

配偶者控除・配偶者特別控除制度の仕組み(所得税)

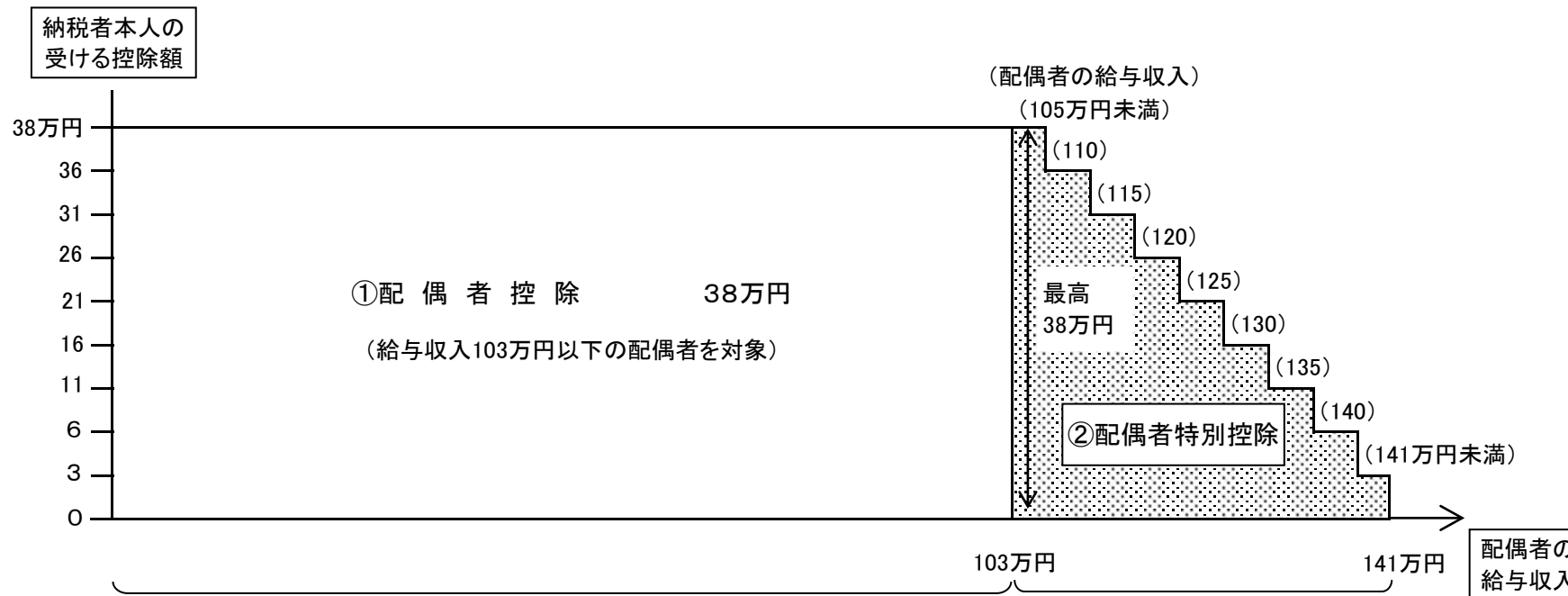
財務省HPより
作成

① 配偶者控除

居住者の配偶者でその居住者と生計と一にするもののうち、年間の給与収入が103万円以下の者を有する場合には38万円を控除する。

② 配偶者特別控除

収入の非課税限度額103万円を超えても(すなわち、独立した納税者となっても)、年間の給与収入が141万円までは、収入に応じて控除が適用されるようになっている。



短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について

1日又は1週間の所定労働時間、1カ月の所定労働日数がそれぞれ当該事業所において同種の業務に従事する通常就労者のおおむね4分の3以上であるか

4分の3以上である

4分の3未満である

被用者年金制度の被保険者の配偶者であるか

配偶者ではない

配偶者である

年間収入が130万円以上(※)と見込まれるか

130万円以上である

130万円未満である

【厚生年金の被保険者】
(国民年金の第2号被保険者)

【国民年金の第1号被保険者】

【国民年金の第3号被保険者】

※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

短時間労働者への健康保険の適用について

1日又は1週間の所定労働時間、1か月の所定労働日数がそれぞれ当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上であるか

4分の3以上である

【健康保険の被保険者】

4分の3未満である

健康保険の被保険者の配偶者等であるか

配偶者等ではない

【国民健康保険の被保険者】

配偶者等である

年間収入が130万円以上
(※)と見込まれるか

130万円以上である

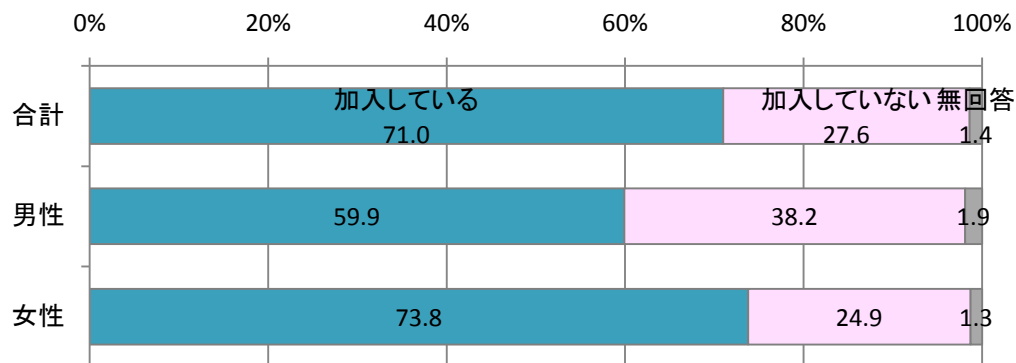
130万円未満である

【健康保険の被扶養者】

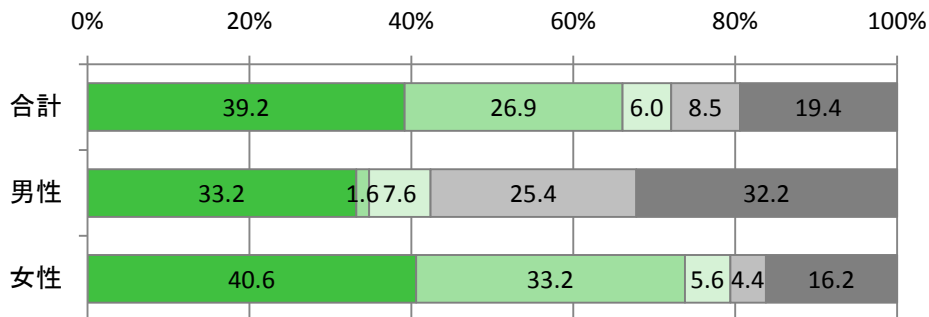
※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

パート労働者の雇用保険及び厚生年金保険・健康保険の加入状況(個人調査)

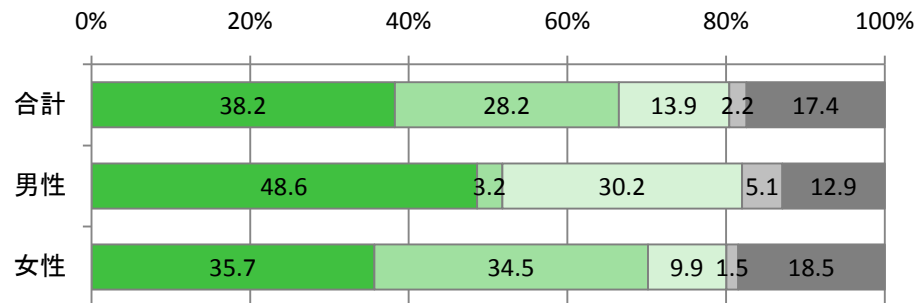
雇用保険の加入状況



厚生年金保険の加入状況



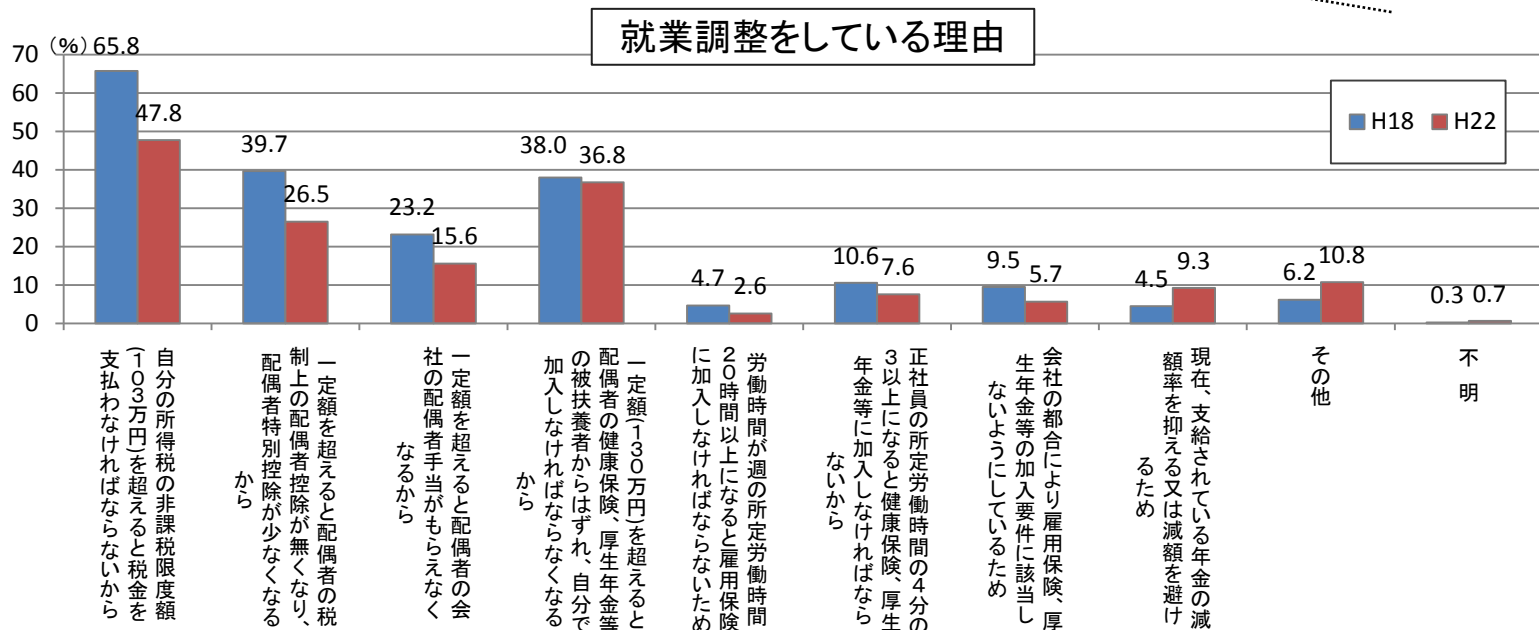
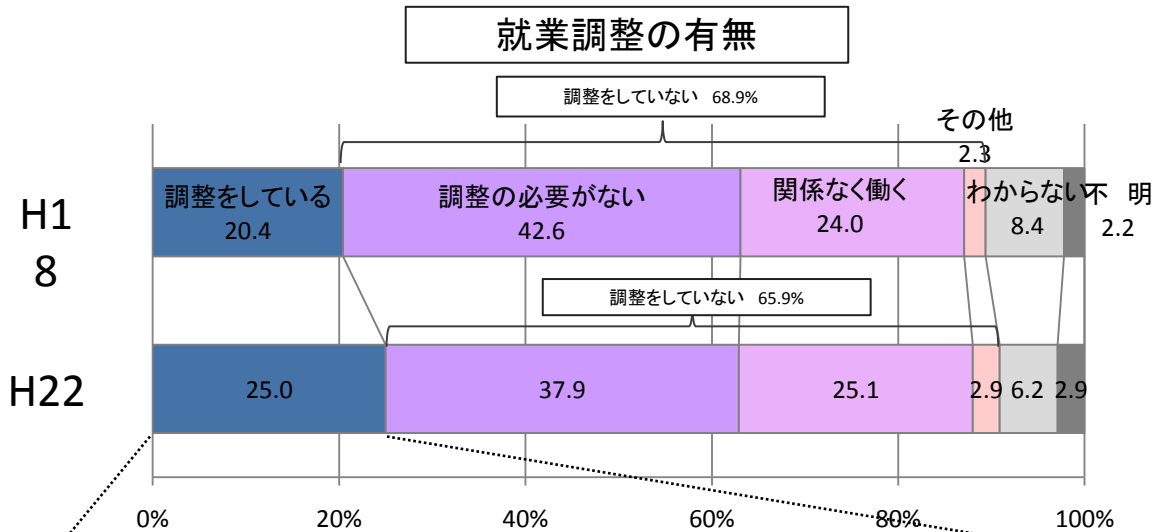
健康保険の加入状況



- ①被用者保険に本人が被保険者として加入
- ②配偶者が加入/家族が加入
- ①②以外、国民年金の被保険者/国民健康保険に加入
- 加入していない
- 無回答

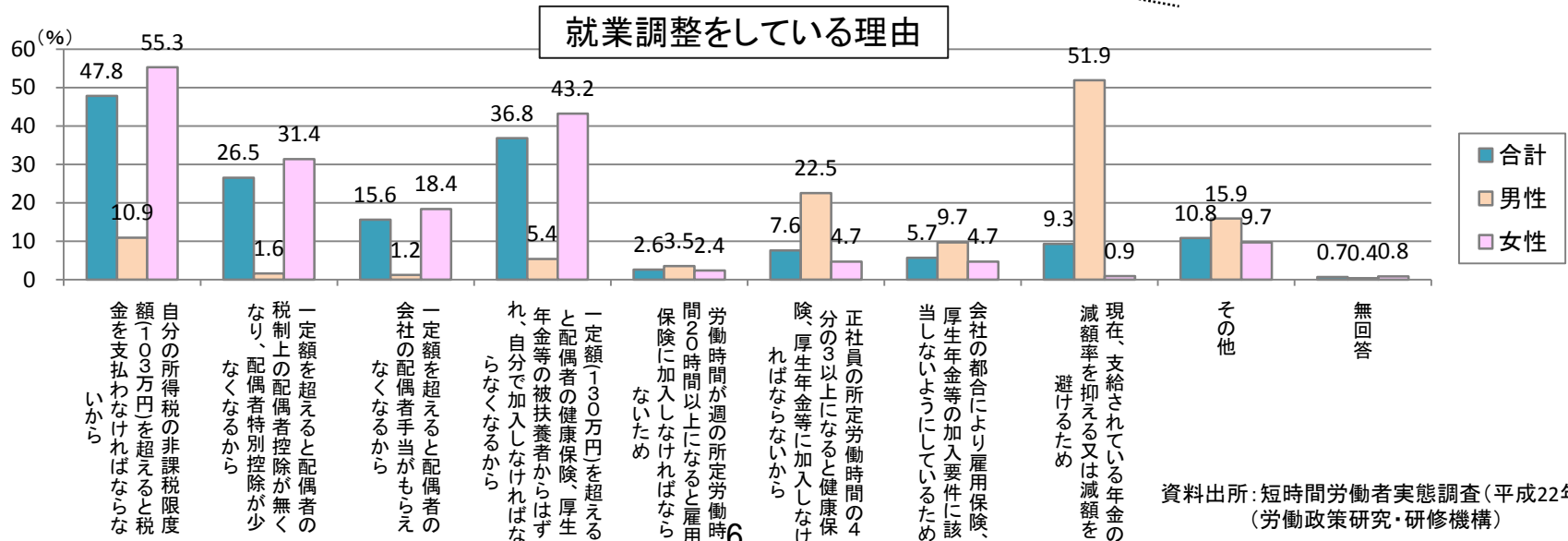
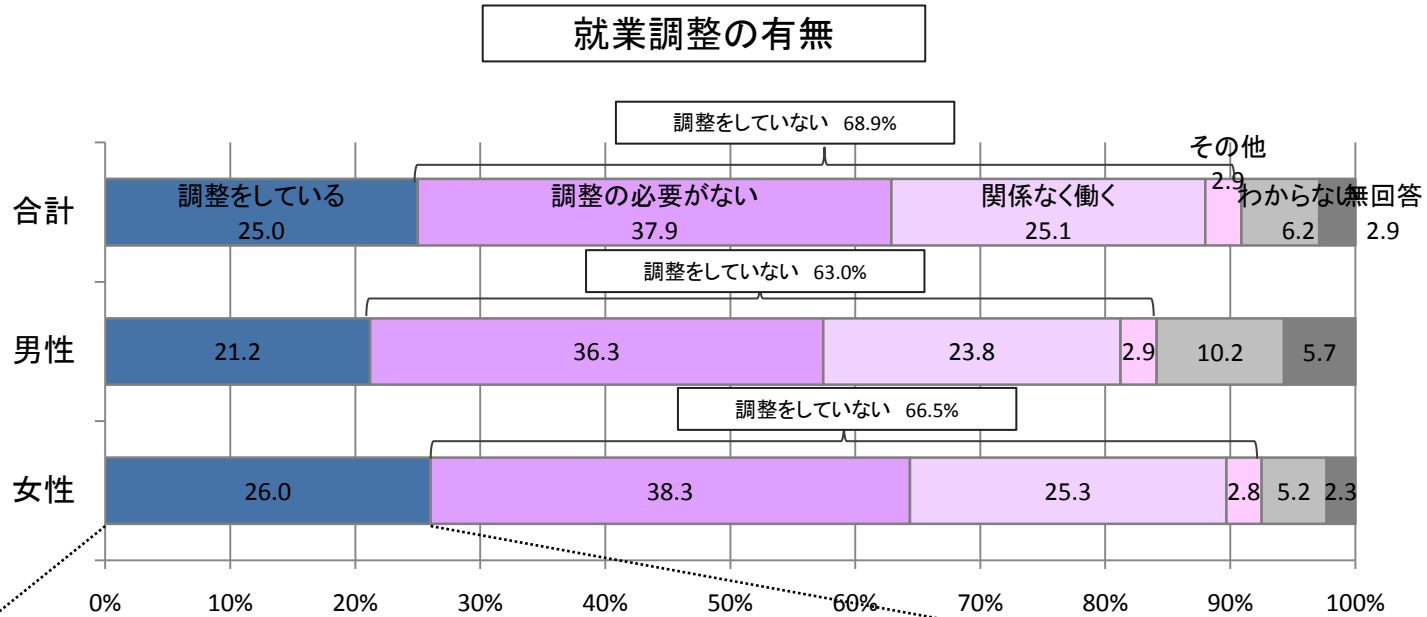
- ①被用者保険に本人が被保険者として加入
- ②配偶者が加入/家族が加入
- ①②以外、国民年金の被保険者/国民健康保険に加入
- 加入していない
- 無回答

就業調整の有無及び就業調整をしている理由①



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

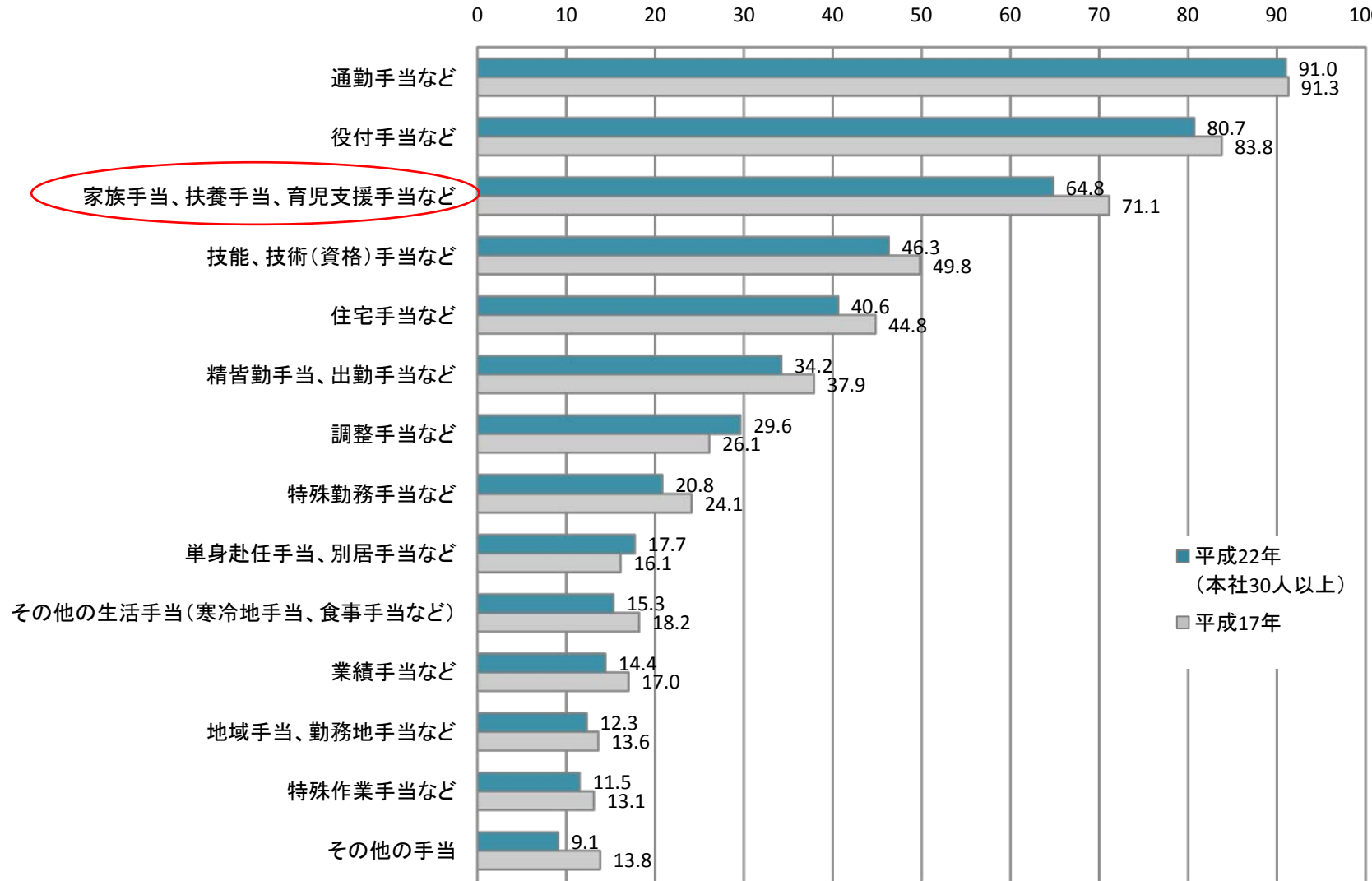
就業調整の有無及び就業調整をしている理由②(男女別)(H22)



資料出所：短時間労働者実態調査(平成22年)
(労働政策研究・研修機構)

諸手当の種類別支給企業数の割合

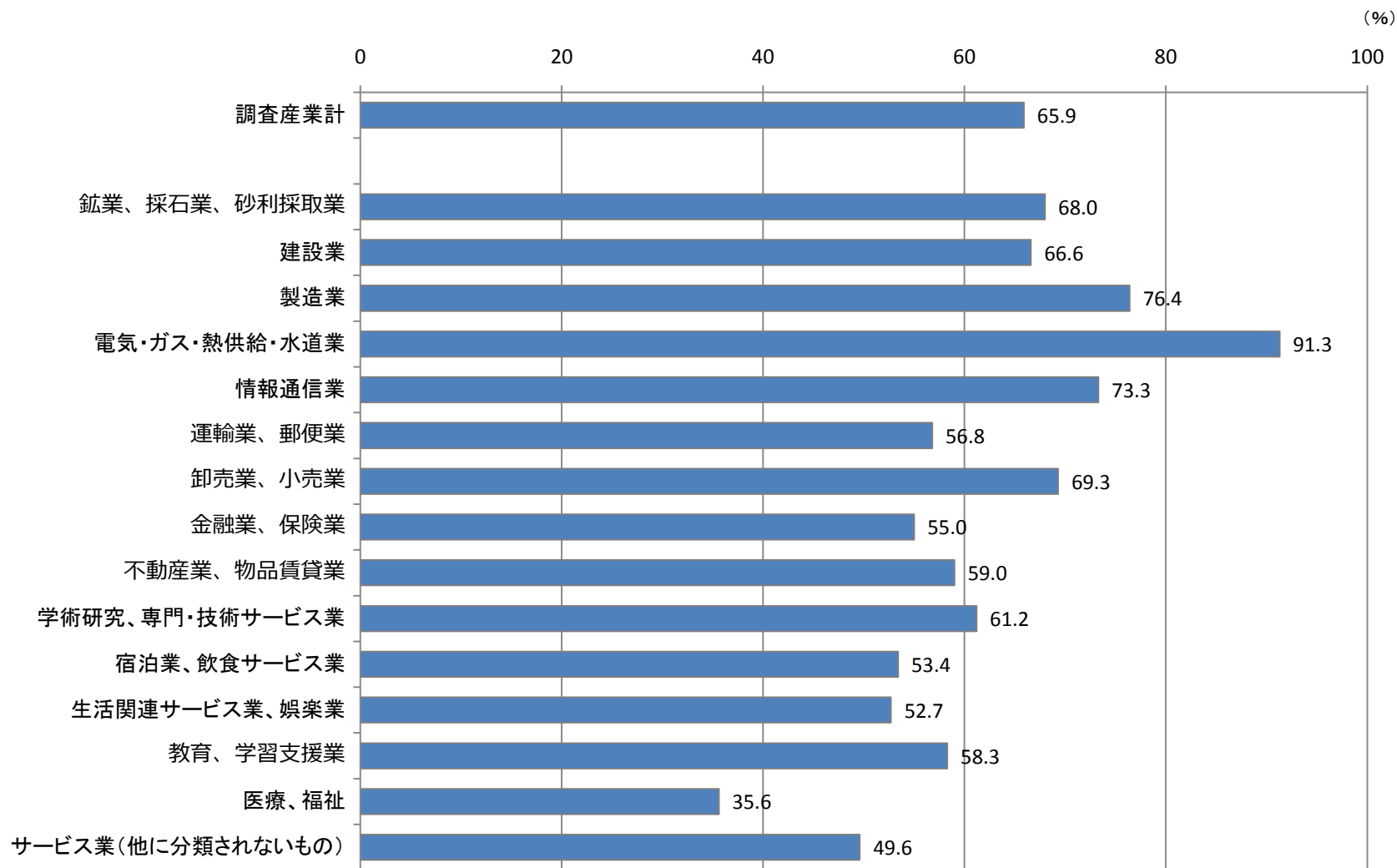
(%)



(注)平成17年との比較のために、平成22年については、本社に常用労働者が30人以上いる企業について集計

資料出所: 就労条件総合調査結果(厚生労働省)

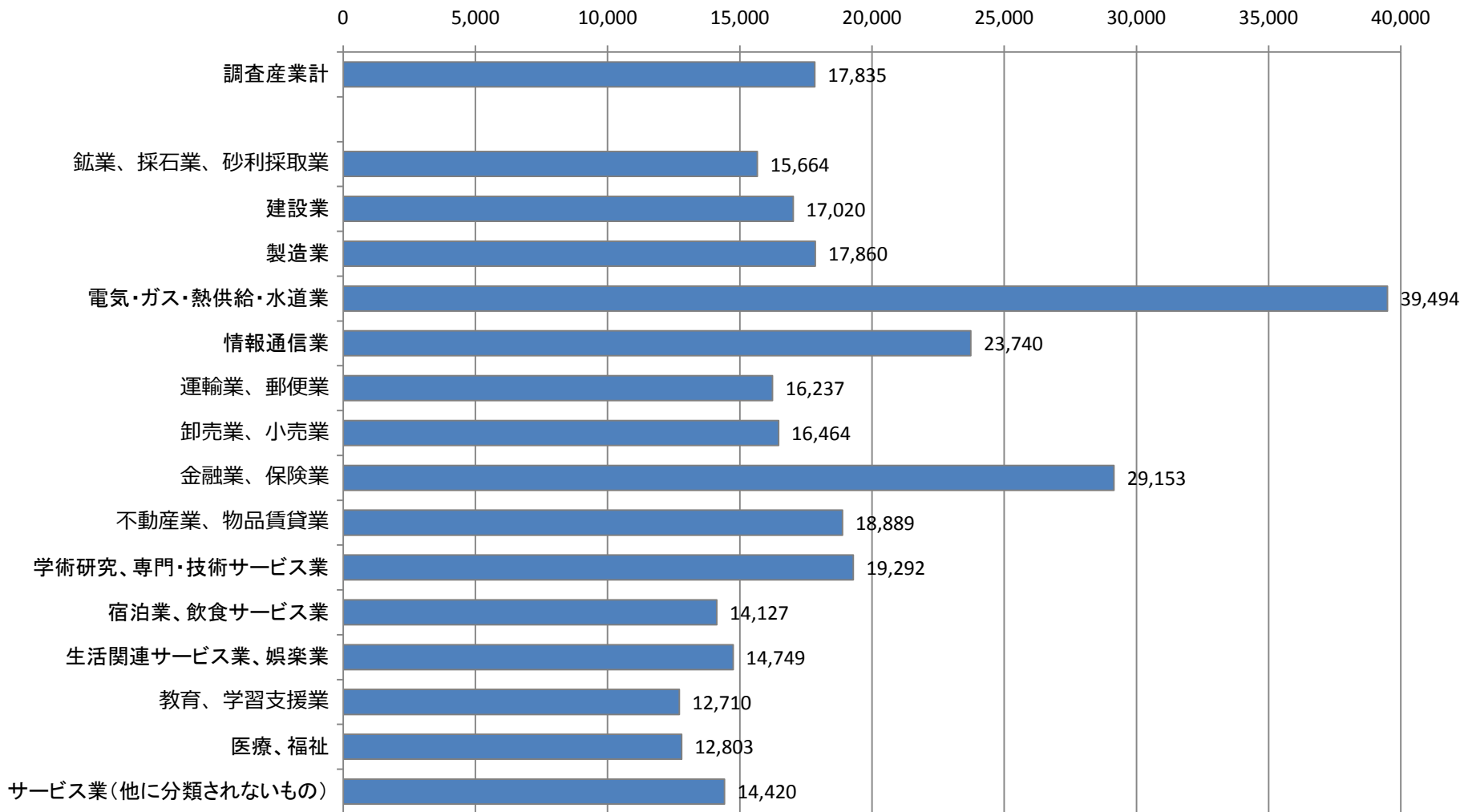
産業別「家族手当、扶養手当、育児支援手当」の導入率



※常用労働者30人以上規模の企業

産業別「家族手当、扶養手当、育児支援手当」の支給額(労働者1人平均)

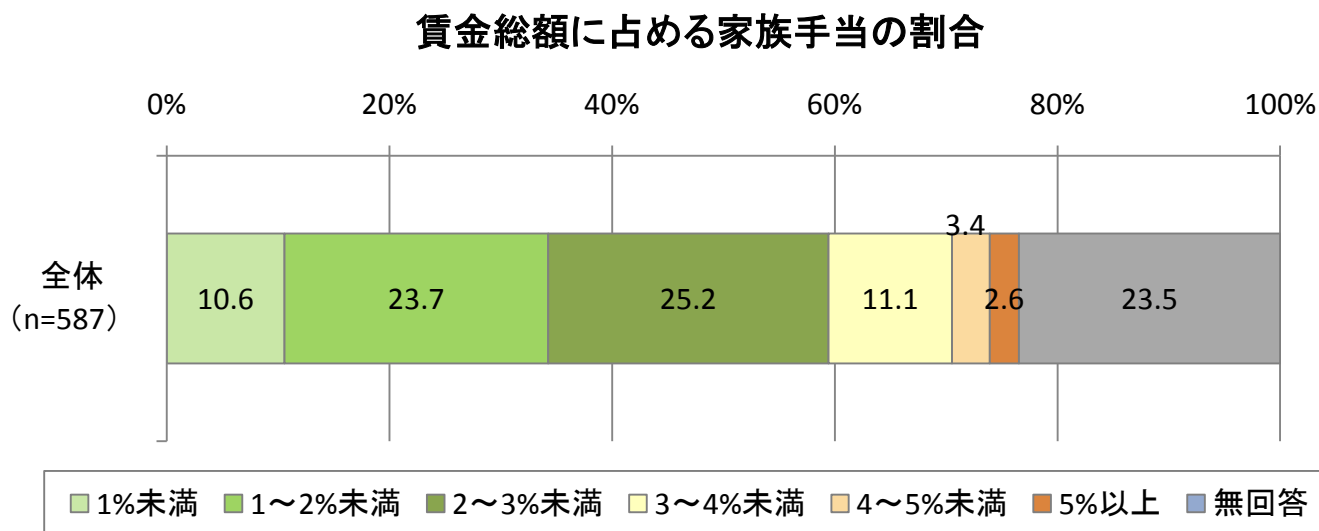
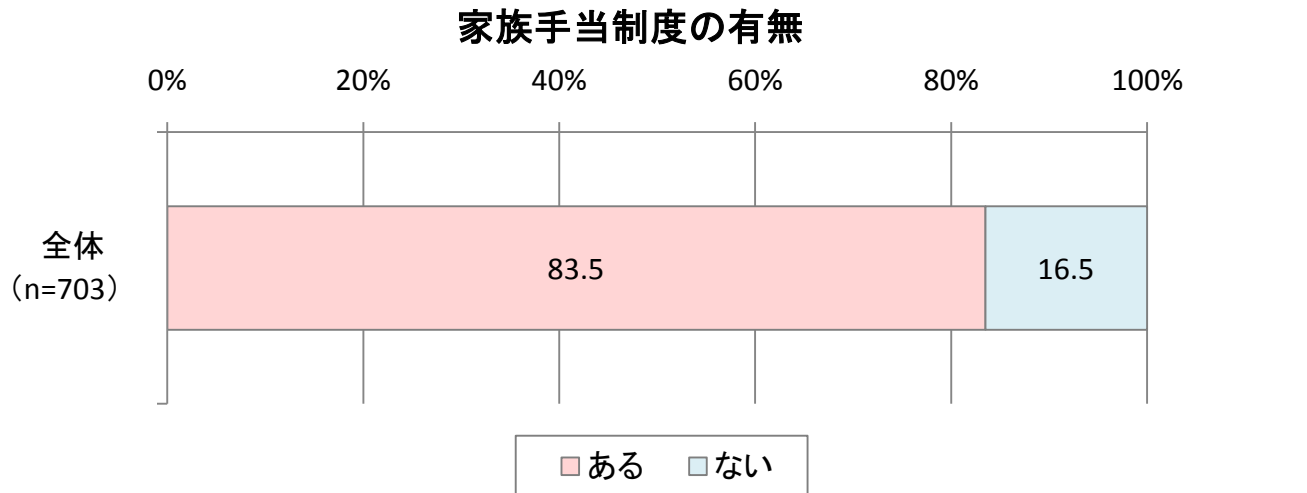
(円)



※常用労働者30人以上規模の企業

資料出所:就労条件総合調査結果(平成22年)(厚生労働省)

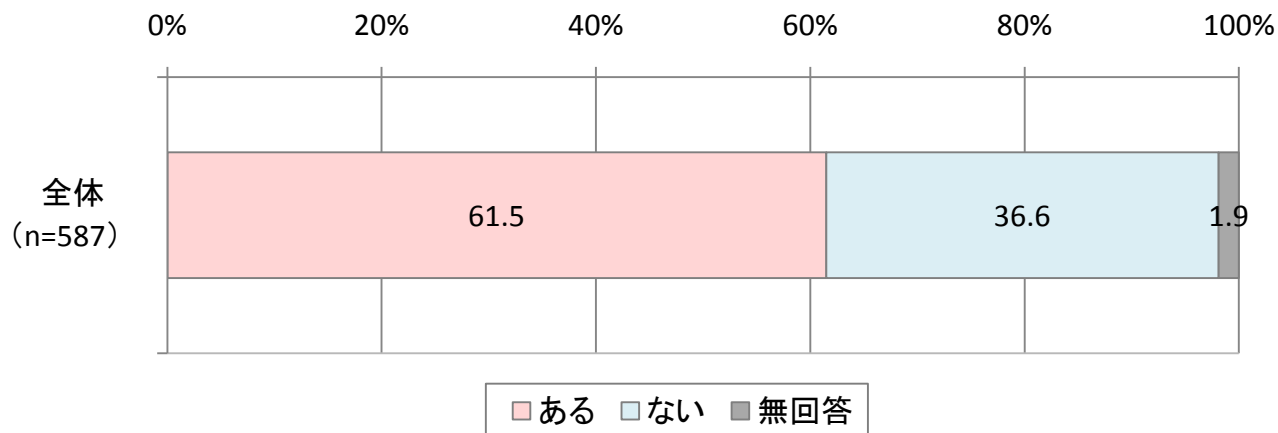
○家族手当の支給状況



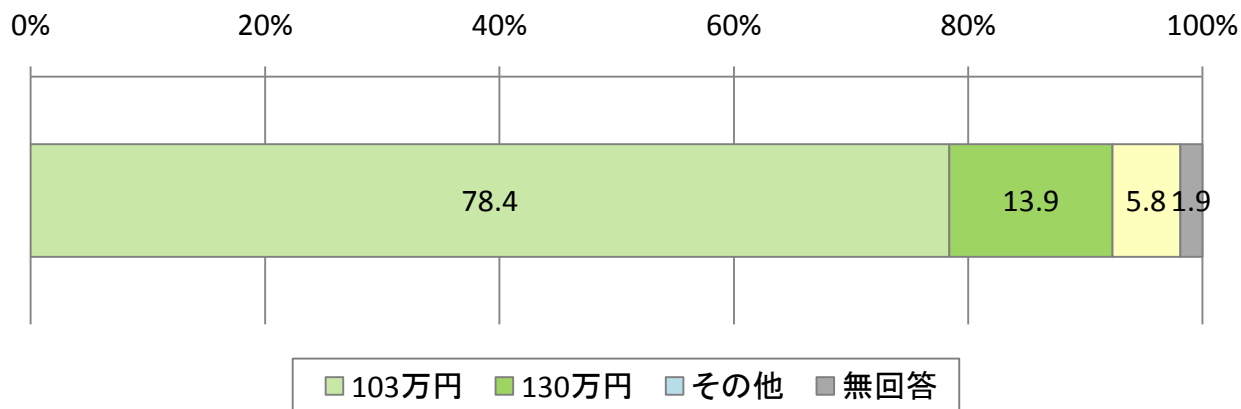
資料出所: 雇用システムに関するアンケート調査(平成13年)(内閣府)

○配偶者の収入制限と基準

配偶者手当支給に対する収入制限の有無



支給制限の基準



資料出所：雇用システムに関するアンケート調査（平成13年）（内閣府）

年収と手取り額の関係について【未定稿】

(単位:円)

年収		社保の適用		雇用保険料	社会保険料 (介護保険料除く)	国民年金 保険料	国民健康 保険料	所得税	住民税	手取り額
		雇保	社保							
1,000,000	週20h未満	×	×	-	-	-	-	-	-	1,000,000
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	6,000	-	-	-	-	-	994,000
	正社員の4分の3以上	○	○	6,000	144,468	-	-	-	-	849,532
1,030,000	週20h未満	×	×	-	-	-	-	-	6,500	1,023,500
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	6,180	-	-	-	-	5,700	1,018,120
	正社員の4分の3以上	○	○	6,180	144,468	-	-	-	4,000	875,352
1,290,000	週20h未満	×	×	-	-	-	-	13,000	32,500	1,244,500
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	7,740	-	-	-	12,600	31,600	1,238,060
	正社員の4分の3以上	○	○	7,740	168,552	-	-	4,150	14,700	1,094,858
1,300,000	週20h未満	×	×	-	-	180,240	81,584	400	7,200	1,030,576
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	7,800	-	180,240	81,584	-	6,500	1,023,876
	正社員の4分の3以上	○	○	7,800	168,552	-	-	4,650	15,700	1,103,298
1,400,000	週20h未満	×	×	-	-	180,240	99,420	4,500	15,500	1,100,340
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	8,400	-	180,240	99,420	4,050	14,500	1,093,390
	正社員の4分の3以上	○	○	8,400	180,804	-	-	9,000	24,500	1,177,296
1,600,000	週20h未満	×	×	-	-	180,240	114,440	13,750	34,000	1,257,570
	週20h以上 正社員の4分の3未満	○	×	9,600	-	180,240	114,440	13,250	33,000	1,249,470
	正社員の4分の3以上	○	○	9,600	205,320	-	-	17,750	42,000	1,325,330

※所得控除は、基礎控除と社会保険料控除のみを受けるものとして計算。

※雇用保険料は一般の事業の料率で計算。

※社会保険料は、健康保険料4.74%(全国健康保険協会東京支部)と厚生年金保険料8.029%でそれぞれ計算したものの合計額(本人負担額)。なお、ボーナスなしの前提で計算。

※国民健康保険料は、対象となる本人だけが国民健康保険に加入するものとして計算。

また、4方式(所得割は旧ただし書方式)で賦課されていると仮定し、その料率等は、以下の平成21年度全国平均値を仮定して計算。

所得割率：7.51%、資産割額：16,252円(世帯当たり)、均等割額：26,087円(被保険者当たり)、平等割額：25,539円(世帯当たり)

注)上記の表は、一定の仮定のもと、短期的な手取り額を形式的に推計したものである。社会保険は、加入し、保険料を納めることで、それに応じた給付を受けられるものであり、短期的な手取り額の変化のみをとらえて、就業調整に対する影響を正確に分析しきれないものではない。

平成23年度税制改正大綱（平成22年12月16日）（抄）

第2章 各主要課題の平成23年度での取組み

2. 個人所得課税

（1）所得税

②改革の取組み

二 配偶者控除

配偶者控除については、夫婦が生活の基本的単位である点を重視する考え方等から、その見直しに慎重な意見もありますが、雇用機会均等の理念から、制度が働き方の選択に対してできる限り中立的で公正なものとなるように見直すべきではないか、また、配偶者の家事労働には納税者本人にとっての経済的価値があり、配偶者の存在を担税力の減殺要因と捉えることは必ずしも適当ではないのではないか、という見直しに積極的な意見があります。

このような配偶者控除を巡る様々な議論、課税単位の議論、社会経済状況の変化等を踏まえながら、配偶者控除については、平成24年度税制改正以降、抜本的に見直す方向で検討します。

社会保障改革における「安心3本柱」について

— 総理指示 —

社会保障改革の柱として、国民の安心確保のための最優先項目(安心3本柱)について、検討を進めること

1.子育て支援強化；子育て支援サービスの増強、幼保一体化

子育て支援のうち、特に現物サービス(子育て支援サービス)に重点。働きたい女性は全員働けるだけの、子育て基盤の増強や「幼保一体化」の実現。

2.非正規労働者への社会保険(厚年、健保)適用拡大

正規と変わらないのに、非正規で社会保険適用から排除されている人が増加。これは格差問題にも関係。中小企業の雇用等への影響にも配慮しつつ、適用拡大を図る。

3.制度の縦割りを超えた自己負担「合算上限制度」の導入

制度縦割りでなく、医療、介護、保育、障害制度の自己負担を「総合合算」して上限を設定する制度導入。医療や介護等の負担が重複している世帯支援。番号導入前提。

(平成 23 年 5 月 23 日)