

5 社会基盤

(1)住宅・土地分野

事 項	意 見	当会議の見解
<p>② 競売の民間開放について イ 競売制度の改善について (法務省)</p>	<p>1 4 3 頁 7 行目から 1 4 行目までの改善の提案については、①不動産競売手続は、執行裁判所、執行官及び評価人等の行う手続が複雑に積み重なって進行していく手続であり、執行裁判所の指導監督の下に、適切な進行管理が行われていることに照らすと、「主任執行官制度」を創設したり、執行官が競売手続の包括的な進行管理を行うものとするニーズがあるとは考えられないこと、②執行官制度の前身である執行吏制度においては、債権者が執行吏を選択できる制度（自由選択制）となっていたが、債権者から選択された執行吏に対しては、債務者から、「債権者の代理人ではないのか。」といった反発があるなどの弊害があったため、執行官法の制定に際しては、執行官の取り扱う事務については裁判所が事務分配を定めることとし、債権者による執行官の選択を排除したものであること、③執行官の執行処分及びその遅怠などに対しては民事執行法等によって不服申立ての手段が認められていることに加えて、事実行為としての苦情の申立ては現在もされているところであって、それを越えた「ユーザーニーズ反映の仕組み」として想定されている制度の内容が明らかでないことから、すべて削除すべきである。</p>	<p>現行の執行官制度による競売手続においては、「不動産売却による債務返済」という実務に精通しているとは言い難いという指摘もある。また債権者が競売手続の進捗状況を尋ねても、執行裁判所からの確かな答えが得られないため、業務に支障が生じる場合があるとの指摘もある。したがって、執行官登用のための試験制度を改革したうえで、専門的知見を有し、高度マネジメントのできる人材を採用し、その人材を「主任執行官」等の包括的な進行管理を行う任務に登用することは、より迅速により高値で不動産売却を実現するという目的達成に資すると考える。執行官の選択については、あくまでも債権者と債務者の合意形成がなされた場合を想定しており、債務者への配慮をしたうえで、より適切な選択肢を増やすべく検討すべきである。また、「ユーザーニーズ反映の仕組み」とは、「債務者と債権者の同意による執行官の指名」の他にも、「債務者など当事者からの執行官評価」なども想定しており、ユーザーが希望する「決済までの期間」などを適切に勘案したうえで競売実務を執り行っているかなど、よりユーザーの意向を反映した運用となるよう競売制度を改善するに当たって検討が必要な事項である。競売手続を行う債務者は、一般的には不動産を手放して債務返済するという苦渋の決断をし、任意売却等の手続では取引が成立しなかったものと想定される。当初の目的を達成するため、少しでも多様な選択肢を提供すべきと考える。</p>
<p>(法務省)</p>	<p>1 4 3 頁 1 5 行目から 2 2 行目「「不動産競売手続を更に効率化するための方策」としては（中略）より柔軟な運営方法を実現すべきである」の部分のうち、①の三点セットの省略については、広く買受希望者を募って入札により高値売却を実現するためには、差押えに近接した時点における物件の現状を調査するとともに、その価額を評価し、物件の売却条件を明らかにした物件明細書を作成することが重要であり、既存の図書、資料等により代替することは困難である。②の買受可能価額の弾力化については、平成 1 6 年の民事執行法改正により売却基準価額の 8 割とする買受可能価額が認められたものであり、これを下回る価額で買受けの申出ができることとすると、競売不動産が不当な安価で売却されるおそれがあるとともに、無剰余取消しの基準額が著しく低額となって後順位担保権の設定を困難にする結果を招来する。③の多様な売却方法の導入については、現在も、期間入札や特別売却など多様な売却方法が採用されているものであり、最高価買受申出人を買受人とする現在の売却方法で特に問題は生じていないのであるから、更なる売却方法を導入する必要性は少ないか</p>	<p>三点セットの省略について、画一的な書類作成の義務付けが円滑な競売手続を阻害しているという指摘は多い。例えば、差押えに近接した時点における詳細な物件情報が得られているという前提で、「現況調査及び評価作業」の省略や簡素化、既存の図書や資料等を現況調査報告書や評価書に代替可能とするなどの手続簡素化を検討すべきである。具体的には、一定期間内に作成された担保物件に関する鑑定評価書があるケース、マンション等の一室の競売事件で、一定期間内に同じマンションにおいて同種類の居室の落札事例や売買事例があるケース等が想定される。また、今日でも高すぎる買受可能価額のために何度売却に付しても不落を繰り返す場合が珍しくないことを踏まえれば、迅速かつ高値での売却等に資するよう買受可能価額を売却基準価額の 8 割より引き下げる余地はないか、債務の返済状況等により各当事者の競売ニーズは多様であることを踏まえれば、「競り下げ」型の競り売りなど売却方法について多様な選択肢を用意できないか等、当事者のニーズに柔軟に対応できるよう諸規定を整備する必要がある。ビックレー方式など既</p>

事 項	意 見	当会議の見解
	<p>ら、①から③まですべて削除すべきである。</p>	<p>に諸外国でも実施されている手法も研究し、早急に導入を検討すべきである。</p> <p>なお買受可能価額の問題に関しては、評価方法の見直しで対処すれば足りるとの議論もある。しかしながら、すべての評価人のあらゆる評価行為について品質管理を徹底して行うことは、現実的でない。仮に不適切な評価が行われた場合でも、そのために大きな支障が生じることのないような安全性を見込んでおくことが制度設計として適切である。</p>

(2) 労働分野

事 項	意 見	当会議の見解
<p>① 経済社会の現状と労働分野の規制改革の課題 「労働市場における～我が国経済全体の活性化をも実現することとなる。」(146ページ9～12行)</p> <p>② 機会の平等、公正な待遇に向けて 「具体的には～格差の是正を可能にする。」(147ページ5～13行)</p> <p>③ 多様な働き方を選びうる為の方策・雇用を抑制しないための方策 ア はじめに 「労働市場における規制については、～我が国経済の活性化を実現することとなる。」(147ページ16行～148ページ2行) 「真の労働者保護は～根源的な政策課題なのである。」(148ページ15行～149ページ3行) (厚生労働省)</p>	<p>【修正案】 削除</p> <p>【理由】 一般に労働市場において、使用従属関係にある労働者と使用者との交渉力は不均衡であり、また労働者は使用者から支払われる賃金によって生計を立てていることから、労働関係の問題を契約自由の原則にゆだねれば、劣悪な労働条件や頻繁な失業が発生し、労働者の健康や生活の安定を確保することが困難になることは歴史的事実である。 このため、他の先進諸国同様、我が国においても、「労働市場における規制」を規律する労働法が、立法府における審議を経て確立されてきたものと理解している。 もとより、その規制の内容については、経済社会情勢の変化に即し、関係者の合意形成を図りつつ、合理的なものに見直されるべきではあるが、契約内容を当事者たる労働者と使用者の「自由な意思」のみにゆだねることは適切でなく、一定の規制を行うこと自体は労働市場の基本的性格から必要不可欠であり、最低限かつ合理的な範囲において規制を行うことは必要であり、専ら情報の非対称性を解消することで必要な労働者保護が図られるとの見解は不適切である。</p>	<p>修正せず。</p> <p>【理由】 法律が、立法当時は適切な規制であったとしても、時代や環境の変化に対応しているか否かについて、その法律の合理性を不断に検証することは当然に必要な作業である。 労働者と使用者の間の情報の非対称性が労働者の保護を阻害する要因となっているとの見方もあることから、こうした情報の非対称性の解消も検討していく必要がある。 労働契約について、「労働市場における規制については、労働者の保護に十分配慮しつつも、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべき」と考えており、単に労働者と使用者の「自由な意思」のみにゆだねるべきであるなどとは考えていない。 したがって、中間取りまとめにおいても労働者の保護に必要なセーフティネットや法的な手当を行うべきことは当然であるとしている。</p>

事 項	意 見	当会議の見解
<p>③ 多様な働き方を選びうる為の方策・雇用を抑制しないための方策 (厚生労働省)</p>	<p>【修正案】 ③ ア中 第2段落を削除されたい。 イ を削除されたい。</p> <p>【理由】 労働者派遣制度の在り方については、3カ年計画や様々な閣議決定などを踏まえ、厚生労働省に設置している研究会において検討しているところであるが、そうした中、一方的な規制緩和を求める記載や脱法行為を救済するかのよう結論にいたる記述は不適当である。</p> <p>なお、総理大臣及び厚生労働大臣からは、働く人を大切にする視点に立って検討を進め、研究会の結論を踏まえ適切に対応する旨の国会答弁等をいただいているところ。</p>	<p>修正せず。</p> <p>【理由】 一方的な規制緩和を求めることや脱法行為を救済するような主張をしているのではなく、労働者に充分配慮をした上で、ワークライフバランスの観点から多様な働き方を実現する方策を提言している。</p> <p>法律が、立法当時は適切な規制であったとしても、時代や環境の変化に対応しているか否かについて、その法律の合理性を不断に検証し、随時適切な見直しを実施していくことは必要である。</p>
<p>③ 多様な働き方を選びうる為の方策・雇用を抑制しないための方策 ア はじめに 「また、長時間労働による～議論すべきである。」 (148ページ10～14行) (厚生労働省)</p>	<p>【修正案】 削除</p> <p>【理由】 「長時間労働による疾病等を防ぐための労働時間規制は当然必要」とあるが、労働基準法上の労働時間規制については、その目的や水準が「疾病等を防ぐ」ものであれば足りるものではない。</p> <p>現在、労働時間規制は、週40時間、1日8時間という上限を設けつつ、労使協定の締結で割増賃金の支払いを要件として時間外労働を認め、時間外労働時間の限度についても基準を設けているものの特別の場合には当該限度を超えることを認めており、その意味で「画一的な労働時間の上限規制」は存在しない（むしろ、労働者の健康確保などの観点からそのような（例えばEUなどを参考に）絶対的の上限規制を我が国においても設けるべきとの意見はある。）。</p>	<p>修正せず。</p> <p>【理由】 当該部分は労働時間規制が多様な働き方を阻害することとなつてはならないとの意見を表明したものであり、労働基準法上の労働時間規制については、その目的や水準が「疾病等を防ぐ」ものであれば足りると考えているものではない。</p>
<p>③多様な働き方を選びうる為の方策・雇用を抑制しないための方策 ア はじめに (厚生労働省)</p>	<p>【修正案】 9～15行目について、削除されたい。</p> <p>【理由】 パート労働法については、事業主に対して時給アップや職務関連の施設の利用以外の福利厚生の充実、職務を遂行するために必要な教育訓練以外の教育訓練の充実を義務づけているものではない。またパート法は、法律上の措置を講ずることにより、労働者が納得してその能力を十分に発揮することを通じ労働生産性の向上を目指すという考え方の下、改正されたものであって、事業主にとって当然にコストアップになるという当該調査分析の前提としての記述全体が誤りであると考えられるため。</p>	<p>修正せず。</p> <p>【理由】 パート労働法のパート待遇改善は、結果として企業側の人件費負担を増大につながっているとの意見もある。</p> <p>こうした人件費負担増大が、企業の厳しい経営環境に与える影響は大きく、労働者の雇用機会を喪失することになる可能性は十分あるとの指摘もあることから、同法の施行状況や我が国経済社会や労働市場に及ぼす影響を充分調査分析していくことが重要である。</p>

事 項	意 見	当会議の見解
ウ 最低賃金法の見直し (厚生労働省)	<p><b>【修正案】</b> 削除</p> <p><b>【理由】</b> ○ 最低賃金は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」(労働基準法第1条)との観点から、賃金の低廉な労働者に賃金の最低額を保障するものとして設定されるものである。</p> <p>具体的には、「労働者の生計費」、「労働者の賃金」及び「通常の事業の賃金支払能力」を考慮し、地域の実情を踏まえた各地方最低賃金審議会における調査審議を経て、毎年、適切に決定されているところであり、こうした考慮要素に照らして必要がある場合には、労働者保護の観点から、最低賃金の引上げが必要となるものである。</p> <p>最低賃金引上げの影響への対応としては、中小企業等の生産性向上を図る施策に積極的に取り組むほか、各種のセーフティネットの適切な運用によるべきものである。</p> <p>○ なお、規制改革会議において具体的にどのような調査を行うのか明らかでないが、最低賃金の水準が上記の観点から設定されるものであることから、指摘されているような実態調査を踏まえて最低賃金額の引下げにつながるような見直しを行うことは、不適切である。</p>	<p>修正せず。</p> <p><b>【理由】</b> 「通常の事業の賃金支払能力」(最低賃金法3条)とは、「個々の企業の支払能力ということではなく、地域において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することができる賃金支払能力」であるとのことである(内閣参質168第38号への答弁書)。最低賃金が、「通常の事業の賃金支払能力」を考慮して決められたとしても、個々の企業においては従業員数の抑制・削減に結びつく可能性は充分ある。</p> <p>実際に、今般の最低賃金引き上げについての議論においても、経営者側からは、最低賃金の引き上げが中小企業の厳しい経営環境に与える影響は大きいとの意見も出されていることから、結果として労働者の雇用機会を喪失することになる可能性は充分ある。</p>
エ 育児支援策の適切な改善 (厚生労働省)	<p><b>【修正案】</b> 例えば、短時間勤務又は所定外労働免除を労働者が選択できる制度の導入を使用者に義務付ける際には、働きながら子育てをする労働者の能力発揮を阻害するといったことにならないよう労働者が主体的に選択できるような制度設計が必要である。特に中小零細事業者たる使用者にとってはこのような制度の導入が大きな負担となりかねないため、かえって子育ての可能性のある労働者の雇用を控えるなどの意図に反する弊害に結びつくことがないように留意すべきである。</p> <p><b>【理由】</b> 御懸念のような事態は通常想定されないが、一方で、制度を利用することによってかえって能力発揮が阻害されるようなことにならないようにする必要があると考えられることから、労働者本人が自らの意思によって主体的に制度を選択できるような制度設計が重要であると考えられる。また、ご指摘のような「弊害」が「十分ありうる」か否かは一概には言えないと考えられるが、そういった弊害に結びつくことをないようにすることは重要であると考えられる。</p>	<p><b>【修正案】</b> 例えば、短時間勤務又は所定外労働免除を労働者が選択できる制度の導入を使用者に義務付ける際には、働きながら子育てをする労働者<u>全てに事実上、強制される等の行き過ぎた結果をもたらし、働きながら子育てをする労働者の雇用抑制を促したり、こうした労働者の雇用を不安定な状態に置くことになったりする</u>など、働きながら子育てをする労働者の能力発揮を阻害する<u>といったことにつながらないよう、労働者が主体的に選択できるような制度設計が必要である。特に中小零細事業者たる使用者にとってはこのような制度の導入が大きな負担となりかねないため、かえって子育ての可能性のある労働者の雇用を控えるなどの意図に反する弊害に結びつくことがないように留意すべきである。</u></p> <p><b>【理由】</b> 上記のような事態は通常想定されないとは言いきれないことから、具体的な事象を記述しておきたいと考えているもの。</p>

事 項	意 見	当会議の見解
<p>エ 育児支援策の適切な改善 (厚生労働省)</p>	<p><b>【修正案】</b> 子育て支援策として、使用者が設けている支援制度やその実質的な運用実態などが広く労働者や社会に開示されることを奨励することは重要である。また、仮に制度の義務付けを行う場合には、意図に反する弊害などに結びつくことが生じないよう、労働者が多様な働き方を主体的に選ぶことができるように適切な措置がなされる必要がある。</p> <p><b>【理由】</b> 企業がどのような制度を設けており、どのような運用をしているかの実態に関する情報開示を奨励することは重要な課題であると考えられるが、同時に、制度的に子育てしながら働きやすい雇用環境の整備を進めることも重要であると考えられる。</p> <p>また、企業においてご指摘のような措置がとられることは通常想定されないが、いずれにしろ、労働者本人が自らの主体的な意思により、多様な働き方を選ぶことでできるようにすることが重要であると考えられる。</p>	<p><b>【修正案】</b> 子育て支援策として、使用者が設けている支援制度やその実質的な運用実態などが広く労働者や社会に開示されることを奨励することが重要である。また、仮に制度の義務付けを行う場合には、意図に反する弊害などに結びつくことが生じないようにすべきである。この際、いやくも罰則や事実上の強制力を伴う一律の画一的な担保措置を設けたり、あえて子育て支援制度を利用する意思の無い労働者が利用させられるような事実上の圧力が加えられたりすることなく、労働者が多様な働き方を主体的に選ぶことができるように適切な措置がなされる必要がある。</p> <p><b>【理由】</b> 企業が上記のような措置をとることは通常想定されないとは言い切れないことから、具体的な事象を記述しておきたいと考えているもの。</p>
<p>エ 育児支援策の適切な改善 (厚生労働省)</p>	<p><b>【修正案】</b> 加えて、短時間勤務や所定外労働免除等の権利を行使した労働者が不利益な取扱を受けることの無いようにしていく必要があるが、事実上、昇給や昇格に際して、スキルや能力の向上機会が少なかったことに伴って、権利行使をしない者と比べて差が生じる可能性もあることから、そのような可能性について労働者が充分認識していない場合には、正当な権利行使ではあるものの、それに伴う不利益の発生が労働者にとって不意打ちとなることが十分考えられる。</p> <p>したがって、制度を設ける使用者が、その制度の運用に関して、例えば、通常勤務に戻った後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項を予め明示しておくことを政策的に奨励することも重要である。</p> <p><b>【理由】</b> 制度を利用した場合と利用しなかった場合とでその後の昇給や昇格に関してどのような影響があるかは会社の制度にもよると考えられ、「劣後することが、通常生じうる」とまでは言えないと考えられる。また、「労働者に生じることとなる事実上の効果も含めた得失」まで予め示すことは事業主の負担が大きいと考えられるが、例えば、通常勤務に戻った後の労働条件等について労働者に周知することは重要であると考えられる。</p>	<p><b>【修正案】</b> 加えて、短時間勤務や所定外労働免除等の権利を行使した労働者が不利益な取扱を受けることの無いようにしていく必要があるが、事実上、昇給や昇格に際して、スキルや能力の向上機会が少なかったことに伴って、権利行使をしない者と比べて差が生じる可能性もあることから、そのような可能性について労働者が充分認識していない場合には、正当な権利行使ではあるものの、それに伴う不利益の発生が労働者にとって不意打ちとなることが十分考えられる。</p> <p>したがって、制度を設ける使用者が、その制度の運用に関して、例えば、通常勤務に戻った後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等に関する得失を予め明示しておくことを政策的に奨励することも重要である。</p> <p><b>【理由】</b> 具体的に得失について言及すべきであると考え。</p>

事 項	意 見	当会議の見解
<p>④判例の立法化の問題点 （154ページ2行目～155ページ14行） 削除 （厚生労働省）</p>	<p>【修正案】 削除 【理由】 労働者と使用者との間には交渉力においても格差があることや、労働者は経済的に弱い立場にあり、使用者から支払われる賃金に生計をゆだねていることなどから、契約の内容を使用者と労働者との「自由な意思」のみにゆだねることは適切ではなく、最低限かつ合理的な範囲において規制を行うことは必要であり、専ら情報の非対称性を解消することで必要な労働者保護が図られるとの見解は不適切である。 また、雇用保護法制指数に基づく国際間比較分析やマクロ的な実証研究については、各研究の前提などを考慮してその意義、限界を評価する必要がある（同じ国の同じ時期について異なる実証結果が導かれることもまれではない）。さらに、解雇法制については、労働者保護、労使間のミクロ的な公正さの実現の観点から欠くことはできず、指摘されているような実証研究を踏まえた検証を偏重するのは適当ではない。</p>	<p>修正せず。 【理由】 法律が、立法当時は適切な規制であったとしても、時代や環境の変化に対応しているか否かについて、その法律の合理性を不断に検証することは当然に必要な作業である。 労働者と使用者の間の情報の非対称性が労働者の保護を阻害する要因となっているとの見方もあることから、こうした情報の非対称性の解消も検討していく必要がある。 労働契約について、「労働市場における規制については、労働者の保護に十分配慮しつつも、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直すべき」と考えており、単に労働者と使用者の「自由な意思」のみにゆだねるべきであるなどとは考えていない。 したがって、中間取りまとめにおいても労働者の保護に必要なセーフティネットや法的な手当を行うべきことは当然であるとしている。 また、雇用保護法制指数に基づく国際間比較分析やマクロ的な実証研究については、各研究の前提などを考慮してその意義、限界を評価する必要があることは当然であり、欧米の実証研究も参考にしながら我が国も実証研究を実施する必要があると考えているもの。</p>
<p>⑤ 労働市場におけるセーフティネットの拡充 はじめに （財務省）</p>	<p>【修正案】 労働市場における規制改革については当然、積極的な労働政策による雇用拡大を第一義とすべきであるが、それを支えるセーフティネットとして社会保険制度や税制についても、現在の労働市場の環境変化に対応すべく、その在り方を見直していくべきである。 【修正理由】 税制は規制ではないことから、規制改革の取組の中で言及するのは不適當。</p>	<p>修正せず。 【理由】 労働市場のセーフティネットに制約を与えるような税制のゆがみは内閣府本府組織令第39条の「経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革に関する基本的事項」に該当すると解されるため、当会議の所掌事務として取り扱うものである。</p>
<p>イ 雇用保険制度の見直し （厚生労働省）</p>	<p>【修正案】 第1、2段落 削除 第4段落 <del>具体的には、「週所定労働時間20時間以上、1年以上の雇用見込みがある者」とされている雇用保険の一般被保険者の適用拡大によりのあり方についても、雇用保険が働く者にとって真に必要なセーフティネットとなるよう、見直し労働市場の環境変化に対応する観点から検討していくべきである。</del> 【修正理由】 第1、2段落について 失業者数に占める雇用保険の受給者実人員の割合の推移が、「1年以上の失業</p>	<p>修正せず。 【理由】 第1、2段落について 失業者数に占める雇用保険の受給者実人員の割合の推移が、「1年以上の失業により給付が打ち切られる失業者の増加」や「非正規雇用者の増加による失業保険受給対象者数の減少」が一因となっているとの見方があることは事実。 第4段落 被保険者数が増えていることは事実であるが、失業保険の受給者数や捕捉率</p>

事 項	意 見	当会議の見解
	<p>により給付が打ち切られる失業者の増加」や「雇用保険適用対象外の非正規雇 用者の増加」に原因があるとの根拠が全く不明確である。なお、雇用保険の一 般被保険者数は近年増加している。(被保険者の推移：H 8 約 3,300 万人、 H 1 3 約 3,328 万人、H 1 8 約 3,525 万人)したがって、後述のような雇 用保険制度の見直しの理由、前提として記載することは不適切である。 第 4 段落について 第 1, 第 2 段落の根拠が明確でないことから、これらの記述を前提として「雇 用保険の適用拡大」について単純に結論づけることは不適當である。 なお、雇用保険は、労働者が失業して所得の源泉を喪失した場合に必要な給付 を行うことにより、求職活動を支援する社会保険制度であり、適用範囲につい てはこうした趣旨に沿って論ずるべきである。また、適用範囲のあり方につい ては、給付や保険料負担のあり方にも影響を及ぼすものであり、保険料負担者 である労使の議論を踏まえ、検討することが必要である。</p>	<p>が低下傾向にあることも事実である。 雇用保険の本来の目的が失業者数に占める雇用保険の受給者実人員の割合 を向上させることのみではないが、捕捉率が欧米諸国と比較しても著しく低 いことはセーフティネットとしては大きな問題であり、制度の対象が狭いこ とや就業形態の多様化に対応していないことが要因の一つの見方もある ことから、真に労働者のセーフティネットとして機能させるべく、適用要件 の拡大を検討すべきである。</p>
<p>ウ 労働市場の流動化 に向けて ―退職金税 制の見直し― (財務省)</p>	<p><b>【修正案】</b> <del>ウ 労働市場の流動化に向けて ―退職金税制の見直し― これまで、当会議は正規雇用、非正規雇用に関わらず、労働者と使用者が充分 に情報を共有した上で、お互い納得づくで選び取れるような様々な選択肢を確 保することが、労働市場における格差是正や機会の平等、公正な働き方を実現 する為に重要であると提言してきた。 この為には労働市場をやり直しや転職も容易なものとするのが不可欠であり、 これまで述べてきた規制や法制度の見直しに加えて、税制についても見直 していくべきである。 例えば、現行の税制において、退職金は給与の後払的性格との位置づけられて いるにも関わらず、所得税と比較して優遇された税率が適用されている。 これは、終身雇用制度に代表される日本的雇用慣行のもとで、長期間の勤務に 対する報酬として与えられる退職金の税負担を通常の給与所得と比較して優 遇するという意図があり、我が国の目覚ましい経済成長を税制面から支えたとい う点は評価できる。 しかしながら、近年、就業構造や雇用形態が変化する中、退職金の支給に代え て在勤中の給与の引上げや退職年金の支給を行うなど、退職金等の支給形態が 多様化している他、給与の受取りを繰り延べて高額な退職金を受け取ることに より、税負担を回避するといった事例も出てきている状況を踏まえれば、退職 金課税については、現行の勤続 20 年を境に 1 年当たりの控除額が急増する仕</del></p>	<p>修正せず。 <b>【理由】</b> 退職金税制については我が国の目覚ましい経済成長を税制面から支えたとい う点は評価できるものの、日本的雇用慣行が崩れつつあるとされる中ではや り直しや転職を抑制し、労働市場の円滑化、流動化を阻害する一因との指摘 もあり、内閣府本府組織令第 39 条の「経済社会の構造改革を進める上で必 要な規制の在り方の改革に関する基本的事項」に該当すると解されるため、 当会議の所掌事務として取り扱うものである。</p>



事 項	意 見	当会議の見解
	<p><del>組みや勤務年数が短期間でも退職金に係る所得の2分の1にしか課税されないという仕組みを見直し、全体として多様な就労選択に中立的な制度とすることが求められる。</del></p> <p><del>日本的雇用慣行が崩れつつあるとされる現在においては、こうした退職金に対する優遇税制がやり直しや転職を抑制し、労働市場の円滑化、流動化を阻害する大きな要因となっているとの見方もあることから退職金税制については、やり直しや転職がしやすい労働環境、雇用環境を整えるべく、多年にわたって支給されるべきものが一時に集中して支給されるという退職金の平準化措置を講じる等の見直しが必要である。</del></p> <p><del>なお、退職金は一般給与所得者にとっては依然として重要な人生設計上の期待にも関わる問題であることも事実であることから、当然、所要の経過措置も含めた適切な工夫は必要である。</del></p> <p>(全文削除)</p> <p>【修正理由】</p> <p>税制は規制ではないことから、規制改革の取組の中で言及するのは不適當。</p>	