

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 135
大項目	Ⅲ 女性活躍のための基盤整備	
中項目	2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備	
小項目	(1) 税制・社会保障制度等の見直し	
細項目	① 女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう検討を進め、下記のとおり取組を進める。 ・税制については、平成27年11月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、個人所得課税における諸控除の在り方の見直しについて、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。 ・社会保障制度については、年金機能強化法による平成28年10月からの大企業における被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大に加え、平成28年10月の施行に合わせ、中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、平成28年10月の適用拡大の施行の状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていく。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底を図る。 ・国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。 ・民間企業における配偶者手当についても、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。	
該当施策名 (事業名)	女性が働きやすい制度等への見直し	
当該施策の背景・目的	『日本再興戦略』改訂2014では、「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」として、税制、社会保障制度、配偶者手当等について総合的に検討することとされた。これを踏まえ、26年10月、経済財政諮問会議で各制度について議論を行い、内閣総理大臣から、関係大臣に対して総合的に具体的取組の検討を進めるよう指示するとともに、人事院にも国家公務員の配偶者手当について検討するよう要請した。女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への見直しについては、働きたい人が働きやすい環境整備の実現に向けた具体的検討を進める。	
当該施策の政策手段の分類	☐	法令・制度改正
		税制改正要望
	☐	予算
		28年度当初予算: 41,045,208 千円 の内数 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 63,067,920 千円 の内数
		機構定員要求
	☐	その他(具体的に)
		有識者会議にて議論

該当施策概要	税制については、「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）」（平成26年11月7日政府税制調査会取りまとめ）や「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」（昨年11月13日政府税制調査会取りまとめ）を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進める。 社会保障制度については、本年10月からの大企業での短時間労働者への適用拡大の施行を円滑に進めるとともに、中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を盛り込んだ法案を第190回国会に提出し、継続審査となっている。また、年金機能強化法附則第2条に基づき、更なる適用拡大について、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとしている。また、短時間労働者について週所定労働時間を延長したことにより被用者保険が適用された場合に、当該措置を講じた事業主に対して支給する助成金を拡充し、当該助成金が十分に活用されるよう周知を図る。 国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、平成28年8月の人事院勧告において、平成29年4月1日から段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額するなど、扶養手当の見直しを行う、と勧告されたことを踏まえ、速やかに対処する。民間企業における配偶者手当についても、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。
担当府省庁	内閣府、内閣人事局、人事院、総務省、財務省、厚労省 政策統括官（経済社会システム担当）、給与第一係、給与局、自治税務局、主税局、年金局、労働基準局、職業安定局

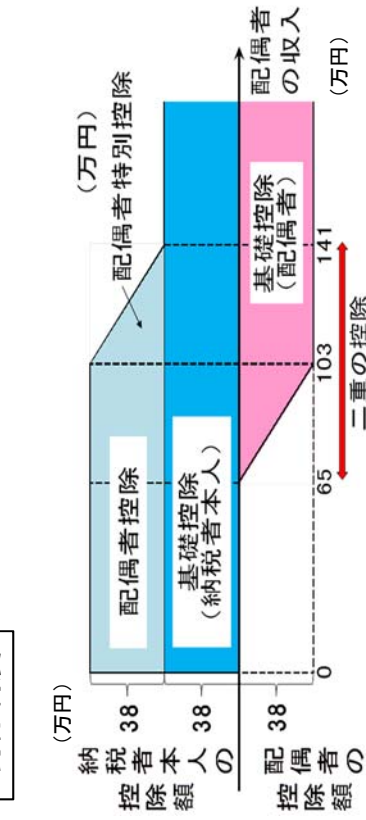
「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理（第一次レポート）」の概要

平成26年11月
政府税制調査会

現状認識

昭和36年（1961年）に配偶者控除が創設されて以来、半世紀が経過。人口減少という大きな構造変化を踏まえれば、今後は「結婚し夫婦共に働きつつ子どもを産み育てるといった世帯」に対する配慮の重要性が高まる。

現行制度

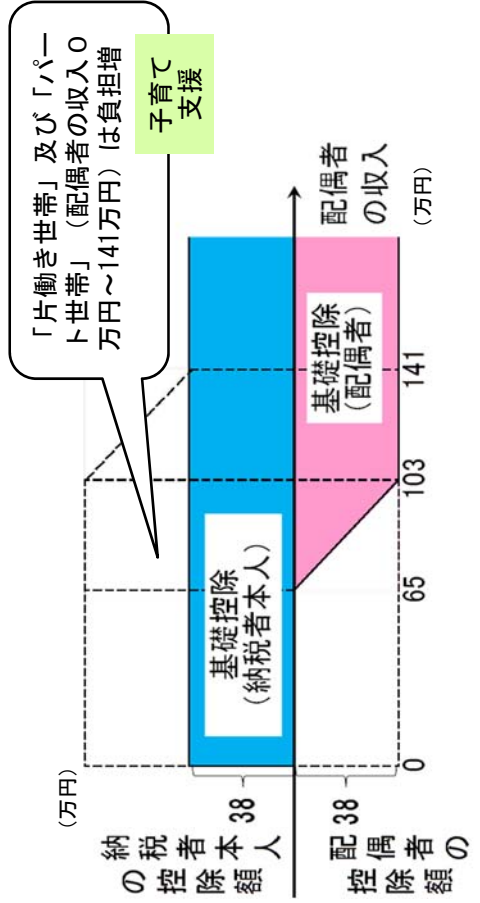


（現行制度に対する指摘）

- ✓ 共働きが増加している中で、片働きを一方的に優遇するなど、個々人の働くことへの選択を歪めることは適当ではないとの指摘
- ✓ 配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘（いわゆる103万円の壁）
- ✓ 「パート世帯」においては、配偶者が基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人も配偶者控除の適用を受けている（いわゆる「二重の控除」が行われている）との指摘

選択肢 A－1・・・配偶者控除の廃止＋子育て支援の拡充

〔 配偶者の働き方（収入）により納税者本人の控除額が影響を受けない中立的な仕組みとするため、配偶者控除を廃止する。〕



（論点）

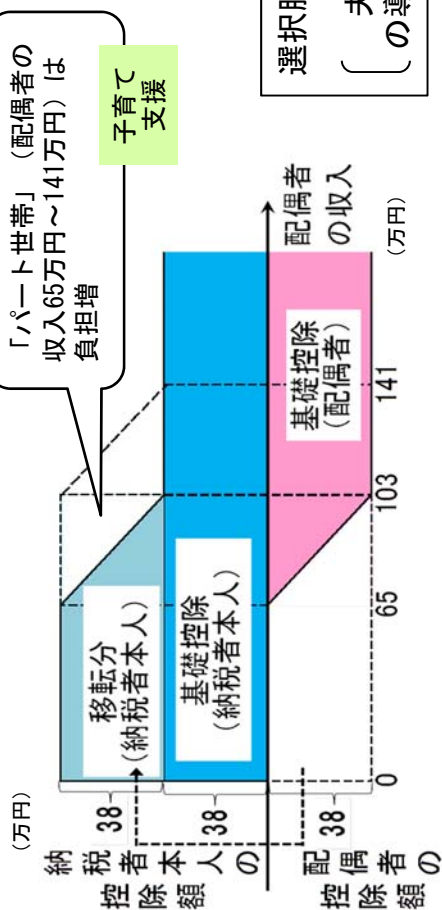
- ✓ 家族の助け合いや家庭における子育てに対する評価
- ✓ 「片働き世帯」及び「パート世帯」（特に「子どものいない低所得の世帯」）の負担増

選択肢 A－2・・・配偶者控除の適用に所得制限＋子育て支援を拡充

〔 中低所得の世帯に負担増とならないよう配偶者控除の廃止は高所得の世帯に限定 〕

選択肢B－1…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（移転的基礎控除）を導入し、配偶者の働き方（収入）によらず夫婦2人で受けられる所得控除の合計額を一定とすることで、二重の控除を解消し、中立的な税制に近づける。



(論点)

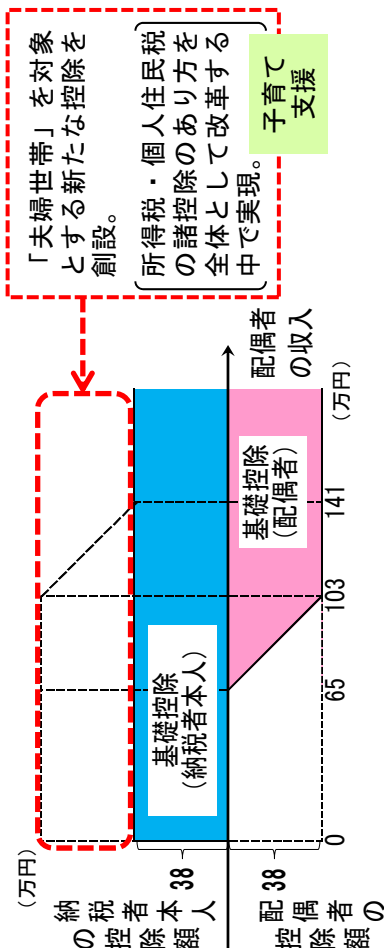
- ✓ 「パート世帯」 (特に「子どものいない低所得の世帯」) の負担増
- ✓ 配偶者の税率が納税者本人の税率より低いときの、配偶者の就労に対する抑制的な効果

選択肢B－2…移転的基礎控除の導入・税額控除化＋子育て支援の拡充

夫婦2人で受けられる税負担軽減額が一定となるよう、移転的基礎控除の導入とあわせて基礎控除を税額控除化

選択肢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

所得税・個人住民税の諸控除のあり方を全体として改革する中で、配偶者控除に代えて、若い世代の結婚や子育てに配慮する観点から「夫婦世帯」に対し配偶者の収入にかかわらず適用される新たな控除を創設する。



(論点)

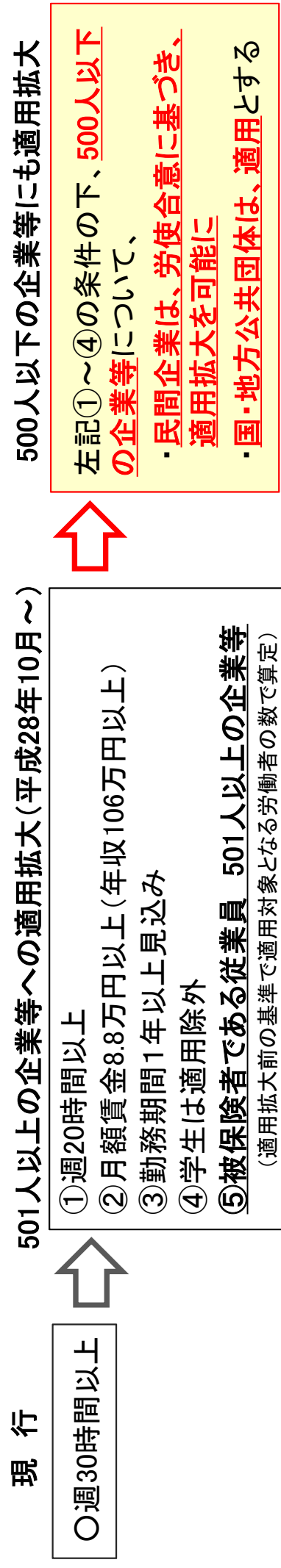
- ✓ 「夫婦世帯」においても働き方や所得水準などは様々であるため、税負担能力に応じた公平な負担を実現する観点から、所得税・個人住民税の諸控除のあり方を全体として改革する中で実現する必要（高所得の夫婦世帯にまで新たな控除を適用することの是非についても併せて検討する必要）
- ✓ 税制が結婚に対して中立的でなくなることの是非
- ✓ 「夫婦を形成せずに子育てを行っている世帯」に対する配慮

今回の見直しについては、家族のあり方や働き方に関する国民の価値観に深く関わることから、今後、幅広く丁寧な国民的議論が必要。その際、改正全体としては税収中立あるいは財政中立を念頭に行っていく必要。

○ 労働参加の促進と年金水準の確保等のため、501人以上の企業における平成28年10月の被用者保険の適用拡大(※)の施行の日から、500人以下の企業も、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。【公布日施行(平成28年10月実施)】

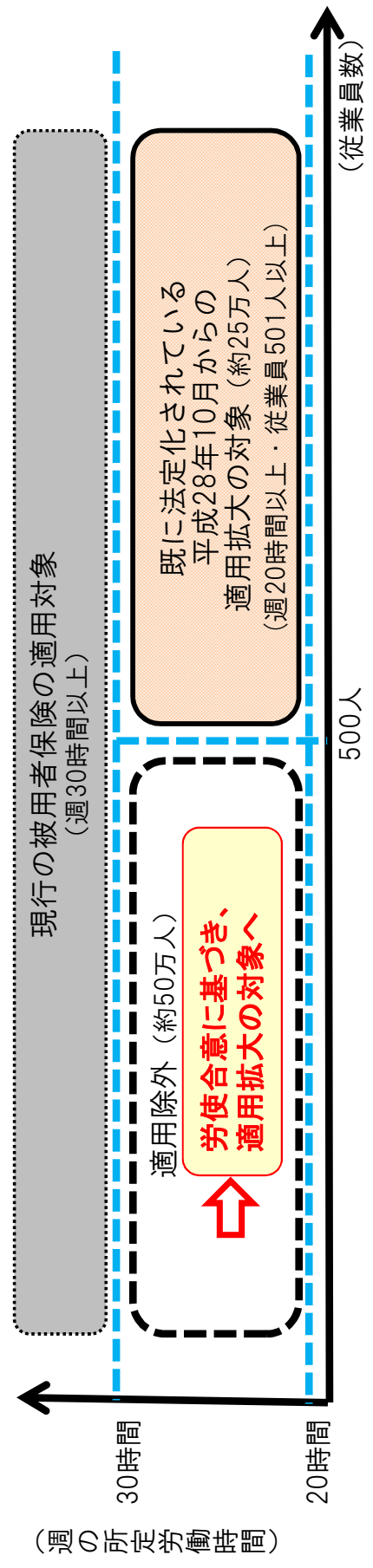
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)

※ 501人以上の企業等を対象に、平成28年10月から適用拡大を実施することは既に法定化。



※ 施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる。

＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



※ 就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げ及び労働時間の延長を行う事業主に対し、取組への一時的な支援を実施予定。(雇用保険二事業のキャリアアップ助成金の活用)

「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」

報告書の概要

検討会設置の背景

「『日本再興戦略』改訂2015」において、配偶者手当について「官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す」とされたことを受け、労使による配偶者手当の在り方の検討を促すため、労働基準局長の下、学識経験者による「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」を平成27年12月に設置し、年度末にかけて3回開催した。

＜開催日＞第1回 平成27年12月15日、第2回 平成28年2月18日、第3回 平成28年3月29日

検討会の目的

- 就業調整につなげる配偶者手当の在り方についての考え方を明らかにすること。
- 配偶者手当の見直しを実施した企業事例や円滑な見直しに当たっての留意点（労働契約法、判例等のポイント、円滑な見直しのためのノウハウ）を示すこと。

「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」 参加者

◎阿部	正浩	中央大学経済学部教授
安藤	至大	日本大学総合科学研究所准教授
戎野	淑子	立正大学経済学部教授
大嶋	寧子	みずほ総合研究所主任研究員
神吉	知郁子	立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
守島	基博	一橋大学大学院商学研究科教授
山川	隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

（50音順、◎は座長）

＜配偶者手当の在り方＞

配偶者手当は、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度であるが、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。

今後労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっている中、パートタイム労働で働く配偶者の就業調整にながらる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

＜労使による企業の実情を踏まえた検討＞

労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化等）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待される。

＜配偶者手当の見直しに当たっての留意点＞

配偶者手当を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、労働契約法、判例等に加え、企業事例等を踏まえ、以下に留意する必要がある。

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明。

キャリアアップ助成金について

平成29年度予算額：631億円（28年度予算額410億）

○ 有期契約労働者、派遣労働者、短時間労働者（以下「有期契約労働者等」といいた）いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的		コース名・内容	助成額※（ ）額は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） （注）正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり10万円（大企業も同額）、②③：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算
	人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた1人当たりの額（実費を限度） （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 100時間未満の場合 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円） OJT 実施助成：1h当たり800円（700円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定：1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1.5万円（1万円）×人数 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ＜拡充（28年度補正（制度要求中））＞ ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.5万円、雇用形態別・職種別の賃金規定等改定：1人当たり8千円を加算
	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり40万円（30万円）
	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり60万円（45万円）
	諸手当制度共通化（仮称）コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり40万円（30万円）
	選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施 ※法改正することが前提（継続審議）	1人当たり 3%以上：2万円（1.5万円） 5%以上：4万円（3万円） 7%以上：5万円（3.5万円） 10%以上：8万円（6万円） 14%以上：10万円（7.5万円）
短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり20万円（15万円） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時の処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間～4時間延長でも助成 1時間以上：4万円（3万円） 2時間以上：8万円（6万円） 3時間以上：12万円（9万円） 4時間以上：16万円（12万円）

※ 生産性要件を満たした場合は1.2倍の額を、満たさない場合は0.95倍の額とする。

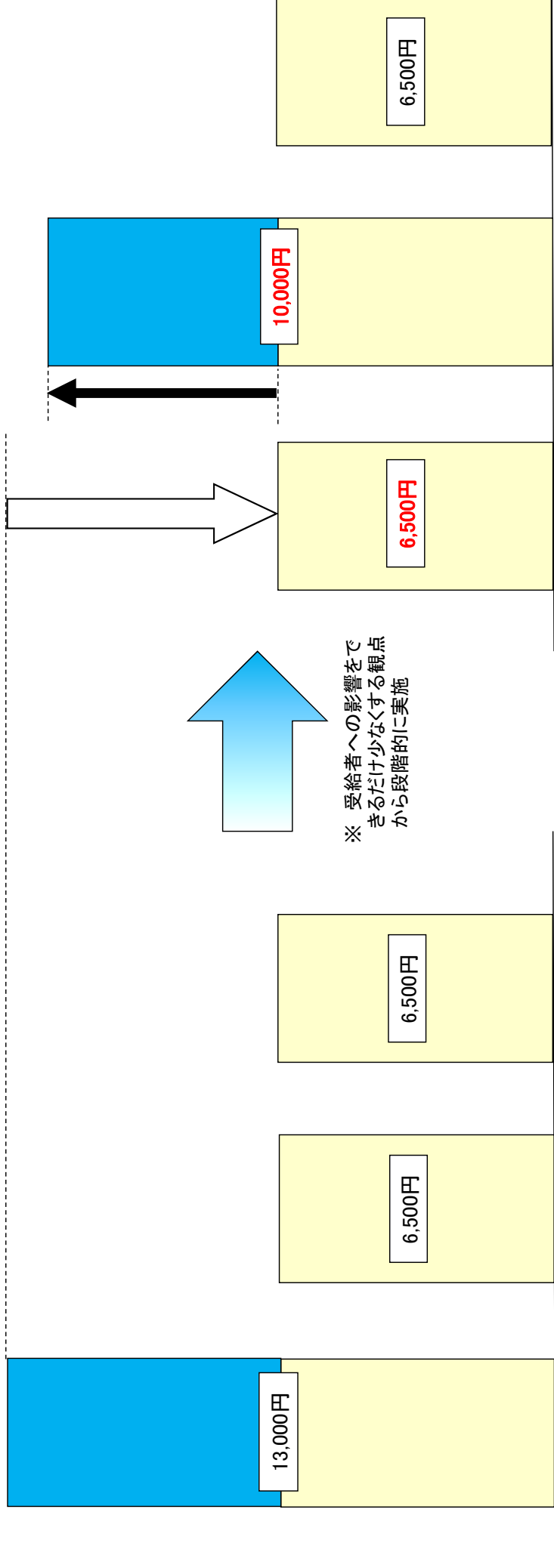
扶養手当の見直し

見直しのポイント

配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生じる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
 本府省課長級（行政職俸給表（一）9・10級相当）の職員は、子以外の扶養親族に係る手当を不支給。本府省室長級（行政職俸給表（一）8級相当）の職員には、3,500円支給

<現行>

<見直し後>



配偶者

子

父母等

配偶者

子

父母等

〔 本府省課長級は**不支給**
本府省室長級は**3,500円** 〕

〔 本府省課長級は**不支給**
本府省室長級は**3,500円** 〕

【 出典：給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（人事院・平成28年8月） 】