令８．９．１
証　７　－　５

令和８年９月１日

税制調査会会長　翁百合　様
税制の EBPM に関する専門家会合座長　赤井伸郎　様

税制調査会委員　奥平寛子

意見書

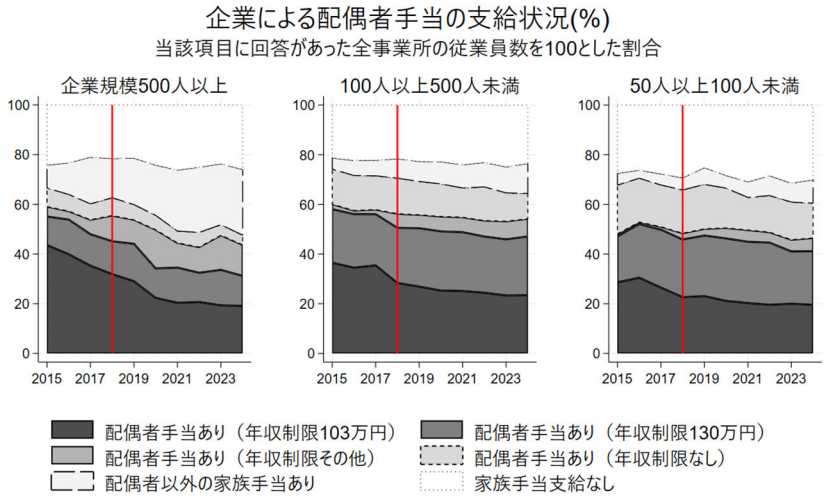
1. 租税特別措置の政策評価においては、平均的な効果ではなく、効果の異質性の検証も行うべきと考える。政策効果が発現しやすい主体の属性についてあらかじめ複数の仮説を立て、評価においてその検証を行い、限られた減収額をどの層に集中させるべきかを見定めるプロセスを EBPM の対象としてはどうか。適用範囲の縮小を前提としつつ、中身をよくする手順をあらかじめ明示することにより、既得権益化を防ぎ、国民の理解を得られる制度とするべきである。

2. 賃上げ促進税制の適用要件の判定基礎にもなっている雇用者給与等支給額から、配偶者の収入を基準として支給される諸手当を除くべきと考える。依然として、女性の間で年収の壁に起因した就業調整が行われている。就業調整の理由は複数考えられるが、その 1 つとして、配偶者の収入を基準として支給される企業内の配偶者手当の存在が考えられる。賃上げ促進税制においては、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定等の取得を上乗せ要件としているが、女性の就業調整を誘引する手当を判定基礎に含めることは、その趣旨と矛盾する。また、給付付き税額控除が検討されるなかで、就業調整を促す方向に作用する諸手当を税制上そのまま容認することは、働き控えの解消を目的とした政策の効果を弱めることになる。賃上げ促進税制の見直しとあわせて、配偶者の収入を基準とした配偶者手当を法人税の損金不算入とすることにより、家族の働き方に中立的な報酬制度の構築を労使双方に促すことが望ましい。

3. 日本の財政状況の不確実性が高まるなか、減収を伴う賃上げ促進税制については見直しを進め、財政負担の小さい方策によって賃上げを促すべきである。具体的には、法人税における退職一時金（支給時）の損金算入の在り方を見直すことにより、個人の自発的なキャリア転換を促し、労働移動を通じた賃金上昇につなげることが考えられる。経済産業省「2040 年の就業構造推計（改訂版）」は、2040 年に向けて職種・学歴間で大規模な需給ミスマッチが生じる可能性を示している。AI 関連技術の加速度的な発展を踏まえれば、個人の新たな能力形成と自発的な産業間移動を促さない限り、構造的失業の増大が懸念される。自らの所属組織・業界・専門分野を超えて経験を積むことは、試

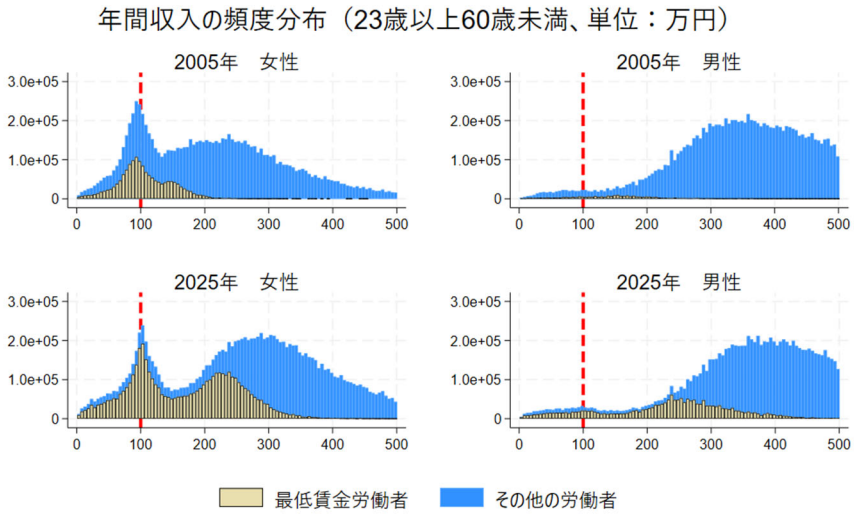
行錯誤を通じて個人を成長させ、社会に新たな価値をもたらす。日本の雇用システムの利点を活かしつつ個人の自発的なキャリア転換を促すため、法人税における退職一時金（支給時）の損金算入の在り方を見直し、勤続年数一年当たり一定額といった外形基準等を設けて、これに勤続年数を乗じた金額を超える支給額を損金不算入とすること等により、退職金制度の見直しと新たな報酬制度の構築を労使に促すことが望ましい

（参考資料１）



出所：「職種別民間給与実態調査」（人事院）。赤線は 2018 年（平成 29 年度税制改正の翌年）を示している。各年 4 月時点における家族手当の支給状況を示す。

（参考資料２）



出所：2026 年日本経済学会パネル討論『最低賃金政策の再検討』。赤点線は 100 万円。「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）より作成。年間収入は決まって支給される現金給与額（月額）に年収換算調整係数をかけて年間相当額を計算した。年収換算調整係数は「毎月勤労統計調査」により事業所規模別・一般／パート労働者別に算出した。最低賃金労働者は「時給が同じ年に改定される地域別最低賃金額×1.2 以下の労働者」として定義。抽出率によるウェイト調整済。