

平成 22 年 11 月 25 日

個人所得課税 (所得税)

23年度の所得税（税率構造・所得控除）の見直しの基本的考え方

- 所得税については、格差社会に対応し、所得再分配機能を回復させるため、雇用形態や就業構造の変化も踏まえながら、税率構造や所得控除の見直しに取り組む必要があると考えられる。
- 税率構造については、「税体系上、所得税と消費税は車の両輪として、それぞれの役割を担うべきである」との指摘（専門家委員会「議論の中間的な整理」）を踏まえ、税制抜本改革との関係も踏まえながら、どこまで行うか検討していく必要があるのではないかと考えられる。
最高税率の引上げについては、象徴的な意味があるとの積極的な意見と、主要国の水準や今般の諸控除の見直しと併せて考えるべきとの慎重な意見があるが、どう考えるか。
- 23年度改正においては、22年度に着手した控除の見直しを、更に進めることとしてはどうか。

給与所得控除の見直し

1. 上限設定

【考え方】

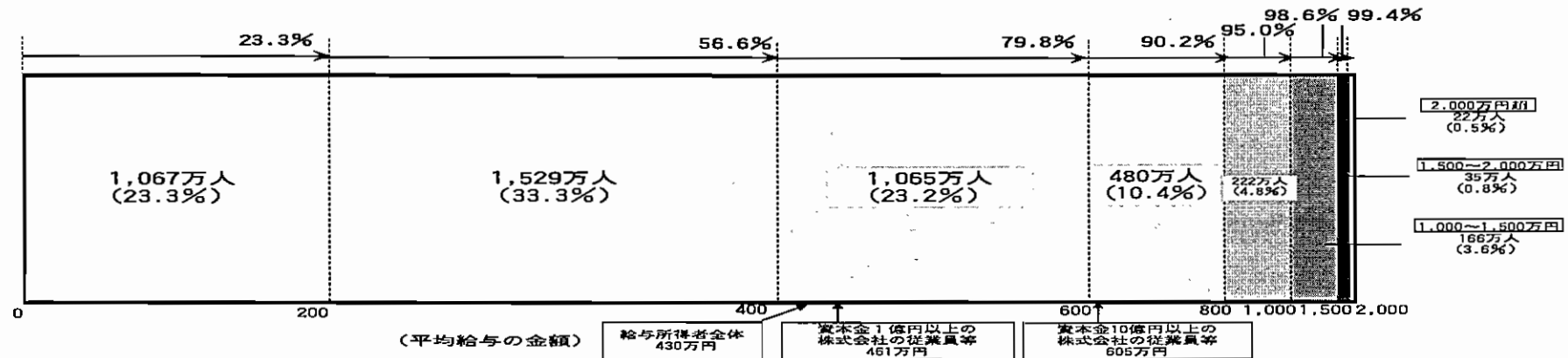
格差是正、所得再分配機能回復の観点や、給与所得者の必要経費が収入の増加に応じて必ずしも増加するとは考えられないこと等を踏まえ、一定額を上回る給与所得者については、給与所得控除に上限を設け、過大となっている控除を適正化し、一定の負担を求めるべきではないか。

【見直しの方向性（案）】

- 一定額を上回る水準については、株式会社の平均役員報酬が、資本金1億円以上の場合は1,206万円、10億円以上の場合には1,655万円であるといったことを参考とすることが考えられるのではないか。
- これを前提に、給与所得控除の上限の水準には、次のような考え方があり得るのではないか。

	考え方	給与収入金額 (給与所得控除額)	影響のある人数
考え方1	資本金1億円以上の株式会社の平均役員報酬1,206万円程度的水準。 (給与所得者全体の平均給与430万円の3倍程度)	1,200万円 (230万円)	120万人程度 (2.9%)
考え方2	資本金1億円以上の株式会社の平均役員報酬1,206万円を相当に上回る水準。 (資本金1~10億円以上の株式会社の平均給与461~605万円の3倍程度)	1,500万円 (245万円)	50万人程度 (1.2%)
考え方3	資本金10億円以上の株式会社の平均役員報酬1,655万円を超える水準。 (資本金10億円以上の株式会社の平均給与605万円の3倍程度)	1,800万円 (260万円)	30万人程度 (0.7%)

(注) 影響のある人数は、平成22年度予算ベースによる。同欄()は、給与所得者(納税者)のうちに占める割合。



(注) 国税庁「民間給与実態統計調査(平成20年分)」による。

2. 特定支出控除の見直し

【考え方】

一定額を上回る給与に係る給与所得控除の上限設定に併せ、一般の給与所得者が特定支出控除を選択し易くする観点から、対象の拡大及び特定支出と比較する給与所得控除の限定を行うこととしてはどうか。

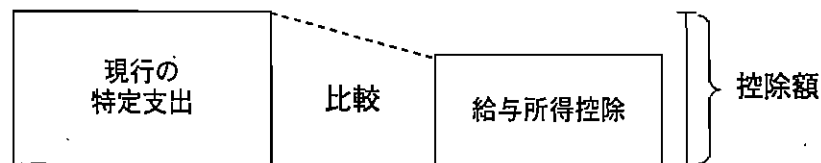
【見直しの方向性（案）】

- 特定支出として以下の経費を追加してはどうか。
 - ・ 弁護士、税理士、公認会計士などの資格取得費
 - ・ 職務に必要な図書購入費、衣服費、交際費、職務上の団体の経費（いわば、勤務必要経費（仮称））

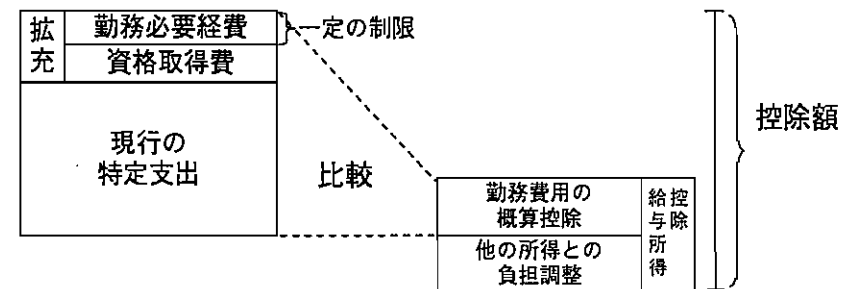
（注）勤務必要経費（仮称）については、家事費との区別が困難な場合が多く、また、高額なものを購入できる高額所得者を過度に優遇することになりかねないことから、総額で65万円を上限とする等の一定の制限を設ける。
- 給与所得控除を「勤務費用の概算控除」部分と「他の所得との負担調整」部分に分け、各々2分の1と明確化した上で、特定支出控除を使い易くする観点から、特定支出の比較対象となる給与所得控除については、「勤務費用の概算控除」部分としてはどうか。

（注）給与所得控除を分け、各々2分の1とする考え方は、役員給与に係る見直しの方向性（案）でも同じ。

<現行>



<見直し案>



3. 役員給与に係る給与所得控除

【考え方】

役員と一般従業員との法的地位や給与決定方法の相違、給与所得控除の性格を踏まえると、役員の給与所得控除については、「他の所得との負担調整」部分は過大となっているのではないか。給与の格差拡大がみられる中、この点を適正化するため、高額な給与の役員については、原則として「勤務費用の概算控除」に限った上限とすることが適当ではないか。

【見直しの方向性（案）】

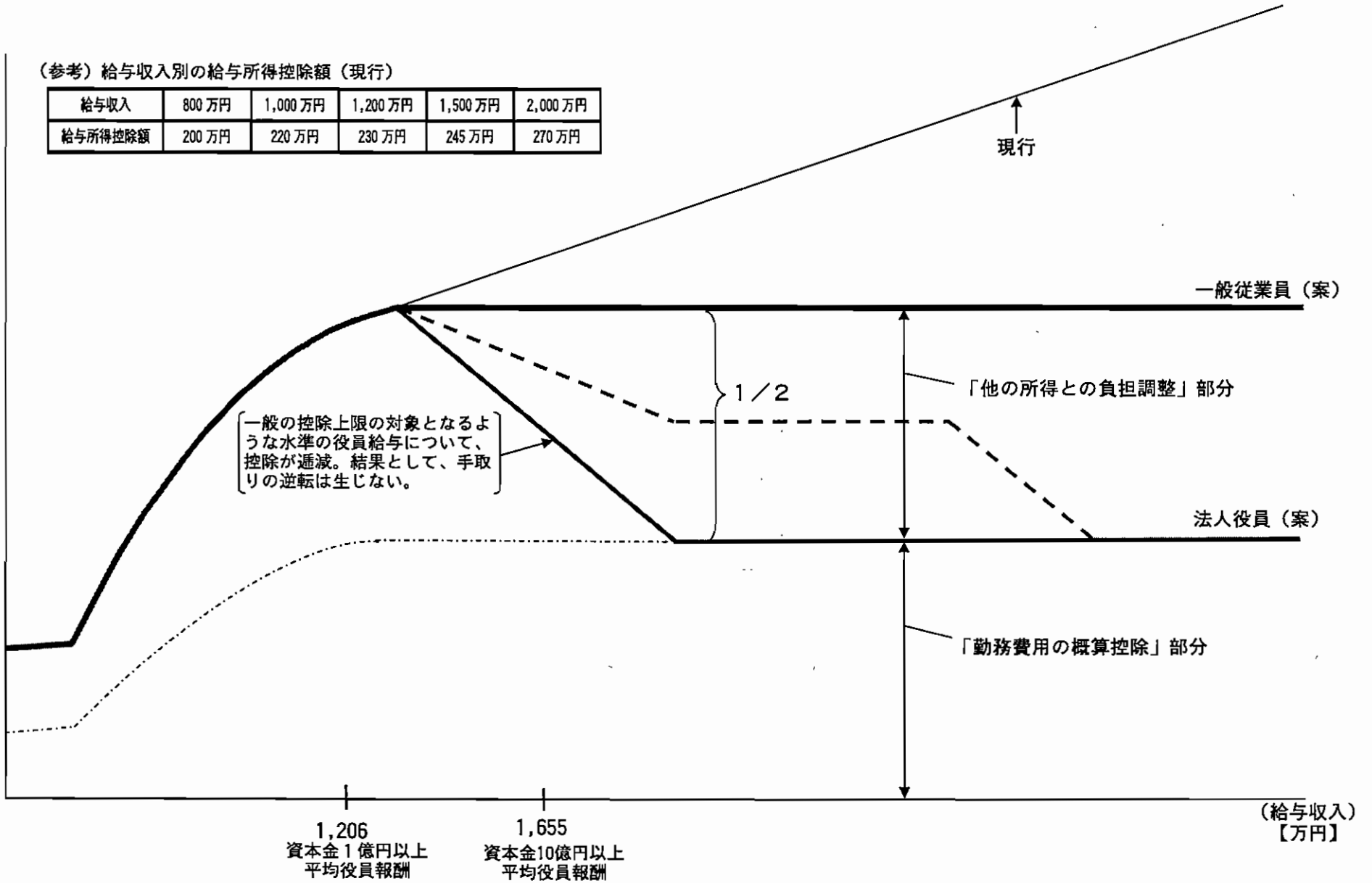
- 高額給与の役員に係る控除の上限は、給与所得控除のうち「勤務費用の概算控除」部分が2分の1であることを前提として（特定支出控除と同じ前提）、一般の給与所得控除の上限の1/2を上限とすることが適当ではないか。
 - （注1）役員（一人オーナーも含む）については、独立的な勤務態様であり、給与の自己決定度合も高いと考えられることから、給与所得控除に「他の所得との負担調整」部分は含まれないとの考え方。
 - （注2）高額給与の役員といえども、特別な高額給与でないような場合には、完全に独立的な勤務態様とまではいえないこと等から、「他の所得との負担調整」部分の一部（例えば1/2）を認めるということ（例えば全体として3/4）も考えられるのではないか。
- 高額給与の水準については、資本金10億円以上の株式会社の平均役員報酬が1,655万円であるといったことを参考とすることが考えられるのではないか。
- 一般の控除上限の対象とならないような水準の役員給与については、一般従業員との差異が少ないと考えられることから、一般従業員と同額の控除を適用することとしてはどうか。
 - また、一般の控除上限の対象となるような水準の役員給与については、「他の所得との負担調整」の必要性が逡減していくと考えられることから、徐々に控除を縮減することとしてはどうか。
- 役員の範囲は、法人税における役員給与に係る規定の及ぶ範囲と同じとするのが適当ではないか。
 - また、公務員についても、法人役員と同様の給与所得控除を適用することとしてはどうか。

給与所得控除の見直しのイメージ

（給与所得控除）

（参考）給与収入別の給与所得控除額（現行）

給与収入	800万円	1,000万円	1,200万円	1,500万円	2,000万円
給与所得控除額	200万円	220万円	230万円	245万円	270万円



1,206
資本金1億円以上
平均役員報酬

1,655
資本金10億円以上
平均役員報酬

（給与収入）
【万円】

退職所得課税の見直し

【考え方】

法人役員の退職慰労金については、比較的短い在任期間でも、一般従業員に比べ高額な金額となっており、また、一般従業員と比べ、役員の退職慰労金は自己決定度合が高いなど、一般従業員の退職金とは相当に異なる事情にある。これを踏まえ、役員の退職慰労金の課税について、見直すべきではないか。

【見直しの方向性（案）】

- 退職所得については、長期間にわたる給与が一時期にまとめて後払いされる性格から、累進緩和措置（2分の1課税）が採られているが、法人役員が短期で退職慰労金を受け取る場合、累進緩和措置の対象とする合理性は乏しいと考えられる。
- したがって、
 - ・ 平均在任期間が7年程度であること、
 - ・ 退職金と同じく2分の1課税が採用されている譲渡所得については、「5年以下」の短期譲渡所得については2分の1課税の適用がないこと、
 を参考として、役員の退職慰労金について、2分の1課税を見直すこととしてはどうか。

退任時役位	平均退任時年齢 (歳)	平均役員在任通算年 (年)	平均退職慰労金額 (万円)	1年当たりの 平均退職慰労金 (万円)
会長	66.7	18.7	10,398	619
社長	62.2	6.2	1,659	249
専務	63.1	8.9	2,155	252
常務	61.9	7.9	1,595	214
取締役	60.3	5.7	861	177
全体	62.0	7.1	1,830	354

(備考)「民間企業における退職給付制度の実態に関する調査(平成21年度)」(総務省)による。本調査は、常勤従業員数50人以上の企業を無作為抽出し、アンケート調査を行ったものである。役員退職慰労金について回答を得たのは159社(265人分)である。

成年扶養控除の見直し

【考え方】

- 成年者は基本的に独立して生計を立てるべき存在であることなどを勘案し、成年の扶養について一律に控除を認めている現行制度は見直すべきではないか。
- 心身の障害等、その人固有の事情により就労が困難な人や、一定の所得水準以下の人については、引き続き控除の適用を認めることが適当ではないか。

【見直しの方向性（案）】

- 23～69歳の扶養親族に係る控除（成年扶養控除）は、以下の人について存続し、その他の人に係る成年扶養控除については見直してはどうか。
- 心身の障害等の事情を抱える以下の扶養親族については、引き続き控除対象。
 - ・ 障害者等（障害者控除制度の対象者）
 - ・ 要介護・要支援認定者及びこれらの人の親族である介護者
 - ・ 心身の状態により就労が困難な扶養親族
（難病等に係る公費負担医療制度の対象者、高額療養費制度の利用者、入院又は長期（90日にわたり）通院等した人、自立支援医療（精神通院）の対象疾患に該当する人等）
- 納税者本人の所得水準が比較的低い場合には、被扶養者の事情にかかわらず、控除を存続。その際の所得水準については、次の点を考慮してはどうか。
 - ・ 平均的な給与収入（パートを除く労働者の平均給与額 478万円）を下回る人については、扶養親族を抱えることによる担税力の減殺に配慮。
 - ・ 所得 400万円（給与収入 568万円）超の所得階層では、被扶養者は、20代・30代が8割弱を占めており、特に20代の若者が多い（6割）。

（参考）成年扶養控除の対象者数（被扶養者数）は約 520 万人。そのうち、上記の心身の障害等の事情を抱える人は約 100 万人。残りのうち、納税者本人の所得 400 万円以下の被扶養者数は約 280 万人。（いずれも平成 22 年度予算ベースの推計値）

配偶者控除の見直し

【考え方】

- 配偶者控除の抜本的な見直しについては、
 - ・ 配偶者の就労に対して中立的な税制とすべき
 - ・ 配偶者の存在を一律に担税力の減殺要因と捉えるべきではない等の観点から積極的な意見がある一方で、
 - ・ 夫婦は生活の基本的単位である
 - ・ 一人一人が基礎控除を持っている等の観点から慎重な意見があるが、これらを踏まえながら、検討することとしてはどうか。
- 納税者本人の所得に応じた配偶者の就労割合の実態等を踏まえ、制度の適用対象について、検討することとしてはどうか。

【見直しの方向性（案）】

- 納税者本人の所得が上昇するにつれて配偶者の就労割合が低下するという実態や、所得再分配機能の回復の観点を踏まえると、例えば、納税者本人が一定以上の所得である場合について、控除の適用を行わないとすることが考えられるのではないか。

（参考）夫が60歳未満である妻の有業率

夫の収入	～200万	～299万	～399万	～499万	～599万	～699万	～799万	～899万	～999万	1,000万～
妻の有業率	70.4%	66.6%	64.4%	60.7%	60.3%	58.3%	59.7%	56.8%	52.4%	48.4%

（注）総務省「就業構造基本調査」（平成19年）による。

- 子ども手当についての制度改正が行われる場合に、配偶者控除の見直しとの関係をどう考えるか。