

女性の働き方に中立的な制度整備に向けて ～制度と慣行の見直し～ (説明資料)

平成26年10月21日

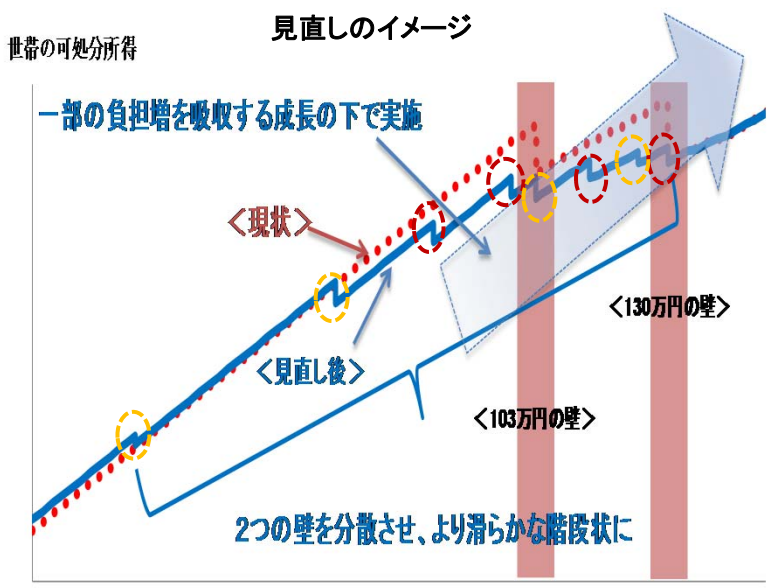
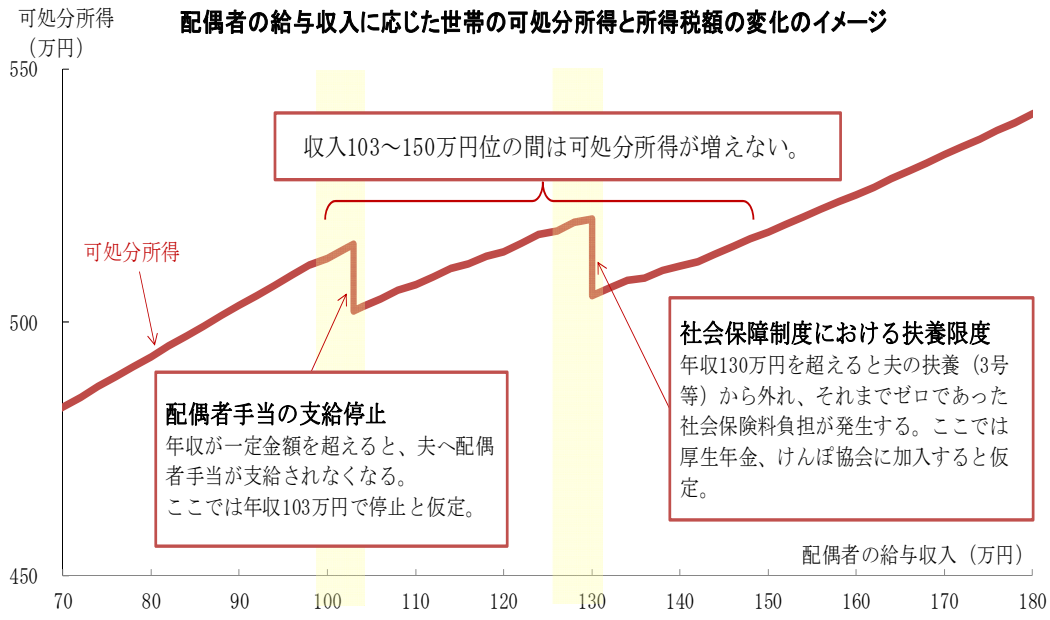
伊藤 元重
榊原 定征
高橋 進
新浪 剛史

1. 改革の方向性

- 女性の働き方に中立的な制度整備に当たっては、可処分所得の大幅な減少が生じないように、負担を最小化、負担増減を円滑化するとともに、こうした見直しが、負担増の生じる世帯・個人に、ベネフィットとして戻ってくる制度改革とすることが不可欠。改革の進め方についての方針を明示し、できるものから早急に行うべき。
- 現在取り組んでいる女性の活躍推進に向けた様々な施策と一体性、総合性を確保すべき。制度改革に加え、国民の意識と慣行を変えていくことが不可欠。

図表1. 税・社会保険料による世帯所得の変化額イメージと見直しの方向性

- 現状、税と社会保険料負担、配偶者手当が支給停止される配偶者の給与収入限度額を境に、可処分所得が大きく減少。これをならすのが見直しの狙い



【夫が働き、妻が第三号被保険者として働きだす世帯を仮定】
 ※夫の給与収入が500万円（配偶者手当が支給される場合はこれに加えて月1.3万円、年15.6万円支給）の夫婦世帯において、妻の給与収入によって世帯としての可処分所得と所得税額がどのように変化するかを示したものの。
 ※可処分所得の算定の際に考慮している負担は、所得税、住民税、年金保険料及び健康保険料（介護分を除く）。雇用保険料は考慮していない。
 ※年金、健康保険料を支払う場合は、夫婦ともに厚生年金・健康保険（協会けんぽ（東京支部））に加入するものと仮定。社会保険料負担は、単純に年収額に被用者負担分の料率を乗じて算出。

配偶者（第二稼得者）の給与収入

○ 社会保障制度の見直しによる壁の分散

○ 配偶者手当の見直しによる壁の分散

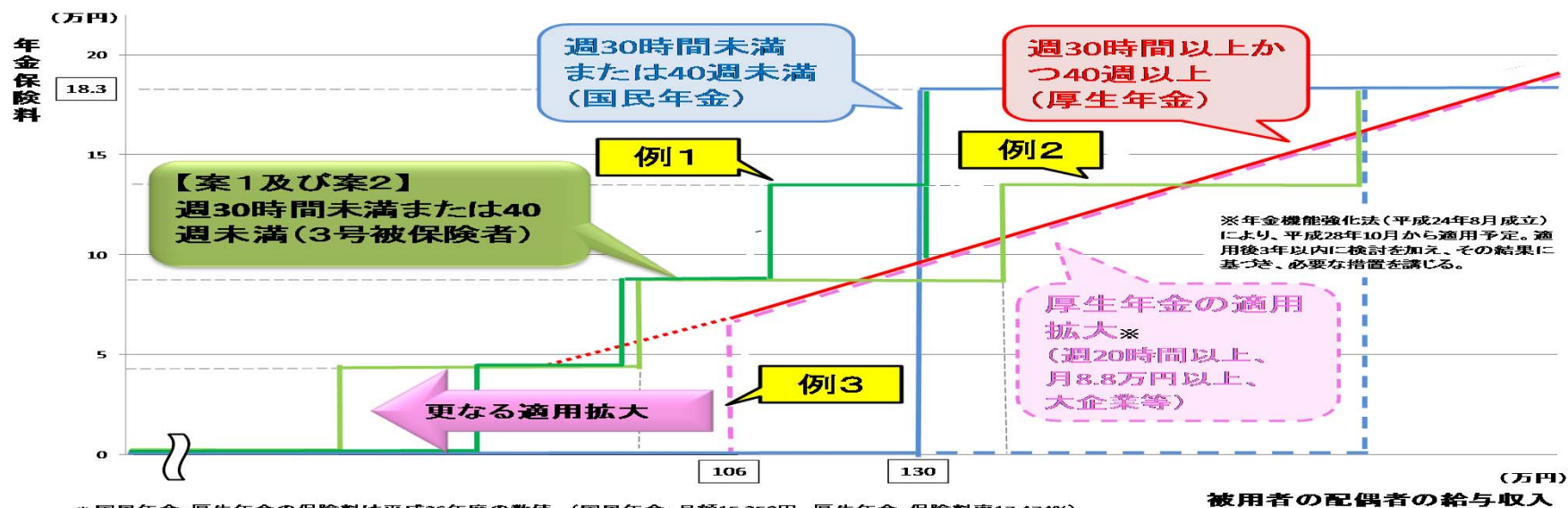
（備考） 左図は第4回産業競争力会議課題別会合（平成26年5月28日）森女性活力・子育て支援担当大臣兼内閣府特命担当大臣（男女共同参画）提出資料を基に作成。

2. 具体的な取組(1): 社会保険料

- 収入に応じて可処分所得が円滑に増加する仕組みにすることが必要。今後、第2号被保険者となる時間要件、所得要件を引き下げていくことになっているが、例えば、第3号被保険者の給与所得水準や働き方に応じて段階的に保険料負担が変わることで、世帯の可処分所得が大きく増減しないようにする案等を含め、経済への影響を勘案しながら働き方と雇い方に中立的な負担の仕組みに改善する検討をさらに進めるべき。その際、被保険者が自らの負担が将来受取につながるという実感、確信が重要。

図表2. 3号被保険者制度の改革イメージ

- 現状、1号被保険者は130万円(青線)、2号被保険者は労働時間に応じて(赤線)保険料を負担(平成28年10月には2号被保険者の適用拡大(ピンク破線)を予定)。第3号被保険者は働き方によって1号もしくは2号になり、負担も大きく変化
- 具体的な制度の詳細は今後の検討として、負担増減の壁をなだらかにする方策として、例えば、
例1又は2: 給与や働き方に応じて段階的に負担をしていく(緑線、又は薄緑)
例3: 厚生年金の適用拡大をさらに進める(ピンク破線の左シフト)



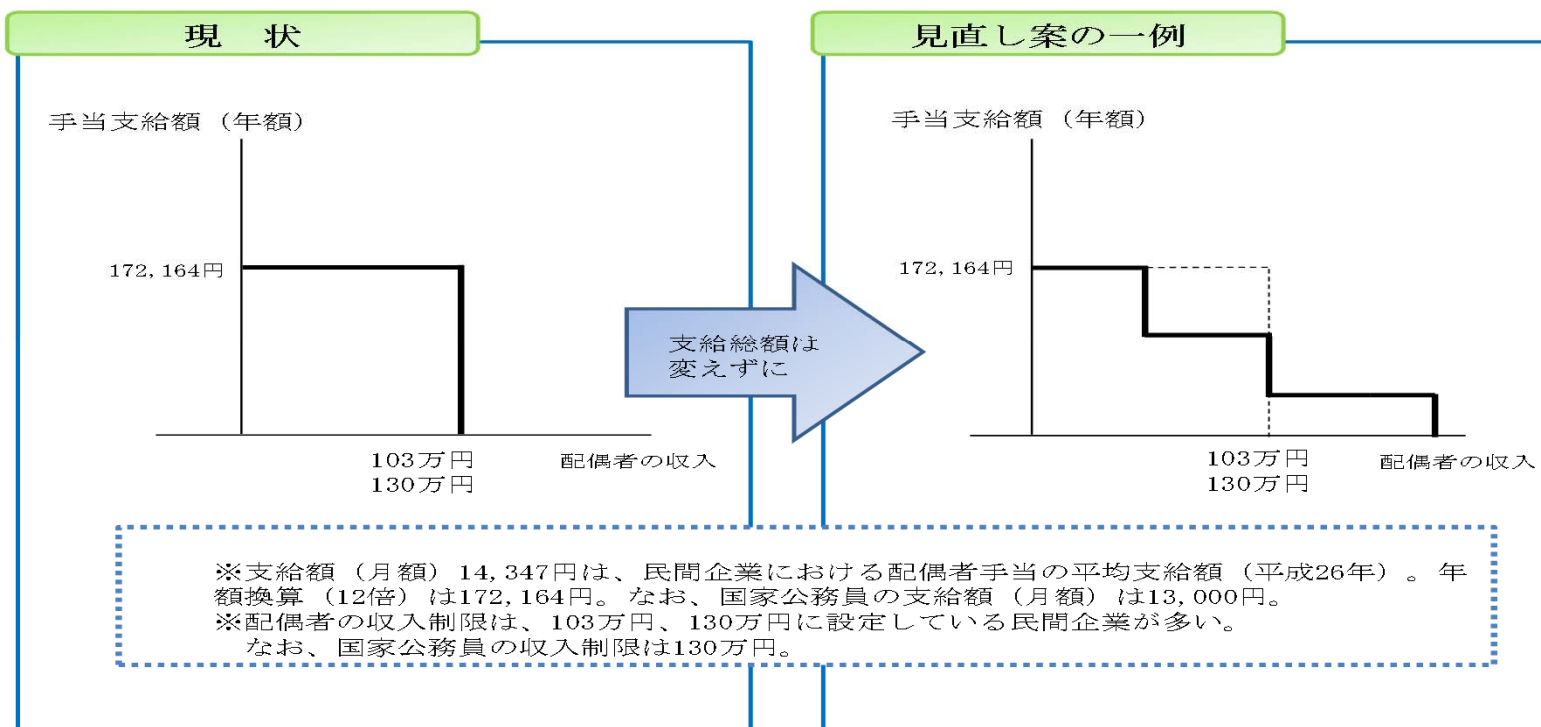
(備考) 各種資料により内閣府作成。

2. 具体的な取組(2): 配偶者手当等

- 配偶者手当については、103万円や130万円の給与所得まで一定額で支給され、その後はゼロになることで可処分所得が減少する要因となり、働く意欲を阻害。例えば、配偶者の給与所得が増加するに連れて段階的に減額されていく仕組みや子育て支援の観点から家族手当全体のあり方について、国は来年度の人事院勧告から反映できるよう検討すべき。
- また、政労使の場においても、配偶者手当の在り方を検討すべき。

図表3. 配偶者手当の見直しイメージ

- 現状では、定額の給付が一定のところまでゼロになるため、受取側の変化が大きい。これを階段状にすることで激変緩和・円滑化するのが提案の狙い



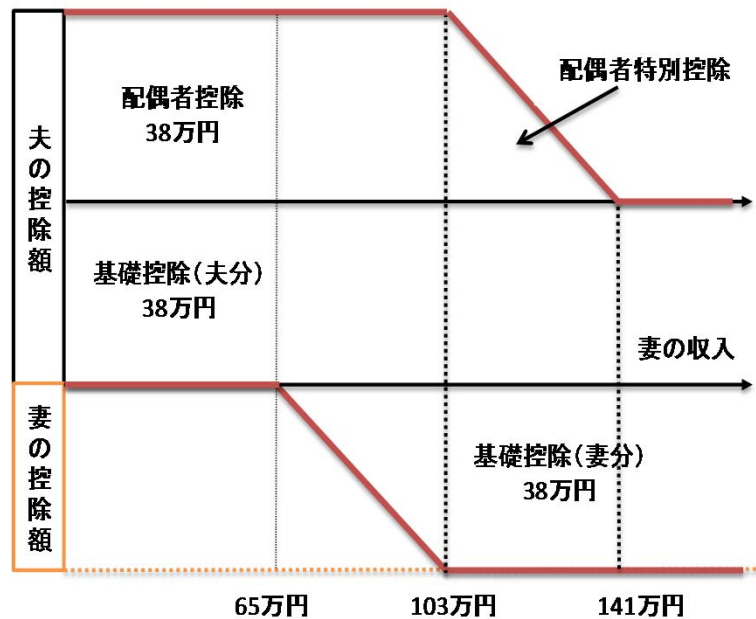
2. 具体的な取組(3): 配偶者控除

- 配偶者特別控除の創設により、税制上の所得の逆転現象は既に解消。しかし、世帯全体の控除について、女性の働き方の選択に対して中立的にするため、例えば、配偶者の給与所得の有無に関わらず、夫婦に対しては一定額の控除を付する制度(控除額にも、2人分の基礎控除を合算するか、子育て支援策を加算するか等の案)等、考え方について整理し、議論を進めるべき。その際、家計の負担変動に留意し、経済の好循環と整合性を確保する必要。

図表4. 所得税の配偶者控除を巡る論点について

- 人口減少への対応や家族の在り方について様々な議論が進められている状況を踏まえ、複数案のメリット・デメリットを示しつつ検討、議論を進めるべき。その際、家計負担の変動に留意し、経済の好循環との整合性を確保すべき

【現行制度】(世帯で見た各控除の関係)



【現行制度】(税調において指摘されている課題)

- 配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが女性の就労を抑制しているとの指摘(いわゆる103万円の壁)。
- パート世帯においては、配偶者が基礎控除の適用を受けているにも関わらず納税者本人が配偶者控除の適用を受けているため、専業主婦(夫)世帯や共働き世帯よりも控除額の合計が多い(二重の控除)との指摘。
- 働き方の選択への中立についての議論をきっかけに、家族(結婚・子育て)という視点、所得再分配上の影響などを総合的に組み込んで諸控除のあり方を検討すべきとの指摘。
- 社会・経済の構造上の変化(人口減少、働き方の多様化、家族のあり方の変化等)を踏まえ、所得税の負担構造について、税制上の配慮の重点をこれからの社会にふさわしいものにシフトさせていくべきとの指摘。

(参考) 取り組むべき課題の概要(1)

～103万円の壁～

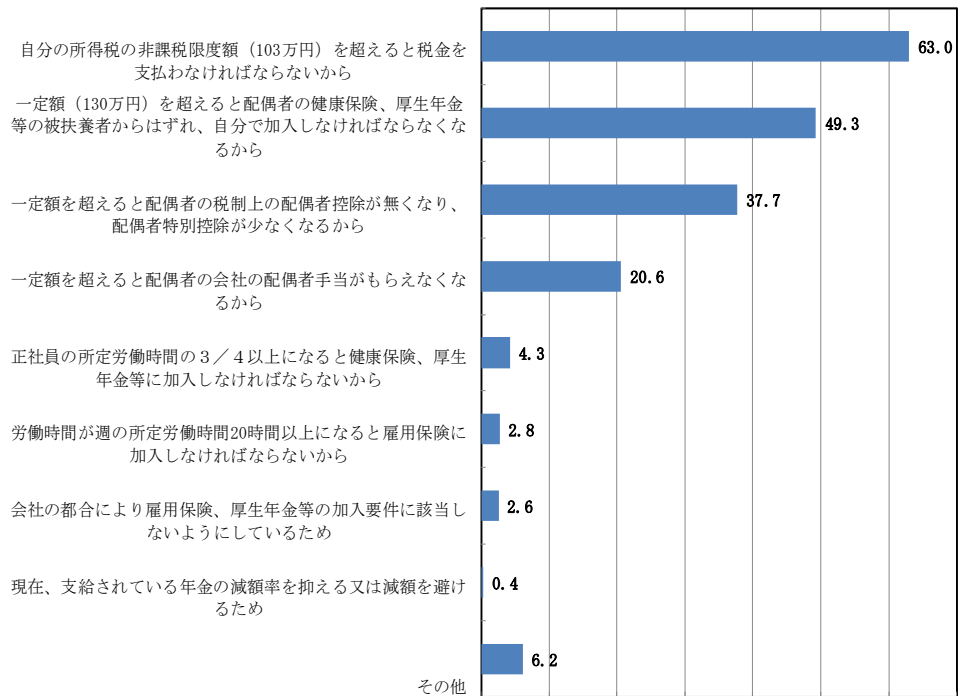
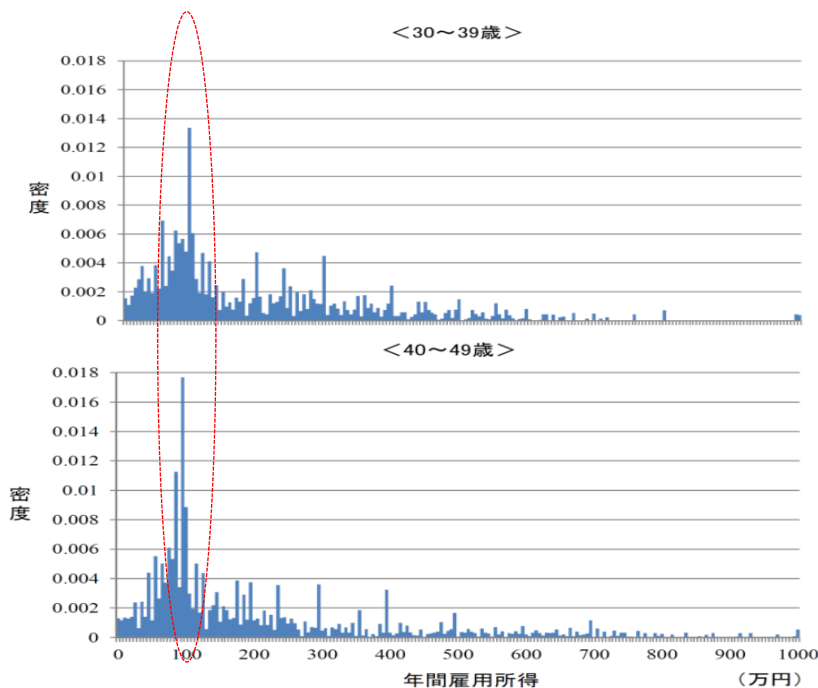
- 30歳以上有配偶女性の年間雇用所得は100万円前後に集中。多くの有配偶女性パートタイム労働者が、自分自身の課税見込みや配偶者の控除額の増減を重視して雇用調整を実施。
- 配偶者手当も大きく影響。民間企業の7割以上で配偶者手当が支給され、その半数が支給制限を(配偶者の非課税限度額である)103万円に設定。

図表5. 有配偶女性の年間所得分布(2010年)

図表6. 有配偶女性雇用調整理由(2011年)

- 30～40歳台の所得分布をみると、100万円前後にピーク

- 自身の課税見込み、扶養変化、配偶者の控除額の増減を重視して雇用調整を実施



(備考) 1. 図表5は、内閣府「男女共同参画白書」(平成25年版)より引用。
2. 図表6は、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より作成。

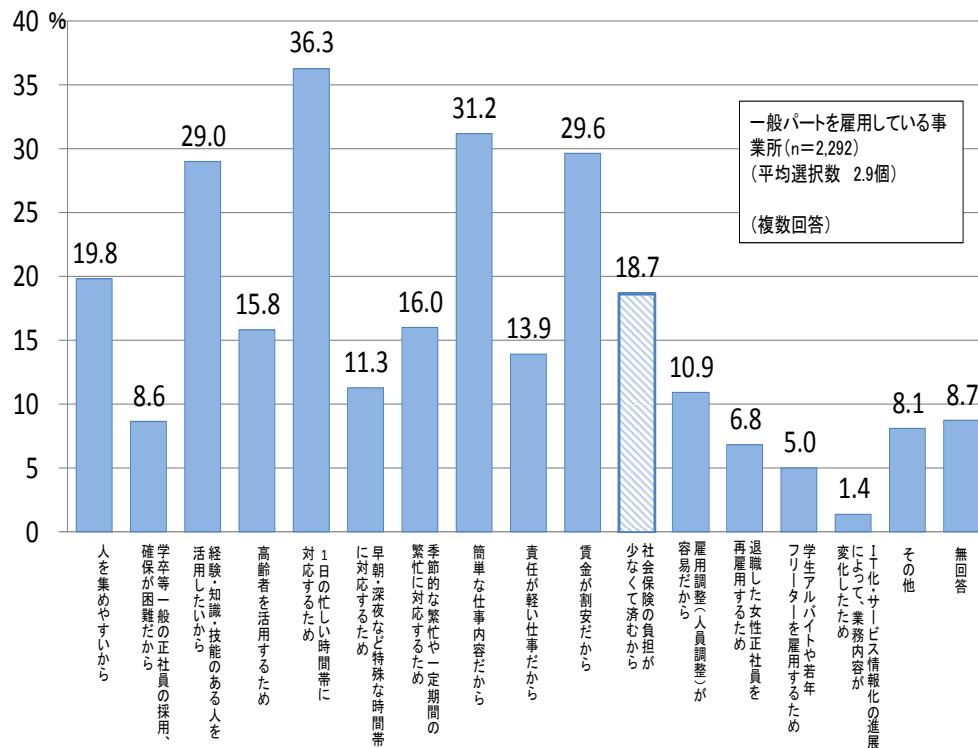
(参考) 取り組むべき課題の概要(2)

～130万円の壁～

- 第二稼得者の所得や労働時間が一定の水準を超えると社会保険料が発生。大幅な所得増加がない限り、可処分所得は減少。短時間労働者を雇う理由に社会保険の負担を挙げる事業主も一定程度存在。
- 加えて、民間企業の家族手当の2割が支給制限を(社会保険料負担の発生する)130万円に設定。また、国家公務員の扶養手当(配偶者分)の支給制限額も130万円。

図表7. 短時間労働者を雇う理由

- 短時間労働者を使用する理由としては、繁忙への対応や簡単な業務への対応が多いが、社会保険の負担を理由に挙げる事業主も一定程度存在



図表8. 家族手当の有無

- 民間の7割以上で配偶者手当(14,347円/月)が支給され、半数の支給制限が配偶者の所得が103万円

家族手当制度の有無

あり	76.8
うち配偶者に支給	92.7
なし	23.2

配偶者収入に対する制限の有無

あり	82.2
うち、下記の制限額を設定している割合	
130万円	21.8
103万円	54.9
なし	17.8

(注) 数値は%である。

(備考)

1. 図表7は、(独)労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」(2013年)により作成。
2. 図表8は、人事院「平成26年職種別民間給与実態調査」により作成。