

講演録

働き方改革と租税法

－働き方の多様性を踏まえた所得税法とその解釈－

中央大学商学部教授
酒井克彦

◆SUMMARY◆

本稿は、平成 29 年 11 月 16 日に税務大学校主催の「公開講座」において行われた講演録である。

記事の内容は、当時のものであるが、働き方改革が所得税法の解釈論に及ぼす影響はいかなるものであるのかについて、酒井教授が整理したものであり、同法の解釈及び適用を考える上で、参考になると思われるためここに掲載する。

(令和元年 8 月 8 日税務大学校ホームページ掲載)

(税大ジャーナル編集部)

本内容については、全て執筆者の個人的見解であり、
税務大学校、国税庁あるいは国税不服審判所等の公式
見解を示すものではありません。

目 次

はじめに	20
I 働き方改革	23
1 日本再興戦略	23
2 多様な働き方の現実と課題	23
3 給与所得概念	26
(1) 最高裁昭和 56 年 4 月 24 日第二小法廷判決	26
(2) 近時の事例—東京地裁平成 25 年 4 月 26 日判決	28
4 給与所得という枠組み	31
(1) 空間的・時間的拘束で切り分けることができるのか?	31
(2) コーポレート・ガバナンス論の進展	32
II 休み方改革	33
1 休み方改革ワーキンググループ	33
2 サラリーマンマイカー訴訟	34
(1) 神戸地裁昭和 61 年 9 月 24 日判決	34
(2) 大阪高裁昭和 63 年 9 月 27 日判決	37
III 労働移動支援型への政策転換が租税法に及ぼすその他の問題	39
IV 女性の活躍	40
1 日本再興戦略	40
2 日本再興戦略〔改訂 2014〕—未来への挑戦—	41
3 配偶者控除の在り方—平成 29 年度税制改正	41

はじめに

○酒井先生 皆様、こんにちは。ただいま御紹介にあずかりました酒井でございます。

限られた時間ではございますが、私に与えられたテーマ「働き方改革と租税法」についてお話したいと思います。さて、働き方改革については、皆さんもよく御存じのとおり、今、国会や、ニュース、新聞等々で、いろいろ議論されております。

日本人は他の国の人比べてとても勤勉な国民であると言われることがしばしばあります。誤解を恐れずに言えば、働くことを良しとして、「一生懸命働く人＝立派な人」というイメージがあるように思われます。本日は、働き方改革によってゆとりのある生活をしま

しょうとか、そうした議論を御紹介する予定ですが、私自身ある意味でワーカホリック的なところがあります。働いてばかりの者が働き方改革について論じても説得力がないような気がいたしますが、本日は、働き方改革を皆さんに提案するとか、そういったことではなくて、今、社会で議論されている、あるいは話題になっているこの働き方改革というのが、税とどのような関わりを持っているのかについて、限られた時間ではありますが、皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

さて、本日は、ポイントを4つに絞ってお話したいと思います。

- | |
|---------------------------------|
| I 働き方改革 |
| II 休み方改革 |
| III 労働移動支援型への政策転換が租税法に及ぼすその他の問題 |
| IV 女性の活躍社会 |

働き方改革については、同一賃金・同一労働の問題ですとか、あるいは過労死に代表されるような社会問題、労働問題など、様々な切り口があります。本日は、まず一つ目としまして、政府が推奨、議論している「働き方改革と税との関わり」についてお話しします。二つ目は、「休み方改革」のお話です。休み方改革と言うと、「なんですか、それは」と思われてしまうかもしれませんが、「休み方改革と税との関わり」について考えてみます。その上で、三つ目として、近年の政策転換が租税法に及ぼす様々な問題をいくつか検討してみたいと思います。そして、最後は、比較的、射程範囲の広い問題ですが、「女性の社会における活躍」についても、時間の許す限り触れていきたいと思います。

さて、少し古い話ですが、平成 19 年 12 月 18 日に、官民一体となって、仕事と生活の調和の実現に取り組むため、政府あるいは経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者から構成される、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」というものが開催されました。そこでは、仕事と生活の調和—皆さんのよく知っている言葉で言えば「ワーク・ライフ・バランス」ですが—、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」というものが示されました⁽¹⁾。そしてまた、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」も策定されました⁽²⁾。これは大変話題になりましたし、盛んに報道されましたので、ご存知の方も多いと思います。

レジュメをご覧ください。ここで、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を少しだけ見ておきたいと思います。ど

ういうことが憲章として掲げられたのか確認しましょう。

そこでは、まず「我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」とあります。そして、「仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などにかかわらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。」と述べています。こうした見地から、しっかりと、ワーク・ライフ・バランスを考えていこうではないかということが、この憲章で提案されているわけですね。

ここには、今、なぜ仕事と生活の調和が必要なのかということが幾つか書いてあります。一つひとつを見てもっともなことと思えるものばかりですが、時間の関係もあって、ここではすべてを紹介しきれないため少しだけ見てみましょう。

まず、はじめに「仕事と生活が両立しにくい現実」について触れられています。

考えてみますと、会社員に限らず公務員もそうかもしれませんが、仕事人間で朝から晩まで、終電ぎりぎりまで働いていてやっと家に帰ってくる。そして、お風呂に入って寝て、また朝になると子供が学校に行く前に出掛けてしまうと。こうした生活をしていると、多くの場合は男性だと思いますが、つまり、夫が子育てを手伝うことなんて、全然できないわけですね。

自分のことを言うのもどうかとは思いますが

が、私も自分の子供が小さい頃、忙しく働いていたこともあって、幼稚園に通う子供が、朝私が家を出るのを見送るときに、「パパ、また遊びに来てね」って言うのです。よくある話ですが、私の家もそうでした。こんなことでは、やはり子育てというものを、夫婦で共に協力してやっていこうとする生活ができるわけがないのです。これが健康的な家庭生活といえるのでしょうか。こうした疑問が出てくるわけです。

次に、「働き方の二極化等」について書いてあります。そして、「共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識」などといった言葉も出ております。

当然、人々の生き方も時代の移り変わりとともに変化しているわけです。かつては、夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的でありましたが、現在の働き方には、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っていますよね。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等、人々の生き方が多様化している一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は、必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。これが問題というわけですね。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が、依然として残っていると指摘されています。

そして、「仕事と生活の相克と家庭と地域・社会の変貌」の下で、「多様な働き方の模索」に注目が集まります。これが本日のメインテーマになるわけですが、ここで少し確認したいと思います。

そこでは、「働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。また、仕事と生活の調和

に向けた取組を通じて、『ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）』の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。」というのです。

さて、ここでいう「ディーセント・ワーク」とか「働きがいのある人間らしい仕事」とは一体何でしょうか。「ディーセント (decent)」とは、「きちんとした」という意味の英語ですが、社会的な基準から見てきちんとしているとか、そういう意味なのでしょうね。古い話ですが、1999年に国際労働機関（ILO）が主目的としていた働き方が、このディーセント・ワークという言葉に表れているようです。

また、1966年に国際連合総会によって採択された「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」というものがあります。その規約7条について、2006年の国際連合経済社会理事会において、公正で好ましい条件での仕事は、ディーセント・ワークと解釈されなければならないなどと、総括的な所見が示されているのですが、ディーセント・ワークという言葉はそうしたところから持ってきたものと思われます。例えば、子供にちゃんと教育をさせると。そしてまた、家族を扶養して、せいぜい働いても30年、35年、それぐらいしっかり働けば、十分に老後の生活の糧、すなわち年金でゆとりある生活ができて、これこそが、「働きがいのある人間らしい仕事」であると言われているようです。「人間らしい仕事」とは難しい表現ですが、そうした言葉を使っています。

ここで、ディーセント・ワークという言葉自体に注目をするわけではないのですが、やはり、そこでも「多様な働き方」と何度も述べられているわけです。このような憲章が示されているのですね。

I 働き方改革

1 日本再興戦略

少し話を戻しましょう。こういった仕事と社会の調和の問題が提唱されてきて、そしてまた、アベノミクスの成長戦略の一つに「日本再興戦略」というものがあるわけですが、ここでも積極的に「働き方改革」が謳われてきたわけです。

働き方改革——日本再興戦略について見てみましょう。政府が発表した「日本再興戦略〔改訂 2014〕」——これは平成 28 年 6 月に「日本再興戦略〔改訂 2016〕」も出ていますが、その考え方は比較的継承されています。ここには、「担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革」が示されています。どのように書いてあるかという点、おおむね次のようなものです。

すなわち、「昨年の成長戦略では、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、行き過ぎた雇用維持型の政策から労働移動支援型の政策へ、大胆な転換を行った。」とし、成長戦略の中では、行き過ぎた雇用維持型の政策から労働移動支援型の政策に、政策転換を図っているのだというわけですね。

雇用維持型の政策とは、どういった政策でしょうか。これは皆さんも御存じのとおり、いわゆる「日本型雇用慣行」を指しているのでしょう。そうしたものが従前からあったわけです。「日本型雇用慣行」、いわゆる終身雇用、長期間雇用あるいは年功序列、そういったものが背景にある雇用形態から、労働移動型の雇用、それを支援する雇用への転換というわけです。

かつて、日本型雇用慣行というものがあったことは事実ですね。それこそ戦時中は、戦時労務統制の一環として、賃金統制だとか、あるいは従業者雇入制限令などといった政府の命令が出たり、従業者移動防止令というものもありました。従業者がその会社を辞めな

いよう、移動しないよう阻止する、そういった法的ルールが示されていたりしたわけです。そのような中から、今、言いましたような長期間雇用や、あるいは年功序列、こうしたものが生まれてきました。企業に対する帰属意識とでもいましょうか、忠誠心とでもいったらいいでしょうか、「自分の会社なんだ」という意識を持って、一生懸命働くことが、充実した労働者としての満足感にもつながるわけです。

いってみれば、日本の企業は、福利厚生制度が充実していて、例えば、健康診断などの健康管理、健康保険に係る手当など、いろいろやってくれますよね。アメリカでは、健康管理は自己責任と言われていることと比べれば、全く対照的と言えましょう。このように、従業員の健康管理まで全部丸抱えで企業がやってくれるという意味では、必ずしも日本型雇用慣行を悪い制度と言い切ることはできないかもしれませんが、政府の方針は労働移動型雇用の方向へとシフトしたわけです。

そこで、政府としては、「多様な社員制度の普及拡大、フレックスタイム制度の見直しに加えて、健康保険や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する、働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度を創設することにした。」と説明されています。また、「我が国の雇用慣行がとりわけ、諸外国から見て不透明であるとの問題の解消や中小企業労働者の保護、さらには、対日直接投資の促進に資するよう、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図ることとした。」などの考え方が、ここで示されてきたわけです。

2 多様な働き方の現実と課題

ここで多様な働き方について、関心を持って見てみたいと思います。ある調査⁽⁶⁾において、「従業員を動機づけるために重要なものは何ですか」という質問をしたそうです。そうしましたら、「多様な働き方の選択が重要であ

る」と答えた人が、約5割に上る結果が出たといいます。最近では、政府からだけではなく、国民の側からも働き方の多様性が求められるようになってきていることが分かります。

そのほか、総務省「平成28年通信利用動向調査」(平成29年6月8日公表)^④を見ますと、テレワークを導入している企業の割合は13.3%となり、2年間の移動平均を見ると、平成26~27年以降、上昇傾向となっているとされています。「平成25年通信利用動向調査」(平成26年6月27日公表)^⑤によれば、企業のテレワークの導入率が9.3%だったようですから、ここ数年で導入する企業は確かに増えていることが分かります。ただ、現在でも1割強ですから、まだまだ非常に少ないですね。なお、平成28年調査によれば、企業規模が大きくなると、このテレワークの導入率が高くなる傾向があるとされており、従業員数300人以上の企業の導入率は32.3%と結構高く、対して、300人未満の企業の場合には10.9%となっています。

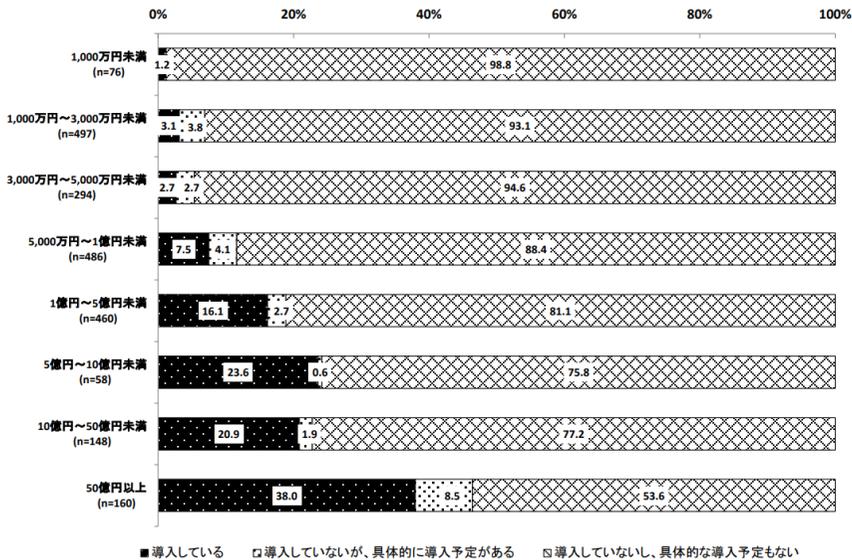
ちなみに、テレワークの「テレ」というのは、「TELE」を表しますが、これは「離れた場所」という意味です。離れた場所でワークしましょうと。分かりやすく言うと、必ずしも会社や事業所に行くのではなくて、別の

場所で勤務するというやり方を「テレワーク」というわけですね。これは御存じのとおり、今やインターネット環境、情報通信技術(ICT: Information and Communication Technology)が非常に進んでいますから、そういったICTを活用した場所や時間に囚われないような、柔軟な働き方のことを「テレワーク」と呼ぶわけです。

ところで、テレワークには幾つか種類があります。例えば、自宅利用型のテレワーク。これは分かりやすく言うと在宅勤務というものです。自宅で、電話や携帯、あるいはメール等で仕事ができますよと。多様な仕事スタイルの一つですよ。あるいは、それと同じですが、モバイルワークというものもあります。あるいは施設利用型テレワーク、これは分かりやすく言うとサテライト方式のことです。自宅に近い事務所に勤務すれば、わざわざ遠い本社などまで行かなくていいという働き方があるわけです。

平成25年調査によれば、こうしたテレワークの活用をしている企業が、大企業になればなるほど増えているといいます。残念ながら平成28年調査ではその数は明らかにされていませんが、平成25年調査では、資本金規模別テレワークの導入率というものを掲載しています(図表1)。

(図表 1) 資本金規模別テレワーク導入率 (平成 25 年末)



(総務省「平成 25 年通信利用動向調査」22 頁)

また、国土交通省の調査「平成 26 年度テレワーク人口実態調査」(平成 27 年 3 月公表) (6)によりますと、テレワーカーは全国で約 1,070 万人いると算出されています。なお、一定時間以上、自宅で業務を行っている、在宅型テレワーカーは 550 万人と推計されています。平成 25 年度の同調査(平成 26 年 3 月公表) (7)によれば、全テレワーカーのうち在宅型テレワーカーの占める割合は、平成 23 年は 38.0%だったところ、平成 25 年になると、64.3%になっています。平成 26 年度調査によればテレワーカーの人数が若干減少したそうですが、少なくともここ 10 年ほどで、自宅で働く人が急速に増えていることは間違いありません。なお、平成 28 年度の同調査(平成 29 年 6 月公表) (8)では、テレワーカーの数などは明らかにされていないため、比較することはできません。

実は私も、自分の研究所を持っているのですが、そこでは 3 人雇ってしまして、そのうちの 2 人はテレワークなのです。普段は自宅で仕事をしてもらって、何か顔を合わせな

ければならない必要があるときだけ集まらましよう、あとは自由にやってくださいというこうしたやり方を採っています。このような勤務形態が、近年、増えているということでしょうね。

私は、大学で若い学生と普段付き合っておりますが、1 年生、2 年生はすごく楽しそうに大学生活を過ごしています。しかし、3 年生、4 年生になってくると、いよいよ社会に飛び出さないといけないという、何と申しますか一種の絶望感のような、「もう僕(私)の楽しみはここまでか、あと 2 年しかない、あと 1 年しかない」となっているわけです。学生みんなに聞くのです。「社会に出ることの何が嫌なんだ」と。私が「いいじゃないか、社会人は楽しいぞ」と言うと、「あの満員電車でぎゅうぎゅう詰め、寿司詰め状態で会社に行くことが、何より嫌だ」と言うのです。テレワークだったら、そこから解放されますから、通勤時間はありません。また、その時間を有効に使えるだけではなくて、CO₂の削減にもつながるなど、いろいろと個人や企業

だけでなく、社会にとってもメリットがあると言われていているようです。

3 給与所得概念

(1) 最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決

さて、こうした話ばかりしていると、いつになったら租税法の話になるのかとなってしまいますので、そろそろ本題へと進んでいきましょう。ここでは皆さんと、所得税法上の給与所得という概念について考えてみたいと思います。御存じのとおり、所得税法は、所得を10種類に分けて、その所得の分類ごとに所得金額の計算をする仕組みを採用しています。10種類の中の一つに、給与所得という概念、枠組みがあるのです。多くのサラリーマンやパートタイマー、アルバイトの人たちは給与所得者になるわけですが、この給与所得という概念については、所得税法がしっかりと条文を設けて定義しています。

所得税法 28 条《給与所得》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 項には、このように書いてあります。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」に係る所得をいう。所得税法にはこれしか書いていないので、「給与って何だろう？」という疑問が生じます。

ところで、この条文の書き方は少し変ですよ。 「給与所得とは、…給与に係る所得をいう。」では、説明になっていないじゃないかと。これは循環論みたいになっていますが、要するに、あとは条文の解釈に委ねられているわけです。条文の解釈をするときに、租税法の専門家や国税庁は、判例というものを解釈の素材として使うわけですが、ここで、とても

有名な判例を皆さんに御紹介したいと思いません。

それは、最高裁昭和 56 年 4 月 24 日第二小法廷判決（民集 35 卷 3 号 672 頁）です。この事件では、弁護士がクライアントからもらっている弁護士報酬の所得区分が争われました。

この事件において原告である弁護士さんは、自らの弁護士報酬を給与所得に該当すると主張しました。給与所得に該当すると、給与所得控除というものが引けるのです。ある意味、法定化されている必要経費みたいなものを最初から引くことができるのです。実際に支出していなくても最低保証必要経費みたいなものの控除が認められているわけです。弁護士さんとしては、それを利用したいということで、クライアントからの弁護士報酬を給与所得に当たると主張したのですが、結論として、最高裁は事業所得に該当すると判示しました。これは弁護士顧問料事件と言われ、とても有名な事件ですから、判決文を少し読んでみましょう。

「弁護士の顧問料についても、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依りて、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る。すなわち、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、かつ反覆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、給与所得とは雇傭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。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重視されなければならない。〔下線筆者〕

最高裁は「判断の一応の基準として」と前置きしたうえで、「事業所得とは、自己の危険と計算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思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〔う〕」としています。

続いて、問題は給与所得ですが、「給与所得とは雇傭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。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重視されなければならない。」と述べています。すなわち、ここに書いてあるように、雇用契約とかそういった、それに類するような原因に基づいて、何か使用者の指揮命令に服して提供するような労務の対価が、給与所得であるというわけです。また、「空間的、時間的な拘束」とも言っていますね。こうした拘束を受けながら提供した労務対価は、給与所得に当たるというわけです。

さて、先ほど多様な働き方の一つとして、テレワークというものを御紹介しましたが、テレワーク以外にも、いわゆる「SOHO (スモールオフィス、ホームオフィス)」なども御存じのとおりです。こうした形で働く人たちがたくさんいるわけですね。このような人たちは、果たして、空間的拘束とか、時間的拘束を受けているのでしょうか。むしろ、そうした拘束がないのが、このテレワークの特徴でしたよね。空間的拘束や時間的拘束がないことこそがメリットなわけですが、給与所得とはこうした拘束を受けるものだという判決

が下され、この判決は極めて有名な判例として、のちの裁判所の判断を拘束しているのです。

裁判所法という法律があるのですが、その中で、裁判所は判例に従って判決をしなければならないとされています。もし、判例を変更するのであれば、大法廷を開いて、判事全員をずらっと並べて、そこで判決をしないとイケない(裁判所法 10)。判例とは極めて重要な法的な意味を有しているのです。法的なルールと言ってもよろしいかと思います。たまに新聞やニュースなどで、「大法廷が開かれました」といって、法服を着た判事がずらっと並んでいるシーンが映ったりしますよね。あれは判例変更が行われる場面なんです。この最高裁昭和 56 年判決も非常に重きを置かれる判例の一つであります。

さて、こうした判例が出て、これまでずっと空間的、時間的拘束、あるいはその指揮命令の下で、いってみれば労働力のある意味商品と見て、レディメイド、既製商品として労働を提供するようなイメージが給与所得だったのかもしれないですね。それに対して、同じく人的役務の提供であったとしても、独立して開業している人は事業所得になるわけです。先ほど言いましたように、弁護士さんとか、税理士さん、公認会計士さんとかですね。あるいは、コピーライターとかフリーランスのお仕事をやっている人はたくさんいますよね。このような人たちは皆さん事業所得者なのです。でも、給与所得者は、昔であれば空間的、時間的拘束の下で働いていたかもしれませんが、働き方がだんだん多様化されてきて、言ってみれば、形の上こそ企業の雇用形態の中に入っているかもしれないけれど、外形的に見ると、何となくフリーランスの仕事と似ているような人たちが登場してきたのです。

「ノマド」って皆さん御存じですよ。ノマドワーカーというものは、ノーマッド (nomad)、マッドは地面という意味ですが、

ノーマッドだから地面がない、ひいては「遊牧民」を意味する言葉です。固定の勤めるところがないフリーランスの人たちということで、ノマドワーカーと呼ばれたりするのですね。カフェに行くと、そのような人たちがパソコンで仕事しています。そうした仕事の給与所得の形態がだんだん増えてくると、従前からの給与所得という枠組みが本当に維持できるのかについて、租税法の研究者としては、不安を感じております。

(2) 近時の事例—東京地裁平成 25 年 4 月 26 日判決

専門家の間で大変注目されている最近の事件として、東京地裁平成 25 年 4 月 26 日判決（税資 263 号順号 12210）があります。この事件において、原告会社は人材派遣業を営んでいましたが、塾などの教育機関等から講義等の業務、一般家庭からは家庭教師による個人指導の業務を、それぞれ受託する一方、原告会社のそうした業務について、講師や家庭教師などと契約を締結し、業務を行ったそれらの者に対し、契約所定の金員を支払っていました。要するに、講師等を登録しておくのですね。そして、その登録している講師を、契約先である依頼者の塾へ派遣したり、あるいは依頼者の家庭へ家庭教師として派遣するといった仕事をしていたわけです。そして、講師に対する対価は、その派遣元である原告会社が支払うという仕組みですね。

さて、この原告会社が支払う金員は、給与とみるべきなのか、それとも、独立したフリーランスに対する支払と見るべきなのか、これが大きな問題になってくるわけです。どちらにしても大した違いはないだろうと思われるかもしれませんが、給与所得に該当すると、雇っている側である人材派遣業者、本件でいえば原告会社に源泉徴収義務という義務が生じます。あるいは、支払を受け取る側には、給与所得控除という最初から決まった控除額

が元々認められるわけで、実際にかかった必要経費を控除できるわけではありません。それにとどまらず、この事業者にとっての消費税の金額の計算をするときに、仕入税額控除をできるかどうかにも関わってきます。給与に対する支払については、仕入税額控除は認められないとされており、もし、登録している講師に支払ったものが「給与」ということになれば、源泉徴収義務が生じ、仕入税額控除は認められない。反対に、外注費であるとすれば、源泉徴収義務は生じず、仕入税額控除が認められるということになり、当事者にとっては相当な影響が出てくるわけです。

さて、長くなってしまうので、判決の内容を事細かく御紹介はできませんが、結論から申し上げれば、東京地裁は原告会社の主張を排斥しています。要するに、給与であるとしたわけです。原告会社は、源泉徴収義務も生じず、かつ消費税の仕入税額控除が認められるよう、給与ではないと主張していました。「我々は、独立した事業主に対して支払っているんだ」という旨の主張です。要するに、事業所得あるいは雑所得に該当するのであって、少なくとも給与として支払っているのではないと主張しました。ところが、その主張は通らなかったというわけですね。東京地裁は、その支払は給与であると認定しました。講師や家庭教師の人から見ると、それは給与所得となったわけです。少し読んでみましょう。なお、ここに出てくる「最高裁昭和 56 年判決」というのは、先ほど御紹介した弁護士顧問料事件のことで、

「最高裁昭和 56 年判決は、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と給与所得のいずれに該当するかを判断するに当たっては、租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、当該業務

ないし労務及び所得の態様等を考察しなければならぬなどとした上で、その『判断の一応の基準』として、『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、かつ反覆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、給与所得とは雇傭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。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。』と判示している。すなわち、同判決は、労務の提供等から生ずる所得の給与所得該当性について、〈1〉そのような所得のうち『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、かつ反覆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る業務から生ずる所得』を給与所得の範ちゅうから外した上で（これにより、労務の提供等が自己の計算と危険によらないものであること〔労務の提供等の非独立性〕が、給与所得該当性の判断要素として位置付けられることになる。）、〈2〉労務の提供等から生ずる所得が『雇傭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』に当てはまるかを、当該労務の提供等の具体的態様に応じ、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』を重視して判断するという枠組みを提示したものであるが、同判決も明示しているとおり、そこに示されているのは、飽くまでも『判断の一応の基準』にとどまるもので

あって、業務の遂行ないし労務の提供から生ずる所得が給与所得に該当するための必要要件を示したものではない。」

このように、最高裁昭和 56 年判決に示されているのは、あくまでも「判断の一応の基準」にとどまるというわけですね。先ほど見たように、最高裁昭和 56 年判決は、『判断の一応の基準として』、以下のように考えましょう」という言い回しをしていましたね。そこで、この最高裁昭和 56 年判決はあくまでも判断の一応の基準を示しているだけだから、十分に例外はあり得るという立場に東京地裁は立っています。すなわち、必ずしも、最高裁昭和 56 年判決が、業務の遂行ないし労務の提供から生ずる所得が、給与所得に該当するための必要要件を示したものは限らないと、東京地裁は述べているのです。

何を言いたいかということ、最高裁昭和 56 年判決は、「使用者の指揮命令に服して、空間的・時間的拘束」云々と言っています。学説等ではこれを「従属性要件」などと呼んでいますが、要するに、給与所得というものは、給与所得者が会社に何らかの形で従属している、こうしたものを給与所得という判示したと理解されているわけです。

これに対して、最近の事例である上記東京地裁判決は何と言っているかということ、この最高裁昭和 56 年判決が従属性と言っている点はなるほどそうかもしれないけれど、でも、それは判断の一応の基準にすぎませんよねと言うわけです。だから、必ずしもこれが必要要件とは言えないでしょう。従属性がなければ給与にならないというわけではなくて、言ってみれば、もう少し給与とは広い意味かもしれないというわけです。

所得税法 28 条 1 項は先ほど確認したとおりですが、このほかに給与所得の概念を定義付ける規定が置かれていないことからすれば、同条の解釈によって、給与所得の概念は、元

来同項に例示されている「俸給」、「給料」、「賃金」、「歳費」及び「賞与」といったものの性質から、帰納的に把握するほかありません。俸給とは、年俸幾らとか、そうしたものを俸給と言いますね。給料は皆さん御存じのとおりです。賃金もそうですよね。工場労働者などに支払うものを賃金と言ったりします。では、歳費とは何でしょうか。

この歳費とは、国会議員が国から受ける給与を意味します。要するに、国会議員が国から歳費というものをもらうわけです。これも給与所得であると条文に書いてあるわけです。

さて、国会議員は、何か使用者からの指揮命令に服して、空間的、時間的拘束を受けているような、そうした従属性があるのでしょうか。この判決は、その点を次のように問うています。

「国会議員が国から受ける給与を意味する『歳費』（憲法 49 条）が給与所得に含まれることを明らかにしており、また、例えば、法人の役員が当該法人から受ける報酬及び賞与が給与所得に含まれることは特に異論がないところ、これらの者の労務の提供等は、自己の危険と計算によらない非独立的なものとはいいい得ても、使用者の指揮命令に服してされたものであるとはいいい難いものであって、労務の提供等が使用者の指揮命令を受けこれに服してされるものであること（労務の提供等の従属性）は、当該労務の提供等の対価が給与所得に該当するための必要要件とはいえないものというべきである。」

所得税法 28 条が、給与所得の中に歳費を入れていることについて、果たして最高裁昭和 56 年判決が言うような従属性だけで説明することができるのでしょうか。あるいは、賞与というものもありますね。報酬とか賞与というものは、会社の役員ももらうわけですね。法人の役員が、法人から受ける報酬や賞

与も給与所得に該当するわけですが、役員は、指揮命令に服して空間的、時間的拘束を受ける側ではなくて経営者側の立場ですから、むしろ空間的、時間的拘束をさせている側といえそうです。そうした意味では、なるほど最高裁昭和 56 年判決が、従属性とっているかもしれないけれど、本当にこの従属性だけで説明がつくのであろうかと疑問視するのが、この東京地裁判決が言おうとしている文脈なのです。歳費や、あるいは役員への報酬などを考えると、必ずしも従属性要件だけでは説明がつかないではないかと言っているわけです。

結果的にはそうしたことから考えると、必ずしも従属性だけではないと判示したわけです。実は、この事件で、人材派遣業を営む原告会社は、自分たちが支払っているその金員が、給与に当たらないと主張するために、そこに従属性はないと強調したのです。すなわち、登録している講師等がいるわけですが、その講師たちを空間的拘束もしてないし、時間的拘束もしてないと主張したのです。細かく指揮命令などしてないのですよというふうに述べて、給与ではないと主張したのですけれど、今確認したように、従属性だけでは判断できないと言われてしまったわけですね。

すなわち、最高裁昭和 56 年判決が、観念的に、給与所得の範囲を従属性で説明できると言っていたのに対して、この東京地裁判決は、給与の範囲を、より広げて判断していると言えます。これまでのような従属性だけでなく、元々歳費や役員報酬も給与所得に入っていたし、最高裁昭和 56 年判決は、「判断の一応の基準」としか言ってないのだからということで、さらに広げて、仮に従属性がなかったとしても、自己の危険と計算によっていないのであれば、少なくとも独立しているとはいえない。これを「非独立性」と言いましょうか。独立していれば事業所得です。しかし、独立しているとまではいえない場合、

すなわち非独立性という観点から見ると、この事案は、必ずしも独立しているとはまではいえないだろうということを論じた上で、給与所得該当性を肯定した事件なのです。

この事件への当てはめをもう少し具体的にしておきましょう。

「〈1〉本件塾講師は、本件教育機関等から業務の遂行及び原告に対する報告をするに当たり通常必要と認められる物を貸与されるとともに…、原告から交通費の支払を受けるものとされており…、〈2〉また、本件家庭教師については、本件会員がその交通費を負担することとされ…、業務遂行に必要なテキストの引渡しも受けることとされている…。〈3〉一方、原告と本件講師等との間の契約を見ても、本件講師等において、本件各金員の振込手数料及び事務手数料ないし本件講師証の代金1000円(原告と本件講師等が初めて契約を締結する場合のみ。)を負担すべきものとされているものの、本件講師等に対して当該契約に基づく義務を履行するための費用の負担を義務付ける趣旨の定めは見当たらない…。これらの点からすれば、本件講師等は、基本的には、その労務の提供等に当たって必要な費用を負担する義務を負っていないものというべきである。

…以上に鑑みれば、本件講師等による労務の提供等は、自己の計算と危険によるものとはいえないものであって、非独立的なものとして評価するのが相当である。」

この事件においては、塾講師は、業務の遂行に当たり通常必要と認められる物を貸与されるとともに、原告会社から交通費の支払もあった。そのほか、業務の遂行に必要なテキストの引渡しを受けることとされていることや、講師に対して、契約に基づく義務を履行するための費用の負担を義務付ける趣旨の定めは見当たらない等々からして非独立的なも

のと評価するのが相当であるとされ、結論として給与所得に該当すると判断されたわけでは

4 給与所得という枠組み

(1) 空間的・時間的拘束で切り分けることができるのか？

このように、給与所得該当性について、最高裁昭和56年判決が従属性で判断したのに対して、東京地裁平成25年判決は非独立性で判断すると言ったわけですね。この判決については侃侃諤諤の議論がありますが、いつてみれば、給与所得というものは昔の枠組みでは判断しきれなくなってきていて、だんだんより広く、給与所得の範囲を見てきていると整理できそうです。テレワーカーとかいった場合に、従前の従属性だけで見ると、もしかしたら空間的、時間的拘束もありませんし、微妙なところになっていくわけです。しかし、東京地裁平成25年判決が、非独立性の観点から給与所得を見ているということは、給与所得の範囲が広がっていることを意味していると言えましょう。この広がっているという部分は、論者によって様々な見解がありますが、むしろ今の給与所得の範囲を明確に表したものだとも言われています。他方で、この判決が出たからといって、依然として従属性で判断すべきとする有力な見解もあります。米国の親会社から日本の子会社従業員が交付を受けたストック・オプションを子会社従業員が権利行使を行って得た権利行使益が給与所得に該当するとした判例(最高裁平成17年1月25日第三小法廷判決・民集59巻1号64頁)などもあり、給与所得を巡る議論が潮目の変化を見せている時期にあるといってもよさそうです。多様な働き方があって、まさに人材派遣業というようなものも、どんどん広がりを見せています。労働法の世界で、この人材派遣業をどのように評価するのか、これはいろいろ意見のあるところだと

はと思いますが、実際問題としては、様々な人材派遣業が出てきていて、そしてそのことが非正規雇用という別の問題もまた惹起させていることは周知のとおりです。

今日の企業としては、社内に正社員をはじめとする労働者を抱えておくことのリスクをできるだけ避けたいわけです。もちろん給与の負担だけではなくて、先ほど言いましたように、日本型雇用慣行というものは、どうしたっていろいろな福利厚生的な費用を会社側が負担しなければいけないとか、あるいは社会保険料の負担が非常に膨らんできた今日においては、その企業負担というものをできるだけ軽減したいわけです。あるいは労働力を外部化すれば、労働組合が発生しなくなりますから、厄介な労働紛争から手を引くことができるなど、様々なリスク分散、あるいは合理性が企業の側には認められるのでしょうか。このように、今日的な労働環境の在り方についての議論のほかに、所得税法上の給与所得の概念も、そうした状況に合わせて変わっていかなければいけないのではないかとの議論にもつながってくるわけです。

(2) コーポレート・ガバナンス論の進展

イ 多様なインセンティブ報酬

特に今は、給与の支払形態というものがすごく多様化しています。昔は、言ってみれば、条文に書いてある「給与」、「賃金」などそうしたものに限られていました。報酬なども制限されていたかもしれませんが、今は、コーポレート・ガバナンスの議論が展開されています。コーポレート・ガバナンスでは、多様なインセンティブ報酬が謳われ提案されています。皆さん御存じのとおり、コーポレート・ガバナンス、いわゆる企業統治は、現在、非常に大きな問題です。これも、アベノミクスの第3の矢と並べて説明することができると思いますが、コーポレート・ガバナンス改革が、大変注目されています。

特に、この議論は経済産業省を中心に進化を遂げており、会社法改正等によって、法律的な手当でも進んでおります。企業を巡っては、会社の持ち主たる株主と、代理人（任された人）たる経営者との間の、利益の相克、利益の取り合いの問題がありますよね。そこには、どうしても利益相反があるわけです。もし、自分が経営者だったら、預かったお金の中から自分のやりたいように企業活動、運営をしたいですよね。例えば、経営者としてはもっと役員報酬を上げたい。しかし、それを株主に説明してみたところで通るはずがない。そうであれば、できるだけ株主には内緒にして進めたい。経営者の方の思考はおのずとこのようになるはずで。これに対して、企業の所有者たる株主としては、そんな自由にやらせてなるものかとなるでしょう。どうしても経営者側と株主側とで利益相反、あるいは相克という問題が惹起されるわけです。これを「エージェンシー問題」と言ったりします。

その時に、一番いいのは、株主がずっと経営者の横にいて、経営者の一挙手一投足をチェックしていればいいのですけれど、そんなことできるわけがありませんから、定期的な報告を待つしかないわけですね。そうすると、どうしても先ほど言ったような問題、すなわち、エージェンシー問題が発生するわけです。この代理人であるエージェントと所有者であるプリンシパルの間の利益相反の問題、これを乗り越えるには幾つかの方法があります。情報をディスクローズして、その企業経営の内容をできるだけ投資家に明らかにしなければならないことはもちろんそうなのですが、最も分かりやすいやり方は、両者の利益を同じ方向に持っていくことです。すなわち、株式の評価が上がれば株主は喜びますが、それと同時に経営者も喜ぶような仕組みにすれば、利益相反はなくなりますよね。そうしたことで、その経営者の報酬の支払の

方法を株式に連動させる、例えばストック・オプションに代表されるような、様々なインセンティブ型の報酬が出てくるわけです。多様な形のインセンティブ報酬も、従来の所得税法の給与所得の枠組みからすると、大分異質なものと言えますが、こうしたものも、働き方改革から少し話は逸れるかもしれませんが、支給形態の多様化という側面もあるわけです。

□ 働き方の多様性

ちなみに皆さん、「インディペンデント・コントラクター (Independent Contractor)」という言葉をご存じでしょうか。「IC」などと略されますが、サラリーマンでもなく事業者でもない、こうしたフリーエージェントな働き方のことをインディペンデント・コントラクターと言ったりします。期限付きで専門性の高い仕事を請け負う形です。言ってみれば、雇用契約ではないのですが、業務単位ごとに仕事を請け負う、こうした形のフリーランスが増えてきましたね。昔のフリーランスと言えば、士業が中心だったかもしれませんが。でも今は、士業に限らず非常に多種多様な広がりを見せています。

また、「ギグエコノミー (Gig Economy)」という言葉をご存じでしょうか。音楽好きな人からすると、「ギグ」というと、いろいろな人が集まって演奏することをイメージされますよね。そういった専門性を持った人たちが集まって、一つのエコノミーが形成される。例えば、フランスの小説家が、南アフリカの翻訳家に英語翻訳を頼み、そして、インドネシアの校正マンに校正をしてもらって、日本の出版社から発売する。こういった形でいろんな人が一つの事業、プロジェクトに関わるわけですね。そうするといろんな専門家が、自分の持ち寄った力をそこに集約させて、要するにギグ化して、それをプロダクトとして発信していくと。このような形態のエコノミ

ーが最近増えてきているとよく言われます。これもネットがすごく進んだからでしょうね。

「シェアリングエコノミー (Sharing Economy)」も、これとよくつながりますよね。例えば、配車サービスとか、あるいは企業からデザインだけを引き受けるとか、そのような仕事が、フリーランスとして増えてきている。これも、言ってみれば働き方改革の一つではないかと思えます。こういった多様性を持つ働き方改革の中で、果たして給与所得という枠組みがどこまで維持されるか。私の個人的な見解としては、給与所得という枠組みは、そろそろ終焉を迎えるのではないかと考えています。士業やフリーランスなども含めて、要するに人的役務提供に対する対価をまとめて一つの所得区分の枠組みにしていく方向感がこれからの時代にマッチするのではないかと考えています。先ほどの人材派遣業事件もそうですが、給与所得か事業所得かを巡っては、非常に大きな紛争があるのです。給与所得に該当するのかそれとも事業所得に該当するのかの問題だけで、もう疲弊しているのです。たくさんの方が裁判に巻き込まれ巻き込んで、という状況はあまり得策ではありません。働き方の多様化が進むにつれ、近い将来の中で所得区分の見直し、すなわち、人的役務提供所得のような新しい枠組みを考えていく必要もあるのではないかと思います。

これは、今年の政府税制調査会の議論において、給与所得の所得控除を見直すべきという議論などとも実は接近する話です。

Ⅱ 休み方改革

1 休み方改革ワーキンググループ

さて、働き方のことを考えるのであれば、今度は逆に休み方のことも考えなければいけません。そこで、「休み方改革」という議論を紹介したいと思います。平成 26 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2014」では、休み方改革について検討を進

め、有給休暇を活用した秋の連休の大型化等の促進などを述べています。

これを踏まえて、内閣府の特命担当大臣(経済財政政策)の下、「休み方改革ワーキンググループ」が開催されています。その報告書では、人生全体の充実というものを最初に提言して、その中で休みに対する見方の転換が必要だということが強調されています。報告書では、「休みは、骨休めのための時間ではなく、各個人が積極的かつ柔軟に休むことを通じて、必要な時間を確保することによって、職場以外の生活を共に大切に、自分や家族の生活、ひいては人生全体を豊かにしていく。」と捉えています。「日本人の平均寿命が延び、人生が80年、90年と長くなる中、もはや働くだけでは人生をエンジョイして生き切っていくことはできなくなっている。」というわけです。

すなわち、「時間軸を未来に伸ばして、人生全体を俯瞰し、人生全体の充実を考えた場合、仕事人生の後に続く第2の人生も充実させていく必要がある。」から、「そのためには、休みを通じて、『職場以外』のスペースを広げるとともに、自分や家族の時間を大切にしつつ『職場以外』の自分の柱を確立しておく必要がある。」というわけですね。

こう言われると、本当にごもつとも思うわけです。常々、何となく思ってはいますが、やはり職場以外の自分というものが、サラリーマンにとって見いだされる必要があるとの指摘は軽んじることはできないような気がいたします。

さて、報告書では、「個人の生き方として、『稼ぎ』と『務め』ができて一人前』という言葉があるように、『稼ぎ』に加えて、家族での役割や社会貢献という『務め』を果たすことで、人生を豊かにすることができる。」と、こんなことも言っています。しかしながら、「日々の生活が『稼ぎ』に傾斜する中で、『職場以外』の時間が圧迫されて、『務め』を果たすことができなくなっており、人々が充実し

た人生を生きることが困難になっている。」というのです。すなわち、「こうした現状を変えるため、休み方、働き方を見直し、個々人が『稼ぎ』や『務め』も果たしつつ、自身の人生、ひいては社会全体を豊かにして行けるような、そういった社会を目指すべきである。」とまとめています。

働き方改革が重要であると言っても、働き方にもいろいろありますよね。先ほど言いましたように、必ずしも勤務場所にこだわらないような、テレワークのような仕事の仕方もあるわけですが、こうしたことが紹介されるだけではなくて、他方で、全体として見た場合には、やはり休み方も充実していないと、なかなかよくないのではないかという考え方も思われます。そういった観点から、いわゆる昔言われていたような、モーレツサラリーマンのようなものに対する批判的論調が出てきている気がいたします。

ここで、「生活全体」、「人生全体」という言い方をしていることに関心を持ちたいと思います。すなわち、この休み方改革の考え方の文脈は、言ってみれば「仕事だけが生活ではない」ということを言っているわけです。

人生を全体で見るということは、生活というものがあって、職場というものはその一部にすぎないのかもしれませんが。要するに、仕事は生活の一部で、休み方も重要なのだということです。何も強調して言うほどのことではないかもしれませんが、このような議論があることを御紹介しました。

2 サラリーマンマイカー訴訟

(1) 神戸地裁昭和61年9月24日判決

さて、租税法に話を戻しますが、こうした目線は果たして、所得税法の中で採用されてきたのだろうかということを、皆さんと少し考えてみたいと思います。

これも大変有名な訴訟ですが、いわゆるサラリーマンマイカー訴訟といわれるものを御

紹介します。最近は、「マイカー」という言葉自体が死語になっているみたいですが、「サラリーマン」という言葉自体も、そもそもあまり良くないですね。今日的には「サラリーパーソン自家用車事件」と言うべきかもしれません（笑）。

これは、端的に言えば、給与所得者の自家用自動車の譲渡による損失について損益通算が認められるか否かが争われた事件です。少し単価は安いのですが、サラリーマンが30万円で車を買ったのです。その人が車を運転していたら、ぶつけてしまいました。ぶつけてしまったので、修理に出さずに売ったら、3,000円で売れたと。大した値段が付かなかったという事案です。多くの方は、所得税法33条《譲渡所得》の譲渡所得に該当するかなと考えますでしょう。すなわち、譲渡所得というものは資産を譲渡したことによる所得なので、30万円－3,000円＝29万7,000円の譲渡損失が発生することになるわけですが、この事件の納税者は、その譲渡損失を他の給与所得と損益通算して確定申告をしたのです。この納税者は、会計事務所の職員だったのですが、それで租税法に詳しくなかったのでしょうか。ところが、税務署が損益通算を適用した申告は間違いだとして否認したわけです。そこで、裁判になったという事件です。

この事件の争点は、自家用車が「生活に通常必要な動産」に当たるか否かです。

納税者は、自宅から最寄りの駅まで自家用車で通っていました。そして、その車を駐車場に置いて、電車で勤務先の会計事務所まで通っていたのです。ただ、ときには、顧問先回りをやらないといけないので、自分の家から、その車を使って顧問先に直接行くということもあったようです。あるいは、もちろん買物とかレジャーにも使っていたというわけです。納税者の主張、あるいは当局の主張は、どれぐらい仕事以外に使っていたのかということ、相当細かくガソリンの使用量

みたいなものから算出して議論しています。

さて、神戸地裁昭和61年9月24日判決（訟月33巻5号1251頁）を見てみましょう。神戸地裁は次のように判示しています。

「本件自動車の譲渡損失の金額を給与所得の金額から控除すべきかにつき検討するに、…原告は給与所得者であるが本件自動車の使用状況も大崎事務所への通勤の一部ないし全部区間、また勤務先での業務用に本件自動車を利用していたこと、本件自動車を通勤・業務のために使用した走行距離・使用日数はレジャーのために使用したそれらを大幅に上回っていること、車種も大衆車であることのほか現在における自家用自動車の普及状況等を考慮すれば、本件自動車は原告の日常生活に必要なものとして密接に関連しているので、生活に通常必要な動産（法九条一項九号、令二五条）に該当するものと解するが相当である。そして、自動車が令二五条各号にあげられた資産に該当しないことは明らかであるから、原告の本件自動車の譲渡による損失の金額は、法九条二項一号に基づきないものとみなされることになる。したがって、損益通算の規定（法六九条）の適用の有無につき判断するまでもなく右損失の金額を給与所得金額から控除することはできないといわなければならない。〔下線筆者〕」

すなわち、仕事のために車をいっぱい使っていたのではないかというわけですね。そして、車種も大衆車であることのほか、納税者の日常生活に必要なものとして密接に関連しているとして、「生活に通常必要な動産」に該当するものと解するのが相当であるとしています。神戸地裁では、その自家用車は「生活に通常必要な動産」であるとされたわけです。

所得税法上、「生活に通常必要な動産の譲渡損失はなかったものとみなす」という規定があるのです。すなわち、所得税法9条1項9

号が次のように定めています。

所得税法 9 条《非課税所得》

次に掲げる所得については、所得税を課さない。

九 自己又はその配偶者その他の親族が生活の用に供する家具、じゅう器、衣服その他の資産で政令で定めるものの譲渡による所得

所得税法 9 条

2 次に掲げる金額は、この法律の規定の適用については、ないものとみなす。

一 前項第九号に規定する資産の譲渡による収入金額がその資産の第三十三条第三項に規定する取得費及びその譲渡に要した費用の額の合計額（以下この項において「取得費等の金額」という。）に満たない場合におけるその不足額

これは要するに、生活用動産を売った場合に利益が出て非課税とするという規定なのです。「次に掲げる所得については、所得税を課さない。」と規定しています。どうしてこんな規定があるのでしょうか。生活用動産であっても、たまに売れたりすることもありますよね。フリーマーケットなどで、昔買ったジーンズを売ってみたら、結構な値段が付いて儲かったというようなこともあり得るわけですが、所得税法は、これは非課税だから申告しなくていいとしているわけです。

その理由はいくつかありますが、代表して二つ御紹介しましょう。一つは、「たけのこ生活」に課税するのはかわいそうという理由です。たけのこ生活というものは、戦後、荒廃期に、家の中にある金目のものを少しずつ売って、米と交換していた時代を想像してください。反物売って、やっと少しお金になって、それでお米を買って。そうした生活を「たけのこの皮を剥ぐようにする生活」と言って、「たけのこ生活」と呼んだりしたのですね。そのたけのこ生活に課税するのは、それは酷だろうと。そうしたことで、この非課税規定が入ったと説明されています。

あるいは、もう一つの説明は、譲渡損失との兼ね合いです。所得税法 9 条 2 項 1 号を見てください。

2 項では、「次に掲げる金額は、この法律の規定の適用については、ないものとみなす。」としています。先ほど確認した所得税法 9 条 1 項 9 号に規定する資産の譲渡による収入が、その資産の同法 33 条 3 項に規定する取得費及びその譲渡に要した費用の合計額に満たない場合におけるその不足額については、これをないものとみなすとあります。これは簡単に言うと譲渡損失の取扱いです。生活に通常必要な資産について譲渡損失が発生したとしても、この規定の適用については、ないものとみなすというわけです。鍋や釜、やかんなど生活に必要な動産を売ったら、普通損失が出ますよね。その損失を確定申告で全部損失として認めてしまったら大変なことになります。したがって、そうした生活用動産を売って損失が出て、それはないものとみなすという規定が、所得税法 9 条 2 項 1 号に設けられているのです。それとの兼ね合いで、逆に売って儲かったとしても、それは非課税としましょうと、こうした説明もできます。

このように、生活に通常必要な動産からは、損失が出てないものとみなすわけです。神戸地裁は、自家用車をこれだけ仕事用として使っているんだから、生活に通常必要な動産に該当すると言っていましたね。だからその譲渡損失はないものとみなすという論拠です。

レジャー用としてでなく、仕事用として使っている方が大きいではないかというのが、この判断の理由です。「生活に通常必要な動産

に該当する」から、譲渡損失は無視される(ないものとみなす)ということです。

(2) 大阪高裁昭和63年9月27日判決

さて、納税者は神戸地裁のこの判断に納得がいかず控訴審に訴えました。大阪高裁昭和63年9月27日判決(訟月35巻4号754頁)を見てみましょう。

「自動車をレジャーの用に供することが生活に通常必要なものと言うことができないことは多言を要しないところであるが、…本件においては、被用者である控訴人において業務の用に供する義務があつたと言うことはできず、本件自動車をC駅・E駅間の通勤の用に供したことについても、その区間の通勤定期券購入代金が使用者によつて全額支給されている以上、控訴人において本来そうする必要はなかつたものであつて、右いずれの場合も生活に通常必要なものとしての自動車の使用ではないと言わざるを得ない。そうすると、本件自動車が生活に通常必要なものとしてその用に供されたと見られるのは、控訴人が通勤のため自宅・C駅間において使用した場合のみであり、それは本件自動車の使用全体のうち僅かな割合を占めるにすぎないから、本件自動車はその使用の態様よりみて生活に通常必要でない資産に該当するものと解するのが相当である。

そうだとすれば、仮に控訴人主張の譲渡損失が生じたとしても、それは、所得税法(原判決と同じく以下法という。)六九条二項にいう生活に通常必要でない資産に係る所得の計算上生じた損失の金額に該当するから、同条一項による他の各種所得の金額との損益通算は認められないことになる。〔下線筆者〕

ここではこう言っています。本件自動車は、給与所得者である納税者が保有し、その生活の用に供せられた動産であつて、供用範囲は

レジャーのほか、通勤、通勤先における業務にまで及んでいると言うことができる。そして、自動車をレジャーの用に供することが、生活に通常必要なものということではできないことは他言を要しないというのです。要するに、レジャーなどに使っている以上、生活に通常必要なものと言えるわけがないだろうと。そんなことは「他言を要しない」というのです。本件自動車が、生活に通常必要なものとして、その用に供されたと見られるのは、納税者が通勤のため、自宅・C駅間において使用した場合のみ、生活に通常と言っても、せいぜい通勤用のこの部分だけであると。それは、本件自動車の使用全体のうち、わずかな部分を占めるにすぎないから、本件自動車は、その使用の態様よりみて、「生活に通常必要でない資産」に該当すると解するのが相当であるとしています。

このように、控訴審では第一審と反対の判断がなされたのです。事実は全く同じなのに、真逆の判断です。控訴審は、自家用車は「生活に通常必要でない」と言ったのです。自動車など、サラリーマンの生活に必要なではないか。なぜなら、通勤区間は普通は定期代をもらっているし、大半をレジャーに使っているのではないかと。こんなにレジャーに使っているなら、生活に通常必要でない資産であることは当たり前、他言を要しないというわけですね。

さて、「生活に通常必要でない資産」に該当すると所得税法上の取扱いはどうなるのでしょうか。

簡単に御説明しますと、生活に通常必要でない資産となると、さっきのように譲渡損失はないものとみなされることはありません。ないものとはみなされないのです。したがって、譲渡損失は生じます。ただし、損益通算が制限されることになります。分かりやすく言えば、他の所得と損益通算をできないことになっています。生活に通常必要でない資産

なので、この譲渡損失 29 万 7,000 円は給与所得と損益通算してはいけませんという判決です。

結局どちらでも駄目なのです。神戸地裁のように、「生活に通常必要な動産」でもその損失はないものとみなされ、大阪高裁のように、「生活に通常必要でない資産」だと言われても損益通算ができないということで、いずれにしても、納税者の 29 万 7,000 円の譲渡損失は所得税法上手当てされないということになったのです。

もっとも、私が皆さんに紹介したいのはそこではありません。この損益通算が正しいかとか、非課税扱いが正しいかとか、そうしたことではなくて、むしろ判決の内部の問題です。先ほど休み方改革について御紹介しました。「生活」というものは全生活を指していて、仕事だけでなくて休暇も含めて「生活」と捉えると申し上げました。ところが、所得税法では、生活に通常必要な資産という場合、仕事の用に供しているものであると判決が堂々と言っているのです。今日的に、この判決の言わんとしていることが、先ほどの報告書の考え方にフィットしていないことが分かるのではないのでしょうか。

もちろん、この事件は大分古い事件で、モーレツサラリーマン、すなわち、人は働くためにあるという、そのようなイメージが判決の前提にあったのかもしれませんが。それが裁判官の判断においても、やはり色濃く出ていて、自家用車をレジャーの用に供することは、「生活に通常必要なものということができないことは他言を要しない」と、こうした判示につながったわけでしょう。なお、この事件は上告されましたが、最高裁平成 2 年 3 月 23 日第二小法廷判決（集民 159 号 339 頁）において、原審大阪高裁の判示が維持されて決着となっています。

今日的にみると、多様な働き方を尊重し、あるいは休み方も充実しようという文脈の中

では、なかなかこの判決を手放して評価することは難しいような気がしています。

ところが、この判決も先ほど御紹介したように大変有名な判例として、後の課税実務を拘束しているのですね。言ってみれば、自動車というものは生活に通常必要でない資産と扱われることが多いのが現実です。ですから、自動車が損害を受けても、生活に通常必要でない資産だと言って、他の所得と損益通算できないとか、所得税法 72 条《雑損控除》の雑損控除の適用を受けることができないこととされています。ここで雑損控除というものは、生活に通常必要でない資産について、災害、盗難、横領があっても、これを控除の対象としませんという扱いになっています。

皆さんも御記憶に新しいと思いますが、東日本大震災のとき、自動車が津波に流されるという大変ショッキングな映像がありました。自動車が災害に遭ったら、普通だと、生活に通常必要な動産であれば、これは雑損控除の対象となるのですが、生活に通常必要でない資産となれば、雑損控除の対象とならないのかという問題があるのです。当時、国税庁の解釈の中で、しっかりと手当をして、災害に応じた柔軟な解釈が展開されたので、実際はあまり問題として取り上げられませんでした。いろいろとそうした宿題があるのですね。

例えば、昔は「損害保険料控除」、最近では「地震保険料控除」になりましたが、損害保険料控除や地震保険料控除というものは、生活に通常必要でない資産についての保険料は控除されないのです。だから、皆さん自動車について保険に入っている、これまで損害保険料控除とか、地震保険料控除とか受けていないですよ。これは所得税法において、「自動車は生活に通常必要でない資産である」という考え方が、やはりこういった判決の影響で残っているという面もあります。

もう一度言いますが、そういった様々などころに残っている生活に通常必要でない資産

の、この「生活」という言葉については、租税法に残念ながら定義がないのですね。定義がないということは、どうしたって、社会通念で、一般的な用語として考えていかざるを得ないわけですが、私たちの社会的観念、生活風景、そして政治的思考、こういったものが変容していくと、だんだん、この生活という概念も変わっていくことになります。そうすると、今御紹介をした、仕事だけを生活とみるというような考え方は、今後、説得力があるものとは言えないことになっていくような予感がいたします。

休み方改革と租税法の問題については、こういった話を御紹介するにとどめておきたいと思えます。

Ⅲ 労働移動支援型への政策転換が租税法に及ぼすその他の問題

さて、三つ目のフラグとして、女性の活躍ということを御紹介していきたいと思えます。女性の活躍も、ここ数年、例えば配偶者控除の在り方などを巡って、租税法上、とても関心が寄せられている重要事項の一つだと思われれます。

平成 25 年 6 月 14 日に発表された、「日本再興戦略 JAPAN is BACK」は三つのアクションプランの一つとして「日本産業再興プラン」というものを示しました⁹⁾。そこでは、雇用制度改革、人材力の強化を掲げています。すなわち、「経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。」と、こうした認識を示しているわけです。そして、「少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標とし

て掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる『全員参加の社会』を構築する。」と、このように謳っているわけですね。

ここでも、先ほど御紹介しました、行き過ぎた雇用維持型から、労働移動支援型への政策転換が謳われていますね。女性の社会進出の話題に入る前に、少しだけお話ししたいのですが、雇用維持型から労働移動支援型に転換するというのが、実は、他の意味でも租税法に影響があるのです。所得税法の中に、退職所得という概念があります。退職所得というものは、皆さんの御存じのとおり、会社を辞めたりしたときの退職手当金は大きな控除を設けて計算する仕組みになっています。なぜ、この退職所得の控除が大きいのかというと、元々、退職金あるいは退職手当というものは、長い間の雇用契約、雇用の中で行われる労働提供について、本来払うべき賃金が十分に払われてこなかった、いわば賃金の後払いの性質のものであると考えられているからです。企業としては保守的な経理をしますから、少し安全路線で給料や賃金を低く抑えて払っているということがありましよう。

そうすると、言ってみれば、これまで払ってこなかった給与が蓄積されたものが、退職金であるという、こうした理解の仕方を租税法の世界ではするのですね。5年退職金事件と呼ばれる最高裁昭和58年9月9日第二小法廷判決（民集37巻7号962頁）があります。これは、5年ごとに従業員に支払われる金員の退職所得該当性が争われた事件なのですが、そこでは、退職金の性格について老後生活の糧と説明しています。退職金というものは、老後生活の糧としての性質があるのだと、そう判示しているのですね。また、その少し後に、最高裁昭和58年12月6日第三小法廷判決（民集140号589頁）では、いわゆ

る 10 年退職金事件について判断が下されています。そこでは、退職金というものは、給料の後払いとしての性格を有すると、先ほど言いましたようなことを説示しているのです。すなわち、簡潔に言えば、退職金というものは、長年蓄積された労務提供対価の後払い的性格であって、またさらに、老後生活の糧なのだということで、所得税法上の退職所得が理解されてきたわけです。この二つはいずれも大変有名な判例です。その判例の影響が、今日私たちが、ふだん扱っている退職所得の概念の理解に、そのまま使われているのです。ということは、今日の所得税法上の退職所得というものは、いわゆる長期雇用を前提とした給与の後払いであり、老後生活の糧というわけです。

ところが、雇用維持型から労働移動支援型への移行を進めるということになると、ちょっと話が変わってきます。少し前の民主党政権のとき、40 歳定年などという言葉が一時話題になりました。その後もその議論は続いていると思いますが、早いうちに定年退職させるということです。そうすると、所得税法が言っている退職などという概念とはもう全然違いますよね。40 歳で退職したとして、その後の生活が老後生活なはずがない。そうした意味では、そもそも論として、この雇用慣行の変更、労働移動支援型の社会の観点からみると、本日は給与所得の話を中心にしてありますが、退職所得をどのように考えるべきかも問われることになるのです。

もう少しお話ししますと、「ホワイトカラー・エグゼンプション（White Collar Exemption）」ということも話題になっていますが、国会でもずっと議論されていて、大衆紙などでは、「残業代ゼロ法案」などと書かれますね。要するに、ホワイトカラー・エグゼンプションというものは、その高度のプロフェッショナルに対して残業代を払わないという、こうした仕組みです。例えば、

コンピュータを開発するような人、研究するような人というものは、どのくらいの時間働いたかではなく、その成果で仕事が評価されるわけです。そうすると、午前 9 時～午後 5 時とか午前 10 時～午後 6 時という生活とは少し違って、何時間の勤務でも構わない、成果さえ上げられれば短くてもあるいは長くてもいいよというわけです。そうした労働形態というものは、一定の労働環境にとってニーズがあるわけですね。そのニーズに応じて、そうした仕組みを作ろうではないかというようなことが、既に経団連から提案をされているのです。

経団連からの提案は、高額所得者という枠に限らず相当広い範囲になっておりますが、今、政府が検討しているのは、それなりの高額所得者についてで、年収 1,075 万円を基準にホワイトカラー・エグゼンプションの議論をしていると思います。給与として蓄積されてきたものが、後に退職のときに一度に支払われるという意味では、給与の後払い的性格というものが、またそこでも議論されることになるのかなという感じがいたします。

IV 女性の活躍

1 日本再興戦略

さて話を戻しますと、今日では女性の社会進出が大変注目されるところでありますが、先ほど確認した「日本産業再興プラン」では、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。」とされています。ここで書いてあるとおり、言ってみれば、その経済力、あるいは生産力というものは、労働の量と、あとは労働生産性に関わるわけで、この二つのフラグのどちらか、あるいは両方をしっかり充実させないと、日本の経済の行く末も危ないということです。

ところが、労働力をどうするかいうと、これだけ少子化、高齢化が進んでくると、なかなか今の現有勢力では難しいわけです。移民をどんどん我が国で受け入れ、移民社会なるものを作るのかという議論もありますが、「いや、ちょっと待てよ」というわけです。今いる現有勢力をもう一度考えてみたら、女性の力が本当に発揮できているのか、そこを改善することができるのではないかと。そうした流れでも、女性の活躍を推進すべきと論じられるに至っているわけです。

そこで、「日本産業再興プラン」では、『若者・女性活躍推進フォーラム』の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。」と、言っているわけです。よくM字カーブというふうに言いますね。女性が働いていても、ある特定の年齢になると就業から離れて家庭に入る。けれども、またもう一度、子育てがひと段落すれば就業に復帰するという流れです。しかし、子供を預けられる年になって、もう一回復帰しようと思っても再雇用の壁があって、なかなか再雇用してもらえないとか、あるいは労働の継続性が途絶えてしまうというようなことが言われているわけです。

25歳から44歳の女性について73%の就業率を目指すということですが、このような女性の活躍、あるいは女性の働き方というものを支援するということが重要視される文脈の中で、女性の活躍促進や、仕事と子育て、両立支援に取り組む企業に対するインセンティブを付与しようと「日本産業再興プラン」は論じています。

あるいは、女性のライフステージに対応した活躍支援をしようとも述べています。さらには、男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備をしようとか、公務員における女性の採用、登用の拡大の取組み促進なども謳われています。女性の採用・登用の促進や、男女の仕事・子育ての両立支援について、まず公務員から率先して取り組むべきだとい

ことですね。

2 日本再興戦略〔改訂2014〕—未来への挑戦—

また、「日本再興戦略〔改訂2014〕」では、「我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである。」とされています。

女性の活躍と社会進出の障害となっていた保育所不足問題を巡り、「保育園落ちた日本死ね」というネットの書き込みが大きな話題となりましたね。昨年の成長戦略では、待機児童問題に対して解決策を提示しましたが、「日本再興戦略〔改訂2014〕」では、もう一つ大きな障害となっていた、いわゆる「小1の壁」、つまり子供が小学校に入学した時点での問題を解決するとしています。あるいは、企業マインドについても働きかけを行っていくという考え方が示されています。

3 配偶者控除の在り方—平成29年度税制改正

さて、こうした文脈の中で、平成29年度税制改正の目玉の一つと言われる、配偶者控除の見直しがあったわけですね。所得税法上の「配偶者」の概念は、ジェンダー中立ですから、女性の問題として限定することは正しくありませんが、多くの場合、女性の働き方に直接影響を及ぼすものといえましょう。

「わが国の経済社会は近年において著しい構造変化を遂げている。個人所得課税についても、経済社会の構造変化を踏まえた改革を行っていく必要があるが、平成29年度税制改正においては、喫緊の課題への対応として、就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から配偶者控除・配偶者特別控除の見

直しを行う。」ということですね。

しかし、話はこれで終わってはおりません。「その上で、今後数年をかけて、基礎控除を始めとする人的控除等の見直し等の諸課題に取り組んでいくこととする。」とあるのです。所得税法には様々な所得控除というものがあります。例えば、医療費控除などもそうですし、先ほど少し述べた雑損控除もその1つです。そのほか、扶養控除とか、配偶者控除、あるいは寡婦控除、障害者控除など様々な控除がありますが、こういった見直しが始まっています。その手始めとして、配偶者控除、配偶者特別控除の見直しがなされたわけです。これは、多くの皆さんが共有している認識ではないかと思いますが、いわゆる「103万円の壁」と言われるものがあって、この103万円の壁が、女性の就業調整を招来しているのではないかということが長らく問題として指摘されてきたわけです。

これはどういうことかと言うと、1月からパートタイマーで働き始めて、そして、12月のお店の一番のかき入れ時に、一番人材が欲しい時になると、女性が年収103万円というものを意識して、就業調整に入ってしまう。一番働き手の欲しい時に、アルバイトやパートタイマーさんがいないという問題が指摘されてきたわけです。そういった女性の就業調整という問題への対応として、まずは、配偶者控除を廃止したらどうかという意見があったわけですね。

ところが、結論から申し上げますと、平成29年度税制改正では配偶者控除の廃止までには至らず、配偶者控除の見直しにとどまったわけです。具体的な改正内容についてまでは触れませんが、配偶者控除の幾つかの問題点についてお話ししましょう。問題点の一つが、高額所得者も配偶者控除を受けているということ。すなわち、居住者である夫が働いているとしましょう。その人が、高額所得者であっても、いずれにしても配偶者控除を受けられ

るという問題があったのです。そうすると、「ダグラス・有沢の法則」—これは夫婦お互いに所得を補完し合うという考え方ですが—とか言わなくてもいいと思うのですが、例えば、夫が高額所得者の妻は外に働きに行かなくても専業主婦としていられるわけですが、その専業主婦が、この配偶者控除の対象となって控除を受けることができる。所得控除でありますから、税率の高い人ほど、その恩恵を受けることができるわけです。

これに対して、低額所得者になればなるほど、専業主婦率は下がることになります。仮に「ダグラス・有沢の法則」の考え方が妥当とするならば、低所得者層は、女性も働きに出ている可能性が高いわけです。そうすると、配偶者控除の恩恵を受けることができない。仮に配偶者控除を受けられたとしても、先ほどのように、所得控除の中にある限り、税率の影響をダイレクトに受けますので、5%の税率の人は、5%分しか配偶者控除を受けられないのに対して、45%の税率の人は、45%もの控除を受けられる。こうした問題があったわけです。

そこで、今回の改正では、夫の方の合計所得金額に制限を設けて、合計所得金額が1,000万円を超える居住者については配偶者控除の適用を認めないという仕組みをとったわけですね。

また、いわゆる103万円の壁の問題を乗り越えるために、1か所のパートタイマーだけであれば、年収150万円を基準としましょうということになりました。最低賃金が引き上げられたという流れもありますが、その議論を置いておくとしても、例えば、時給1,000円だとしましょう。1日6時間働くと6,000円ですよね。それを単純に、1週間で5日間働くとすると3万円。1か月で12万円。その1か月12万円が12か月とすれば、144万円になりますね。これをもし、1日7時間働くと、1日7,000円。それで1年間働くと、168

万円になりますが、大体、そうした辺りのところを、この年収基準で区切ろうという考え方が持ち込まれたわけです。

このように、今回の改正は、就業調整というものを全くなくしたというよりも、実際はその壁を少し後ろの方に押したというような言い方が正しい見立てかかもしれません。この問題は、所得税法の中だけで議論するのではなく、社会保険の問題とも併せて議論しなければいけませんから、政策パッケージの問題です。租税法と社会保険、あるいは、他の様々な補助金だとか、あるいは給付行政との関わりも考えていかなければいけません。ともすると、「配偶者」という言葉、「配偶者控除」というこの概念が、しばしば他の行政のベンチマークになっているのです。したがって、配偶者控除の対象となる「配偶者」は、租税法上の取扱いの一つの基準になるだけに限らず、例えば企業における、家族手当とか、扶養手当とか、そうしたものの基準にもなっていたり、あるいは他の、福祉行政の給付金などの基準になったりもしているので、影響力は非常に大きいと言われてきたわけです。その中で一部改正が施されたのが、平成 29 年度税制改正における配偶者控除、あるいは配偶者特別控除の見直しだったというわけです。

本日はお話の中心としました働き方改革との関わりの中で、女性の働き方に影響を及ぼす配偶者控除の問題に限定して御紹介をいたしました。先ほど言いましたように、この所得控除の議論はまだこの後も続くでしょう。この辺りの流れは、近い将来、寡婦控除の見直し論などにも繋がっていくと思います。

税を考える週間でございますから、身近な税制を、自分のものとして引き付けて、あるいは社会が今どういう方向にあるのか、その中で税制はどうあるべきかを考えるいい機会かと思えます。その機会として、本日は、「働き方」の観点からお話させていただきました。

皆様、最後までお付き合いくださいまして、

どうもありがとうございました。

-
- ① 仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成 19 年 12 月 18 日）参照（内閣府 HP (<http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/chart.pdf>) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ② 仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成 19 年 12 月 18 日）参照（内閣府 HP (<http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf>) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ③ リクルートマネジメントソリューションズ「RMS Research 人材マネジメント実態調査 2013」参照 (<https://www.recruit-ms.co.jp/issue/feature/0000000115/1/>) [平成 30 年 8 月 22 日訪問]。
 - ④ 総務省「平成 28 年通信利用動向調査」（平成 29 年 6 月 8 日）参照（総務省 HP (http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/170608_1.pdf) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ⑤ 総務省「平成 25 年通信利用動向調査」（平成 26 年 6 月 27 日）参照（総務省 HP (http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/140627_1.pdf) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ⑥ 国土交通省都市局都市政策課「平成26年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」（平成27年3月）参照（国土交通省HP (http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/26telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf) [平成30年8月22日訪問])。
 - ⑦ 国土交通省都市局都市政策課「平成 25 年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」（平成 26 年 3 月）参照（国土交通省 HP (http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/25telework_jinko_jittai_gaiyo_syusei.pdf) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ⑧ 国土交通省都市局都市政策課「平成 28 年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」（平成 29 年 3 月）参照（国土交通省 HP (http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/28telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf) [平成 30 年 8 月 22 日訪問])。
 - ⑨ 三つのアクションプランの残りの二つは、「戦略市場創造プラン」、「国際展開戦略」である。