

財産形成年金貯蓄及び財産形成住宅貯蓄における育児休業等取得に伴う預入中断期間の特例措置の拡充 (所得税、住民税 (利子割))

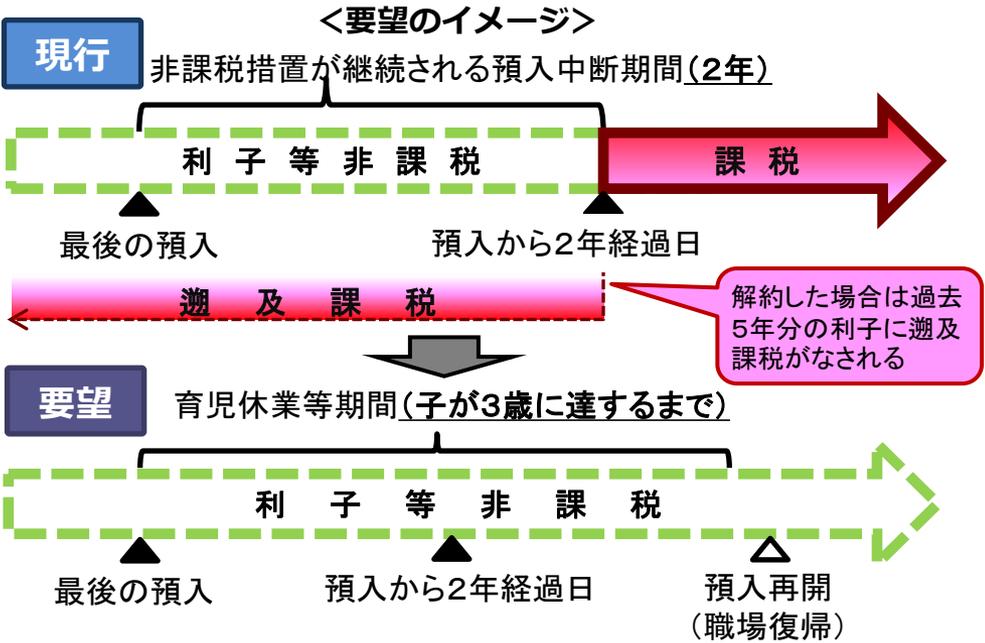
● 要望内容

○継続的な預入を行うこと等により利子が非課税となる財形年金・住宅貯蓄において、非課税措置を受けたまま預入の中断が可能な期間(現行最大2年)を、育児休業等の期間は延長できるよう(子が3歳に達するまで)特例措置を講ずるよう要望するもの。

● 要望の背景

○育児休業等の取得推進については、本年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」において、「女性が活躍できる環境整備を推進する」と位置づけられており、**育児休業等**を取得し**やすい環境整備の促進**は喫緊の課題。

日本再興戦略 (平成25年6月14日閣議決定) 抄
○女性のライフステージに対応した活躍支援
子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに… (以下略)



● 要望の必要性 (問題点)

○現行制度では、財形年金・住宅貯蓄を契約している勤労者が、2年を超える育児休業等を取得した場合、預入の中断が可能な期間を超えてしまうため、非課税措置を継続させることができず、結果的に解約することとなり、長期の育児休業等を取得するうえでの障害要因となっている。

○このため、預入中断期間を延長することにより、長期の育児休業等取得の障害要因を取り除く必要がある。

○なお、「平成22年度雇用均等基本調査」においても、2年以上の育児休業を取得可能としている事業所は11.8%、500人以上の事業所に限れば29.4%と普及が進んでおり、制度上の対応が急務となっている。

平成26年度税制改正要望（財形・育休特例）に係る背景

○育児休業等の取得推進については、本年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」においても、「女性が活躍できる環境整備を推進する」と位置づけられており、育児休業等を取得しやすい環境整備を促進することがきわめて重要。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

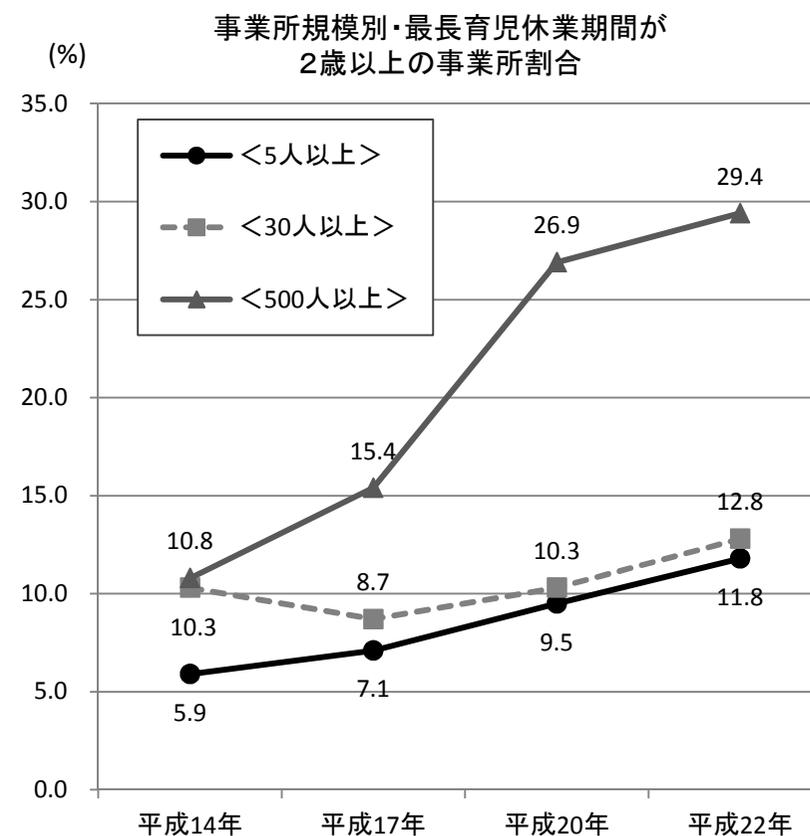
- ・企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。

（出典）「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）

○民間企業においても、育介法に定める育児休業（1歳～1歳6ヶ月）を超える期間の休業制度を設けている企業は増加している。



（出典）厚生労働省雇用均等・児童家庭局「雇用均等基本調査」