

教育、子育てと税制

女性活躍社会を見据えた租税制度の在り方

2023年10月22日
日本租税理論学会研究大会
シンポジウム報告⑤

税理士・千葉商科大学非常勤講師 石川緑

はじめに

- ▶ 「人生100年時代」の構想の下、政府は様々な政策を打ち出している。政府の少子化対策は改善の成果が出ているとはいいい難く、急速な人口減少による労働者不足が懸念されている。そのような状況の中、女性と高齢者に明日の日本の活力を見出し、働く女性の後押しをする法整備を行い、女性が活躍できる社会の実現へ向けて税制面ではどのような施策が考えられるであろうか。
- ▶ 女性の就労に関しては、未だ結婚や出産などライフステージの変化に伴い離職するケースが少なくない。育児後再就職する場合にも非正規雇用が6割の現状など、課題も多い。
- ▶ そのような中、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)が平成28年4月から施行されている(なお、同法は、令和元年5月29日に改正が行われている。)





はじめに

- ▶ 女性の「活躍」の場には、色々な場面があると思われるが、同法は、職業生活を希望する女性が、採用、昇進、賃金などの点において性別による差別なく機会を等しく与えられ、職業生活と家庭生活、ワークライフバランスのとれた生活を送れるような社会の実現を目的としているといえる。また、平成27年6月3日の衆議院内閣委員会、同年8月25日の衆議院内閣委員会における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」に対する附帯決議では数十項目にわたり、施行に当たって、政府又は地方公共団体が講ずべき必要な措置を挙げている。女性活躍社会の実現には、男女間の賃金格差の是正と非正規労働者の待遇改善が求められるが、諸外国において既に施行され効果を上げている税制上の手当なども参考となろう。
- ▶ あるべき女性活躍社会とは何かとの問題意識から、いかなる租税制度が構築されるべきかを検討したい。

これまでの 少子化対策

- ▶ 内閣府発行の少子化社会対策白書によると、これまでの少子化対策としてエンゼルプラン（1995～1999年度）、次世代育成支援対策推進法の制定（2003年7月～）、少子化社会対策基本法の施行（2003年9月～）、子ども・子育て関連3法制定（2012年）待機児童の解消に向けた取組（2013年4月～）、働き方改革実行計画の策定（2017年3月～）など、様々な取組が行われてきた。
- ▶ しかし少子化の流れは止まらないまま30年弱が経過しようとしている。また、2020年に女性議員の割合を30%にとという目標はほとんど議論のないままあっさりと10年見送りとなっている。
- ▶ 客観的な指標としてOECD加盟国における女性の就労・子育ての状況を把握すること、少子化対策に成功している国が行っている具体的施策を比較検討することは意味があるのではないか
- ▶ いかなる租税制度が構築されるべきか

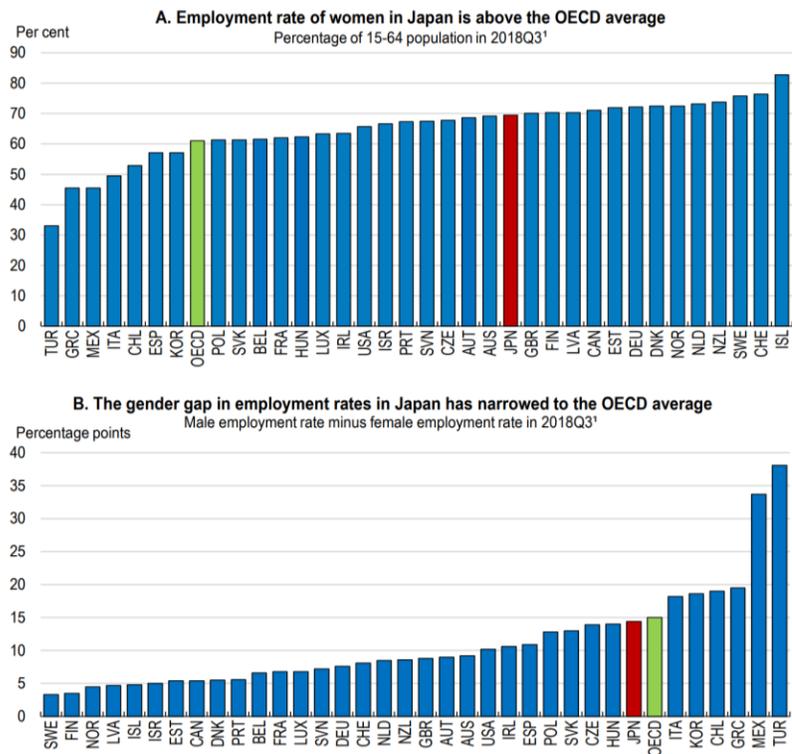
I OECD報告書からみる 女性雇用の現状と 示唆

OECD報告書からみる女性雇用の現状と示唆

- ▶ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) は、2019年に「Economic Surveys : Japan」を発刊した。その第1章「Labour market reform to cope with a shrinking and ageing population」では、日本の高齢化社会における労働改革・財政の持続可能性の確保についての経済調査結果がまとめられており、女性の雇用における現状報告と、女性の雇用における様々な障壁を減少しようという試みが論じられている。
- ▶ ① Reducing obstacles to the employment of women (女性の雇用に対する障壁を減らす)
- ▶ ② Improving work-life balance (ワークライフバランスの改善)
- ▶ ③ Providing high-quality, affordable childcare (良質で手頃な価格の保育所の提供)
- ▶ ④ Ensuring that women do not have to leave their jobs to care for elderly relatives (介護離職ゼロに向けた取組)
- ▶ ⑤ Reforming the tax system to remove disincentives to work for second earners (配偶者控除の廃止)
- ▶ ⑥ Enhancing women's role by reducing discrimination (差別を減らすことで女性の役割を向上する)
- ▶ ⑦ OECDの主な政策提言

報告書 ①Reducing obstacles to the employment of women (女性の雇用に対する障壁を減らす)

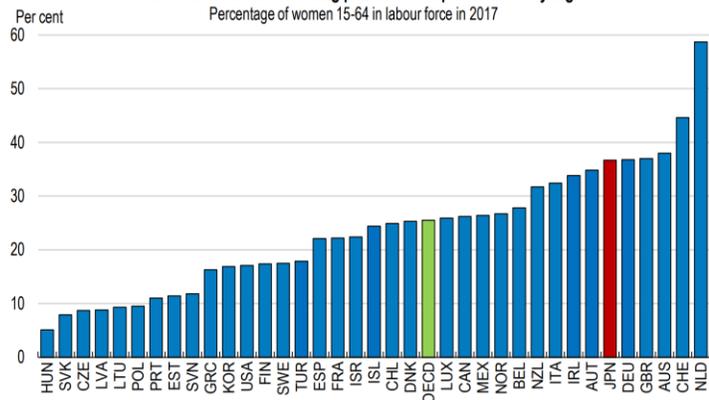
Figure 16. Female employment has increased, but gender inequality remains high



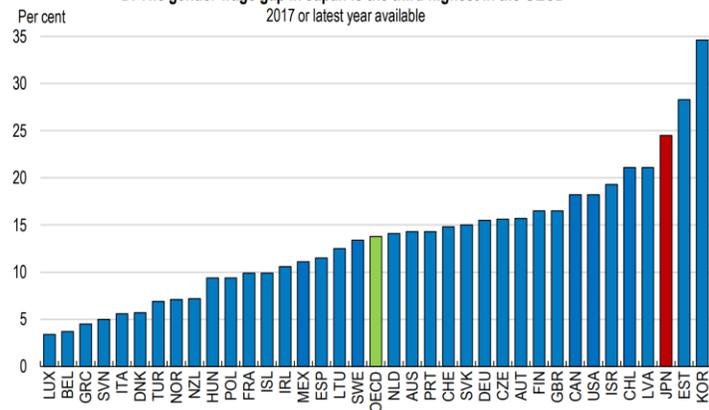
- ▶ 我が国の**共稼ぎ世帯**の割合は、1980年の約600万人から、2018年には1,200万人以上に倍増、2013年から250万人の女性が労働力に加わり、2012年の60.7%から2018年の69.6%へとOECDの中央値67.5%を上回った。
- ▶ しかし、女性の雇用の増加は必ずしも性別による大きな不平等が解消される方向とはなっていないのが現状である。
- ▶ 女性の雇用率は男性雇用率を14%下回り、雇用率の性差はOECD平均を僅かに下回っている（図は男性雇用率－女性雇用率のグラフ）。

報告書 ① Reducing obstacles to the employment of women (女性の雇用に対する障壁を減らす)

C. The share of women working part-time in Japan is relatively high
Percentage of women 15-64 in labour force in 2017



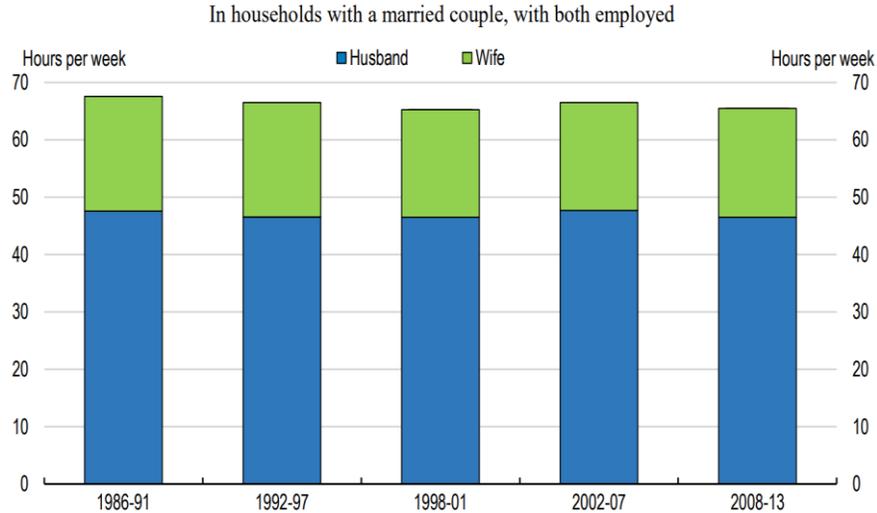
D. The gender wage gap in Japan is the third highest in the OECD?
2017 or latest year available



- ▶ 非正規労働者全体の3分の2を女性が占めている。
- ▶ パートタイムで働く女性の割合（週30時間未満）は2017年に37%で（Figure図1.16C）、OECD平均の25%を大きく上回り、OECDで6番目に高い。低賃金の非正規職への女性の集中は、男女賃金格差の要因となっており、格差は2005年の33%から2017年には25%へ低下したものの、OECDでは3番目に高い男女賃金格差である。

報告書 ②Improving work-life balance (ワークライフバランスの改善)

Figure 17. Working hours in Japan have changed little during the past 30 years



Source: Nagamachi and Yugami (2015).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933954171>

- ▶ ワークライフバランスについては、日本は、長時間労働を反映して、OECDの下位5位にランクされている。労働時間はOECD各国間で何十年もの間、最長であったが、1990年から16%減少し、1年当たり平均1,710時間となり、OECD平均をわずかに下回った。
- ▶ しかし、この減少は主に、比較的短い労働時間の非正規労働者の数が大幅に増加した結果である。夫婦世帯では、過去30年間の夫と妻の平均労働時間の変化はごくわずかで（Figure図1.17）、法定労働時間を1988年の46時間から1997年の40時間に短縮した立法措置の効果はわずかなものであったといえよう。

報告書 ② Improving work-life balance (ワークライフバランスの改善)

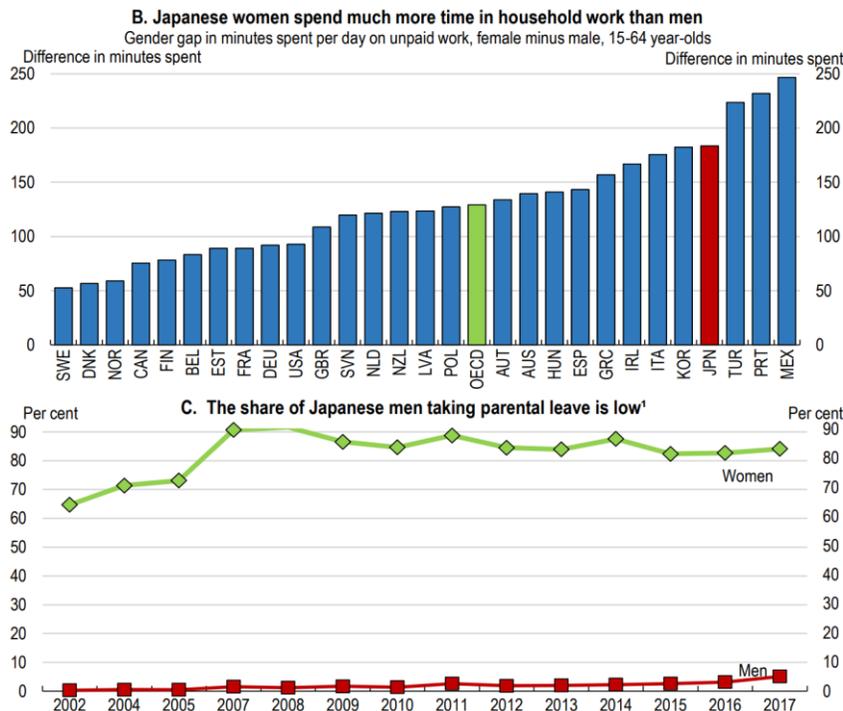
▶ ワークライフバランスの欠如は、労働者とその家族に強いマイナスの影響を及ぼしている。**家事育児の時間は、男性は1日当たり1時間未満であるのに対して、女性は家事や育児に1日当たり4時間近く専念していることが分かる。**このように、我が国の**無給労働の性差は1日当たり183分（3時間3分）**に及んでおり、OECDで4番目に差が大きい（Figure 図1.18、Panel B）。

そのような中、介護者が時間外労働の免除を申請できるようにするための「育児・介護休業法」の2017年改正は良い方向だといえよう。

2021年3年改正では育児休業取得促進のための「産後パパ育休」創設、育児休業分割取得、大規模事業主に対する育児休業取得状況の公表義務等の改正が行われた。

日本人男性の育児休暇取得率は依然低い状態であるが、厚生労働省「令和4年度（2022年）雇用均等基本調査」における**男性育休取得率は17.13%**となった。

10

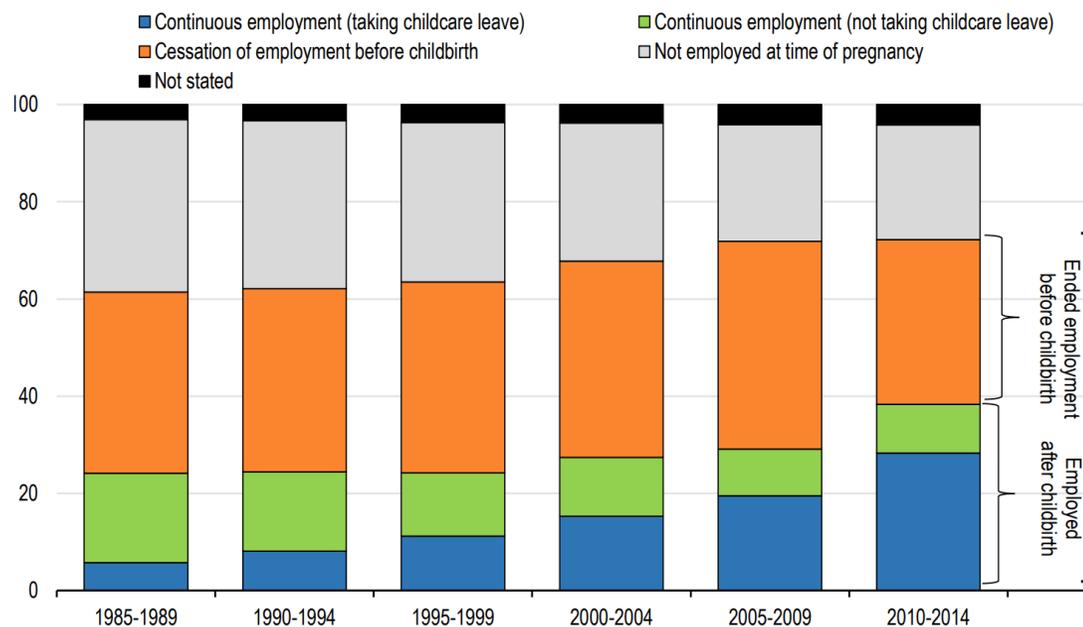


1. For women, those taking parental leave as a share of the total number of female workers with new-borns. For men, those taking parental leave as a share of the total number of male workers with spouses who have recently given birth.

Source: OECD Employment database; OECD Gender database; and Ministry of Health, Labour and Welfare, Basic Survey of Gender Equality in Employment Management.

報告書 ③ Providing high-quality, affordable childcare (良質で手頃な価格の保育所の提供)

Figure 19. The share of women remaining in the labour force after having children



Source: Cabinet Office (2018).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/88893395421>

- ▶ 第一子妊娠時点で雇用されていた女性の割合は、1985～89年の61%から2010～14年には72%に増加（報告書96頁Figure図1.19）。
- ▶ さらに、雇用された人々のうち、仕事を続けることを選択した人々の割合は、同期間で39%から53%に増加した。それでも、女性のほぼ半数は第一子の出産後に労働市場から撤退しているのが現状である。
- ▶ 再就職するほとんどの女性は、正規雇用ではなく非正規雇用である。子どもを産んだ後も労働力にとどまるかどうかの判断は、**保育所の利用可能性、ワークライフバランス**などの要因によることが分かった。
- ▶ 政府は、2019年10月に3歳から5歳までの子供に対して保育園と幼稚園の無償化を導入した。2019年10月に消費税率が8%から10%に引き上げられたのは、高齢者中心となっていた社会保障制度を拡充し、子育て世代のためにも使えるよう、全世代型に転換する必要からである。政府は、この政策が出生率を押し上げることを望んでいたが、出生率は2018年には1.4、2019年は1.36、2022年は1.26と低下している。

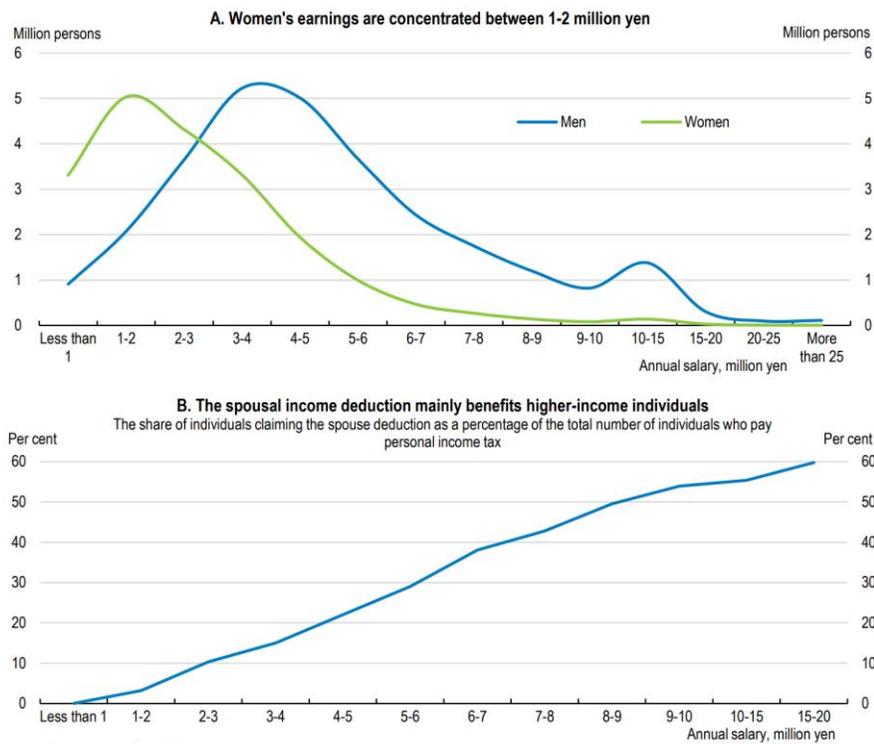
報告書 ④ Ensuring that women do not have to leave their jobs to care for elderly relatives (介護離職ゼロに向けた取組)

- ▶ 人口の高齢化は、労働者、主に女性が高齢の親や親族の世話をするために離職するため、労働力の減少に繋がる。2010年以降、長期介護を提供するために仕事を辞める労働者の数がかなり増加している。
- ▶ 2016年の「ニッポン一億総活躍プラン」の目的のうちの一つは、「介護離職ゼロ」であった。この目標を達成するために、政府は2020年代初頭までに高齢者の長期介護能力を少なくとも50万人増やす予定である。
- ▶ 2017年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、より長期の介護休業オプションが提供された。 2012年の雇用状況調査によると、家族の長期介護をしている労働者のわずか3.2%のみがこの介護休業制度を利用したという。この改正により、労働者は合計93日間まで3回の長期休業を取得でき、残業は免除される。企業や労働者の間での長期介護休業の資格についての認識を高め、長期介護休業制度の利用を促進するインセンティブを提供することが重要である。

報告書 ⑤ Reforming the tax system to remove disincentives to work for second earners (配偶者控除の廃止)

Figure 23. The spousal deduction negatively affects female labour participation and equality

In 2016



Source: National Tax Agency.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933954285>

▶ 労働に関する種々のデータによると、家庭における2番目の働き手（1番目働き手の配偶者等）が仕事の阻害要因（例えば103万円の壁）に対して非常に敏感である傾向があることを示している。2番目の働き手の労働へのインセンティブを弱める税制と給付制度は、ジェンダーの公平性、効率性、所得の不平等に影響を及ぼし得る。そのような阻害要因を取り除くことは、雇用とGDPにプラスの影響を与え、所得の不平等を軽減する可能性があるという。

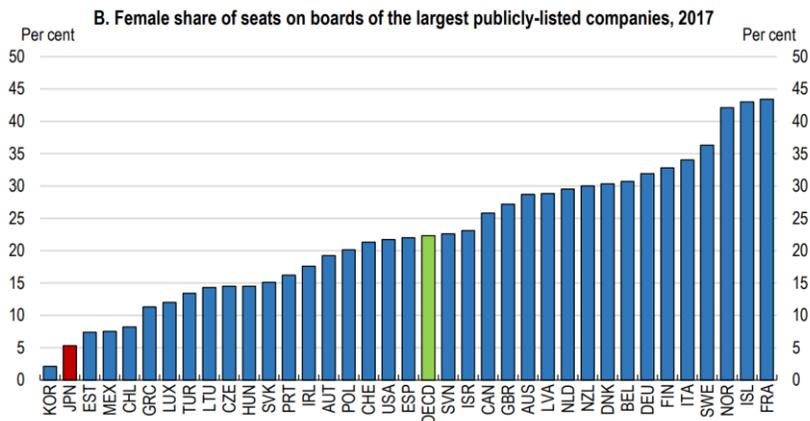
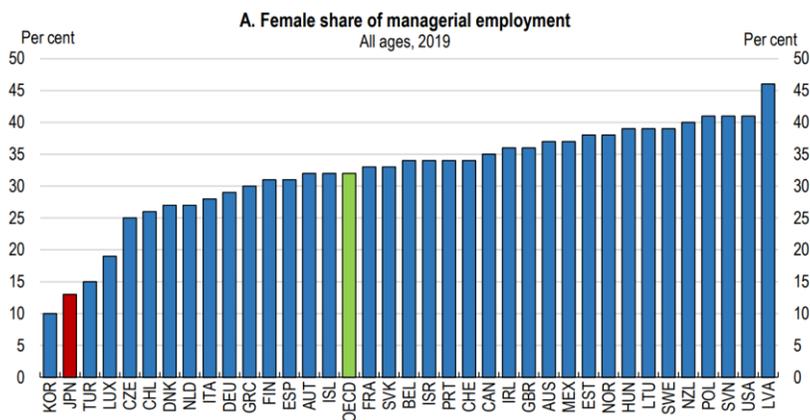
▶ 例えばドイツの税制では、同一世帯内での2番目の働き手（多くは女性）の非課税の僅少労働制度（月額450ユーロ以下）があるが、労働拡大のディスインセンティブになっていると報告している（OECD2017）。

報告書 ⑤Reforming the tax system to remove disincentives to work for second earners (配偶者控除の廃止)

- ▶ 我が国の税制は、家族ではなく個人に基づいている。もともと、1961年に導入された配偶者控除制度は、2番目の働き手が給与収入で103万円未満の場合、主所得者の課税所得から最大38万円が控除される制度である。2番目の働き手の多くは、主所得者が配偶者控除の適用を受けようとするために収入を103万円以下に抑えるようにしていた (Figure 図1.23)。また、配偶者控除のような所得控除は、高所得世帯に減税の効果が高いことが分かる。平均賃金 (2016年で380万円) よりも収入が低い人のうち、配偶者控除の適用を受けられた人は5分の1未満であった。
- ▶ 2018年には、配偶者控除の給与収入基準が150万円に引き上げられた。また、収入が1,220万円を超える主な所得者は、配偶者控除及び配偶者特別控除は適用されないこととなった。この配偶者控除の縮小や廃止は、2番目の働き手が課税されることなく、より多くの収入を得ることができるようにすることで、既婚女性による労働投入量を増やすことが期待されている。
- ▶ さらに、経団連は、結婚した女性によるより積極的な労働参加を促進するために、配偶者手当の削減又は廃止を検討するよう会員企業に求めた (ちなみに「令和2年度税制改正に関する提言」では配偶者控除制度について言及していない)。
- ▶ OECD2018年報告では、配偶者控除は段階的に廃止されるべきであるとしている。これは、教育、雇用、起業家精神におけるジェンダー平等男女共同参画評議会のOECD勧告 (2013) に沿ったものであり、各国に「両方の親がほぼ同様の経済的インセンティブが得られるように税制上の制度を設計する」よう求めている。

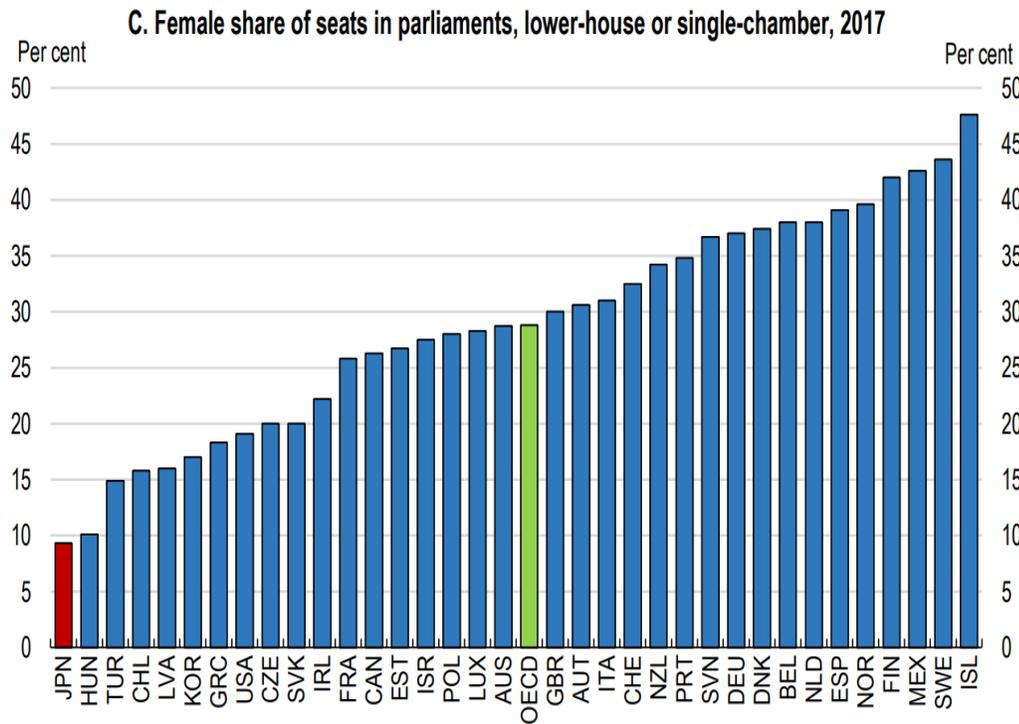
報告書 ⑥Enhancing women’s role by reducing discrimination (差別を減らすことで女性の役割を向上する)

Figure 25. Japanese women are under-represented in leadership positions



- ▶ 安倍首相（当時）は2013年に「すべての女性が輝く社会」を構築することを約束し、2020年までにの女性管理職3割など指導的地位に占める女性の割合を30%にを達成する目標を再確認した。しかし、女性の教育レベルの向上と男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法、男女平等法の実施にもかかわらず、管理職など指導的地位にある女性の割合は国際基準では低いままである。2019年でみると、女性の管理職の割合はわずか13%であり、OECDで2番目に低く（Figure図1.25）、深刻な人材の偏りを示唆している。2018年の政府の上級管理職に女性が占める割合は4.9%、2017年の民間部門の同割合は10.9%にとどまっている。
- ▶ 上記のほかにも、上場企業の取締役会における女性が占める割合は、2017年で5.3%にとどまっている状況である（Figure図1.25、B）。

報告書 ⑥Enhancing women’s role by reducing discrimination (差別を減らすことで女性の役割を向上する)



Source: OECD Gender database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933954323>

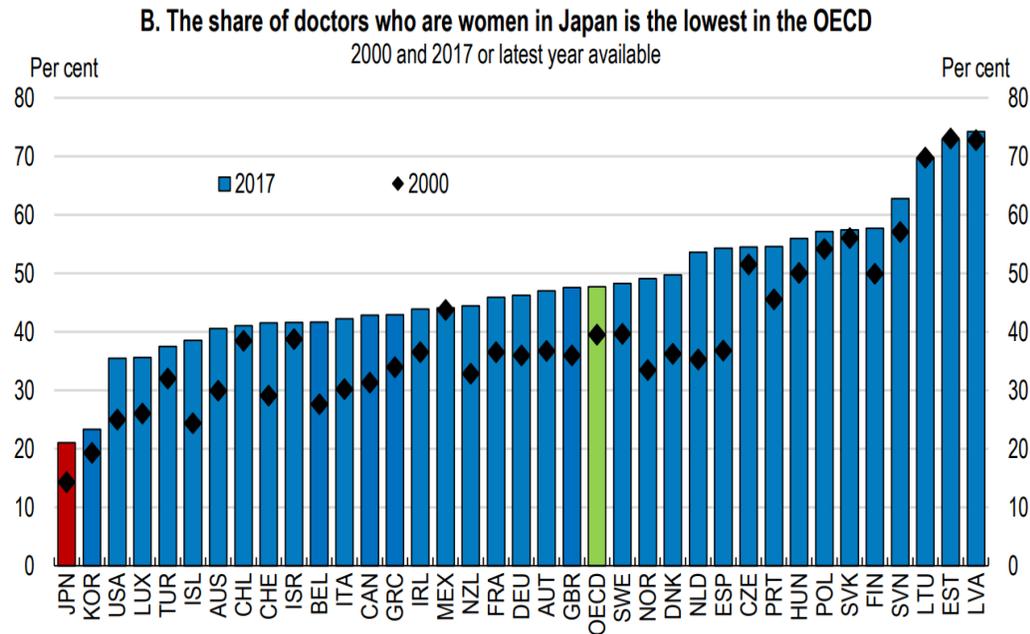
▶衆議院議席割合をみると、フランスの26%、ドイツの37%に比べ、日本においては10%だけが女性である（同パネルC）。したがって、女性議員の数でみると、我が国は193か国中161位と下位にランクされている。

▶世界経済フォーラムによる男女の平等度を示す「ジェンダーギャップ指数」における日本のランキングは、2012年の101位から2018年には110位にランクを下げている。2023年にはさらにランクを下げ、146か国中125位で、2006年の公表開始以来最低であった。ジェンダーギャップ指数は「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野で評価しているが、分野別にみると、政治が世界最低クラスの138位で、男女格差が埋まってい**16**ないことが改めて示された。（経済123位、健康59位、教育47位）

報告書 ⑥Enhancing women's role by reducing discrimination (差別を減らすことで女性の役割を向上する)

- ▶ 前述の2030年までの女性議員の割合を30%にするという目標に向かってゆっくりと進捗していることを考えると、これらの目標を達成するための戦略には以下が含まれる。① 「男性志向の働き方」の改革、②政策決定への女性の参加の拡大、③男性と女性の間での平等な機会と待遇の確保、④ワークライフバランスの改善、⑤科学技術を含む様々な分野での男女平等の促進
- ▶ 上記のほかにも、多くの追加の目標を導入しているが、拘束力のあるものはなく、達成しなかった場合の罰則も用意されていない。

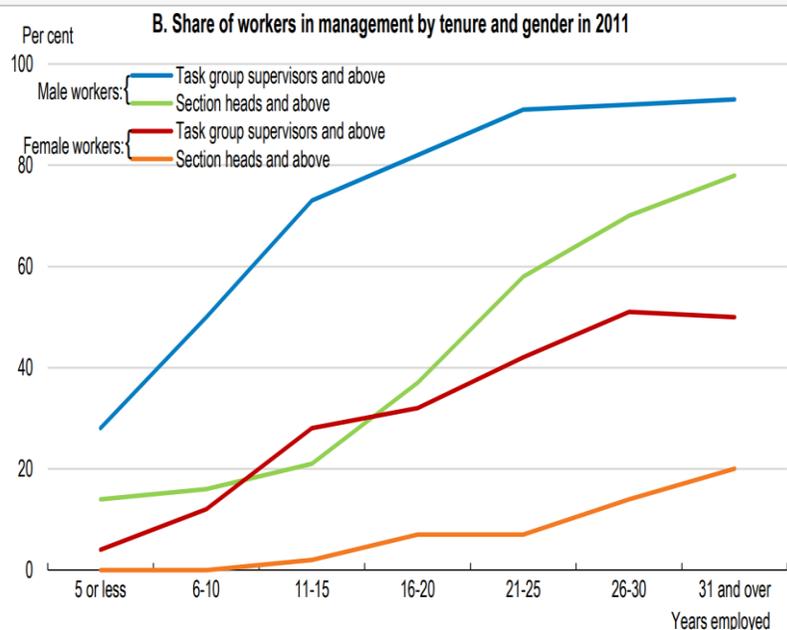
報告書 ⑥Enhancing women’s role by reducing discrimination（差別を減らすことで女性の役割を向上する）



▶ 2018年、政府は、三つの医科大学が入学試験を実施して若い男性医師の数を増やし、女性医師の数の増加を制限する事例があったことを発表した。女性医師の割合は2000年の14%から2015年の20%に上昇したが、それでもOECD平均の47%をはるかに下回っている。

1. Percentage share of women in all tertiary graduates in these subjects in 2016.
Source: OECD Gender database.

報告書 ⑥Enhancing women's role by reducing discrimination（差別を減らすことで女性の役割を向上する）



Note: Based on a sample of 6 480 male employees and 3 023 female employees in one of 1 677 firms with 100 or more employees.

Source: Yamaguchi (2016).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933954361>

- ▶ **管理職及び監督職の労働者の割合**は、同じ勤続年数の男性と比較した場合、女性の割合はかなり低くなっている。例えば、31年以上の在職期間を持つ正規のホワイトカラー課長以上の労働者割合をみると、男性の78%と比較して、女性はわずか20%にとどまっている（Figure図1.27、B）。
- ▶ 男性の場合は、11～15年の在職期間を経た後に、課長以上の地位に就く割合が20%に達している。同様に、31年以上の在職期間を持つ女性の50%は、男性の93%と比較して、係長以上のレベルに達した。在職期間が31年以上の正規のホワイトカラー労働者のうち、女性の約50%が係長以上のレベルに達したのに対し、男性は93%が係長以上のレベルに達している。組織（会社）での役職が上昇するにつれ、男性と女性の階級間の格差は拡大する傾向にある。
- ▶ 我が国の雇用労働慣行は、不平等の多くの原因となっているようである。多くの雇用主は、依然として、女性が出産前後に離職することを期待しているため、女性が企業特有のスキルを習得するための実地訓練に投資する可能性は低い。かように、雇用慣行は、管理職レベルに達する女性の機会を制限しているといえる。

雇用慣行の問題点

- ▶ 我が国の雇用慣行が、女性管理職レベルに到達する機会を制限している要因として、3つの問題点がある。
- ▶ ①長時間労働は経営陣に昇進するための前提条件であるため、男性に比して家事などの無給労働に時間を割く必要のある多くの女性は昇進への道から身を引くこととなること
- ▶ ②高いパフォーマンス評価は男性の昇進の確率を高めるが、女性の昇進の確率を高めることとはならないこと
- ▶ ③正規社員は、企業における昇進過程で頻繁に仕事の間で異動を求められること

報告書 ⑦OECDの主な政策提 言

- ▶ ・2019～20年に導入される残業時間に係る年間360時間の制限を厳密に施行し、それを超える企業に対しての適切な罰則を確保する。
- ▶ ・勤務時間中に必須の最低休憩期間の導入する。
- ▶ ・保育園等の待機児童の解消に取り組み、母親が労働から離れることを余儀なくされることがないようにする。
- ▶ ・間接差別を含む、教育と雇用における女性に対する差別を防止するための措置を強化する。
- ▶ また、その他の推奨事項として、以下を提案している。
- ▶ ・働き方改革における平等な仕事の提供に対して平等な賃金を確保することにより、年功賃金曲線を平坦化する。
- ▶ ・過剰な労働時間を避けるために、高度プロフェッショナル制度を注意深く監視する。
- ▶ ・両方の親が仕事に対してほぼ同様の金銭的インセンティブを持つように、税制上の制度を改革する。
- ▶ ・企業や労働者の間での介護休業制度の認識を高め、その利用を促進するインセンティブを提供し、高齢の親族の世話をするために仕事を辞めなければならない労働者を減らす。

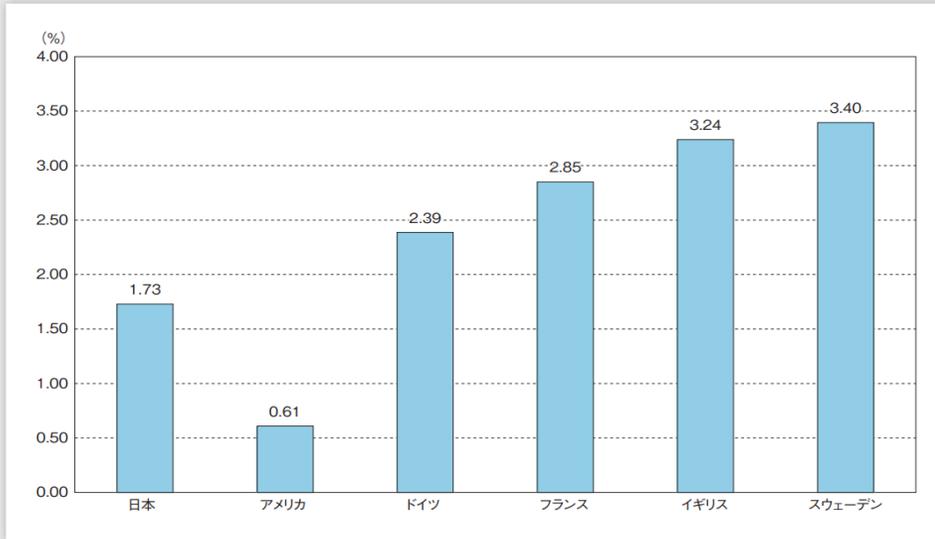
Ⅱ 家族政策と家族関係社会支出の国際比較

1 家族政策に係る財政支出

- ▶ 我が国においては少子化対策がなかなか思うように進まず、出生率が伸び悩んでいる現状がある。政府は「人生100年時代」、「すべての女性が輝く社会」構想を掲げ、女性と高齢者の活躍に我が国の活力を見出そうとしている。少子化は、特に高齢化が進む我が国においては、社会保障の財源と負担に直結する問題であり、上記「人生100年時代」構想・「すべての女性が輝く社会」構想と少子化対策とを切り離して考えることはできないであろう。
- ▶ 諸外国においても少子化は大きな問題であり、各国はその対策を重ねてきた。OECD諸国での家族関係社会支出（GDP比）と、合計特殊出生率との関係を見ると、家族関係社会支出額、子育て支援のための財政支出が多い国ほど、その国の出生率が高いという結果が出ている。子を生まない選択や文化的背景の相違なども当然考えられるが、全体的には子育て支援の政策を強化すれば、出生率が上昇する可能性は高いということができるとはなかろうか。
- ▶ 我が国では子育て支援のために、どれほどの財政支出が行われているのであろうか。「令和2年度社会保障関係予算の内訳」をみると、「年金」12兆5,232億円（35%）、「医療」12兆1,546億円（34%）、「介護」3兆3838億円（9%）と、高齢者関係の社会保障給付が約28兆0616億円（78%）となっているのに対し、「少子化対策費」はわずか3兆0387億円（9%）にとどまっており、今後、高齢者重視の施策から、**少子化対策重視の施策への転換**を図っていく必要があると思われる。

OECD基準による家族分野への社会支出の対GDP比

第1-1-5図 各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較



資料：国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」（2019年度）を基に作成。

注：1. 家族関係社会支出…家族を支援するために支出される現金給付及び現物給付（サービス）を計上。計上されている給付のうち、主なものは以下のとおり（国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」巻末参考資料より抜粋）。

- ・児童手当：現金給付、地域子ども・子育て支援事業費
- ・社会福祉：特別児童扶養手当給付費、児童扶養手当給付費、保育対策費等
- ・協会健保、組合健保：出産手当金、出産手当附加金
- ・各種共済組合：出産手当金、育児休業手当金等
- ・雇用保険：育児休業給付、介護休業給付等
- ・生活保護：出産扶助、教育扶助
- ・就学援助、就学前教育：初等中等教育等振興費、私立学校振興費等

2. 日本は2019年度、アメリカ、フランスは2018年度、ドイツ、イギリス、スウェーデンは2017年度

3. 諸外国の社会支出は、2021年5月24日時点の暫定値

▶ 家族政策関連財政支出の対GDP比（令和4年版少子化社会対策白書内閣府資料）を主要国別にみると、出生率が高いスウェーデン、フランス、イギリスでは、その割合が高く（2.8～3.4%）、出生率の低い日本においては家族政策支出の対GDP比が欧州諸国と比べて低水準（1.73%）となっている。国民負担率などの違いもあり、単純な比較は難しいが、家族政策関連財政支出全体の財政規模が小さいといえる。このように我が国の社会保障は、諸外国と比して規模が小さく、会社や家族が社会保障の役割を代替し、機能を果たしており、給付の面からみれば、年金の比重が非常に大きく、福祉の比重が非常に小さいのが特徴であるといえる。

▶ 社会保障給付のうち、高齢者関係給付が78%を占め、これに対し子ども・子育て関係の給付はわずか9%にすぎない(2017)。我が国は公的教育支出の国際比較においても対GDPでその比率が低く、人生の後半に社会保障が給付される機会が偏在している。これからの人生100年時代においては、少子化対策など人生の前半においても社会保障が給付されるような施策が必要となってくるであろう。

2 少子化社会対策白書にみる少子化対策

- ▶ 令和4年版「少子化社会対策白書（全体版）」では、重要課題として以下の5点を掲げている。
- ▶ ① **結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境づくり**（雇用環境整備、結婚支援取組、保育の受け皿整備、保育人材確保、男性の家事・育児参画促進、働き方改革など）
- ▶ ② **多様化する子育て家庭の様々なニーズに応える**
 - ▶ （経済的支援、多子世帯に対する支援、地域住民の参画促進による子育ての担い手の多様化、世代間での助け合いなど）
- ▶ ③ **地域の実情に応じたきめ細かな取組**（地方公共団体の取組、地方創生と連携した取組の推進）
- ▶ ④ **結婚、妊娠、出産、子供、子育てに温かい社会**（多様な主体の連携による子育てにやさしい社会的機運の醸成、バリアフリーなど外出しやすい環境の整備、効果的な情報発信など）
- ▶ ⑤ **科学技術の成果など新たなリソースの積極的活用**（結婚支援におけるAI等の活用、ICTを活用した子育て支援サービス）
- ▶ これらの課題について、税制面ではどのような対応が可能であろうか。

Ⅲ 現行所得税制度の問題点

1 扶養控除制度と最低限の生活保障

- ▶ 所得税法は、総所得金額・退職所得金額及び山林所得金額から、雑損控除等の各種の控除を行うべきことを規定している。これらの控除を一括して所得控除という。所得控除の種類は様々であるが、基礎控除、扶養控除、配偶者控除、配偶者特別控除は一括して人的控除（personal exemption）と呼ばれる。所得のうち本人及びその家族の最低限度の生活（minimum standard of living, Existenz-minimum）を維持するのに必要な部分は担税力を持たない、という理由に基づくものであって、憲法25条の生存権の保障の租税法における現れである。
- ▶ 現行法は各種所得控除を採用しており、各種の所得控除は、課税ベースを縮小することにつながるものとなる。また、所得控除は税率の累進構造の関連上、高所得者層に有利に働き、低所得者層は所得控除を控除しきれないなど所得控除の恩恵を受けることができないという問題がある。所得控除から税額控除への転換は、1980年代以降、課税ベースの拡大と所得再分配を可能とする方策であるとして世界的な税制改正の潮流である。
- ▶ この点については、例えば、平成14年6月付け「あるべき税制の構築に向けた基本方針」は、「配偶者控除及び扶養控除を廃止する一方、児童の扶養について税額控除を設ける」とし、本人の基礎控除のみとするとの考え方を徹底しつつ、別途、「児童の養育に対し、税額控除という形で配慮するもの。所得控除と異なり、所得の多寡にかかわらず同等の配慮が可能となる」と、その効果を述べる。
- ▶ また、平成15年6月付け「少子・高齢社会における税制のあり方」では、「控除の仕組みを所得控除制度ではなく税額控除制度とすることも検討課題となる。これらについては、社会保障制度との関連や諸外国での事例等も踏まえ、検討を深める必要がある」と指摘していた。
- ▶ さらに、その2年後の平成17年6月付け「個人所得課税に関する論点整理」では、「これまで個人所得課税では、子供の扶養を担税力の減殺要因ととらえて所得控除によって対処してきた。政策的に子育てを支援するとの見地からは、税制において、財政的支援という意味合いが強い税額控除という形態を採ることも考えられる。この問題については、今後、少子化対策全体の議論の中で、他の政策手段との関係、諸外国の事例も踏まえ、引き続き検討を深めていく必要がある」とし、所得控除から税額控除への転換について検討がなされてきている。

2 税額控除・給付付き税額控除

- ▶ 税額控除とは、課税所得に税率を適用して算定された税額から控除される項目である。税率を適用する前の所得から控除する所得控除とは異なり、税額控除は税率を適用した後の税額からの控除である点で、納税者への補助金のような機能を持つ。そのため、税額控除は経済や産業の活性化や社会的弱者の救済、環境や文化の保護など政策的な色彩が強く表れることが多い。
- ▶ 金子宏東京大学名誉教授は、人的控除に関して、「人的控除の水準は、財政事情さえ許せば、生活保護の水準に合わせるべきであろう。また、人的控除を所得控除から税額控除に切り替えて、所得控除による税額の減少額が所得の増加につれて累進的に増加するという問題を解消すると同時に、還付つき税額控除制度を採用して、控除額が税額を上回る場合には差額を還付することとすべきであろう。なお、所得が最低生活費を下回る場合には差額の全部または一部を給付すべきであるという意味での給付付き税額控除の提案についても、中長期的課題として検討の要がある。」とされる。

3 諸外国における家族税制の概況

(2020年3月内閣府政策統括官(経済社会システム担当)作成参考資料)

主要国の主な子育て支援施策①

	出生率 (2017年)	出産	育児休業	保育サービス等	児童手当・税制
日本	1.43	出産手当金 ・出産日以前42日から出産日の翌日以降56日までの間、賃金の67%相当額を支給 出産育児一時金 ・子1人当たり原則42万円	育児休業給付 ・原則1歳未満(保育所に入所できないなどの場合は最長2歳) ・休業開始から6か月までは賃金の67%相当額、それ以後は50%を支給	幼児教育・保育の無償化 ・3～5歳:幼稚園、保育所、認定こども園等の利用料が無料 ・0～2歳:上記施設を利用する住民税非課税世帯の利用料が無料	児童手当 ・0～3歳未満 月1.5万円 ・3歳～小学校修了 第1子・第2子:月1万円 第3子以降:月1.5万円 ・中学生 月1万円 ・所得制限以上世帯には当分の間特例給付:月5,000円 ・16歳以上については扶養親族1人当たり38万円の所得控除
フランス	1.86	出産休暇 ・最低8週間(出産前2週間、出産後8週間)、最大16週間、賃金と同額を支給 ・父親は、子の誕生から4か月以内に11日間連続して休暇取得可能、賃金と同額を支給 出産手当 ・子1人当たり約11.4万円	保育分担手当 ・第1子は1歳になるまでの間の最長6か月、第2子以降は3歳になるまでの間の最長24か月の間、(完全休業の場合)月約4.8万円を支給 ・第3子以降の子育てのため完全休業する場合は、短期間により多くの受給を選択可能	保育方法自由選択補足手当 ・子が6歳になるまでの間、利用する保育サービス(保育施設や保育ママ等)の内容に応じて毎月定額を支給	基礎手当 ・3歳未満、収入に応じて月約1.1万円ないし月約2.2万円 家族手当 ・第2子以降、20歳まで ・所得制限、14歳以上への加算あり ・N分N乗方式により、子どもが多い世帯ほど所得税負担が軽減
スウェーデン	1.78	妊娠手当 ・出産予定日の60日前から11日前の間、両親手当と同額を支給	両親手当 ・出産10日前(父親は出産後)から子が8歳になるまで又は小学校の第1学年を修了するまでのうち、合計480日間(各90日間を除く、300日間は両親間で受給権の移転が可能) ・390日間は所得の80%相当額、残り90日間は一律日額約2,000円を支給	住宅手当 ・子の数、住居の大きさ、所得に応じた額を支給 ・所得制限あり	児童手当 ・原則16歳未満、月約1.4万円 ・多子加算あり ・16歳を過ぎても義務教育相当の学校に通っている間(最長18歳まで)は延長児童手当を支給 ・有償の家事代行サービスを利用した場合、1人当たり支払額の50%(上限は年27.5万円)の税額控除

(備考) 1. OECD Family Database、内閣府・厚生労働省・国税庁HP、厚生労働省「海外情勢報告」、独立行政法人労働政策研究・研究機構「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」(2018年3月)により作成。
 2. 換算レートは、1ユーロ=121円、1スウェーデンクローネ=11円(令和2年3月の裁定外国為替相場)

3 諸外国における家族税制の概況

(2020年3月内閣府政策統括官（経済社会システム担当）作成参考資料)

主要国の主な子育て支援施策②

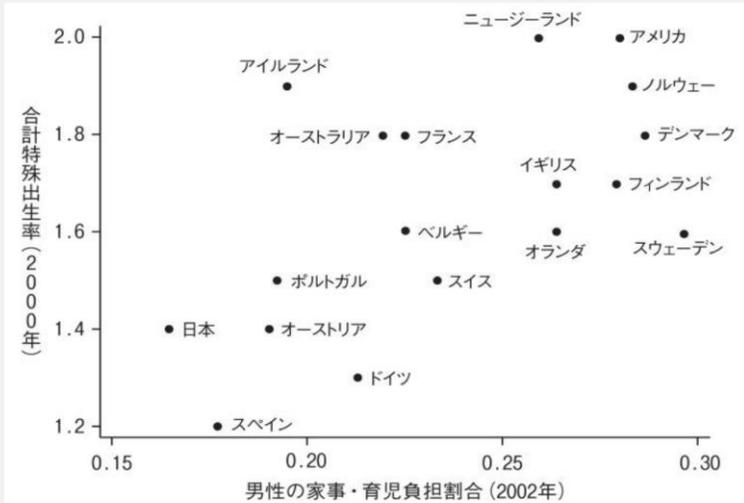
	出生率 (2017年)	出産	育児休業	保育サービス等	児童手当・税制
イギリス	1.74	法定出産給付 ・最長39週間、最初の6週間は賃金の90%、残りの33週間は週約2.1万円を支給 法定父親給付 ・出産後8週間以内に1週間または連続した2週間の休暇取得可能、週約2.1万円を支給	両親共有給付 ・出生後2週間以降、パートナーが交互または同時に、最小1週間単位で休暇取得可能 ・法定出産給付の残余期間、週約2.1万円を支給	早期教育サービス ・3、4歳は週15時間の無料早期教育サービスを年間38週受ける権利あり ・2歳に対してもサービスを拡大、2014年9月には全2歳児の40%が受けられるよう要件を緩和	児童手当 ・第1子：週約3,000円 ・第2子以降：週約2,000円 ・1世帯当たり約7.8万円と子ども1人当たり約39.8万円の税額控除(所得制限付きの全額給付措置)
ドイツ	1.57	母性手当 保護期間(原則として出産前6週間、出産後8週間)、保護期間の開始前3か月間の平均手取り日額を支給	両親手当 ・子の出生から14か月までの間、所得の65%相当額(所得に応じて最大100%)を支給 ・2015年7月から制度拡充 ①短時間勤務の場合、受給期間を半額にし、14か月の受給期間を2倍にできる ②両親ともに4か月、週25～30時間勤務とする場合、ともに4か月の追加受給が可能	・従来より女性の就業率が高い旧東独地域に比して、旧西独地域の保育所整備が遅れている ・保育所の整備費用を連邦政府が補助するため、投資プログラムを実施し、量的整備を着実に進めている	※児童手当と児童控除の選択制 児童手当 ・原則18歳未満(教育期間中の子どもについては25歳未満 等) ・原則として所得制限なし 第1子・第2子：月約2.3万円 第3子：月約2.4万円 第4子以降：月約2.7万円 児童控除 ・夫婦合計で子ども1人当たり約90万円の所得控除
デンマーク	1.75	・出産費無料 ・母親は産前4週間、産後14週間、父親は産後2週間の休暇取得可能 ・最大100%の所得保障	・両親ともに、原則子どもが48週を迎えるまでの32週間 ・最大100%の所得保障	・0～3歳未満を保育園、または家庭保育(保育ママ)に預けることが主流で、3歳から小学校入学までは幼稚園へ通う ・母親の就業や求職活動は保育園や家庭保育への申請に必須の条件ではない	児童手当 ・18歳を迎えるまで、所得制限なし ・0～3歳未満 約2.4万円 ・3～6歳未満 約1.8万円 ・7～18歳未満 約1.5万円

(備考) 1. OECD Family Database、厚生労働省「海外情勢報告」、英国政府HP、富士通総研「デンマークにおける女性の就労と子育て支援のあり方」(2016年5月)により作成。
 2. 換算レートは、1ポンド=143円、1ユーロ=121円(令和2年3月の裁定外国為替相場)。デンマークについては、資料記載の金額を転記している。

無給労働の性差をなくし、家庭内で平等なワークライフバランスを目指す

ジェンダー平等と出生率

男性の家事・育児負担と出生率



注) 合計特殊出生率は国連「UNdata」、女性が評価した男性の家事・育児負担割合は「国際社会調査プログラム」2002年調査より。

(出所) Feyrer et al. (2008) のFigure 5より。

その他主要国との国際比較(データ編)

	日本	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	アメリカ
合計特殊出生率	1.43 (2013)	2.00 (2012)	1.92 (2012)	1.92 (2012)	1.38 (2012)	1.88 (2012)
女性の平均初婚年齢	29.2 (2012)	30.8 (2011)	—	33.0 (2011)	30.2 (2011)	25.8(注1)
第1子出生時の母親の平均年齢	30.3 (2012)	28.6 (2006)	30.6 (2010)	29.0 (2011)	29.0 (2011)	25.1 (2005)
長時間労働者の割合 (週49時間以上) (2012年)	計22.7% 男性31.6% 女性10.6%	計11.6% 男性16.1% 女性6.5%	計12.0% 男性17.3% 女性5.8%	計7.6% 男性10.7% 女性4.2%	計11.2% 男性16.4% 女性5.0%	計16.4% 男性21.8% 女性10.2%
夫の家事・育児時間 (2006年)	1:00	2:30	2:46	3:21	3:00	3:13
家族関係政府支出の対GDP比(2009年)(注2)	0.96%	3.20%	3.83%	3.76%	2.11%	0.70%

資料出所:

・合計特殊出生率: 日本は厚生労働省「人口動態統計」、フランスはOECD Family data, base (2013年2月更新版) イギリス、ドイツ、アメリカは各国の政府統計機関。

・女性の平均初婚年齢: 日本は厚生労働省「人口動態統計」、フランス、スウェーデン、ドイツはEurostat

・第1子出生時の母親の平均年齢: 日本は厚生労働省「人口動態統計」、欧州はEurostat、アメリカはCenters for Disease Control and Prevention, National Center for Health Statistics "National Health Statistics Report" (2012年3月22日)

・長時間労働者の割合: 「ILOデータベース」

・夫の家事・育児時間: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time-Use Survey Summary" (2006)、総務省「社会生活基本調査」(2006)

・家族関係支出の対GDP比: OECD "Social Expenditure Database"

注1) アメリカのデータは2006年から2010年までの平均値。

注2) 家族関係支出の対GDP比率は、支出のみの数値であり、税制による控除等は含まれない。

「選択する未来」委員会資料に合計特殊出生率を追加等

問題はどこに？

- ▶ 無給労働の性差に問題があるのでは？
- ▶ 各国で各種手当、給付が必ずしも出生率上昇につながっているとは限らないというデータ（例：保育料無償化）
- ▶ 現行所得税法の制度にはない保育料、学費等の支出に係る手当の導入

ドイツ子育て政策の例 (2023年10月13日開催日税連公

開研究討論会での聞き取り含む)

- ▶ 隣国のフランスの出生率（1.86）との比較ではやや劣るものの、日本や米国、フランスをはじめ世界中で出生率の低下がみられたコロナ禍において、ドイツでは出生数が上昇した（2021年前年比22,000人増）。
- ▶ ドイツの子育て支援策が充実しているため、コロナ禍のような社会的経済的に不安定な中でも子どもを産み育てることに肯定的な家庭が多かったのでは。
- ▶ ドイツの出生率が1.2台に下がった1990年代から1.57にまで回復した子育て支援策には、①「育児休暇」という名称を「両親時間」という名称に変更。「休暇」という言葉により家庭内での育児労働が過小評価されることを避け、父親の家事育児への参加促進と、産後母親の早期労働復帰を目指すもの。
- ▶ 「両親時間」は最長3年取得でき、職場への復帰が法的に保障（解雇されない）。週32時間までの短時間労働も可能。子供が3～8歳の間24か月分を繰り延べることも可能。
- ▶ 「親手当」は、子供が生まれる前の平均賃金の65%が支給（収入により割合は変わる）され、最低300ユーロ～最高1800ユーロ、最長14か月間分である。親手当に加え、親手当プラスもある（支給額半額で受給期間2倍）。両親ともに短時間労働（週32時間以内）で働く場合には、さらに4か月分追加支給。父親と母親の受給期間は各家庭で自由に決められる。
- ▶ 「児童手当」は子供1人に対して月額250ユーロ（約4万円）4人で月額約16万円所得制限はなし。すべての子供に対して満18歳まで支給。
- ▶ 産前産後休業手当受給→「両親時間」取得→「親手当」受給、児童手当受給

ドイツ子育て政策の例 (2023年10月13日開催日税連公開研究討論会での聞き取り含む)

- ▶ 2007年「親手当」導入から15周年の2022に連邦統計局がレポート公表。
- ▶ 3歳以下の子供を持つ母親の労働参加率は43%から56%に上昇
- ▶ 父親の「親手当」受給割合は、制度導入以前は3%であったのが、2008年の20%から43.5%に倍増。州によっては父親の受給率が50%を超える州もあった（バイエルン州など）
- ▶ 父親の平均育児手当支給期間は約3.3か月
- ▶ 2か月以上親手当を受給する父親は約10%
- ▶ 父親が単独で親手当を受給するケースはごく僅か
- ▶ いかに父親が育児休業を取りやすくするか、家庭内のワークライフバランスが重要
- ▶ 家政婦費用、保育所や保育士などの保育料も特別費用として控除できる

などの報告があった。日本の父親の育児休業取得率が13.7%（2022年）、平均取得期間は2週間未満が7割（2018年）

ドイツにおける教育関連税制と租税教育の現状

(ドイツ連邦 家庭高齢者女性青少年省HP、ミュンヘン税理士会副会長ギュンター・ヘルムハーゲン氏からの聞き取りを含む)

- ▶ 教育関連税制は充実。支出した子供の学費の30%を所得税から特別支出として控除可能（子供一人当たり年間最大5000ユーロ）
- ▶ ドイツ以外の学校に通っている場合にも適用（EU、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーに学校があることが要件）
- ▶ 自身の学業、職業訓練のための支出は6,000ユーロを上限として控除可能
- ▶ 租税教育に関しては、残念なことに小学校、中学校、高校の授業で税を学ぶ機会は全く無いとの回答があった。社会人になる以前に税を学ぶ機会は、大学の講義で、数少ない税に関連する講義を履修した学生くらいであり、税法の講義を展開している大学は少なく、また経済学や会計学の関連講義でごく浅い、一般的な税の知識の解説を行っているに過ぎない現状を知った。
- ▶ 税や社会保険、投資や労働関係などの様々な知識を全く持たないまま社会人になる若者であふれており、税＝ただ取られるもの、嫌なもの、という認識が蔓延している状況から租税教育の必要があると思われるが、何らかの理由により（おそらく政治的理由）、租税教育を積極的に進める方向にはなっていないとの説明を頂いた。
- ▶ 日本においては2000年頃から税理士会が小学校における租税教育を開始、平成26年税理士法改正では租税教育が税理士法に明記された。成人に向けた租税リテラシー教育はますます重要性を増していると思われる。

租税リテラシー教育の必要性

▶ 最高裁令和5年3月6日第一小法廷判決（ムゲンエステート事件）

住宅用賃貸部分を含む建物の購入が控除対象仕入税額の計算（消費税法30条2項）において、課税、非課税、共通の区分のうち、共通課税仕入れに区分されるとした更正処分の適法性について争われた事例

「平成17年以降、税務当局が、本件各課税仕入れと同様の課税仕入れを当該建物が住宅として賃貸されることに着目して共通対応課税仕入れに区分する取扱いを周知するなどの積極的な措置を講じていないとしても、事業者としては、上記取扱いがされる可能性を認識してしかるべきであったといえることができる。」

と判示。

☞ 一般市民ではなく事業者に対する判決とはいえ、あまりに高度な租税リテラシーを求めすぎているのではないか？（酒井克彦中央大学法科大学院教授）

結びに代えて

- ▶ 少子化対策や女性活躍社会の実現は、女性側だけの問題ではなく、社会全体の問題である。本来「女性」「男性」など性差は関係なく全ての人々が活躍できる社会こそが、社会全体としての望ましい在り方ではなかろうか。各企業が女性の雇用を増やせばよい（女性雇用の障壁については前述のとおり）、とか、女性活躍社会とは女性のみが率先して働くことへの意識を変えて労働参画していくものだ、という認識では、改善はなかなか進まないと思われる。女性をパートナーに持つ人にも同じように働き方の意識を変えていかねばならないと考える。
- ▶ それにはまず、一つひとつの家庭において、女性の家事労働などの無給労働の時間を短縮し、無給労働の性差を小さくしていくことからスタートするべきではなかろうか。職業生活と家庭生活、ワークライフバランスのとれた生活を送れるような社会の実現は、家族単位で改善していくものであり、いつか企業が職場環境を改善し、解決してくれるであろう、といった他人事ではないのである。いうまでもなく、それには男性（パートナー）側1人ひとりのサポートと意識の改革が不可欠であるといえる。
- ▶ 男性側の働き方の改善、長時間労働をも改善していかないことには、いつまでも家庭内での無給労働の性差不均衡が縮まることはなく、ワークライフバランスのとれた生活の実現は非常に困難であると思われる。

結びに代えて

- ▶ 子育て世代をはじめとして、社会全体の長時間労働など働き方の見直しを進めていく必要があるが、前述したように働き方の多様化としては、短時間勤務や残業時間が短いこと（これらは無給労働の性差が縮まることによりかなり改善されるものと思われる。）、在宅勤務を可能にするなどの勤務場所の柔軟性、そして保育施設等の確保が各種研究調査から重要であることが明らかとなっている。雇用企業側としても長時間労働に対する評価ではなく、時間当たりの生産性での評価体制の構築が急務であろう。
- ▶ 税制で対応可能と思われる対策としては、子育てに伴う保育費、教育費を中心とした経済的な負担の緩和を目的に、所得控除、税額控除での対策が考えられる。所得控除には様々な問題があることは前述のとおりであるから、所得の多寡にかかわらず、一定の税額を直接減額できる税額控除は、低所得者層により減税の効果があり、そして年税額のない者に対しては、さらに差額の給付という意味で給付付き税額控除の導入が望ましいと考える。諸外国の成功例を参考に、制度導入への検討が望まれるところである。

ご清聴ありがとうございました