



「女性が働きやすい制度」について考える (IRSME15032)

平成 28 年 1 月 15 日 神村美紗

2015 年 6 月 30 日に『日本再興戦略』改訂 2015 が閣議決定された。これをうけ、女性の活躍の更なる促進のため、税制、社会保障制度、配偶者手当等について女性が働きやすい制度となるよう具体化・検討が進められている。このうち、配偶者手当の在り方について、「官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す」とされ、労使における女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の検討会が 2015 年 12 月 15 日に開催された。

■ 女性が働きやすい制度等とは

閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2015 において「女性の活躍の更なる促進に向け税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進める。(中略) また、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す。(以下、略)」と定められた。具体的には、いわゆる 103 万円、130 万円の壁の原因となっている税・社会保険・配偶者手当について、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう見直すというものである。

1. 税制における制度の見直し

2014 年 11 月の政府税制調査会総会において「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理」がとりまとめられ、個人所得課税については 1961 年に創設された扶養控除において新たに 5 つの選択肢が提示された。この 5 つの見直し案は、共働きが増加していることを背景に、片働きを一方向的に優遇するということを是正する内容である。

- ① 配偶者控除の廃止と子育て支援の拡充
- ② 配偶者控除の適用に所得制限を設けるとともに子育て支援を拡充
- ③ いわゆる移転的基礎控除の導入と子育て支援の拡充
- ④ いわゆる移転的基礎控除の導入・基礎控除の税額控除化と子育て支援を拡充
- ⑤ 夫婦世帯を対象とする控除の導入と子育て支援の拡充

※1. 「いわゆる移転的基礎控除」とは、配偶者の所得の計算において控除しきれなかった基礎控除を納税者本人に移転するための仕組み

これら 5 つの選択肢には、それぞれの立場（片働き世帯、パート世帯、子供のいない世帯、

平成 28 年 1 月 15 日

(IRSME15032)「女性が働きやすい制度」について考える

夫婦世帯など) から見た場合のメリットやデメリットがあるため、今後、幅広く丁寧な国民的議論を繰り返しながら検討が進められることが求められる。

2. 社会保障制度の見直し

2016 年 10 月施行となる年金機能強化法では、今後の人口減少社会に備えることを目的とし、働かないことにメリットがあるような仕組みを除去する社会保障制度の適用が拡大されるという。これは、短時間労働者への社会保険制度適用を拡大するもので、所定労働時間が週 20 時間以上かつ月額賃金が 8.8 万円以上の短時間労働者について新たに社会保険加入義務が発生するというものである。当面は、改正前適用対象従業員数が 501 名以上の企業が対象とされている。これにより 130 万円の壁を取り去ることが狙いであるが、単に壁が手前(106 万円)に来てしまうことをどう防ぐかは課題である。

3. 配偶者手当の在り方について

配偶者手当の在り方についての第一回検討会が 2015 年 12 月 15 日に開催された。多くの企業が 103 万円、130 万円を基準として配偶者手当を支給しており、世帯単位での手取り額の逆転に影響を及ぼしていると考えられる。検討会の資料には、配偶者手当の廃止事例の提示や「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」より「男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい」とされる条文が抜粋されている。2016 年 2 月に開催される第二回検討会では、賃金制度見直しに係る留意事項等と骨子案が話し合われる。

家族手当は割増賃金の計算の基礎となる賃金から除かれることもあり、生活給として支給している企業が多い。割増賃金の負担を考えると基本給のベースアップが厳しくなる中小企業において、従業員の生活を守るために家族手当の支給枠は非常に貴重である。今後、配偶者手当の在り方を見直すに伴い、支給する企業側の視点も加味して議論を進めてもらいたい。

■ 所感

総務省の労働力調査によると女性の年齢階級別就業率は、いわゆる「M 字」カーブの底を中心に大きく上昇してきている。しかし、一方で女性の正規雇用者数推移は横ばいであり、パート・アルバイトの雇用が増加しているにすぎない。これは、今回議論されている所得面での就業調整による影響もあるが、パート・アルバイトでしか働くことができない女性の雇用環境にも大きな課題がある。実際、子育てサポートのための両立支援の制度の導入や利用が進んでいる企業が申請することで受けられる「くるみん認定」は、会社のイメージアップや実質的に従業員の定着や採用促進になるにもかかわらずスタートから 2 年経過しても 2138 社(平成 27

平成 28 年 1 月 15 日

(IRSME15032)「女性が働きやすい制度」について考える

年 3 月末) の認定しかない。依然として、女性が継続して働くことのできる環境が整っているとは言い難い状況であるが、取り組まなければならない課題であることは明白である。「女性が働きやすい制度」の実現のために、今回の所得面における検討とともに、環境面のさらなる整備推進についても期待したい。(了)