

最近、働き方改革という言葉がマスコミで取り上げられ、多くの人の耳目を集めている。そもそも働き方改革とは、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求することにあるとされている。働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」では、テレワークや副業などの普及促進を図るとしている。この計画では、実質的に被用者に近い「雇用的事業所得者」が増加すると指摘されている。

ところで所得税法は、個

働き方改革と所得区分

どで違いがあり、いずれの所得になるかによって、税負担の多寡や事務負担に違いが生じる。また、実務上、いずれの区分の所得にあたるかは、消費税額の計算において仕入税額控除の対象となるか否かにも影響する。

この区分の所得税法における解釈では、給与所得該当性として、基礎となる法律関係よりも具体的態様に着目し「従属性」「非独立性」を一応の基準としている。

この基準の一つである「従属性」について、厚生労働省では、平成28年8月に「働き方の未来2035」～一人ひとりが輝くために「報告書」を公表し、「個

人で、多様で柔軟な働き方を推進するためにも、現状の「従属性」の観点から雇用的事業所得者と給与所得者との区分が曖昧となつて、事業所得と給与所得との本質的要素を検討し、両所得も区分にあたっての基準を議論していく必要がある。さらに、現状を踏まえた、事業所得と給与所得との区分やそれぞれの所得の計算方法などを含め、より一層中立的な税制改正が望まれる。

事業所得者か 給与所得者か

人が自身の身体と能力を使い働いた労務の対価に係る所得を事業所得と給与所得とに区分している。両所得には必要経費の範囲や損益通算、源泉徴収の手続きな



名古屋経済大学特任教授

宮崎 清幸

人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる」と指摘している。さらに、平成30年3月30日「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」で、「請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意しなければなら

みやざききよゆき 租税法。
静岡大学。国税職員を経て2017年から現職。1955年生まれ。

