

「女性の活躍」と税・社会保障制度

永田 裕美

(桜美林大学LA学群講師)

はじめに

安倍政権は、アベノミクスの第三の矢である「(新)成長戦略」の中核に「女性の活躍」を据えている。本稿では、成長戦略の中に示されている、女性の働き方に大きな影響を与えてきた税・社会保障制度(いわゆる103万円、130万円の壁)の改革部分に注目し、現政権の方針や施策をまずは概観した上で、その是非をめぐる議論を取り上げ、あわせて今後についても展望してみたい。

1 安倍政権が掲げる「女性の活躍」とは ～税・社会保障制度改革を中心に

(1) 2013年の「成長戦略」とその後の議論

2013年6月に閣議決定されたいわゆる「骨太方針」と「成長戦略」を見ると、前者では税・社会保障制度改革に直接言及した部分は見られないが、後者の成長戦略は「女性の活躍推進」という項目において、2020年に女性の就業率を73%とすることを目指し今後取り組むべき検討課題等を示し、その中で「働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う」とのみ記載している。この時点では、女性の活躍推進策における「中立的な制度の検討」の位置づけは十分明らかではない。

2014年3月開催の「女性の活躍促進」を議題に掲げた第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議では、民間議員から女性の就労に抑制的に作用している税制・社会保障制度(103万円、130万円の壁)及び配偶者手当制度の是正が当面の重要課題であるとの提案があり、安倍首相は関係大臣に対し制度の見直し等の検討を指示した。

(2) 2014年の「骨太方針」及び「新成長戦略」における位置づけ

2014年6月には「骨太方針2014」及び新たな成長戦略(新成長戦略)が閣議決定された。前者では女性の活躍推進のための諸施策・方針が示されており、その最後に税制・社会保障制度

等に関し女性の働き方に中立的なものにすべく検討することが盛り込まれている。

新成長戦略では、女性の活躍推進として「育児・家事支援環境の拡充」「企業等における女性の登用促進のための環境整備」「働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し」の3つに関し新たに講ずべき具体的施策が検討されており、税・社会保障制度等については経済財政諮問会議で年末までに次のように総合的に検討するとした。すなわち、①税制面ではより中立的な制度とする方策について、同会議と連携しつつ政府税調で検討する、②社会保障制度に関しては、(i)正社員等を夫に持つ女性の収入が130万円を超えると3号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が生じ手取り収入が減少する逆転現象が起きるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、(ii)雇用主側としても一定水準の労働時間を超えると社会保険料負担が生じるため、就業時間を調整させる実態がある、(iii)3号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があり、社会保障制度の持続可能性や女性の生き方・働き方により中立的な制度の構築という明確な観点から、給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める、③女性の就労を抑制しているとの指摘がある企業等の配偶者手当の在り方について検討を進める。

新成長戦略は、従前に比べ税・社会保障制度改革についていくつか論点を示した上で、検討を進める方針を打ち出しており、その意図がどこにあるのかは別として、政府としてこの問題に正面から取り組もうとする姿勢は何える。

2 「103万円の壁」「130万円の壁」をめぐる議論

(1) 「103万円の壁」をめぐる

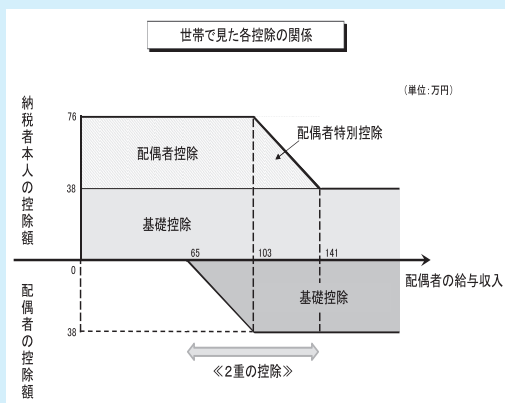
「103万円の壁」とは主に税制上の壁であり、パート等で働く既婚女性が配偶者控除の枠内に年収及び労働時間を抑え就業調整する傾向にあ

ることを指す。配偶者控除とは、妻（夫の場合もある）の年収が103万円以下であれば夫の所得から年38万円の所得控除を受けられ、税負担が軽くなるというもので、以前は103万円を超えると配偶者控除の適用がなくなり、世帯の手取りが減少するという取りの逆転現象が見られたが、現在では配偶者特別控除の導入によりこうした現象は解消されている。そのため政府税調等は、手取りの逆転現象である壁は解消されたが、「意識の壁」として残っているとしている。加えて103万円を超えると妻自身に所得税負担が生じるとともに、配偶者（家族）手当の支給要件を年収103万円以下に設定する企業も多いことから、これらが総じて103万円の壁を形成している¹。

配偶者控除は、1961年税制改正にあたりサラリーマン世帯の妻の「内助の功」を評価する目的で扶養控除から独立して設けられた。憲法25条は生存権を定め、これをうけて税法上も最低生活費に課税するのは適当でないときれ、所得のある人本人の基礎控除、配偶者控除、扶養控除は課税最低限を構成する基礎的人的控除と理解されてきた。そのため配偶者控除は憲法25条の生存権を具体化する最低生活費控除と捉える見解もある一方で、高所得世帯の専業主婦優遇策であるとの声も強い。また、本来の趣旨からいえば基礎的人的控除は1人につき1つであるべきだが、現在の制度では、例えば夫が会社員で妻の年収が65万円超～141万円未満であると、夫は基礎控除+配偶者控除（又は配偶者特別控除）、妻は基礎控除を受けられるという2重控除の問題が指摘されている（図1）。

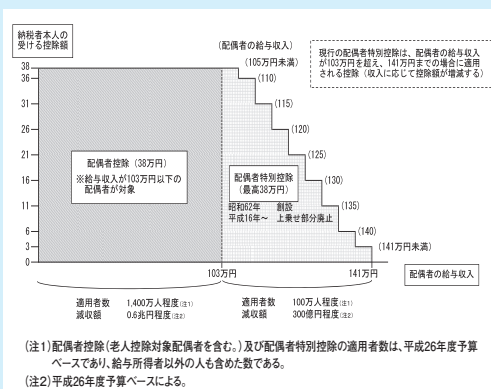
2重控除の解消も含め代替案として提唱されているのが、夫婦各々の基礎控除を合算した76万円を夫婦の控除額とするという「家族控除（移転的基礎控除）」や現行の個人単位から世帯単位への課税方式の転換等である。また、基礎控除額（38万円）自体が低すぎるとの指摘もあり、配偶者控除・配偶者特別控除の見直しは所得税の根幹に関わる大きな課題ともいえる。配偶者

図1 二重控除について



資料出所：第6回税制調査会（2014年4月14日）・財務省説明資料

図2 配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み



(注1) 配偶者控除(老人控除対象配偶者を含む。)及び配偶者特別控除の適用者数は、平成26年度予算ベースであり、給与所得者以外の人も含めた数である。
(注2) 平成26年度予算ベースによる。

資料出所：第6回税制調査会（2014年4月14日）・財務省説明資料より作成

控除・配偶者特別控除適用者数は各々140万人、100万人であり（図2）、これらを廃止・見直す影響は小さくない。民主党政権は、マニフェストに配偶者控除廃止を掲げていたが、結局断念し、自民党は総合政策集で配偶者控除維持の方針をとっており、今後政権内でどのような調整が行われるのか注目される。また、見直しの提案は、法人税減税分の財源確保という財政当局の思惑があるとの見方もある。

(2) 「130万円の壁」とは何か？

「130万円の壁」は社会保障制度によって作られており、会社員等の夫を持つ女性の年収が130万円未満であれば、夫の被扶養者として自ら保険料を負担せずに、国民年金第3号被保険者として将来基礎年金を受け取り、かつ夫の健康保険の給付を受けられるという仕組みが問題となる。年収が130万円を超えると、妻自身が国民年金・国民健康保険等に加入して保険料を支払わねばならず、妻の収入が増えたことによって、世帯の手取り収入が減るという世帯収入の逆転現象が生じるため、130万円を超えないよう就業調整を行うというのが130万円の壁である（図3参照）²。

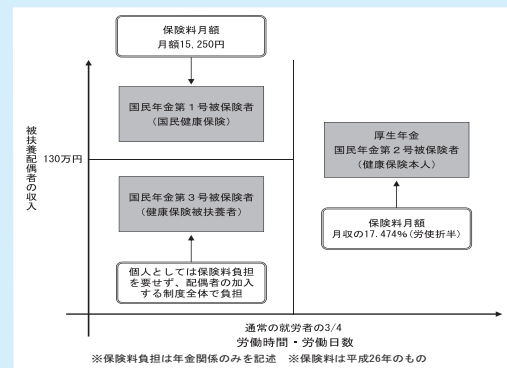
1985年の年金制度改革の時に設けられた第3号被保険者制度に関しては、女性の年金確立という点で評価する向きが多いものの、①保険料負担なしに年金受給権を得るため他の被保険者との公平性が保たれていない、②女性に対する就業調整のインセンティブとして働くだけでなく、雇う側の企業にとっても社会保険料の事業主負担分を回避できる利点があり、結果的にパート労働者など低賃金で働く女性を増やしている、等の批判が根強く示されている。

そのため2012年成立の年金機能強化法は、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を図り、年収106万円以上、週労働時間20時間以上等の要件を満たせば被用者保険が適用されることになった（実施は2016年10月から）。厚労省は、これにより130万円の壁の一部に穴があくとし、年収要件の更なる引き下げにより就労調整問題

は事実上解消するとの見方を示している。

これまでも厚労省の検討会や審議会等において、第3号被保険者制度の具体的な見直し案が検討されており³、制度の廃止・見直しは健康保険ともリンクする可能性があり抜本的な改革となると考えられる。制度維持か、制度縮小か（壁を低くしていく）、制度廃止かをめぐり熱く議論が交わされており、被扶養の妻は保険料の負担能力がないので保険料を支払わずとも良いとする同制度は、社会保険の原理に即した妥当なものとの見解もある一方、第3号のみが個人単位でなく世帯単位的なものとなっている点や社会保険の公平性及び持続可能性の点等から廃止すべきとの声も根強く、制度縮小に対しては新たな壁を作ることになり本質的な問題解決にならないとの批判が示されている。

図3 年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



資料出所:「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書資料編(2001年12月)より作成

(3)「壁」を見直し・廃止すべきか

この2つの壁については、女性の就業を抑制しており働き方の選択に大きな影響をもたらしている、性別役割分業意識・体制を固定化・強化する機能を持つ(男性片働きに有利な制度である)、パート労働者等の低賃金化を引き起こし、ひいては男女間賃金格差を拡大している、さらに就業期間中の男女間賃金格差や就労中断が老後の年金受給額の男女差として表れ、離死別の増加、未婚率の上昇と相まって高齢単身女性の老後の生活に影響をもたらす、等として廃止を求める批判的見解が長い間展開されてきた。

それでは、「壁」が女性の就労にどのような影響を与えているのか、その実態を見てみよう。図4は、平均的な世帯で妻が年収を増やした場合の世帯実所得の変化を見たものであり、103万円と130万円を超えた部分で妻の年収が増えても世帯実所得が減少しており、既婚女性の就業調整を促す要因となっていることが推測される。統計で見ても、実際に既婚女性の年収は100万円前後に集中している(図5)。

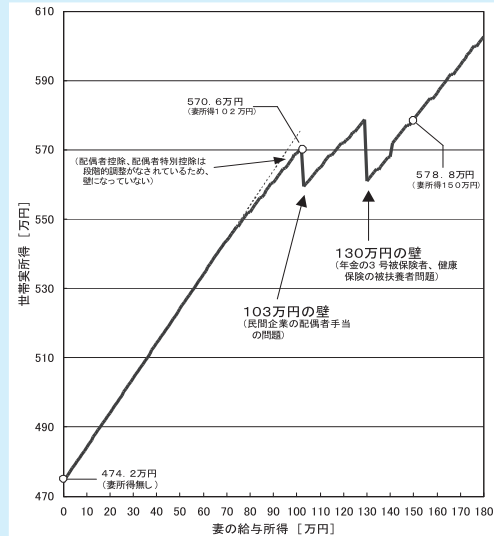
また、パート労働者の就業調整の有無とその理由に関する調査結果を見ると(図6)、約35%

が就業調整しており、103万円以下、130万円未満に抑えている人が各々4割超である。そして、企業がパート労働者を雇う最大の理由は人件費が割安なためであり、厚生年金・健康保険の適用拡大が行われた場合の企業の対応を尋ねた調査では、3割の企業が適用拡大要件に該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くのパート労働者を雇うと回答していた⁴。

以上のように、現在の税・社会保障制度は働き方の選択に中立的とはいえ、様々な形で改革の方向性が模索され、研究及び提言が行われている⁵。詳細な検討はそちらに譲るとして、これまで見てきた税・社会保障制度はやはり見直し・廃止すべきと考える。現在の制度は女性ばかりでなく、男性の働き方にも中立的とはいえ、性別役割分業を強化しているという点で男性にも生き難さを感じさせる一要因となっているのではなかろうか。女性に関しては、継続就業または本格的な再就職を阻害する機能を果たしており、継続就業の実現こそが女性管理職の育成・増加を促進するのであり、勤続年数の伸長や管理職の増加が結果的に男女間賃金格差の縮小にも寄与し、実質的な男女平等の実現につながると思われる。

他方で、非正規労働者比率は男女ともに高まっており、超高齢・人口減少社会、未婚化社会を迎え、誰もが一人でも安心して生活できる雇用環境及び社会保障制度の整備が強く求められている。働き方の選択肢を増やし、就労促進的な政策をとることで、誰かに扶養されることを前提とした制度を見直していく方向性を志向すべきである。同時に、現行制度に依拠せざるを得ない人々に対する社会的手当及び世代による経過措置等も、こうした政策の枠組みに組み込んでいく必要がある。

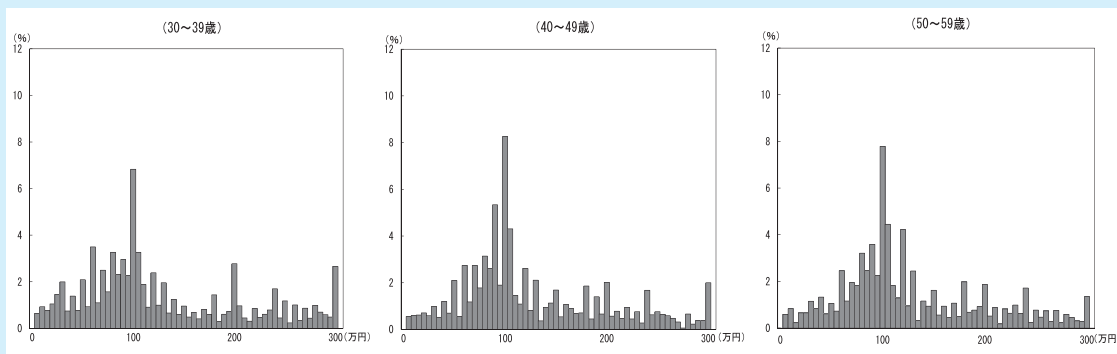
図4 妻の所得変化に対する世帯実所得の変化



資料出所:経済産業省「男女共同参画に関する研究会」報告書(2001年)

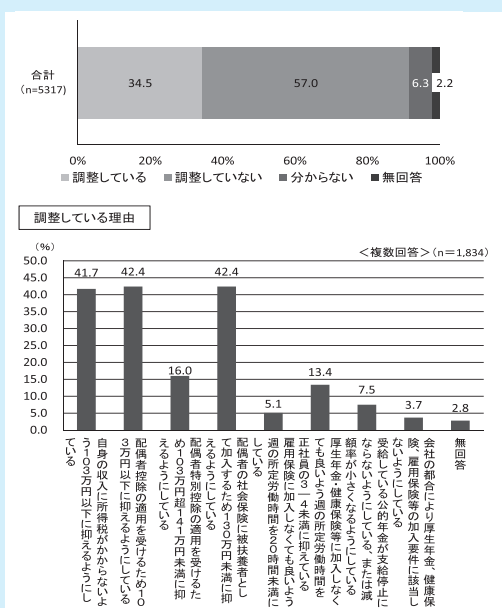
注: 夫の給与548万円+配偶者手当、妻の時給1,260円と想定(2000年の制度を前提としているため、2004年に廃止された配偶者特別控除の上乗せ部分がこの試算では考慮されている)。

図5 既婚女性の給与と所得者の所得分布(年代別)



資料出所：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成24年版』より引用

図6 就業調整の有無とその理由



資料出所：JILPT「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果(調査シリーズ No.105,平成25年5月31日)より作成

3 今後の展望～終わりにかえて

安倍政権の女性の活躍推進策を含めた成長戦略等を見ると、女性の働き方・生き方だけでなく労働者全般の働き方、ひいては家族の有り様について国としてどのような方向性をとるのか明確なビジョンに欠けている。税・社会保障制度の改革は、本来であればこうした方向性を基盤として検討されるべきものであろう。

女性労働の現状を見ると、依然として大きい男女間賃金格差や5割を超える非正規労働者比率など、男女平等や格差是正は遅々として進んでいない。管理職登用促進策は歓迎すべきであろうが、女性労働の現状を改善するためには、小手先ではなく均等法等の抜本改正により実質的な男女平等を推進するのが本筋である。税・社会保障制度改革はこのような政策とあわせて実行していかなければ奏功しない。

同時に、税・社会保障制度改革は、女性だけでなく男性の働き方・生き方にも深く関わると

め、より広範な労働政策とも無縁ではられない。現政権が打ち出している労働時間規制の適用除外拡大や労働者派遣法改正などは最低労働条件規制を瓦解させかねず、格差拡大を助長する可能性がある。男女がともに、あるいは一人でも安心して働き、生活するためには労働政策も含めた包括的な視点に立った改革が必要である。

【参考文献】

- ・大沢真理『生活保障のガバナンス—ジェンダーとお金の流れで読み解く』(有斐閣、2013年12月)
- ・大沢真知子『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』(岩波書店、2006年3月)
- ・大石亜希子「6章 社会保険・税制におけるジェンダー」木本・大森・室住編著『社会政策のなかのジェンダー』(明石書店、2010年6月)

- 1 人事院「平成25年職種別民間給与実態調査の結果」によると、76.5%の企業が家族手当を支給していた。
- 2 厚労省「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると平成24年度の第3号被保険者数は960万人である。なお、被用者保険加入要件である労働時間基準(通常の労働者の3/4以上)も「壁」を構成する一要素となっている。
- 3 「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書が2001年12月に示され、こうした議論を踏まえ2003年9月には社会保障審議会年金部会が「年金制度改革に関する意見」を出している。意見では、厚生年金適用拡大により第3号を縮小する方向性で一致したが、その他の見直し案については意見の一致は見られなかった。これまでの議論の経緯は、厚労省社会保障審議会年金部会の資料「第3号被保険者制度の見直しについて」<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz.html>>でまとめられている。
- 4 JILPT『社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査』(JILPT調査シリーズNo.114, 2013年8月)。適用拡大された場合に雇用のあり方等を「既に見直した」「今後、見直す」(計約58%)と回答した企業に尋ねた結果である。
- 5 「女性が輝く社会のあり方研究会」による提言(2014年5月)、男女共同参画会議影響調査専門調査会『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告(2002年12月)等を参照。