

基礎研 レター

配偶者控除の見直しは就業への 「心理的な壁」を破れるか？

夫への説明ストレスの軽減にも配慮を

生活研究部 主任研究員 松浦 民恵
(03)3512-1798 matsuur@nli-research.co.jp

1——政府税制調査会での検討が再スタート

1 | 配偶者控除の見直しに向けた検討の動き

安倍政権の「日本再興戦略」においては、女性の活躍推進のための環境整備として、「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」の必要性が重ねて指摘されている（図表1）。こうした指摘を踏まえて、2014年度の政府税制調査会で配偶者控除の見直しが議論され、2014年11月には『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（第一次レポート）』（以下「税制調査会第一次レポート」と呼ぶ）が公表された。その後2015年7月より、政府税制調査会で、配偶者控除見直しの議論が再スタートしており、その動向が注目されている。

図表1：日本再興戦略における、配偶者控除の見直しに関する主な記述

日本再興戦略	配偶者控除の見直しに関する主な記述
『日本再興戦略 —JAPAN is BACK—』 2013年6月14日	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。
『「日本再興戦略」改訂2014 —未来への挑戦—』 2014年6月24日	税制面では、自民党・日本経済再生本部の提言や政府税制調査会におけるこれまでの議論を踏まえ、女性の働き方に対してより中立的な制度とする方策について、経済財政諮問会議と連携しつつ、引き続き政府税制調査会において幅広く検討を進める。
『「日本再興戦略」改訂2015 —未来への投資・生産性革命—』 2015年6月30日	税制については、昨年11月に政府税制調査会総会において取りまとめられた「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（第一次レポート）」を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。

資料：『日本再興戦略』（2013年、2014年、2015年）より。

配偶者控除とは、納税者本人の配偶者の収入が103万円以下の場合に、納税者本人に適用される所得控除を指す¹。たとえば妻の年収が103万円以下であれば、夫に対して配偶者控除38万円が適用され、その分夫の手取り収入が増えることになる。また、妻のほうも、給与所得控除65万円、基礎控除38万円が適用されることから、年収103万円の範囲であれば所得税を支払う必要がない。

配偶者の年収が増加したにもかかわらず、世帯としての手取り収入が減少するという、配偶者控除による逆転現象は、1987年に、配偶者の年収に応じて段階的に低減する配偶者特別控除（最高38万円だが、配偶者の年収が141万円になるとゼロになる）が適用されるようになったことにより解消された。しかしながら、「103万円」が配偶者手当の支給基準となる企業が少なくないこともあいまって、配偶者控除は、特に女性にとって、就業に対する「心理的な壁」として根強く残っているとされることから、「103万円の壁」と呼ばれている²。

2 | 政府税制調査会が提示した見直しの選択肢

配偶者控除については、税制調査会第1次レポートで、働き方の選択に対して中立的な税制の構築に向けた5つの選択肢が示されている（図表2）。

図表2：働き方の選択に関して中立的な税制の構築にあたっての選択肢

選択肢	概要
A-1 配偶者控除の廃止 +子育て支援の拡充	配偶者控除を廃止する。 同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。
A-2 配偶者控除の適用に所得制限 +子育て支援の拡充	配偶者控除の適用に納税者本人の所得に応じた制限を設ける。 同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。
B-1 いわゆる移転的基礎控除の導入 +子育て支援の拡充	配偶者控除に代えて、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（いわゆる移転的基礎控除）とすることにより、配偶者の収入によらず夫婦2人で受けられる控除の合計額が一定となるようにする。 同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。
B-2 いわゆる移転的基礎控除の導入・税額控除化 +子育て支援の拡充	移転的基礎控除の導入とあわせ、基礎控除を税額控除化することにより、配偶者の収入によらず控除により夫婦2人で受けられる税負担軽減額が一定となるようにする（働き方の選択に対して中立的な税制とするとともに、所得再分配機能も回復）。 同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。
C 「夫婦世帯」を対象とする 新たな控除の導入 +子育て支援の拡充	配偶者控除に代えて、「夫婦世帯」に対して新たな控除を創設（働き方の選択に対して中立的な税制）。 同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。

資料：税制調査会『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（第一次レポート）』（2014年11月）より。

Aの2つの選択肢が、配偶者控除の廃止（A-1）もしくは適用対象の縮小（A-2）である一方、BとCは配偶者控除に代えて、新しい控除の仕組みを導入しようとするものである。Bでは、たとえば妻の所得では控除しきれなかった基礎控除を夫に移転して控除する「いわゆる移転的基礎控除」が想定されており、この仕組みのもとでは、妻の収入の多寡によらず、夫婦2人で受けられるメリットが一定になる。B-1はそれを所得控除によって、B-2は、低所得世帯により手厚い配慮が可能な税額控除によって行おうとするものである。Cでは、「夫婦を形成し子どもを産み育てようとする世帯」に対する政策的配慮として、新たな控除の創設が想定されている。なお、5つの選択肢のいずれについても、「子育て支援の拡充」が盛り込まれているが、その内容については詳述されていない。

2——配偶者控除の「心理的な壁」

配偶者控除の見直しの背景に、女性の活躍推進のための環境整備があることを踏まえると、その見直しの内容が、就業に対する妻の「心理的な壁」を、極力取り除くものになっている必要がある。しかしながら、そもそもこの「心理的な壁」とは一体何なのだろうか。

税制調査会第一次レポートで示された選択肢が「心理的な壁」を取り除くかどうかを検討する前に、まず、就業調整が特に顕著だといわれるパートタイム労働者や再就職者に関する調査結果をヒントに、「心理的な壁」の内容について考えてみたい。

1 | 負担増大への忌避感

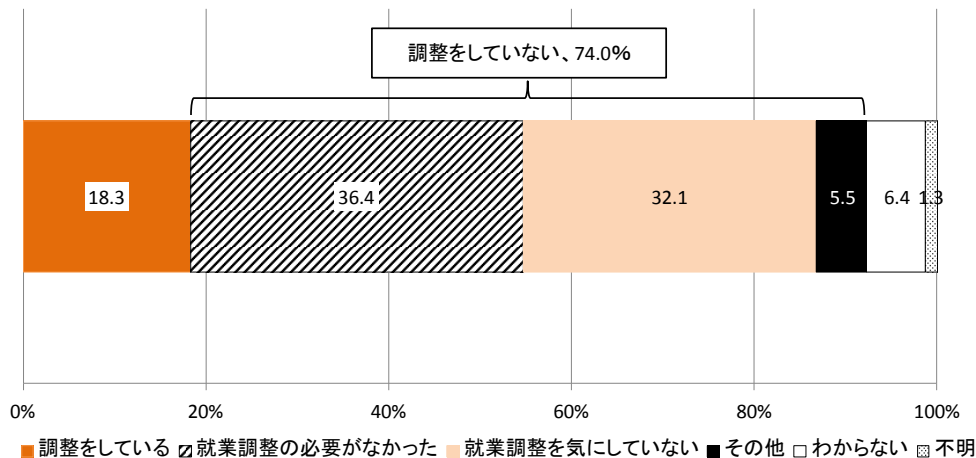
厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」によると、配偶者がいる者³のうち18.3%が、過去1年間に就業調整（年収や労働時間の調整）をしていた。就業調整をしていない74.0%の内訳をみると、年収が低い、所定労働時間が短い等の理由により「就業調整の必要がなかった」が36.4%、「就業調整を気にしていない」は32.1%となっている（図表3）。

さらに、就業調整をしていた者についてその理由をみると、上位2位は「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」（57.5%）、「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」（43.1%）であり、主に税金や社会保険料の自己負担の発生を回避するために就業調整を行っている様子がうかがえる。ただ、「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」も33.1%で上位3位に位置しており、「一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」も18.0%みられる。つまり、世帯としての負担増大や収入低下も就業調整につながっていることがわかる。

配偶者控除については、前述のとおり配偶者特別控除の適用により、逆転現象は基本的に解消されている。しかしながら、調査結果をみる限り、就業や就業の拡大によってトータルの収入が増える喜びよりも、税金や社会保険料の負担が発生もしくは増大することに対する心理的な忌避感のほうが、勝ってしまっている可能性がある。長年のデフレ経済のもと、無駄な買い物はなるべく控え、同じ買い物であれば10円でも安い店で購入しようと頑張ってきた多くの妻の思いを鑑みると、自分の収入が一定額を超えることによって、税金であれ社会保険料であれ、場合によっては年間数十万円単位の新

たな負担が発生することに、拒絶反応を示すのもやむを得ない面がある。

図表 3 : パートタイム労働者の過去 1 年間の就業調整の有無

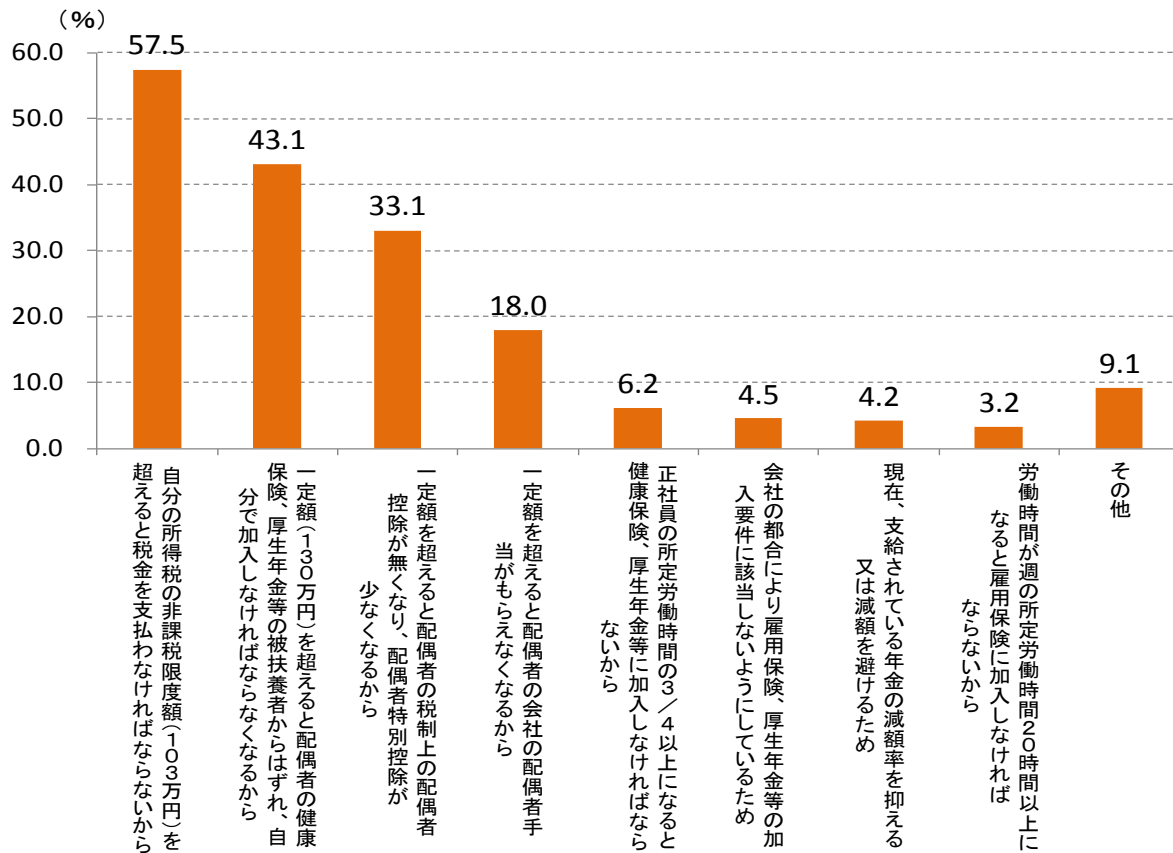


注 1 : 配偶者がいるパートタイム労働者について。

注 2 : 「就業調整の必要がなかった」とは、年収、所定労働時間が「就業調整の理由」(図表 4)の要件に達していなかったため、就業調整の必要がなかった場合をいう。

資料 : 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2011 年)より。

図表 4 : パートタイム労働者の過去 1 年間の就業調整の理由



注 : 配偶者がいるパートタイム労働者のうち、過去 1 年間に就業調整をしていた者について。複数回答。

資料 : 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2011 年)より。

2 | 夫への説明に対するストレス

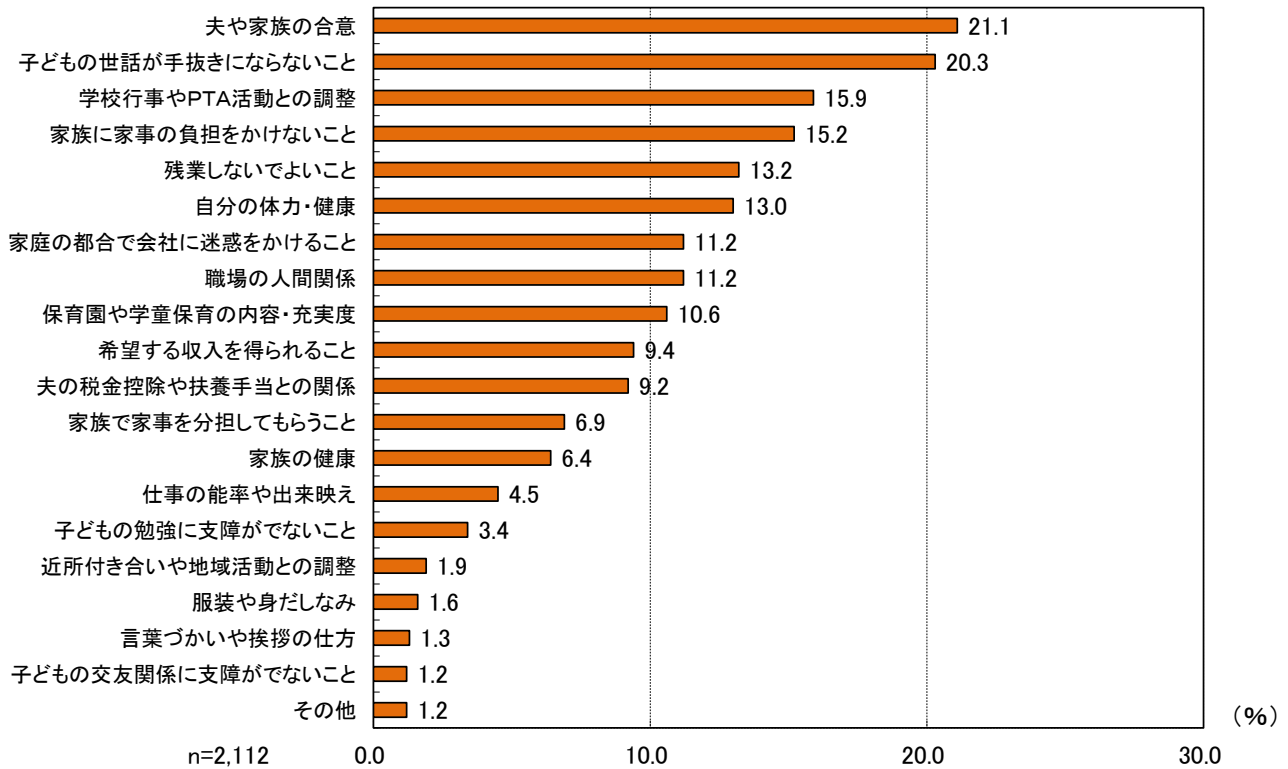
就業に対する女性の「心理的な壁」には、負担増大に対する忌避感に加えて、もう一つ別の要素が潜んでいる可能性がある。

夫婦の価値観はさまざまだが、夫のなかには、特に子育て期の妻の就業に対して否定的な価値観を持つ者も少なくない。配偶者控除は、たとえば妻の収入の多寡が、夫の手取り額に影響する仕組みであることから、妻が就業もしくは就業を拡大するにあたっては、夫に対して、夫の手取り収入が減ることを説明し、夫の理解を得るというプロセスが不可欠になるだろう⁴。もちろん、夫婦がそれぞれの働き方について相談し合うのは自然なことだろうが、特に女性の働き方に関する価値観が夫婦で相違している場合、このプロセスが妻にとってストレスになる懸念がある。

労働政策研究・研修機構が、女性雇用者を対象として2007年に実施した、再就職に関する調査をみても、再就職に向けて準備したこととして、85.8%が「家族の理解を得るための話し合い」をあげている。また、再就職に際して気を遣ったこと（複数回答）としては、「夫の税金控除や扶養手当との関係」が9.2%にとどまる一方で、「夫や家族の合意」（21.1%）、「子どもの世話が手抜きにならないこと」（20.3%）が上位2位に並んでいる（図表5）。

別の見方をすると、夫や家族が妻の就業や就業の拡大に理解があり、協力的であれば配偶者控除はそれほど大きな「心理的な壁」にならないかもしれない。しかし、逆の場合は、夫への説明プロセスのなかで、「なぜ働く必要があるのか」「働くことで、育児や家事が疎かにならないか」といった質問が投げかけられる場面も想像される。妻が再就職するに当たって、配偶者控除の適用範囲内での就業を条件に夫を説得した場合には、夫との再度の話し合いを回避するために、その後就業の拡大を控える可能性も十分に考えられる。

図表5：再就職に際して気を遣ったこと



注：複数回答。

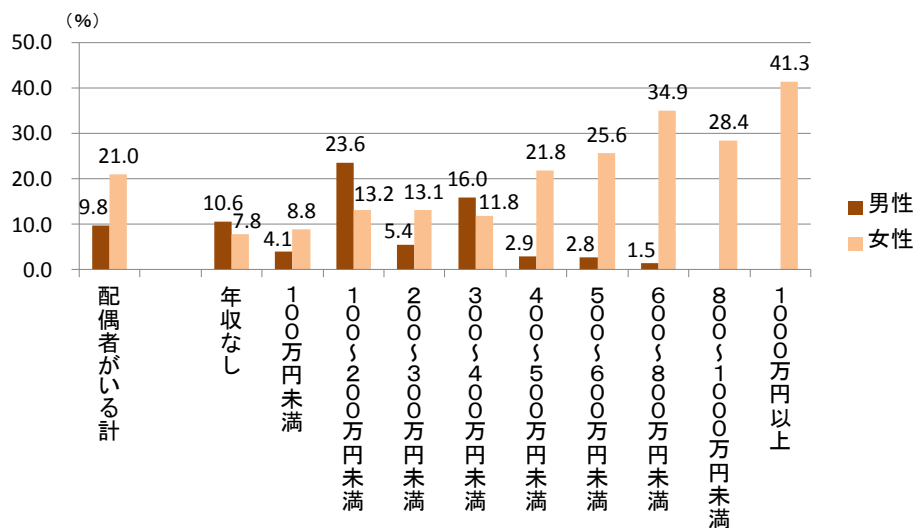
資料：労働政策研究・研修機構『子育て後の女性の再就職 課題とその解決』労働政策研究報告書No. 96（2008年3月）より。

残念ながら、前述の「パートタイム労働者総合実態調査」での就業調整の理由の選択肢には、「就業調整をやめることについて、配偶者への説明が大変だから」や「配偶者の理解が得られないから」といった項目が含まれていないが、配偶者の年収別に、就業調整の有無を男女で見比べると、妻の心理が透けて見えてくる（図表6）。

男性のパートタイム労働者には高齢者が多いことに留意する必要があるが、配偶者の年収によって、就業調整の割合に一貫した傾向はみられない。一方、女性については、少なくとも配偶者の年収 800 万円未満までについては、配偶者の年収が高くなるほど、就業調整の割合も高くなる傾向が明確にみとれる。なお、配偶者の年収 1000 万円以上において、女性の就業調整の割合が 41.3%にのぼっているが、これは、この年収水準には配偶者特別控除が適用されないことも影響している可能性がある。

配偶者の年収が高くなるほど女性の就業調整の割合が高まる傾向については、配偶者控除から外れることによる税金の負担が、配偶者の年収が高くなるほど増大することが影響していると考えられる。ただ、それだけではなく、たとえば夫の年収が高くなるほど妻が働く必然性が低下し、特に妻の就業に否定的な夫の理解を得ることがより難しくなることが、就業調整の心理的な誘因となっている可能性もあることを指摘しておきたい。

図表 6 : 配偶者の年収別 過去 1 年間に就業調整をしていた割合



注 1 : 配偶者がいるパートタイム労働者について。

注 2 : 配偶者がいる割合は、パートタイム労働者の 67.6%で、そのうち 24.0%は男性。

資料 : 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2011 年) より。

3—配偶者控除の見直しは就業への「心理的な壁」を破れるか？

最後に、税制調査会第一次レポートで示された選択肢が、女性の就業に対する「心理的な壁」、つまり前述の「負担増大への忌避感」や「夫への説明に対するストレス」を取り除く内容になっているかどうかについて考えてみたい。

まず、「負担増大への忌避感」については、制度上、どこかの水準で設計内容を違える限り、その水準において必ず発生する問題であり、これを完全に解消するのは難しい面がある。ただ、デフレ経済から脱却しつつあるなかで物の値段が上がってくれば、主婦の節約行動は以前ほど合理的でなくなる可能性が高い。また、労働力人口の減少が進むなかで、人手不足が既に深刻になってきていることは、主婦の再就職行動の後押しになるはずである。こうした経済環境の変化とあわせて、配偶者控除の仕組み、とりわけ逆転現象が解消していることを丁寧に説明していくことが、この「心理的な壁」を取り除くための重要な取組となろう。

次に、「夫への説明に対するストレス」については、選択肢A-1以外は軽減されない可能性が高い。Bの移転的基礎控除では、妻の就業の変化が、より詳らかに夫に影響することになる。Cの「夫婦世帯」を対象とする新たな控除の内容は詳しくわからないが、夫婦のどちらからどのように控除されるか次第で、妻が夫に説明するストレスが残る懸念がある。

既に述べたとおり、配偶者がいる者のうち、就業調整をしている割合は18.3%であり、「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」を就業調整の理由としてあげているのは、そのうち33.1%にとどまっている。つまり、女性の就業に及ぼす影響という意味では、配偶者控除よりも、社会保険料負担が発生する「130万円の壁」⁵のほうが大きく、また、これら以外にも女性の就業を阻害する要因は多々あることから、配偶者控除の見直しだけをもって、女性の就業が大きく拡大するわけではなかろう。ただ、配偶者控除は今日的な意義が薄れ、むしろ女性の就業の阻害要因の一つになっていることは否めないことから、その見直しは不可欠だと考えられる。その際、女性の就業に対する「心理的な壁」を取り除くために、就業に関する夫への説明という、妻のストレスを軽減するという観点も、一つの要素として考慮に入れて頂けると幸いである。

¹ ここでの説明は所得税に関するもの。住民税については控除額等が異なる。

² 人事院「平成26年職種別民間給与実態調査」によると、家族手当制度がある企業は76.8%であり、そのうち92.7%が配偶者に家族手当を支給している。

³ 配偶者がいる割合は、パートタイム労働者の67.6%で、そのうち24.0%は男性である。

⁴ 夫の勤務先の配偶者手当の支給基準に、配偶者控除の基準が準用されている場合は、あわせて配偶者手当が減額もしくは支給されなくなることも、説明する必要がある。

⁵ 「国民年金法等の一部を改正する法律」により2016年10月以降は、以下の要件（学生は適用除外）に合致すれば社会保険が適用されることになる。あわせて「130万円の壁」は「106万円の壁」になると予想される。

- ・所定労働時間が週20時間以上
- ・月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
- ・勤務期間1年以上
- ・従業員数501人以上