

---

---

## その他

# 副業兼業の推進法政策と税制

—源泉徴収の行方、あるいはマイナンバー制度下の  
所得税制度と確定申告のわかりやすい理解について—

板倉 圭吾\* = 紺屋 博昭\*\*

## 概要

大企業の従業員や公務労働者に対する副業兼業規制の緩和・撤廃が広まりつつある。労働力不足に対して、企業が保有する労働者の労働力を弾力的流動的に活用しようという意図が背景にうかがえる。労働者個人には、副業兼業を通じてキャリア蓄積、自己実現、あるいは社会参加という多様な目的があろう。もちろん企業も従業員の身分や能力の囲い込みに対する永劫充分なケアができなくなった昨今、副業兼業を経験する従業員への異種能力の発揮とイノベーションへの協力を願うマネジメントのほうに労務管理策をシフトしたということかもしれない。

さて社会的政策的に副業兼業を推進する際、正社員や公務労働者の労働契約（就業規則）や労働時間規制、あるいは労働安全衛生の問題を解決するのはもちろんではあるが、社会保険や税制の問題もまた重要なカギとなる。副業兼業を通じて所得を増やし、しかし増えた所得に応じて保険料や税金を余計に持っていかれるとすれば、労働者は副業兼業に消極的になる筈だ。では社会保険はともかく、税制は副業兼業をあとおしする仕組みになっているのか。あるいは納税課税の手続は、副業兼業の手かせ足かせになっていないか。

本稿では、以下専門家の板倉氏と税制面から見た副業兼業政策のあれこれについて分析と提言をご支援頂く。大手企業正社員の源泉徴収と確定申告の現状と課題、企業の立場と労働者の立場から見た副業と税制のシステム、今後正社員が

そ の 他

「正業と正業」に就く次代になった際の源泉徴収あるいは納税スタイルを含め、副業兼業誘導の税制改革案や社会保険を含む公租公課に広くわたる諸問題を、対話と対論にて検討したい（紺屋）。

...

給料明細をもらって額面と手取りの差異に驚かれたことがある方は多いのではないのでしょうか。健康保険料、介護保険料、厚生年金保険、雇用保険料、所得税、住民税、確定拠出年金など、法律によって給料から控除しなければならない項目（法定控除項目）があるためです。

その中の所得税について、最初に少し触れます。

所得税の控除額は「源泉徴収税額表」により金額が定められます。社会保険料等控除後の給料の額を縦軸、「甲（扶養親族等の数により細分化されている）」、「乙」、「丙（日額表のみ）」の各欄を横軸において、毎回の給料支払いの都度、各人ごとに当てはめて算出します（現在はシステムによる自動計算が主流ですが）。

(三) (290,000円～439,999円)

その月の社会保険料等控除後の給与等の金額		甲									乙
		扶 養 親 族 等 の 数									
		0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	7 人	
以 上	未 満	税 額									税 額
円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
290,000	293,000	8,040	6,420	4,800	3,190	1,570	0	0	0	0	50,500
293,000	296,000	8,140	6,520	4,910	3,290	1,670	0	0	0	0	51,600
296,000	299,000	8,250	6,640	5,010	3,400	1,790	160	0	0	0	52,300
299,000	302,000	8,420	6,740	5,130	3,510	1,890	280	0	0	0	52,900
302,000	305,000	8,670	6,860	5,250	3,630	2,010	400	0	0	0	53,500
305,000	308,000	8,910	6,980	5,370	3,760	2,130	520	0	0	0	54,200
308,000	311,000	9,160	7,110	5,490	3,880	2,260	640	0	0	0	54,800
311,000	314,000	9,400	7,230	5,620	4,000	2,380	770	0	0	0	55,400
314,000	317,000	9,650	7,350	5,740	4,120	2,500	890	0	0	0	56,100
317,000	320,000	9,890	7,470	5,860	4,250	2,620	1,010	0	0	0	56,800

図 1 国税庁による「平成30年分 源泉徴収税額表（月額表）」

主に使われるのは月給で給料を受け取る者が使う「月額表」の甲欄と乙欄です。甲欄は、「給与所得者の扶養控除等申告書」の提出がある会社での給料支払いに適用されます。

「給与所得者の扶養控除等申告書」の提出を受けた会社（仮にA社とします）が主たる給与の支払先となり、A社の源泉徴収税額は甲欄が適用されます。もし、2か所以上から給与を貰う場合、従たる給与の支払先（仮にB社とします）には「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出することができず乙欄適用となります。

甲欄と乙欄はまったく控除額が異なります。2つの会社（A社とB社）に勤務し、両社から同額の給与をもらっているXさん（扶養親族2名）の場合を考えましょう。

A社とB社ともに社会保険料等控除後の給与額が300,000円の場合、A社の控除額は甲欄適用で5,130円、しかしB社では乙欄適用のため52,900円にもなります（図1）。

乙欄適用で高額の源泉所得税が控除されたとしても、確定申告によって実際に納めるべき税額を算出し、その税額よりも多く控除されていた場合には還付されます。とはいえ、流動的な勤務スタイルを志向する者にとって、「勤務先の主従を事前に設定する」ことの煩わしさと、真の納税額以上に控除されて手取りが減ってしまうのはマイナス要素でしょう。

本稿ではこうした問題について、キャッシュフローといった観点からの分析と提言を行うほか、副業と住民税の問題、さらには「正業と正業」に就くための政策誘導としての「甲乙欄ではない源泉所得税の計算」や「経費の実額控除」等について検討を進めます（板倉）。

## もくじ

- 1 大手企業正社員の所得税源泉徴収と確定申告の現状と課題
- 2 副業の税制：住民税を例に、企業の立場と労働者の立場から
- 3 正社員の「正業と正業」調整になった時代の源泉徴収あるいは納税スタイル  
—副業兼業誘導の税制改革試案—
- 4 社会保険を含む公租公課に広くわたる問題

そ の 他

## 1 大手企業正社員の所得税源泉徴収と確定申告の現状と課題

「板倉先生こんにちは。

出だしは私の個人的な相談事とか体験から始めたいと思います。私は大学のようなところ(笑)に現在勤めているのですが、ここは副業兼業にわりと寛容です。いまは各大学に兼業規定が置かれ、大学教員らは手続を踏んで副業兼業に勤んでおりますが、その昔から大学教員は所属校から払われる賃金すなわち月給のほか、著書をまとめていわゆる印税収入を得たり、講演会講師や研修講師の高いバイト代を得たり、あるいは公官庁の審議会等委員として委員報酬を得たりできました。最近では民間企業の役員にもなれるように兼業規定が編まれている大学もあります。

大学における兼業は、『校務たる本務に支障しないこと』を主目的にして大学当局が手続審査を行います。教員の授業や研究の遂行に支障がなさそうな空き時間や空き曜日にならば兼業してよいということです。教員が大学でやるべき授業をサボって兼業をしたり、まったく出勤せずよそでバイト三昧というのは許さない建前ですね。しかしまあ大学のようなところは、まったく出勤せず自宅やスタバで(笑)研修でございと届出をして執筆や昼寝に勤しむ輩がないわけではなく、大学当局が自宅やサテンに踏み込んで教員の研修実態を調査することがないのは板倉先生をご存知の通りです。

さて、私も安月給の身の上ゆえ、授業や研究の遂行に支障がない空き時間等を活用して研修講師のバイトをしたりするのですが、昨年いつだったか市役所の税務担当係から封筒が突然届きまして、『お前は兼業で随分稼いでいるようだ。必要経費があるなら申告せよ。しない場合は相応の課税をする。不明があれば電話しろ』という趣旨だったと記憶しています。いままでも大学に勤務しながら、手続を経て相応のバイトというか兼業には携わっていて、バイト代からは判で押したように10%程度の所得税がもとより天引きされているし、それでいてこれまで確定申告は一切したことがなく、つまり役所が集めて寄せた情報で課税したいならどうぞ課税してくださいなというスタンスでこちらは長年振り舞い続け、役

所当局もそのように黙って課税＝源泉徴収を継続していたと理解しておったのですが、こういう税務担当係からの封筒（の中身）が来るとすべての仕組みに一瞬不信感がわきますね。そして『いままでと今回は何が違うのかしら。もしやバイト先がおいらの悪口を吹き込んだのかしら』と余計なことを考えますね。かつそこでバイトは以降したくなくなります（笑）。

その後どう課税されたか全くわかりませんが、追徴の振込用紙が来なかったのは幸いでした（来たけど払い忘れたというのではない筈です）。板倉先生の前説＝はじめに部分では、源泉徴収の甲乙欄問題が提示されていますが、これに上記は関係しているのでしょうか。お恥ずかしい話ですが、例の熊本の大地震以降、勤務先では『紙で給与明細を与えるのが時代遅れだから、職場のイントラ画面で各自見ろや』ということなのですが、これがまた見づらいので見ておりません。

大手でも、もちろん中小でも構わないのですが、所属先企業の賃金給与とは別の所得等が発生した場合の課税手続の具体的進行や関与当事者について、まず板倉先生にご解説をお願いしたいと思います」。

...

「紺屋先生こんにちは。先生が審議会や講師などを積極的に引き受けられ、生きた労働法を学外にまで広めておられていることは存じ上げております。熱心に全国を駆け回られているアクティブ研究者というイメージですよ。

さて、ご質問を順に解説しましょう。

### (1) 給与の源泉徴収

まずは、給与の源泉徴収についてです。前説＝概要部分では『法定控除項目』と説明しましたが、額面から所得税が天引きされて支給される制度のことです。

給与所得者は、『一般的には一社の給料のみで生計を立てる』という前提のもと、確定申告をしなくとも所得税の納付ができる（無自覚に徴収される）ように制度設計がなされています<sup>(1)</sup>。

すなわち、

- ①源泉徴収制度の採用により毎月の支払額に応じた所得税を給与から差し引く。

## そ の 他

- ②源泉徴収した事業者が所得税を国に納付する。
- ③事業者が、各労働者の年間の給与総額に対する『年税額』を算出する。
- ④上記③『年税額』と、上記①の『源泉所得税の合計額』とを対比して、過不足額の精算をする（年末調整）。

という4ステップです。

あくまで、毎月の源泉徴収は表に基づいた概算です<sup>(2)</sup>。結婚、出産などによる控除対象扶養親族の増減、生命保険料控除や住宅借入金等特別控除（マイホーム減税と呼ばれますね）など年税額は、額面年収が同じでも労働者それぞれで異なってきます。そのため年末調整が必要なのですね。

紺屋先生の場合は、所属する大学が源泉徴収と年末調整を行っていることとします<sup>(3)</sup>。

### (2) 別事業所からの給与所得と労働者の確定申告

次は、所属する機関から給与を受け取るのとは別に、兼業などで他の事業者からも給与をもらう場合です。その給与の年額が20万円を超えると原則として確定申告が必要になります。

実は、年末調整は『給与所得者の扶養控除等申告書』を提出した（前述XさんにおけるA社のような）甲欄適用の会社だけが行います。

『給与所得者の扶養控除等申告書』（税理士業界ではマルフと呼ばれている）を提出していない（前述XさんにおけるB社の）場合は（乙欄適用で多く源泉徴収されているにもかかわらず）年末調整ではなく、労働者が自ら確定申告（還付申告）することで年税額を算出する必要があります。

- ①A社からの給与所得 + B社からの給与所得等からXさんが自身の年税額を算出する。
- ②A社の発行した源泉徴収票に記載された『源泉徴収税額』（年末調整済）とB社の発行した源泉徴収票に記載された『源泉徴収税額』（年末調整未済）を合算する。
- ③上記②と『年税額』を対比して、Xさんが確定申告して過不足額の精算をする。

という流れになります。

### (3) いわゆる報酬や雑所得と労働者の確定申告

最後は、所属する機関から給与を受け取るのとは別に、講師などで他の事業者から報酬をもらう場合です。大学に所属する研究者の方々は紺屋先生も含め、その機会が多いと思います<sup>(4)</sup>。

日本国内の居住者に対し、限定列举された報酬・料金等の支払をする者は、その支払の都度所得税を源泉徴収することと定められています（所得税法204条①、同205条）。

原稿料、書籍の印税、講演の報酬・料金や講師謝金が挙げられており、紺屋先生のお手元に届く明細には、しっかり源泉徴収されていることが記載されていると思います（笑）。

他には、我々税理士が関与先から受け取る顧問報酬も列举されております。余談ですが、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、司法書士、土地家屋調査士等は列举されているのですが、行政書士の業務に関する報酬は、所得税法第204条第1項に規定する報酬に列举されておらず該当しないのです。

紺屋先生の場合は、『著述家や作家以外の人を受け取る原稿料や印税、講演料』に該当するため、所得税法35条の2で定める雑所得に該当します。

(3)の扱いと(1)、(2)とは何が違うのか？それは『経費が認められる』という点です。給与所得が全員一律の『給与所得控除額の速算表』で控除額を自動計算されるのに対し、雑所得は個別の支出事実に基づいた経費計上が可能なのです。つまり、市役所の担当官は良かれと思って通知をしてきたと解されます。そして市役所からの連絡は、マイナンバーの名寄せの効果もあると思います<sup>(5)</sup>。

...

「板倉先生、ご解説ありがとうございます。出だしの個人的事例は、所得税というよりは自治体に納める住民税の問題ですね。労働者に対して『労働法を知れ、ワークルール講習を受ける、労働時間や賃金額を具体的に意識せよ、権利を実現せよ』などと労働法の有識者らは提言しますが、今後は『給料に関して〈税リテ

## そ の 他

ラシー〉を獲得せよ』とあわせて提案したほうがいいですね。『年収』というのが課税前額なのか、税引後額なのかよくわかんないまま『高度プロフェッショナル法案』報道に面していた私たちでしたし。でもないか(笑)。住民税のことは2のほうに回すとして、副業兼業を志向する場合は、上記(2)と(3)の理解がまず労働者に求められますね。

政府や企業が推進しようとする副業兼業は、労働者への『雑所得』付与の扱いではないでしょうね。複数の企業で給与所得を発生させる働き方を推進させようとしているはずです。

そうすると次のような理解でいいでしょうか。

既にどこかの会社に勤めている者を自社でも従業員として迎える〈セカンダリー〉の立場の企業は、その新しい従業員に対して『うちの給与は乙欄で源泉徴収をするので。年末調整はしないので』と告げることになる。その後、そのセカンダリーの企業でその従業員が沢山稼ぐようになって、元から勤めていた企業＝〈プライマリー〉の企業に源泉徴収と年末調整を止めてもらい、以降セカンダリーの企業に新しく源泉徴収と年末調整をしてもらうように従業員は要望しない。なぜなら給与の源泉徴収と年末調整は基本1社であるのが所得税法の基本線で、複数から源泉徴収された結果については、従業員の側による確定申告による納税手続事務は避けられない。従業員にとって確定申告は合理化できず、つまりどこか1社に〈主要な〉源泉徴収をしてもらうほかなく、ほかのものについては自身による確定申告の手続負担があり続ける。ということは兼業副業に関わろうとする労働者は、結果として納税の事務負担コストが減らない。企業のほうは『うちはセカンダリーの立場で徴収義務は免れないけれど、年末調整事務を省けてウェルカムだよ』なんではないかな。

別の話ですが、雑所得にまつわる経費の在り方詳細はどこかのハウツー本やノウハウ本にすべて任せるとして(笑)、定期的とは言えない給与所得の場合はどうなるのか。4月に給与があって、5月はたいして出社してないので給与がなくて、6月は縮日の関係で給与がなくて、7月に給与がある、というセカンダリーの就業先が具体例です。これも(2)の扱いなのでしょう。労基法には一定期日



支払の原則が規定されていますが、これは就業規則や労働契約で規定しておけばいいんで、この日に必ず1円以上払えということではないですね。

...

「まさにそうです。『セカンダリーだからこそ不定期給与である。それならば乙欄適用で高く源泉徴収してもプライマリーの給与で生活できるだろう。』という制度設計の意思を感じてしまいますよね。

個人的には、年末調整で納税が完結するよりも確定申告をすることで、皆さんに所得税の仕組みを理解していただくことが有意義だとは思っております。e-Taxの確定申告サイトは使いやすくなりましたし、一度レクチャーを受けたら2か所給与だけなら1時間で済むと思いますよ。

とはいえ、(2)のパターンでプライマリーとセカンダリーの収入額が拮抗している（あるいは月ごとに逆転する）ような働き方の場合、乙欄適用は手取り額が大きく減ってしまうため（還付申告で翌年取り返せるとしても）キャッシュフローとしては実質的に給料の遅配と同じ結果を招いてしまいます。当初の制度設計になじまない働き方＝副業兼業の推進で増加する（かもしれない）層、と仮定した場合、このキャッシュフローの克服が重要だと感じています。

雑所得にまつわる経費の在り方については他稿に委ねますが、一点だけ。かなり以前には概算経費率又は概算所得率によっていたこともあります。現在は、すべて実際に生じた収入金額と経費により計算することとされております」。

## 2 副業の税制：住民税を例に、企業の立場と労働者の立場から

「所得が各所で発生した場合の税手続きの基本理解ができたところで、その他の税制と副業兼業との関わりについても板倉先生にここでご解説頂きたいと思えます。1の冒頭の個人的事例も、このあとの問題に関連するものだと今理解しました。

さて勤め人は町村役場や市区役所に向向いて住民税を払う必要もなく、自治体宛てに銀行振込をする必要もないです。これは自分が勤めを本格的に始める前に、

## そ の 他

例によって住まいに役場から年4期毎の納付書が郵送されてきて、いちいち払うのもおっくうなので一括で払うと決心し、そして一括額を稼げるバイトに出かけた記憶がありまして(笑)、その対比でそう理解しています。勤め人になるとそれらが送られて来ず、むしろ職場で『お前の住民税を給与からこのように取り立てる』とお知らせしてくれますので。

では、上述1でやったように、兼業副業の労働者は、(2)(3)のように役場役所に納税に行くことになるのか、それともプライマリーセカンダリー企業間の問題になるのか、少し詳しくご解説頂けますか？」

…

「はい、承知しました。

マイナンバーにより住民税を契機として兼業副業がバレルのではないかとというご質問をよく受けます(笑)。

まず、制度的な解説です。従業員3人以上の会社は、住民税が法定控除項目となります。つまり、従業員の住民税を12分割した上で毎月の給料明細において控除し、会社がまとめて納税します。これを特別徴収と呼びます。所得税の源泉徴収にとっても似ています。

特別徴収と対になる概念が普通徴収です。こちらは紺屋先生に送られてきた納付書のことですね。自分で納める方法です。

東京都では、平成29年度から特別徴収の徹底を図って周知を進めています<sup>(6)</sup>。特別徴収においては、労働者の住民税は年末調整(確定申告をする場合には確定申告書)の情報をベースに特別徴収税額決定通知書によって会社に通知されます。普通徴収だと本人の自宅に納付書が届くだけですが収納率の低下などで特別徴収がデフォルトになったのです。

この通知により、住民税額は会社の経理担当者の知るところになります。仮に、同じ給料水準の同僚YさんとZさんの住民税額に差があったらどうでしょうか。

例えば、YさんとZさんは同じ会社で係長の役職であり、基本給もボーナスの査定も一緒。にもかかわらず、会社に届いた住民税の通知ではZさんの方が高いのです。経理担当者として、兼業副業禁止規定に抵触する行為は断固取り締まら

なければと気合が入る方もいるでしょうし、俺も副業したいなあと考える方もいるでしょう。

Zさんが副業をしているのでしょうか？そうとばかりは限りません。

Yさんが確定申告で給料と赤字のインターネットオークション業などを内部損益通算しているような場合がこれに該当します。また、ふるさと納税でも住民税の控除が受けられます。

また、Zさんが副業していたとしても、副業（事業所得）に対する住民税だけを普通徴収に切り替えることもできます。確定申告書第二表の『住民税に関する事項』の『自分で納付』欄にチェックすることで副業分の住民税が会社に通知されません」。

...

「ありがとうございます。特別徴収は当局による住民税等の徴収を確実にしますが、企業の負担は増しますね。副業兼業の問題とは別になりますけれど、源泉徴収や特別徴収に協力する（させられる）企業のメリットをこっそり教えてください。

そして本題の兼業副業との関係ですけど、先の例で、プライマリーとセカンダリーの各企業における従業員の給与支払額が仮に同一であった場合、自治体はどちらの企業に特別徴収額決定通知書を送るのでしょうか。そこに副業兼業に携わっている労働者の志向や意思を反映させる余地はあるのでしょうか。現状では企業と労働者において、副業兼業下におけるプライマリーとセカンダリーの立場をあらかじめ決めておき、普通徴収を労働者が意思表示して納税するという方法しかないのですかね。

企業のほうは、特別徴収額決定通知書の記載額と自社の給与支払実態とが整合しない事実気づいたとしても、副業兼業時代にあっては労働者を厳しく問い詰めることはできませんね。『副業兼業は自由で届出制にするが、真実告知義務を従業員に課す』という支離滅裂は今後企業が避けるべきと考えます。でもそうなると所得税住民税の課税納税はさておき、福利厚生に関わる諸手当支給の社内処遇や、社会保険料支払額にも影響してきそうです。なかなかムズカシいですね」。

そ の 他

...

「源泉徴収や特別徴収において、企業のメリットはほとんどないです（笑）。会計処理上、預り金という勘定科目を使いますが出し入れが煩雑で、税理士のチェックも大変です。でも従業員を雇って収益を得ているのだから、徴税にも協力せよということで、『源泉徴収義務者』<sup>(7)</sup>や『特別徴収義務者』<sup>(8)</sup>という名称のもと協力しています。

確かに、税務署等に届出する書類がなければ、『妻が扶養から外れた』とか、『住民税が多く通知された』というような、労働者や税務当局からのフィードバックもないわけで、副次的な情報収集メリットはあるかもしれませんね。

プライマリーとセカンダリーの各企業における従業員の給与支払額が仮に同一であった場合については、地方税務行政運用上の対応だと思われるので某市税事務所に確認してみました。

まず、前年の特別徴収がどちらであったかで主従を判断するそうです。転職などもあり得るので、会社担当者に個別確認する事例も多いとのことでした。また、通知書発送スケジュールも、従業員が退職後に通知が来た場合でも普通徴収に切り替えられるようなタイミングで手配しているということです。

すなわち同じ給与所得であるプライマリーとセカンダリーがある場合は、合算給与に係る住民税が特別徴収となり、地方税務当局がプライマリーと判断した方（地方税の事務であるため、国税たる所得税の年末調整した方が主であるという概念を採用していない）に通知します。かくして、兼業は発覚することとなるのです。

そこで取りうる手段は次の通りです。まず、紺屋先生がおっしゃられた『給与所得の住民税は普通徴収を希望する』とプライマリーの企業に宣言し、普通徴収に切り替えます（ただし、前述のように市町村が『原則特別徴収』の姿勢であるため、交渉がうまく進むとは限りません）。次に（セカンダリーでの）乙欄該当者は給与支払報告書の提出時に、「普通徴収切替理由書」を提出することにより、普通徴収することが認められています。こちらもイレギュラーな取り扱いであり、税務当局による処理誤り（により副業が意図せず発覚した）事案が報告されております。

おっしゃる通り、不整合が意味するものが寛容しており、柔軟な働き方に基づ

## 副業兼業の推進法政策と税制

くものなのか、昨今報道されている公務員の住宅手当不正受給のようなものなのか<sup>(9)</sup>、一概に判別できなくなっております」。

...

「繰り返しになりますが、普通徴収では滞納未納が起きます。これに対する自治体の税務担当職員の負担は大きく、自治体財政にも支障が及びかねません。私もいつだったか滞納した事実がありまして(笑)、たぶん定職ではなくバイト代を幾分多めにもらった時分の翌年ですかね。バイトがポシヤれば翌年の払いに持ち越せることも出来ず滞納して放っておいたら、自治体はしつこく督促したのち最後にはある日突然私の口座から延滞分を含め差っぴいていきました。自治体やるなあ。てか自治体は個人の預金口座番号を追跡把握できるんですね。銀行も自治体にばんばん情報流すのかな。

そんなフィールドワークはともかく、労働者による『隠して副業兼業』、そして企業による『他所での副業兼業の監視』というのは時代の要請に合いません。〈正と副〉関係の認識を〈正と正〉＝どこでも正規雇用、正規就業ということにしていきたいのです。それゆえ、労働者が隠しながら納税手続をし、企業が監視を副次効果として特別徴収に応じる現状を、今後は変えていきたいというのを後述部分で強調したいと思います」。

...

「特別徴収による収納率の向上は、行政コストをあまり要しないという点で我々納税者にも効用があると言えます。なお、国税徴収法に規定する滞納処分において、預貯金の有無などの財産調査が認められております。この例による滞納処分により、地方税その他の公租公課<sup>(10)</sup>についても財産調査を行えるのです。調査の回答拒否は罰則もありますからね。銀行も断れません。

私は、公務員時代にこの条文を根拠とした労働保険料の滞納処分を担当していましたが、一般の方にはなかなか伝わらない業務だと思っておりました。先生の多岐に渡るフィールドワークには感服します。

〈正と正〉については、同感です。その時代の要請を叶えるための方策を紺屋先生と一緒に考えていきたいと思います」。

そ の 他

### 3 正社員の「正業と正業」調整になった時代の源泉徴収あるいは納税スタイル

#### —副業兼業誘導の税制改革試案—

「昨年、宮谷俊胤先生（福岡大学名誉教授）とお話する機会がありました。

大島訴訟判決（最大判昭和60年3月27日民集39巻2号247頁）において、『給与所得者はその数が膨大であるため、各自の申告に基づき必要経費の額を個別に認定して実額控除を行うこと、あるいは概算控除と選択的に右の実額控除を行うことは、技術的及び量的に相当の困難を招来し、ひいては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』と最高裁が判示した部分について、『AIの発達などにより技術的及び量的な困難を克服することができるならば、選択的実額控除についても立法政策の選択肢になりうるのではないだろうか』という点を私から質問したところ、『立法裁量論からは当然なりうる』との見解をいただきました。

今後正社員が「正業と正業」に就くための政策誘導として、

- ・ 甲乙欄ではない源泉所得税の計算
- ・ 経費の実額控除

という部分が、必要になってくるのではないだろうかと考えます。

...

「ありがとうございます。板倉先生が問題提起の素材としたいいわゆる大島正事件は、…大学の先生が雑所得の確定申告をしなかったことで、無申告加算税まで税務当局に賦課されたことに逆上して、いやいやこれを不服として、『給与所得者は事業所得者に比相当局の捕捉は強く、給与所得に経費の実額控除は認められておらず、もとより不公平な税制で憲法14条に反する賦課決定だ!』として争った事件ですね。大学の先生って昔からこうなんですね。本質は私と同じか。いや、その大先生は政策形成訴訟として取り組んだのでしょうか。ややこしいなあ（笑）。

その先生の時代の税負担制度その他について、最高裁は租税システムに強い合憲性を推定し、この機能を保障しています。他方、同事件大法廷判決に付された伊藤正巳の補足意見によれば『本件課税規定それ自体は憲法14条1項の規定に違

反するものではないが、本件課税規定に基づく具体的な課税処分が常に憲法の右規定に適合するとまではいえない。特定の給与所得者について、その給与所得に係る必要経費の額がその者の給与所得控除の額を著しく超過するという事情がみられる場合には、右給与所得者に対し本件課税規定を適用して右超過額を課税の対象にすることは、明らかに合理性を欠く』ことになるそうです<sup>(11)</sup>。

もとより伊藤補足意見でも必要経費の性質、その額のあり方については慎重な検討が必要と言っておりますが、伊藤意見も宮谷見解も現代において色あせることなく、その考え方が基本線であるべきでしょう。

とすれば賃金、給与所得、そしてそれらの必要経費に関して再考した上で、副業兼業を推進する議論が不可欠なのでしょう。とすればさらに、必要経費の実額具体化、その控除の手のあり方というものを、今後どのように考えればいいのか。税務当局、労働者はどのくらい事務手続き負担を負うことになりそうなのか。板倉説をさらにご披露いただけませんか？」

...

「まず、現在認められている実額控除として特定支出控除があります。特定支出控除制度は昭和62年から認められるようになりました。同事件最高裁判決の傍論部分や補足意見を反映したものである<sup>(12)</sup>と言われております。

現在の制度を解説します。

給与所得者の特定支出額<sup>(13)</sup>が『特定支出控除額の適用判定の基準となる金額』（以下、基準額という）を超えるときには、その超過額を申告によって控除することができるという制度です。自己負担したもの限定であり、支出について会社の証明が必要であり、領収書等の保管も必要です。

効果としては、年収400万円の方が特定支出100万円を使った場合、2万円以下の所得税減税効果<sup>(14)</sup>しかありません。住民税を入れても5万円程度です。ちょっと減税効果が少ないと思いませんか？実は、基準額が給与所得控除の1/2なのです。年収800万円の方なら基準額は100万円、100万超の特定支出をしなければ控除税額は生じません。

先の大島訴訟では、鳥谷六郎裁判官の補足意見として、（超過額の存する限り所得

## そ の 他

のないところに課税が行われることがないよう)『給与所得者にも必要経費の実額控除を認め、概算控除と実額控除とのいずれかを任意に選び得るという選択制の採用の問題をも含めて、給与所得控除制度についての幅広い検討が期待される』との指摘もありました。

現行法の限定列举も『一般的には一社の給料のみで生計を立てる』という前提があるように思います。一社で生計を立てるからこそ、単身赴任もあるだろうし、1社でのキャリアアップを考えた際にロングタームで必要な資格取得にも精を出すのだろうと。

一方で、我々が議論している〈正と正〉の関係においては、キャリアアップのみならず既にある人的資源(稼働能力)を会社の枠を超えて活用していく手段でもあると考えます。そこでの必要経費とは、従来の特典支出の限定列举のみならず、クラウドストレージやチャットツールなどの、個人が会社の枠を超えて労務提供するためのプラットフォームに対する支出も含めるべきではないでしょうか。当然、当該経費の効果が1社に帰属しないのであれば会社負担はなじみません。また、確定申告を前提としたプロサラリーマンであればクラウド会計ソフトの費用も給与所得を獲得するのに必要な経費と解すべきでしょう。

私としては、

- ①乙欄適用の源泉徴収額を甲欄程度まで引き下げる
- ②給与所得者の実額経費の選択適用を提案したいと思います」。

…

「ご解説ありがとうございます。

『副業兼業先で乙欄記載額を取られるのは、終身1社雇用が前提であり、時代にもはやそぐわない』というアジテーションが今後継続して必要ですね(笑)。乙欄記載額を下げる法改正を〈副業兼業推進減税〉の名目でキャンペーンするのいいでしょう。ただ、先生のご紹介された『特定支出控除』の制度設計を参考にしますと、たとえ乙欄減税が適ったとしても減税幅はわずかにとどまりそうな…。コストベネフィット論者がその機能役割を疑問視しそうですし。甲欄と同額かそ



れより低い額が妥当なのでしょうか。

正業間で共通の必要経費、複数企業にも個人の副業兼業維持にも必要な実額支出という板倉先生のアイデアはたいへん素敵です。宮仕え、雇われの労働者側の支出について、プライマリーであれセカンダリーであれ、企業がその支出について実額控除のための『証明』を簡単にかつ積極的に行うことから始めればいいのでしょうか。これまでそんな証明を企業に求める労働者はおらず、企業の経理担当のほうも『そんな領収書はあなたの個人の支出で会社が証明なんてできません』というつけんどんな対応だったのかな。こっちのほうは『副業兼業参画応援証明キャンペーン』がいいですね（笑）。労働者の自己投資と副業兼業就業への準備支出がともに高まり、総消費額が増えて市場生産者らは喜ぶでしょう。『証明』向け領収書が出るとうたう研修やセミナー企画、書籍やDVD、スクール等が盛んになるかもしれません。いわゆる『副業兼業応援ビジネス』ですね。こうした動きに政府当局が反対することはないでしょう。

先生が前述されたe-tax等によって、その電子添付化や領収書様式化等の工夫で、実学控除に必要な確定申告等の負担手続きが簡易化できると想像します。『そんなのが増えると困る、個別の確定申告より企業の源泉徴収がマシ』というのが当局の本音かもしれませんが、納税者はそれを許しません（笑）。e-taxをいじるとプログラム改訂コストが増すと言い出す人はいるでしょうが、業者と契約した定期メンテナンス代で賄える範囲だと考えておきましょう。

ところでわれわれは〈正と正〉の就業推進、正社員による別の正の副業兼業が増えるようこれに税制が支障しないか検討してきたのですが、上記のささやかな副業兼業税制改革試案について、それが〈正と自営事業〉や〈非正規労働者の各種かけもち〉と整合しているか、あるいはそれらと支障していないか心配です。知らないゆえの心配ですが。

世間ではそもそも非正規労働者はパートの掛け持ち、複数派遣会社への登録と派遣就業など当たり前の話で、そうした皆さまからしてみれば副業兼業推進キャンペーンなど片腹痛い話のはず。乙欄源泉徴収なんて気にする間もなく企業も労働者も働かせ／働き、源泉徴収し／されていたのでしょうか。アンダーセクター

## そ の 他

と言われるバイトや就業等での副業兼業（水商売という分野がわかりやすい例でしょうか）も含めて、さらにご解説お願いできますか。本稿のサブタイトルが『マイナンバー制度』を冠にしていることでもありますし。

…

「コストベネフィット論者に対しても、乙欄減税による労働者のキャッシュフロー改善は訴求し得るのではないのでしょうか。

大島訴訟以前から給与所得者の所得捕捉率がクロヨンなどと比喻されるほど高かったことに加え、マイナンバーによる名寄せが可能となったことを加味し、政策的に多様な働き方を推進していくというならば、乙欄減税は検討に値すると思います。ただ、確定申告（還付申告）を促すために源泉徴収額が年税額を少し上回るレベルに設定するなどの工夫も必要になると思います。さらに付け足すと、還付申告は翌年1/1からから5年間可能です。確定申告期限が2/16～3/15であるのに対し、申告可能期間が広いのも長所です。

確かに国税当局としては、実額経費の選択適用が可能となった暁には、調査対象が源泉徴収義務者プラス選択適用労働者となります。ただ、ITの活用で自動化も進んでおります。調査対象先の選定にAIが活躍する日も近いでしょう。『技術的及び量的に相当の困難を招来し、ひいては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』と最高裁が懸念した時代とは全く違うのではないのでしょうか。

〈正と自営事業〉の場合は、当該自営事業が限定列举された報酬・料金等に該当する場合は、支払の都度所得税を源泉徴収されます（所得税法204条①、同205条）。自営事業全体から見ると源泉徴収される業種の方が少ないと思います。デザイナー業などは該当するかもしれません。また、ホステス、バンケットホステス・コンパニオン等の業務（以下、国税通達等に倣い「ホステス等」という。）も該当します。

給与所得の正業に加えて、ホステス等を副業（事業所得として申告）として従事していた場合は、副業に対する住民税だけを普通徴収に切り替えることで副業分の住民税は会社に通知されません。

開業届を提出し、自営事業とすることで、プライマリーの会社には給与所得の

住民税額が通知され、かつ乙欄適用よりもキャッシュフローでは勝っています。さらに必要経費を計上できるというメリットがあるわけです。もちろん、労働者としての各種保護が適用されないというデメリットもしっかり説明しないとイケないですね。

ホステス等に話を戻しますと、そもそも事業所得なのか給与所得なのかという問題があります。源泉徴収一つとっても、報酬ならば『同一人に対し1回に支払われる金額について、5千円にその報酬計算期間の日数を乗じて計算した金額を差し引いた残額に10.21%の税率』を乗じることにより算出します。具体例としては、3月1日から3月31日(31日間)の報酬75万円を支払う場合、源泉徴収税の額は60,749円<sup>(15)</sup>になります。給与所得の場合、甲欄適用(扶養0人)では74,670円、乙欄適用では263,600円です。さらに、報酬か給与かによって、支払う者の消費税等の仕入税額控除への算入可否にも影響を及ぼします。

この点について、『課税当局としては、ホステス等の業務に係る所得が給与所得に該当するとすれば、その報酬等について、①源泉徴収の適用範囲が拡大することによりホステス等個人の所得税の課税漏れを縮小することができる、②消費税等の課税対象額が増加することになると考えるわけで、また、社会保険等当局にとっても、加入対象者が拡大する』にもかかわらず、実務上の判断基準が他の職業に比して明確でないことに加え、行政指導の不徹底からクラブ・バー等の経営者と課税当局に認識のズレがあるとの指摘<sup>(16)</sup>があります。

〈非正規労働者の各種かけもち〉についてですが、源泉徴収や特別徴収事務においては、正規や非正規というのは関係ありません。『給与所得者の扶養控除等申告書』を提出すれば甲欄適用となり、年末調整対象者となります。かけもちであれば、やはりプライマリーに上記申告書を提出し、セカンダリーは乙欄適用という流れです。ただ、派遣会社によっては1社しか提出しえない『給与所得者の扶養控除等申告書』を他に提出しているか確認せず、全員から提出させ、一律甲欄適用としていたと聞いたこともあります。事務が面倒などの悪意を持って、乙欄適用の源泉徴収を免れたとなれば問題ですね。』

...

## そ の 他

「確定申告促進を見込んだ税率設定ですか。なるほど。それならまあ当局も源泉徴収ファーストが維持される点で、甲欄減税にネガティブではなくなるという立法論の理屈が立ちます。

〈正と自営〉と行ってしまいました。自営だって正ですね。自営でも雇われでもホステスさんの働き方はリスペクトしましょう。〈非正規〉が正しくない雇用という訳でもなく、ボーナスもあり福利厚生あっても有期だからと〈非正規〉の扱いをしてきたことは、今後の〈副〉〈兼〉、さらには甲欄に対する〈乙欄〉と扱われるお仕事の呼び名とあわせ、労働法も租税法も再検討してゆく必要がありそうです。本稿で使用した〈プライマリー〉〈セカンダリー〉も洗練されているとは言えませんし（何かよい呼び方示し方はないでしょうか…）」。

## 4 社会保険を含む公租公課に広くわたる問題

「本稿では労働者の副業兼業の支援について、現状では所得税住民税等の課税方法が一部支障しかねない点を板倉先生にご指摘頂き、乙欄減税や経費実額控除という具体的な今後の税制改革プランを板倉先生にご提案頂きました。また、副業兼業に就く労働者と関係する複数企業の課税納税関連手続きについてもご解説頂きました。

どこであれ、何か所だろうと、あわせて沢山稼いだ額に応じた所得税その他が課されるのが今後も維持されるのはいいことと考えます。板倉先生との対論にて思いを新たにしたのは、『何か所かで／社会でひろくさまざまなところで活躍する稼ぎ方をする人には、それなりの優遇が今後かなりあってもいいのでは』の具体化です。これに関連付けて言えば『企業が従業員に終身雇用という囲い込みメリットを捨てるというのだから、企業や社会は労働者が各所で多様に働くことに新しいメリットを授けてしかるべきだろう』です。個人的には、こうした異企業、異世界への労働者の進出と副業兼業を『スピノフ』、それを支援する税制こそ『スピノフ税制』と称してもらいたい<sup>(17)</sup>（笑）。

なので乙欄減税や経費の実額控除はウェルカム。（板倉説とは離れますが）兼業副業乙欄の大幅減税＝甲欄記載程度額までの引き下げにしつこく期待したいですね。

## 副業兼業の推進法政策と税制

もっと進んで（次も板倉説とだいぶ離れますが）、企業間に隠し事なく明らかに副業兼業が理解され浸透した時代にあっては『どの企業に勤めても年末調整があり、労働者の納税事務負担は限りなくゼロ』でいいかなと。副業兼業が当たり前の時代なら、甲乙言ってる場合ではないですね。これは金額優遇というより、手続優遇策です。もちろん企業間で労働者への給与支払実績が『見える化』されている前提です。ただこの構想には『企業に副業兼業への偏見がないとはいえ、自分は稼いだ額をみだりに他人（他社）に知られたくない』というプライバシー保護論者の反対がありえます。そう考えると労働者による乙欄適用とか確定申告のシステムは、やはり〈隠れて兼業副業〉の保護に機能しているといえるのかな。

別の話になりますが、副業兼業に関わる税制は労働者の稼ぎ出す賃金給与の金額に着目するものです。他方で副業兼業に関わる社会保険、こっちはほうは賃金給与金額はもとより適用事業所規模とか、稼働する労働時間とか、雇用期間とかにいろいろ着目して、労使あるいは使の負担保険料額が変わってきます。副業兼業の推進には、税制の改革にあわせて…ついでに労働法政策もあるのですが（笑）<sup>(18)</sup>、公租公課との関連から社会保険制度の問題を最後に取り上げておきたい。

いささか唐突にはなりますが、副業兼業の推進と社会保険の強制加入・徴収の問題について、あるいは現行制度下における〈正〉と〈正〉の就業における社会保険料や、保険給付の問題について（税と違って社会保険には給付の問題が出てくるんですね。ややこしいなあ）は、板倉先生、コメントを頂けませんか。今後に向けての課題提起としたいと思います」。

…

『『スピンオフ税制』素晴らしいですね。そして年末調整の手続優遇。新聞報道<sup>(19)</sup>によると、政府は、企業が給与情報などをクラウドに保存し、行政側がそのデータにアクセスし、手続きを進める形を検討しているとのこと。企業間を超えてマイナンバーで名寄せできれば、実現可能性が多いに高まると思います。プライバシーについては、行政がアクセスすることで、『納税者個人と行政のみが当該個人の全体データを把握し、各企業はパーツを構成する自社給与情報等のみ保有』が理想ですよな。

## そ の 他

社会保険については、おっしゃる通り反対給付があることが特徴ですよ。抛出と給付の牽連性が、租税との一番の相違点ではないでしょうか。

消費税を計算するときの概念で、私の提案を説明したいのですが、仕入税額控除を計算する際の個別対応方式という考え方です。

これは、その課税期間中の課税仕入れ等に係る消費税額のすべてを、

- ① 課税売上げにのみ要する課税仕入れ等に係るもの
  - ② 非課税売上げにのみ要する課税仕入れ等に係るもの
  - ③ 課税売上げと非課税売上げに共通して要する課税仕入れ等に係るもの
- に分類する方法です。

今の議論に当てはめると

- ① プライマリーの会社で徴収するもの（現在の甲欄適用の源泉徴収、雇用保険料）
- ② セカンダリーの会社で徴収するもの（現在の乙欄適用の源泉徴収、雇用保険料）
- ③ 両者共通して計算し労働者単位で徴収するもの（給与所得の住民税、社会保険料など）

に分類することができたらいいなあと。クラウドからアクセスした行政が共通徴収項目を集計し、按分した徴収額データだけを各企業にフィードバックするというのを考えました。半面、国の計算誤りを企業が発見し、労働者救済につながるというような局面は期待しえず、労働者個々が税金・社会保険リテラシーを高めることも必要になります」。

...

「社会保険の保険料徴収にわたる問題のご提起、ありがとうございます。クラウド化、あるいは企業間で活用されるプラットフォームを経由して差っぴかれるという未来イメージ、私は嫌いじゃないです。副業兼業の推進政策を創造するために、社会保険あるいは社会保障問題の専門家も交えて、次は鼎談やるのが面白そうですね。

最後に、徴収の問題とは全然違うまとめを。

政府は、平成28年9月に官邸主導の『働き方改革実現会議』を立ち上げ、翌平成29年3月末に早くも『働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決

定)』を公表しました<sup>(20)</sup>。同計画には労働者らの生産性向上を見据えた『同一労働同一賃金に向けた非正規雇用の処遇改善』とか『罰則付き残業時間の上限規制導入』とか、あとお騒がせの前述『高プロ』とかが盛られ、それらが入った『働き方改革法案』は国会にて曲折のち平成30年7月に成立に至ったのはご存知の通りです。特に曲折なんてなかったか(笑)。

同計画には、耳目を集めた労働法の改正を提言したほか、実は副業兼業の推進が盛り込まれていました。このたびの関連法案には全く反映しませんでしたけど。盛り込まれた内容は、大企業従業員に強く課せられる副業兼業禁止の就業規則規定を見直すよう国がガイドラインを定め、モデル就業規則を整えるというのが一つ<sup>(21)</sup>、そして別の一つは『テレワークを有効活用する』というものです。ご丁寧にも『雇用型テレワーク』と分けた『非雇用型テレワーク』の積極導入が提言されています。これはどういうことか。

国も企業もそして多分多数の皆さまも『労働者が副業した結果、総労働時間が増えた』、『副業の結果、週の労働時間が結局60時間になった』というシナリオは望んでいない。が、副業兼業先が乙欄適用の別企業になるのはさておくとして(笑)、副業兼業を推進する国(というか実現会議)は、『副業兼業したときの労働者の通算労働時間の上限をどうするか』をあまり考えていない。今の法律では副業兼業で甲乙企業合計の労働時間が増えると通算する仕組みで(労基法38条1項)<sup>(22)</sup>、すると時間あたりの平均賃金を算定し実際払うのが難しくなったり(どっちでどれだけ稼いでるかを算定根拠に計算する複雑さはもとより、労働基準法の解釈例規では、甲乙どっちかで労働者に週40時間を超える時間外労働が発生したら、超えたどっちかの企業が払うことになる。払いたくない企業のぎりぎりライン押し付け合いゲームを予想…)、場合によっては週40時間労働オーバーの働き方を想定して複数企業が36協定を結びなおす必要が生じかねない。とって協定を結んだから労働契約上の時間外労働義務が労働者に必ず発生する訳でもありません。

一人の労働者が複数の企業にまたがって複数の〈正と正の〉労働契約を結んで働くことはこのままだとオーバーワークを誘発します。現行の労働法は対応力に欠けており、労働者と企業間においても『個別労働契約における労働時間上限の

## そ の 他

合意』とか『始終業時刻の遵守のための業務具体化』いう発想と実現力は欠けてます。

そういうことで、現行の労働規制、労働時間規制の追いつかなさはつゆ知らずとばかり、実現会議のほうは『自営業型＝非雇用型テレワーク』を推奨してみたり、あるいは企業の指揮命令統制と労働時間統制が弱いとおぼしき『遠隔ワーク』を持ち出してみたりという状況です（笑）。でもこれだと従前の正規雇用を維持させながら、他方で内職を勧め夜なべ作業の普及を促しているのと大差ないです。

厚労省のほうは、平成29年末に『柔軟な働き方に関する検討会』報告を公表し、労働時間通算制の見直しを含む問題提起とともに、テレワークや副業兼業の具体的なモデル案を作り、直後の平成30年1月には、前述の企業向け副業兼業『応援』就業規則モデルやガイドラインをリリースしています。また『労働政策基本部会』なる新部会で、『時間・空間・企業に縛られない働き方』として雇用or自営テレワークと副業兼業の在り方等が議論されている模様です<sup>(23)</sup>。こうした政府の副業兼業推進の政策議論には、労働法と社会保障法の部分的改革提案は含まれていますが、前述の『副業兼業応援ビジネス』の基盤整備や架橋と理解するのが早い感じですよ。

それで、副業兼業に関わる税制改革については、あるいは副業兼業時代における稼働時間のシーリング問題の重要性については、ひとかけらも触れられておりません。企業が副業兼業を就業規則で許すようにという政策展開にとどまっています。

今回板倉先生と対話対論を進め、〈正と正〉の雇用について、副業兼業推進インセンティブとしての課税の在り方についてさまざまに検討できたことは、たいへんに先駆的な学術知をこしらえたと自負できます（笑）。『副業減税』は企業と税務当局にメリットは乏しく、個別労働者の政治的メッセージも弱いので、実現には時間がかかると思います。しかし社会政策の課題の一つとして、実現に向けた取り組みはあっていいでしょう。二人で時局講演会でもやりますか（笑）。

...

「オーバーワークについて、大変懸念しております。かつて労基署職員として



長時間労働を起因とした労災認定に従事した経験もあり、複数の〈正と正の〉労働契約を結ぶことがどのような危険を内包しており、その解決をどう盛り込んでおくのかというグランドデザインが大切だと思います。

最後に、確定申告は巷で言うほど煩雑ではないです。実額経費の選択適用が可能になれば、所属企業の硬直的な備品調達ルールに縛られず、個人のパフォーマンスが発揮できる経費の使い方が可能になります。検討が進むことを切に願っております。紺屋先生、いろいろとご指導いただきありがとうございます。]

...

長くなりましたが、〈正と正〉の副業兼業の推進支援と保護のための政策には、税、社会保障、労働法のバックアップパッケージの構築が必要で、本稿ではこのうち税の問題について特に取り上げました。副業兼業は労働者の稼働所得が増えそうだという宣伝で、世間は副業兼業をおおむね好意的に受け止めていそうですが、確定申告の負担や、社会保険の将来的課題、それに稼働時間増による影響などの問題は伏せられています。

企業に長く勤めても高い賃金処遇が今後期待できるはずもなく、日々の残業代にも期待はできません。企業も残業代なんて払いたくないというのが（高プロ法案とか裁量労働制とかの導入とあわせて）本音です。しからは労働者は、企業と短い時間のみお付き合いし、けれども企業の何社かとお付き合いし必要額を稼ぎだすのが今後の副業残業スタイル。副業兼業しても労働者の総労働時間は増えないほうがいい。ということで『万国の労働者よ、週40時間の枠内で可能なら、複数企業にまたがって副業兼業やってみよ』ですね（笑）。

とりえず国と企業も、それに労働者も、勤め先の週35時間労働とか週32時間労働の実現とあわせて、まずは副業兼業へ5時間、8時間と踏み出すのが最適解なのでは。今後の政府の取り組みとして労働時間通算見直しが意図されているようですが、週40時間規制を維持したままでないと、企業も労働者も生産性向上インセンティブが機能しないのではないのでしょうか。ということで、板倉説にインスパイアされた私としては『副業減税』『社会保険料クラウド徴収化』とあわせ、『総労働時間シーリング規制』とか『労働時間通算のための企業間クラウド構築』

## そ の 他

をパッケージとして提案と思います。これは板倉説の社会保険料『共通徴収項目③』のアイデアにも整合します。マイナンバーもそうした局面で活用されればいかなど。

労働者向けにかまびすしい最近の『副業兼業応援個別ビジネス』はどうかして。稼げばいいではなく、週当たりの労働時間持分枠が定められた市場ルール下において、副業兼業が勧められたほうがいい。申告によらず、隠さず、命じられて働いている時間や雇われている時間は『見える化する』という思想、今後の雇用社会で受け入れられませんか。

最後は税の法制策ではなくなってしまうまして申し訳ございません。

板倉先生、ありがとうございました」。

...

(いたくら けいご=こんや ひろあき)

\* 税理士。板倉圭吾税理士事務所所長。北海道大学法学研究科修士課程修了。金融機関勤務、労働基準監督署勤務等を経て現職。

\*\* 熊本大学大学院人文社会科学研究部。

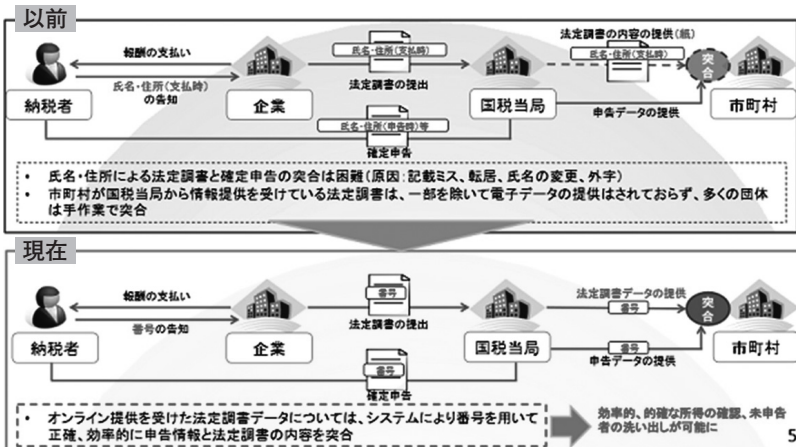
## 注

- (1) 佐藤英明「日本における源泉徴収制度」税研153号（2010年）22頁。
- (2) 本稿概要に掲載の図1に同じ。所得税法第185条。
- (3) 大学教員の賃金とは別に研究遂行のための費用支給に関する課税については、大学教授等が勤務する大学から支給を受ける研究費等に係る所得区分（旧個別通達「大学の教授等が支給を受ける研究費等に対する所得税の取り扱いについて」（昭和3年8月20日直所2-59））が参考になる。
- (4) 大学教授が他大学にて定期的に講義等を担当し、対価として受ける非常勤講師報酬は、雑所得ではなく給与所得であるとされた事例がある（昭和48年10月8日裁決）。

副業兼業の推進法政策と税制

- (5) 「国民の利便性の向上」、「行政の効率化」、「公正で公平な社会の実現」を目的としたマイナンバー制度は租税実務において一定の定着が図られた。税理士サイドとしては、①顧問先従業員の入社都度、番号の提供依頼を行う、②弁護士、社会保険労務士など関与先と取引のある個人事業主に対し支払調書作成の際に番号の提供依頼を行う、③「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に基づいた保有番号の管理、という各手間が報われるほどの利便性を得ているとは言い難いが、税務行政の効率化に寄与していることは肌で感じているところである。

総務省「電子化・マイナンバーの導入に伴う課税実務について」[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000376113.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000376113.pdf)を一部改変して使用



- (6) 東京都主税局「東京都と都内全62区市町村では、平成29年度から個人住民税の特別徴収を徹底しています。」<http://www.tax.metro.tokyo.jp/kazei/tokubetsu/index.html>、東京都・都内全62区市町村「平成29年度から個人住民税の特別徴収を徹底します」[http://www.tax.metro.tokyo.jp/kazei/tokubetsu/pdf/project\\_flyer.pdf](http://www.tax.metro.tokyo.jp/kazei/tokubetsu/pdf/project_flyer.pdf)を参照。
- (7) これについて「常時2人以下のお手伝いだけを雇う個人」など義務者には例外がある（所得税法第6条、同183、184、200、204、229、及び230条、復興財確法第28条）。
- (8) 地方税法第321条の4及び各市町村の条例規定により、所得税の源泉徴収を行う給与支払者は、原則としてすべて特別徴収義務者となる。最近ではその上で、一斉に特別徴収義務者に指定して特別徴収を強化している。参考情報例として福島県「個

## そ の 他

人住民税における特別徴収義務者の一斉指定について」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/01115d/zeimu166.html>。

- (9) 公務員による住宅手当不正受給は、居住実態のない資産としての邸宅に対する住宅手当の給付や、親族名義邸宅への同居を騙った住宅手当の給付等が典型例。自治体当局は本人申告を信用する他なく、また自治体は給付の不正を積極的かつ実効的に調査する手段も持ち合わせない。不正の露見はほとんどが匿名の告発になる。札幌市の例として「札幌市職員6000万円不正受給 住居手当で19人処分」(北海道新聞 2018年5月19日) <https://www.hokkaido-np.co.jp/article/189819>。
- (10) 地方税法48条1項、68条6項等。
- (11) 大島訴訟判決・最大判昭和60年3月27日民集39巻2号247頁、ほか伊藤正巳『私の少数意見』(岩波書店、1993年)294頁以下参照。
- (12) 中里実編『租税法概説(第2版)』(有斐閣、2015年)19頁。
- (13) 特定支出として下記の6類型が限定列举されている。
- 1 通勤費、2 転居費、3 研修費、4 職務に直接必要な資格取得費(弁護士、公認会計士、税理士など)、5 単身赴任などの帰宅旅費、6 勤務必要経費のうち限度額以内のもの(図書費、衣服費、交際費等)。
- (14)  $100\text{万円} - \text{基準額}67\text{万円} = 33\text{万円}$   $33\text{万円} \times \text{所得税率}5\% = 16,500\text{円}$
- (15)  $(75\text{万円} - 15\text{万}5\text{千円}) \times 10.21\% = 6\text{万}749\text{円}$  (1円未満端数切捨て)
- ※ $15\text{万}5\text{千円} = 5\text{千円} \times 31\text{日}$
- 国税庁「タックスアンサー：ホステス等に支払う報酬・料金」<https://www.nta.go.jp/m/taxanswer/2807.htm>
- ※すなわち事業所得の場合、月給15万5千円までは源泉徴収されない。
- (16) 小田満『特殊事情に係る所得税実務(改訂増補版)』(税務経理協会、2017年)243頁。
- (17) 企業の事業体を分割して新企業新会社とする場合について、これを新しく『適格分割』(法人税法第2条十二の十五の三)として扱い、それによって移転資産や負債に対する譲渡損益の課税を繰り延べ緩和し、これに関係する株主にはみなし配当課税を控えるというのが平成29年度『スピンオフ税制』改革と通称し理解されている。
- (18) 日本型雇用システムと整合する労働法学は、大企業の雇用あるいは労務管理手法を

## 副業兼業の推進法政策と税制

支援する法理を展開し、大企業従業員の副業兼業を制約する機能を果たしてきた。プライマリー企業の職務専念義務、時間外労働義務、兼業副業禁止規定、競業統制と不正競争防止等の各法理が制約の主な機能であった。他方、正業と正業の両立を可能にするには、労働時間通算規制や通勤災害補償を含む労働者の健康安全の確保、労働者のキャリア＝労働能力開発への各企業の加担と就業情報共有など、具体的課題が山積する。拙稿紺屋博昭『兼業・副業をめぐる労働法の問題点と今後の課題』日本労働研究雑誌58巻11号（2016年）59頁。

ほか最近の副業兼業と労働法については、桑村裕美子「働き手・働き方の多様化と労働法 兼業・副業と労働法」ジュリスト1519号（2018年）60頁、河野尚子「兼業・副業をめぐる法的課題：キャリアの複線化と兼業規制」季刊労働法256号（2017年）115頁。

- (19) 「税・社会保険の書類不要に 企業、クラウドにデータ 官民の生産性向上／起業もしやすく」（日本経済新聞 2018年7月3日）<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO32515300S8A700C1MM8000/>
- (20) 首相官邸「働き方改革実現会議」HP <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/>
- (21) これを受けて厚労省は、従来副業兼業を制約していたモデル就業規則の内容を改め、副業兼業を容認する内容の就業規則例を企業向けに公表した。厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000192844.pdf>、同「モデル就業規則」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000118951.pdf>。
- (22) 事業主が異なる場合も同項の「事業場を異にする場合」に含まれるという、昭和23年5月14日基発第769号。
- (23) 厚生労働省「第1回労働政策審議会労働政策基本部会議事録」<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000177442.html>。