

daily コラム

2009年3月31日(火)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

ワークシェアと税制

ワークシェア促進税制を

定額給付金の評判が悪いのは、道徳的にもおかしな無駄な消費のすすめであり、経済波及効果が弱く、勤労インセンティブと無縁だからです。

ワークシェアリングが労働市場での世界的テーマになっており、日本でもそれを促進するためのあれこれの模索がされています。税制を使った促進策もあるべきです。ただし、定額給付金のようなバラまきではなく、勤労インセンティブを刺激するものでなければなりません。

3/19日経新聞「大機小機」の提案

定額給付金にやや近い「給付つき税額控除」としての勤労税額控除というワークシェア促進のための税制提案があります。所得税・住民税から控除し切れなかったら、控除不足分は給付されるというものです。

具体的には、300万円までの給与収入に対し15%の税額控除を認め、勤労へのインセンティブが働くことを期待するものです。

財源への提案

税額控除は所得の多寡に関連しないので単純な平等に適います。課税所得減額の場合の恩恵は所得の多寡に比例するので、高所得者ほど有利です。

従って、65万円を超える部分の給与所得控除を廃止し、300万円を限度とした各種勤労性所得や収入の15%の勤労税額控除に置き換えることにより、所得再配分機能をもった財源の捻出が可能となります。

多様なワークシェアも

「働く」というと、どこかに勤めることと同義のような誤解が蔓延っていますが、自立して「請負」という形の働き方があっても当然です。さらに、請負先を拡げて自立性を大きくできれば素晴らしいことです。

自由主義・資本主義社会なのだから、こういう自立が羨ましがられる社会であるべきで、そういうインセンティブが社会の中に沢山仕組まれているべきなのです。

たとえば、自立して頑張っている個人事業者が、他人を雇用して給与を支払った場合、支払給与に係る社会保険料の事業主負担分は経費としてではなく、「給付つき税額控除」とすることができる、というような制度です。

雇用創出がインセンティブになるような社会環境・制度にしておけば、最善の雇用対策でありワークシェア対策になります。

