

女性の働きたい意志を尊重した税・社会保険制度

に関する提言

平成 27 年 9 月 16 日
日本商工会議所

現在、日本の女性の就業率は 69.5%と、8割近い西欧諸国に比して低水準にある。しかし、女性の潜在的就業率は8割を超え、そのうち、約13%（200万人）が様々な制約の下、働きたくても働けない状況にある。

その大半は、いわゆる出産・子育て期からはじまるM字カーブに当たる20～40代の層であり、出産や育児に伴う離職に加え、子育て後の復職の困難さにも因るところが大きい。総務省の調査によれば、女性が働くことを望みながら働いていない理由として、「出産・育児のため」（34.6%）、「適当な仕事がない」（30.1%）が大半を占めている。こうした中、内閣府の調査では、結婚した世帯の9割は2人以上の子どもを希望している。

このように、日本では働きたい、また、子どもを持ちたいとする女性の割合が潜在的に高いにも拘わらず、それを阻害する要因が多い。女性の働く意志と能力やキャリアが生涯を通じて尊重される社会の構築とともに、結婚、出産、子育て、教育、復職の各ステージを通じて、より働きやすくなる支援制度や生活環境を総合的に整備することが必要である。これは人口減少下にある日本の成長を将来にわたって維持、拡大していくためにも欠かせない。

そのためには、離職せずに子育てができる環境の整備に、まずは重点的な財源配分を行うとともに、夫の協力を含めた柔軟で多様な働き方の促進、子育て終了後の女性の再就職支援策の拡充（企業とのマッチング強化）や企業による再雇用制度の促進、復職のための学び直しやキャリア支援に加え、女性の職域拡大や創業支援といった総合的かつ抜本的な就労支援策の拡充が必要である。

とりわけパートタイマーが自ら就業調整する要因である「103万円・130万円の壁」と称される税制・社会保険上の阻害要因を最大限解消し、より長く働くほど世帯単位で見た場合の収入が増えるなど、経済的なメリットを享受できる公平で合理的な仕組みに見直していくことが必要である。

あわせて、企業においても、女性の復職支援、生涯を通じて男性と格差のない人事制度やキャリア形成を図る企業風土の醸成はもとより、税・社会保険と同様、女性が長く働くことを阻害する扶養手当のあり方を見直すべきである。

1. 配偶者控除の見直し ～税額控除制度への移行～

現在、税制上の103万円の壁は、配偶者の所得に応じて夫の控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入によって、世帯単位で見た手取り額の逆転は発生せず、解消されている。

しかし、現行の所得控除制度（基礎控除、配偶者控除、配偶者特別控除）は、累進税率の下では高所得世帯ほど税負担が軽減されており、多くの子育て層が含まれる低所得

世帯（年収 300～400 万円）には税負担の軽減効果が小さい。例えば、38 万円の所得控除に対して、年収 2 千万円の世帯では、所得税率 33%で約 13 万円の軽減、年収 300 万円の世帯では、所得税率 5%で約 2 万円の軽減となっている。

このため、配偶者控除見直しにあたっては、基礎控除、配偶者控除、配偶者特別控除を一本化し、所得額によらず税負担の軽減額が一定となる税額控除制度に移行すべきである。その際、夫婦それぞれの所得に対して税額控除を適用するとともに、夫婦どちらか一方に控除しきれない税額控除額がある場合、他方の税額控除に上乗せする仕組みとすべきである。

夫婦それぞれの所得に対して税額控除を適用することで、単身世帯との公平性を担保することが可能となる。また、夫婦どちらか一方に控除しきれない税額控除額がある場合、他方の税額控除に上乗せする仕組みとすることで、現在の配偶者控除と同様に専業主婦世帯の税負担の軽減が可能となり、専業主婦が担っている家庭内での貢献や、地域活動への貢献にも配慮した制度となる。

2. 社会保険制度の見直し ～被保険者間の公平性、保険財政的な視点も踏まえて総合的な検討が必要～

被用者保険（厚生年金、健康保険）の保険料負担が生じる 130 万円の壁（手取額の日減りによる段差）の影響はより大きく、労働者自身の就業調整、保険料を折半負担する使用者側の雇用調整の大きな要因となっている。

さらに、平成 28 年から施行される短時間労働者への社会保険の一部適用拡大により 130 万円より低い 106 万円の壁が新たに生じ、更なる就労調整を余儀なくされる労働者が増加することも懸念される。今後、適用対象となる年収要件を更に引き下げたとしても、「壁」が生じる以上、就労意欲の阻害要因を無くすことにならない。

従って、保険料負担の発生により手取収入の減少が急激に生じる不合理を解消し、それをなだらかなものにする制度改正あるいは政策的措置が必要である。

具体的には、社会保険制度そのものを改正する方法として、①大幅な保険料負担が生じ、手取り額の逆転が生じる 130～154 万円の間保険料負担を、段階的に減額（もしくは還付）する、②就労により被扶養から外れた配偶者を持つ夫の保険料を減額することで、世帯単位で見た手取り額の減少幅を縮小する、一方で、③公平性の観点から、これまで保険料負担の無かった被扶養者（第 3 号被保険者）もしくはその配偶者である夫に対し、被扶養加算（仮称）としてある程度の（追加）保険料等の負担を新たに求め、その財源によって保険料を減額する者の財源対策とすることが考えられる。

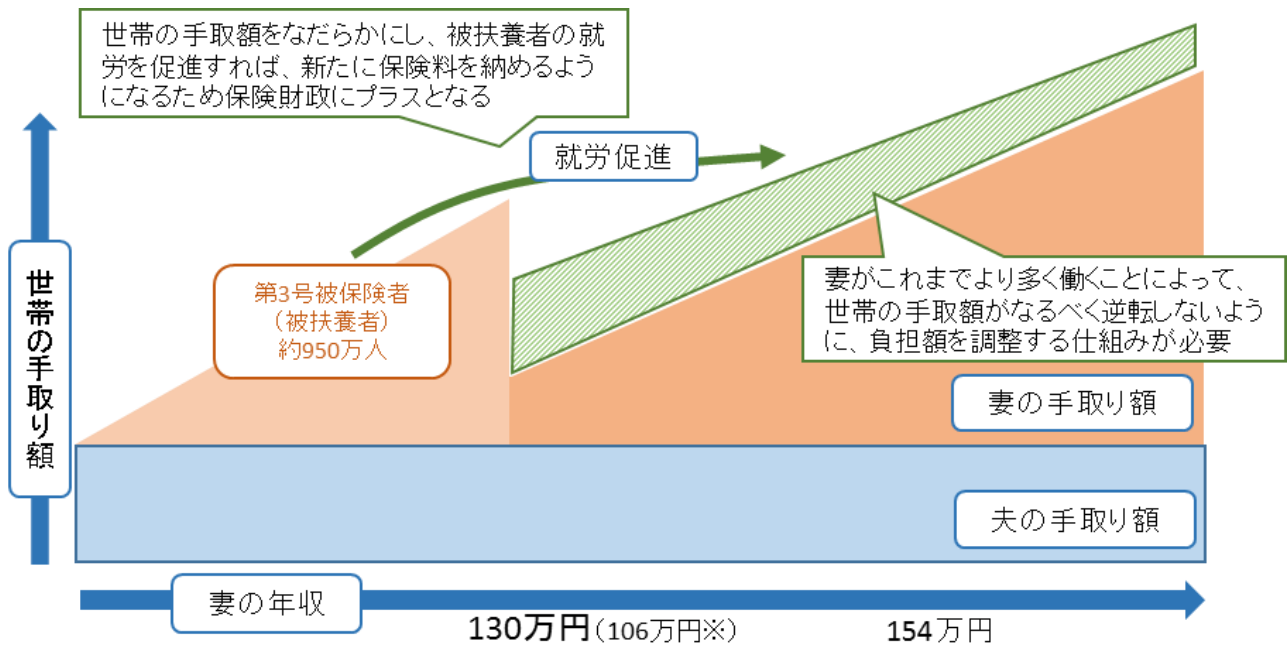
ただし、年金については支払う保険料額に応じて将来の年金給付額が決まる制度であるため、上記①もしくは②のように、特定の範囲の被保険者についてのみ保険料を減額する場合は、年金財政の毀損問題を含め、どのような方法が最適であるか、長期的視点に立った検討が必要である。

また、社会保険制度そのものを改正せずに壁を縮小する方法として、130 万円から急激に生じる手取収入減少の段差を、政策的な調整措置として一定期間、保険財源以外から一部補てんする現金給付（女性の就業奨励金（仮称））を行う方法（労働保険特別会計の雇用保険二事業から充当するなど）も検討すべきである。

このほか、子育て支援策の一環として、育児休業保険料免除制度（年金・健康保険）を準用・拡充し、子育てをしながら一定時間以上働く女性のみを対象に保険料を減額す

る方法等も考えられる。

以上の方法をいくつか組み合わせることも考えられるが、いずれにしても、被保険者間の公平性、保険財政的な視点も踏まえて総合的に検討していくことが必要である。



3. 企業による扶養手当の見直し

社会保険のみならず、約5割の企業が103万円、2割の企業が130万円を基準として扶養手当を支給しており、世帯単位での手取り額の逆転に拍車をかけている。これも社会保険と同様、なだらかな支給に変えていく必要がある。

あるいは、扶養手当を廃止、子育て手当に支給を重点化する等の検討も必要であり、政府はそうした企業の取り組みを後押しするインセンティブを設ける等の検討を行っていくべきである。

女性が意欲をもって働けることを阻害する要因は様々であり、総合的な政策的取り組みを通して働きやすい環境を整備し、労働参加を促すことが必要である。税・社会保険制度の見直しはその重要な柱の一つであり、夫のみを家計の主たる担い手として形成されてきたこれまでの被扶養制度や税・社会保険制度のあり方を、政府、企業ともに見直していくべきである。

以上