現状抱えている問題点を明らかにし、政府税制調査会が基本原則としている『公平・中立・簡素』に基づいた、適切な課税方法について検討するものである。

年金は、その拠出・運用・給付が長期間にわたるため、いずれのタイミングでどのように課税するかが問題となる。現在わが国の公的年金等は、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税となっているが、公的年金等控除額の存在により、給付時も非課税に近いものとなっている。このため、年金についてはその大部分が課税されていないのが現状である。

また、わが国の年金制度は、3階建てになっており、基礎年金である国民年金、その上積みの2階部分の年金として厚生年金と共済年金、さらに、3階部分の企業年金は、厚生年金基金など現在4種類の年金制度が存在している。これらは、その年金制度の違いにより、課税上の取扱いも異なっている。2階部分の厚生年金と共済年金は、基礎年金と同じように、拠出時は社会保険料控除として非課税、年金給付時は公的年金等として課税上優遇されている。しかし、3階部分の企業年金については、厚生年金基金を除き、拠出金は生命保険料控除の対象となり、他の生命保険と合わせて5万円を限度とした控除額となるため、拠出時に課税されている。年金制度は主に勤務先の規模に応じて決まってくるため、年金税制にも企業間格差が生じているといえる。

年金給付時に課税というのが、わが国の年金課税の基本であるが、公的年金等控除額の存在により、公的年金の大部分は所得には含まれない。これは、年金のみで生活する高齢者だけでなく、他に高額所得を有する者であっても、公的年金であれば課税対象から外れているのである。公的年金がほとんど課税されないことにより、他の世代の税負担は重くなり、世代間の不公平を生じている。また、公的年金等控除額はすべての公的年金等から控除されるため、累進税率の下では、高額所得者ほど控除額によって、税負担が大きく軽減される逆進性を持っており、年金世代内でも不公平を生じている。

したがって、所得金額の計算上控除する公的年金等控除額は廃止すべきである。しかし、老後の糧である最低生活費分の年金については、課税すべきではないから、所得制限を設けた税額控除として年金税額控除を創設・適用することで、世代間・世代内の公平性を保つことができると考える。

I はじめに

現在、公的年金等の所得は雑所得に分類されている。公的年金等の所得の計算に際しては、収入金額から公的年金等控除額を控除した金額が雑所得の金額となる。年金の受給者は年々増加しているが、これを、「その他の所得」である雑所得に分類しておくことは適当なものであろうか。また、「年金給付は、現在は公的年金等控除により、實際上非課税に近い状態になっている」⁽¹⁾が、年金は非課税にすべきものであろうか。

年金所得については、平成19年11月に発表された政府税制調査会『抜本的な税制改革に向けた基本的考え方』の中で、「拠出時、運用時、給付時を通じた、適切な課税のあり方を検討していく必要がある。」「現行の公的年金等控除について、世代間・世代内の公平性の観点から適正化を図ることを考慮すべきである。」「公的年金の受給者の増加を受け、今後、年金に係る所得の重要性が増してくることや、そもそも他の雑所得とは所得計算方式が異なること等を踏まえると、独立した所得区分とすることも考えられる。」と指摘されている。これは、現行の年金税制について、全面的な見直しを要請しているとも受け取れる。

このように、公的年金等の課税については、さまざまな問題を抱えており、「年金税制の構造はなお発展途上にある」⁽²⁾といえる。本稿は、年金に対する課税について、政府税制調査会が基本原則としている『公平・中立・簡素』に基づいた、適切な課税方法を検討するものである。

II 理論的な年金の課税方法

年金課税を検討するに当たっては、その拠出・運用・給付が長期間にわたるため、いずれのタイミングで、どのように課税するかが問題となる。「包括的所得税の考え方によれば、一定期間における消費額と純資産価値の増加額の和が所得とみなされる」⁽³⁾。つまり、「年金受給権の値上がり分を毎年課税するというのが理論的には一貫するものである」⁽⁴⁾。この包括的所得税における年金の課税方法について、藤田晴教授は、イギリスの『ミード報告』(1978年)による正統派方式⁽⁵⁾、米国財務省『基本的税制改革のための青写真』(1977年)によるブループリント方式、カナダの『カーター委員会報告』(1966年)によるカーター方式の3つの方式を比較している。

図表1 包括的所得税における年金課税方式⁽⁶⁾

事項	正統派方式	ブループリント方式	カーター方式
事業主拠出	経費として控除 給与とみなして課税	経費として控除 給与とみなさず	経費として控除 給与とみなさず
被用者拠出	所得控除を認めず	所得控除	所得控除
積立金運用収入	個人ベース課税	課税	非課税
年金給付	非課税	全額課税	全額課税

このうち『ミード報告』は、事業主拠出について、みなし給与として課税することに難点がある。その理由は、事業主拠出は強制的に老後貯蓄に向けられ、処分の自由がないこと、課税に見合う現金収入がないこと、年金受給権はしばしば不確定であること等である。

『ミード報告』と『ブループリント方式』は、運用収入の課税について難点がある。それは、企業年金は一括運用され、将来の受給権者が自由に処分できないこと、各個人の持分は確定していない場合が多く、個人課税することには無理があるからである。

『カーター方式』による年金課税が現実的ではあるが、『カーター報告書』自体が「年金計画に対する課税においては非課税もしくは課税繰延べが認められていることを問題であるとするのである。そして公平および経済的中立性の観点からはこのような課税繰延べはなくすべきである」⁽⁷⁾としている。

現在、国民年金・厚生年金・共済年金からなる公的年金について、事業主拠出は経費として損金算入され、給与ともみなされない。加入者拠出は、社会保険料控除として全額控除されているが、上積みの年金である企業年金については、加入者拠出は課税対象となっている。

積立金運用収入については、企業年金（厚生年金基金・確定給付企業年金・適格退職年金・確定拠出年金）の積立金には、特別法人税が課税されるが、平成23年3月31日までその課税が停止されている。企業年金積立金に対する特別法人税が課税停止となったのは、平成11年が最初であり、金利の低下などから運用収益が見込めなくなったため、特別法人税を含めた事業主負担を緩和するための配慮であったとされている。しかし、その後も課税停止期間の延長が繰り返されており、運用段階での課税がなくなったわけではない。このため、日本経済団体連合会や運用先である金融機関では、特別法人税の撤廃を求めている。

年金給付については、公的年金等にかかる雑所得として課税対象となっているが、年金所得の計算に際しては、公的年金等控除額が差し引かれるため、全額課税とはいえない。

所得の定義として消費型（支出型）所得概念という考え方があり、これによれば所得とは、「財貨や人的役務の購入に充てられる部分のみを所得と観念し、蓄積に向けられる部分を所得の範囲から除外する考え方」⁽⁸⁾である。現在のわが国の年金課税は、公的年金に限れば、拠出時・運用時は非課税で、給付時のみ課税されるので、この消費型所得概念に近い課税方法となっている。

Ⅲ 年金制度とその課税方法

1. 年金制度の種類

年金といっても、さまざまな制度⁽⁹⁾に基づいて運用されており、その性格もさまざまであるから、課税制度を一律に同じものにすることが公平であるとはいえない。「年金課税のあり方は、年金方式として賦課方式と積立方式のどちらを前提とするかで、その姿も異なる」⁽¹⁰⁾のである。

(1) 国民年金

国民年金は、全ての日本国民を対象として基礎年金を支給するものであり、厚生年金と共済年金の加入者も国民年金の加入者となる。基礎年金の給付には国庫負担がなされ、その負担割合は従来の3分の1から、2分の1へと増額された。基礎年金は、現在の加入者が支払っている保険料及び国庫金から給付される賦課方式の年金である。40年間国民年金に

加入した人に給付される老齢基礎年金の満額は、平成21年度で年間792,100円である。

(2) 厚生年金

厚生年金は、国民年金の基礎年金に上積みされる年金であり、民間企業の労働者を被保険者とする。被保険者と事業主が半額を負担する保険料を財源とし、修正積立方式で運営されているが、「給付に要する費用は、現在の受給者が過去に支払った保険料積立からではなく、現在の加入者が現在に支払っている保険料によって賄われている。これは修正積立方式と呼ばれているが、実質的には賦課方式に他ならない」⁽¹¹⁾のである。年金額は、標準報酬月額と標準賞与額の平均額に被保険者期間の月数を乗じて算出される。

(3) 共済年金

共済年金は、公務員等を対象とした共済組合が給付するものであり、拠出・給付ともほぼ厚生年金と同じ仕組みである。但し、共済年金には職域加算があり、厚生年金よりも高い支給水準となっている。

(4) 厚生年金基金

厚生年金加入者に、老齢年金の上積みである企業年金を支給するための制度であり、常時1000人以上の被用者を使用する事業主やグループ企業など、大規模な企業が設立する基金で、厚生年金の代行部分をもつ。基金は、加入者と事業主が半額ずつ負担した掛金を徴収し、積立金を積み立て、信託や保険によって運用し給付の原資としているので、積立方式の年金である。

(5) 確定給付企業年金

平成13年に定められた企業年金を支給する制度の1つで、厚生年金の代行部分をもたない。事業主は定期的に掛金を拠出し、加入者は掛金の一部を負担できる。積立金は信託や保険で運用する積立方式の年金である。厚生年金基金からの移行も可能である。

(6) 適格退職年金

厚生年金基金のない、小規模な企業が実施する企業年金の1つで、信託や保険などを利用する積立方式の年金。確定給付企業年金制度の導入により、新規契約はできなくなり、既存の契約は平成24年までは、確定給付企業年金へ移行できる。

(7) 確定拠出年金

加入者に係る掛金を、個人別に管理し、その運用益と元本を原資にして、年金が支給される積立方式の年金。加入者が、契約した金融機関に、個人別管理資産の運用の指図をする。既存の厚生年金基金や適格退職年金が、確定給付型であるため、積立不足になった場合に、企業経営の重荷になったことや、転職時の既積立分の移転などの制度が不自由であったことから、平成13年に新たに導入された。企業型と個人型があり、企業型は事業主が掛金を拠出し、個人型は加入者が掛金を拠出する。

(8) 国民年金基金

自営業者などの国民年金第1号被保険者を対象とした、基礎年金の上積みの年金。厚生年金が支給されるサラリーマン等との格差を解消するため、平成3年に導入された。加入後の途中脱退は認められていない。

2. 年金制度ごとの課税方法

公的年金等は、老齢年金である国民年金・厚生年金・共済年金の他に、上積みである企業年金として厚生年金基金・確定給付企業年金・適格退職年金・確定拠出年金があり、個人で行う上積みには国民年金基金がある。それぞれの年金制度ごとに拠出・運用・給付時の課税方法には差異があり、その概要は図表2のとおりである。

図表2 年金に対する課税の概要⁽¹²⁾

年金制度		拠出時	運用時	年金(注2・注3)	一時金
公的年金	国民年金	事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	非課税	公的年金等として 雑所得	—
	厚生年金 共済年金				
厚生年金基金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	積立額の3.23倍を超える 部分は特別法人税(注1) 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
確定給付企業年金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 生命保険料控除 (5万円を限度)	積立金のうち加入者拠出 分を除いた部分について 特別法人税課税	加入者拠出分を 除き公的年金等 として雑所得	加入者拠出分 を除き退職所 得
適格退職年金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 生命保険料控除 (5万円を限度)	積立金のうち加入者拠出 分を除いた部分について 特別法人税課税	加入者拠出分を 除き公的年金等 として雑所得	加入者拠出分 を除き退職所 得
確定拠出年金 (企業型)		事業主の拠出…経費 加入者拠出なし	積立金に特別法人税 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
確定拠出年金 (個人型)		加入者の拠出… 小規模企業共済等掛金 控除(全額)	積立金に特別法人税 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
国民年金基金		加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	非課税	公的年金等として 雑所得	—
個人年金		加入者の拠出…内容に 応じて生命保険控除又 は個人年金保険料控除 (5万円を限度)	非課税	払込保険料相当 額を除いた部分が その他の雑所得	払込保険料を 除いた部分が 一時所得

注1 特別法人税は、平成23年3月31日まで課税停止。

注2 年金のうち障害年金については、いずれの制度においても非課税。

注3 遺族年金については、公的年金と厚生年金基金によるものは非課税。

確定給付企業年金と適格退職年金によるものは、相続税の対象。

公的年金については、拠出時に全額が社会保険料控除され、運用益についても非課税、受給時は雑所得として課税されるが、公的年金等控除額が控除される。

企業年金のうち、厚生年金基金については特別法人税の課税を除いて、公的年金と同じ取扱いとなっている。その他の企業年金は、拠出時は生命保険料控除の対象となる。拠出時に社会保険料控除の適用を受けていないので、給付時には加入者拠出分は、所得から除かれる。厚生年金基金が、主に大きな規模の企業で設立されていることを考えると、企業間格差により年金税制にも格差が生じているといえる。

終身雇用制度が崩れ、高額な退職金を得られない者も多い現在、老後の生活を守る年金は重要な収入源になる。少子高齢化が進む中で次世代に負担をかけないためにも、年金制度への拠出を推進すべきであろう。そのためには、企業年金の拠出金についても、公的年金と同様に社会保険料控除として非課税とすることが有効であろう。

一方、個人年金は、拠出時に生命保険料控除か個人年金保険料控除の対象となり、給付時には、払込保険料相当額を控除した金額が、その他の雑所得として課税される。個人年金については、「ファイナンス、金融所得である」⁽¹³⁾ という考え方から、他の年金制度とは取扱いに一線を画している。私的な個人年金には、さまざまな商品が存在しており、税制上優遇することは難しいであろう。

以前は、自営業者などの第1号被保険者には、上積み分の年金制度がなく、老後の生活資金を賄うためには、私的な個人年金に頼らざるを得なかった。しかし、平成3年には国民年金基金が、また平成13年には確定拠出年金（個人型）という制度ができ、自営業者が私的な個人年金に頼らなくても、上積みの年金を備えることができるようになり、年金税制上、自営業者が冷遇されているということはなくなったといえる。

IV 年金の所得分類

昭和61年まで、公的年金は給与所得に分類されていた。これは、「その大多数が過去の勤務関係に基因するとの理由」⁽¹⁴⁾ によるものである。しかし、「年金は本来の給与所得と異なり経費を必要としない」⁽¹⁵⁾ ことから、給与所得ではなく雑所得として分類されることになった。しかし、雑所得の中でも、公的年金等と他の雑所得では、所得の計算方法が異なっている。公的年金等の収入金額からは、公的年金等控除額を控除した残額が、また、その他の雑所得については、総収入金額から必要経費を控除した金額が雑所得となる。

雑所得とは、「他の所得のいずれにも該当しない所得」（所税35条）である。国民年金の受給者だけでも、2439万人⁽¹⁶⁾ といわれており、将来その数は、さらに増えていくと予想される。所得の計算方法が独自のものであり、年金所得を有する人も数多い。したがって、このような所得が、「その他の所得、雑所得」というのは、適切であるとは思えない。年金所得については、「公的年金等所得に対する課税は、今後のわが国にとってますます重要な意味を持っていくことを考えれば、これを雑所得の類型に含めるよりは、むしろ、独立の所得類型として法定すべきではなかったか」⁽¹⁷⁾ という意見が、大勢を占めているのである。

V 公的年金等控除額

1. 公的年金等控除額の根拠

先に述べたように、わが国の公的年金については、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税になっている。しかし、公的年金等控除額の存在によって、65歳以上の人については最低120万円、65歳未満の人については最低70万円が年金収入から控除され、また、年金額が増大するにしたがって控除額も増加する。このため、公的年金については、「拠出段階から給付段階に到るまでほとんど税負担を負わないこととなっている」⁽¹⁸⁾ のが現状である。

昭和61年まで年金は、給与所得に分類されており、その所得の計算に際しては給与所得控除が適用されていた。給与所得控除の根拠は、「(a) 勤労控除は、個人の勤労年数の消耗に対する一種の減価償却の承認であること。(b) 勤労控除は、勤労による努力および余暇の犠牲に対する表彰であること。(c) 勤労控除は余分にかかる経費に対する概算的な控除であること。(d) 給与所得は、その他の所得に比して相対的により正確な税法の適用を受けるのであるが、勤労控除はそれを相殺する作用を有すること。」⁽¹⁹⁾ とされている。

公的年金等控除額については、このいずれに該当するのであろうか。(a) の消耗に対する減価償却であれば、現役勤労世代ではない年金所得には該当しない。(b) の年金の給付にあたっては、時間的拘束を受けていない。(c) の公的年金は拠出時に、全額社会保険料控除を受けており、経費は存在しないと考える。また、「社会保険料として徴収された部分は、実質的な意味で本人に帰属するものではない。公的年金等控除の性質は、担税力の考慮または優遇措置のみからなる」⁽²⁰⁾ という考え方もある。いずれにしても、公的年金に経費は存在しないのである。(d) の所得の捕捉率が高いという事は、税負担を軽減する理由にはならない。これは所得の捕捉率の低い者の脱税を黙認する傾向を有することだからである⁽²¹⁾。また、(a) 及び (b) の理由は、自営業者等の所得についてもいえることであるから、給与所得控除の意義は (c) 概算経費の控除にすぎず、公的年金等控除額については、根拠のない優遇税制であるといえる。

2. 高齢者に対する課税の配慮

公的年金を税制上優遇しているとすれば、その根拠は、「高齢者が一般的に経済的弱者であるとみなしている」⁽²²⁾ ことが考えられるが、そうであろうか。国民生活基礎調査によれば、世帯主の年齢階級別の世帯人員1人当たりの年間所得と1世帯当たりの貯蓄額は次のとおりである。

図表3 世帯主の年齢階級別所得・貯蓄額⁽²³⁾ (単位:万円)

	総数	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	65歳以上
1人当たり平均所得金額	207.1	166.2	181.4	202.3	250.2	186.7
1世帯当たり貯蓄額-借入金額	719.2	41.1	-202.4	14.1	784	1184.1

この調査では、高齢者の収入は全世代の平均的な収入となっている。また貯蓄額を見れば

ば、高齢者ほど貯蓄額が多くなっている。つまり「高齢者イコール経済的弱者という従来の固定観念も変える必要性に迫られているのである」⁽²⁴⁾。

しかし、高齢者全体が経済的に恵まれた状況にあるとは言えない。高齢者の年間収入を主な種類別に見ると、その種類によって収入金額に大きな差があることがわかる。

図表4 65歳以上の主な収入の種類別年間収入⁽²⁵⁾ (単位:万円)

	平均	勤め先収入	農林漁業収入	農林漁業以外の事業収入	公的年金・恩給	家賃・地代及び利子・配当金	その他
一人当たり年間収入	219.7	359.2	199.4	370.4	181.6	464.4	221.9

このように、主な収入源によって年間収入は大きく異なり、公的年金・恩給を主な収入源とする世帯では、他の収入源を主とする世帯よりも、年間収入が低くなっている。また、図表5では、高齢者ほど所得格差が広がっていることがわかる。

図表5 世帯主の年齢階級別所得再分配前後のジニ係数

	総数	30歳未満	30～49歳	50～64歳	65歳以上
再分配前 注1	0.391	0.245	0.254	0.355	0.664
再分配後 注2	0.278	0.236	0.235	0.286	0.310
再分配効果	0.113	0.009	0.019	0.069	0.354

注1 再分配前の所得とは、公的年金・恩給の給付を含まない年間収入。

注2 再分配後の所得とは、租税や社会保険料の支払、年金給付等の移転所得の受取後の年間収入。

これによれば、再分配前の所得は、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。特に高齢者の再分配前の所得格差は0.664（ジニ係数は所得などの分布の均等度を示す指標の1つで、0～1の値で示す。0に近いほど均等で、1に近いほど不均等である）であり、大きな所得格差が生じている。年金給付などの再分配後では、所得格差は0.310となり、高齢者ほど再分配の効果が大きいことがわかる。

3. 公的年金等控除額の廃止

公的年金等控除額は、その年金受給者の収入の多寡に係わりなく、課税される所得を低めている。「累進課税制度のもとでは収入が高い人ほど限界税率が高い。したがって、税控除額も当然に大きくなる。」⁽²⁶⁾のであるから、高額所得者ほど公的年金等控除額の恩恵を受けているといえる。年金給付は、「単に社会保障給付であるというだけでは、非課税とする根拠にはならない。」⁽²⁷⁾のであり、「高齢世代であっても、個々人の経済事情、負担能力に着目し、元気で経済力のある人は相応の税負担を担っていただく。」⁽²⁸⁾ことが必要である。

また、公的年金等控除額が、所得の金額の計算上、収入金額から控除されていることによって、年金収入の大部分は所得とみなされない。例えば65歳以上の人がある158万円の公的年金等の収入があっても、合計所得金額は38万円となり、生計を一にする親族の扶養控除の対象となる。これが同居老人扶養親族等に該当し、更に特別障害者であれば、この者1人にかかる所得控除額は133万円になる。全く収入のない者と、公的年金の収入158万円

がある者が、同じように、「担税力を減殺する事情」⁽²⁹⁾であるとはいえない。過大な公的年金等控除額は、年金所得者自身の税負担を軽減するだけでなく、その親族の税負担も軽減させている。

以上のような理由から、公的年金等控除額は、過大な高齢者優遇税制であり、これを廃止する必要があると考える。

VI おわりに

現在のわが国の年金課税は、公的年金に限れば、拠出時・運用時は非課税で、給付時のみ課税される。しかし、公的年金等控除額の存在により、給付時も非課税に近いものとなっている。

公的年金等控除額を廃止すると、公的年金等収入すべてに課税されることになる。しかし、「憲法 25 条が健康で文化的な最低限度の生活を保障していることとの関係上、課税によって生存権を侵害することのないように一定の所得以下の人を課税対象からは必ず必要がある」⁽³⁰⁾。また、「年金給付には老後の糧という性格がある」⁽³¹⁾から、課税最低限の確保は重要である。「最低生計費は、歴史的・社会的環境に支配される相対的なものであって、容易に確定的数字をあげて応えられるものではない。」⁽³²⁾が、総務省統計局による家計調査年報によれば、平成 20 年の 1 世帯当たりの消費支出 261,306 円を、世帯人員 2.52 人で割ると、1 人当たりの消費支出は 103,692 円となる。生活保護制度の平成 20 年度生活扶助基準では、高齢者単身世帯（東京都区部等）の給付は 80,820 円であるから、月額 10 万円程度は最低生活費として非課税とするべきであろう。

最低生活費の非課税には、「基礎控除、配偶者控除、扶養控除という基礎的 3 控除」⁽³³⁾があるが、これらの控除額は基本的に一人当たり 38 万円である。この控除額では、最低生活費を非課税とすることはできない。そこで、最低生活費の非課税を確保するためには、所得控除か税額控除が必要となる。所得控除は、累進税率の下では高額所得者ほど税額が少なくなる逆進性を持っている。税額控除であれば、どの所得階層でも控除額が同額となり、逆進性を防ぐことができる。そこで、所得制限を設けた税額控除として、年金税額控除を設けることが望ましいと考える。最低生活費の非課税を前提とするなら、税額控除を年金に限る必要はないが、他の勤労性所得については、給与所得控除・退職所得控除・家内労働者等の特例・青色申告特別控除があるため、課税最低限は低くなっているから、税額控除は不要であろう。

所得控除である老年者控除は、平成 16 年度税制改正で廃止されたが、これは公的年金等控除額と所得控除である老年者控除を合わせて適用していたため、高齢者の税負担を必要以上に軽減させる、高齢者優遇税制であったといえる。

根拠のない公的年金等控除額を廃止すれば、年金というだけで税負担を優遇することはなくなる。また、老後の糧となっている年金については、年金税額控除を適用することにより、最低生活費分は非課税となる。年金税額控除の適用に所得制限を設けることにより、高額所得を有する年金所得者は、相応の税負担を負うことになり、世代間公平・世代内公平が実現することになる。

- (1) 渋谷雅弘「公的年金の課税」日税研論集37号138頁（1997年）。
- (2) 水野忠恒「高齢化社会と年金税制」日税研論集37号29頁（1997年）。
- (3) 藤田晴『所得税の基礎理論』245頁（中央経済社、1992年）。
- (4) 水野・前掲注（2）24頁。
- (5) 藤田晴教授は、包括的所得税の原則に比較的忠実な年金課税方式として、『ミード報告』を正統派方式として表現している。
- (6) 藤田・前掲注（3）245頁より抜粋。以下『ミード報告』、『ブループリント方式』、『カーター方式』についての説明については、藤田・前掲注（3）245頁以下を参照した。
- (7) 水野・前掲注（2）25頁。
- (8) 金子宏『租税法』163頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (9) 年金制度については、金子宏ほか編『法律学小辞典』（有斐閣、第4版補訂版、2008年）の該当項目を参照した。
- (10) 井堀利宏「租税構造における年金課税の意義と効果」季刊社会保障研究34巻2号153頁（1998年）。
- (11) 渋谷・前掲注（1）123頁。
- (12) 谷内陽一「公平性・中立性の観点に立った年金税制のあり方」（社）日本年金数理人会・第3回企業年金研究賞受賞論文（2007年）を参照。
- (13) この記述は、平成20年8月23日に関東信越税理士会調査研究部が、本研究のために開催した特別講義の中で、岩崎政明教授の口述内容に基づいている。
- (14) 金子・前掲注（8）229頁。
- (15) 金子・前掲注（8）230頁。
- (16) 「第30回社会保障審議会年金数理部会資料」厚生労働省
<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/11/s1129-10.html>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- (17) 岩崎政明『ハイポセティカル・スタディ租税法』206頁（弘文堂、第2版、2007年）。
- (18) 水野・前掲注（2）9頁。
- (19) 『シャープ使節団日本税制報告書（日本語訳）』34頁（全国青色申告会総連合、2000年）。
- (20) 岡村忠生ほか『ベーシック税法』150頁（有斐閣、第3版、2008年）。
- (21) シャープ・前掲注（19）35頁参照。
- (22) 柏木恵「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し—公的年金の財源として」富士通総研経済研究所研究レポート157号2頁（2003年）。
- (23) 図表3の数値は、厚生労働省『国民生活基礎調査〈平成19年第1巻〉結果の概要』（厚生統計協会、2009年）から算出した。
- (24) 水野・前掲注（2）8頁。
- (25) 図表4と図表5の数値は、総務省統計局による「平成16年全国消費実態調査」総務省
<<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2004/index.htm>>（2009年6月23日最終アクセス）によるものである。
- (26) 木村陽子「退職金課税の租税優遇措置について—予備的考察」季刊社会保障研究24巻3号285頁（1988年）。
- (27) 渋谷・前掲注（1）139頁。
- (28) 水野・前掲注（2）9頁。
- (29) 水野忠恒『租税法』274頁（有斐閣、第4版、2009年）。
- (30) 北野弘久『現代税法講義』70頁（法律文化社、四訂版、2005年）。

- (31) 渋谷・前掲注(1) 139頁。
- (32) 山本守之『租税法の基礎理論』384頁(税務経理協会、新版、2008年)。
- (33) 金子宏ほか「所得税の過去・現在・未来」税研145号5頁〔金子発言〕(2009年)。

給付つき税額控除

加藤 尚弘 (水戸支部) ・ 森野 哲也 (水戸支部)

給付つき税額控除

加藤尚弘 森野哲也（水戸支部）

【要 旨】

給付つき税額控除とは、税額控除額が算出税額を上回る場合には、その差額が給付（還付）される制度である。基本的な仕組みとしては、一定額以上の勤労所得のある世帯に対して勤労や子どもの数などを条件に税額控除が与えられる。さらに所得が低く、控除しきれない場合には、その控除しきれない部分が還付（社会保障給付）される制度である。

給付つき税額控除の目的は主に次の4つに分類される。まず、第一の目的は、労働者の就労インセンティブを刺激することにある。これは、勤労による収入の増加や労働時間数に応じて控除額も比例的に増加する制度である。第二の目的は子育て家庭に対する経済的支援である。この制度は子どもの数に応じて控除額が決定される。第三の目的は消費税逆進性対策である。生活のために必要最低限の消費に対して所得税を還付することにより逆進性を緩和させる。第四の目的は社会保険料逆進性対策である。消費税同様、逆進性を緩和することを目的としている。

給付つき税額控除は海外のさまざまな国で導入されている。アメリカでは就労促進及び少子化対策を目的として、給付つき税額控除が導入されている。アメリカの特徴は勤労税額控除にある。収入の増加に応じて税額控除額が一定額まで増加する。また、アメリカは納税者全員が確定申告を行う国であるため、納税者に対して多様な税務援助プログラムが用意されている。イギリスでは勤労税額控除及び児童税額控除が導入されている。イギリスの特徴は勤労者の労働時間数の増加に応じて税額控除額が増加する点である。カナダでは消費税逆進性対策として給付つき税額控除が導入されている。あらかじめ世帯の人数に応じて計算された生活費を基にして給付額が決定されている。韓国では2008年に勤労税額控除が導入された。適用対象は2人以上の子どもを持つ勤労世帯である。韓国では納税者番号制度の整備が進んでおり、納税者の所得の把握や不正受給防止に活用されている。オランダでは2001年の税制改正の際に、ほとんどすべての所得控除を廃止して税額控除が新設された。オランダの特徴は税額控除額の還付は行われませんが、社会保険料と税額控除の相殺を認めている点にある。

平成19年度政府税制調査会の答申で挙げられた給付つき税額控除は、各国の導入事例を挙げながら、就労促進の役割や社会保障の側面から日本での導入を検討すべく、ここ数年活発に議論されてきている。財源においては、課税最低限を浸食している複雑な所得控除の縮小及び消費税の増税で賄い、税と社会保障の一体的かつ効率的な運営が求められる。

ただし、給付つき税額控除の導入は、不正受給の割合が高まるなどの所得捕捉の問題がある。また、税務執行行政の体制を十分に確保することなどの技術運営上の課題も多い。しかしながら、格差と貧困の解消を図る観点から給付つき税額控除の導入をいち早く検討すべきである。

I 給付つき税額控除とは

1. はじめに

給付つき税額控除とは税額控除額が算出税額を超える場合に、その超える部分の金額を給付（還付）する制度である。ミルトン・フリードマンの考案した「負の所得税」をその考え方の基礎としている。この制度の特徴は、税と社会保障を一体的に制度設計し、個人の所得や扶養の数に応じて税額控除額（給付額）が決定されるため、政策が効率的・効果的に運営できる点にある。

かつて、アメリカやイギリスはセーフティーネットを重視する政策を行っており、このことが支出の増大による公共部門の肥大化につながり、「大きな政府」を招いた。また、人々は働かずに社会保障への依存を強めるというモラルハザードを引き起こし、社会が沈滞化していく結果となった。

現在のわが国を見てみると、グローバル経済の進展は、日本の経済構造や雇用形態に大きな変化をもたらしてきた。それまでの終身雇用及び年功序列型賃金は、金融の自由化・国際化、製造業の海外拠点化などにより、大きく後退し、労働者派遣法の製造業への解禁により、企業は、即戦力と雇用調整に重点を置いた人材雇用制度を採用するようになってきた。派遣労働者は、景気の動向に合わせて雇用調整しやすい利点があるものの、その反面、非正規雇用者が増加し、派遣業は労働環境の不安定化、ワーキングプアの問題を引き起こしてきたといわれている。

昨今、話題になっている貧困は、経済格差によって引き起こされてきた問題として注目を浴びている。経済格差が広がってきた背景には、日本の不景気に伴い、正規雇用というそれまでの日本の雇用システムから外れた労働の非正規雇用化によるところが大きいといわれている。しかし、ここでは、労働者派遣業が現在の経済格差をもたらしたということは問題にしない。なぜなら、労働者派遣が、日本の経済の構造改革に寄与してきたことは紛れもない事実であり、バブル崩壊まもない日本の過剰設備、過剰雇用などの問題に対してその解決に寄与してきたと考えるからである。

格差から貧困という問題は、雇用環境の不安定化もその一つではあろうが、現在の日本において格差や貧困を吸収できるほどの安定した社会システムが十分に整備されてきていないということが大きな問題であり、貧困をなくすような安心した社会を目指すための税と社会保障との一体的な改革が必要だと考えるのである。

平成19年度政府税制調査会の答申においては、「いわゆる『給付つき税額控除（税制を活用した給付措置）』の議論」と、はじめて給付つき税額控除が項目としてあげられるようになり、既存の給付や各種の低所得者対策との関係を踏まえて、社会保障的観点から議論が進められていくことの必要性を訴えている⁽¹⁾。

2. 給付つき税額控除と負の所得税

給付つき税額控除とは、アメリカやイギリスなどさまざまな国々において導入されている税額控除制度である。

先に述べたように、ミルトン・フリードマンが提唱した「負の所得税」をその考え方の

基礎としている。「負の所得税システムのもとでは、社会保障給付システムと所得税は統合され、すべての世帯に対してTax Creditが支給される。このTax Creditは、課税最低限を上回る世帯に対しては、税額控除として機能し、課税最低限以下の世帯に対しては、(定額)補助金として機能する」⁽²⁾。わが国の社会保障制度は、所得が増加するとその増加した分だけ社会保障給付が削減される。つまり、所得に対して100%の限界税率が課されていることに等しく、このような状況のもとでは人々は勤労意欲を失い、社会保障に依存を強める。負の所得税はそのような弊害を取り除くことができる。

3. 給付つき税額控除の基本的な仕組み

給付つき税額控除の基本的な仕組みは、「一定以上の勤労所得のある世帯に対して、勤労を条件に税額控除(減税)を与え、所得が低く控除しきれない場合には還付(社会保障給付)する。税額控除の額は、所得の増加とともに増加するが、一定の所得で頭打ちになり、それを超えると逡減し最終的には消失する。」⁽³⁾というもので、主に3つの段階がある。

3つの段階とは「(1)稼得所得が増加するにつれて控除額が逡増(phase-in)段階、(2)所得が増加しても控除額が(最高)控除額で一定の定額(flat)段階、(3)所得の増加に伴い控除額が減額される逡減(phase-out)段階である。また、対象者の控除額が課税額を上回る場合には、ネットの超過分は社会保障で給付される(refundable)」⁽⁴⁾であるが、制度設計によっては(2)、(3)だけの場合もある。

4. 給付つき税額控除の導入目的

給付つき税額控除制度の導入目的は大きく分けると4つに分類される。

まず1つめの目的は、勤労税額控除である。これは、一定時間就労する者について一定額の税額控除額を与え、所得が増加するにつれて控除額は減少し、最終的にゼロになるという仕組みである。働かずに社会保障に依存するというモラルハザードを抑制し、労働訓練や職業教育とセットで運営することで、勤労インセンティブを刺激する仕組みとなっている。

2つめの目的は、児童税額控除である。税額控除額が子どもの数に応じて決定される。母子家庭の貧困対策や、子育て家庭に対する経済的支援を行うことで、少子化対策に資するものである。

3つめの目的は、消費税逆進性対策控除である。麻生内閣は、「骨太方針2009」のなかで、財政再建化のためには2017年度までに消費税を最大12%に増税する必要があるとの見解を示した。ただし、消費税については、逆進性の問題が存在する。カナダやシンガポールでは、このような低所得者に対する消費税の逆進性を緩和することを目的として給付つき税額控除が導入されている。

4つめの目的は、社会保険料逆進性対策控除である。消費税同様、社会保険料においても低所得者に対する逆進性が存在する。これを緩和する目的としており、オランダや韓国において導入されている。

II 現行の所得税制の問題点と給付つき税額控除の導入メリット

1. 所得税の水平的公平性の確保と再分配機能の回復

わが国の所得税は担税力をもとに決定されるので、担税力が低下するような場合には一定の調整がなされる。この調整方法としては、所得から一定額を差し引く所得控除制度と算出された税額から差し引く税額控除制度の2つがある。日本の所得税制は主に所得控除が用いられている。累進税率のもとで所得控除は高所得者ほど税負担軽減のメリットを享受させる一方、低所得者にはそのメリットが及びにくい。このため高所得者層と低所得者層の所得格差がより拡大され社会全体の累進度合いが低下する。これは、所得税にとって本来の機能であるはずの所得再分配機能が低下してきていることを意味する。また、相次ぐ改革の結果、現行税制では多くの所得控除が存在しているため、所得税の課税ベースは非常に狭いものとなってきている⁽⁵⁾。狭い課税ベースのなかでも一定額の税収を確保する必要があるため、限界税率・最高税率は高いものとせざるをえない。現在は経済がグローバル化しているため、高い税率を嫌って納税者が海外に移転してしまうことも考えられる。そこで所得控除から税額控除に移行させることで、課税ベースを拡大させつつ最高税率を引き下げる。同時に課税ベースの拡大は低所得者にとっては実質的に増税につながる。そこで、所得控除縮減により得た財源を用い税額控除を行うことで、低所得者の税負担増加を緩和させる。さらに、この税額控除に給付を加えることで所得控除では対応しきれない課税最低限を下回る低所得者に対しても手当てを行うことができるため、所得再分配機能をいっそう強めることができる。つまり給付つき税額控除への移向は課税ベースの拡大といった水平的公平性を向上させるとともに、所得税の再分配機能の回復に役立つ。

2. 勤労奨励効果

税額控除は勤労による稼得行為とセットにすることにより労働インセンティブを刺激できる。以前のアメリカやイギリスなどに見られた社会保障政策を重視し、セーフティーネットを拡大させる政策では、低所得者や失業者が社会保障に依存するといったモラルハザードを招くことになりかねない。なぜなら、そのような状況のもとでは勤労せずとも収入を得ることができるため、人々は勤労インセンティブを喪失させる結果となる。給付つき税額控除は、勤労し所得水準が上昇するにつれて給付額も増加するように設計することで、人々の勤労意欲を高めることができる。

III 海外での事例

1. アメリカ

(1) 社会的背景

アメリカでは1975年のニクソン政権時に一時的な措置として勤労税額控除制度(Earned Income Tax Credit: EITC)が導入された。当時のアメリカは深刻なスタグフレーションに見舞われており、低所得者の失業に伴う貧困対策が重要な政策課題であった。こうした状況のなかで負の所得税の考え方をもとにした、税制と社会保障政策を一体的に運営できる給付つき税額控除が導入された。当初の目的は低所得者層の所得税及び社会保障

税負担軽減として財政的支援を行うことにあり、これが一定の効果を得られたため1978年に恒久法となった。その後、クリントン政権時に大幅な拡充がなされた。この拡充は「年間フルタイムで働く者が貧困者でいるべきではない。」との考え方に基づき、最低賃金でフルタイム働いた者がEITCを受ければ社会保障税課税後所得が貧困ラインを超えることを目標にしている。これは勤労低所得者についての最低所得保障及び生活保護受給者の自立促進を狙いとしている。

(2) 適用要件

EITCの適用要件及び税額控除額はつぎのとおりである⁽⁶⁾。(2007年)

①扶養する子どもが2人以上いる世帯では年間勤労所得が37,783ドル（夫婦合同申告の場合には39,783ドル）以下であれば、控除額は4,716ドル

②扶養する子どもが1人いる世帯では、年間勤労所得が33,241ドル（夫婦合同申告の場合には35,241ドル）以下であれば、控除額は2,853ドル

③扶養する子どもがいない世帯では、年間勤労所得が12,590ドル（夫婦合同申告の場合には14,590ドル）以下であれば、控除額は428ドル

なお、いずれの場合にも投資所得が2,900ドル以下でなければならない。また、不正防止の観点から、勤労税額控除に関し、単純な故意または過失により更正処分を受けてから2年間、偽りその他不正な行為により課税処分を受けてから10年間、この控除を受けることはできないことになっている。

(3) 目的

EITCの目的は2つに分けられる。1つ目は低所得者の就労促進効果である。EITCは納税者の所得が増加するにしたがい逡増領域（フェーズイン）、定額領域（フラット）、逡減領域（フェーズアウト）の3つに区分される。逡増領域および定額領域では限界税率がマイナスまたは0であるため納税者の勤労インセンティブを大きく刺激する。特にシングルマザーの労働参加率を大きく上昇させた。一方で、逡減領域では限界税率が高くなるため、既婚者については世帯主の配偶者の就労抑制効果があるとの研究報告がある⁽⁷⁾。

2つ目は子どもの貧困対策である。EITCは子どものいない世帯でも給付を受けることができるが、子どものいる世帯の給付額と比べると、その金額は大きくはない。他方、子どもが2人以上いる世帯では最大で年間約4,700ドルもの給付を受けることができる。

アメリカのもう一つの税額控除の柱は児童税額控除（Child Tax Credit:CTC）である。1998年のCTC導入当初は、子どもの数が3人以上の世帯でなければ還付が認められていなかった。その後2001年に改革が行われ、子どもが2人以下の世帯に対しても還付が認められるようになった。

CTCは子どものいる世帯に対して子供1人当たり1,000ドルの税額控除が適用される。ただし、所得税額を上回る控除部分の還付に対しては次のような制限がある（子どもが2人以下の世帯）。つまり、「還付の対象世帯は勤労収入が11,000ドル以上の世帯とする、還付の限度額は勤労収入が11,000ドルを超える額の15%とする、という2つの制限である。

一方富裕階層に対しては、所得がある一定額（ひとり親世帯の場合は75,000ドル、両親がいる世帯は110,000ドル）を超えると、子供の数×1,000ドルの税額控除額は減少率5%で減少するという制限がある⁽⁸⁾。CTCはEITCと比較すると所得制限が寛容であるので幅広い世帯が適用を受けられるため貧困対策ではなく、子育て世帯に対する経済的支援政策の意味合いが強い。

(4) 申告支援

アメリカは納税者が全員確定申告を行う国である。EITCは低所得者に必要不可欠な制度であるが、申告の間違いに対する罰則は非常に重いもの⁽⁹⁾となっているため、申告書作成の精度を高めるための確定申告支援策としてさまざまな制度が用意されている。

1つめはボランティア所得税援助（Volunteer Income Tax Assistance:VITA）プログラムである。VITAプログラムはアメリカで最も代表的な支援策であり内国歳入庁（IRS）が主導となり申告期間限定で市民ボランティアの協力を得て運営されている。その参加ボランティア数は全米で7万人、特設会場は1万4千箇所を超え、最も一般的に普及している支援プログラムである。ただし、ボランティアにより作成された申告書には誤りが多いため研修強化必要性の課題もある。VITAプログラムはその利用できる納税者について年収制限（40,000ドル以下）があり、その主な利用者はEITC適用対象者である。近年は他の支援制度も確立されてきてはいるが、依然としてVITAプログラムはEITCと最も密接な関係にある制度である。

2つめは学生タックスクリニックプログラム（Student Tax Clinic Program:STCP）である。STCPは申告後支援をその目的としている。具体的には税務調査、不服申立、連邦租税裁判所への提訴の際、代理人に依頼する資力の乏しい者が利用できる制度である。STCPはロースクールやアカウンティングスクールが学生タックスクリニックの開設をIRSに申請し承認を受け、また、学生も特別許可を受けて参加する。さらに、学生が訴訟代理をする場合には裁判所からの特別の許可が必要である。納税者にとっては無償または実費程度でこのプログラムの利用を受けることができ、また、学生にとっては実地研修の機会を得ることができる場である。

3つめは低所得納税者クリニック（Low Income Taxpayer Clinics:LITC）プログラムである。LITCプログラムは、低所得者を対象とした申告後紛争に対する支援および移民の納税者に対する専門通訳支援の2つを狙いとした制度である。各種の非営利公益団体や大学がIRSから補助金を受けて運営されるものであり、その支援対象者には年収制限がある。

(5) まとめ

上記のようにアメリカの納税者支援策はさまざまなものが用意されているが、その狙いは低所得者が申告を誤ることによる給付停止に陥らないようにすること、不正還付請求を未然に防ぐこと、の2つである。

EITCはアメリカで最も成功した貧困対策プログラムの一つといわれている。2005年には2,220万人近くの納税者がその適用を受けている。ただし、過大還付請求に対応するた

め制度が複雑化してきている。こうした制度の複雑化によって、納税者が控除適用停止といった制裁の犠牲になる可能性もある。このような事態に陥らないためにも、制度の簡素化および民間ボランティアを活用した納税者教育の普及などが今後の課題となっている。

2. イギリス

(1) 社会的背景

イギリスでは1999年にブレア政権のもとでWFTC (Working Families Tax Credit) が導入された。それ以前のイギリスは、失業者が増大していくなかでセーフティーネットを重視する政策が執られていた。このため多くの失業者が社会保障に依存するモラルハザードを招き、財政支出の増大を起因として「大きな政府」を招くことになり社会の沈滞化につながっていった。

ブレア政権はこのような反省点をふまえ、市場メカニズムを前提として政府の役割を強化し、個人のインセンティブを引き出し生活能力を高めるという考え方 (ワークフェア) 思想に基づき、弱者を再び市場に送り出す (トランポリン) 政策へシフトしていった。

(2) 適用要件

1999年に導入されたWFTCの適用要件は以下の4つである⁽¹⁰⁾。

- ①週16時間以上就労していること。
- ②1人以上の養育すべき児童 (16歳以下もしくは19歳以下の学生) を有すること。
- ③資産が8,000ポンド以下であること。
- ④イギリスに居住していること。

このほかに週30時間以上の就労に対しての上乗せ控除や保育費の70パーセントの金額が児童扶養控除として給付される。

WFTCは就労促進効果が高かったが、さらに制度を充実したものとするため、2003年にWTC (Working Tax Credit) 及びCTC (Child Tax Credit) が導入された。WFTCは子どものいる世帯のみが適用対象であったが、WTCではその対象が拡大され、障害者や高齢者、子どものいない世帯も適用を受けられるようになった。

WTCの内訳は以下のとおりである⁽¹¹⁾。(2005年度)

- | | |
|---------------------|--------------|
| ①Basic Element | 1,620ポンド |
| ②単身・子どもなし以外への上乗せ給付 | 1,595ポンド |
| ③週30時間以上の世帯への上乗せ給付 | 660ポンド |
| ④適格養育費に対する給付 | 子1人週175ポンド |
| ：実額 (上限あり) の70パーセント | 子2人以上週300ポンド |

CTCはWTCと違い受給要件に労働時間は含まれておらず、子どもがいれば適用を受けることができる。その内訳は次のとおりである。(2005年度)

- | | |
|-----------------|----------|
| ①Family Element | 545ポンド |
| ②子ども1人当たり | 1,690ポンド |

(3) まとめ

イギリスの給付つき税額控除の特徴は次のとおりである。第一にWTCに関しては週の労働時間が16時間以上になることが適用要件であるため、労働者の就労インセンティブを刺激する。CTCは子どもがいることが要件であるため適用を受けやすい。また、この両制度の控除額は所得の増加に対してフラット及びフェーズアウトの段階しかない。

ブレア政権はニューディール政策の一環として給付つき税額控除を採用した。この政策はイギリス経済の良好な成長を背景としながら一定の成果をあげた。とくに片親家庭の就業率は大きく促進され、貧困人口は減少したといわれている。

3. カナダ

(1) 社会的背景

カナダでは1991年に財サービス税（Goods and Services Tax:GST）という付加価値税が導入された。これは製造業者販売税（Manufacturers Sales Tax:MST）に代わるものであった。「工業製品だけが対象となっていたMSTが多種類の控除などにより複雑な仕組みであり、高い納税コストがかかったのに対し、食料、医療サービス、処方箋による医薬品、住宅の賃貸料などのかなりの広範囲な免税・ゼロ税率品目があるものの、それ以外については単一税率で、間接税としてGSTは大幅に簡素化されたものとなっている」⁽¹²⁾。

しかし、GSTは消費に対して広く薄く課税できるという点で水平的公平（同等の負担能力を持つ者には、同等の負担を求めべきとの考え方）の面で優れている一方で、所得の低い者ほど消費に回す割合が高くなることから逆進性の問題がしばしば指摘される。

付加価値税に高い税率を課しているヨーロッパ各国では、この逆進性を緩和する手段として食料品などの生活必需品に軽減税率を導入している。ただし、軽減税率は複数税率化を呼び制度を複雑なものにしてしまうこと、もともとは低所得者の逆進性対策として軽減税率を採用したにもかかわらずその恩恵が高所得者にも及ぶこと、軽減税率を採用することによって課税ベースが浸食されてしまうため一定の税収を確保するためには標準税率を単一税率採用時よりも引き上げる必要があること、軽減税率の適用範囲について政治的判断が介入しやすく、また一旦軽減税率を採用してしまうとその引き上げが難しくなること、などの理由により効率性や税制の簡素化の観点から軽減税率導入に対しては疑問が多い。

カナダではこの付加価値税の逆進性の問題に対応するため、GST控除が導入された。給付額は実際に家族が支出した額ではなく、税務申告時の所得額に対応した給付額があらかじめ定められており、その額が年4回に分けて小切手または銀行振込で給付される。この給付額には消費者物価指数を基準にした物価スライド制が採用されているほか、所得額のみならず配偶者の有無や子供の数も給付額の決定に影響を与える。さらに単身家庭や独身者に対する加算額も存在する。

(2) 適用要件

GST控除の具体的な控除額は以下のとおりである⁽¹³⁾。(2007年)

①本人

242カナダドル

②配偶者（単身家庭への加算を含む）	242カナダドル
③子供1名につき	127カナダドル
④独身者加算	127カナダドル

(3) まとめ

GST控除は適用単位が家族単位であり、家族の中で収入の一番大きい者が確定申告時に申告書の適用を受ける旨のチェック欄に記入をするだけで給付を受けることができるので、手続が非常に簡単である。また、カナダでは税務手続について社会保障番号を使用するため行政コストの削減効果も大きい。このように納税及び徴税コストが低いことや、各個人の実情に合わせた給付額が用意されているためGST控除制度は国民からの評価が高い。

4. 韓国

(1) 社会的背景

韓国は順調に経済が成長していく一方で、社会格差が大きな広がりを見せている。

「韓国保健社会研究院の推計によると、2003年末現在、所得の評価額と財産の所得換算額を合わせた所得認定額が最低生計費以下である階層は、全人口の6.6%にのぼる315万人である。その43.8%に当たる138万人（全人口の2.9%）は、生活保護を受け、その56.2%を占める177万人（全人口の3.7%）は扶養義務者がいる等で受給されていない。また、所得認定額が最低生計費の100%以上120%未満である次上位階層は、全人口の1.8%である86万人にのぼるといふ」⁽¹⁴⁾。

韓国では所得階層を貧困層、次上位階層、一般国民の3つに分類し、それぞれの階層に対応した社会保障制度が存在する。貧困層は国民基礎生活保護の対象になる。これは、各世帯の構成に応じた現金給与基準額から当該世帯の所得として認定された額を差し引いた金額が給付される。ただし、扶養義務者がいる等の一定の場合には給付を受けることができない。次上位階層は健康保険や教育など一部の支給を受けてはいるが、生活保護といった所得保障は受けていない。韓国の給付つき税額控除制度は、貧困層のなかで国民生活保護対象者のうち生活保護を受けていない者および次上位階層をその適用対象としている。

(2) 適用要件

韓国の給付つき税額控除は勤労奨励税制と呼ばれている。その適用対象はつぎのとおりである⁽¹⁵⁾。

- ①勤労者であること
- ②18歳未満の子供を2人以上扶養していること
- ③世帯の合計所得額が1,700万ウォン未満であること
- ④無住宅者として財産の合計額が1億ウォン未満であること

勤労奨励税制は2008年に導入されたばかりである。導入初期の段階であるという状況であり、制度の適正な運営を行っていくために、まず、所得捕捉率の高い勤労者のみをその

適用対象としている。そのなかでも、とりわけ支援の必要性が高いと思われる2人以上の子供を扶養する世帯に限定している。今後、子供の扶養人数の緩和や事業者及び農家等に対しても適用を拡大していく予定である。

勤労奨励税制の具体的な控除額は以下のとおりである⁽¹⁶⁾。(2008年)

- ①年間勤労所得 0～800万ウォン 勤労所得×10%
- ②年間勤労所得 800万～1,200万ウォン 80万ウォン
- ③年間勤労所得 1,200万～1,700万ウォン (1,700万ウォン－勤労所得)×16%

上記のように年間勤労所得が800万ウォンまでは所得の増加に対して税額控除額が増え(フェーズイン)、その後は一定(フラット)となり、年間勤労所得が1,200万ウォンを超えると税額控除額が減少(フェーズアウト)し、1,700万ウォンを超えると消滅する。

(3) まとめ

勤労奨励金の適用を受けようとする者は総合所得税の申告期間内に「勤労奨励金申請書」および「勤労奨励金申請明細書」を提出するだけでよい。

不正受給に関しては、「不正に受給を申請したかそれを受けた者に対しては、受給要件の虚偽記載等故意・重過失による虚偽申請の場合は2年間、所得資料の偽造等詐欺その他不正な方法による虚偽申請の場合は5年間、各々勤労奨励金の支給を制限し、当該勤労奨励金を追徴することとなっている」⁽¹⁷⁾。

韓国では国民全員に「住民登録番号」が与えられている。税務申告上もこの番号を使用することで世帯の所得金額や財産の合計額を容易に把握することができるため、勤労奨励税制は納税者及び課税当局の両者から使用しやすい制度となっている。

5. オランダ

(1) 適用要件

オランダは2001年の所得税改革により基礎控除や扶養控除なども含めた所得控除をすべて税額控除に変更した。おもな税額控除は以下のとおりである⁽¹⁸⁾。(2006年度)

①General Tax Credit 65歳未満の者に対し全員に一律1990ユーロの控除(65歳以上の者には948ユーロ)する。

②Child Tax Credit 子どものいる世帯にたいして最大で802ユーロ控除される。

③Employed Person's Tax Credit 勤労所得のある個人に対して適用される制度で勤労所得の増加に応じて税額控除額も増加するため勤労促進効果がある。

④Combination Tax Credit 勤労所得が一定額以上あり、子どものいる世帯に対して適用される制度である。

(2) まとめ

「オランダでは税額控除の還付は認められていないが、重要な点は所得税と社会保障税が一括して徴収され、税額控除による社会保障税の相殺が認められている点である。とくに社会保障税が31.7%と非常に高いため、こうした相殺による低所得者世帯への負担軽減

効果は非常に大きい」⁽¹⁹⁾との評価を受けている。

IV 日本での導入の検討

1. 目的

(1) ワーキングプア対策

敗戦後、日本は荒廃した経済状況から立ち直り、もはや戦後ではないといわれるほどの経済成長を1960年代に遂げた。高度成長期においては、所得が順調に推移し、時の首相の所得倍増計画とも重なり、一億総中流といわれるように人々の暮らしは改善し、豊かになった。貧困はもはや人々の記憶の片隅に追いやられてきたとあってよい。しかし、バブル経済崩壊後の日本の10年は、経済において長期的な構造不況をもたらし、所得格差が拡大することになる。

労働者派遣法が制定（翌年施行）された1985年は、プラザ合意が行われた年でもあり、日本にとって大きな転換点の一つといわれている。

2008年の労働力統計によると、非正規職員・従業員の数は、1,760万人（パート・アルバイト・派遣労働者）と対前年比28万人増加している。一方、正規職員・従業員数は3,399万人と対前年比42万人減となっている。

国税庁の民間給与実態統計調査（2006年）によると、年収200万円以下は1,023万にのぼる。年収200万円以下の人たちをワーキングプアと定義すると、被雇用者の約2割がワーキングプアであり、低収入の自営業者を加えると、その割合はもっと高まることが予想される。

経済財政諮問会議（2009年5月19日）で提出された資料「若年層における所得格差等について」では、200万円の年収の場合、再分配後所得（公的年金、健康保険料などの社会保障費用を負担した後の所得）は、生活保護ラインよりも下になり、相対的貧困ラインに陥ってしまうと指摘されている。しかし、こうした人たちが、生活保護を申請するとしても、生活保護制度が厳格なミーンズテストに基づく調査を必要としているために、受給資格は厳しく制限され、申請をためらうことにもなりかねず、結果的にワーキングプアといわれる社会保障から手当てが受けられない人々を増加させてしまうことにもなる。したがって、社会保障制度の負担を考慮した所得再分配の機能強化と最低生活水準を侵食しない税制の制度設計が必要となるだろう。

自立した生活を送ることができるよう、就労支援の促進を図るために、欧米では、給付つき税額控除が導入されている。低所得者への直接給付による支援は、生活保護制度の水準に甘んじて労働意欲が削がれてしまうという貧困の罠を誘発する可能性が強い。米国では、積極的な雇用政策を通じた自立支援を行うことが必要との考え方から、EITCの拡充とともに就労促進・支援策の実施、政府部門による雇用保障まで幅広い手当てが行われている⁽²⁰⁾。一方、日本において、社会保障審議会に設置された「生活保護制度の在り方に関する専門委員会」は、生活保護制度を「利用しやすく、自立しやすい制度」へと改革すべきと勧告し、これを受けて生活保護者を対象とする「自立支援プログラム」が2005年より作成されている。この自立支援は、就労自立支援、日常生活自立支援、および社会生活

自立支援の3つに分けられ、2005年度からはハローワーク連携型の就労支援プログラムが開始されている⁽²¹⁾ように生活保護から自立的な生活を送ることができるような支援型政策の側面を強く打ち出したものとなっている。

欧米においては、若年層の失業問題及びワーキングプア問題に対する政策として、税と社会保障を一体的に運営する考え方に基づいた給付つき税額控除制度を積極的に導入してきている。このように、欧米では、一定の自己責任に重きを置いた政策とはなっているものの、就労促進を図る給付を行うとともに雇用の確保そして自立的生活を促進する対策として給付つき税額控除が考えられているといえる。

ワーキングプア対策としての給付つき税額控除が有効な役割を果たすと考えられるのは、アメリカのEITCにみられるように、所得税額を超える控除額が還付されるという目に見える形での税制を通じた所得再分配が効率的になされるからである。日本の現行の所得再分配は、所得税においては、所得控除後に課税所得金額がゼロになる課税最低限以下の所得者層には、その効果が及ばず、また、生活保護による公的扶助制度は、受給要件が厳しく対象者が限定されるという問題もある。

その点で、税額控除は、所得控除のような、控除の税負担軽減効果が所得の高い階層に及ぶといった性質をもたないため、低所得階層への経済的支援、就労支援を効率的かつ集中的に実施できる利点がある⁽²²⁾。

また、欧米で給付つき税額控除が幅広く導入されているのは、「一定の所得以上の勤労所得のある個人あるいは世帯に対して一定額の税額控除を与え、控除しきれない額は還付（社会保障給付）する。所得が増加するにつれて税額控除額は逡減し、一定の所得額に達すると廃止される。給付の実務は社会保障官庁ではなく税務官庁によって運営される」⁽²³⁾ことにより税と社会保障の一体的・効率的な運営が可能となっているからだといえる。

(2) 少子化対策

日本における少子高齢化の背景には、平均寿命が飛躍的に伸びたことと非婚化および晩婚化による出生率の低下にあると考えられる。合計特殊出生率の低下は著しく、今後ますます日本の少子化は進展していくものと思われる。もっとも、少子化に至った原因には、経済的事情や保育園等の育児施設の不足など子育てを取り巻く環境が十分に整備されていない問題があることも十分に考慮しておく必要がある。税及び社会保障の一体的な手当ての必要性は、欧米の社会状況に合わせた給付つき税額控除の導入実績により明らかであるだろう。希望が持てるような結婚及び出産がしやすいような社会制度を構築することは経済財政諮問会議でも指摘されているところであり、経済的・時間的制約のもとで、結婚できない、子を持たない状況としての少子化の進展は、日本が現在置かれている厳然たる事実として、認識しておくべきである。欧米では、子育て支援の一環として児童手当、児童扶養手当などの社会保障以外に児童税額控除が実施されており、ワーキングプアなどの貧困対策と一体となって十分な成果を上げているという⁽²⁴⁾。

翻って日本において、「社会保障審議会年金部会における議論の中間的な整理一年金制度の将来的な見直しに向けて一」（2008年11月27日 社会保障審議会年金部会）をみる

と、「就業形態や生き方の選択によって不合理な格差が生じないようにすることが社会保障制度全体の課題と認識されるようになってきている」とし、個人の生き方に対応した社会保障制度の整備を検討する必要性を指摘している。母子世帯に対する政策は、児童扶養手当などの直接給付から就労支援に移行してきており、2002年には母子及び寡婦福祉法及び児童扶養手当法等が改正され、児童扶養手当の受給が5年を超える母子世帯には手当の一部の支給を停止する制度が導入されている。さらに、2005年度から生活保護受給世帯のうち一定の要件に該当する母子世帯について3年間かけて母子加算が段階的に廃止されている⁽²⁵⁾。少子化対策の拡充は、保育所などの施設整備に充てられている現状において、母子世帯に対する支援は、むしろ縮小傾向にあるといえる⁽²⁶⁾。少子化や子供の貧困に対する直接的施策として、税と社会保障の一体改革が行われている世界的流れの一方で、日本の子育て支援は就労支援促進に重心が置かれている。このように福祉受給の予算が縮小化され、就労支援へとシフトしてきているのは、福祉受給によって就労インセンティブが減退し、貧困線を越えるか超えないかの生活に甘んじてしまうという、いわゆる「福祉依存」⁽²⁷⁾の問題を引き起こしているとの指摘があるからである。

しかしながら、「日本の母子世帯の所得の低さは、『福祉依存』に起因するものではなく、母子世帯の母親の就業機会が長時間仕事をしていても賃金が低い仕事に限定されていることに由来する」という指摘がある⁽²⁸⁾。現在のような、経済状況の悪化による非正規雇用の増大や失業率の悪化などの雇用の不安定化は、母子世帯だけでなく、父子世帯であっても発生する。

アメリカでは、EITCが児童を扶養する家族の社会保障税負担を個人所得税を通じて相殺することにとどまらず、児童を扶養する家族への所得保障という役割を担うようになった⁽²⁹⁾という指摘は興味深い。

同じく社会保障審議会年金部会では、「さらに、少子高齢化の進展、人口減少社会の到来により、労働力人口が減少する中で、次世代育成支援は、年金をはじめとする社会保障制度全体の持続可能性の根幹にかかわる政策であり、制度横断的な一層の取り組みが求められている」と社会保障制度のみではなく、他の制度（税制）との一体的な運営を示唆している。森信教授は、格差問題と貧困問題を解決する手段として、英米のEITCを参考にしつつ、日本型児童税額控除の導入を提言している⁽³⁰⁾。

制度の導入にあたっては、児童手当と整合性をとるかたちで、現在の所得控除の扶養控除と配偶者控除を縮小することによる増収効果でまかなって「税収中立」を確保する提言をしている。このことは、現在の課税ベースの浸食により所得再分配機能が低下している所得税が改めて国の基幹税としての役割回復を図るという意味でも非常に意義深いものとなっている。

(3) 消費税逆進性対策

所得税法等の一部を改正する法律（平成21年法律第13号）（抄）附則（税制の抜本的な改革に係る措置）第104条1項では、「・・・段階的に消費税を含む税制の抜本的な改革を行うため、平成23年度までに必要な法制上の措置を講ずるものとする」とし、さらに同

条3項第3号において、「消費課税については、その負担が確実に国民に還元されることを明らかにする観点から、消費税の全額が制度として確立された年金、医療及び介護の社会保障給付並びに少子化対策に対処するための施策に要する費用に充てられることが予算及び決算において明確化されることを前提に、消費税の税率を検討すること。その際に、歳出面も合わせた視点に立って複数税率の検討等総合的な取り組みをおこなうことにより低所得者への配慮について検討をすること」と明文化され、消費税を社会保障目的税へと組み込むとともに税率の引き上げをも視野に入れた制度改革を検討していることが示唆されている。これまでに消費税の増税は何度も国会で取り上げられてはきたものの明確にはされてはこなかった。今回の法律附則は、消費税を中心にした税制と社会保障制度の一体的改革が必要であることを意味している。

「消費税は、簡索性と消費中立性の点ではすぐれているが、その反面で逆進性の問題をかかえている」⁽³¹⁾と指摘される。こうした、逆進性の問題に対処するために複数税率、軽減税率の導入も考えられるが、仕入税額控除がより複雑化することとなり事業者負担の軽減という観点から「インボイス方式」の導入が不可欠である⁽³²⁾。

複数税率、軽減税率は、事業者の納税コストの上昇、税務当局の徴税コストの上昇も生じることから⁽³³⁾、歳出削減を柱とする財政政策とは全く反対の影響を及ぼしてしまうことになる。したがって、逆進性を是正するための措置としての複数税率、軽減税率は「公平・簡素・中立」という税制の在り方に逆行すると共にいたずらに国民を混乱させる結果となりできるだけ避けるべきだと考える。

カナダでは、逆進性を緩和する観点から、GST税額控除が設けられた。このGST税額控除の導入の背景には、複数税率等の問題点があった⁽³⁴⁾。

「GST税額控除の導入により、国の家計収入伸びが約61%であるのに対して、GSTの税収の伸びは実に120%に及んでいるという」⁽³⁵⁾ことから、消費税を増税したとしても、それ以上の手厚い社会保障給付としての給付つき税額控除により逆進性は緩和されるとともに財政の健全化にもつながるものと考えられる。

2. 社会保障制度の分析

(1) 現状について

2007年度の1か月平均の「被保護世帯数」は1,105,275世帯で、前年度に比べ29,455世帯（前年度比2.7%）増加した。被保護世帯数を世帯類型別にみると、「高齢者世帯」が497,665世帯（同5.0%増）と最も多い。（2007年度福祉行政報告例の結果概要より）また、近年の生活保護の動向は、保護受給期間が5年以上という世帯は約5割にのぼっており、全体としても保護受給期間が比較的長期にわたるケースが多くなってきている⁽³⁶⁾。生活保護の受給割合は、高齢者ほどその所得格差が大きいといわれているように、単身高齢者ほど受給率が高くなっていることがわかる。

日本は、世界でも例をみない速さで少子高齢社会を迎えている。バブル崩壊による雇用調整と労働者派遣法の導入及びその後の改正などにより雇用体系の多様化が推し進められてきた結果、正規社員の道を断たれた若年層の非正規化が増大した。非正規雇用者は、景

気の動向に大きく左右され、現在の景気悪化により雇い止めや派遣打ち切りなど、不安定な雇用状態におかれている。彼ら彼女たちが失業へと転じてしまう可能性は非常に強い。

(2) 問題点

日本において、最低限度の生活を保障する重要な制度は、生活保護制度である。生活保護法では、「すべて国民は、この法律の定める要件を満たす限り、この法律による保護を、無差別に受けることができる」と規定されている。生活保護は、定められた最低生活水準に満たない貧困一般に、包括的に対応する⁽³⁷⁾制度として機能している。このことは、憲法25条「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」から、当然に導かれてくるものであり、国は、生活保護法によって国民を貧困から救済する責任を負っているものと考えられる。

しかし、生活保護制度は、最後のセーフティーネットといわれているものの、適用を受ける条件はかなり厳しく受給割合はかなり低いといわれている。生活保護を必要とする要保護者のうち、実際に生活保護を受けている被保護者の割合（捕捉率）は、研究者によると10%から25%程度と推計されている^{(38) (39)}。このように、生活保護はその捕捉率の低さが問題視されてきた。それは、生活保護法第4条第1項に規定する「保護は、生活に困窮する者が、その利用しうる資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる」と同条第2項に規定する「民法に定める扶養義務者の扶養及び他の法律に定める扶助は、すべてこの法律による保護に優先して行われるものとする」により、生活保護の受給には制限がかけられているためである。「保護の補足性」とよばれるこの条文は、法の運用においてかなりの裁量が入り込む余地があると指摘されており、むしろ生活保護を必要とする人たちに受給申請をためらわせるものとなっていると考えられる。

また、生活保護に対しては、一般的に世間からの差別や偏見があることは否定できない。生活困窮者は、誰しものが権利として請求及び受給ができるが、生活保護の利用によって多くはスティグマが伴い、利用者の権利性を保証する一方で屈辱感を味わうといった問題もある。このことは、先の「保護の補足性」により、保護申請をした世帯に対しては、受給要件等を調査して保護の要否が決定される。ミーンズテストと呼ばれる資産調査は、申請者に詳細な資産及び扶養義務者の有無等の申告をさせるため⁽⁴⁰⁾、非常にハードルが高い制度となっている。

生活保護の利用者が人口の1%程度に過ぎず、先進国の中でも桁違いに低い利用水準となっていることから、生活保護制度は非常に使い勝手が悪い制度として位置づけられるだろう。

3. 財源

(1) 各種所得控除の削減

①所得控除の問題点

租税法の泰斗である金子宏名誉教授は、「所得税は、基礎控除等の人的控除及び累進税

率と結びつくことによって、担税力に即した公平な税負担の配分を可能にする」として、所得税における所得控除の役割、所得再分配機能の重要性を指摘している⁽⁴¹⁾。

一方で、金子名誉教授は「租税政策論において、課税最低限という観念が用いられる。これは、所得のうちにそこまでは課税されない金額という意味であり、人的控除のほか、給与所得控除、社会保険料控除を含むものとして観念されている。したがって、それは、最低生活費控除とは別の観念である。人的控除を所得控除から税額控除に切り換えて、所得控除による税額の減少額が所得の増加につれて累進的に増加するという問題を解消すると同時に、還付つき税額控除制度を採用して、控除額が税額を上回る場合には差額を還付することとすべきであろう」と、所得控除の問題点を指摘し、「財政事情さえ許せば」という条件付きで、給付つき税額控除の導入を検討されている⁽⁴²⁾。

また、所得控除の限界は、控除は所得を超えて適用されることはないため、所得が所得控除よりも小さい課税最低限以下の低所得者は控除をすべて使い切ることができず、そうした人たちには、控除を拡張してもその税負担軽減効果は及ばないといえる⁽⁴³⁾。

したがって、所得控除の恩恵を受けるのは、限界税率の高い中高所得者であり、低所得者層はその恩恵が少ないため、所得格差が拡大し、社会全体の累進度が低下するという問題に直面しているといえる⁽⁴⁴⁾。

②所得控除の縮小

このように所得控除は、所得を超えて適用されないため、低所得者に対する軽減が十分にあるいはまったく及ばないという問題がある。つまり、所得控除によって課税最低限が大きく浸食されているといえる。

さらに、日本の所得税は、何度かの税制改正によって、課税最低限を引き下げてきたものの、複雑な所得控除の影響による課税ベースの浸食により発生した税収ロスを高い限界税率によって取り戻す構造となっている⁽⁴⁵⁾。こうした所得税の構造は、労働供給の阻害や節税・脱税といった非効率を発生させ、経済にゆがみを引き起こしている可能性がある⁽⁴⁶⁾。

一方、税額控除は、算出税額から一定金額が控除されることになり、税率適用後に納税義務の有無が判明することになり、所得控除方式に比べ、手続き的に煩雑ではあるが、適用される税率に関係なく、軽減税額は同じになるため、所得控除方式に比べ公平であり、低所得者に有利であると評価される。ただし、一定税額以上の納税者にしか保障されないという点で、所得控除方式よりも全額が保障される可能性が低くなることも問題としてあげられる⁽⁴⁷⁾。

しかし、税負担額を超える控除額を還付する給付つき税額控除であれば、低所得者に絞った制度設計を構築することができるとともに所得税の再分配機能を回復することもできると考える。そのために、複雑といわれる所得控除を縮小していき、課税最低限を引き下げることにより課税ベースを拡大し、税収が増加した分を高い限界税率の引き下げに充てれば、税制全体をフラット化することができる。また、今後の消費税増税や社会保険料負担の増大によって発生する低所得者層の負担増大を緩和する効果も期待できる⁽⁴⁸⁾。

すなわち縮小した所得控除により増加した税収を給付つき税額控除に充て低所得者に対して所得再分配を行えば、消費税・社会保険料の逆進性を弱めることができるであろう。

(2) 生活保護の潜在化

池田・砂脇両氏は、「厚生労働省『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』によると、パート労働者の『主な生活の収入源』について、男性では、『自分の収入』が55.7%、『親の収入』が32.0%を占めている。ここから、生計の中心をパート労働に拠っている状況、あるいは、親の扶養に頼ることで暮らしが可能になっている状況が推察できる。女性については、『配偶者の収入』が69.1%と大部分を占めており、女性のパート労働は、依然、家計補助的位置づけであることが分かる。」⁽⁴⁹⁾と指摘している。未曾有の不況が続いている現在においては、パートという一時的な収入で生計を立てている人たちの割合はもっと高くなっていると推測される。パートなどの非正規雇用の形態が増加した理由としては、就職氷河期に正社員として就職できなかった人たちの雇用形態の変化にあるとして、辻氏は、「就職氷河期と呼ばれる時期に初職の就職活動を行った人々たちの働き方に関する変化の特徴として、非正規労働者と、家事も通学も行っていない無業者の割合の増加がある。こうした非正規雇用者や無業者は、所得も少なく、また老後生活資金への準備（公的年金への加入と納付）も十分に行えていない。これは、潜在的な老後生活困窮者の割合が増加していると考えられる」と考察を加え、「彼らが生活困窮となり、生活保護というセーフティーネットの最後の砦に頼るとどのくらいの社会的扶養負担（生活保護受給額総額）がかかるのか」を検討した結果、「働き方の変化（非正規の増加と、家事・通学をしていない無業者の増加）によって生じる潜在的な生活保護受給者は77.4万人、それが具体化した場合に必要な追加的な予算額累計約17.7兆円～19.3兆円」となる結果を導き出し、「社会的にも深刻な影響を与える規模であることが予想される」と警鐘を鳴らしている⁽⁵⁰⁾。

上記の試算によると、将来にわたって要保護者の増加は確実に社会保障費を膨らませることになる。あわせて、生活保護制度は、受給要件に厳しい制約があり、「文化的な最低限度の生活」の保障よりも扶養義務者、稼働能力、資産処分を優先して、個人の自己責任に転嫁させるなど問題も多い。財源を理由とした弱者切り捨てや福祉依存への抑制から保護申請の却下が起こることは、憲法25条が要請する生存権の確保という観点から、避けなければならない。貧困は、社会が許容すべきでない問題として広く共有していかなくてはならない。

4. 具体的制度設計

(1) 児童税額控除

高齢化の進行による社会保障費の負担は、少子化を原因としてますます増大していくことは確実である。将来の負担を次の世代に回すようなことは避けるべきであり、子育て支援を進める観点からも、児童税額控除の導入を検討すべきである。

児童税額控除の導入に際しては、現在の扶養控除と配偶者控除の縮小を通して課税最低限を引き下げて幅広い所得階層に納税をしてもらうことが前提となる。増加した税収を財源に給付を行い、子育てを社会全体で支える仕組み作りが必要である。

現在の児童手当は、3歳未満の第1子に1万円、3歳以上の第1子・第2子5千円、第3

子以降1万円（いずれも月額）が支給されるものの、教育費が飛躍的に上昇している今日においては、その意義を失いつつあるとの指摘⁽⁵¹⁾は確かであろう。

森信教授が提案する児童税額控除の具体案は、「課税所得200万円（妻子2人で給与所得600万円強）以下で、23歳未満の扶養親族を持つ納税者に、扶養親族一人あたり、5万円の税額控除を与え、年末調整（自営業者は確定申告）時に税額控除する。税額控除しきれない納税者と非納税者については、市町村の児童手当担当部署から給付を行う」というものである⁽⁵²⁾。しかし、年額5万円程度では、十分な成果が得られないために、児童手当などの社会給付もあわせて行うことにより、より効果的になると考える。

阿部氏は、「イギリスにおける子供の貧困率の減少した背景には、政府が子どもをもつ世帯に対する『給付つき税額控除』の制度を大幅に拡充したこともある。現在、イギリスには、・・・児童税額控除（Child Tax Credit）、・・・のほかにも、子どものある貧困世帯向けのさまざまな手当や制度が存在する。」と指摘している⁽⁵³⁾。

(2) 社会保険料軽減税額控除

日本においては、社会保障費用の負担が大きなものとなってきており、特に現役世代にそのしわ寄せが大きくなっているという指摘がなされている^{(54) (55)}。

現役世代と高齢世代という対立軸で負担の議論がなされてきた中で、次のことを忘れてはならない。経済格差が拡大し、貧困の危険性が高まっていく場合、最も負担が重くのしかかってくるのは子供であるということである。子を持つ親の世代が、非正規雇用化の進行で不安定な立場になり、経済的に困窮し、貧困ギリギリのラインで生活を送らざるを得ないとしたら、子供を取り巻く環境は非常に厳しいものになる。貧困が再生産され、貧困が固定化されていくことは日本の将来にとって大きな問題である。貧困を防止するためのセーフティーネットの財源の整備は税金によって行われなければならない。現在においても、生活保護、児童手当、児童扶養手当などの社会保障の財源は、保険料及び税金に基礎を置いている。つまり、保険料の負担が、今後大きな位置を占めていくことは確実であるからこそ、税と社会保障との一体的な改革が必要なのである。

課税最低限を大きく浸食している所得控除を大幅に縮小し、所得税の再分配機能が十分に働き、そして社会保険料の負担を軽減する方向での制度の見直しが必要である。また、子供の貧困対策として児童税額控除の導入もあわせて検討する必要があると考える。

田中・八塩両氏は具体的に「ある一定の年齢以下であることと、社会保険料を全額支払っていることを要件として、給与所得者であれば、12月の年末調整の時期にそれまで払った社会保険料の一定額ないし一定割合の払い戻し（還付）を行う」ものとし「徴収した社会保険料は、すでに全額払われており、年金、医療や介護などの社会保険財政の保険料収入を減らすことはない。社会保険料負担の軽減は税の還付によって行われるが、還付額が税負担より大きい場合は、税負担はマイナスとなる。」と提案し、自営業者の場合にも給与所得者と同様の仕組みを手当てする必要性を述べている⁽⁵⁶⁾。

社会保険料負担後の所得が最低生活費水準以下に陥るという矛盾を是正するためにも、社会保険料の負担軽減を税制で手当てすることは重要であろう。

5. 税務執行上の問題

現在、税の徴収を所管するのは国税庁であり、社会保険料の徴収を所掌するのは社会保険庁、そして社会保障の給付を行うのは厚生労働省となっている。それぞれの役割を果たしている現行の行政組織を改革することには、困難が伴うものと予想される。しかし、森信教授は、「社会保険料の徴収・管理は国税庁と統合することは世界的な流れで、これにより行政効率には大幅に改善する。また、そのような改革は、・・・税と社会保障を合わせた総合的な制度設計を可能にする。」⁽⁵⁷⁾と、行政と制度の両面の改革の必要性を説き、給付つき税額控除の導入を提言している。歳入と歳出それぞれにおいて行政組織が区割りされているなかで、米国のように内国歳入庁として組織を一体化するような場合、政治によって行政改革が推し進められる必要があることはいうまでもない。

また、給付つき税額控除を導入した場合には、不正な給付を防止するための仕組み作りも求められる。所得の厳格な把握のために納税者番号制度の導入はその一つであると考えられる。一方で、プライバシーなどのデリケートな問題もあり、慎重な検討が加えられる必要がある。格差と貧困の広がりをこれ以上放置していかないためにも、税制と社会保障制度の一体的改革を検討すべき時期はもう始まっている。

<注>

- (1) 政府税制調査会「(平成19年11月)抜本的な税制改革に向けた基本的考え方」15頁(2007年)。
- (2) 橋本恭之「イギリスの税制改革」総合税制研究10号10-11頁(2002年)。
- (3) 森信茂樹編『給付つき税額控除-日本型児童税額控除の提言』9頁(中央経済社、2008年)[森信茂樹執筆]。
- (4) 森信茂樹「先進国の標準税制としての給付つき税額控除」税研145号24頁(2009年)。
- (5) 内閣府政策統括官『個人所得税の課税ベースと税負担について(政策効果分析レポート15号)』3-5頁(内閣府、2002年)。給与総所得に占める課税所得の割合は1980年代から約4割余り推移している。また、1980年代以降、給与所得者全体に占める非納税者の割合は、80年13%、90年16%、2000年19%と緩やかながら上昇傾向にある。
- (6) 「給付(還付)つき税額控除と税務支援(CNNニュース53号)」14頁
<http://www.pij-web.net/user/pij_cnn.php?no=53>(2009年7月6日最終アクセス)。
- (7) 内閣府政策統括官『海外諸国における経済活性化税制の事例について(政策効果分析レポート12号)』(内閣府、2002年)。
- (8) 小塩隆士ほか編『日本の所得分配-格差拡大と政策の役割』101頁(東京大学出版会、2006年)[田近栄治=八塩裕之執筆]。
- (9) 石村耕治「給付(還付)つき税額控除をめぐる税財政法の課題~アメリカの『働いても貧しい納税者』対策税制を検証する」白鷗法学 15巻1号45頁(2008年)。不正防止の観点から、勤労所得税額控除に関し、単純な故意または過失により更正処分を受けてからは2年間、偽りその他の不正な行為により課税処分を受けてからは10年間、この控除を受けることができないことになっている。ちょっとした間違いでも2年間もEITCを受けられなくなり、所得補償を受けられなくなると、低所得者はますます生活に困窮することになる。これでは、EITCの本旨に反し、逆にEITCが働いても貧しい人達を逆境に追いやる負の仕組みと化すおそれがある。

- (10) 内閣府政策統括官・前掲注(7) 14頁。
- (11) 森信茂樹「少子化問題と税制を考える」季刊社会保障研究 43巻3号10頁(2007年)。
- (12) 森信編・前掲注(3) 160頁〔金子洋一執筆〕。
- (13) 森信編・前掲注(3) 162-163頁〔金子洋一執筆〕。
- (14) 森信編・前掲注(3) 125頁〔金今男執筆〕。
- (15) 森信編・前掲注(3) 134-136頁〔金今男執筆〕。
- (16) 森信編・前掲注(3) 137-138頁〔金今男執筆〕。
- (17) 森信編・前掲注(3) 140頁〔金今男執筆〕。
- (18) 小塩ほか編・前掲注(8) 103-105頁〔八塩裕之執筆〕。
- (19) 小塩ほか編・前掲注(8) 104-105頁〔八塩裕之執筆〕。
- (20) 根岸毅宏『アメリカの福祉改革』141-142頁(日本経済評論社、2006年)。
- (21) 阿部彩ほか『生活保護の経済分析』174頁(東京大学出版会、2008年)〔阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義執筆〕。
- (22) 小塩ほか編・前掲注(8) 86頁〔田近栄治・八塩裕之執筆〕。
- (23) 貝塚啓明=財務省財務総合政策研究所編『経済格差の研究—日本の分配構造を読み解く』86頁(中央経済社、2006年)。
- (24) 阿部彩『子どもの貧困—日本の不公平を考える』215頁(岩波書店、2008年)。
- (25) 阿部ほか・前掲注(21) 174頁〔阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義執筆〕。
- (26) 阿部・前掲注(24) 86頁。
- (27) 阿部ほか・前掲注(21) 181頁〔阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義執筆〕。
- (28) 阿部・前掲注(24) 140頁。
- (29) 根岸・前掲注(20) 114頁。
- (30) 森信編・前掲注(3) 18頁〔森信茂樹執筆〕。
- (31) 金子宏『租税法』554頁(弘文堂、第14版、2009年)。
- (32) 政府税制調査会・前掲注(1) 24頁。
- (33) 高田具視「食品等に対する軽減税率の導入問題」税務大学校論叢46号187-189頁(2004年)。
- (34) 森信編・前掲注(3) 156頁〔金子洋一執筆〕。
- (35) 森信編・前掲注(3) 158頁〔金子洋一執筆〕。
- (36) 杉村宏ほか編『よくわかる公的扶助—低所得者支援と生活保護制度』128頁(ミネルヴァ書房、2008年)。
- (37) 杉村ほか編・前掲注(36) 28頁〔堅田香緒里執筆〕。
- (38) 杉村ほか編・前掲注(36) 122頁〔丹波史紀執筆〕。
- (39) 池田和彦=砂脇恵『公的扶助の基礎理論—現代の貧困と生活保護制度』191頁(ミネルヴァ書房、2009年)。
- (40) 杉村ほか編・前掲注(36) 184頁〔松崎喜良執筆〕。
- (41) 金子・前掲注(31) 161頁。
- (42) 金子・前掲注(31) 176頁。
- (43) 小塩ほか編・前掲注(8) 85頁〔田近栄治・八塩裕之執筆〕。
- (44) 森信編・前掲注(3) 15頁〔森信茂樹執筆〕。
- (45) 小塩ほか編・前掲注(8) 96頁〔田近栄治・八塩裕之執筆〕。
- (46) 小塩ほか編・前掲注(8) 86頁〔田近栄治・八塩裕之執筆〕。

- (47) 奥谷健「所得税における基礎控除と担税力」税法学551号46頁（2004年）。
- (48) 小塩ほか編・前掲注（8）87頁〔田近栄治・八塩裕之執筆〕。
- (49) 池田＝砂脇・前掲注（39）139頁。
- (50) 辻明子「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか（NIRA研究報告書）』114頁（総合研究開発機構、2008年）。
- (51) 阿部・前掲注（24）224頁。
- (52) 森信・前掲注（4）28頁。
- (53) 阿部・前掲注（24）225頁。
- (54) 田近栄治＝八塩裕之「格差是正と税額控除制度—税と社会保険料負担の一体調整」税研145号36頁（2009年）。
- (55) 阿部・前掲注（24）231頁。
- (56) 田近＝八塩・前掲注（54）36頁。
- (57) 森信・前掲注（4）30頁。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・ ゲッツ・W. ヴェルナー（渡辺一男訳）『すべての人にベーシック・インカムを—基本的人権としての所得保障について』（現代書館、2009年）。
- ・ 山森亮『ベーシック・インカム入門—無条件給付の基本所得を考える』（光文社、2009年）。
- ・ 栃木県弁護士会編『生活保護法の解釈と実務』（ぎょうせい、2008年）。
- ・ 八塩裕之＝長谷川裕一『わが国家計の消費税負担の実態について（ESRI discussion paper series No.196）』（内閣府経済社会総合研究所、2008年）。
- ・ ミルトン・フリードマン（村井章子訳）『資本主義と自由』（日経BP社、2008年）。
- ・ 伊藤元重編『ワーキングプア（NIRA政策レビュー 24号）』（総合研究開発機構、2008年）。
- ・ 東京財団『税と社会保障の一体化の研究—給付つき税額控除制度の導入』（東京財団、2008年）。
- ・ 労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷—1994～2003（労働政策研究報告書68号）』（労働政策研究・研修機構、2006年）。
- ・ 岡久慶「英国の格差対策—児童貧困撲滅2020」外国の立法236号32頁（2008年）。
- ・ 遠藤聡「シンガポールにおけるワークフェア所得補助制度」外国の立法236号141頁（2008年）。
- ・ 中村実「ワーキングプアを支援する社会保障制度改革」知的資産創造16巻8号56頁（2008年）。
- ・ 尾澤恵「カナダの連邦児童給付制度の展開と日本への示唆」海外社会保障研究163号80頁（2008年）。
- ・ 井樋三枝子「米国のワーキング・プア対策—シンクタンクによる連邦政策提言とノース・カロライナ州の動向」外国の立法236号7頁（2008年）。
- ・ 木村弘之亮「英国の所得税法における家族課税と租税債権給付—児童貧困の撲滅と働きがいのある社会保障給付を目指して」税法学560号37頁（2008年）。
- ・ 藤森克彦「英国の『福祉から就労へプログラム』から学ぶこと」共済新報48巻6号2頁（2007年）。
- ・ 岩田陽子「納税者番号制度の導入と金融所得課税」調査と情報475号1頁（2005年）。
- ・ 加藤一郎＝白井浩一「課税最低限の水準に関する考察」高崎経済大学論集47巻1号1頁（2004年）。
- ・ 伊藤嘉規「社会扶助と税の一致」富大経済論集49巻1号37頁（2003年）。
- ・ 阿部彩「EITC（Earned Income Tax Credit）の就労と貧困削減に対する効果—文献サーベイから」海外社会保障研究140号79頁（2002年）。
- ・ 民主党税制調査会「民主党税制抜本改革アクションプログラム」（2008年）。

- ・税制調査会・基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」(2005年)。
- ・日本税理士会連合会税制審議会「納税者番号制度のあり方と問題点について—平成15年度諮問に対する答申」(2004年)。
- ・「第24回経済財政諮問会議結果(平成20年10月31日)」内閣府
 <<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2008/index.html>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・「第16回経済財政諮問会議結果(平成21年6月9日)」内閣府
 <<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2009/index.html>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・「平成9年就業構造基本調査」「平成14年就業構造基本調査」「平成19年就業構造基本調査」総務省統計局
 <<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・「労働力調査平成21年3月分」総務省統計局
 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・篠原哲「消費税の引き上げによる世帯負担額の試算—2007年と2011年の負担額の比較」ニッセイ基礎研究所・経済調査レポート
 <http://www.nli-research.co.jp/report/econo_report/index.html> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・「わが国税制改革への提言—税制改革の国際的潮流と抜本的税制改革のあり方」21世紀政策研究所
 <<http://www.21ppi.org/pdf/thesis/071128.pdf>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・森信茂樹「世界税制改革の潮流—効率と公平の両立を目指して」独立行政法人経済産業研究所
 <<http://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/07120501.html>> (2009年7月6日最終アクセス)。
- ・白石浩介「所得税による少子化対策」MRI株式会社三菱総合研究所
 <http://www.mri.co.jp/NEWS/press/2006/2003386_1421.html> (2009年7月6日最終アクセス)。

運営関係者名簿

研究員

藤沼 紀彦 (栃木支部)	水野 学 (川越支部)	大武ゆかり (桐生支部)
望月 茂 (浦和支部)	石原 毅 (伊勢崎支部)	逸見 聡 (新潟支部)
石田 徳士 (大宮支部)	佐藤 晃 (長野支部)	宇賀田伸彦 (長野支部)
塚本由美子 (新潟支部)	加藤 尚弘 (水戸支部)	森野 哲也 (水戸支部)
小澤 豊 (川越支部)		

調査研究部

副会長

池谷 達郎 (古河支部)

専務理事

池田 雄一 (土浦支部)

部長

岸 生子 (浦和支部)

副部长

市原 和弘 (土浦支部) 岡本 圭司 (大宮支部)

委員

田名網仁一郎 (佐野支部)	清水 英也 (高崎支部)	渡邊 輝男 (川越支部)
齋藤 嘉一 (三条支部)	金井 肇 (松本支部)	

平成 21 年 9 月 16 日発行

第37回 日税連公開研究討論会

所得税に係わる諸問題

～給与所得者の課税から考える～

発行 関東信越税理士会
〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町4-333-13 OLSビル14階
TEL 048-643-1661 (代)
FAX 048-643-1475

印刷 株式会社 サン・エージェンシー
