

早いもので今年も間もなく年の瀬ですが、「来年から配偶者控除が変わりますよね?」というご質問をよくお受けします。雇用主からすれば、所得要件の上限が引き上げられるため、これまでは労働制限を行ってきたパートさんがより働きやすくなり、シフトが組みやすくなるという期待が込められているのは言うまでもありません。そこで今号においては、1年前の『税制改正速報号』にてご説明した「配偶者(特別)控除の改正」について再度触れ、加えて「パートスタッフは本当に働きやすくなるのか?」というテーマで、扶養に係る、いわゆる「三つの壁」という観点から解説したいと思います。

### 1. 配偶者控除・配偶者特別控除の改正

改正点のポイントは下記のとおりですが、説明が難解になりますので、あえて厳密な「配偶者控除」と「配偶者特別控除」の区別は無視して、以下説明を進めます(下記<早見表>参照)。

- ①現状の配偶者控除(38万円)について、配偶者の年収基準を現行の103万円以下から150万円以下に引き上げる一方で、所得者本人の年収基準を1,220万円以下(合計所得金額1,000万円以下)とする所得制限が設けられました。なお所得者本人の年収が1,120万円以下であれば、満額の38万円の控除が受けられますが、1,120万円超1,220万円以下の範囲に差し掛かると、控除額が26万円、13万円と減額されます。
- ②年収が103万円を超える場合でも激変緩和措置として設けられていた配偶者特別控除についても①の改正に連動して適用できる配偶者の年収の範囲が現行の「103万円超141万円未満」から「103万円超201万6千円未満」に拡充されました。

※所得者本人の年収(所得)制限と、年収(所得)金額に応じて控除額が変わってくる点は配偶者控除と同じです。

#### < 給与収入と配偶者(特別)控除の早見表 [単位:万円] >

		所得者本人の給与収入			
		1,120万円以下	1,170万円以下	1,220万円以下	1,220万円超
配偶者の給与収入	201万円超	0	0	0	0
	201万円以下	3	2	1	0
	197万円以下	6	4	2	0
	190万円以下	11	8	4	0
	183万円以下	16	11	6	0
	175万円以下	21	14	7	0
	167万円以下	26	18	9	0
	160万円以下	31	21	11	0
	155万円以下	36	24	12	0
150万円以下	38	26	13	0	

大方のスタッフは上記早見表の縦軸「1,120万円以下」のラインが参考になるでしょう。年収150万円以下で満額の38万円の控除が受けられ、仮に150万円を超えても、控除額が即座に無くなる訳で

はなく、激変緩和措置が機能している状況が確認できます。

「ご主人の扶養の範囲内で働く」という意味合いでよく使われる「三つの壁」という言葉が皆様もお聞きになったことがあろうかと思いますが、その内の一つ目の壁「103万円の壁」は「150万円の壁」となり、「より働きやすくなった」ということが「税金面」において先ずは言えるのではないのでしょうか。では、「その他の壁」についてはどうでしょうか?

### 2. 「130万円の壁」…社会保険面

配偶者が夫の社会保険の扶養から外れ、配偶者自身で社会保険に加入しないといけない、いわゆる「130万円の壁」については、配偶者控除の改正に伴い何か手当されているのでしょうか? **答えは「否」です**。仮に年収140万円で配偶者控除38万円が満額利用できたとしても、配偶者本人がご自身で高い「健康保険料」と「厚生年金保険料」(但し、事業者が社会保険の適用事業者でない場合、あるいはご本人の所定労働時間が短く社会保険加入の要件を満たさない場合は、「国民健康保険」と「国民年金」)を負担しなければならない状況は何も変わっていません。

配偶者(特別)控除の改正により、年収を103万円から130万円まで引き上げるインセンティブにはなるかとは思いますが、「第二の壁」が依然として存続するため、130万円を超えて働く動機付けにはならないでしょう。

※年収130万円の基準には「通勤手当」も含まれます。

※現在、社会保険の制度改正により、国や地方公共団体に属する事業所や、被保険者数501人以上の大企業に勤める場合には、月額8.8万円以上で社会保険に強制加入となるため、「106万円の壁」という言葉が存在する点も補足しておきます。

### 3. 「家族(配偶者)手当の壁」

最後に最も影響の大きい「第三の壁」として、配偶者がいる夫が勤め先から支給される「家族(配偶者)手当」の問題について触れておきます。

給与から差引かれる税金や社会保険料ではなく、夫の給与支給額そのものに影響するこの問題がパートスタッフの労働抑制に大きく影響してきたことは皆様もよくご存知でしょう。ある統計によれば企業のうち「家族(配偶者)手当」の制度を導入している事業所は75%に及び、その内、配偶者の年収基準を103万円に設定しているところが70%、130万円に設定しているところが25%とのことです。

この問題を解決するため官公庁や大企業は「配偶者手当」を段階的に廃止、代わりとして「子ども手当」を増額する方向のようです。

このため、先ずは労働抑制をしているスタッフのご主人の勤め先が今回の「配偶者(特別)控除」の改正を受けて、「家族手当等」の支給基準に何らかの変更を加える予定があるかどうか?について確認してもらう必要があるでしょう。

来年度の勤務シフト表を検討するに当たっては、「150万円の壁」のみならず、「130万円の壁」「家族手当等の壁」についても、忘れずに確認されるようくれぐれもご注意ください。