

経済レポート

配偶者控除見直しの効果と影響

～負担のバランスが変わるも就業調整を減らす効果は限定的～

調査部 研究員 土志田るり子

2016年12月22日に税制改正大綱が閣議決定され、2018年分から適用される配偶者控除の具体的な内容が明らかになった。安倍首相は、女性が就業調整することを意識せずに働けるようにするなど、多様な働き方に中立な個人所得課税の仕組みづくりを目標に掲げており、今回の税制改正はその意向を受けたものである。

しかし、今回の税制改正の効果は、パート労働者の就業調整をわずかに減らすのみにとどまるとみられる。

理由の1つが、配偶者控除の制度設計にある。配偶者の年収103万円を境に世帯の手取り額が急減しないよう、現行制度では配偶者特別控除が設けられ、控除額が段階的に減少するようになっている。すなわち「103万円の壁」は税制上すでに取り払われている。新制度でもこの仕組みが取り入れられるため、税制改正が直接的に就業調整を減らす効果は極めて小さいと考えられる。

波及的な効果として考えられるのは、企業の配偶者手当を意識した就業調整の減少である。企業の配偶者手当は、配偶者の年収要件を103万円以下に設定しているケースが多いため、経団連もこれを見直すよう呼びかけている。さらに、税制に関する議論が取り上げられることで誤解が解け、就業調整が減るという効果もわずかながら期待される。

もっとも、103万円を意識した就業調整がなくなっても、社会保険料の負担が始まる「130万円の壁」が意識され、就業調整そのものはなくなるとみられる。また、一部の人には2016年10月1日から「106万円の壁」ができ、こちらも就業調整の要因となる。どちらも新しい配偶者控除の適用上限である150万円より低い年収であることから、パート労働者が103万円を意識しなくなったとしても、年収を大幅に増やすケースは少ないと考えられる。

首相の掲げる「多様な働き方に中立な税制」の実現に向け、来年度も配偶者控除に関する議論は続くと思われる。今回実現しなかった夫婦控除についても、来年度以降、改めて議論される可能性がある。

今回の改正では、納税者の所得が高い世帯を中心に、負担が増すこととなる。日本の財政赤字は膨らんでおり、それまでの税収を確保できなくなるような改革は実行するのが難しい状況になっている。今後も改革のたびに誰かの負担が増える状況は避けられず、国民の理解の得られる結果が出せるものでなければ、完遂するのは難しいだろう。

税制の改正によって就業調整を減らすことは重要であるが、介護や育児などの就労時間を制限する要因を減らしたり、どのような働き方を選んでも不利にならないよう、税制だけでなく、他の制度や社会環境の整備にも力を入れる必要があるだろう。

1. 配偶者控除の改正

2016年12月22日に税制改正大綱が閣議決定され、2018年分から適用される所得税制の具体的な内容がほぼ確定した。注目を集めた配偶者控除は適用条件が見直され、対象範囲が拡大する。

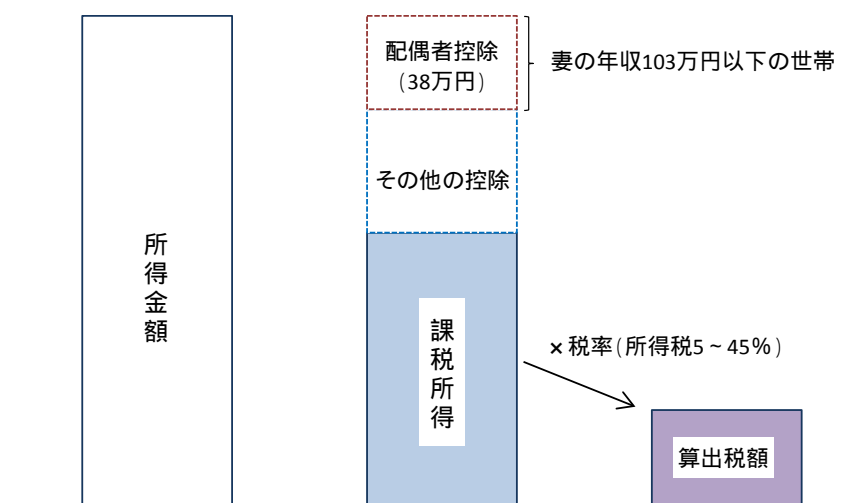
議論開始時の安倍首相の発言を借りれば、今回の税制改正の目標は、女性が就業調整することを意識せずに働けるようにするなど、多様な働き方に中立な個人所得課税の仕組みづくり¹である。本稿では、今回の配偶者控除見直しが世帯の所得にどのような影響をもたらすかを確認したうえで、就業調整を減らすのにどれほど効果があるのかを検討する。

(1) 配偶者控除とは

配偶者控除とは、納税者（専業主婦世帯では夫、以下では説明のため夫とするが、性別の規定はない）が納める所得税額を計算する際、配偶者（専業主婦世帯では妻、以下では説明のため妻とするが、性別の規定はない）がいれば、税率をかける前の課税所得から38万円を控除することができる仕組みである（図表1）。したがって、控除が適用できれば納税額は小さくなる。

現行制度では妻の年収が103万円を超えると配偶者控除の適用対象外となる。そのため、パートで働く妻が年収を103万円以下に抑える、すなわち就業調整をする要因となっているという批判がある。これがいわゆる「103万円の壁」の問題である。

図表1 配偶者控除の概念図（現行制度）



(出所) 国税庁ウェブサイトよりMURC作成

¹ 2016年9月9日第1回政府税制調査会での安倍首相挨拶より

なお現在は、妻の年収（額面²）が103万円を超えたところで世帯の手取り額が急減しないよう、配偶者特別控除が設けられている（図表2）。配偶者特別控除は夫の年収が1220万円³以下であることが適用の条件であるが、妻の年収が141万円未満であれば、いくらかの控除を受けることができ、年収103万円を超えて働いたために損をするということは起こらないようになっている。なお、妻の年収が103万円超105万円以下の場合は、控除額は最大の38万円であり、これは配偶者控除と同額である。

図表2 現行制度における控除の適用

(納税者の年収) (配偶者の年収)		1220万円以下		1220万円超	
103万円以下		○	配偶者控除 (38万円)	○	配偶者控除 (38万円)
103万円超 141万円以下	103万円超 105万円以下	○	配偶者特別控除 (38万円)	×	
	105万円超 141万円以下	△	配偶者特別控除 (36万円～3万円)	×	
141万円超		×		×	

(注1) 上段：適用される控除、下段：控除額

(注2) ○：配偶者控除または配偶者特別控除適用（控除額は最大の38万円）、

△：配偶者控除または配偶者特別控除適用（控除額は38万円未満）、

×：配偶者控除および配偶者特別控除適用なし

(出所) 国税庁ウェブサイトよりMURC作成

(2) 配偶者控除の制度変更のポイント

今回の配偶者控除の制度変更のポイントは大きく2点にまとめられる。

1点目は配偶者の年収上限の引き上げである。控除額が38万円となる妻の年収の上限が、現行の105万円から150万円に引き上げられる⁴。さらに、配偶者特別控除の対象となる、すなわち38万円未満でいくらかの控除を受けることができる妻の年収の上限も、141万円から201万円まで引き上げられる（図表3）。

2点目は納税者の年収によって控除額が異なる点である。現行制度では、夫の所得にかかわらず妻の年収が103万円以下であれば満額の38万円を控除することができる。しかし新制度では、夫の年収が1120万円を超えると控除額が段階的に少なくなり、1220万円⁵を超えるとゼロとなる。妻の年収が103万円超201万円以下の場合も、夫の年収により、控除額が段階的に縮小する設計となっている。

² これ以降、特別に示さない限り、年収は源泉徴収票の所得額、いわゆる額面金額を指すものとする。また、所得が給与所得のみの場合を想定している。

³ 給与所得控除額の変更に伴い、2016年分の適用では1230万円、2017年分では1220万円となる。

⁴ 納税者の年収に関する条件を満たした場合を想定。

⁵ 給与所得控除について、2017年分と同じ控除額を想定。

図表3 新税制における控除の適用

(納税者の年収) (配偶者の年収)		1120万円以下	1120万円超 1220万円以下	1220万円超
103万円以下		○ 配偶者控除 (38万円)	△ 配偶者控除の段階適用 (26万円もしくは13万円)	×
103万円超 201万円以下	103万円超 150万円以下	○ 配偶者特別控除 (38万円)	△ 配偶者特別控除 (26万円もしくは13万円)	×
	150万円超 201万円以下	△ 配偶者特別控除 (36万円～3万円)	△ 配偶者特別控除 (24万円～1万円)	×
201万円超		×	×	×

(注1) 上段:適用される控除、下段:控除額

(注2) ○:配偶者控除または配偶者特別控除適用(控除額は最大の38万円)、

△:配偶者控除または配偶者特別控除適用(控除額は38万円未満)、

×:配偶者控除および配偶者特別控除適用なし

(出所)財務省「平成29年度税制改正の大綱」よりMURC作成

2. 制度変更が直接就業調整を減らす効果は小さい

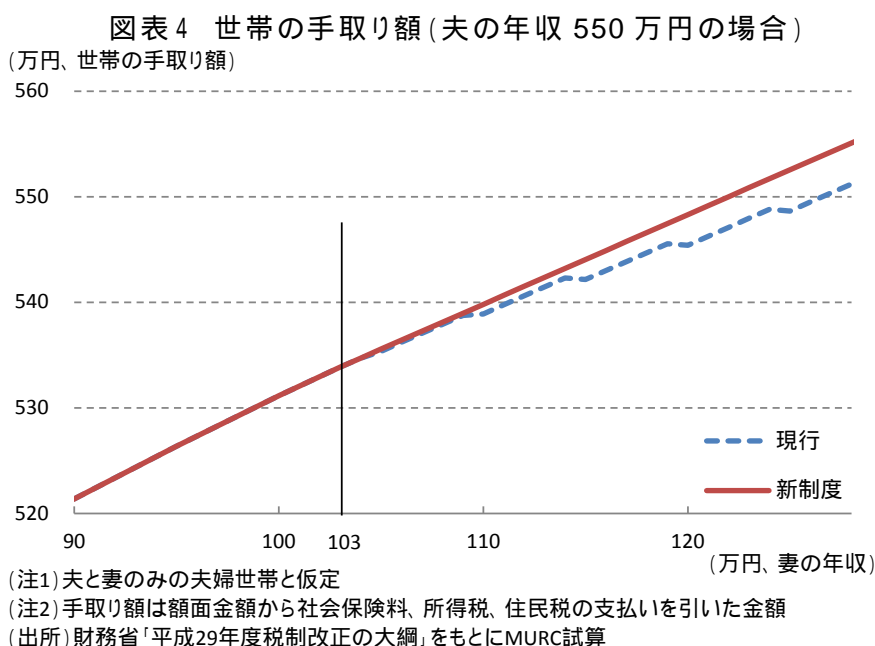
今回の税制改正の効果は、パート労働者の就業調整をわずかに減らすのみにとどまるとみられる。現在、税制上はほとんどの世帯で「103万円の壁」が取り払われているうえに、103万円を意識した就業調整の要因が、誤解や企業の配偶者手当にあるケースも少なくない。さらに、100万円程度の年収のパート主婦が多いのは、就業調整によるものでなく、1人1人がパート労働にあてられる時間だけ働いた結果である可能性もある。

(1) 税制上の「103万の壁」はほぼ取り払われている

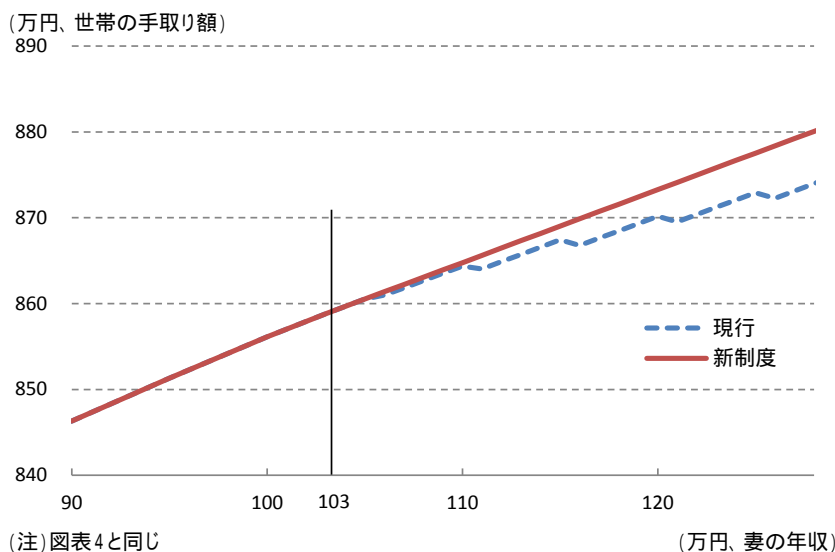
これまでの配偶者控除に対する批判の1つは、適用の上限である年収103万円を意識して就業調整が行われているというものであった。しかし、既述の通り、夫の年収条件を満たしていれば、配偶者特別控除によって世帯の手取り額が急減することはない。図表4および図表5は、妻の年収の変化による世帯の手取り額の変化を、夫の年収550万円、1050万円の2つケースについて表したグラフである。破線で表した現行制度での世帯の手取り額は急減しておらず、この2つのケースについては税制上、「103万円の壁」が取り払われていることがわかる。

新制度を適用した場合をそれぞれ実線で示しているが、新たな配偶者控除の制度では妻の年収150万円まで適用範囲が拡大されるため、家計の手取り額は現在よりも増えることとなる。

したがって、現在、配偶者控除および配偶者特別控除の適用を受けている世帯については、配偶者控除は就業調整をする合理的な動機ではない。すでに税制上は壁が取り払われているのに加え、新制度でも配偶者特別控除により家計の手取り額に段差がない状態が続くため、制度が変わっても、直接的にパート主婦の就業調整を減らすとは考えにくい。

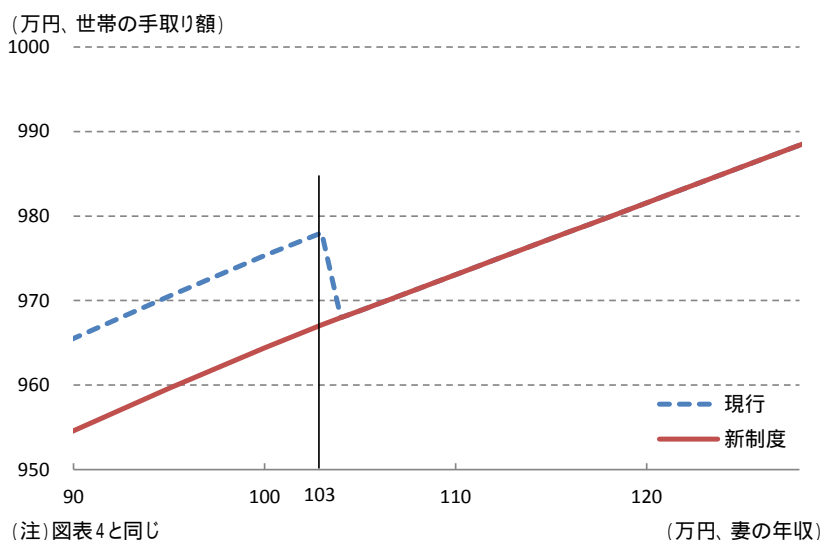


図表5 家計の手取り額の変化(夫の年収1050万円の場合)



次に、夫の年収が1250万円のケースを見てみる。現行制度では夫の年収が1220万円⁶を超えると配偶者特別控除が適用されないため、このケースでは妻の年収103万円のところで世帯の手取り額に段差が生じる(図表6の破線)。そのため、夫の年収が1220万円超の世帯では、配偶者控除を意識した就業調整が行われている可能性がある。

図表6 家計の手取り額の変化(夫の年収1250万円の場合)



新税制では、夫の年収が1220万円⁷を超えると配偶者控除、配偶者特別控除ともに適用されず、妻の収入に関係なく控除額はゼロとなるため、年収に段差は生じず、就業調整の原因

⁶ 注2と同じ。

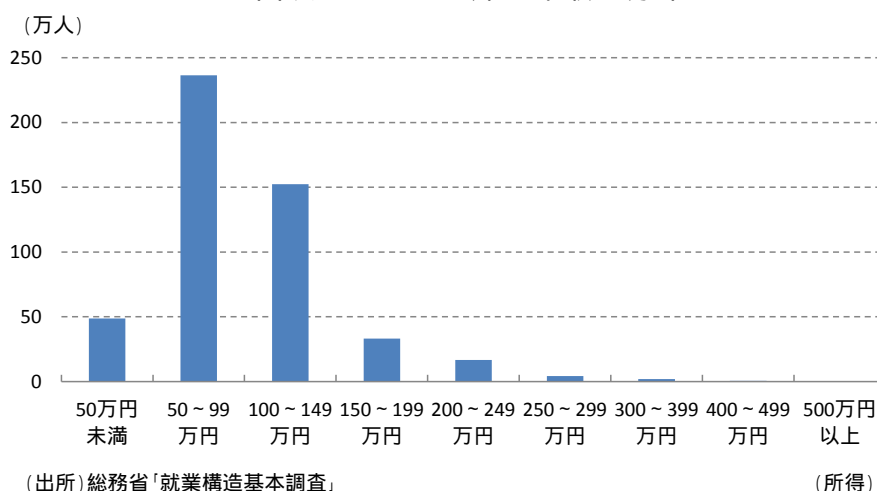
⁷ 配偶者特別控除の適用対象から除かれるのは、合計所得金額(給与所得や営業所得、不動産所得、一時所得等を合計した金額)が1000万円超の場合。注3で示した現行制度の配偶者控除対象者も、合計所得金額1000万円超の場合には対象外となる。給与所得のみの場合、合計所得金額は源泉徴収票に書かれている所得から給与所得控除を除いた金額となる。

である「103万円の壁」はなくなる。一方で、これまで妻の年収が103万円以下だった世帯では、図表6の破線と実線のかい離分だけ世帯の手取り額が減少する。なお、このケースに該当する世帯数は相対的には少ない⁸。

(2) 就業調整をしていないパート主婦も一定数存在

パートで働く女性のうち、夫の所得が1000万円未満で配偶者特別控除の対象となっている、すなわち、「103万円の壁」がなく就業調整をする合理的理由もない人の年収の分布を見ると、最も多いのは年収50～99万円である(図表7)。

図表7 パート主婦の年収の分布

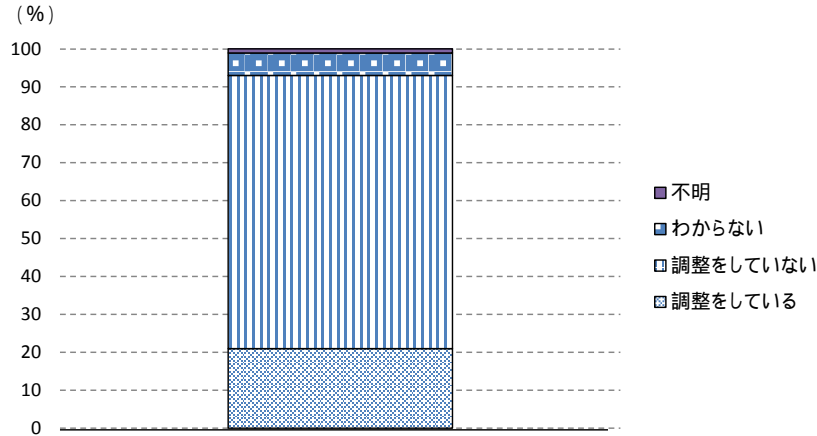


就業調整をする必要がないパート主婦の年収がこのような分布になっているのはなぜだろうか。考えられる理由の1つが、就業調整をせずとも、働けるだけの時間働くと自然とこの程度の年収になるというものである。

パート主婦のうち、就業調整をしている人は21.0%であり、就業調整をしていない人(72.0%)と比べると多いとは言えない(図表8)。また、非正規の職員・従業員(女性)が現職の雇用形態についての理由を調べると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」(27.6%)や、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(16.6%)を挙げる人が多い(図表9)。パート労働者は自分の都合に合わせ、限られた時間で就業するケースが少なくなく、働くことができる時間を就業に充てた結果、年収が50～99万円の間となった可能性がある。

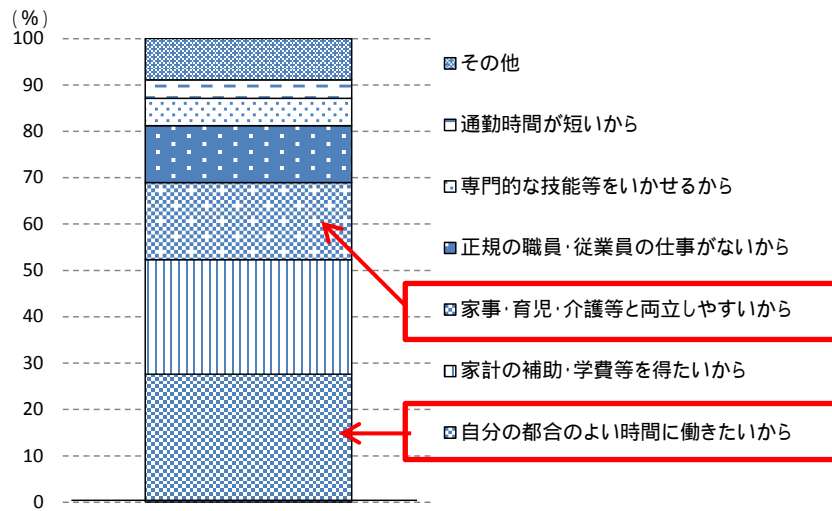
⁸ パート労働者として年収100万円未満で働いている有配偶者女性のうち、夫の年収が1000万円以上の人は5.2%、夫の年収が1250万円以上の人は1.6%(総務省「就業構造基本調査」)。

図表8 パートタイムで働く女性の就業調整の有無(配偶者あり)



(出所)厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況」

図表9 非正規の職員・従業員(女性)が現職の雇用形態について主な理由(2015年)



(出所)厚生労働省「労働力調査」

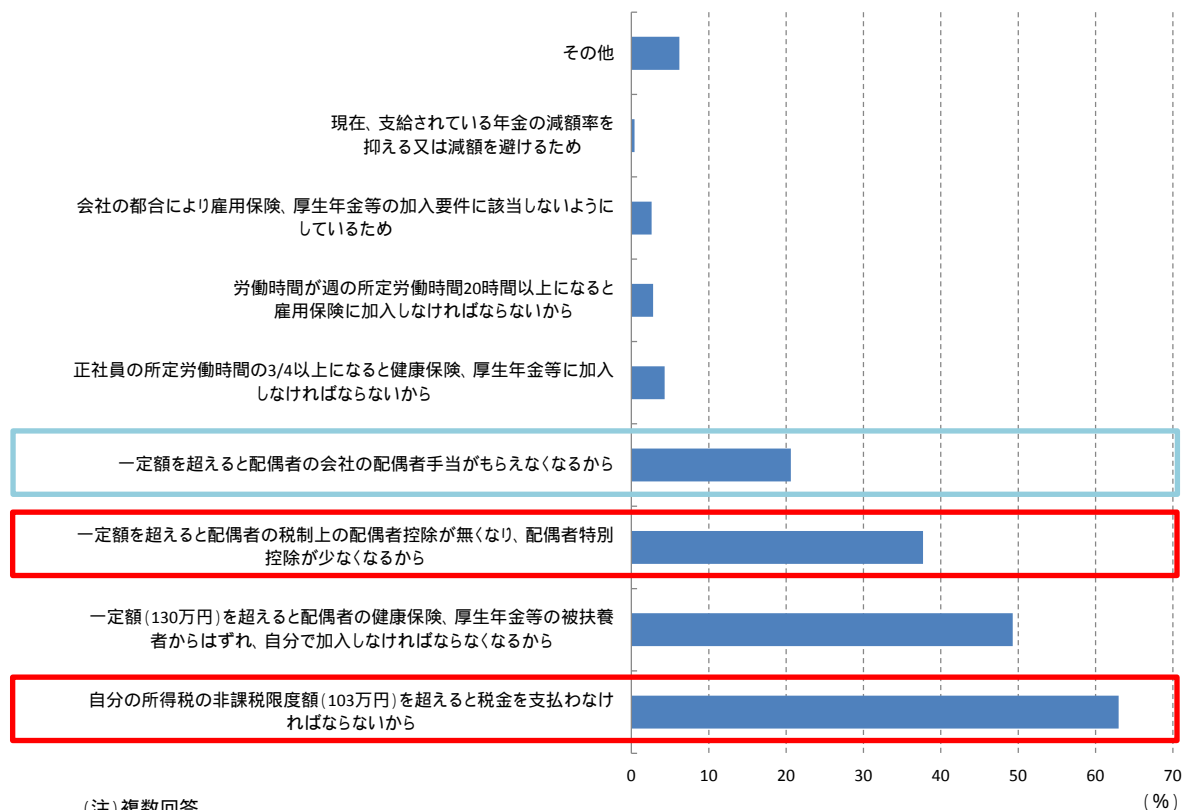
(3) 就業調整を促す配偶者控除以外の理由

就業調整をしない状態でも年収が50~99万円となるケースが少なくない一方で、「103万円の壁」が取り払われている中でも就業調整を行っているパート主婦はいるようだ。

まず、労働者の誤解により就業調整が行われているケースが考えられる。図表10は、パートで働く有配偶者の女性に就業調整をする理由を尋ねた調査の結果であるが、「自分の所得税の非課税限度額を超えると税金を支払わなければならないから」が63.0%で最も多く、また、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が37.7%で3番目に多い。103万円を超えて働いても、多くの世帯では家計の手取り額は減らないが、税金の支払いが始まるから損だ、あるいは、控除が減るから損だという思考が働き、誤解が解けないまま就業調整が行われているケースもあるとみられる。もっとも、今回の改正の議論をきっかけに配偶者控除に関する正しい理解が広がれば、このような理由による就業調整は減少する可能性がある。なお、2番目に多い回答の「一定額(130万円)

を越えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」(49.3%)については、第3章で詳しく述べる。

図表 10 パート主婦が就業調整をする理由



(注)複数回答

(出所)厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況」

もう1点、就業調整の理由として考えられるのが企業の配偶者手当である。図表10で示したアンケートでも、回答者の20.6%が企業の配偶者手当を就業調整の理由に挙げている。図表11は、企業の配偶者手当の支給条件についてまとめたものである。配偶者の収入によって手当の支給に制限がある企業うち、65.9%が「配偶者の年収が103万円以下であること」を支給の条件としている。税制では壁を取り払う努力がされているが、企業の手当が103万円を意識した就業調整に結びついている可能性がある。

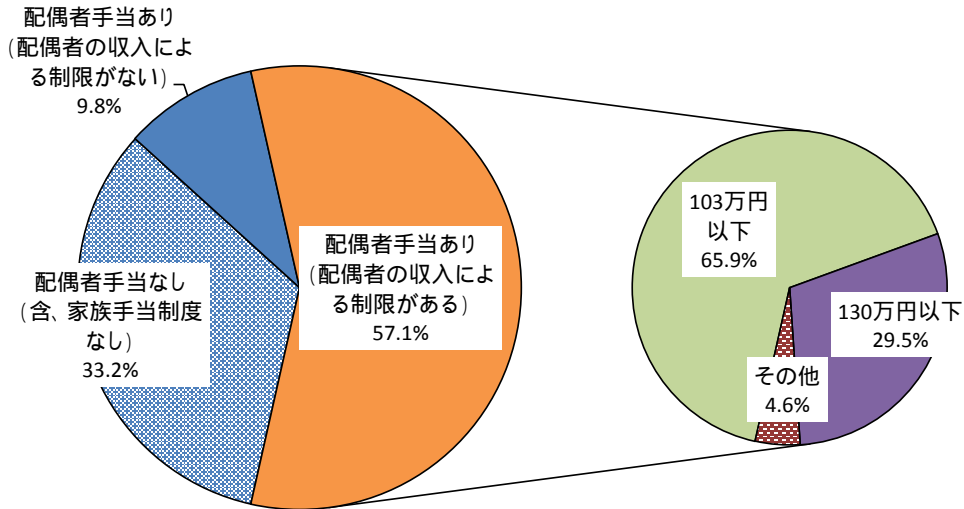
このような状況を踏まえ、経団連も配偶者手当の見直しを呼びかけている⁹。最近では、家族手当を支給していても配偶者を対象にしない企業が増えており、税制の改正がこの流れを加速させる可能性がある(図表12)。配偶者への手当についての見直しが進めば、103万円を意識して就業調整していた人の一部が就業時間を増やす可能性は十分にある。

なお、単純に配偶者控除と連動した支給上限額の引き上げで配偶者手当を見直せば、企業の負担は増加する。一方、配偶者手当の廃止で就業調整を減らそうとすれば、一部世帯の負担が増す。家族手当は子供のいる世帯に手厚くするという企業もあり、そのような場合には子供がすでに自立しているような世帯での負担が増えるとみられる。すると、これまで配偶

⁹経団連の榊原会長は「経団連としても、各企業における配偶者手当の再点検や見直しを呼びかけてまいりたい。」というコメントを発表(2016年12月8日)。

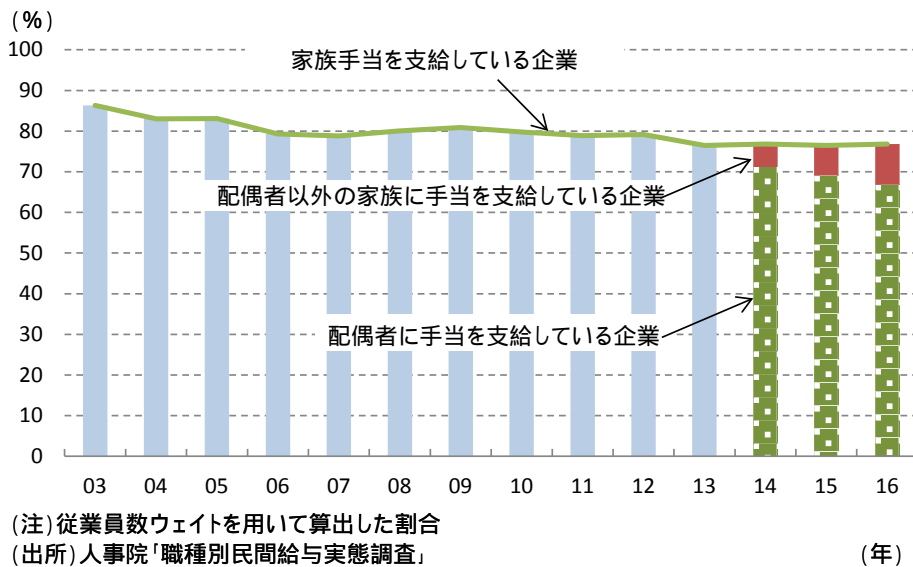
者手当の支給条件が妻の年収 103 万円のもとで就業調整をしていた世帯では、妻が就業調整をやめて余裕のある時間だけ働いても、それまでと同じだけの世帯年収を得られなくなる可能性がある。

図表 11 企業の配偶者手当支給状況



(注) 従業員数ウェイトを用いて算出した割合
(出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」

図表 12 家族手当の支給状況



(注) 従業員数ウェイトを用いて算出した割合
(出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」 (年)

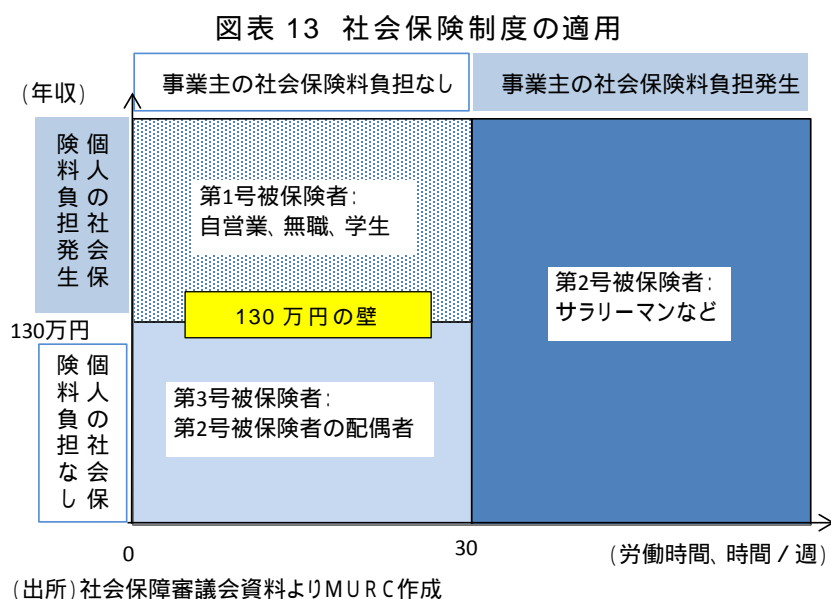
以上みてきたように、税制の改正が直接的に就業調整を減らす効果は期待できないものの、誤解の解消や配偶者手当などを通じて就業調整を減らす可能性はあるといえる。ただし、配偶者手当の見直しでは、企業が家計か、どちらかが負担を負うこととなるとみられる。

3. 税制が変わっても社会保険制度による「130万円の壁」「106万円の壁」が残る

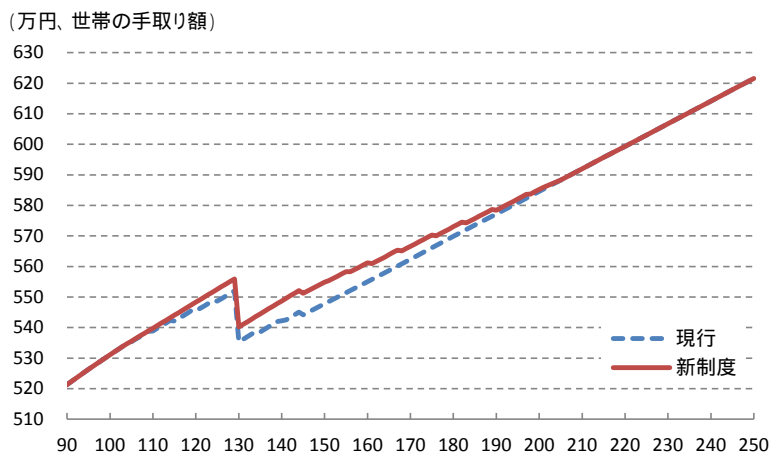
税制改正とその波及的な効果で103万円を意識した就業調整が減る可能性はあるものの、引き上げられた150万円の年収上限まで年収を増やす人は極めて少ないと考えられる。その大きな原因となるのが、社会保険制度による「130万円の壁」と「106万円の壁」である。

(1) 社会保険制度による「130万円の壁」

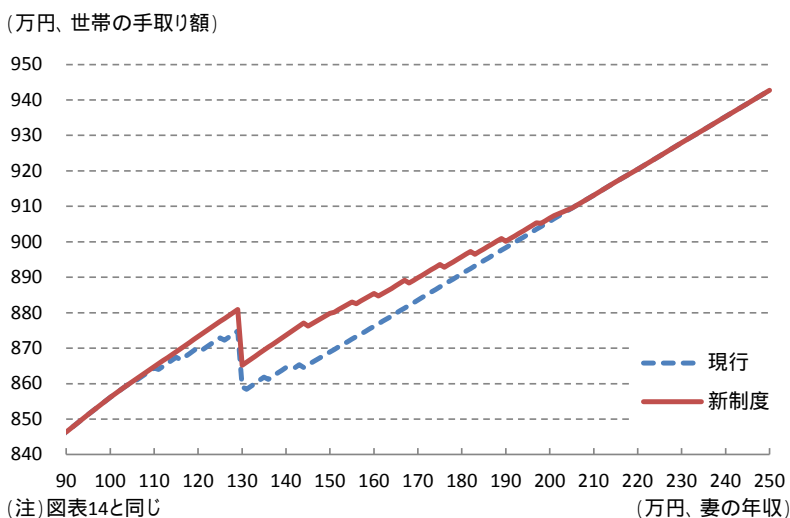
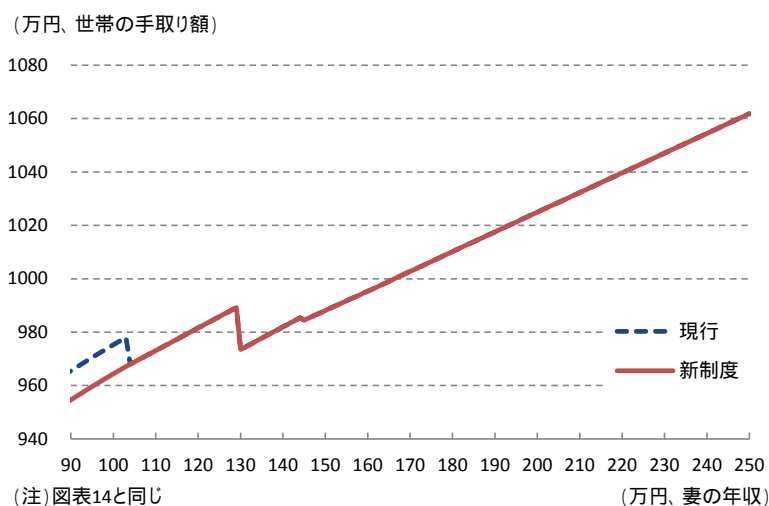
現行制度では、サラリーマンの夫がいる主婦がパートで働く場合、年収が130万円を超えると制度上の適用が第3号被保険者から第1号被保険者にかわり、社会保険料を自分で負担しなければならなくなる(図表13)。



図表 14~16 は、妻の年収による世帯の手取り額の変化を夫の年収別に見たものである。図表 4~6 では妻の年収129万円までの範囲を示したが、ここではその範囲を広げてみる。すると、妻の年収が130万円を超えたところで、世帯の手取り額には段差があることがわかる。さらに、社会保険制度は所得税制とは別の制度であることから、130万円を境に発生する段差が配偶者控除の制度の新旧にかかわらず存在していることも確認できる。

図表 14 家計の手取り額の変化 (夫の年収 550 万円の場合)


(注1) 妻の時給を1000円と仮定。月の労働時間数が一般労働者(40時間)の3/4を超え
ると第2号被保険者の適用となることから、年収144万円までを第1号被保険者、年収
145万円以上を第2号被保険者として試算。
(注2) 手取り額は額面金額から社会保険料、所得税、住民税の支払いを引いた金額
(出所) 財務省「平成29年度税制改正の大綱」をもとにMURC試算

図表 15 家計の手取り額の変化 (夫の年収 1050 万円の場合)

図表 16 家計の手取り額の変化 (夫の年収 1250 万円の場合)


妻の社会保険料負担が始まった途端に世帯の手取り額が減少することから、社会保険制度も就業調整の要因になっている。パート主婦に就業調整をする理由を尋ねた調査でも、「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」は2番目に多い49.3%となっている。これがいわゆる「130万円の壁」である。税制による「103万円の壁」とは背景にある制度が異なり（図表17）、配偶者控除の改正で上限が150万円に引き上げられても、手前にある「130万円の壁」が就業調整の要因となってしまうと考えられる。

図表 17 「103万円の壁」と「130万円の壁」の違い

	103万円の壁	130万円の壁
制度	所得税や住民税の配偶者控除	社会保険制度
状況	配偶者特別控除が適用されるケースでは制度上の壁は取り払われている	壁が存在
制度変更の状況	制限年収の引き上げの検討	一部対象者について、適用金額が引き下げられた(2016年10月)

(出所) 国税庁ウェブサイト、日本年金機構ウェブサイトよりMURC作成

(2) 新たにできた「106万円の壁」

多くの人にとって、社会保険料支払いによる壁は「130万円の壁」であるが、2016年10月1日に社会保険制度が改正され、一部の人には「106万円の壁」ができた。適用対象となるのは従業員数¹⁰500人以上の企業で働いている、所定内労働時間が週20時間以上、1年以上の継続雇用の見込み、など一定の条件を満たすパートタイマーで、第3号被保険者932万人（2014年度）のうち10万人程度と試算されている¹¹。

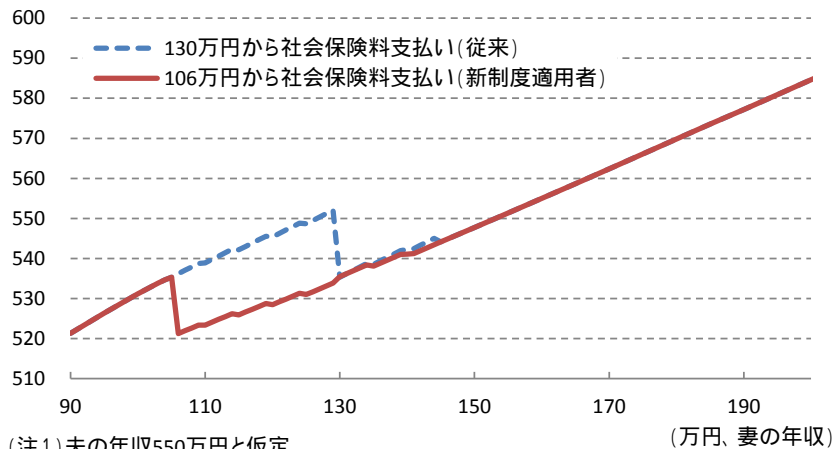
新たな制度でも年収106万円を超えたところで世帯の手取り額が急減するため、就業調整の要因はなくなり、「130万円の壁」同様に「106万円の壁」ができると考えられる（図表18）。また、これにともない、一部の世帯では、グラフ上の実線と破線のかい離の分だけ負担が増えることになる。

¹⁰ 社会保険の対象となっている社員の数で判断する。

¹¹ 社会保障審議会年金部会議事録（2014年9月18日）より。

図表 18 社会保険制度による世帯の手取り額の比較

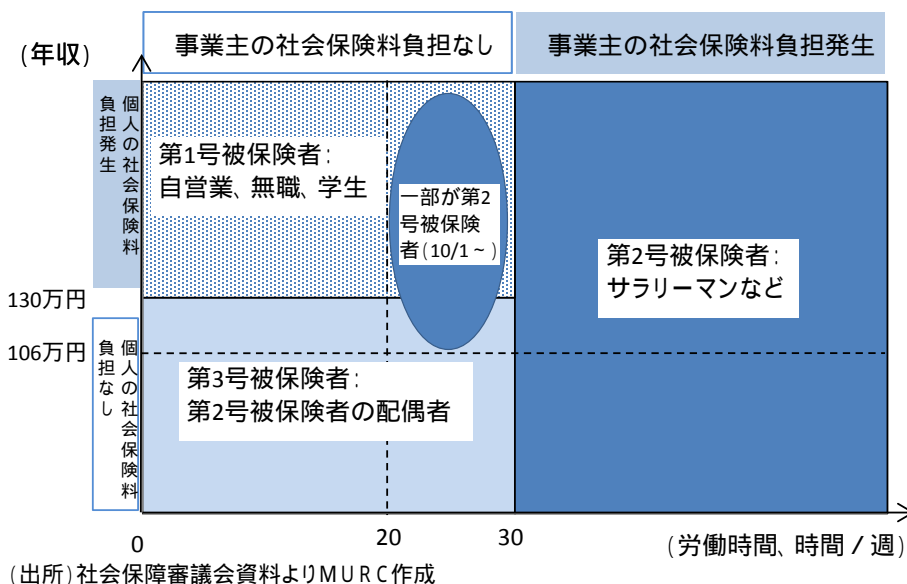
(万円、世帯の手取り額)



(注1) 夫の年収550万円と仮定
 (注2) 2017年の税制を前提としている
 (注3) 手取り額は額面金額から社会保険料、所得税、住民税の支払いを引いた金額

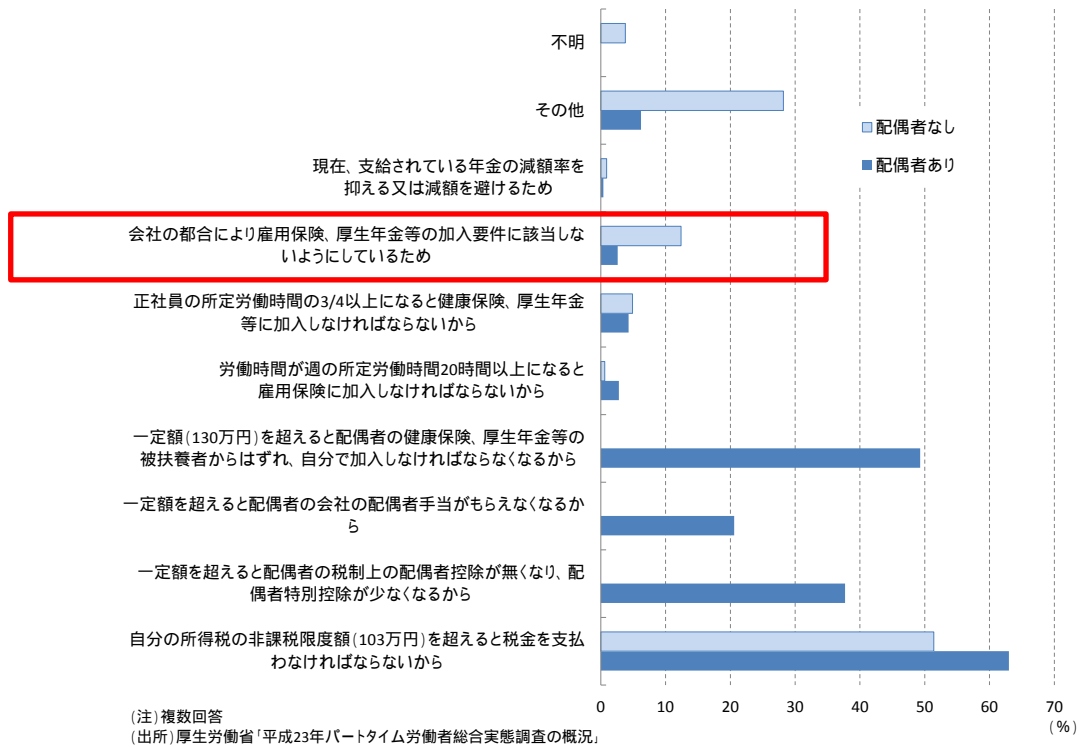
「106万円の壁」と「130万円の壁」との大きな違いは、その年収を超えた後の保険制度上の扱いである。「130万円の壁」は超えると第1号被保険者となるのに対し、「106万円の壁」は、超えるとサラリーマンと同じ第2号被保険者として扱われるようになる(図表19)¹²。第2号被保険者については、雇用する事業主が社会保険料の半額を負担する義務がある。一部では企業の負担が増えるのを避けるため、事業主側が労働者に就業調整を促すケースもあると考えられる(図表20)。

図表 19 社会保険制度の適用(2016年10月1日~)



¹² 75歳以上の労働者や学生は対象外。

図表 20 パート労働者が就業調整をする理由



(3) 就業調整をなくすには更なる社会保険制度改革が必要

以上のように、社会保険料の支払い開始は就業調整の要因となっており、社会保障制度は「130万円の壁」や「106万円の壁」をつくっている。この2つの壁は、新たな配偶者控除での適用条件である150万円よりも低い年収にあるため、パート主婦が103万円を大幅に超えて働く意欲を阻害すると考えられる。

今後、さらに就業調整を意識しないで働くことができるようにするために、「130万円の壁」や「106万円の壁」を取り払うような社会保障制度改革が欠かせないことは明らかである。しかし、財源の厳しい社会保障制度を維持していくためには、安易に保険料収入を減らすことはできないと考えられる。すると、「106万円の壁」ができた2016年に一部の個人や企業で負担増となったように、今後も改正に際しては、個人や企業の社会保険負担が増えてゆくと見込まれ、改正には時間もかかることとなるだろう。

なお、社会保障制度の次の改正は、3年後に、2016年10月の制度変更の拡張で第3号被保険者の適用拡大が検討される可能性が高い。

4. 多様な働き方に中立な社会に向けて

(1) 税制改正の効果

繰り返しになるが、今年の税制改正で掲げられた目標は「女性が就業調整することを意識せずに働けるようにするなど、多様な働き方に中立な個人所得課税の仕組みづくり」である。前半部分の就業調整の解消については、配偶者控除が適用される年収の上限が引き上げられ、さらに一部の高所得世帯の手取り額の段差も解消されたことで少しばかり効果が期待できる。もっとも、第2章で述べたとおり、今回の税制改正では就業調整削減への直接的な効果は小さく、波及的な効果に依存する部分もある。さらに、仮にこれらがうまくいったとしても、第3章で明らかになったように社会保障制度が就業調整の要因となる状況は変わらず、結局、今回の配偶者控除見直しの効果は、パート労働者の年収や労働時間の自由度をわずかに上げるにとどまるとみられる。

一方、目標の後半の「多様な働き方に中立な」税制については、配偶者控除が継続となり、共働き世帯とパート主婦世帯で配偶者控除の額が異なる状態が続くこととなったため、対応策が決められなかったといえるだろう。

しかし、仮に、議論開始当初に案となっていた「夫婦控除」が実現していれば、多様な働き方に中立な税制に一步近づくことができていた。夫婦控除は、妻の所得の多寡にかかわらず、全ての夫婦について夫の所得から一定額を控除する仕組みであり、共働き世帯でもパート主婦世帯でも同じだけの控除が受けられるため、待遇の差がなくなるのである。引き続き「多様な働き方に中立な」税制を目指すのであれば、来年度以降も、配偶者控除の代替案として夫婦控除が挙げられると考えられる。

(2) 今後の税制改正には国民の理解が必要

今回の税制改正で負担のバランスがどのように変化するかをみると、図表21のようになる。

図表 21 年収の組み合わせによる増税・減税の別

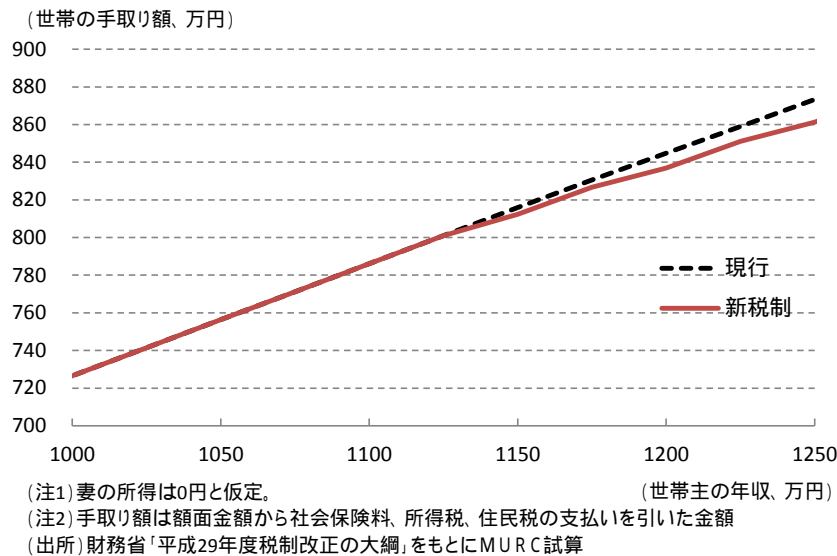
(納税者の年収) (配偶者の年収)	1120万円以下	1120万円超 1220万円以下	1220万円超
103万円以下	変化なし	増税	増税
103万円超 141万円未満	減税	増税のケースと減税のケースとあり	変化なし
141万円以上 150万円以下	減税	減税	変化なし
150万円超 201万円未満	減税	減税	変化なし
201万円以上	変化なし	変化なし	変化なし

(出所) 国税庁ウェブサイト、財務省「平成29年度税制改正の大綱」よりMURC作成

控除の拡大により就業調整の減少を狙った今回の税制改正であるが、税収を減らす財政的な余裕はないため、所得が多い世帯を中心に一部世帯で増税して埋め合わせることとなる。

これまで、妻の年収が103万円以下であれば一律で控除の対象となっていたが、新たな税制では納税者の年収が一定以上になると控除がなくなるほか、段階適用の影響で、高所得者世帯では控除額が減少する。そのため、納税者が高い所得を得ていて妻の年収が低い世帯や、専業主婦世帯では手取りの世帯所得が減少する、すなわち、負担が増加する（図表22）。

図表22 専業主婦世帯の手取り額の変化



さらに、配偶者手当の見直しにより、手取り額が減少する世帯もあるとみられる。

なお、議論の段階で、控除の対象者が大きく増加する夫婦控除の採用が見送られた背景には、改正前と同水準の税収を確保するために、これまで配偶者控除の恩恵を受けてきた専業主婦世帯の負担を増やさざるを得ないなどの事情があるとみられる。

今回のような改正では、負担の増加は高所得世帯で発生するため、低所得世帯の負担が増加するケースと比べると問題視されにくい。しかし、税制改正や社会保障改革で負担の増加が一部の世帯に重なれば、社会問題を解決しているとしても、不満が高まることは容易に想像できる。

日本の財政赤字は膨らんでおり、税制を改正しようと思っても、それまでの収入を確保できなくなるような改革は実行するのが難しい状況になっている。多様な働き方に中立な税制を目指すなかでも改革のたびに誰かの負担が増える状況は避けられず、夫婦控除の採用を再検討する場合にも、税収中立を維持するための負担のバランスが再び大きな議論となるだろう。一部国民の負担増が避けられない以上、今後の改革は国民の理解の得られる結果が出せるものでなければ完遂するのは難しいだろう。

(3) 求められる他の制度改正との整合性

今回の税制改正では就業調整の削減が焦点となった。しかし、多様な働き方に中立な社会に向けては、就業調整の解消以外にも多くの課題がある。

まず、第2章(2)で示したように、パート労働者の多くは時間的な制約を抱えている。育児や介護がその人の労働に充てられる時間を減らしている場合、就業調整を減らすための改革だけを進めても、意欲的なパート労働者の労働時間を増やすことはできない。就労時間を制限する要因を減らすような社会環境の整備は、今後の課題といえるだろう。

また、多様な働き方に中立であるとは、就業形態、労働時間、場所、年収、勤務先の規模について多様な選択肢があり、どの働き方を選んでも不利にならない状況のことであろう。これを実現するためには、まだ多くの労働に関する課題を解決する必要がある。その点では、安倍政権の「働き方改革」や「一億総活躍社会」を目指す改革が同時に進められていることは評価できるだろう。例えば「同一労働同一賃金」の進展は、正社員と非正規社員の間の待遇の差を縮小すると考えられ、有効な手段だと言える。このような改革を引き続き推進することで、社会は多様な働き方に中立になっていくと考えられる。

求められる改革はいくつもあるが、1つずつを単独の問題として捉えて解決を試みると、政策の歯車がかみ合わず、今回の税制改正で社会保障制度が効果を阻害しているのと同様のことが起きてしまう。今後、特に税制の改革については、発生する負担のバランスの変動に国民の理解を得るためにも、他の制度との関連を正しく把握し、総合的に効果があることを国民に示すことがますます重要になってくると考えられる。

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。