

デジタル化による年末調整の新しいあり方に向けた提言

2021年6月3日
社会的システム・デジタル化研究会
(通称 Born Digital 研究会)

Ver. 1.0

1. 背景と課題認識

確定申告制度、年末調整制度など、日本における現状の社会的システムの多くは、戦後に紙での処理を前提として構築されたものであり、令和の時代においても、その基本的な成り立ちは変わっていない。年末調整制度は、戦後に税制のあり方が賦課課税から申告納税へと根本から変わる中で導入された。原則としては申告納税であるものの、一般個人(給与所得者)には税制に関する知識が十分ではないこと、また、事務処理能力が十分でないことを踏まえ、事務処理能力が相応にあるであろう事業者が、給与所得者の実質的な申告事務を肩代わりすることになった¹。この際には、コンピューターが一般に利用できない時代を反映し、全てが紙を前提とした業務として整備された。

このように導入経緯として本来は確定申告の簡易版であるはずの年末調整であるが、近年、税制の複雑化とともに、年末調整の方が確定申告より処理が複雑となる現象が発生している。これは、確定申告は年間の所得額が確定した状態で行うのに対し、年末調整では所得金額の見積額を用いる必要があるためである。具体的には、近年の税制改正により、配偶者(特別)控除や基礎控除の適用に当たって給与所得者本人の所得金額の見積りが必要となった。また、配偶者に関しても、共働きの増加により基礎控除額の水準以上に所得を有することが一般化し、見積りにより精度を求められるようになった。

年末調整業務は、全国の膨大な数の事業者で、年末という一般的に業務繁忙とされる時期に、多大な時間をかけて業務が行われている。一方で、税制がより複雑化する中で、事業者の税制に関する知識が十分とは言えない状況も生まれている。結果的に、年末調整業務が必ずしも正しく実施されていないことも起こりうる。これに対し、行政でその正確性を検証するのは、事業者と行政での二度手間と言える。つまり民間、行政両方で多大なコストを要している。

確かに、e-Tax による電子申告の仕組みは着実に普及しており、これは特に行政コストの低減につながっている。また、事業者においては、年末調整業務に際しパッケージソフトウェアを使うことが一般化している。さらに、国税庁による「控除申告書作成用ソフトウェア」の提供で比較的小規模な事業者でも、従業員による申告書作成の電子化、保険料控除証明書の電子化などが可能となった。ただし、対象となる年末調整業務自体は、紙を前提とした当初の業務から本質的には変わっていない。翻って、現時点でデジタル化を前提として年末調整業務をゼロから考えるとすると、これまでとは同様な仕組みとはならないのではないかと。

¹ ただし、シャープ勧告(Appendix D C.2.b.(5))では、事業者による年末調整業務は、税務当局による対応が困難であるための措置と位置付けられており、税務当局が対応できるようになり次第、年末調整業務は税務当局に移管すべきとされている(“The process should be shifted, however, to the Tax Offices as soon as such a shift is possible.”)。

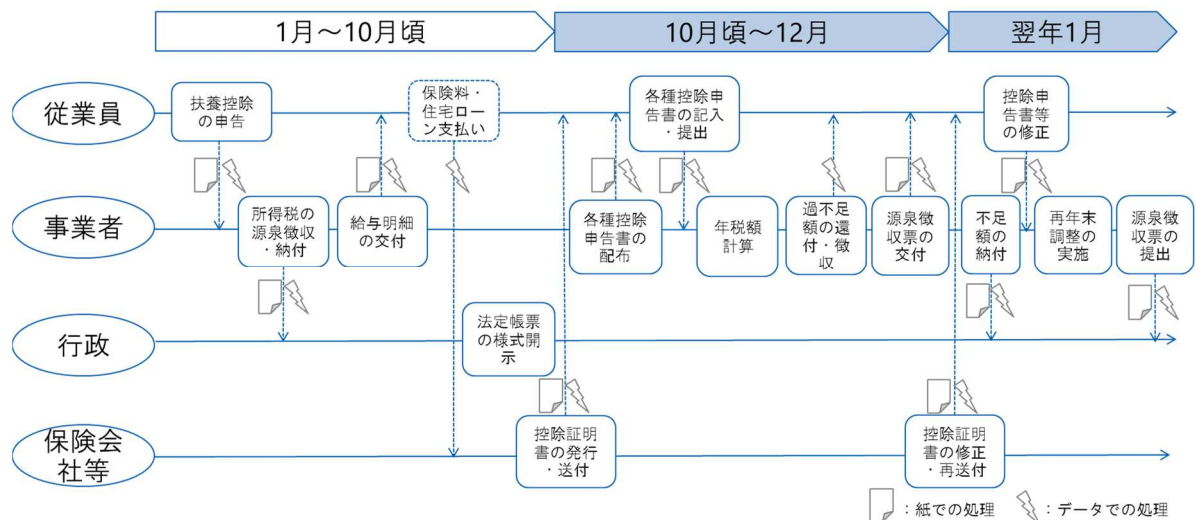


図 1. 現在の年末調整業務の流れ

2. 基本的な考え方

2-1. 年末調整制度の必要性

デジタル技術を浸透させることで社会全体としての効率を抜本的に向上させ、社会的コストの最小化を図るためには、今ある業務プロセスの電子化(Digitized/Digitization)を図るだけでは不十分であり、デジタルを前提として業務プロセスの根底から見直すデジタル化(Digitalized/Digitalization)が必要である。

しかし、デジタル化以前に、究極の業務効率化とは、業務そのものをなくすことである。この観点から、まずは年末調整制度の必要性を改めて検討する必要がある。

理論上は、年末調整制度を廃止し、確定申告に一本化することは可能である。この場合、年末調整手続きだけで申告を完結することができていた多くの給与所得者³に確定申告手続きという新たな手間を発生させることになる。また、限られた期間内に、現状よりも圧倒的に多数となる確定申告を受付できるかという課題も生まれる。しかし、確定申告手続きについても、今後デジタル化によってより効率化を図ることによって、手間を一定程度低減させることは可能であり、また、給与所得者が自ら能動的に確定申告を行うことによって、納税意識を高める効果も期待できる。

一方で社会的コストの最小化という観点からは、年末調整制度は、パターン化された所得税申告を高い効率で処理するという意味で有効であると考えられる。このため、年末調整は所得の種類や適用される控除がパターン化されやすい給与所得者に向けた確定申告の「簡易版」⁴であるという位置付けを今一度明

² これはいわば、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)と言える。年末調整に限定されない、より広い観点での社会的システムのデジタル化の提言については、2020年6月に発表した「社会的システムのデジタル化による再構築に向けた提言」を参照されたい。

³ 令和元年時点で約5,990万人の給与所得者のうち、約4,714万人は年末調整手続きを行っている。一方、確定申告者約2,204万人のうち約1,040万人は給与所得者である(国税庁「民間給与実態統計調査、令和元年分の確定申告状況に関する報道資料」の公表数値より)。よって、約3,674万人の給与所得者は年末調整手続きで完結している可能性がある。

⁴ ここでいう「確定申告の『簡易版』」とは、いわゆる「確定申告書A」を指すものではなく、年末調整制度のあるべき位置づけ・性質を端的に表現するものである。

確にするという前提のもとで、年末調整制度を今後も維持すべきであると考える。

2-2. 年末調整の位置付け

上記の通り、年末調整は所得の種類や適用される控除がパターン化されやすい給与所得者に向けた確定申告の「簡易版」であると明確に位置付ける。このため、対象は以下の通りに限定する。

まず対象となる所得は、これまで通り、給与所得に限定する。今後、副業/兼業等の増加も想定されるが、いずれも給与所得である場合には、後述のようにデジタル化やデータのリアルタイム収集を前提として、年末調整の対象に含めることが可能である。

次に、対象とする控除は、原則として本人や家族の属性(所得を含む)によって決定される控除および控除証明情報をデジタルで収集可能な控除を対象とする。前者は基礎控除や配偶者(特別)控除が含まれる。後者は生命保険料控除/地震保険料控除が含まれる。さらに後者には、後述のようにデジタル化を前提として、これまで年末調整の対象となっていない医療費控除や寄附金控除を含めることが可能である。これによって、年末調整で申告が完結する所得者の数を増やし⁵、社会的コストの最小化を目指す。

一方で、年末調整を「簡易版」として機能させるためには、複雑性を可能な限り低減する必要がある。この観点からは、年末調整手続きにおける、所得金額の見積りを排除すべきである。所得金額の見積りは、手続きを行う給与所得者に見積りという負担を強いるだけでなく、見積りの根拠にも乏しく、その正確性は保証されない。結果的に、見積りという手間をかけながらも、処理のやり直しとなるケースも避けられない。

所得金額の見積りは、所得金額が確定していない年内に年末調整手続きを行うために発生している。これに対し、年末調整手続きを年明けに実施することによって、所得金額が確定した状態となり、所得金額の見積りが不要となる。所得金額の見積りが不要になれば、見積りの誤りによって処理のやり直しとなるケースを削減することができる。

上記のように年末調整は確定申告の「簡易版」と明確に位置付けた上で、これに該当しないものは確定申告の対象とする。また、年末調整手続きは一回のみの処理とし、やり直しは行わない。やり直しの対象は全て確定申告に委ねるものとする。例えば、配偶者が事業所得者である場合、年明けの年末調整手続きの際に所得が確定していない(算出できていない)ことも考えられ、結果的に配偶者(特別)控除の額が変更になる可能性がある。実際に配偶者(特別)控除の額が変更となる場合には、給与所得者本人による確定申告に委ねるものとし、年末調整手続きを再度行うことはしない。

2-3. 年末調整業務のデジタル化

上述のようにデジタル技術を浸透させることで社会全体としての効率を抜本的に向上させ、社会的コストの最小化を図るためには、デジタルを前提として業務プロセスの根底から見直すデジタル化(Digitalized/Digitalization)が必要である。

デジタル化した新たな年末調整のあり方では、以下の4つのポイントを踏まえる必要がある。これらは、2020年6月に発表した「社会的システムのデジタル化による再構築に向けた提言」第3章「基本的な方

⁵ 令和元年分の還付申告を行った給与所得者は約741万人で、還付申告者全体の56.9%である。仮にこの比率を当てはめると、例えば、医療費控除の適用者(約756万人)のうち約430万人、寄附金控除の適用者(約314万人)のうち約179万人が対象となると考えられる。(数値は国税庁 報道資料の公表数値を基に試算)

向性」に基づいている。

2-3-1. 発生源でのデジタル化

- 情報は発生源においてデジタル化する。
 - 例えば、従業員は本人・配偶者・扶養家族の情報をデジタルで申告する。
 - 給与・賞与や源泉徴収税額の計算はソフトウェアで実施し、給与支払・源泉徴収の報告はデジタルデータで所管の行政機関に送信する。
 - 控除証明情報は保険会社・金融機関等がデジタルデータで作成する。

2-3-2. 原始データのリアルタイムでの収集

- 発生源で生まれたデジタルデータは、情報量を維持するという観点で、合理的な範囲でそのまま、かつ、リアルタイム(もしくはリアルタイムに近い形)で次のプロセスに引き渡す⁶。適時・随時に収集することで、年末～年始の短期に年末調整にかかる業務処理が集中するのを避けることが可能となる。
 - 例えば、従業員は控除にかかわる本人・配偶者・扶養家族の状況に変更が発生したら、随時申告する。給与は給与支払者から、保険料は保険会社から、ふるさと納税は地方自治体から、医療費控除は保険者から、寄附金控除は対象団体からそれぞれ、支払いが行われた時点で情報を収集する。
 - リアルタイムの所得状況を把握・連携できる仕組みを構築することによって、直近の状況にあわせた社会保障給付の迅速な実施が容易になる。

2-3-3. 一貫したデジタルデータとしての取り扱い

- 年末調整業務に利用される情報は、従業員等の発生源でデジタル化した上で、業務プロセス全体を通じて、紙などのアナログを経ずに、一貫してデジタルデータとして取り扱う。関係者間で情報を授受・申告・申請・通知する際においても、デジタルデータとして引き渡す。途中で手入力や手計算を介さない業務プロセスを可能にする。
 - 控除証明書データなどは行政が定める標準フォーマットに則ってデータを作成、授受する。データは、XML のように、後工程でのデジタルでの処理を前提とした構造化された(Structured)フォーマットとする。逆に紙の様式を模したデータフォーマットである必要性はない⁷。
 - 行政から発信する告知や通知についても、デジタルデータとすることによって、事業者等の民間においてデジタルでの処理が可能となる。
 - データの授受・参照は、一元化されたプラットフォーム(ポータル)⁸を通じて行う。ポータルを介して事業者、行政が控除証明書データにアクセスできるならば、参照すべき控除証明書のキー

⁶ 原始データから以降のプロセスで集約・加工することは可能だが、集約・加工したデータから原始データを復元することはできない。また、後工程でのリアルタイム性は、発生源から次のプロセスにデータが渡るタイミングを超えることはできない。なお、数秒間の遅れもなくという純粋なリアルタイム性は求められていない。ここでいう「リアルタイム」は、コンピューターでの日次処理を前提に、当日のデータを概ね翌日までにといった程度のリアルタイム性を意図している。

⁷ なお、データ内容を人が必要に応じて目視確認できる手段があわせて求められると考えられる。

⁸ 例えば現存のプラットフォーム・システムではマイナポータルが該当するが、現存のシステムやその機能に限定されるものではなく、必要に応じて整備することも想定される。

情報を紐づけることにより、申告データとあわせた控除証明書データ全体の添付は不要となる。

- 従業員と家族の扶養・被扶養関係は、マイナンバーをキー情報とする。また、従業員と控除証明データとの関連付けも、マイナンバーをキー情報として行う。
- 年末調整データは、年末調整手続きの対象者がその後必要に応じて確定申告を行う場合において記入済み申告情報として反映可能とする。

2-3-4. 社会的コストの最小化の観点での、必要に応じた処理の見直し

- 発生源から行政まで一貫してデジタルデータとして取り扱う中で、年末調整の各業務についてどの時点で誰がどのような処理を行うのかについて、全体最適の観点で見直す。
 - 限られた時間の中で、最大の効率で処理を済ませるものとする。
- 全体最適の観点では、例えば以下のように処理主体を大幅に見直すことも選択肢となる。
 - 従業員は、確定した情報を適時に申告する責任を持つ。事業者は、税の還付徴収含めた従業員への対応、および行政からの情報入手および行政への報告に責任を持つ。
 - 判断・計算は収集されたデータをもとに、行政による一括処理とする⁹ことにより、事業者の負担軽減を実現し、社会的コストを最小化する。

上記の 4 つのポイントに加え、年末調整業務に関しては、以下のポイントも重要である。現状の年末調整手続きにおける所得金額の見積りは、業務の複雑性の源となっている。これに対し、確定した事実を基とすることによって、この複雑性を排除することが可能になる。

2-3-5. 確定した事実を基にする

- 年末調整手続きにおいて参照する給与所得の金額は、見積額ではなく確定額を用いる。また、控除にかかる配偶者や扶養親族の情報、保険料や住宅ローンの残高等についても、年末で確定した情報を用いる。
 - そのため、年末調整手続きの処理時期を当年の年末から翌年の年始に変更する。
 - 扶養親族や配偶者の状況変更に応じた年中での課税対象額や税額の精算を認める。

3. 実現へのアプローチ

3-1. 段階的な実現

上述したデジタル化した年末調整業務の流れは、現在の年末調整業務の流れから大きな変更を求めらるものである。また、それらの変更のなかには、要する工程・時間軸や難易度が異なるものが混在している。そこで、次のようにデジタル化した年末調整業務の流れを段階的に実現していくアプローチが考えられる。

⁹ これは結果的に、注 1 に記載した年末調整業務に関するシャープ勧告を実現することになる。なお、行政による一括処理とする場合であっても、所得とその金額の最終的な確定は従業員の意思に基づく。

3-2. 第 1 ステップ

第 1 ステップとしては、年税額・過不足額の計算が現状のように事業者主体であっても実施が可能で、業務効率化に資する喫緊の課題に係る変更を実現する。具体的には、確定情報・確定額を基に年税額計算を行うために手続きの処理時期を翌年の年始に移すことや、給与支払毎のデジタルでの報告、発生源でのデジタル化や一貫したデジタルデータとしての取扱いのために各種の控除証明情報にデータ連携でアクセスする仕組みの整備が挙げられる。

3-3. 第 2 ステップ

第 2 ステップとしては、原始データのリアルタイム収集や処理主体の見直しなど、大規模な法令改正や関連システムの整備を要する変更を実現する。具体的には、ポータル経由での扶養親族・配偶者の状況の申告・修正、行政システムによる年税額・過不足額算出が挙げられる。

3-4. 実現に向けたロードマップ

新たな年末調整では、行政/民間双方での業務やシステムが大きく変更となる。また特に第 2 ステップについては、行政において関係する税制の改正が必要である。また上で示した実現の各ステップ間においては処理主体の見直しを含む大幅な変更となることから、実現に向け整合性を担保できる明確なロードマップが求められる。第 1 ステップは 2023 年分頃、第 2 ステップは 2026 年分頃での実現を目指して現実的かつ明確なロードマップを作成し、計画的に、かつ段階的に進めるべきである。

4. 新たな年末調整業務の流れ(第 1 ステップ)

3 章で述べたアプローチにより第 1 ステップまで実現した際の、新たな年末調整業務の流れを以下で示す。

4-1. 扶養親族・配偶者の状況申告・修正

従業員は事業者に対して、扶養・配偶者の状況について申告や修正を随時行う。従業員からの申告や修正は、事業者の人事労務・給与システムにおいてデジタルで行う。

4-2. 給与支払毎の源泉徴収・報告

所得税の源泉徴収・住民税の特別徴収は、現状と同様に、給与等の支払毎に行う。その上で、源泉徴収の都度もしくは支払月毎に、所得税徴収高計算書への内容の根拠となっている各従業員への給与等の支払額、社会保険料控除額や源泉徴収税額を事業者から税務当局に報告することとする。報告は、事業者の人事労務・給与システムからポータルを介して、標準フォーマットに則ったデジタルデータとして実施する。

税務当局への報告は、支払毎に差分ではなく、支払毎に年間累積(YTD: Year To Date)で行う。これによって、報告内容に誤りがあっても、次回以降に正しい YTD で報告をすれば、複雑な報告修正手続きは不要となる。また、6-3 で後述するデジタル化対応が困難な事業者への配慮として、支払毎の報告ではなく、3 ヶ月に一度、極端に言えば 1 年に一度といった報告サイクルを(あくまでも移行措置という位置付けではあるが)許容することが可能になる。

また、年末時点の現況をもって年間での適用可否を判定する扶養控除や配偶者控除等について、年の途中で扶養親族や配偶者の状況に変更が生じた場合には、変更以降の給与等に加えて、変更前の給与等についても年末を待たずに随時、課税対象額や税額を精算することを可能とする。

4-3. 控除証明情報の発行・送付

保険料や住宅ローン等の控除証明情報は、行政が定める標準フォーマットに則ったデジタルデータで発行する。デジタルデータでの発行には、社会保険料控除や小規模企業共済等控除にかかる証明情報も加えることとする。それらのデータは、ポータルを通じて授受・連携を行う¹⁰。また、寄附金(ふるさと納税を含む)や医療費などについても、行政が定める標準フォーマットに則ったデジタルデータでの発行やポータルを通じて一元的に授受・参照を行う¹¹ことを目指す。

年税額計算において、従業員(給与所得者)の所得情報と控除証明情報の関連付けは、マイナンバーをキー情報に用いて行うこととする。

4-4. 年税額の計算と過不足額の精算

各従業員(給与所得者)にかかる年間の給与所得額、各種の控除額、年税額や徴収済税額との精算額は、収集したデジタルデータに基づいて事業者の人事労務・給与システムで自動計算することとする。なお、社会全体としてプロセスの一貫性・透明性を担保する観点から、現状「電子計算機等による年末調整」¹²として公表されている計算要領は、関連法令の改正と同時期に公開するべきである。

保険料控除や住宅ローン控除については、保険会社や金融機関からポータルを介して従業員に発行された控除証明データを連携して控除額を算出する。

これらの計算は年間の支払額が確定した翌年 1 月上旬から中旬にかけて、順次実施することとする。事業者は、徴収済税額との精算額を各従業員へ支払う給与で還付・徴収する。還付・徴収先の給与は翌年で最初に支払われる給与を原則とする。なお、従業員の申告等の不足や誤りに起因して控除などに漏れがあり、精算額に差異が発生する場合には、この従業員は確定申告の対象となる。

4-5. 源泉徴収結果の通知・報告

年税額の精算後、事業者は各従業員へ確定した源泉徴収票をデータで交付するとともに、行政(国税庁・市区町村)に対してポータル経由で確定した源泉徴収結果を提出する。

なお、ここまでの年末調整業務の流れにおいて、税理士・会計事務所が事業者の代理人となる場合には、事業者から代理人が委任・許可を受けた上で、ポータルにアクセスして必要な処理を行うこととなる。

¹⁰ 現状のマイナポータル連携にあたるが、同連携方式に未対応な証明発行主体にも対応が求められる。(現状対応済みの発行主体は右記 URL のページに記載の通り

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/list.htm>)

¹¹ 医療費控除については、医療保険制度におけるオンライン資格確認等システムの整備の一環で、マイナポータルを経由した医療費通知サービスが令和 4 年 1 月にサービス開始で予定されている。(<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/000726675.pdf> 120 ページ)

¹² 国税庁「令和 2 年分 年末調整のしかた」82-83 ページ

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2020/pdf/82-83.pdf>

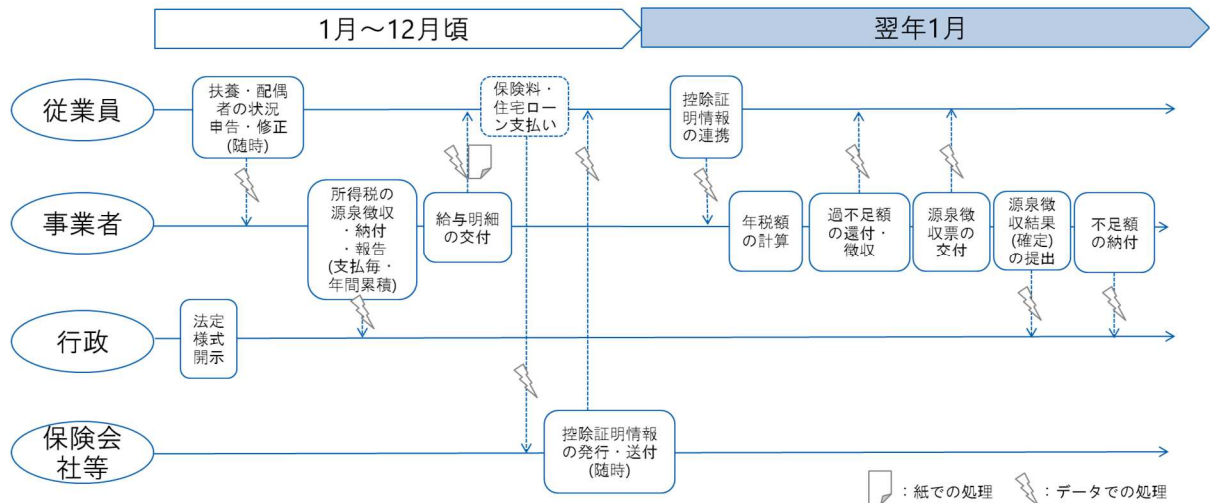


図 2. 新たな年末調整業務の流れ(ステップ 1)

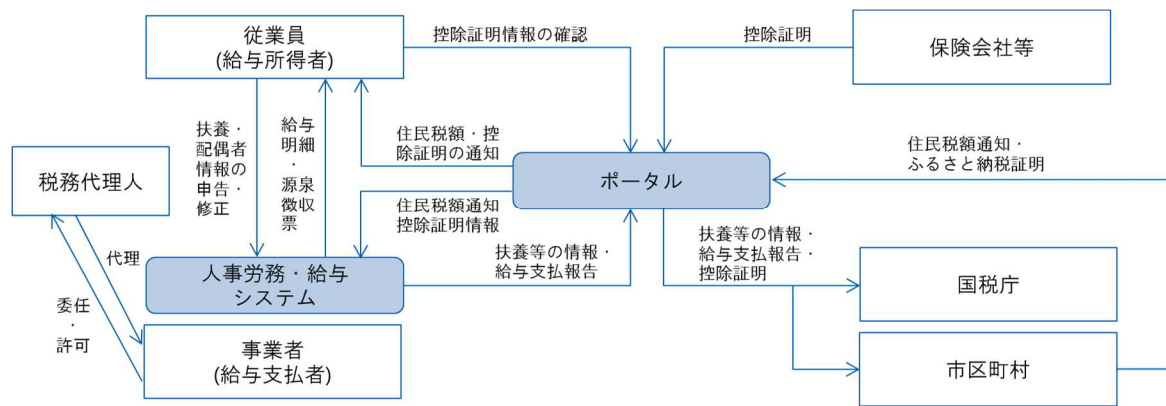


図 3. 関係する人・システムの概観(ステップ 1)

実施事項	現状			見直し後		
	実施者	提出・送付先	時期	実施者	提出・送付先	時期
扶養控除の申告	従業員(給与所得者)	事業者(給与支払者)	～当年1月 変更は随時 (～当年12月)	従業員(給与所得者)	事業者(給与支払者)	～当年1月 変更は随時 (～翌年1月上旬)
控除証明の送付	保険会社 金融機関等	従業員	10月頃	保険会社 金融機関等	従業員	～翌年1月 上旬 (随時)
各種控除の申告	従業員	事業者	～11月頃	従業員	事業者	
年税額・過不足額の計算・通知	事業者	従業員	12月	事業者	従業員	翌年1月上旬 ～中旬
過不足額の還付・徴収・納付	事業者	従業員／ 行政		事業者	従業員／ 行政	翌年1月下旬
源泉徴収票の交付	事業者	従業員		事業者	従業員	
源泉徴収票・給与支払報告書の提出	事業者	行政	～翌年1月末	事業者	行政	支払毎に 報告

表 1. 現状と見直し後の比較表(ステップ 1)

5. 新たな年末調整業務の流れ(第 2 ステップ)

3 章で述べたアプローチにより第 2 ステップまで実現した際の、新たな年末調整業務の流れを以下で示す。

5-1. 扶養親族・配偶者の状況申告・修正

年末調整業務を大きく効率化するためには、その前提となっている税制そのものを簡素化する必要がある。政府税制調査会が答申等で示した「公平・中立・簡素」という基本¹³に沿って、個人所得課税における諸控除の見直し等¹⁴により、税制そのものが簡素化されるべきである。そのように簡素化された税制の下では、源泉徴収業務や年末調整業務において、控除にかかる従業員の扶養親族や配偶者の状況情報が不要となることも考えられる。

他方で引き続き税制上、控除額や税額の計算で従業員の扶養・配偶者の状況情報を用いる場合には、従業員本人が確認・管理を簡易にかつ随時行えるよう、情報の一元化が望ましい。扶養親族や配偶者の状況は、まず地方自治体に届け出られることが一般的である¹⁵ことから、税務当局への申告と地方自治体への届け出をワンストップ・ワンスオンリーで行うことが合理的である¹⁶。

従業員はポータルを介して、扶養・配偶者の状況について申告や修正をデジタルで随時行うこととする。そして、申告・修正された扶養親族や配偶者の状況は、秘匿性の高い情報であることに配慮し、源泉徴収に必要最低限の情報がポータルを介して事業者へ通知される。また、ポータルにおいて、当該情報を従業員本人が適時に確認できることとする。

5-2. 給与支払毎の源泉徴収・報告

所得税の源泉徴収・住民税の特別徴収、税務当局への支払報告は 4-2 で記した要領で行う。

5-3. 控除証明情報の発行・送付

保険料や住宅ローン等の控除証明情報は、4-3 で記した方式での発行・授受・参照を行う。また、寄附金(ふるさと納税を含む)や医療費など新たに対象とする控除証明情報も同様に、行政が定める標準フォーマットに則ったデジタルデータでの発行やポータルを通じて授受・参照を行う。事業者は控除証明情報のうち源泉徴収に必要最小限の情報をポータルを介して参照する。

¹³ 政府 税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」(令和元年 9 月 26 日)(https://www.cao.go.jp/zei-cho/shimon/1zen28kai1_2.pdf) 8 ページ

¹⁴ 例えば、同調査会「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告」(平成 28 年 11 月 14 日)では、配偶者控除の廃止を含めた見直しの選択肢が検討されている。

(<https://www.cao.go.jp/zei-cho/shimon/28zen8kai3.pdf>)。また、平成 22 年度税制改正では、「所得控除から手当へ」の観点から、子ども手当創設にあわせて年少扶養親族に対する扶養控除が廃止された(https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/047a.htm)。

¹⁵ ただし、「生計を一にする」「生計維持」関係の変化は、ただちに住民(票)情報の異動・届出を伴わない場合もある。こうした状況を踏まえると、年中の扶養情報について、管理主体や仕組みの検討や整備が必要である。

¹⁶ 政府のデジタル・ガバメント閣僚会議において「ベース・レジストリ」の整備が検討されている(https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dgov/dai10/siryousu_a.pdf)。例えば、扶養親族や配偶者の現況情報を、ベース・レジストリと位置付けて一元的に管理・データ連携する方法が考えられるのではないかと。

控除証明データの発行・授受は、年末に限らず随時行うことも想定する¹⁷。

5-4. 年税額・過不足額の計算・通知・精算

各従業員(給与所得者)にかかる年間の給与所得額、各種の控除額、年税額や徴収済税額との精算額は、収集したデジタルデータに基づいてシステムで自動計算することとする。税法の規定に基づいて画一的に行う計算であることから、行政(国税庁)が設置・運用するシステムにおいて計算する方式を採用することにより、いずれの事業者・従業員においても処理内容や計算結果の正確性・一貫性を担保できることとなる。他方で、社会的に負荷を分散させる観点から、計算は第 1 ステップと同様に事業者の人事労務・給与システムにおいて行う方式も考えられる。なお、いずれの方式を採用する場合でも、“Born Digital”で社会全体としてプロセスの一貫性・透明性を担保する観点から、「電子計算機等による年末調整」として公表されている計算要領を補完する形で、オープンソースでコードを提供するなど、行政は当該計算要領をコンピューター言語のロジックとして記述し公開するべきである。

保険料控除、住宅ローン控除、寄附金控除、医療費控除については、証明情報の発行主体からポータルを介して取得した必要最小限の控除証明データを参照して控除額を算出する。また、年途中での勤務先変更や副業での給与支払いが生じた給与所得者については、ポータルを介して報告された源泉徴収情報からマイナンバーをキー情報に用いて給与所得の額などを合算し、年間分を算出する。

行政のシステムで計算を行う方式の場合、計算された年税額・過不足額等の金額は、従業員および事業者(給与支払者)に対し、ポータルを介して通知する。従業員は、通知された年間の給与所得額、各種の控除額、年税額や徴収済税額との精算額を事業者の人事労務・給与システムで確認する。確認の結果、従業員の申告等の不足や誤りに起因して控除などに漏れがあり、精算額に差異が発生する場合には、この従業員は確定申告の対象となる¹⁸。

これらの計算、通知は年間の支払額が確定した翌年 1 月上旬から中旬にかけて、順次実施することとする。事業者は、通知された徴収済税額との精算額を各従業員へ支払う給与で還付・徴収する。還付・徴収先の給与は翌年で通知以後に最初に支払われる給与を原則とする。

5-5. 源泉徴収結果の通知・報告

年税額の精算後、事業者は行政(国税庁・市区町村)に対してポータル経由で確定した源泉徴収結果を提出する。従業員はポータル経由で源泉徴収票データの交付を受ける。

控除証明情報や源泉徴収結果データは、年末調整手続きの対象者が必要に応じ確定申告を行う場合において、記入済み申告情報として反映可能とする。

なお、ここまでの年末調整業務の流れにおいて、税理士・会計事務所が事業者もしくは従業員の代理人となる場合には、事業者もしくは従業員から代理人が委任・許可を受けた上で、ポータルにアクセスして必要な処理を行うこととなる。

¹⁷ 控除証明情報における証明額については、発生毎の差分とするか、年間累積(YTD)とするか検討が必要である。継続的に発生しないものであれば、YTD とするメリットは大きくないが、一方で、YTD としない場合には、訂正をどのように処理するか検討が必要となる。

¹⁸ 仮に行政による計算に誤りがあった場合には、再処理が必要になることは言うまでもない。一方で、従業員から提示された情報が原因で精算額に差異が発生する場合には、従業員の責任として確定申告に委ねるべきである。

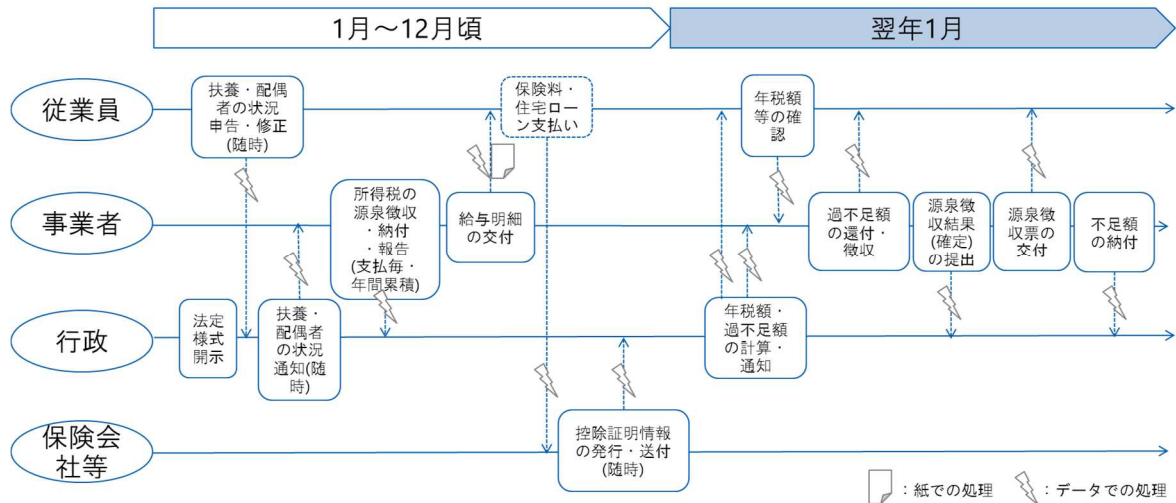


図 4. 新たな年末調整業務の流れ(ステップ 2・行政のシステムで年税額計算を行う場合)

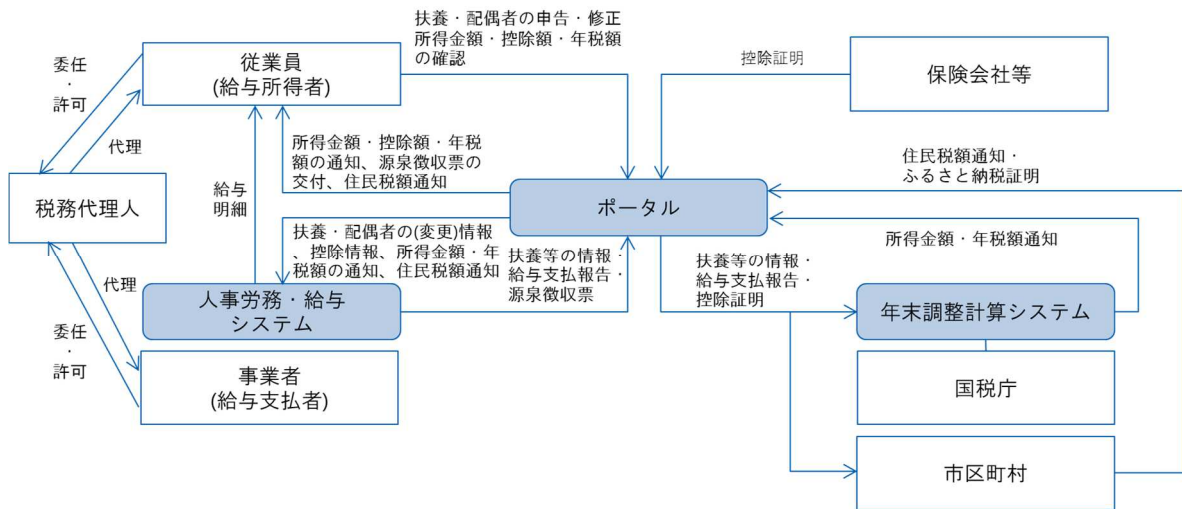


図 5. 関係する人・システムの概観(ステップ 2・行政のシステムで年税額計算を行う場合)

実施事項	現状			見直し後		
	実施者	提出・送付先	時期	実施者	提出・送付先	時期
扶養控除の申告	従業員 (給与所得者)	事業者 (給与支払者)	~当年1月 変更は随時 (~当年12月)	従業員 (給与所得者)	行政	~当年1月 変更は随時 (~翌年1月上旬)
控除証明の送付	保険会社 金融機関等	従業員	10月頃	保険会社 金融機関等	行政	随時 (~翌年1月上旬)
各種控除の申告	従業員	事業者	~11月頃	従業員	行政 (税務署)	
年税額・過不足額の 計算・通知	事業者	従業員	12月	行政	従業員/ 事業者	翌年1月上旬 ~中旬
過不足額の還付、 徴収・納付	事業者	従業員/ 行政		事業者	従業員/ 行政	翌年1月下旬
源泉徴収票の交付	事業者	従業員		事業者	従業員	
源泉徴収票・給与 支払報告書の提出	事業者	行政	~翌年1月末	事業者	行政	支払毎に 報告

表 2. 現状と見直し後の比較表(ステップ 2・行政のシステムで年税額計算を行う場合)

6. 検討すべき課題

6-1. 後続業務との整合

年末調整の結果を受けて行なわれる各業務は、新たな年末調整の実施要領に連動して見直しが求められる可能性がある。例えば、新たな年末調整では年税額の計算と過不足額の精算業務の実施時期を翌年の1月以降に変更する。このため、市区町村において実施される給与支払報告書のデータ入力、住民税計算¹⁹といった業務について、実施時期の見直しが必要となる。特に住民税計算への影響を慎重に検討する必要があるが、従前より、確定申告時期が完了しない限り住民税の計算も完了しない依存関係となっている。本提言においては、確定申告期限は変更を前提としないため、影響は限定的であると考えられる。さらには、全体プロセスのデジタル化、データでの受け渡しを前提とすれば市区町村の事務負担も軽減することも合わせると、年末調整業務の実施時期のずれは吸収が可能なのではないかと。

年末調整業務の時期を翌年1月以降とすると、現行制度で1月から行える所得税の還付申告についても、実施時期への影響が想定される。この点については4-1に記載したように、現状で還付のために確定申告が必要な医療費控除や寄附金控除も新たな年末調整において対象とすることで、影響を最小化することが想定される。

また、2-2、4-4や5-4に示したように年末調整手続きは一回のみの処理としてやり直しを確定申告に委ねるには、給与所得者も確定申告において源泉徴収税額を修正できるよう、制度上の見直しが必要と考えられる²⁰。

6-2. インセンティブ設計

年末調整の新しいあり方は、特に第2ステップで行政システムによる年税額等の計算が実現すれば、事業者の責任を、税の還付徴収含めた従業員への対応、および行政への取次にのみ限定することによって、事業者にとっては、大幅な業務負荷削減につながる。この業務負荷削減が事業者に対する大きなインセンティブ効果を生むことが期待される。

一方で、業務のやり方が大きく変わることで、また、前提となるデジタルでの業務処理を必要になることも事実である。多くの事業者が年末調整の新しいあり方に円滑に対応できるようにするためには、何らかのインセンティブの検討が必要である。

また、発生源からのデジタル化および一貫したデジタルデータでの取り扱いに関して、控除証明書等の証憑類を発行する事業者(保険会社や金融機関等)において、証明書のデジタルデータ化やポータルとの連携への対応拡大が不可欠である。これらの事業者における対応のインセンティブとして、システム投資への税制措置、また一定の経過期間の後に紙の控除証明書については年末調整で控除対象から除外する(確定申告が必要となる)措置が考えられる。

インセンティブには、正のインセンティブ(税制優遇や補助金等)だけでなく、負のインセンティブ(ペナ

¹⁹ 総務省の個人住民税検討会等で議論が行われている住民税の現年課税化が実施されると、これらの業務が大きく変わると想定される。ただし、本提言の内容は、住民税の現年課税化を前提としない。

²⁰ 現行制度では本来、源泉徴収税額が過大又は過少である場合に、納税者(給与所得者)は確定申告においてその誤りを是正する立場にない。そのため、納税者と国との間の法律関係を見直し、給与所得者の確定申告によって源泉徴収税額の是正ができることとする見直しが必要となる。(日本税理士会連合会 税制審議会「令和元年度『源泉徴収制度のあり方について』答申」)

ルティも含めた義務付け、制度適用除外など)も存在しうるが、負のインセンティブは行政主導でなければ成立し難い。逆に言えば、民間主導の場合には、行政と協働での正のインセンティブの設計が不可欠である。

6-3. デジタル化対応が困難な事業者への支援

新たな年末調整への移行において、デジタル化した年末調整や前提となる人事労務・給与計算業務への対応が困難な事業者が生じることが想定される。そうした事業者に対しては 6-2 に記載した導入インセンティブの付与や一定の経過期間を設ける措置が想定される。また、e-Tax や 2020 年分の年末調整から提供開始した「控除申告書作成用ソフトウェア」のように、政府から簡易・必要最低限のソフトウェア・サービスを提供することも検討すべきである。移行後の業務負荷軽減の観点では、事業者規模に応じ、経過措置として、給与支払・源泉徴収の報告頻度を下げられることも考えられる。さらに、税務に関わる諸団体の協力を得て、事業者が支援を受けられるような環境の整備も重要である。

6-4. マイナンバーの取扱い

2-3-3 に記載したように、本提言において、従業員(給与所得者)に関わる各種情報はマイナンバーをキーとして関連付けることを想定している。そのため、従業員を雇用する事業者のみにならず、保険会社、金融機関などもマイナンバーの提供を受ける状況が増加する。そして、マイナンバーの提供を受ける際には番号確認書類と本人確認書類を用いて本人確認を行うことが番号法により義務付けられている²¹が、本人確認をデジタル化するにあたっては、マイナンバーカードを読取れる環境の制約が課題である。例えば、従業員が保有するマイナンバーカードとスマートフォンの専用アプリとを関連付けることで、マイナンバーを提供する際には専用アプリ経由での認証²²によってマイナンバーカードの読取りを代替するなど、マイナンバーや本人確認の取扱いに柔軟化が必要であると考えられる。

6-5. プライバシーへの配慮

プライバシーへの意識の高まりに伴い、障害、離婚歴やひとり親といった機微性の高い事実を勤務先に開示することを忌避したい人が増加している。しかし、現状の年末調整手続きにおいて、そうした事実にかかる控除を受けるには従業員から勤務先の事業者へ各種控除にかかる情報を開示することを前提としている。こうした従業員への配慮として、5-1 に記載したように、扶養関係の状況などは行政に申告し、行政からは控除額のみが事業者が開示される方法を採用することが考えられる。同様に、保険料や住宅ローン、寄附金、医療費などの控除情報についても、従業員等からの申告に基づき行政から控除額のみが事業者が開示される方法を採用することが考えられる。

7. 提言まとめ

本来は、給与所得者にとって確定申告の簡易版に相当する年末調整が、見積もりの必要性、ルールの複雑化、事業者への重い負担により、その実施・運用が困難さを増している。従業員による申告書作成

²¹ 番号法第 16 条

²² 例えば、オンラインバンキングでは、口座名義人のアカウントとスマートフォンアプリを関連付けて、振込等の際にアプリやそこに通知されるワンタイムパスワードによって認証を行う方式が一般化している。

の電子化、保険料控除証明書の電子化なども始まったものの、紙を前提とした当初の業務から本質的には変わっていない。デジタルを前提として年末調整業務をゼロから見直し、社会全体としての効率を抜本的に向上させ、社会的コストの最小化を図るべきである。

新たな年末調整の基本的な考え方は、1. 発生源でのデジタル化、2. 原始データのリアルタイムでの収集、3. 一貫したデジタルデータとしての取り扱い、4. 必要に応じた処理の主体の見直し、そして、確定した事実ベースの 5 つのポイントである。

新たな年末調整では、従業員からの扶養状況等の申告、月次で報告された給与支払・源泉徴収の実績、各種控除証明データを基に、翌年 1 月以降に行政が年税額・精算額を算出して従業員や事業者へ通知する。その金額を従業員が確認した上で、事業者と従業員の間で年税額の精算を行い、源泉徴収の確定結果を行政に提出する。これまでの電子化にとどまらず「デジタル化」により年末調整にかかる業務の「社会全体での最適化」が実現されるべきである。

こうした新たな年末調整の実現にあたっては、変更に要する工程・時間軸や難易度が異なるものが混在しているため、段階的に実現していくアプローチが望ましいと考えられる。

年末調整に関係する後続業務の見直し、インセンティブ設計、デジタル化への対応困難な事業者への支援、マイナンバーの取扱い、プライバシーへの配慮も含め、行政による主体的な取組みが必要となるが、民間からも一定の関与と強力な後押しは不可欠である。

行政/民間双方での対応が必要とされることから、第1ステップは 2023 年分頃、第2ステップは 2026 年分頃での実現を目指して現実的かつ明確なロードマップを作成し、計画的に、かつ段階的に進めるべきである。

7. 社会的システム・デジタル化研究会について

社会的システム・デジタル化研究会(通称、Born Digital 研究会、以下、本研究会)は、社会的システムのデジタル化(Digitalization)を通じ、社会全体としての効率を抜本的に向上させ、社会的コストの最小化を図ることを目指し、2019 年 12 月に、当初は、Tax Compliance by Design 勉強会として発足した。以降、2021 年 3 月まで合計 10 回の研究会を開催し、本提言を策定した。

2021 年 3 月時点において、本研究会の参加メンバーおよびオブザーバーは以下の通りである。また、本研究会では、下記のオブザーバーの他に、財務省・国税庁の有識者からヒアリングを実施した。

参加メンバー

SAP ジャパン株式会社	代表取締役会長	内田 士郎
株式会社オービックビジネスコンサルタント	代表取締役社長	和田 成史
ピー・シー・エー株式会社	取締役相談役	水谷 学
株式会社ミロク情報サービス	取締役常務執行役員	岩間 崇浩
弥生株式会社	代表取締役社長	岡本 浩一郎
株式会社 Works Human Intelligence	最高顧客責任者	中込 純

(法人名 50 音順、敬称略)

オブザーバー

日本税理士会連合会	税理士	磯部 和郎
東京税理士会 情報システム部	税理士	井村 明博
東京税理士会 情報システム部	税理士	木南 誠
東京税理士会 情報システム部	税理士	菅沼 俊広
東京税理士会 情報システム部	税理士	高橋 邦夫
内閣官房 情報通信技術(IT)総合戦略室	内閣参事官	浅岡 孝充
内閣官房 情報通信技術(IT)総合戦略室	参事官補佐	笈 文貴

(敬称略)

年末調整制度は、主に行政の仕組みであることから、行政による主導が期待されるが、本研究会としても、民間の観点での議論と意見発信を継続し、本提言の主眼である全体最適であり、社会的コストの最小化が着実に実現されることを目指す。

7. 参考事例

Single Touch Payroll (オーストラリア)

別紙資料参照

以上

デジタル化による年末調整の新しいあり方に向けた提言

[別紙資料]

2021年6月3日
社会的システム・デジタル化研究会
(通称 Born Digital 研究会)

Ver. 1.0

調査報告

オーストラリア “Single Touch Payroll” について

2019年12月24日
弥生株式会社

Ver. 2.0

本文書の位置付け

- 本文書は、デジタル化によって効率的な社会的システムを実現することを目的に、弥生株式会社によって自主的に行われた調査の結果である。本文書の内容については、できるだけ正確であることを目指しているが、弥生株式会社はその完全性・正確性に関し、一切の保証を提供しない。
- 主な更新履歴
 - V1.0 (2018年11月5日): 初稿
 - V1.5 (2019年11月13日): 2019年10月の追加調査を追記
 - V2.0 (2019年12月24日): 「“Tax Compliance by Design”に関する勉強会」向け一部見直し

1. Single Touch Payroll(STP)に関する調査/ヒアリング実施概要

- オーストラリアでは、2018年7月より、給与支払の電子的かつリアルタイムでの報告制度を Single Touch Payroll(STP)という名称で導入した。
 - 当初は従業員数20名以上の中規模事業者での義務化だが、この先は全事業者への義務化を予定している。
- 本調査の目的は STP の制度を理解することと同時に、その目的、導入までの経緯、これからの計画などを理解することである。
 - 調査は2018年10月31日～11月2日に、オーストラリア現地で実施した。
 - 訪問先は、ATO(オーストラリア国税庁)、KPMG(監査法人/会計事務所)、MYOB(会計ソフト大手)、Xero(会計ソフト大手)、Rose Partners(会計事務所)である。
 - 以下では、特段の注記がない限り、出所はATO。ATO以外の見解が含まれている箇所についてはその旨を付記する。
 - 追加調査を2019年10月28日に、オーストラリア現地で実施した。追加調査時の訪問先は、ATOである。

[参考情報] オーストラリアの税制

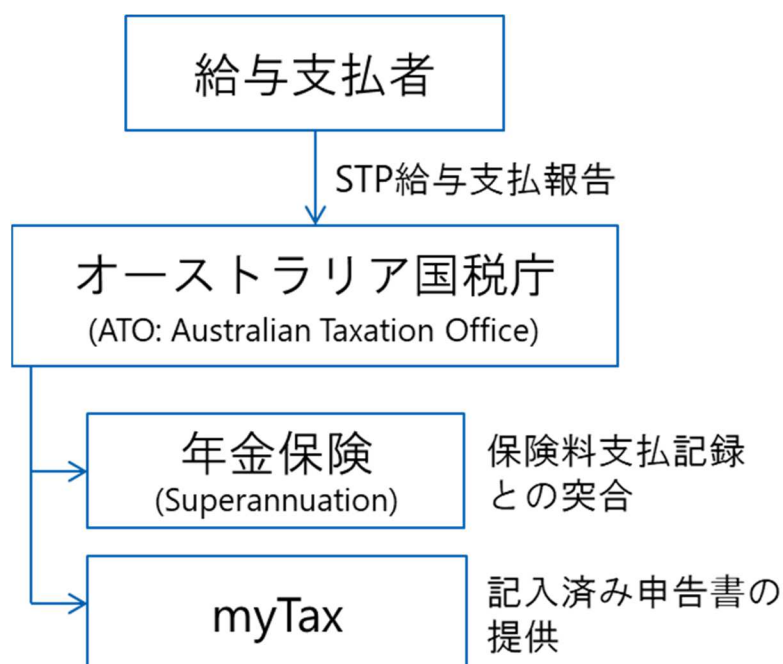
- オーストラリアは、人口2,470万人(2017/9)、事業者数212.1万社(2016/2)
 - 人口で日本の約1/5、事業者数では約1/2。
- 税制を含むオーストラリア市場全般については、以下の資料を参照のこと。
 - 「Doing Business in Australia オーストラリアにおける企業設立および税務等に関するガイド【改定版】」(JETRO),
https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2018/fbac23db6a49a624/rp-au201808.pdf
 - 「オーストラリアの税制事情 対豪州投資のための日系企業向けガイド」(Ernst & Young,

Australia),

[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-australian-tax-landscape-bilingual/\\$FILE/EY-the-australian-tax-landscape-bilingual.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-australian-tax-landscape-bilingual/$FILE/EY-the-australian-tax-landscape-bilingual.pdf)

- “Small Business Counts - Small Business in the Australian Economy -” (Australian Small Business and Family Enterprise Ombudsman),
https://www.asbfeo.gov.au/sites/default/files/Small_Business_Statistical_Report-Final.pdf

2. STP の概要



[出所] ATO の情報を元に当社作成

- STP(Single Touch Payroll)は、事業者による給与支払報告を、電子的に、かつリアルタイムで実施する制度。
 - 原型は 2013 年にイギリスで導入された RTI(Real Time Information)。
- 詳細は、ATO による STP 特設サイトを参照のこと。
 - <https://www.ato.gov.au/Business/Single-Touch-Payroll/>

3. STP 導入までの道のり

3.1. STP 導入の経緯

- オーストラリアは Commonwealth(英国旧統治領による国際連合組織)に加入していることもあり、イギリスの法制度を数年遅れで追うことが多く、STP もイギリスの RTI の影響を受けている。

- ただし、単純に真似したのではなく、RTI での課題を研究し、それを活かしている。例えば、RTI は Delta(変化分)を報告し続けるが、その仕組みでは過去に間違いがあった場合の修正が複雑になる。STP では常に Year To Date(YTD, 累積)を報告する。これであれば、同一年度中であれば過去に間違いがあっても、直近の報告で正しい値にすれば解消される。また年度の途中から開始する場合も、単純にその時点での YTD を報告すれば良い。
- 構想が ATO 内部で生まれたのが 2012 年から 2013 年にかけて、それから約 6 年で導入に至った。
 - ATO が案としてまとめ、財務省(Treasury Dept.)に持ち込み、そこから国会(Parliament)での決議を経て正式に導入が決定された。
 - もともとはリアルタイムでの報告(Reporting)および納税(Payment)を目指していたが、リアルタイムでの納税に対しては反発が強く見送りとなった(結果として納税は月次もしくは四半期という従来のスケジュールのままであり、納税が一年に一回ということではない)。
 - 国会を通過したのが 2016 年 9 月、その後 2017 年 7 月に任意適用が始まり、2018 年 7 月に中規模事業者(従業員 20 名以上)への強制適用が始まった。
 - 小規模事業者(従業員 20 名未満)については、さらなる国会決議を経て、もともとは 2019 年 7 月から強制適用が始まるはずだった。しかし現在、政局が流動化していることの影響を受け、これは難しい見通し。おそらく早くも 2020 年 7 月からになるだろう。(注記: 2019 年 10 月の追加調査時点では、当初の予定通り 2019 年 7 月から強制適用が始まったことが明らかになった。)
- システムの仕様は 2016 年の早い段階(国会通過前)から公開し、ソフトウェアベンダー(SV)などとのコミュニケーションを重視してきた。
 - 2017 年 7 月の任意適用まで、走りながら仕様を随時見直した。現状ではだいぶ落ち着いており、マイナーな見直しになってきている。

3.2. STP 導入の状況

- 2018 年 7 月から中規模事業者での強制適用が始まっているが、2018 年 10 月時点で実際に STP で報告を行っているのは対象事業者のうち 30~40%程度。
 - 任意適用の小規模事業者(下記参照)とあわせ 5 万事業者程度が利用中。
 - まだ STP に対応していない事業者については、なぜ対応できないのか、いつ対応するのかコミュニケーションをとっている状況。利用しているソフトウェアの対応が間に合っていないなどの理由がある。現在は柔軟に適用延期(Deferral)を認めている。
 - 中規模事業者については、2019 年 6 月までには対象事業者の 95%が STP での報告を行うことを目指している。
 - STP での報告を行わないことに対するペナルティは存在する(税申告漏れと同様の考え方、毎回数百ドル程度で、積み重なれば数千ドル以上になりうる)が、実際には発動していない。ペナルティを発動するのは早くても 2020 年 7 月以降ではないか。
- STP 報告は自社で行っても、外部に任せても良い。
 - 自社で給与計算を行い、そのまま STP 報告をするケースもあれば、給与計算を会計事務所(Tax agent)や給与計算代行業者(Payroll provider)に任せているケースについては、委託先から STP 報告をすることになる。

- 給与計算ソフトに STP 接続機能が組み込まれていることもあれば、別ソフトと連携することもある。STP は SBR2(Standard Business Reporting 2)という標準的な規格の上で実装されているが、SBR2 対応に苦勞することもある。この場合、既存の SBR2 対応ソフトと連携する。ただ、この際、SBR2 対応ソフトが従量課金となっており、結果的にコストがかさむことが問題となっている。
- 小規模事業者への強制適用はまだこれから。上述のように、当初の予定より少なくとも一年は遅れる(=2020年7月)見込み。
 - 一方で、2017年から任意適用している小規模事業者も存在する。現在では2万事業者弱。
 - 最終的に小規模も含め、ほとんどの事業者が STP で報告するようになるのは2024年頃になるのではないかと考えている。
 - その際も、ペナルティの発動は慎重に行う。
 - 無理やり進めると、反動もあるので、丁寧にコミュニケーションを取りながら、かなり慎重に進めている。
- 小規模事業者のうち、零細(Micro、従業員4名まで)の層では、紙や Excel で給与業務を行っていることも多く、この層への浸透が最も大変。コストもネックになる。この層からすると、これまでのやり方ではコストが発生しないのに、なぜ STP に対応してコストを負担しなければならないのか、となる。
 - このため、特に零細層向けに目安として月額 A\$10 ぐらいで利用できるソリューションを募ったところ、20~30 の SV が提供意向を示した。なかには、フリーミアムで、ある一定範囲までは無償というものもある。ただし、機能はあくまでもミニマム。充実した機能にはお金を払ってくれということ。
 - ATO として、どこかのソフトウェアを推奨することはないし、補助金を出すこともない。あくまでも選択肢として一覧を提供し、後は事業者が自分で調べて自分にあつたものを選んで欲しいというスタンス。

4. STP のメリット

- STP のメリットが一番大きいのは行政。だからこそ、行政主導で導入を進めてきた。
 - データとして、なおかつリアルタイムで受け取ることで、行政側の業務を効率化できる。
 - さらに、年金(Superannuation)の保険料の未納を発見することにもつながっている。本来年金保険料として受領すべき額と、実際に納付されている額に\$2.8B(2,500億円弱)ものギャップがある。これは、事業者が従業員には年金保険料を納めていると見せかけながら、実際には納付していないケースが、小規模事業者を中心に多いということ。これは事業者間で、真面目に納付している事業者に対し、していない事業者が不公平な競争力を持つことになり、是正が必要。
 - むしろこの年金保険料未納問題が主たる導入の理由という見方もある。この問題は昔から存在するが、これまでは従業員による訴えがあつて初めて動くことができた。STP によって、ATO が能動的に調査を行うことができるようになった。年金保険料未納は企業にとって、信用問題につながるため、戦々恐々としている。例えば(小規模なフランチャイズが多いからだと思われるが)7-11 など。(KPMG)

- STP では給料の支払い額を報告する。これに合わせ、納付すべき年金保険料も明らかになり、これも報告する。このデータと年金保険料の納付額を比較することによって、上記のような不正が明らかになる。
- オーストラリアでは ATO が年金の一部業務(注記: おそらく保険料收受業務、逆に年金給付は別省庁)も管理している。
- STP のメリットの一つは透明性(Transparency)。これは従業員にとってのメリットとなっている。
 - 事業者が STP で報告をすると、その内容を従業員が myGov という ATO のポータルで確認することができる。これによって、従業員は年金保険料も含め、自分の情報が正しく報告されているかを随時確認することができる。
 - 従業員は全て自分で税務申告(Tax return)する必要がある(注記: 日本のような年末調整制度は存在しない)が、STP 報告されていれば、その内容は申告(Tax return)時に記入済み(Pre-filled)となるため、申告の手間が軽減される。
 - 従業員にとっては、即時性というメリットもある。例えば、7 月に退職したとすると、紙の源泉徴収票(Payment summary)を発行してもらえるのは、翌年(税務年度である 6 月末以降)となってしまう。これが STP であれば、紙の源泉徴収票を待つ必要がない。
- STP は事業者にとってもメリットのある仕組みである。
 - 給与計算/支払い業務に組み込まれることによって、業務が平準化される。これまでであれば、年に一回の報告であり、その前の業務負荷が重かった。
 - ペーパーレス化も進む。STP で報告するようになれば、年度末に従業員に発行していた源泉徴収票(Payment summary)の発行は不要になる。また、行政に提出していた支払調書(Year-end report)も不要となる。
 - 2020 年には、定期的に行政に提出している BAS(Business Activity Statement、事業活動報告: GST や源泉所得税の申告を行うために毎月または四半期ごとに提出)のうち、給与支払に関する部分(W1: 給与等支払額、W2: 源泉徴収額)を記入済み(Pre-filled)とする予定。

5. ソフトウェアベンダー(SV)による対応

- ATO は STP の円滑な導入のためには、「コミュニティ」の理解が大事であると考え、丁寧なコミュニケーションを心掛けてきた。特に SV(ATO の表現では Digital Service Provider, DSP)については、密にやり取りしている。
- 一方で、少なくとも一部の SV については、あまりに急に導入されたため、対応ができていない。(KPMG)
 - 有名などころでは、SAP はまだ対応ができておらず、SAP が一括で 2019 年 3 月までの適用延期(Deferral)を受けている。
 - 一部の SV では現時点で β テストを行っている状態。
 - STP で報告される内容に問題があってはならないため、複数の SV から KPMG に対し、仕様確認の依頼を受けている。
- ATO は歴史的に、厳しいデッドラインを設け、一方でそれを柔軟に延長する傾向がある。(MYOB)

- まず厳しいデッドラインを設定することによって、関係者を追い立てている。STP もまさにその状況。
- 結果的に SV による対応はかなり綱渡りだった模様。
 - MYOB は、βテスト(pre-check)を開始したのが、2018 年 2 月で、正式なサービス開始は 2018 年 4~5 月。つまり任意適用には到底間に合っておらず、本格適用に何とか間に合わせた状態。任意適用に対応した SV はごく一部だった。
 - Xero は中規模事業者への強制適用開始となる 2018 年 7 月にサービスをスタートした。
- STP は、SBR2 という規格に基づいており、STP に対応することは、SBR2 対応をするということでもある。
 - SBR2 は国際規格であり、特別なものではない。ただし、対応がなかなか難しいということも認識している。
 - MYOB の場合は、税務申告用ソフトウェア(Accounting Practice Software)で既に SBR2 対応を行っていたので、まだ対応が容易だった。それがなければより大変だったはず。(MYOB)
- STP では、報告の正当性を示す仕組みが十分に考慮されていなかったため、何をもって正当とみなすか、混乱が生じている。
 - ATO としても、ここはもう少しうまく作ればよかったと考えている。
 - このため、SV が Tax agent/BAS agent でなければならないのではないかと、いった混乱も生まれている。(KPMG)

6. STP の今後

- Ph-2 としては、STP で得られた情報を福利厚生当局(Welfare agency)に共有することの準備を進めている。
 - Centerlink(雇用保険的なセーフティネットの仕組み)は所得によって支給額が変わる仕組みのため、STP の情報を使うことによって不正受給を把握できる。(KPMG)
- Ph-3 としては、まだ構想段階であり、実現は 2024 年以降ぐらいになるだろうが、地方行政(Local & state government)に情報を共有することを考えている。
 - 例えば、外形課税的な意味合いのある Payroll tax は地方税だが、STP のデータを利用できれば、業務が効率化する。
- 今回はいったん断念したが、リアルタイムでの納税(Payment)についても、どこかで再チャレンジは必要だと考えている。
 - 一方で、オーストラリアでは、納税は後回しにできるものと位置付けられており、事実上国内最大の信用ライン提供者となっている。(R.P.)
 - 税金の支払いが遅れても金利で 3%程度要求されるにとどまり、これは銀行から借り入れるよりも低い。(Xero)
 - このため、実際にリアルタイムに納税を求められるようになると、経済に大きな影響が生じるのではないかと。(R.P./Xero)
- STP によって、個人の所得税申告は簡素化される。STP によって、所得面の情報はほぼ揃う。

- 別途銀行などからの利子支払い情報や配当の支払い情報を入手しており、これらと STP を組み合わせれば一般的な個人については、所得面を Pre-filled できる。
- 控除面についての情報入手はまだこれから。ただし、控除に関しては、基礎控除だけ自動入力し、それ以外はメリットを受けたい納税者が埋めるということでもよいのではないか。納税者が入力した分は、より入念に精査されることになるだろう。
- 税務当局として把握している情報に自信があれば、全て Pre-filled してしまい、更新も認めない(Lock)してしまうというやり方もある。Denmark はこの方式。ATO としては、Pre-filled しつつ、更新は認める考え方。ただし、上記のように更新はより入念に精査されることになるだろう。将来的に情報の網羅性が高まれば、Lock してしまうという考え方もあるだろう。
- 2024 年頃には Pre-filled で完結する割合が高まるのではないか。
- 取引の捕捉(Transaction level reporting)に関しては、発想としてはありとしつつ、具体的な構想には至っていない。
- NZ では、Payday Reporting という名称で STP と同様な仕組みが 2019 年 3 月に導入される。NZ では小規模事業者も含めて一気に導入される。これも含め、行政サービスのデジタル化は世界的なトレンド。シンガポールでは、Transaction level reporting に踏み込む予定で、補助金を出して導入を進めている(注記: 既に導入済みなのか、これからなのかは、要確認)。ロシアやインドなどでも Transaction level reporting に向けて進んでいる。(Xero)

7. 考察(弥生)

- 自己申告制度のオーストラリアと年末調整制度が存在する日本では異なる部分も多いが、情報を発生源で電子化し、それを一貫してデジタルで処理をする(Straight Through Processing)という発想は日本でも有効ではないか。
- 電子化を単一業務の効率化に留めるのではなく、関連する業務のあり方までデジタルを前提として見直すことによって大きな成果を生むことができる。
 - Single Touch Payroll は、給与支払報告の電子化リアルタイム化だけを目指したものではない。
 - 直接的な効果として、年金保険料の未納問題に活用されており、今後は、雇用保険や地方税などへの活用も予定されている。
- 媒体を電子化するという発想ではなく、業務のあり方そのものを見直すというデジタル化の発想が必要ではないか。
 - Single Touch Payroll の情報を活かし、記入済み申告書が一般的になると、自己申告制度は形式的なものとなりうる。
 - 日本においても、給与支払報告が電子化リアルタイム化されると同時に、保険料控除証明書などの証憑も電子化されると、年末調整業務は全てデジタルで完結しうる。もっと言えば、行政側で情報を収集し、一括して処理、事業者/従業員は結果を確認するだけ、という年末調整業務の形式化も可能ではないか。
 - 給与支払報告が電子化リアルタイム化されるとすると、極論ではあるが、社会保険料の算定業

務も不要になるのではないか。現状の社会保険料の算定業務は限られた情報で保険料をみなし的に算定する仕組みであり、年間の給与にばらつきがある場合などに適切に対応できていない(逆に対応しようとして複雑な仕組みになりつつある)。給与の一定割合を社会保険料として毎月計算し、報告する仕組みにすれば、保険料の支払い漏れはもちろん、金額の誤りなどもリアルタイムで検知できる。

- デジタル化によって効果を生むためには、全ての情報が電子的に揃う必要がある。
 - **Single Touch Payroll** は(将来的に)全事業者を対象としており、例外を認めていない。考え方としては“Fair”であること。年金保険料を払わない事業者は、年金保険料をはらっている「ちゃんとした」事業者に対して不当な競合優位性を有しており、これは排除すべきという考え方。
 - 日本の場合は、零細事業者への配慮によって、電子化の徹底(義務化)を躊躇いがちだが、1%でも紙が残れば、本当の意味での **Straight Through Processing** は達成されない。そもそもこれからの時代に対応できない事業者を過度に保護することは、不当な競合優位性によって、電子化にも積極的に取り組む新しい事業者の成長を阻害することになるのではないか。
- 一方で、事業者や従業員が円滑に対応できるように、十分な時間をかけることが必要。
 - **Single Touch Payroll** は、RTI という前例があった上で、構想から導入まで 6 年かかっている。さらに義務化は進めながらも、ペナルティを猶予することによって、ある程度普及するまで 6 年程度を見込んでいる。
 - オーストラリアの場合は、既に電子申告が当たり前のものになっており、さらに事業者の場合、少なくとも 3 ヶ月に一度必要となる **BAS** の電子申告も当たり前のこととして行われている。つまり電子申告の定着度という意味で、前提条件が全く異なる。電子申告の一般化や、そのための業務ソフトの活用が進んでいない日本で考えると、オーストラリア以上に時間をかける必要がある。
 - 電子申告を当たり前のものとするために、認証のあり方も考えるべきではないか。オーストラリアは、不正の可能性は排除できないが使いやすい方式によって、電子申告の定着を実現している。絶対に不正が起きない仕組みを目指す日本のやり方では、使い勝手に課題があり、電子申告が定着しにくいのではないか。

8. [追記] 2019 年 10 月時点での進展

- STP の導入は順調に進んでいる模様。昨年のヒアリング時よりも前倒しで進んでいる。
- 中規模事業者(Substantial businesses, 従業員 20 名以上)
 - 2018 年 7 月に義務化が始まった。目標としていた 2019 年 6 月に導入率 95%は達成済みであり、現状は 98%~99%まで来ているとみている。
 - **Digital Service Provider(Software Vendor)**に認めていた **deferral program** は既に終了。今は個別の事業者に対し、個別に対応している。
 - STP 対応しないことによるペナルティはまだ課していないが、猶予期間(**grace period**)はほぼ終了しつつあると考えており、ペナルティを課すのもそう遠くないだろう(**getting close**)。
 - 対応していない事業者には、e-mail や手紙でコミュニケーションを取り、対応を促している。

- 小規模事業者(Small businesses, 従業員 20 名未満)
 - 2019 年 7 月に義務化が始まった(前回訪問時は、法制化の関係で、早くても 2020 年 7 月ということだったが、結果的には早まった模様)。対応に向けた猶予期間は 3 ヶ月を想定しており、もう猶予期間も終了した状態。Substantial businesses に比べ、猶予期間が短いのは、Substantial businesses の時にはソフトウェア側の対応も完了していなかったが、現在では、ソフトウェアの対応も完了しており、いつでもすぐに対応できる状況になっているから。
 - 導入は順調に進んでいる。一時は、一日に 4 万から 5 万の事業者がサインアップしてきた。義務化一年後となる 2020 年 6 月には導入率 95%まで行くと考えている。
 - やや課題となっているのは、零細事業者(Micro businesses)。零細事業者向けには、従業員数 1~4 名向け、月額利用料が A\$10 以下のソフトウェアを募り、プロモーションを行っている。この他 Tax agent を利用することも勧めている。また、時限的措置だが、四半期ごとのファイリングも認めている。
 - この他、季節雇用者(Seasonal employees)や、ファミリー雇用者(Closely held payees)も課題であり、両方とも四半期ごとのファイリングも認めている。これは恒久的措置。また、Tax agent の利用も促している。
- STP 対応するソフトウェアは様々なニーズに応じた様々なソフトウェアが十分に存在している。
 - ATO のサイトで対応ソフトウェアの一覧を提供している。また上述のように、Micro businesses 向けの廉価なソリューションについては、専用の一覧を作成し、プロモーションを行っている。
 - STP 対応する中で、ソフトウェアは買い切るものという理解から、継続的に利用料を支払うものという理解に変わってきている。これは DSP にとってポジティブに作用しているのではないか。
- Ph-2 として予定されていた STP で収集した情報の福利厚生当局(Welfare agency)への共有は既に始まっている。
 - このために、2020 年には STP でより多くの情報を収集する予定。これは、全く新しい情報ではなく、既に STP 以外の手法で収集していた情報。STP を活用することによって、“Tell us once”を実現する。
 - STP のデータ規格は現状で Ver. 3。これが 2020 年に Ver. 4 になる。データ規格の移行は 12 ヶ月から 18 か月かけて行う。
- Ph-3 の州政府(State government)との情報共有はまだこれから。州税となる payroll tax(注記: 事業者が支払った給与総額に対して課せられる)の処理に活用できるはず。ただ、現状ではまだ年金保険(Superannuation)とのマッチングが優先と考えている。
- リアルタイムでの報告だけではなく、リアルタイムでの納税は、やはり難易度が高い。当面は、リアルタイムでの納税も可能にするぐらいではないか。
- NZ での同様な仕組みについて、詳しい状況は不明だが、予定通りに導入されたと理解している。
- イギリスの MTD に関しては、静観。
 - オーストラリアの個人所得税の電子申告率は 90%を超え、API でのデータのやり取りは一日に 700 万件、一年に 10 億件にも達しており、(MTD 的な手法をとらずとも)デジタル化は相応に進んでいると考えている。
- eInvoicing に関しては、オーストラリア政府として、PEPPOL を採用する。
 - オーストラリア、ニュージーランド、シンガポールがこのタイミングで PEPPOL 採用を決めた。オ

ーオーストラリアについては 2019 年中に正式決定となる予定。

- オーストラリア政府が PEPPOL を採用し、普及に向けて、非金銭的なインセンティブを提供する。具体的には、政府調達について、PEPPOL で eInvoice として請求すると、早めに支払いを受けられるなど。
- PEPPOL においては、政府は C1(Buyer)として機能する(C4 が Seller, C2/C3 が C1/C4 と接続するアクセスポイント)。将来的には、政府が C5 として C2/C3 の間に介在するという発想もなくはないが、そこまでやりたいとは思っていない。常に間に介在しなくても、必要な時に audit できるような仕組みさえあればいい。

以上

(文責: 弥生株式会社 岡本 浩一郎)