

未婚のひとり親に対する税制上の支援措置

(所得税・個人住民税)

1. 現状

1. 税制上の「寡婦（寡夫）控除」の制度

	寡婦控除			寡夫控除
	一般		特別	一般
死別・離別の区分	夫と死別・離別した後、未婚の者 又は 夫が生死不明の者	夫と死別した後、未婚の者 又は 夫が生死不明の者	夫と死別・離別した後、未婚の者 又は 夫が生死不明の者	妻と死別・離別した後、未婚の者 又は 妻が生死不明の者
扶養親族等の有無	扶養親族 又は 生計同一の子(他者に扶養されている者を除き、総所得金額等が38万円以下の者)がいる者 	扶養親族等の有無を問わない 	扶養親族である子 	生計同一の子(他者に扶養されている者を除き、総所得金額等が38万円以下の者)がいる者 
所得制限	なし	前年の合計所得金額500万円以下		前年の合計所得金額500万円以下
控除額	所得税：27万円 住民税：26万円	所得税：27万円 住民税：26万円	所得税：35万円 住民税：30万円	所得税：27万円 住民税：26万円

※合計所得金額が125万円以下の寡婦（寡夫）は、住民税（所得割・均等割）非課税。

2. 要望内容

税制上の寡婦（寡夫）控除及び住民税（所得割・均等割）非課税が適用されるよう、所得税法及び地方税法上の「寡婦（寡夫）」に未婚のひとり親を加える。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

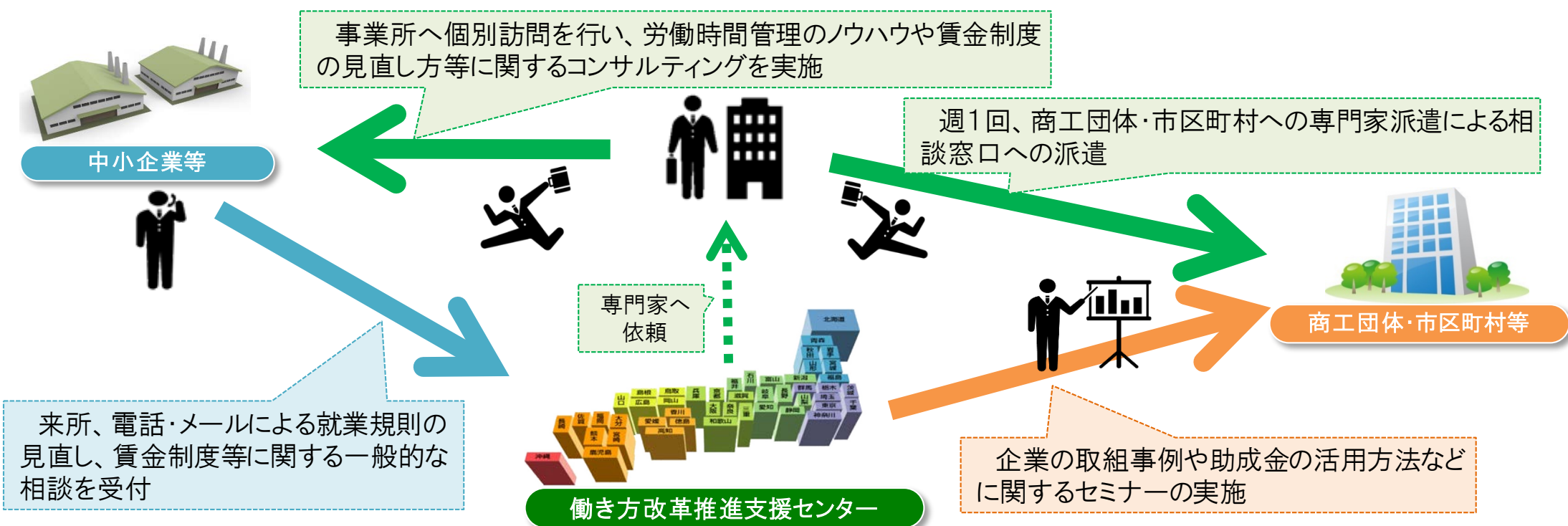
- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

平成31年概算要求額 7,480,978千円(1,546,447千円)

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会・商工会議所・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」報告書のポイント)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状

特別職 (地方公務員法非適用)	首長、議員、委員等
	特別職非常勤職員 22万人
一般職 (地方公務員法適用)	臨時的任用職員 26万人
	一般職非常勤職員 17万人

- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人(うち 女性:48.2万人(74.9%))
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.7万人など、幅広い分野で活用)
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

<任用上の課題>

【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない(地方公務員法非適用)

【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

<処遇上の課題>

【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する制度改革について(改正法と今後の取組方針)

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年5月17日公布）

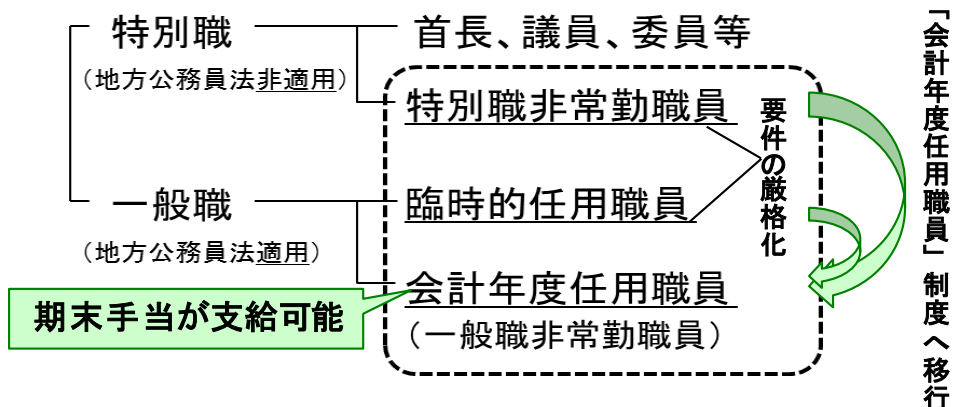
◆ 地方公務員法の一部改正

- ① 「特別職」の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化
- ② 「臨時的任用」の対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合（フルタイム）」に厳格化
- ③ 一般職として「会計年度任用職員」制度を創設

◆ 地方自治法の一部改正

会計年度任用職員について、これまで支給が認められていなかった「**期末手当**」の支給を可能に

施行日 平成32年4月1日

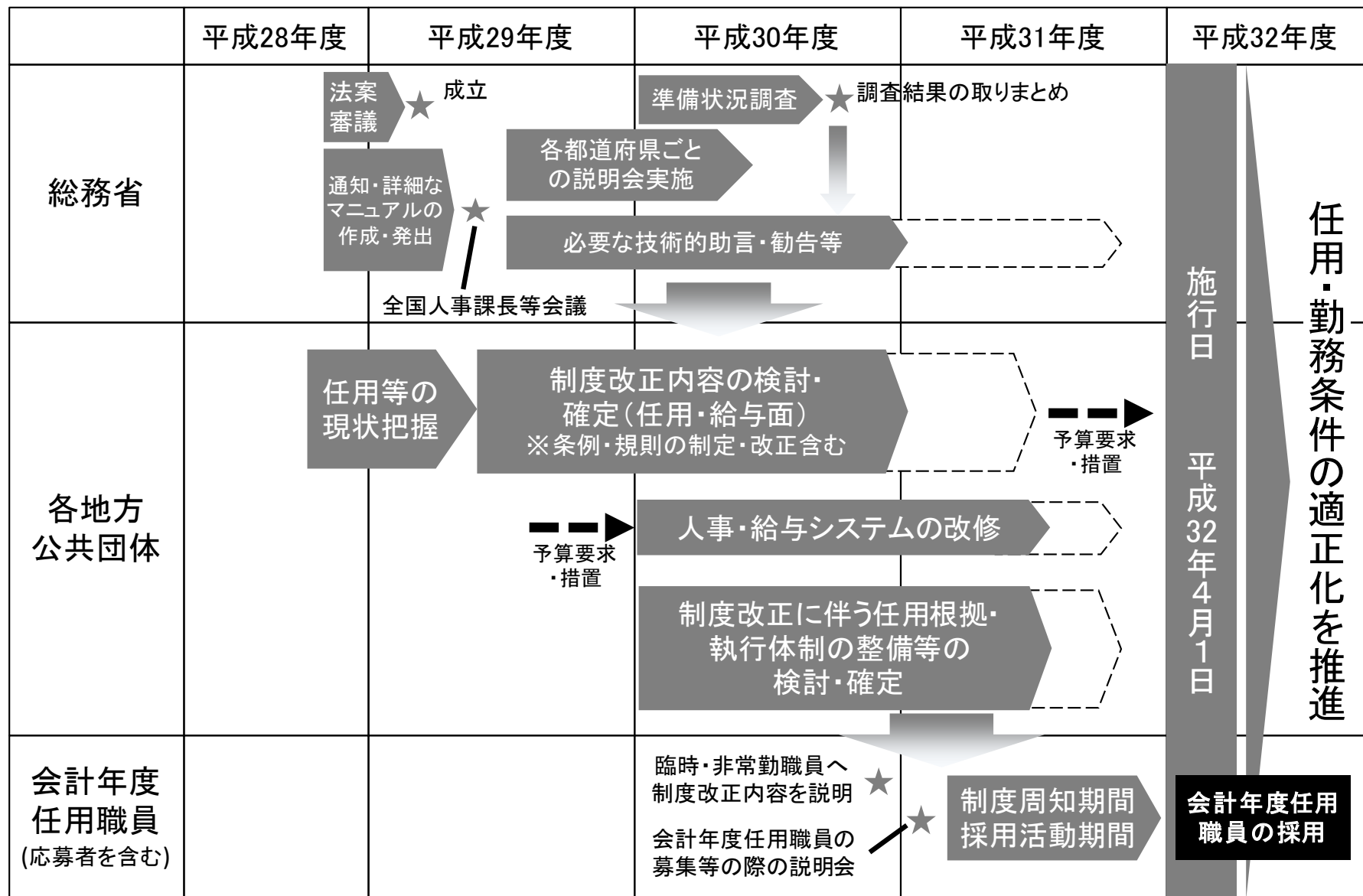


今後の取組方針

- 平成32年度の施行に向け、統一的な「会計年度任用職員」制度を、原則全ての団体に整備
- 総務省としては、**任用・勤務条件(給付、休暇、休業)、研修、福利厚生**などについて、**詳細なマニュアル提供**等により支援

総務省としては、「会計年度任用職員」制度を重要な基盤として、**今後も必要な取組を推進**
※ その際、民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況、厳しい地方財政の状況等に留意

法改正後の「会計年度任用職員制度」の導入等に係るスケジュール(想定)



事業概要

子供・若者期からひきこもりの状態が長期的に継続し、40歳以上である者について、子供・若者期における就労・就学等の経験、ひきこもりとなった原因、長期化した原因、相談機関の利用状況等を調査することにより、子供・若者がひきこもりの状態となることや、ひきこもりの状態が長期的に継続することを防ぐために、どのような施策が適切であるかを検討します。

事業イメージ

【調査の流れ】

○ 調査票・回答票の作成

- ・日常生活の状況
- ・子供・若者期における状況
- ・ひきこもりとなった原因
- ・ひきこもりが長期化した原因
- ・相談機関の利用状況 等

○ 調査対象

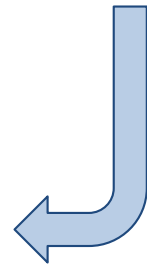
- ・全国の40歳から64歳まで
- ・5,000人

○ 調査票・回答票の配布・回収

- ・調査員による訪問留置・訪問回収

○ 集計・分析と報告書の作成

「企画分析会議」の
設置



意見聴取
・
反映