

女性と税制、社会保障制度、雇用システムに関する委員報告の論点

1. 税制についての神野委員報告の論点

(1) 人的控除（配偶者控除、配偶者特別控除）

- ・ 日本では課税単位と家族配慮が混合されている。配偶者控除などは家族配慮であり、個人単位を否定した制度ではない。
- ・ 課税単位が個人単位であることは、結婚に対し中立であり、分業の利益が働かない共稼ぎ夫婦が軽く課税され、公平でもある
- ・ 日本は、課税単位が個人単位だが家族配慮が非常に大きい。扶養家族に対する控除が本人の基礎控除以上（※外国の扶養家族控除は、存在してもほぼ基礎控除以下）ということは、最低生活費非課税という課税目的以上の家族政策的意図を示唆している。
- ・ 配偶者特別控除により、課税単位が個人単位なのに、共稼ぎ夫婦のほうが片稼ぎ夫婦より重く課税されてしまう

(2) 青色申告制度による青色事業専従者給与の適用

- ・ 自営業者本来の姿として妻も働いている場合には、所得の分割は理にかなう。つまり、自営業者には課税単位として二分二乗（合算分割）が適している。
ところが、課税単位の選択として議論すべきことを租税上の優遇措置で対応するという妥協をすると、家族配慮という最低生活費免税の措置に租税上の優遇措置の導入という連鎖反応を与える。
- ・ そのため、片稼ぎ夫婦が有利になるべき所得の分割が、自営業者夫婦のみに認められることはおかしいとして、配偶者の貢献が明示的ではない給与所得者に配偶者特別控除が導入されてしまう。したがって課税単位などの制度的公平性という観点から対応すべき問題を安易な租税上の優遇措置で対応すべきでない。

(3) 相続税・贈与税と女性の寄与分

- ・ 相続税に配偶者の無制限控除方式を導入
(導入理由：配偶者の遺産形成寄与、配偶者の老後の生活保障等)
- ・ 相続税のもっとも重要な課税根拠の一つである富の集中排除の点から問題

(4) 課税の公平と支出政策の重視

- ・ 租税上の優遇措置の導入により、課税の公平が損なわれるだけでなく、税制上のジェンダーバイアスが生じる
- ・ 租税上の優遇措置の導入は支出政策で対応すべきジェンダー問題を怠っていることから生じていることが多い。

2. 社会保障制度についての木村委員報告の論点

(1) 女性の老後と社会保障

- ・ 公的年金、企業年金が男性に比べて低い
- ・ これは、賃金が低く、勤続年数が短いことを反映している
- ・ 第3号被保険者制度等の社会保険の被扶養配偶者の制度は、働いていない期間を年金制度で評価する一つの方法である

(2) 社会保険制度における配偶者・被扶養配偶者の扱い

- ・ 第3号被保険者制度等については、専業主婦世帯で夫の所得が高い傾向があり、加入者間の公平の問題がある
- ・ 第3号被保険者制度等は、女性の労働供給を抑制している
- ・ 遺族年金も女性の労働供給を抑制している

(3) 離婚・再婚による女性の社会保障(遺族年金等)受給権の変化

- ・ 妻は離婚すると、遺族厚生年金を受給できない
- ・ 年金分割は難しく、それよりも、遺族年金を廃止すればよい

3. 雇用システムについての永瀬委員報告の論点

(1) 日本の社会制度・雇用システムの特徴

- ・ 主な稼ぎ手に対する生活保障を中心とし、妻に対しては世帯主を通じた保障をしているのではないか
- ・ 子どもの養育を母親が私的に負担するという暗黙の前提があるのではないか
- ・ その結果、男性と同じように働くか、主婦となって男性を通じて守られるかという女性の二極化が起こりやすいのではないか

(2) 雇用システムと女性労働

① 正社員と非正社員の格差

- ・ 正社員は、世帯賃金で、解雇から守られやすい
- ・ 一方、正社員は、人事異動、転勤、残業等が拒否しにくく、年功的処遇（退職金の構造等）により転職が難しい。
- ・ 非正社員は正社員との賃金格差が大きく、ボーナス、退職金等の諸報酬、家族手当、福利厚生等がない

このため、

- ・ 女性(要子育て)は、出産しながら正社員の働き方を続けることは難しく、専業主婦、非正規雇用への移動
- ・ 高学歴女性ほど離職すると仕事に戻らない傾向
- ・ 非婚・非出産の増加
- ・ 有職主婦の労働時間(市場労働+家庭内労働)が長い

② 配偶者手当と就業調整

- ・ 配偶者手当の半数が103万円で所得制限

このため、

- ・ 有業既婚女性の約4割が就業調整を意識
- ・ 夫の収入が高くなるほど就業調整をする