

2023年3月9日  
No.2022-015

# 配偶者控除廃止で女性就労促進を

## —「少子化対策」との両立には雇用制度改革も不可欠—

調査部 理事／主席研究員 牧田 健

### 《要 点》

- ◆ わが国では、人手不足が深刻化するなか、子育て期の女性の更なる就労促進が不可欠になっている。こうしたなか、女性の就労、経済的な自立を妨げる一因となっている配偶者控除を早期に廃止する必要がある。
- ◆ 配偶者控除廃止は、主に同控除を受けている子育て世帯に金銭的な負担をかけることになるが、廃止に伴い生まれた原資を児童手当等の子育て支援に充当すれば、子供が2人以上の世帯への負担増は回避できる。もっとも、子供1人の中高所得層には負担増となるため、より多面的な子育て支援強化と同時に取り組む必要がある。
- ◆ 配偶者控除廃止は、中長期的にみれば女性および家計の可処分所得増加を通じて少子化抑制に資する。しかし、女性の更なる就労を促す以上、男性の家事・育児への参加時間を大幅に増やさなければ、逆に少子化を加速させる要因ともなりうる。そうした事態を回避するためには、男性の長時間労働是正をはじめとした働き方改革とセットで行う必要がある。同時に、年功的な要素が強く、出産・子育てに不利な現行の雇用・賃金制度等も抜本的に見直し、「夫婦共働き」「子育ての社会化」を前提にした社会に変えていかなければならない。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。

本件に関するご照会は、調査部・牧田健宛にお願いいたします。

Tel: 080-3179-1907

Mail: makita.takeshi@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>



本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

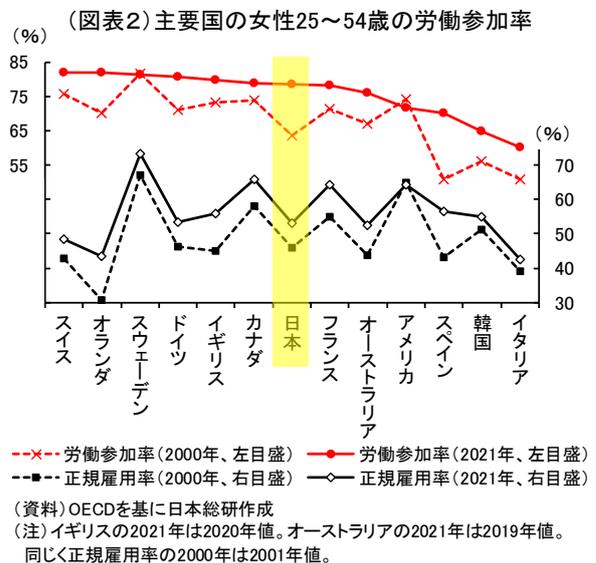
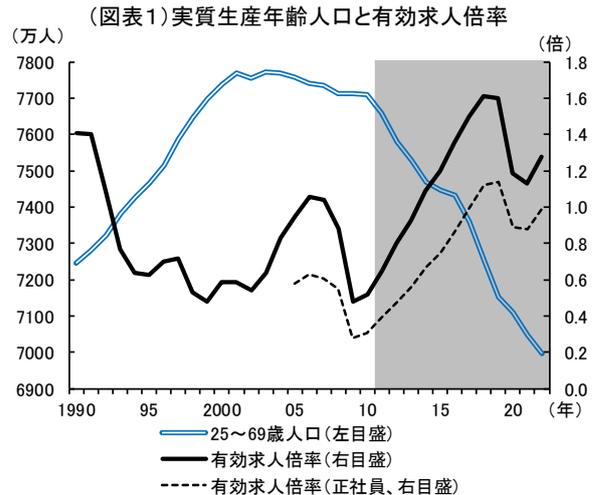
## 1. 人手不足が顕著になるわが国経済

わが国では、有効求人倍率が2013年11月以降1を上回る状況(求人数>求職者数)が続くなど、人手不足が深刻になっている。こうした人手不足を背景に賃金上昇圧力も強まっており、2022年12月の現金給与総額の前年比は、1997年1月以来の高い伸びを記録している。これは長年低賃金・デイスインフレで苦しんできたわが国経済にとって望ましい変化である一方、先行き労働供給の制約により成長が抑制されるリスクが一段と高まっていることを示唆している。人手不足の背景には、①1980年代半ば以降の出生率低下の影響で若年層を中心に生産年齢人口が減少している状況下、②わが国において最大の人口を誇る「団塊の世代」が、2017年以降順次70歳を超え、労働市場から退出し始めたこと(図表1)、③保育施設の整備進展などを背景に、子育て期の女性の労働参加率が他国と遜色のない水準まで上昇し、いわゆるM字カーブがほぼ解消されたこと(図表2)、などから労働供給が細り始めたことが挙げられる。

先行きを展望しても、①少子高齢化のもと、新規学卒者数は漸減していくこと、②先進国のなかでは賃金の低さが突出し、また、円安地合いが続くなか、外国人労働者の大幅な増加は期待薄であること、等を踏まえると、労働参加率こそ高まったとはいえ、パートタイムが主流となっている子育て期の女性が正規雇用にシフトし、より長時間の就労が広らなければ、企業の労働需要に対する充足率は一段と低下し、労働供給制約による成長鈍化という事態を招きかねない状況に陥っている。こうした状況を打開するためには、女性の就業や労働時間長期化を妨げる一因となっているわが国の税制における配偶者控除、国民年金第3号被保険者制度をできるだけ早期に見直していく必要がある。ただし、国民年金第3号被保険者制度に関しては、わが国の年金制度全体を見直す議論が不可欠であることから、次章以下では配偶者控除に絞って、その廃止の功罪について議論していく。

## 2. 配偶者控除の問題点

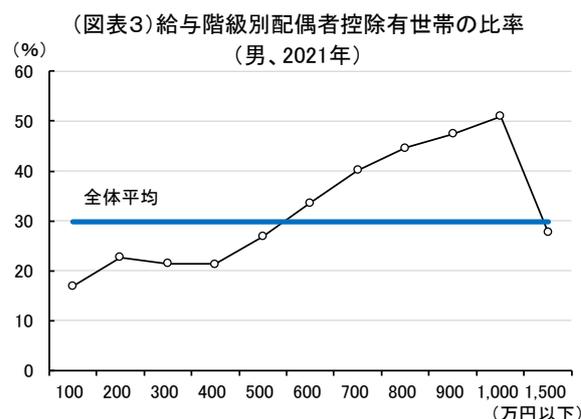
2014年「日本再興戦略改訂2014」において、「女性の働き方の選択に対して中立的な税制」が検討され、社会・経済の構造変化に伴い、イ) 配偶者控除の廃止、ロ) 控除しきれなかった配偶者の基礎控除を納税者本人に移転する「移転的基礎控除」、ハ) 夫婦控除の創設などの選択肢が提示された。しかし、実質的な増税になる世帯への配慮や配偶者控除の根拠となってきた配偶者の「内助の



功」をはじめ伝統的家族観を重んじる勢力からの根強い反対を受け、2017 年度税制改正では、103 万円といういわゆる「年収の壁」を150 万円に引き上げたうえで、税収中立を確保するため納税者に所得制限を設けるといった女性の多様な働き方に中立的な税制とは程遠い、実態としては単なる先送りにとどまった<sup>1</sup>。

しかし、労働力調査特別調査によると、2人以上の世帯においては、男性雇用者と無業（失業および非労働力）の妻からなる世帯、いわゆる専業主婦世帯は2021年には566万世帯と、雇用者の共働き世帯（1,247万世帯<sup>2</sup>）の半分以下（45.4%）にまで割合が低下している。親と子供からなる世帯に限れば、共働き世帯752万世帯に対し専業主婦世帯は328万世帯とその割合は43.6%とむしろ一段と低くなっている。加えて、今回の少子化対策に関連し、児童手当の拡充や所得制限撤廃などが取り沙汰されるなど、子育てを家族だけでなく社会全体で行っていくという方向に一段と向かっていくなかで、配偶者の「内助の功」に対し税制面で優遇措置を行う必要性はますます低下している。

そもそも配偶者控除には、税制上いくつかの問題点が指摘されている<sup>3</sup>。その一つが「二重の控除」である。配偶者の収入103万円に税金がかからない根拠は、基礎控除（38万円）と給与所得控除（65万円）であるが、世帯主への配偶者控除の適用は、本人の基礎控除のみならず配偶者の基礎控除も適用されることになるため、公平性に問題を抱えている。二つ目が、累進税率を採用している状況下での所得控除の結果という側面があるとはいえ、高所得者層優遇となり、所得の再分配機能を有していないことである<sup>4</sup>。すなわち、夫の収入により、いわゆる「内助の功」に大きな価格差が生じている。実際、配偶者控除ありの世帯割合を所得階層別にみると、所得制限がかかるまでは、所得水準が高まれば高まるほど配偶者控除ありの比率が高まっている（図表3）。税率5%が適用される低所得者層では配偶者控除による減税額は1.9万円（38万円×5%）にとどまるが、所得金額1,000万円弱の税率23%の世帯では、減税額は8.74万円（38万円×23%）に及ぶ。高所得者層ほど配偶者控除の恩恵が大きく、その適用を受けるインセンティブが高くなっている。



(資料) 国税庁「民間給与実態統計調査」を基に日本総研作成  
 (注1) 年末調整を行った1年を通じて勤務した給与所得者  
 (注2) 配偶者控除(一般)のみ抽出。

配偶者控除（および国民年金第3号被保険者）は、経済成長という観点のみならず、女性の多様な働き方や社会進出も阻害している。実際、パートタイム労働者は、賃金水準が上昇するなかでも、実労働時間が大幅に減少しており、配偶者控除の適用が外れる103万円<sup>5</sup>、あるいは、第3号被保険

<sup>1</sup> 厳密に言えば、103万円を超えると配偶者特別控除に切り替わり、配偶者の収入が150万円を超えると、納税者の控除額が減額されていく形に改正された。

<sup>2</sup> このうち、配偶者控除がある可能性がある妻の労働時間が週30時間未満および休業中の世帯は612万世帯、ともにフルタイムとみられる週30時間超は635万世帯で、フルタイム、パートタイム、無業という分け方でみても、専業主婦世帯が一番シェアが低くなっている。親と子供からなる世帯においても、妻が休業および週30時間労働の世帯は405万世帯、週30時間超働いている世帯は347万世帯で専業主婦世帯のシェアが最も小さくなっている。

<sup>3</sup> 伊田 [2014]

<sup>4</sup> このため、配偶者控除には世帯主の所得金額が1,000万円以下という所得制限が課されている。

<sup>5</sup> 2017年度改正で配偶者の所得に対し段階的に控除額を減額する措置がとられたことから、厳密に言えば103万円の壁はすでになくなっている。

者から外れる130万円を超えないよう、就業調整が行われていることがうかがわれる<sup>6</sup>（図表4）。女性の長期間の就業が抑制される結果、女性の管理職比率はOECD加盟国では最下位となっている（図表5）。こうした管理職での女性登用の遅れは、わが国のジェンダーギャップの大きさを示していると同時に、経営に対し一定の影響力を有する管理職が少ないことによって、女性にとって働きやすい職場環境の整備が遅れ、女性の能力発揮を妨げている側面は否めない。

収入の面においても、配偶者控除（および第3号被保険者）は女性の経済的な自立を阻んでおり、ともすれば夫への従属的な立場を強いたり、家庭に縛り付ける要因になっている。実際、わが国における無給の家事・育児労働時間における男女格差は、OECD加盟国で最悪の水準にある（図表6）。家事・育児労働負担が女性に偏重している国では、合計特殊出生率が軒並み1.4を下回るなど少子化が顕著になっている現状を踏まえると、配偶者控除などをはじめとした女性を家庭に押し込める税制・制度がかえって少子化を招いているともいえる。

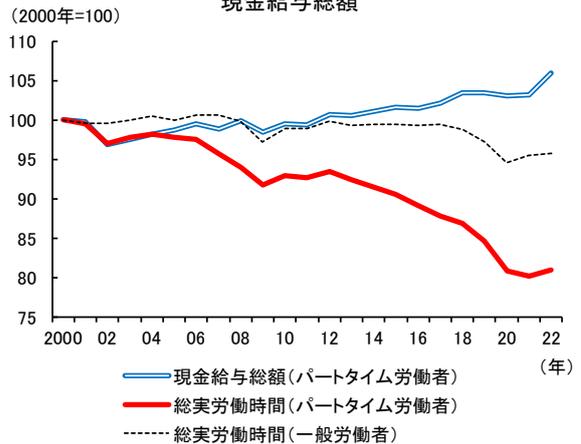
以上を踏まえると、配偶者控除（および国民年金第3号被保険者）といった税制・制度を早急に見直すことが、経済成長及び少子化抑制にとって不可欠といえるだろう。

### 3. 配偶者控除見直しのデメリット

一方で、配偶者控除の恩恵を享受してきた世帯は多く、その見直しにあたっては、こうした世帯に著しい不利益が生じないように十分な配慮が必要である。

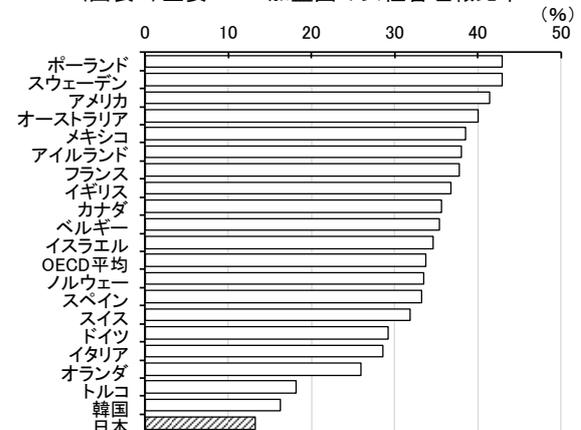
第1に、多くの企業が103万円を基準に配偶者手当を支給している。人事院「職種別民間給与実態調査」によると、漸減傾向にあるとはいえ、いまだ55%の企業が配偶者手当を支給している（次頁図表7）。中堅・中小企業はもちろんのこと、従業員規模500人以上の大企業においてさえほぼ半数の企業が支給しており、共働きを前提にした福

（図表4）パートタイム労働者の総実労働時間と現金給与総額



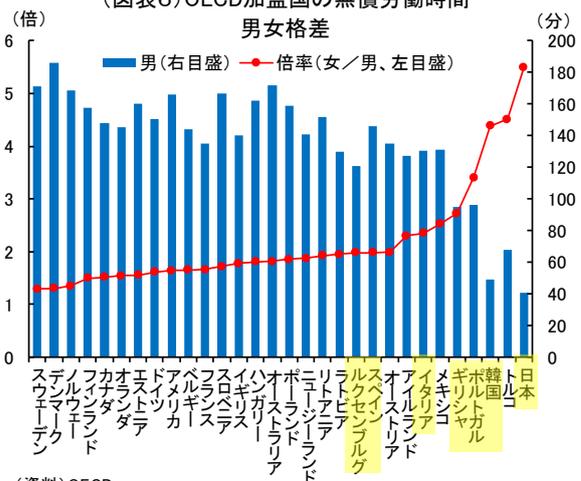
（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」  
（注）事業所規模5人以上

（図表5）主要OECD加盟国の女性管理職比率



（資料）OECD  
（注1）OECD加盟国のうち、ドルベースGDP上位30か国（2021年）。  
（注2）2021年値。ただし、オーストラリア、トルコは2020年、イギリスは2019年、イスラエルは2017年。

（図表6）OECD加盟国の無償労働時間男女格差



（資料）OECD  
（注1）2020年調査  
（注2）国名の黄色は合計特殊出生率が1.4未満（2016～2020年の平均）の国。

<sup>6</sup> なお、実労働時間の減少は、女性のみならず、高齢者のパートタイムでの就業増加の影響もある。

利厚生になっていない。このうち、配偶者手当支給にあたり、配偶者収入に制限があるのは、500人以上で87.9%、100人以上500人未満で79.8%、50人以上100人未満で76.8%、全体では84.1%に及んでいる。すなわち、全体で45%の企業が配偶者の収入制限付きで配偶者手当を支給していることになる。税制面で「年収の壁」をなくしても、企業がそれらを前提に手当を支給する限り、「年収の壁」はなくなり、女性の就業にもマイナスの影響を及ぼすことになる。

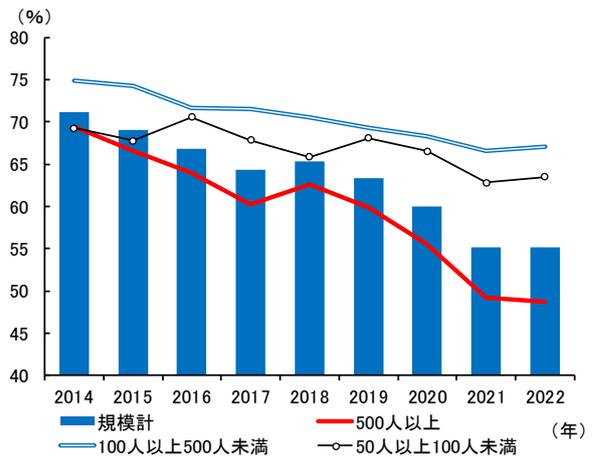
こうした手当については、戦後培われてきた家族主義的な企業経営がその背景にあると思われるが、企業が家族の生活を丸ごと面倒見ていくだけ

の体力を総じて失うなか、見直しが不可欠であると思われる。福利厚生の在り方を決定するのは、あくまで企業経営者および従業員・従業員組合であるものの、人手不足で女性活躍が叫ばれる一方、少子化が深刻化していることを踏まえると、手当の対象を配偶者ではなく子供に変更し、かつ、女性の就労にマイナスの影響を及ぼす恐れのある所得制限をかけない方向で見直していくことが望ましい。

第2に、男性の源泉所得税課税対象世帯の30%が配偶者控除（一般）の恩恵に浴している（前掲図表3）。控除される金額は世帯主の所得水準によって区々であるものの、同控除を単純に廃止すれば同数の世帯が増税の憂き目にあうことになる。ちなみに、わが国の給与所得者（男）の源泉徴収所得税において、2021年に配偶者控除（一般）および配偶者特別控除で控除された所得額は3.8兆円であり、仮に配偶者控除および配偶者特別控除が廃止されれば、申告所得分と併せ増税額は6,000億円強と見込まれる。このうち、前述のように、負担増は主に給与収入が600万円超1,000万円以下の中高所得者層に集中することになる。

こうした世帯は、主に子育てをしている世帯であり、同層への負担増は、少子化に拍車をかける恐れがある。2005年を底に緩やかな上昇が続いてきたわが国の合計特殊出生率は、2015年の1.44をピークに、2021年には1.30まで低下している。この間、待機児童解消に向けた保育園整備や子育て費用軽減に向けた幼児教育・保育無償化等の対策がとられたが、それは女性のパートタイム労働増加に寄与する一方、出生率引き上げという点では効果は上がっていない。背景には、非正規雇用をはじめとした若年層の低所得化を受けた非婚化・晩婚化、「ワンオペ育児」に象徴される女性への負担集中、社会的な意識変化が生じるなかにあっても女性の社会復帰を困難にする雇用制度・税制などが指摘される。加えて、子育てコストが上昇するなかで、所得の伸び悩みや先行きの増税懸念等もマイナスに作用している可能性が高い<sup>7</sup>。「国民生活基礎調査」（厚生労働省）によると、児童

（図表7）企業規模別配偶者手当支給企業割合

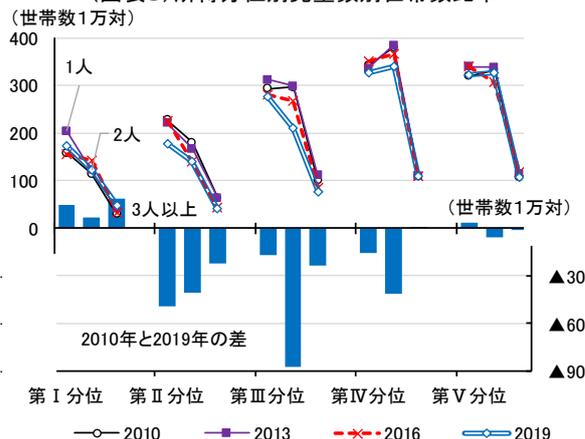


（資料）人事院「職種別民間給与実態調査」を基に日本総研作成  
 （注）配偶者収入に制限があるのは、全体で84.1%。うち、500人以上で87.9%、100人以上500人未満で79.8%、50人以上100人未満で76.8%（2022年）。

<sup>7</sup> 2010年代前半以降課された児童手当や高校の実質無償化に対する所得制限が、子どものいる中高所得者層に対する増税および先行きの増税懸念を惹起させた可能性がある。すなわち、民主党が子ども手当を導入するにあたり、2011年から年少扶養控除（38万円）が撤廃された。これにより、子育て世代において、中高所得者層から低所得者層に対する実質的な所得移転が行われた。その後、自民党主導で子ども手当から児童手当に変更するのに伴い2012年から所得制限が導入されたことで、年間所得金額960万円超（児童2人、年収103万円以下の配偶者の場合）の世帯は手当てが大幅に減額され、子ども手当導入前と比べると大幅に増税された形となっている。また、2011年から実施された高校実質無償化に伴い、16～18歳までの特定扶養控除の上乗せ部分（25万円）が廃止されたが、高校

のいる世帯の割合はわが国の高齢化、未婚化等の影響から全体として低下傾向にある。そこで、高齢者世帯を除いたうえで、児童数別の世帯割合の変化を所得分位別にみても、2010年から2019年まで高所得者層である第Ⅴ分位では顕著な構成変化はみられないものの、配偶者控除が適用され始める水準に当たる第Ⅳ分位からは2010年代後半以降児童のいる世帯の割合が低下し始め、第Ⅲ分位、第Ⅱ分位で大幅に低下している<sup>8</sup>(図表8)。内訳をみると、第Ⅲ分位では子供2人の世帯が著しく減少、第Ⅱ分位では子供1人の世帯が大きく減少しており、第Ⅳ分位から第Ⅲ分位では2人目の子供を諦め、第Ⅱ分位では子供を産むこと自体諦めている世帯が増えていることがうかがえる。こうした状況下、配偶者控除が廃止されれば、中高所得者世帯で子供1人の割合が一段と上昇する形で、合計特殊出生率が低下しかねない。

(図表8) 所得分位別児童数別世帯数比率



(資料)厚生労働省「国民生活基礎調査」を基に日本総研作成  
 (注1) 高齢者世帯以外の世帯。実績値から所得分位毎に高齢者世帯比率を控除し試算。  
 (注2) 2019年の所得分位境界値は203万円、350万円、540万円、820万円。

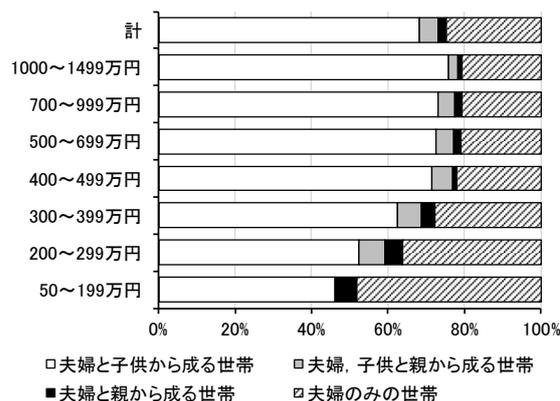
#### 4. 配偶者控除から子育て支援への切り替えの検討

##### (1) 子育て支援拡充の妥当性

こうした状況を踏まえると、配偶者控除を見直すにあたっては、子育て世帯の可処分所得が減らないよう、控除見直しに伴って増加する所得税6,000億円強に関し児童手当等を通じて同世帯に対し現金給付を行う必要がある。ただし、配偶者控除ありの世帯と子育て世帯は必ずしも同一ではないため、児童手当等を通じて再分配を行うにあたり、実質増税あるいは実質所得増加となる世帯も生じることになる。そこで、配偶者控除ありの世帯の形態や所得水準を把握することが重要となってくる。

国税庁の「民間給与実態統計調査」によると、男性の給与所得者で2021年に配偶者控除(障害者を除く一般)を受けているのは851万人(納税者731万人、非納税者120万人)で、男性の給与水準別にみると、400~500万円以内、500~600万円以内が140万人前後となっており、そこを頂点に緩やかな山型を形成している。一方、総務省の「労働力特別調査(詳細集計)」(2021年)を基に、男性の給与所得者で配偶者控除ありの可能性のある世帯<sup>9</sup>を抽出すると、全体で1,052万世帯、家族形

(図表9) 配偶者控除ありの可能性のある2人以上世帯の形態(2021年)



(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」を基に日本総研作成  
 (注) 配偶者控除適用可能性世帯は、夫の収入が50万円以上1,000万円未満、妻の年齢が65歳未満で週30時間未満の労働者、失業者、非労働力人口である世帯とした。

実質無償化には同様に所得制限が課されており、中高所得者層では大幅な増税となっている。

<sup>8</sup> 第Ⅴ分位は、わが国の賃金カーブを前提にすれば、40歳代、50歳代が多く、近年の少子化の流れを反映していない可能性がある。

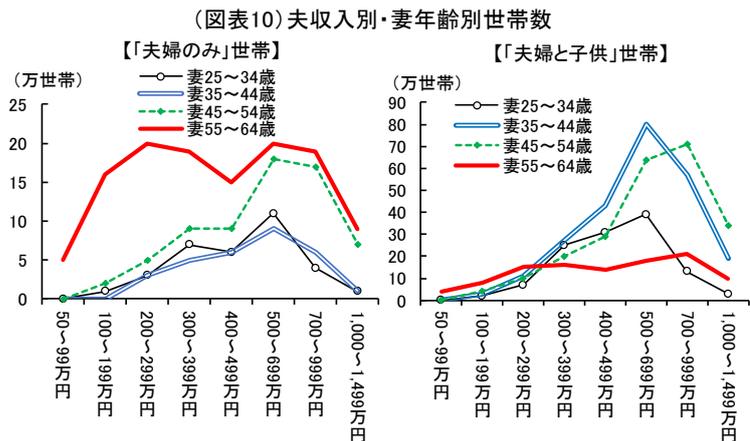
<sup>9</sup> ここでは、非納税者の存在も鑑み、夫の仕事からの収入が年間50万円以上1,499万円以下で、妻が週30時間未満の雇用者、失業者、非労働力の世帯を配偶者控除ありの可能性のある世帯とした。

態別にみると、68%が「夫婦と子供」世帯、25%が「夫婦のみ」世帯、5%が「夫婦と子供と親（3世代同居）」世帯、2%が「夫婦と親」世帯となっている（前頁図表9）。

そこで、この配偶者控除ありの可能性のある2人以上の世帯のうち、児童手当等の支給対象にならない「夫婦のみ」の世帯数を夫の年収別・妻の年齢別にみると、妻の年齢が「55～64歳」で圧倒的に多く、所得面で配慮が必要な「夫が低年収の世帯」においても圧倒的多数が妻の年齢が「55～64歳」世帯となっている。一方、「夫婦と子供」世帯では、妻年齢が55歳以上になるとその数が急減しており、妻の年齢が55歳超になると子供が独立すると同時に、夫が定年（役職）退職し始め、低賃金で再雇用され始めるなかで、妻がパートタイムあるいは非労働力となって配偶者控除を受けている姿が描き出される（図表10）。

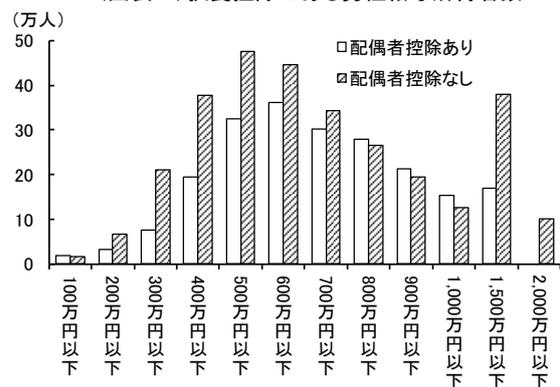
配偶者控除ありの可能性のある「夫婦のみ」世帯においては、子育て支援が拡充されても何ら恩恵を受けず、配偶者控除の廃止に伴いその分負担増になるものの、圧倒的に「子育て終了」世帯が多く、また、自らの子供の子育て支援に充当されるのであれば、マクロ的視点では親から子供への所得移転という形となることから、著しい不満は生じ難いとみることができる<sup>10</sup>。

子供が16歳以上で配偶者控除を受けている世帯も、児童手当等による現金支給が15歳までにとどまれば、実質増税となる。こうした事態を回避するため、少なくとも高等学校卒業まで支給を増やす等の対応が考えられるが、16歳以上は、義務教育から外れ就職などの選択肢もあること、高等学校については別途無償化等の支援策を行っていることを踏まえると、一律に児童手当等を支給するのが適切とはいえない。また、配偶者控除の廃止に伴い現行の一般扶養控除および特定扶養控除を拡充するという選択肢もありえるが、この場合、配偶者控除の対象から大きく外れている高所得者層への恩恵が著しく大きくなり、所得再分配および税収の観点からもマイナスの影響が大きくなってしまふ。そこで、16歳以上の子供（かつ年間給与103万円以下）に適用される一般扶養控除および19歳以上23歳未満の子供（かつ合計所得金額年間48万円以下）に適用される特定扶養控除がある世帯の実態を「民間給与実態統計調査」（国税庁）を基にみていくと、扶養控除（一般、特定）がある男性給与所得者については、所得金額700万円



(資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」を基に日本総研作成  
(注1) 2021年値。  
(注2) 夫は非農林業雇用者。

(図表11) 扶養控除のある男性給与所得者数



(資料) 国税庁「民間給与実態統計調査」を基に日本総研作成  
(注1) 扶養控除適用者は「扶養人別表」を基に男女計での扶養控除ありの人数を抽出。そのうえで、男女計の控除対象扶養親族者数のうち、男の一般扶養、特定扶養、老人扶養の割合を求め、年収別に男性の扶養控除ありの人数を試算。  
(注2) 年末調整を行った1年を通じて勤務した給与所得者

<sup>10</sup> なお、「夫婦と親」世帯は、妻年齢45歳から増え始めており、子育て一巡後年をとった親を呼び寄せ同居している姿が浮かびあがる。親の面倒で十分に働くことができないという状況であれば、配偶者控除という形ではなく、別の形で金銭的な支援を行うことが本来の在り方といえる。

超 1,000 万円以下の世帯でこそ配偶者控除のある人となない人の数が拮抗しているものの、基本的には配偶者控除のない世帯の方がある世帯よりも多くなっている（前頁図表 11）。この背景には、① 大学授業料の上昇など高等教育の費用が高額化するなかで<sup>11</sup>、家計にとって所得を増やすことが一段と重要になっていくこと、② 子供が大きくなるにつれ、両親が就労する時間的な制約は小さくなること、等が指摘できる。こうした状況を踏まえると、一般扶養控除や特定扶養控除、授業料負担引き下げ等により子供の高等教育にかかる費用に対して支援を行うことは必要ではあるものの、所得増の機会を自ら抑制する特性がある配偶者控除という形で追加的な経済的支援を行うことは適当ではない。

以上を踏まえると、配偶者控除がある世帯のうち、「夫婦ともに低収入を余儀なくされている世帯」、「親の介護により働きたくても働けない世帯」に対しては一定の金銭的な支援が必要と思われるものの、世帯数自体は必ずしも多くなく、配偶者控除廃止に伴い増える所得税を全額 15 歳までの子育て支援に充当しても問題はないと判断される。

## （２）子育て支援策の限界

配偶者控除・配偶者特別控除廃止に伴う増税額は 6,000 億円強と見込まれるが、15 歳未満の年少人口は 2022 年 9 月末現在 1,452 万人であり、単純に計算すれば子供 1 人当たり年 4.1 万円支給が可能になる。現金での子育て支援のやり方としては、従来の児童手当に上乘せする手法と、年少扶養控除の復活という手法がある。このうち、後者については、子供 2 人が多数派で、かつ、累進税率で高い税率が課されている高所得者層に多く恩恵が及ぶことになり、社会全体で子育てを行うという岸田政権が掲げる方向性と一致しない。したがって、前者の児童手当上乘せが妥当な手法といえるだろう。

ここで問題となるのは、配偶者控除廃止に伴って生じる増税分が、配偶者控除を受けている子育て世帯だけではなく、配偶者控除のないフルタイムでの共働き世帯、高所得者層世帯にまで再配分される可能性があることである。女性の働き方に中立的な税制が配偶者控除見直し論議の発端であることを踏まえると、少なくとも現在配偶者控除のない共働き世帯に分配しないという選択肢はない。一方、配偶者控除のない高所得者層世帯については、現在の児童手当における所得制限の議論に行きつく。2010 年代以降の高所得者層に対する子育て増税、子育ての社会化という理念を踏まえると、所得制限撤廃が本来あるべき姿であると考えられるものの、財源が限られるなか、真に必要な世帯に手厚く支給するという「社会福祉」的な見方も当然ありうる。前者であれば中高所得者層を中心に多産化を促し、後者であれば低所得者層に「婚姻・出産」を促すことになるだろう。

ただし、配偶者控除廃止によって増えた所得税増加分を子育て支援に充当しても、有効な施策とはなりえない。まず、所得制限をかけずにすべての中学生以下に 1 人年 4 万円支給すると想定すると、所得税率 10% 以下（所得金額 330 万円未満）の世帯では可処分所得は子供 1 人で必ずネット増額となる。一方、圧倒的多数を占める所得税率 20% の世帯（所得金額 330 万円以上 695 万円未満）、所得税率 23% の世帯（所得金額 695 万円以上 900 万円未満）では、子供 2 人ではネットではほぼ横ばい（各年 +0.4 万円、▲0.7 万円）にとどまるものの、子供 1 人では可処分所得はネットで減少してしまう。前掲図表 8 にみられる通り、第 IV 分位より所得水準の高い世帯では子供 2 人が依然として

<sup>11</sup> これは、むしろ必要なのは、教育機会の均等をはかるうえで、返済義務の少ない奨学金制度の拡充等であることを示唆している。

多数派ではあるものの、4割強が子供1人であり、第Ⅲ分位世帯に至っては子供1人が多数派になっており、ほぼ半数が実質増税となってしまう。「出生動向基本調査」(厚生労働省)によると、妻の年齢が35歳未満の夫婦が理想の数の子供を持たない理由として、圧倒的多くが指摘しているのが「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」であることを踏まえると、子供2人以上ならばネットで大幅な所得増加という結果にならなければ、平均的な子供の数が2人から1人に減り始めている中間所得層に対して2人目の子供を産もうという強いインセンティブを与えることにはならない。

一方、2人目以降の子供に対して児童手当を増額するなどの強いインセンティブを与えようとするれば、配偶者控除を原資とする限り、所得制限を課さなければ有効な施策を打つことはできない。その場合、第Ⅳ分位の世帯の一部には実質増税となる世帯も出てくるため、むしろ第Ⅳ分位世帯で子供2人以上の割合が低下することで、少子化に歯止めをかけられない可能性がある。

いずれにせよ、配偶者控除廃止に伴って生じる原資を基に子育て支援の拡充に動いても、原資が6,000億円強という金額にとどまるなか、税収中立を前提にすれば、低所得者層にはネット所得増を通じて支援を増やすことは可能ながら、中高所得者層の子育て世帯に対してはネット所得減少を回避するのがせいぜいで、所得増という形で大きな効果を及ぼすことは困難である。

しかし、女性が就業時間を増やせば、その所得増加を通じて、家計全体で配偶者控除廃止のマイナス影響を補って余りあるだけの可処分所得の増加を期待できるようになる。第Ⅴ分位の高所得者層では子供2人の割合が高水準で維持されていることを踏まえると、女性の所得増加は中長期的には出生率の上昇にもつながりうる。さらに、税制等によって働き方を左右される事態が解消されること、女性の社会進出によって労働供給面や女性の視点を取り入れた財・サービスの開発等を通じて経済的にも多大なメリットがあること等を踏まえると、短期的な負担の増加リスクにのみ執着し、配偶者控除廃止に踏み切れない事態は回避されなければならない。足元で「異次元の少子化対策」の必要性が取り沙汰されるなか、一部の子育て世帯が負担増とならないよう、児童手当の増額をはじめとしたより多面的な子育て支援策が拡充されるタイミングで配偶者控除の廃止に取り組むことが望ましいといえるだろう。

## 5. 配偶者控除見直しにあたり不可欠な「働き方改革」

一方、配偶者控除の見直しを通じて女性のさらなる就労を促すことになれば、前掲図表6にみられる通り、家事・育児を女性に著しく依存するという現在の夫婦・家族の在り方を改めなければ、仮に所得が増えても、女性がいわゆる「ワンオペ育児」に疲弊し、むしろ少子化に拍車をかけかねない。それを回避するには、やはり男性の家事・育児への参加時間を大幅に増やす必要がある。

育休に関しては、2022年4月から「育児休業制度の周知と育休取得意向の確認」が義務化され、2022年10月からは「産後パパ育休」制度が施行されるなど、男性の育休取得を取り巻く環境は少しずつではあるが改善し始めており、男性育休の取得率も上昇傾向にある。もともと、男性の育休取得期間が平均で1~2週間にとどまっており、現段階では女性の育児負担の顕著な軽減にはつながっていない<sup>12</sup>。男性育休取得の義務化、育休取得期間の長期化を促すべく、育休の一定期間を父親に割り当てるパパ・クォータ制度<sup>13</sup>を設けるなどの更なる推進策が望まれる。

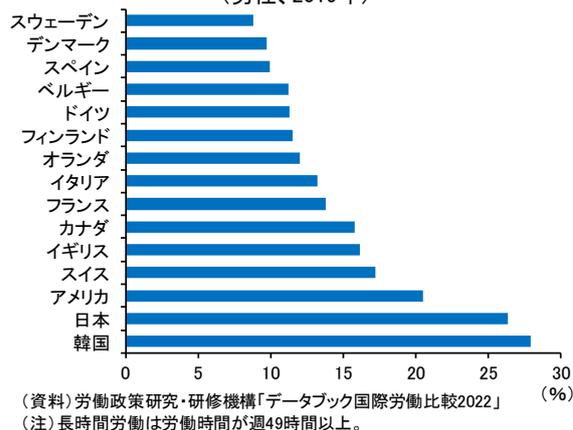
<sup>12</sup> 当然、育休取得により育児に伴う様々な労苦を認知すると同時に、育児に対する前向きな感情・姿勢を引き出すという点では、プラスの影響があることは間違いない。

<sup>13</sup> 井上 [2022]

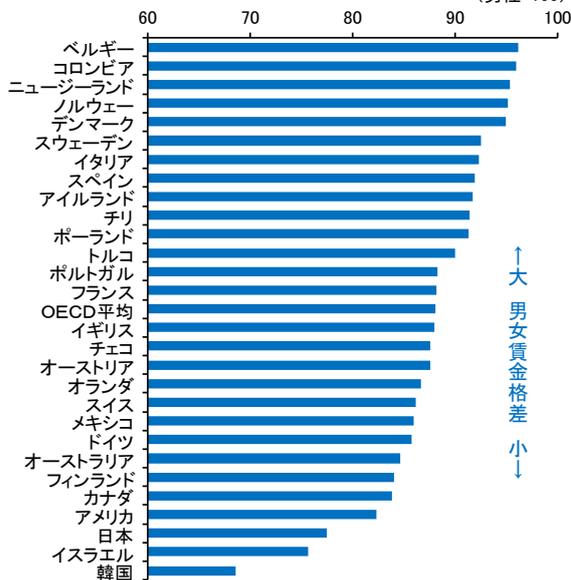
家事に関しては、男性の慢性的な長時間労働の影響が大きい。主要国における週49時間以上の長時間労働の割合をみると、わが国は26.3%とわが国以上に未婚化・少子化が深刻化している韓国(27.9%)にほぼ匹敵するほど多い(図表12)。長時間労働の常態化は、人口動態を受けた人手不足だけでなく、厳しい解雇規制が根底にある過少人員下での日常業務遂行、デジタル化の遅れや非効率な経済システム・社会慣行等を背景とした生産性の低さが根本的な要因にあると判断される。その是正には、「働き方改革」が欠かせない。デジタル化関連投資への集中的な税制支援、残業コストを増加させる割増賃金率の大幅な引き上げ、セーフティネットを拡充したうえでの解雇規制見直し等により、より効率的な経済構造に変えていく必要があるだろう。

また、出産・子育てが著しく不利になるような現行の雇用・賃金制度も見直していかなければならない。フルタイム雇用者の男女間賃金格差をみると、日本はOECD加盟国中韓国、イスラエルに次いで男女間格差が大きい(図表13)。この背景の一つに、賃金水準の低い業種における女性就業率の高さが挙げられるが<sup>14</sup>、本質的には、①わが国では新卒一括採用・終身雇用制度のもと、雇用の流動性が乏しく、そうしたなかで、②ジョブ型の雇用システムが定着しておらず、昇給・昇格のための明確なスキルがはっきりしていない、結果として、③勤続年数という要素が相対的に大きくなりがちな給与体系になっていることが指摘できるだろう。実際、日欧の勤続年数別賃金カーブをみると、勤続年数が長くなればその分スキルが上昇することから基本的には右肩上がりの形状となっているものの、わが国では勤続年数10年未満までは著しく賃金が抑制され、15年を超えると上昇ペースが加速する形となっており、年功の要素が著しく大きくなっている(図表14)。こうした環境下では、女性は「出産・子育てを中心としキャリアアップを断念する」か「出産・子育てを断

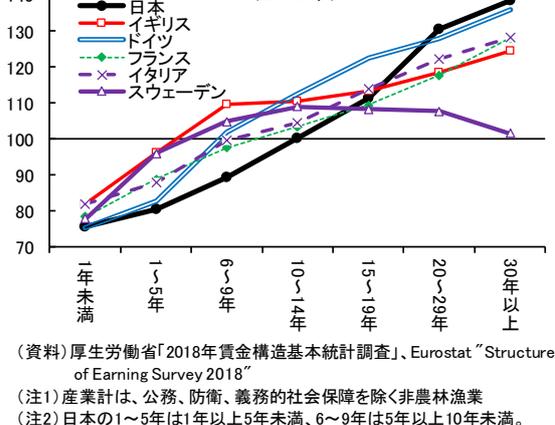
(図表12) 主要国の長時間労働の割合  
(男性、2019年)



(図表13) OECD加盟国の男女賃金格差  
(男性=100)



(図表14) 日欧の勤続年数別賃金推移  
(2018年)



<sup>14</sup> 井上 [2021]

念しキャリアアップを目指す」とかという二者択一を迫られるのは必然である。

雇用の流動性を高め、ジョブ型の要素を導入することで職務の明確化を図ると同時に、出産等によりキャリアの中断があっても、リスキリングやリカレント教育の拡充を通じて保有スキルを随時アップデートし、その活用を通じて実績をあげれば評価されていくシステムに変えていかなければ、「女性の就労促進」と「少子化対策」の両立はできないだろう。冒頭で指摘した通り、わが国で人口減少・高齢化が進むわが国においては、「子育て期」の女性が就労調整することなくもっと長時間働いてもらわなければ、人手不足という供給制約により十分な経済成長を実現することは困難になり始めている。一方で、女性の労働時間長期化により少子化が加速すれば、わが国の中長期的な成長期待はますます低下しかねない。こうした事態は、とりわけ国内需要に大きく依存する中小企業の中長期の事業継続性をも脅かすことになる。

もはや「夫婦共働き」を前提にしないとわが国経済は成り立たなくなっている以上、「子育ての社会化」を進めると同時に、それらを阻害する「配偶者控除」や社会環境の変化に対応できなくなっているわが国企業の雇用・人事制度を抜本的に見直していくことが求められる。

以 上

#### 参考文献

- ・伊田賢司[2014]、「配偶者控除を考える」、参議院事務局企画調整室、『立法と調査』、2014. 11 No. 358
- ・井上恵理菜[2022]、「男性育休取得を阻む要因とその解決策」、日本総合研究所、JRI レビュー、Vol. 4, No. 99
- ・井上恵理菜[2021]、「コロナ禍で浮き彫りになった日本の女性雇用の問題点」、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス、No. 2020-041.