

第7回税制調査会議事録

日 時：平成26年5月9日（金）15時10分～

場 所：財務省第3特別会議室（本庁舎4階）

○中里会長

それでは、これから第7回税制調査会を開会します。

4月24日の法人課税ディスカッショングループ（以下、「法人課税DG」という。）の最後に私からアナウンスしたとおり、今日は、働き方の選択に対して中立的な税制等について議論を行います。

この議論をする際に、中長期的視点から税制全体についてという視点が常に重要で、必ずしも一点豪華主義ではなく、経済社会構造の変化を踏まえた検討を全体的に行っていく必要があると考えています。

前回も申し上げたとおり、今回の議論に当たっては、単に女性の労働参加の問題に限定せずに幅広い視点から議論を行っていきたいと思います。

本日は、これらの論点について3名の有識者の方々からヒアリングを行います。お忙しいところ、本当にありがとうございます。

お話をお伺いするのは、日本総合研究所調査部の山田久部長、東京大学人文社会系研究科の白波瀬佐和子教授、そして、横浜国立大学国際社会科学研究院の近藤絢子准教授です。よろしくお願いします。

本日は、山田部長、白波瀬教授、近藤准教授の順にプレゼンテーションを行っていただき、その後まとめて意見交換を行います。

まず、日本総合研究所調査部の山田久部長にお願いしたいと思います。山田部長は、労働市場の問題を中心にマクロ経済分析や経済政策について研究されています。本日は「労働市場の構造変化と税制改革への含意」との表題で、産業・経済システムの変化を踏まえた労働市場の課題と政策対応のあり方についてお話をさせていただきます。

それでは、よろしくお願いします。

○山田久日本総研調査部長

御紹介を賜りました日本総研の山田です。大変貴重な機会をいただき、ありがとうございます。労働市場についてお話をさせていただきたいと思います。

資料の1ページを御覧ください。労働市場を考えるときにどういった視点で考えないといけないかが最初に書いてあります。釈迦に説法だと思いますが、労働市場は二面性、複眼性が非常に大事で、いつもこの視点が要りますので、改めて強調させていただきました。

企業から見れば、雇用とは「事業の派生需要」であり、個人から見れば「生活の糧」ですから、その意味では、雇用システムは経済・産業構造を映した鏡という面と生活保障のあり方の両面によって規定されると思います。ですから、雇用システムを機能

させるには「効率と公平の両立」や「競争と保障の両立」が求められます。ですから、税制を考えると当然こういった視点が要ると思います。

では、そういった視点から今の日本の雇用システムを考えたときに、どのようなことが起こっているかですが、その前に、日本の雇用システムはどのようなものかと言うと、図表1に示しております。これは概念図ですが、細かくはいろいろありますが、要は、高度に整備された、いわゆる正社員のシステムです。これは国際比較をしてみるとかなり特殊なシステムだと思えますが、ここに特徴を幾つか書いています。基本的には、少し変わってきているとはいえ、男性の現役世代が対象になった長期継続雇用です。労働契約で言うと無期雇用になっています。結果として年功的です。もちろんここも変わってきていますが、依然としてこのようなところが残っています。専門家の間では能力主義という言い方をしますが、結果として、年功的になっています。重要なのは、昨今議論になっている、企業から見ると制約のない働かせ方だということです。働き手から見ると制約があります。要は、勤務地や仕事の内容、労働時間が一応の規制はありますが、実態的にはかなり自由に企業が使える。だからこそ雇用保障があるという裏表の関係になっています。それが日本の雇用の一つの規範になっているわけです。

それ以外の部分がいわゆる非正規と言われるものですが、パートタイマーやアルバイトという多様な形態がありますが、そこは企業の一つの人事システムとしては必ずしもきちんと統合されていません。未整備な形の仕事があります。あえて言うと、雇用のあり方については職務か職能か。最初に人ありきか、仕事ありきかということがいわれますが、日本の正規雇用は人ありきなのですが、こちらはある意味職務ベースで、しかし、ヨーロッパやアメリカのように高度に統合されていない形である。以上が全体像だと思います。要は、こういったシステムが様々な環境変化、産業からの派生需要という側面、生活保障という側面、これら両面できしみが生じてきている。環境に適応できなくなっているのが現状であって、それに対して様々に部分的な調整を特に90年代に入ってきてからやっていますが、なかなかきちんとした方向性が出ていないのが現状認識だと思います。

一言で言うとそれに尽きるのですが、もう少しデータで見ていくと、2ページですが、以前、80年代までは、日本的雇用慣行は、まさに世界で最も優れたというか、礼賛の対象でした。

当時はどのようになっていたのか、産業面、生活保障の両面から簡単に見てみると、産業・経済システムとしては、資料にあるように輸出型の製造業、これはどこまで含めるかですが、エレクトロニクスと自動車が大巨頭であったと思います。ここがリーディング産業でした。そこを起点として富を作ってきたのではないかと思います。これは様々な見方があると思います。それが全体として回ってきました。

実際、図表2を御覧いただくと、90年代の前までは、GDPの伸びに対して、自動車、

エレクトロニクスを中心とする機械型の製造業がずっと上昇していました。そこが、春闘という方式の中でパターンセッターと言われて、賃金を底上げする役割を果たしてきました。

もう一つ重要なのは、従来、非製造業の規制が悪いとは思われていなかったことです。価格規制もかなり行われた中で、結果として、一種の独占利潤を確保することによって全体に富を分配してきたという構造がかつてはうまくいっていました。

それと長期継続雇用と年功制は、詳しく言うまでもありませんが、日本の産業の在り方と非常に親和性が高かった。日本はいわゆるインテグラル型の産業が強いわけですが、インテグラルのためには長期雇用が大事ですし、熟練によって技能が蓄積されるので、非常にこれがうまくいっていました。

生活保障の方で言うと、90年代の前までは、もう既に徐々には変わっていましたが、一種の社会的な規範としては、女性は家庭を守る、あるいはせいぜいパートなどで家計の足しをするのが良いと思われていましたが、それとまさに男性の無制限的な働き方、長時間労働等が可能だったことと表裏の関係にありました。人口増があり、高齢世代も少なかったので、いわゆる年功制がうまくいきました。この辺りはもう説明するまでもないと思います。

長時間労働で強調しておきたいのは、ある意味、家族システムとの対で存続していたことです。また、当時は非正規があったこと自体が実は、男性の世帯主の雇用を安定させるというプラスの面があったということです。そういった意味で、昔のパート、アルバイトは決してそれほど社会問題とされなかったのだと思います。

ところが、3ページ、90年代以降大きく状況が変わってきました。実際は連続的に変化しているのですが、一定の閾値に達したのだと思います。新興国のキャッチアップ、様々な産業構造の変化、モジュール化の進展などもあって、輸出型製造業の競争力が従来の方法では低下してしまったのです。ですから、2ページの図表2にあるように、90年代以降は、実は、輸出型製造業が全体のGDPよりも富を生み出す力が落ちてしまっている形になってきています。これによってこういったシステムが崩れていきました。

それに対してどのような対応を日本は採ったかということ、雇用システムは社会に埋め込まれているものですから急激に変化させることはできません。基本的な日本の考え方は、雇用維持が、特に正規に対しては非常に規範の高いものである。それであればむしろ賃金を抑えてもよい。いわゆる成果主義も、日本的なものとして、長期雇用は守るのだが、いわゆる年功を変えていこう、と。

それともう一つ裏側で生じていったのは、どうしても長期安定雇用を維持するのは環境変化に対して厳しいことですので、非正規を増やしていく。結果として増えていったのですが、それによって実態は低い労賃の非正規が増えることで平均賃金が下がっていきます。それは図表4に書いています。これは単純化しています。もちろ

ん企業は様々な形で付加価値を作ろうとしてきたと思いますが、ただ、実態として、労働組合との関係もあり、社会としての規範もある中で、社会全体としては雇用、いわゆる正社員の雇用維持を優先して、賃金が下がっても仕方がないという選択をしてきた。非正規も増えて、結果として、社会全体としての人材の投資量も減ってくる。その中で、かえってそれが生産性の低迷、事業構造転換が遅れる形で、赤色で書いてある賃金と生産性の低迷、いわば悪循環が、これはもちろんミクロでは違うところはあったと思いますが、全体としてはそういった傾向が生まれてしまいました。

ですから、根本にあるのは、正規では長期安定雇用をまず最優先して、そのためには事業構造転換を遅らせてもよい。むしろ賃金を下げて守った方がよいという結果としての社会的な合意だと思いましたが、そういったものを本格的に考え直していかなければこの状態は変わらなくなっているのだと思います。

一方で、生活保障システムの方でも様々な問題が起こってきています。女性の社会進出、これは高学歴化が進んでいきます。当然のことですが、社会の進化として男女が平等になっていきます。その中で共働き、あるいは様々な個人の選択の自由によって単身世帯も増えていく。人口も、人口減に変わってきますし、高齢比率も上がってくる中で、端的に起こったことは、若い人の非正規が増えました。非正規の世帯主も増えました。それによって従来あった正規は世帯主で、非正規は世帯主ではないので、かえってそこを調整することが社会の全体の安定になるという構図が変わっていきました。

若い人の非正規では、ヨーロッパの場合は3年後に、おおむね半分から60パーセントほどの人が正規になっています。もともと非正規が高いこともありますが、一定程度、正規と非正規の間の壁は低いのですが、日本は御案内のように、いろいろこれまでやってきたのですが、そこが大きく変わらないという問題を抱えています。

女性の能力の育成。最近はこの議論に収れんしてきていますが、まさに男性の長時間労働自体が女性の能力の発揮を阻害してきているという関係があります。

4 ページの図表7は、ドイツとスウェーデンとアメリカと日本で比較していますが、日本は欧米に比べるとかなり特異な形態になっていると思います。大体、欧米の場合は、男女ともに、週40時間から49時間辺りの働き方で、特にスウェーデンやアメリカはそうです。女性の活用が非常にうまくいっているところはそうになっています。ドイツは少し日本的なところがありますが、それでも日本よりはそれに近いです。日本は男性がまさに長時間労働、女性も一部、長時間労働がいますが、基本的には、非正規が多いこともあって短時間が多いです。こういった非対称的な働き方になっています。

もう一つ指摘しておかなければならないのは、これはまさに日本の事実として残っている年功制の問題だと思いましたが、一律、60歳の段階で再雇用にしていく段階で、中には例外がありますが、多くは一気に賃金を下げていきます。非常に活躍できている人もそうではない人も同じようにそういった調整をしています。でも、これからは

生涯現役、それは様々なことを考えていけばそうせざるを得ないのですが、そうすると、生涯を通じて能力主義的なところを考えなくなっていること、やはりこれを根本的に見直していく必要が出ています。

このように、いろいろきしんでいるのですが、では、どのような方向に向かっていくのでしょうか。5ページは私の個人的な、こう向かうべきだということが入っています。ある程度の方向性の中で考えていますが、例えば経済・産業システムは、これには様々な議論があります。経済全体をサービス産業化していく。海外を見てもそういった形になっていますが、サービス産業の生産性を上げることによって、日本の産業構造を考えていく。これは一つの選択肢だと思いますが、ただ、私の感覚ですと、過去20年間それをやってきて、もちろんうまくいったところもありますが、それだけでは難しいと思います。日本は製造業に強みがあると思いますし、そこを新しい形で再生させていく。最近では、例えばドイツだと、産業化4.0といった話がありますが、もちろんああいう形ではないと思いますが、製造業を新しい形で再生させていくということを考えていく必要があると思いますし、実際その動きが少し出始めていると思います。それを図表8に書いています。これも一部で議論が出ています。

ここでは「海外生産・利益還流・国内開発」モデルとありますが、海外生産をどんどん積極的に行う一方で、やはり日本に中核部分は残していく。別に中核ではなくてもよいのですが、いわゆるバリュー・チェーンの中でモジュール的なものは外に出して行って、インテグラルなところを国内に残します。

もう一つ重要なのは、もう様々な形で言われていますが、今、日本は課題先進国と言われるように、高齢化を世界で最も早く経験します。その中で様々な新しいソリューションが求められていきます。あるいは環境のところでは最近はかなりキャッチアップされていますが、一日の長があるわけです。特に省エネではありますが、そういったものを、製造業の技術とサービスの一体でソリューションを考えていく。これは全く思いつきに近いかもしれませんが、例えば製造業が介護サービスの会社を買収、設立する、あるいは病院を持つことでも良いと思います。そのようにして様々なシナジーを作っていく。このようなことを言うと実際のマネジメントに関わる方々から笑われるかもしれませんが、何かそういったブレークスルーを考えていく中で、新しい成長モデルを創造していくという、ある程度、方向性は徐々に出てきていると思います。これを再認識して進めていくことが重要ではないでしょうか。ただ、そこで起こるのはやはり労働の話です。

どういった雇用の問題が起こってくるか、これは各界でもう起こっている話で、ドラッカーが昔から言っている話ですが、図表9にあるように、知識産業社会では知識労働者とサービス労働者が増えて、いわゆる中間層的なホワイトカラー・ブルーカラーは減っていきます。実際、日本でもそのようになってきています。それが恐らくこれからも起こっていくでしょう。その意味では、所得格差はどうしても拡大してい

ざるを得ないと思います。事業構造の転換に応じて、当然、労働移動が発生してきます。この労働移動も様々な労働移動があると思います。実際に産業をまたぐケースもあれば、私が今、イメージしているのは、日本企業が一つのグループ会社を作って、そのグループの中で多様な企業を持って、そのグループ間移動といったことも含めて労働移動を活発化していかざるを得ないのではと思います。

ここには書いていませんが、もう一つは、グローバル化が進むことによって人材の行き来が海外との間で、特に日本はアメリカや諸外国と比較すると、多国籍企業の内部での労働移動は少ないのですが、これをもっと活発化していかざるを得ないでしょうし、徐々に増えてもいると思います。社内のかかなり上級のポストに外国人を置いていく。あるいは日本人が既に外へ出ていますが、そういったものをどんどん加速して行って、経営そのものをグローバル化していくことがこれから増えていくでしょう。あるいは増やしていかざるを得ないだろうと思います。

一方で、生活保障の話でいくと、6ページですが、これは言うまでもありませんが、人口の高齢化が進んでいきます。女性が本当の意味で活躍できるように労働時間問題の是正が必要です。長期間働く人、生涯現役化を進めるためには年功制の是正も必要です。

年功制の是正について、これまでは日本の社会の公平性には、ある意味、年齢内での平等性が結構あったと思います。それが変わってくると新たな平等の原理が求められてきます。正規と非正規の話もやはり同一労働同一賃金的な発想です。これは専門的に言うと、日本の雇用システムは職能システムですから、職務システムはありませんので、どちらかという、同一労働同一賃金は厳密にはできませんが、均衡待遇という考え方になる。そういったものが必要になってきています。

これは様々な課題を挙げて、このような方向だと言うのは、言うは易しくで、では、どうするか。これは一つの私の提案で、あるいは既に一部そういった議論が入っていると思いますが、7ページの図表13を御覧ください。人材ポートフォリオという人材マネジメントの世界ではこのような議論がありますが、縦軸にスキル、横軸に企業特殊的能力と言われる、企業の中で通用する能力と、一般的に通用する一般能力、私はあえてこれを職業特殊と呼んでいます。日本の場合、企業特殊な能力がとても高い正社員と、能力がほとんどないと一般能力になってしましますが、その一般能力の非正規です。この青い部分に二極化しています。

欧米を見ると、どちらかという、赤い部分が結構あります。職務的にある職種、人事の分野でプロフェッショナル、経理の部分でプロフェッショナル、マーケティングの部分でプロフェッショナル、こういった人たちが、企業にももちろんアイデンティティを持っていますが、どちらかというそれ以上に職業そのものに対してアイデンティティを持っている人たちです。いわゆる本当の意味でのプロフェッショナルが特にアメリカでは多く存在しています。それ自体が事業構造の転換を早くし、新しい

産業構造転換を進めていくことになっています。日本はここが非常に弱いのです。だから、この部分を意識的に作っていくことが必要ではないでしょうか。

この議論をすると、日本のこれまでのシステムは良くない。一気に職業システムにすべきだという議論がありますが、雇用システムは社会全体のシステムに埋め込まれているのでそれは不可能です。でも、経済的なニーズからこのようなものが必要になってきますから、今の限定社員のような議論が必要であると思います。そういったものを労使で合意を取りながら入れていく。ただ、重要なのは異なる働き方の間で行ったり来たりできることです。

それが7ページの右側にあります。これは一つの理想像に過ぎませんが、若いときは非正規で働いても、30代前までには一度日本的な職能型の正社員になる。そこで様々なチームワークを知る、あるいは日本的な組織文化を知る。そこで根本的な部分を知った上で、中にはそのままいく人もいるし、その後は子供ができれば職能型の労働時間がある程度限られてという働き方をするという、様々な形態が行ったり来たりできる。その前提として、同一労働同一賃金的な発想が要るのだと思います。ですから、一定程度こう進んできていると思いますが、このように全体を意識して制度設計をしていく必要があるのではないかとというのが私の考えです。

最後に、それを踏まえた上で、税制上、私は税制の専門家ではありませんが、次のことが言えるのではないかと思います。8ページを御覧ください。まず申し上げたいのは、税制と社会保障は、本来、一体で考える必要がある点です。労働のところを考えていると、あとのお二人の先生方もその話になるかもしれませんが、社会保障のことを避けて通れないと思います。一体で考えていく中で税をどう位置付けていくのか。一体で考えたときに、就労促進的かつ労働移動・就業形態に対して中立的かつ家族モデルに対して中立的でないといけません。その三つの原則によって税制・社会保障全体を方向付けていく。そのときに税制としては、ある程度基本的な方向で言うと、人的・経費的所得控除を縮小して、社会保障給付との整合性をとりながら所得控除や税額控除をもう一度作っていくことが基本原則ではないでしょうか。

具体的なところは下に書いていますが、例えば今、議論になっている配偶者控除であれば、もちろんこれは全体の労働市場との関係で言うと、保育のインフラ整備や、男女の賃金格差の是正が進んでくることが前提ですが、それを前提とした上では、配偶者控除を徐々に縮小あるいは廃止の方向に進める一方で、子育て支援的なものの拡充、これは給付のケースもあれば税制優遇のケースもあるでしょうが、そういったものを作り出していくことを考える必要があるのではないかと思います。

○中里会長

どうもありがとうございました。

それでは、続いて、東京大学人文社会系研究科の白波瀬佐和子教授にお願いしたいと思います。白波瀬教授は、人口社会学を御専門に研究されています。また、政府の

経済財政諮問会議の「選択する未来」委員会の委員も務めています。

本日は、「少子高齢化と所得格差の変容」との表題で、人口構造の変容や少子化の要因、所得再分配の現状についてお話をさせていただきます。よろしくお願いします。

○白波瀬佐和子教授

御紹介ありがとうございました。白波瀬と申します。専門が社会学で、若干、財政学と距離があるので、大まかなお話になるかもしれませんが、よろしくお願いします。

働き方の選択に中立的な制度を構築するという一つの目標があると伺ったのですが、最初に少し文句を言わせていただくと、働き方とは、ジェンダー差や、配偶関係、結婚しているか、していないか、あるいはどのファミリーステージにいるかによって大きな違いがあります。その違いはどちらかという、男性の場合は働き方が積み上がる形ですが、女性の場合は分断されるというか、幾ら高い専門職に就いていても、その後辞めたら、働き始めるには限定された職域しかないことがあります。

働き方の選択については、就学、どれぐらいの学歴を得たか。どのような人と結婚しているか。どの程度の所得が世帯の中で確保されているか。子育て、末子年齢を中心としてどういった状況にあり、あるいは介護状況にある人がいるかどうか特に女性の働き方を規定する上には重要で、つまり、働き方の選択自体が、外的な諸制度、規範という言葉も山田部長からありましたが、あるいは環境に左右されています。ですから、この男女の違いの問題は、賃金の違いや、昇進機会の違いだけでなく、その背景に良いか悪いかという価値と関連しているのが問題になっています。

何が言いたいかという、今、申し上げた事実自体は余り大きく変わっていません。例えば少子化という問題について言うと、1.57ショックが言われてから四半世紀も経っていますが、出生率そのものは皆さんが思っているほど上昇していません。働き方の選択は決して中立的ではないということです。ですから、早急に検討すべき、解決すべきことは、多様な選択を可能とする中立的な制度の構築に向けて、中立的でない今の選択環境のどこに早急な修正を加えるべきかが問題ではないかと考えました。

議論の流れとしては大きく三つあります。どれも基本的な背景ですが、少子高齢化で代表される人口構造の変容について。そして、これは人口減少とも関連していますが、少子化のメカニズムとの関係について。最後は、所得の再分配について高齢化とともにデータをお示ししたいと思います。

人口構造ですが、これが少子化との関連で語られること自体は、まさしく人口学的には正しいことで、人口の全体構造は、死亡率を一定にした場合に変化する場合と、少子化、出生率を一定にした場合に寿命だけが変化した場合の全体人口の構造はどちらの影響が大きいのかといった簡単なシミュレーション、要因分解を人口学者はもう既に行っていて、結局、全体の人口の構造は出生率の変化によってより規定されることになります。

少子化のメカニズムというのは基本的なのですが、生涯に産む子供の数が全体でど

れだけ変化しているかですが、これは一体いつ産むか。少子化との関連で、また戻りますが、いつ産むかが全体の子供数とも関連していくことになります。

4 ページ目を御覧いただくと、この図は様々なところで再利用、再々利用していますが、いわゆる日本が高度経済成長にあったころ、50年の人口ピラミッドを見てみると、やはりこのような形で、視覚的にも全体が支えなければいけないという、上の層が非常に少ないことが分かります。

それが2010年になると、65歳以上の人口がどんどん増えて、見るからに全体のバランスが悪くなっています。特に下の緑色の部分です。ここには、例えば0歳の子供も、現在は幼児の死亡率が減っているので、15年経つと労働人口に一応入ってくれる状況ですが、やはり高齢化のところで働き方とも関連してくるのは、一度高齢期に入ると、そこから曲がって逆流することがなかなかできない現在の制度では、この状況が一応、問題になることとなります。

そこで、未婚率について少し簡単なデータの確認をさせていただきますが、5 ページを御覧ください。男女でそれぞれの年齢層の未婚割合をこのデータで見ましたが、女性は男性を追いかける形で20代後半から30代前半にかけて未婚率が上がっています。これからのポイントは、女性のグレーのラインです。25歳から29歳あるいは30歳から34歳の年齢層。ここを注目していただきたいのです。

結論から先にいくと、7 ページに飛んでいただくと、山田部長からも非正規雇用の問題を非常に専門的に御説明いただきましたが、これが1988年、80年代半ば以降の各年齢層に占める非正規雇用者の割合が出ています。男性の場合は高齢者、65歳以上と、15歳から24歳という若年層の間とそれ以外で非正規雇用が上昇しても、実は、高齢層と若年層のところでその上昇を吸収しているのがこれを見ても明らかだと思います。一方、女性は、非正規雇用は、基本的には、ずっと議論されてきたパートタイム就労です。80年代には疑似パートという形でかなり問題にはなったのですが、その中でも全体的にどの年齢層も上昇しています。特に、15歳から24歳の若い層で上昇が見えますが、矢印で示しているのは25歳から34歳です。全体に非正規率が上がっている中で、25歳から34歳層は、実は、余り非正規雇用率は上がっていません。

8 ページを御覧ください。これはまた全体像のところ、就労率も同じように時系列的に見てみましたが、男性の就労率は、全体としては、右下がりですと下がっています。女性の場合は、男性に比べると、きれいに減少しているような傾向は余り見えませんが、矢印で示したグレーのラインだけ上がっているのが見えると思います。

実は、これが少子化との関係では、くせ者だと思っています。つまり、子育て支援などという議論がありますが、この人たちが今、結婚していないのです。ですから、フルタイムで比較的高学歴の女性の人たちが就労している中、結婚していないという状況で、少子化とは、結局は、子供を産む人たちが、晩婚化・未婚化で少なくなっていて、結婚したカップルの中での子供の数も少なくなっているという構造なのです。

そこで、6 ページにお戻りください。これは一つの概念図で、一度、別の委員会でも利用したのですが、少子化には、いつ結婚するかという、晩婚化・未婚化の問題が一つ。誤解を招かないように申し上げますと、第一子を産む年齢が早ければ早いほど子供の数は多くなります。もし子供の数を多くしたければ早く子供を産むことの利得をアピールすることです。あるいは早く子供を産んでもその後のキャリアをキャッチアップして両立できるモデルを作らなければならないことになります。あと一つは、夫婦間の出生率が低下している問題には、一度結婚した人たちには子育て支援が非常に重要な支援になってきますので、家庭外保育についても、現時点では、この人たちの要求、ニーズを満たしてあげるといふ点では重要になってきます。

ですから、少子化との関係で大きく三つぐらいの政策が考えられて、晩婚化・未婚化の背景には、女性の高学歴化や、専門職に就く人が多いこと、あるいは結婚によって、夫が異動したら自分も一緒に異動して、夫は昇進するものの自分は昇進できない場合があることや、家族規範などがあるので、このような状況になっていますが、まだ結婚していない人は、実は、非正規雇用という男性を中心とした雇用問題がありますが、これは職業訓練なり、キャリア支援をしてあげる。それも企業と連動した内部労働市場的なキャリア支援ではなく、企業とは独立した形の支援をインフラとして作ってあげなくてはなりません。

あとは、子供がいるカップルあるいは結婚して子供が欲しいカップルは、子育て支援として、1歳児まではしっかり所得保障をして、自分たちで子供を育てられるような保障をしてもよいと思いますが、2歳以降は、行きつ戻りつであっても、家庭外保育を中心に展開することが必要かもしれません。

長時間労働についても議論がありましたが、女性の問題は男性の問題でもあるので、男女共のワークライフバランスが必要であると思います。

それからもう一つ、少子化の中で強調したいのは、子供は親との関係で常に議論されてきたのが日本です。しかしながら、親とは独立して子供の福祉として正面を切ったところでいかにお金を投与してあげるかも、実は、これからの次世代育成を考える上では非常に重要ですので、教育機会を中心にして、子供の福祉については、大人の働き方あるいはキャリア育成とは独立して、保障をしてあげる必要があると考えます。

以上が少子化との関連で議論したところですが、もう一度戻りますと、9 ページですが、日本の働き方を国際比較すると、最も大きな違いが、ジェンダーによって大きく異なる働き方であることが明らかです。特に欧米と同じように女性の高学歴化が進んでいるにもかかわらず、女性の継続就労を促して、労働市場における男女間の賃金格差を中心とした格差が縮小したのかということ、日本ではそうではありませんでした。しかしながら、高学歴化が進んで、女性も働き続けるという状況がある中で、家庭を作ることとキャリアを形成することが完全に分断されてしまったことになり、その背景には恐らく根強い性別役割分業体制が家庭内あるいは制度の中で組み込まれ

ているのが現在の状況を具現化していることとなります。

労働市場自体については、具体的には、高い非正規雇用率があります。これはパートタイムを中心に中高年の層にもありますし、何と云っても、男女間の賃金格差、これこそをまず早急に解消しなければいけないと思っていますが、その背景には、やはり継続して管理職に就いていくという状況が男女間で非常に違うという問題があります。

妻の働き方あるいは家計補助的な状況についてご説明します。10ページのところで、これはデータとしては少し古いのですが、セッションのところから取ってきました。

一番右端が日本です。これは一応、マイクロデータから算出した結果ですが、ポイントは、共働き世帯で高学歴カップルが増えていて、いわゆるハイパーカップルが増えているかのような印象がありますが、実は、やはり低賃金で、家計の補助的に妻が働いている状況が大半です。他国に比べても家計に占める妻の収入割合が非常に低いことは、このデータからも明らかになっています。

三つ目のトピックに移りますので、11ページを御覧ください。ここは、所得の再分配との関係で、これは国際比較などをする場合には、青いバーの可処分所得で示していますが、赤いバーは実質貯蓄を加えた形でジニを世帯主の年齢層ごとに算出したものです。グリーンのラインは何かというと、とても生活が豊かだというのが5点で、とても苦しいというのを1点にした連続変数に単純に見立てた尺度で、平均値をそれぞれの年齢層で見たものです。ただ、10代は少し特殊な世帯ですので、ここでは横に置いていただいて、何が言いたいかというと、40代、50代の暮らし向き意識が非常に苦しいと感じていることです。実は、この背景には、子供たちの晩婚化があって、なかなか離家しない。親元に留まっていることが扶養する世帯員を増加していることもあって、貧困率などを見てみると、非常に低い層ではあるのですが、やはり生活が苦しいと言っているケースがあります。

そのような意味で、所得格差という点では、日本は非常に高齢化と密接に関連してきたと言われていて、その中では何が問題だったのかというと、日本は欧米に比べて長く働くということ、つまり、所得のパッケージの中に稼得収入を持っている人と持っていない人があったことが結局、高齢者間の格差を増やしていましたし、三世帯世帯という生活保障体制があり、一人暮らしか三世帯世帯かの較差も非常に大きかった。そして、特に女性については、一人暮らしの貧困が格差の底をぐっと下に下げている状況が日本の中ではあったという要因があります。

そこで、13ページを御覧ください。これは、各年齢層の所得構造を見たものです。60代、70代になってグリーンのバー、所得構造の中で社会保障給付費関連の占める割合が非常に大きくなっています。これを支えなくてはならない人たちの人数が多くなっています。20代以降は、晩婚化が進んでいるので、結局、所得構造の中で何が中心的になるのか。学生もこの中に入っているのですが、10代は特に仕送りなのですが、ここ

で言いたいのは、社会的な移転は高齢層に向けてされますが、私的な移転、仕送りをはじめとして、親が子供を支えてきた構造が日本の中ではあったということです。

14ページは、単純に年齢階層ごとに1980年代半ばと2010年の間でジニ係数を可処分所得と当初所得で算出したものです。ここでの当初所得は、厚労省などが出している現物給付を入れていませんが、明らかにジニの改善度は高齢層でかなり上昇しています。これをもって高齢層は、これほど良い思いをしているので、もうこれ以上良い思いはできないということになるかということ、なかなかそうはいかないのが最後の結論で言いたいところです。

そこで、最後の15ページですが、結局、何かというと、世代間格差、ここでは少子高齢化に代表されるマクロな世代間格差と、世代内格差のリンケージということです。つまり、高齢層に偏重してきた社会的な移転と、結局、子供を支えてきたのは社会的な移転ではなく、やはり親が支えてきた。支えられない親のところでは貧困の再生産がここでは議論になってきたということです。

これからどのような持続可能な社会、あるいは持続可能で、かつ新たな成長できるような社会を作っていくかとなると、社会的な移転をもう少し全年齢層に提供しなくてははいけません。ただ、年齢によって一律に区切っていた移転構造の中に、世代間内の移転も考慮に入れた縦と横との組合せをより緊密にしていかななくてははいけないと思います。ですから、今まで社会保障制度が高齢層に偏っていたのは、制度設計自体が少子高齢化を想定しないで設定されているので仕方ありません。その中で高齢層から全年齢層にするには、良いところをぐっと下げなければいけないのですが、やはりそれは一律に、横並び的に負担増、給付減額となると、かえって高齢層内の格差が開いていくので、その辺りは今後慎重な議論が必要ではないかと思います。

○中里会長

どうもありがとうございました。

それでは、最後に、横浜国立大学国際社会科学研究院の近藤絢子先生にお願いします。近藤先生は、労働経済学を専門に研究されています。また、政府の経済財政諮問会議の「選択する未来」委員会の「人の活躍ワーキンググループ」のメンバーでもいらっしゃいます。

本日は、「働き方に中立的な税制について」との表題で、配偶者控除や社会保険制度と既婚女性の労働供給の関係をはじめ、所得税や社会保険制度のあり方等についてもお話を伺いたいと思いますので、よろしくお願いします。

○近藤絢子准教授

私は、御紹介いただいたように、労働経済学が専門で、財政のことはほとんど素人同然ですが、かつ、税制調査会では、税金に関係が深い話をしなければいけないと思います、無理をして用意してきたところがあり、皆さんの知らない内容は恐らく出てこないと思いますが、ほぼ素人で、経済学だけやっている人間から見て、どのようなとこ

ろが特に気になるポイントなのかという参考資料として受けとめていただければ幸いです。

1 ページを御覧ください。今日の論点をはじめにまとめたのですが、まず、配偶者控除と既婚女性の労働供給の話をしします。これも多分御存じない話が出てこないと思いますが、一応お話をさせていただきます。103万円の壁が税金によってできていると言われているものですが、その次の130万円の壁は、社会保障制度によってできているものです。

その後、所得税が少し低いという話をさせていただいて、その後、社会保険制度の話になるのですが、所得税のことを考える会議だと思って来たので、社会保険制度のことも考えながら税制を考えないとバランスが取れないだろうと思い、社会保険制度の逆進性の話も少しさせていただきます。

103万円の壁の話ですが、3 ページを御覧ください。この図は、何回か前の税制調査会の資料だと思うので、皆さん見たことがあるかもしれません。昭和61年以前は確かに妻の収入が103万円を超えると世帯の手取りが減ってしまうという逆転現象が起きていましたが、この現象は配偶者特別控除を導入したことで解消されています。解消されたのは昭和61年ですので、30年近く前に解消されているのです。今でも多少、世帯の手取りがキंकはしていますが、それほど大きな差があるわけではありません。

4 ページを御覧ください。この図は、何が言いたいかというと、配偶者特別控除の導入で手取りの逆転現象は無くなったにもかかわらず、103万円以下に就労調整をする傾向が実際にあることがデータから分かるということです。この図は大石教授の論文から持ってきましたが、平成10年の国民生活基礎調査なので、データが少し古い。今のデータを使うと少し違う形かもしれませんが、平成10年の段階で103万円の壁が平らにならされてから既に10年以上経っています。

縦線がたくさん並んでいますが、左から二つ目の縦線が103万円に相当します。夫1号、夫2号のうち、夫2号がサラリーマンの妻です。夫1号とは、夫が年金の第1号被保険者という意味なので、要するに、サラリーマンではない家庭の妻です。そのようなもので見てみると、とりわけ夫が2号であるサラリーマンの家庭の妻の所得の分布が103万円の線よりも左側にひと山あって、103万円、130万円を超えるあたり、130万円が左から三つ目の線ですが、その辺りが非常に少なく、もうひと山、大分後の方にありますが、二つ目の山は恐らくフルタイムで、自分で正社員なり、相当な収入のある人たちで、それと扶養の範囲内で働くという形に調整している人たちで分かれています。こういった話は恐らくほかでも出ているかと思います。

この図で特に気になるのは、130万円のところでもかなり調整が見られますが、103万円のところでもまだ少し調整しているのが見てとれることです。103万円の壁がまだ効いているようであることが分かります。

また2 ページにお戻りください。手取りの逆転現象が無くなったのに、なぜまだ103

万円にこだわるのかを考えてみたのですが、5ページに行くと、これも以前の税調の資料なので見たことがある方も多いと思いますが、世帯全体の控除額を見てみると、確かに103万円のところで最大になるのです。控除を最大化するのが一番良いのかどうかよく分かりませんが、控除が最大になるところが一番得だという合理的な判断に基づいて、その辺りに合わせているのかもしれない。

そうした場合、次の6ページですが、103万円で控除が最大にならないように変えたら何が起こるのかを考えてみました。世帯の控除額を一定とするというのは、つまり、今だと妻の収入が103万円を超えるとそこから夫の控除が減り始めるのですが、そうではなく、妻が収入を得た瞬間から夫の配偶者控除が減り始めるようにすると、先ほどの図の減り始めるところがシフトして、ずっと世帯全体の控除額が一定の形になります。

もしそういった形に制度が変わると、合理的に考えると就労調整をする意味は全くなくなるであろうと思います。ですから、103万円にそろえる理由は全くなくなる。ただ、女性の就労を促進したいという視点から考えると、これまでの税制はある意味、年収103万円以下の範囲での妻の就労を促進する効果を持っていました。103万円までは妻の方で給与所得控除ができて、夫の方で配偶者控除もできるという形だったので、103万円までは妻の収入に係る税金が優遇されていたのです。ですので、これを無くすと有配偶女性の就業率が下がるおそれがあります。配偶者控除を無くしてしまうと、就労調整が無くなる代わりに、そもそも働く人が減ってしまう可能性はあります。

ただ、これで全体の女性の労働供給がどうなるかという点、就労調整によって103万円未満に抑えていた人の労働供給は増えるので、それと税金を払わなければいけないのであれば働かないという人たちが出てくることとのバランスを見ると、どちらが勝つかは分からないと思います。

ここまでは合理的に行動したとしたらそうなるという予想ですが、これまでの就労調整自体が惰性で行われていた可能性もあります。103万円、103万円と昔から言われているから何となくそれに合わせていたという場合は、税制を変えたところで余り変わらない可能性もあると思います。

これは税金の話ではありませんが、年金制度で在職老齢年金制度を変えたときに、やはり以前はキックポイント、そこを超えると手取りが減るといったポイントがあって、それを無くすという制度改革の後で、60代前半の男性の所得分布を調べてみたら、制度が変わった後も以前のキックポイントの辺りに固まっていたという研究結果があり、そういったことから考えると、ひょっとすると、昔の制度のキックポイントに固まったままで変わらない可能性もなきにしもあらずだと思います。

ここまでの103万円の壁の話ですが、7ページを御覧いただきまして、130万円の壁、こちらも皆さんすでに御存じかとは思いますが、社会保険の制度で作られているものです。年金の例で言うと、夫が第2号被保険者。つまり、厚生年金なり、共済年金な

りに加入している場合、妻の年収は130万円までなら第3号被保険者となって、年金保険料を納めなくてよいのです。ですが、そこを超えると、第1号または第2号被保険者として年金保険料を納めなければいけない。

これは103万円の壁と違って、本当に実質的にかなり大きなものがある、仮に妻が、第2号被保険者になれる働き方でなかった場合、第1号被保険者になってしまうので、国民年金保険料の年額18万3千円を払わなければいけません。年収が130万円辺りの人にとって年間18万円はかなり大きな負担増になります。これに加えて、国民健康保険料も払わなければいけなくなると思いますが、なおかつ、妻が第1号になった場合のもらえる年金は増えません。払わなければいけないお金が増えるだけで、将来もらえる年金は変わらないので、純粋に負担が増えます。

130万円の壁の議論のときに、これもしばしば言及されますが、社会保険料そのものだけではなく、夫の勤め先が家族手当などを支給しているときに、これがまた130万円を基準としているところがあります。そうすると、130万円を超えると世帯の可処分所得の減る額がさらに大きくなってしまいます。これは税金を変えたところで無くならないことが問題で、幾ら所得税制だけを変えて103万円の壁を無くしたとしても、就労調整が103万円から130万円に動いて、年間30万円分ぐらい労働供給が増えるだけで何も変わらないことが危惧されます。ですので、他のお二人も言われたように、社会保険制度と税は、特に労働を考えるとときには切り離せないもので、一緒に調整していく必要があると思います。ここまでが女性の就労調整の話になります。

8 ページを御覧ください。これは完全に私の専門外なので、そうなった経緯を全く知らないのですが、労働経済学者として気になっている点は、日本の所得税率は国際的に見て低いことです。財政が黒字なら税金が安くて当然良いと思いますが、累積赤字が年々拡大して、消費税が引き上げられるなど、大変な状況に鑑みると、少し低い気がします。特に、所得階層の中央値より上の税率が低いので、それが白波瀬教授の資料にあったように、再分配の効果が余り大きくない一因になっているかと思います。

9 ページを御覧ください。これも以前の税調の資料なので、皆さん見たことがあるかもしれませんが、所得税の限界税率です。これは限界税率だけなので、実効税率ではないことに注意が必要ですが、これを見ていると、最低の税率は日本もフランスも5パーセントで変わりません。アメリカはもう少し高く、イギリスももう少し高い状況になっていますが、日本の税率を見ていて特に気が付くのは、半分以上の人に最低税率が適用されているところです。

下の表に限界税率の全体に占める構成割合が書いてありますが、日本は8割以上の人が限界税率10パーセント以下のブラケットに入っていて、これはアメリカ、イギリス、フランスと比べると圧倒的に高いです。20パーセントを超える人も少ないのですが、やはり目立つのは10パーセントから20パーセントのブラケットに入っている人たちはとても少ないことだと思います。

同じことを違う表現で示したのが10ページの図です。こちらも税調の資料ですが、日本の限界税率がどう変わってきたかという表です。昭和61年から平成7年にかけての変化が一番目立ちますが、これは最高税率の引下げ幅が大きいので、図で見て大きく見えるだけです。給与収入が1,000万円以下のところ、人口の大半はほとんど1,000万円以下に含まれるので、ここを御覧ください。平成26年分と、平成7年分は余り変わりませんが、平成元年分を見ると、とても大きく変わっているのが、税率20パーセントの適用がかなり減っているところですよ。あと、給与収入で見ると大体500万円辺りの税率が非常に下がっているところがあって、日本の税制がどう変化してきたかを30年ぐらいで見ていくと、どちらかというところ、給与収入1,000万円以下の中の上の人たちの税率を下げる方向に動いてきてしまったことが見てとれます。

これは素人がこのような資料を見てどう思ったかという意見として受けとめていただきたいのですが、これを見ていくと、所得階層の真ん中より上の人たちの税率が低すぎるのではないかと思います。特に所得階層の中の上や上の下の人たちは、フルタイムの正社員がほとんどなのです。年収が500万円から800万円辺りの人たちです。フルタイムの正社員でないとそれだけの年収を稼げないと思うので、この人たちは税金が上がったら労働供給を減らすかということ、まず減らさない人たちです。そのような意味で、労働の価格弾力性が非常に低い人たちなのです。どのみちフルタイムで働くであろう人たちなので、税制を変えたところでも、この人たちの働き方はそれほど変わらないのではないかと。残業などを減らすかもしれませんが、それは長時間労働の解消という意味では良い方向の変化だと思いますし、残業を減らす以上の調整はこの人たちは恐らくしないだろうと思いますので、そのような意味で、この辺りの税率を上げたところで労働供給が大幅に減ることも起こらないのではないかと思います。

11ページを御覧ください。最後の論点になりますが、社会保険制度です。これは税制ではありませんが、所得税や分配のことを考えるときには、社会保険制度が今、どうなっているかも考える必要があると思います。これも御存じだと思いますが、被用者保険に入れるか否かでかなり差が出ます。

具体例として、12ページに年収141万円のパートタイマーを示しています。この数字はネットから拾ってきたものなので、計算が本当に合っているか私も100パーセントの自信はないのですが、年収141万円のパートタイマーで厚生年金が適用される場合と適用されない場合があります。適用されない場合は、年間の国民年金保険料がかかります。健康保険も入れるとややこしくなってしまうので国民健康保険は考慮せずに、年金だけ計算しているのですが、年収141万円だと130万円の壁を超えているので、年金保険料の年間18万3千円を払わなければいけません。もらえる年金額は基礎年金のみです。

これに比べて、厚生年金が適用された場合、パートタイマーであっても、週に5日6時間働くと正社員の労働時間の4分の3になりますので、社会保険に入れるように

なります。そうすると年間の厚生年金保険料が11万3,688円。これは本人が負担する分です。年金保険料だけでも7万円ほど差がつくのですが、さらにこの条件で6年間働くと、もらえる年金額が、報酬比例部分として基礎年金より5万円多くなります。

この事例は、もともと、141万円を稼いで厚生年金に入ると、扶養の範囲内に留めるのとどちらが得かという事例から取ってきたので、6年間という年数はそこから出ているのですが、そういった形で、年収141万円の人たちを事例として見てみると、厚生年金に入れるかどうかでかなり差が出ます。

ここで問題なのは、正社員の4分の3以上の労働時間であれば非正規でも厚生年金に加入しなければならないことに法律上なっているのですが、守られていない場合が結構あると言われています。

13ページ、各種制度の適用状況です。これは、本当はもっと大きな表で、ほかにも正社員への登用制度など、いろいろと付いていたのですが、最初の雇用保険、健康保険、厚生年金に会社を通じてどれほど加入しているかという表です。正社員は全員加入しているのが前提なので数字がありませんが、これを見ると契約社員でも7割ぐらいいしか加入しておらず、パートタイム労働者に関しては健康保険、厚生年金に入っているのは4割にも満たないという数字が出ています。契約社員とは恐らくフルタイムで働いている非正規社員ですが、それでも7割しか社会保険に加入していません。もちろん労働時間が短くて加入できない人も、本当は入りたいのに入らせてもらえない人もいると思います。

このように、非正規になると社会保険負担が増える構造に今なっています。ですので、収入が高いところを見ると確かに年金保険料などは給与所得に比例して増えるようになっていますが、所得階層の下のところを見てみると逆進的な仕組みになってしまっています。

あと、社会保険に加入していても、給付金を受け取れない人も増えてきていて、例えば失業給付金、雇用保険です。加入できている人は増えているのですが、受け取れない人、受け取っていない失業者が増えています。この図は無いのですが、14ページをご覧ください。酒井正教授の2012年の論文によると、雇用保険の加入者自体は増えている。これは条件が緩和されてきて、適用範囲が広がったせいに入れるようになった人が増えていますが、それにもかかわらず、失業者に占める失業給付金受給者割合が減っていることが指摘されています。

失業給付金を受け取れない失業者はどういった人たちなのかというと、やはりこれは前職が非正規だった人たちなのです。ですので、先ほどの年金のところでは、非正規になると社会保険料負担がもちろん増える。さらに、失業給付金を見ると、前職が非正規だと失業給付金を受け取る条件を満たせないうちに失職してしまう人が多々あって、そうすると失業給付金を受け取れない。ですので、セーフティネットとしての雇用保険制度には限界があって、一番大変な人たちが失業給付金でカバーされていな

い可能性があります。

このように、税制とは直接関係ないのですが、とても密接に関連するところなので、所得税を通じた再配分を考える上では、所得分布の一番下の部分で、社会保険制度が今、非常に逆進的なねじれた状態になっていることを考えて、もし分配機能を強める方向に持っていくのであれば、その辺りの手当を、例えば給付型、負の所得税と言われているものを導入するなどして、分配機能を強化する方向に進めることまで考えないと、社会保険の逆進性をカバーするには十分ではないのではないかと思います。

○中里会長

近藤先生、どうもありがとうございました。

それでは、今のお三方のプレゼンテーションを踏まえて意見交換に移ります。御質問、御意見のある方は挙手をお願いします。

武田委員、どうぞ。

○武田委員

今日は大変貴重なプレゼンをお聞かせいただき、ありがとうございました。

これから税制を考えるときに、特に私が関心を持ったのが白波瀬教授のプレゼンで、私も子供を持つ子育て世代で、共働きで働く世代の女性ですが、そのときに配偶者控除、103万円と130万円の壁と言われていますが、皆さんが一律でこの壁が無くなったからどんどん働いていきたいと思います、税制がうまく日本の経済活動をリードしていってくればよいのですが、実際、私はアスリートを長くしていたので、実は日本の子供の育て方については、世界に立ち向かえるようなたくましい子供を育てていくために教育の方でもどんどん取組みが進んでいると思いますが、トップアスリートの場合、私の知る限りですが、母親が専業主婦の方が多いです。子供を本当に世界に打って出るぐらいに育てるには、かなり子供に対して、母親自体は犠牲だとは思っていないのですが、時間的にも、全てのことを子供に注いでそこまで育てるところが日本の現状なので、パートタイムで働くことでお金も捻出しながら、でも、子供にかかる時間もきちんと確保しないといけないという状況があって、それを単純に撤廃するというゼロか100かの議論ではなく、働き方というか、短くても正当な評価を得るなど、男性と女性の給与形態をもう少し均衡をとることがあってほしいと私も思います。

今ここでこういった税制があったらよいという代替案を私は用意しているわけではありませんが、これから子供が少なくなっていくが、もっと活躍していくような子供を育てていくという社会の仕組みと税制とがきちんと同じ歩幅で進んでいかないと、税制が良い意味で経済をつくっていくことにはならないのではないかと思います。個人的な考えですが、思いを述べさせていただきました。

○中里会長

これは白波瀬教授にコメントをいただきたいと思います。

○白波瀬佐和子教授

大変貴重な御意見ありがとうございます。

まず、103万円、130万円の壁を取ってしまったらよいかというと、私は個人的にはそうではないと思っていて、その前のところで男女間の賃金格差がこれだけ大きいという状況が解消されない限り、不要に取ることによる改悪があるのではないかと思うので、どちらかというところ慎重論です。

今の労働市場において103万円、130万円の壁が取られたとしても、どれだけの所得を年間で稼ぐことができる人が増えるかというところ、500万円、600万円の人過半数になることはきっとあり得ません。ですから、そういった現実の問題と将来的にどうしていくかは若干時差を持ちながら、調整をかけて慎重に取っていかないと、かえって苦しくなる人が増えるのではないのでしょうか。つまり、専業主婦自体も、身分として、非常に贅沢な地位としての専業主婦もいらっしゃるかもしれませんが、そうではない方もいらっしゃるので、それは注意深くしなければいけません。

トップアスリートの話は、多分日本だけではなく、他の国も似たような状況があると思います。ですから、それだけ子供に投資するというか、逆に言うと、それだけ投資しないとトップアスリートになれないとなると困りますので、いかなる子供も、子供のサイドから見ると、才能を持った子供は、直接の親だけではなく、親でない人たち、近隣やコミュニティで育てるようなシステムができるとすごく良いと思います。

もう一つ、ポイントとしては評価という言葉が言われましたが、私もそういった意味では、正常に評価して報酬をそれなりに保証するというシステムは、男女競争していくというか、望ましい競争を達成するには重要だと思います。

○中里会長

どうもありがとうございます。佐々木特別委員、お願いします。

○佐々木特別委員

どうもありがとうございます。

山田部長にお話を伺いますが、資料の2ページの図表2で、機械製造業のGDPがこのように落ちてきてしまっている、輸出型製造業の競争力がなくなっているというお話もいただきましたが、現実的に日本の企業が海外で雇っている海外従業員は2011年度で523万人います。そのうちの実数は411万人ぐら이가製造業であって、これは国内の製造業の就労者を全部合わせた中でも22パーセントくらいあります。

そういったことからすると、GDPで見るとこれだけ下がりますが、今、日本の貿易赤字が13兆円あっても所得収支で何とか経常収支が黒字になっているのもそういったところにあります。本当はGDPではなくGNIで比較すべきだと思いますが、今の日本の労働というか、産業構造が変わったときに大分お金の動きも違ってきます。資料の後ろの方に還流の話も出ていますが、産業構造が変わったときにどうしていくべきなのかも含めて、少しお考えを伺えればと思います。

あと、1960年代のときに3分の1ずついた第1次、第2次、第3次の産業別就業者数が、最近ですと様々なところで議論されているとおり、第1次が4パーセントで、第2次が25パーセントで第3次が71パーセントです。そのような状況で賃金が下がっているといったときに、例えば第2次産業は特に賃金が下がっていないのですが、第2次産業から第3次産業にシフトしたときに、全体をマクロで見えてしまうと下がっているように見えます。本来はもう少し職種別に評価した上であるべき税制というものがあって、例えば第3次産業の71パーセントにしても、金融や情報通信と小売を同じ第3次で評価して、こんなに給料が低いではないか、生産性が低いではないかとか言ってもだめです。なおかつ、第3次産業は非正規雇用者率も40パーセントほどあるのです。そのようなことを全体的にもう少しくま分類学を進めた上で、本来このエリアはこういった税制が良いとか、もちろん全ての所得に対してうまくかけられればよいのですが、産業構造がこれだけ変わっている中で、それをもっとシンプルにするべき税制のあり方にどのような観点があるのか、お聞かせいただければと思います。

○山田久日本総研調査部長

大変大きな問題で私には手に負えなくて、正直、税制の専門家ではないと逃げてしまうのですが、その中でストレートにお答えできるわけではありませんが、いろいろ御指摘いただいた点、例えば最初のGDPで見るべきなのかということ、まさに御指摘のとおりだと思います。ここはあえてこのようなことを強調するためにしましたが、やはりGNIで見ていくべきだと思います。

佐々木特別委員に御指摘いただいたように、後ろの方では還流型の話をしているので、要は所得をどう増やしていくか。逆に言うと、生産という概念が私自身は時代に合わなくなってきているというのか、少なくとも実質ベースの生産が増えても余り意味がなくなってきている。所得そのものがどう回るかということの方が大事な時代になってきているのではないかと思います。

まさに御指摘のように、グローバルな活動になってきていて、税制そのものを国内だけで考えていけるということではないので、今、まさに議論されている法人税の実効税率の話にもなってくるのだと思います。ですから、グローバルに比較したときにどうだという話と、事業構造が大きく変わっていく、産業構造は御指摘のように変わっていつていますが、私は、お話があったように、例えば第3次産業といっても第3次産業の中に金融や情報といったかなり知識集約的な分野と、そうではない小売のような労働集約的な分野があって、そこは分けるべきで、デリバリー型の産業と狭義のサービス産業に分けていかないといけないのではないかと思います。それによって税制のあり方についても、具体的などころまで私も分かりませんが、考え方を変えていかないといけません。

もう一つ重要なのは、恐らく従来の産業の捉え方では限界が出てきている。いわゆる供給サイドで産業を分類するような形ではなく、問題解決型で融合していくような

ものが起こってくるのだと思います。

それと税制の関係でいうと、今日全て説明はできなかつたのですが、最後の8ページで少しふれています。法人税については大まかに言うと先ほど申し上げたような国際的に見たときの二重課税を無くしていくとか、ハーモナイゼーションをしていくとか、事業構造を変えていくときの様々な優遇措置をやっていくとかだと思いましたが、私の資料で言うと、確かに産業によって所得格差も出てくるし、働くタイプも変わってくると思いますが、働き手サイドにとって考えると、できれば非正規の人が正規に一度なれるような環境にしていく。あるいは逆に正規であっても今とは少し違う限定社員のような議論が出ています。確かに企業の雇用保障は従来よりは落ちますが、労働市場全体として職を軸に転職しやすい働き方を増やして就業形態間の移動を円滑にしていくと、働き方や産業によってかなり格差が出てくるのですが、個人で見たときにもう少しそこが緩和できるような仕組みになっていくのではないのでしょうか。その場合、副業のようなものが増えていくことも踏まえ、マイナンバー制度などできちんと所得を捕捉していくことが重要になってくるでしょうし、雇用の流動性が高まることに対しては、例えば退職金税制で20年を超えると優遇が増えるところを見直したり、個人型の確定拠出年金の税制支援というものがあるのだと思います。

それと、白波瀬教授が言われたところとも関わりますが、次世代に格差のようなものを再生産させないこと、子供に対してもう少し社会全体で見ていくような仕組みをつくることを考える必要がある。ある意味一世代での格差は社会の活力を考えると結果論として仕方がない部分も実際はあるのだと思いますが、子供の世代にそれを再生産させないということと言うと、教育に対して、これは税制だけではないと思いますが、しっかり手当てをしていくことが重要ではないか。

全然お答えになっていないと思いますが、関連して考えることを申し上げました。どうもありがとうございました。

○中里会長

高田委員、どうぞ。

○高田委員

今、ちょうど成長戦略のようなものを議論されていると思いますが、私もよく海外の投資家と議論するときに、日本の成長戦略の問題として、今、ちょうど法人税の問題をやっていると。これはとても良いと、海外投資家も大変注目していますが、結局最後に海外投資家が言うのは、日本の少子高齢化が直らないと日本には投資できないと言われるケースが三人に一人はいる状況です。

そういった中で、今回、先生方のお話を伺っていて興味深いと思っていましたが、特に白波瀬教授の資料の最後のページで、どうすればこの少子高齢化を様々な施策で止めることができるのかの結論に当たるところだと思いましたが、一つは高齢層に偏重してきた社会保険の問題をどう是正するのかと、若年層を支えてきたのが家族の支援

であることからすると、これをどのような形で政策的に対応していくか。例えば給付をもっと進めるのか、もしくはトランスファーのようなものの仕組みを作るのか、もしくは若年層の中で資産形成を促していく。最近で言うとジュニアNISAといったことも議論になってきていますが、例えば白波瀬教授の方でこのような施策が良いなど、もしくはこういったことへの対応策をどのように考えておられるのか、大変興味深く思ったものですから、少しお話を伺おうと思った次第です。

○白波瀬佐和子教授

答えはないので、私も答えをいただきたいと思います。若干思いつきもありますが、一世代の間の格差についてある意味では切ってあげることが必要かと思っています。贈与も完全に無くすということはありませんが、ある程度は一代限りの資産としておいて、それを移転する場合については自分の特定の子供に対してはある程度制限を与えることも必要ではないかと思っています。

そのような意味で、資産を個人に特定化しないでプールした分を若年層や子供の次世代にかなり集中的にあげることも考えてもよいと思います。少子高齢化がどうすれば直るかといっても、1975年以降少子化はずっと継続しているので、出産行動をどう変えていくかという個人の問題とかなり密接にマクロの問題がリンクしています。来年2.8の出生率というのは不可能ですので、その意味では中長期的にある意味で戦略だと思いますが、出生率を全面に出さないこと。出生率は一つの人口の構造としては非常に重要で、これはちょっとやそっとでは変わらないという背景がありますが、結果的に変えていくにしても、政策目標をあくまでも背景としてそれを所与としたところで集中するというか、逆にいえば繰り返しですが、個人の特定化された親子関係で非常に密接なこの世代関係を、万人に開く形での政策を作っていくことは、一つの手ではないかと考えています。

○中里会長

小幡特別委員、お願いします。

○小幡特別委員

とても広い視野から3人の先生方、ありがとうございます。

労働市場でこれから女性がもっと働かなければいけない一方で、少子化も何とか止めるため、女性が子供をきちんと産んで育てながら、もちろん女性だけが育てているわけではないので男女夫婦で育てるのですが、何とか働きやすい環境を整備すべきということで、非常に示唆に富む様々なお話をいただきました。

山田部長が言われるように、雇用システムで職務型、職能型の女性のライフスタイル、ステージごとに変えていくことは大変魅力的だと思います。税制だけでは限界があることはお三方の全員が言われていました。ただ、税制で何か少しでもそこに寄与できることがあるかを税調で考えなければいけないのだと思います。

近藤先生の言われた中で、103万円の壁での就労調整の話がありましたが、4ページ

の図は、意識調査ではなく、この程度集まっているという統計でしょうか。おっしゃるように社会保険、年金と健康保険の方もあるので、その壁は大きいと思いますが、それは103万円ではなくもう少し上に設定されています。どのような働き方をするかについて、税制によって、何か足かせといいますか、動きを変えているところがあるかどうかが一番の論点だと思っておりまして、社会保障も非常に大きいと思いますが、見方としてはこの103万円という配偶者控除のところも壁になっているとお考えでしょうか。

○近藤絢子准教授

こちらはデータが若干古いことには気を付けた方が良いのですが、国民生活基礎調査を使ったもので、源泉徴収票を足し合わせた収入を書いてくださいという調査なので、実収入での分布を表したものです。

ですので、130万円と103万円の両方で、それを超えないようにする調整が働いているだろうということが、この図の示唆するところです。

○中里会長

中静委員、お願いします。

○中静委員

大変ありがとうございました。

先ほどの白波瀬教授のお話の中で、配偶者控除をある意味で不要に取るというか、取ると悪くなると言われましたが、具体的にはある意味で増税になるわけです。今、お三方のお話でも、税制だけではなく総合的に考えないといけないという御指摘がありました。税制面では、例えば40代、50代の方の負担がかなり大きいことを考えると、逆に共稼ぎの世帯、子育てしている世帯にどのような形で税制がサポートできるのかが大きなポイントになると思います。そのような方向で、配偶者控除の問題も含め、女性の就労をどのようにサポートしていくのかという論議もぜひしてほしいと思います。

○中里会長

コメントですね。分かりました。田近委員、お願いします。

○田近委員

三つの報告ありがとうございました。

興味深く聞いていましたが、質問があります。お三方のどなたでもよいのですが、103万円、130万円の話しは一応整理ができました。具体的には近藤先生の資料の12ページ、端的に言うと、なぜ今日第3号被保険者が出てこないのか疑問を持ったのです。年収141万円厚生年金に入らない。つまり、国民年金にいる第1号被保険者になって保険料はこれだけになります。もらえるのは国民年金ですから基礎年金をもらいます。厚生年金にある条件で入ると保険料が安くて、こちらの方が得だという書き方です。

でも、この人の選択としては、第3号被保険者になっていけば、保険料を払わずに

基礎年金はもらえて、遺族年金ももらえるので、103万円、130万円の前に第3号被保険者のステータスを得るか得ないかという選択もあると思います。そこはどのようにか。もう少しストレートに伺うと、第3号被保険者に関してはどうお考えですか。

○近藤絢子准教授

済みません、資料の作り方が分かりにくかったので誤解があるかと思いますが、一応第3号の話は130万の壁でさせていただいて、その続きの逆進的の話で、第3号被保険者になるという選択肢はない人たちでどうなっているかという話をしたくてこのような事例を挙げました。

ですので、第3号被保険者になるためには、第2号被保険者になっている旦那さん、奥さんでもよいのですが、それがいなければいけません。そうではなく、フリーターではなくてもパートタイムの人で、自分が世帯主あるいは夫婦ともにフリーターであるというケースもあるかと思いますが、そのように130万円以下に抑えたところで第3号になれない立場の人たちが、日本で一番所得階層の低いところを見ると無視できない数でいます。女性に限らず男性も含めて、いわゆるワーキング・プアと呼ばれている人たちは、今回パートタイマーにしましたが、フルタイムで働いていても年収が200万円にいかない人もいて、そういった人たちにとって、選択肢は第3号ではなく、その中できちんとした会社で社会保険に入れてくれるかどうかで非常に差がついていて、社会保険に入れないような働き方をしている人は、たとえ所得が同じであっても非常に雇用が不安定で、解雇されやすいという人たちにより重く社会保険を負担させているという話がこの目的であって、実際に確かに第3号被保険者の方が第1号よりは確実にお得です。ただ、第2号の場合は、長く働いていると将来の年金が増えるので、どちらが得かはかなりシビアに計算することになると思います。

実際、この数字の元の資料は、調整した方が得か、しない方が得かを計算した財テク資料のようなものなのです。この場合、なぜ6時間働いて6年間となっているかというと、この条件だと6年間以上働いて85歳まで生きると141万稼いで社会保険に入った方が、扶養の中に留まるより得だという議論があるようです。

○田近委員

そうすると、そのお答えは私も分かります。第3号とはどちらがなっても、配偶者が働いていてもう片方が働いていないことですが、分かりやすくするために男の方が働いて奥さんが働いていないケースで申し上げると、女性の就労に関して第3号被保険者のあり方、遺族年金のことまで考えると、そこはどう考えたらよいのでしょうか。

○中里会長

近藤准教授、どうぞ。

○近藤絢子准教授

私の個人的な意見ですが、配偶者控除も含めて、これは何かおかしい制度だと思っていて、社会保険という制度から鑑みるのであれば、第2号の夫がいると第3号にな

れて国民年金を払わないでよく、第2号の配偶者がいないと年金保険料を払わなくてはいけないのはすごくおかしな制度だと思います。

配偶者控除に関しては、はっきり言って配偶者控除の制度を変えたところで他の先生方のお話に出てきているような、男性並みに一生懸命働く女性を増やせるかどうかとは関係ないと思います。もともと就労調整をする人たちとは、フルタイムの正社員になっている人たちではありません。本人の家庭の事情と仕事があるという両方の条件からみてフルタイムの正社員で働くことが可能な人たちは、そもそも130万円以下に抑えるかフルタイムの正社員で働くかという選択をしていません。配偶者控除なり第3号被保険者なりの制度でゆがんでいるのは、パートタイムの労働者の労働供給が変に偏っていることです。本来だと140万円や150万円ほど働いてくれそうな人が、なぜか130万円以下や103万円以下に抑えているという労働供給のゆがみの問題です。

これとは別に、労働供給とは関係なく公平性の観点から見て、共働きの家庭の税負担が重くなって、専業主婦とフルタイムで働く配偶者の税負担が軽くなっているという問題もあると私は思っていて、夫がいるかいないかで負担が変わってしまうこと、独身で同じ働き方をしている人と正社員の夫がいる人を比べたときに、独身の方が負担が重いことも、制度としてすごく変だと思います。

○中里会長

宮崎委員、お願いします。

○宮崎委員

恐れ入ります。

いつもの税調と少しトーンが違う話で大変興味深く伺っていました。特に白波瀬教授のお話はとても興味深く伺いました。ありがとうございました。

これまでの議論にも時々出てきましたが、お得かとか払わなくてよいとか、そういった表現が散見されたのですが、社会を誰が作っているのか、本当の市民とはどうあるべきか、権利と義務とはどうあるべきかを考えた場合に、社会を支えている自覚をどのような形で表現していくかという切り口は必要ではないかと思います。

その際に、今のような問題を、社会の最少単位を個々人に持っていか世帯単位で考えるかは、一つ切り口かと思いますが、白波瀬教授の資料10ページの国際比較で、共働き夫婦における妻の収入は3割以下が過半数というのはなかなか興味深いデータだと思います。イタリアなどはほとんど妻が養っているようなグラフになっていておもしろいと思いますが、ライフスタイルが違い、価値観、文化が違えば単純に国際比較するのはどのくらい意味があるかも考慮する必要がありそうです。これは共働き夫婦におけるという前提があるので、先ほどの他のグラフで見た未婚率の高さや正規雇用のパーセンテージを掛けて、仕事をもつ女性100パーセントの中で共働きがどのような割合で、そのうち正規雇用はどういう位置づけか、どのような意識で働いているか、全体を俯瞰すると、またこのグラフから読み取るべき現状が変わってくると思います。

そのような場合に、個人を比較するべきか世帯全体で合算するべきか、税制のあり方もこの問題に対しては、個人から所得控除をして足し算したときに世帯全体で最小化されるのはどのような場合と考えるか、合算して世帯全体で社会にどう貢献していくかという切り口もあると思います。データは意図に基づいた使いようでいかようにでも読めるので、今後、個人と世帯と社会との関わりをデータも含めてどう切っていたらよいか、白波瀬教授はどのようにお考えでしょうか。

○白波瀬佐和子教授

結論は、私は個人化ということも結構言われていますが、現状で個人化を実現するようなインフラはありませんので、そういった意味では基本的な単位は世帯とならざるを得ないとは考えています。

あと一点、10ページのグラフの見方で誤解があってはいけないのですが、イタリアは基本的に女性の就労率が低くて、女性の就労数を規定する構造そのものが違います。夫と妻と見ているので、逆にいえばイタリアでは夫の稼ぎが非常に低いので妻が上がっているという状況があって、これだけを見ると誤解を招くのですが、おっしゃったように世帯を単位にすることが個人の様々な行動を邪魔するようなことになってはいけないと思います。

○中里会長

岡村委員、お願いします。

○岡村委員

本日の武田委員と白波瀬教授とのお話を聞いて大変興味深く思いました。最近、アメリカでは「サッカーママ」という言葉がありますが、スペインを見るとイニエスタは学校が終わったら必ずバルサの車が校門に止まっていて、それで練習に連れていかれたといった話もありまして、今年ワールドカップがあってどうなるか非常に楽しみです。そういったことを思いました。

税制的には、山田部長の資料にある人材投資促進型ですが、これは減税ということではなく、ヒューマン・キャピタルをきちんと税制の中に織り込んでいく。同時に、帰属所得をどう考えるかといった問題があると思いました。

あと、税制的には103万円の壁ですが、今、一応所得1,000万円超で配偶者特別控除は適用されないことになっているので、その影響も少しあるのかという気はしました。

質問ですが、山田部長の資料で、最後のページに「人的・経費的所得控除」と出ていて、これはどのようなものなのかを伺いたいことと、白波瀬教授の資料の中で3ページの「高齢者に偏る所得再分配構造」という表現と、13ページでは「高齢層は社会的移転によって支えられる」と分析されていますが、ここでの所得再分配と社会的移転とは同じようなことを言われているのでしょうか。

○中里会長

山田部長と白波瀬教授、お願いします。

○山田久日本総研調査部長

人的とは具体的には配偶者控除で、経費的とは給与所得控除のようなものです。所得再配分の観点からは給与所得控除を見直す必要もあると思います。そういったものを変えていって、給付型か、政策的な意図を明確にした社会保障の給付、例えば子育てであれば子育てに重点的な意図を持った税制なり給付なりをすべきではないかと思っています。

○中里会長

ありがとうございます。白波瀬教授、お願いします。

○白波瀬佐和子教授

御指摘は大変重要な点で、実は社会的移転によって支えられているのは、所得源のところ、どのような所得によって支えられているかというところで社会的移転によって支えられている、つまり社会保障給付費の割合の高さなのです。でも、再分配のところでは、確かに単純に世帯主の年齢ごとのジニ係数というか、格差の改善度を見ているので、全体の再分配の話と若干ずれているところがありますので、そこは注意深く読まなくてはいけないと思います。

○中里会長

ありがとうございます。土居委員、お願いします。

○土居委員

プレゼンテーション、どうもありがとうございました。大変興味深く伺いました。

コメントが二点あります。一点目は近藤教授の12ページ、先ほど田近委員が言われたことですが、これは厚生年金のパートタイマーへの適用拡大の話のときに散々問題になった話です。ですから、パートタイマーが厚生年金に入れるか入れないかというだけの問題ではなく、実は国民年金しか入れないフリーランスや、自営業を営んでいる低所得の方と、厚生年金にそもそも入れない、だが、厚生年金に入れてしまうパートタイマーとでは保険料がこれだけ違うという話があって、パートタイマーに厚生年金の適用拡大をすればするほど、そういった問題が顕在化することをどうするかという問題があって、結局課題として残っているといえると思います。

最後ですが、今日のそもそものテーマは働き方に中立的な税制等とあるので、それ以外もあるということですが、中立的という言葉に先ほどの法人課税DG以来、私自身はこだわりを持って使っている言葉なので、中立的という言葉に込められた意味をここで強調すれば、プレゼンテーションにあったようにどのような働き方をしても税負担が変わらないことや、どちらかが有利か不利ということがないようにすることが中立的です。

ただ、今日のお三方のお話は、必ずしも中立的という話ばかりではありませんでした。それがいけないという意味ではなく、非常に豊富な含意があったと思いますが、所得格差をどう是正するかという所得税制などに込められた期待という話と、もう一

つは、少子化に対してどう子育て世帯に対して所得税で何ができるかなども話題になっていたと思いますので、そこは中立的の話と子育て支援の話と所得格差是正の話、一つ一つが重要な課題ではありますが、別々の独立した課題だろうと思います。

○中里会長

ありがとうございます。

宮崎委員が言われたように、家族や夫婦とは、憲法第24条だと思いますが、男女平等との関係で社会を構成する非常に基本的な大切なユニットですから、個人の問題を考えると同時に、夫婦や家族も大切な問題として考えていくことは、とても重要な視点ではないかと思えます。

今日、お三方にお伺いしたことでとても勉強になったのは、私たちは、常に実態をデータを基に把握していないとなかなか良い議論ができないと改めて感じたことです。実態に即した制度を作らないと、実態の前に敗れ去ることがあるものですから、その点は特に肝に銘じてこれからの議論をしていきたいと思えます。お三方には本当にどうもありがとうございました。心よりお礼を申し上げます。

本日、総会の冒頭にも申し上げたとおり、今後、働き方の選択に対して中立的な税制等の検討に加えて、中長期的な税制のあり方についても検討を行っていく必要があります。その際に、本日御説明いただいたプレゼンテーションや意見交換の内容も生かしながら、当然検討を進めていくことになると思えます。本日に限らず、先ほど実態の把握の重要性を申し上げましたが、必要に応じて有識者の方々から意見を伺う場を設けながら議論を行っていきたくて考えています。

次回の総会ですが、4月24日の法人課税DGの最後に私からプライマリー・バランスの議論等について、あるべき税制を議論する上で基本となるポイントですので、改めてしっかりと扱う必要があると申し上げたと思えます。

また、先日の財政制度等審議会で、我が国の財政に関する長期推計の議論もあったと伺っていますので、これらについて基礎認識を共有するために、事務方から説明を伺う機会を設けたいと思えます。このため、今回は、5月16日の金曜日、法人課税DGが10時からですが、30分前倒しで9時半から10時までの間に総会を開催します。正式な案内については事務方から連絡させていただきます。

本日は、本当に長時間の議論をありがとうございました。これで終了します。

[閉会]

(注)

本議事録は、毎回の審議後速やかな公表に努め、限られた時間内にとりまとめるため、速記録に基づき、内閣府、財務省及び総務省において作成した資料です。

内容には正確を期していますが、事後の修正の可能性があることをご承知おきください。