

テーマ：ますます高まる約103万円の壁

～求められる積極的就労支援策～

発表日：2015年9月1日（火）

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 主任エコノミスト 柵山 順子
TEL:03-5221-4548**要旨**

- 女性活躍推進法が成立し、女性管理職比率の上昇が期待できそうだ。一方で、配偶者控除や家族手当に関する議論は進んでおらず、そうした中、来秋に厚生年金被保険者の対象拡大が実施されれば、新103万円の壁が生じることになる。
- 大企業で働いている場合、年収103～106万円の間に配偶者控除の適用除外、社会保険料負担開始、家族手当支給停止が重なることになり、世帯可処分所得を30万円近く押し下げる大きな壁が生じることになる。103万円を超えると、同程度の世帯可処分所得を得るには150万円以上働かなければならないことになり、就労調整は必至だ。
- 女性の管理職登用や労働力率上昇はもちろん重要であるが、人口減少下、労働時間の確保も等しく重要な課題である。“一定以上働くこと”を条件に支給される税額控除など、より積極的な就労支援策が求められる。

○ ますます高まる103万円の壁

女性活躍推進法が成立した。企業は今後、女性管理職比率目標などを行動計画とともに公表していくことになり、女性管理職登用が進むことが期待できる。安倍政権が女性活用を推進してきた結果、女性管理職登用に限らず、女性労働力率の上昇や労働者数の増加など女性の労働市場におけるインパクトは高まっている。こうした中、配偶者控除の見直し論議が始まったり、今回は見送られたが人事院で公務員の家族手当の見直しが検討されたりと、女性の就労に中立な制度構築も始まった。しかし、その進捗は非常にゆっくりしたもので、中立的な制度の実現より先に、来年10月の年金加入対象の短時間労働者への拡大が実施されることになりそうだ。とすれば、女性の就労の壁とされてきた103万円の壁がさらに高くなり、一定の仮定をおくと、配偶者の給与収入が103万円を越すと世帯所得が30万円近くも減少することになる。本レポートでは、新103万円の壁を解説すると共に、その解決策を考えてみたい。

○ 進まなかった家族手当の見直し

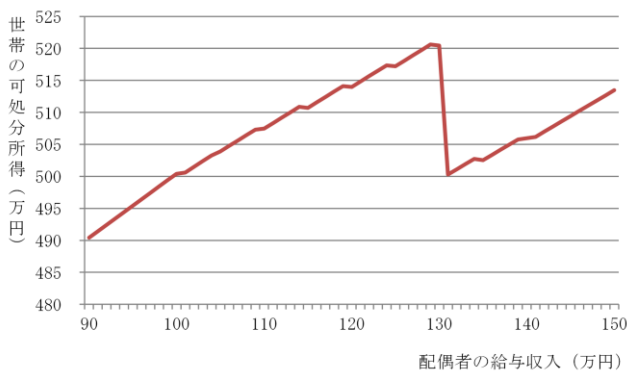
これまで女性の就労を阻害する税・社会保障制度として、配偶者控除の対象が外れる103万円、社会保険の対象となる130万円に壁があるとされてきた。しかし、実際には配偶者特別控除の適用により、所得税においては世帯手取り額の逆転現象は基本的に起きない¹。一方で、社会保険の扶養が外れる130万円においては、手取り額の逆転が生じ、壁が生じる（図表1）。また、税・社会保険ではないが、企業が支給する家族手当も壁を生じさせてきた。家族手当は、配偶者が税または社会保険上の扶養家族であることが支給要件になっていることが多く、それが103万円に壁を生じさせたり、130万円の壁をより高くしたりしてきたのだ²。例えば、家族手当の支給要件が配偶者が税法上の扶養家族であること（給与収入でいえば103万円以下であること）であるとした上で、一定の条件を置くと103万円を境に20万円以上も世帯所得が下がることになる（図表2）。

¹ ただし、世帯主の給与収入が1230万円を超える場合には配偶者特別控除が適用されないため、103万円でも世帯手取り額の逆転が生じる。

² 詳細は2014年6月25日発行Economic Trends「就労を阻害する壁は税社会保障制度だけにあらず」をご覧ください。

こうした指摘を受け、今春、某大手自動車メーカーが家族手当の見直しを検討するとの報道がなされた。具体的には、これまで扶養家族の配偶者、子を対象に支給していた家族手当を、対象を子のみとする一方で子一人当たりの支給額を増額することで総家族手当支給額は変えないという方向性だった。前述の通り、家族手当は結婚した女性の大きな就労阻害となっているとみられ、この見直しは就労阻害をなくす大きな一歩である。しかし、これに追随する企業についての報道はなく、公務員についても人事院が現段階での公務員家族手当の見直しは時期尚早として見送るなど、家族手当の見直しが広がることはなく、家族手当による就労の壁は引き続き残っている。

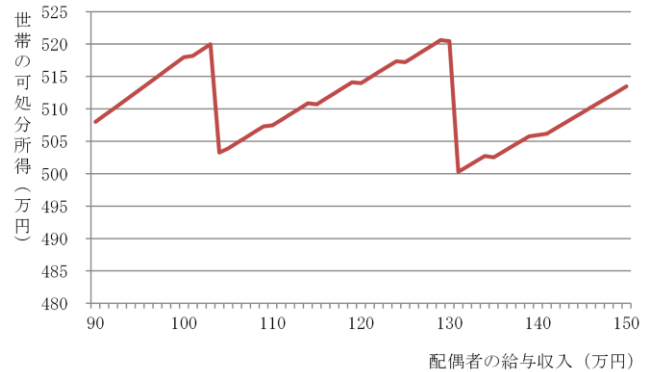
(図表 1) 配偶者の収入と世帯可処分所得の推移



(出所) 筆者作成。

(注) 世帯主の給与収入は 500 万円とし、子はなく夫婦二人の世帯を想定。

(図表 2) 家族手当を考慮した世帯可処分所得の推移



(出所) 筆者作成。

(注) 家族手当は配偶者が税法上の扶養家族（給与収入 103 万円以下）の場合に月 2 万円支給されると想定した。

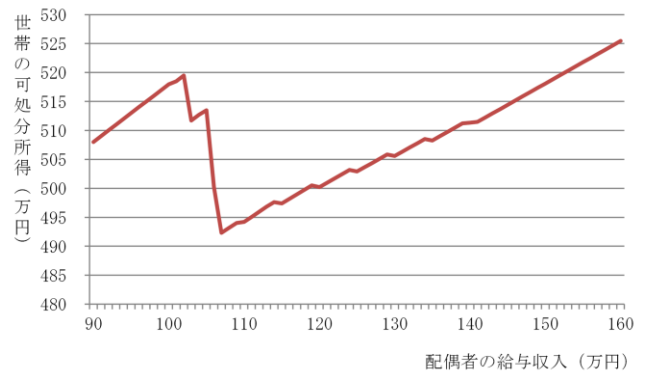
○新たに生じた新 103 万円あたりの壁

こうした中、来年 10 月には厚生年金の対象者拡大が実施される。これまで年収が 130 万円以下の配偶者は世帯主の扶養家族として、健康保険や年金の保険料が免除されてきたが、このバーが 106 万円以下に変更される。年金保険料を払わなくても年金がもらえる、いわゆる第三号被保険者の年収要件が厳しくなるということだ。今回は、従業員 501 人以上の大企業のみに対象は限定されているが、すでに対象拡大方向で議論を進めることが決まっている。

この拡大により、対象となる世帯においては 103 万円で配偶者控除適用除外、106 万円で社会保険料負担開始、103 万円もしくは 106 万円で家族手当支給停止と、103~106 万円の間に 3 つが重なることになり、大きな世帯所得の壁が生じることになる（図表 3）。その結果、手取り減少を嫌う世帯では、従来 130 万円弱に調整して来た就労を、106 万円以下に減少させる可能性が懸念される。

実際に、新たな壁のもとでは、配偶者の収入が 103 万円前後を越えると、世帯の可処分所得は 30 万円近くも低下することになり、同程度の世帯可処分所得を得るには 150 万円以上とおおよそ 1.5 倍もの収入を得る必要がある。この就業抑制効果は非常に大きなものになるとみられ、対応が必要だろう。

(図表 3) 厚生年金対象拡大を考慮した世帯所得の推移



(出所) 筆者作成。

(注) 配偶者が 106 万円を超えると、社会保険に加入すると仮定。その他は図表 1、2 と同様。

○ 配偶者控除見直しやベビーシッター控除の効果は期待薄

現在、就労に中立な制度作りや就労促進をはかる目的で検討されている配偶者控除の見直しやベビーシッ

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

ター控除は効果があるのだろうか。

配偶者控除の見直しについて現在公表されている案は、大きく分けて、①配偶者控除の廃止、②従来の配偶者控除を廃止し、配偶者の基礎控除について夫婦間で移転可能とする移転的基礎控除の導入、③配偶者控除を廃止し、新たな夫婦控除を導入、の3案である。いずれも、廃止や変更で生じた財源を使って子育て支援の充実をはかるとしている。つまり、大まかに言えば、配偶者控除廃止とそれを財源とした子育て支援の充実である。子育て支援の内容にもよるが、それを除けば壁の解消につながるものではない。

また、新たに話題に上ったベビーシッター代の所得控除についても、効果は期待薄だ。今回の案は、ベビーシッター代を給与所得者の特定支出控除に加えることを認めるというものだ。この給与所得者の特定支出控除とは、通勤費や資格取得費などの特定支出が、1500万円以下の収入の人で自身の給与所得控除額の1/2を超えた場合に、超えた分を所得控除できるというものだ。具体的にいうと、給与所得300万円の人で54万円、500万円の人で77万円、1000万円の人で110万円を超えた場合に、超えた額を控除できる。例えば、世帯主の年収が1000万円だとして、年間200万円のベビーシッター代を使用した場合、90万円が所得控除の対象となり、税率が20%とすれば18万円税金が軽くなるというものだ。所得対比ベビーシッター代がかなり高額でなければならず、対象者は非常に限られ、壁解消につながるものではないだろう。

○ より積極的な就労支援が望まれる

では、どのような対応が求められるのだろうか。まず、従来から指摘してきた家族手当の見直しが効果的だ。家族手当の支給要件から扶養条件を外せば、図表3でみた壁は半減する。効果は非常に大きい。人事院には、是非時期尚早といわず、先陣をきっていただきたい。民間企業においても、人手不足感が高いなか、女性労働力確保への有効策であることを鑑み、積極的な見直し取組が期待される。

また、根本的な策としては、厚生年金加入のメリットをしっかりと打ち出すことだと考える。例えば、標準報酬月額が10万円の人が厚生年金に1年加入した場合、年間で104,832円の厚生年金保険料負担が生じる。一方で、年金受給資格が満たされるなら、この1年間の厚生年金加入により、65歳以降の年金額が年額8,200円増える。85歳まで20年間年金を受給するとすれば、164,000円も年金額が増えることになる。例えば現在40歳だとして現状の制度をもとに概算すれば、年利1.8%複利で増える計算だ。低金利の中、かなり高利回りの金融商品とすら言えるだろう。106万円以上働くことは、“保険料負担が生じる”ではなく、“高利回り金融商品を買う権利が得られる”ととらえ方が変わる。将来受取額を考慮すれば、年金加入はむしろ世帯所得にとってプラスになるのだ。

上記2つの対応で、合理的には壁は無くなる。もっとも、生活防衛色の強い中、老後ではなく、目先の手取りが重視される可能性は高い。そもそも従来も幻の103万円の壁が指摘されるほどであり、目先のプラスが就労促進には効果的だと思われる。だとすれば、より積極的な案として、配偶者控除廃止とセットで検討されている子育て支援やベビーシッター控除を、社会保険料上の扶養家族でなくなることを条件に支給する税額控除にすることが考えられよう。配偶者控除廃止による税源は6,000億円程度とされている。厚生労働省の試算によれば、年収106万円以上130万円未満の範囲にいる雇用者は大企業で25万人、全規模でも80万人程度であり、配偶者控除の財源により社会保険加入を条件に、年収106~150万円程度の所得層に社会保険料増額分に相当する年間20万円程度の税額控除を付与することは可能そうだ。税額控除であれば、所得の多寡に関わらず支援が与えられることになり、再分配効果も高い。内容もベビーシッターに限らず、保育園、幼稚園、学童保育の費用などに拡大することや、子育てだけでなく介護やその他家事負担軽減につながるヘルパー代まで拡大するなど、使用しやすい形にすることも検討できよう。

女性管理職登用や労働力率上昇はもちろん重要であるが、人口減少に直面する中、全体での労働時間の確保も同様に重要な課題である。すでに、新しい壁の出現は迫っている。企業においては家族手当の見直しを、国においては就労促進的な税制度の検討を、それぞれにスピード感をもって進めていくことが求められる。