

2010年5月25日 全9頁

# 父親の育児休業取得と経済的負担

制度調査部  
是枝俊悟

## 育児休業給付金、税、社会保険料を考慮した世帯手取り収入の変化の試算

### [要約]

- 2010年6月30日から、改正育児介護休業法が施行される。改正育児介護休業法では父親の育児休業取得を促すことをねらいとした改正がなされている。
- 育児休業取得中は、雇用保険から育児休業給付金（月給分の50%）が支給される。この他にも社会保険料の免除措置がある。本レポートでは、父親が育児休業を取得した際に、税・社会保険料を考慮した手取り収入がどの程度確保されるのかの試算を行った。
- 試算では、例えば、専業主婦世帯で夫が育児休業を2ヶ月取得した場合、夫の給料の減収分の6割強が育児休業給付金や税・社会保険料の負担減で補填されることがわかった。
- 共働き世帯では、夫の方が年収が多い場合、夫婦で育児休業を分け合うと、妻のみが育児休業を取得するよりも世帯の手取り年収が4~8%程度減少することがわかった。また、夫婦の年収が同じ場合は、夫婦で育児休業を分け合うと妻のみが育児休業を取得するよりも世帯の手取り収入が増加することがわかった。

### 1. 育児介護休業法の改正

○2010年6月30日に、改正育児介護休業法が施行される。改正育児介護休業法では、父親の育児休業取得を促す改正がなされている<sup>1</sup>。

○改正法施行後は、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能となる。また、改正法の施行により、父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業を取得可能な期間が、原則子が「1歳に達するまで」から、「1歳2ヶ月に達するまで」に延長される。これらの施策により、共働きの夫婦が交代で育児休業を取ったり、子育てが大変な時期について夫婦同時に育児休業を取得したりすることが容易になる。

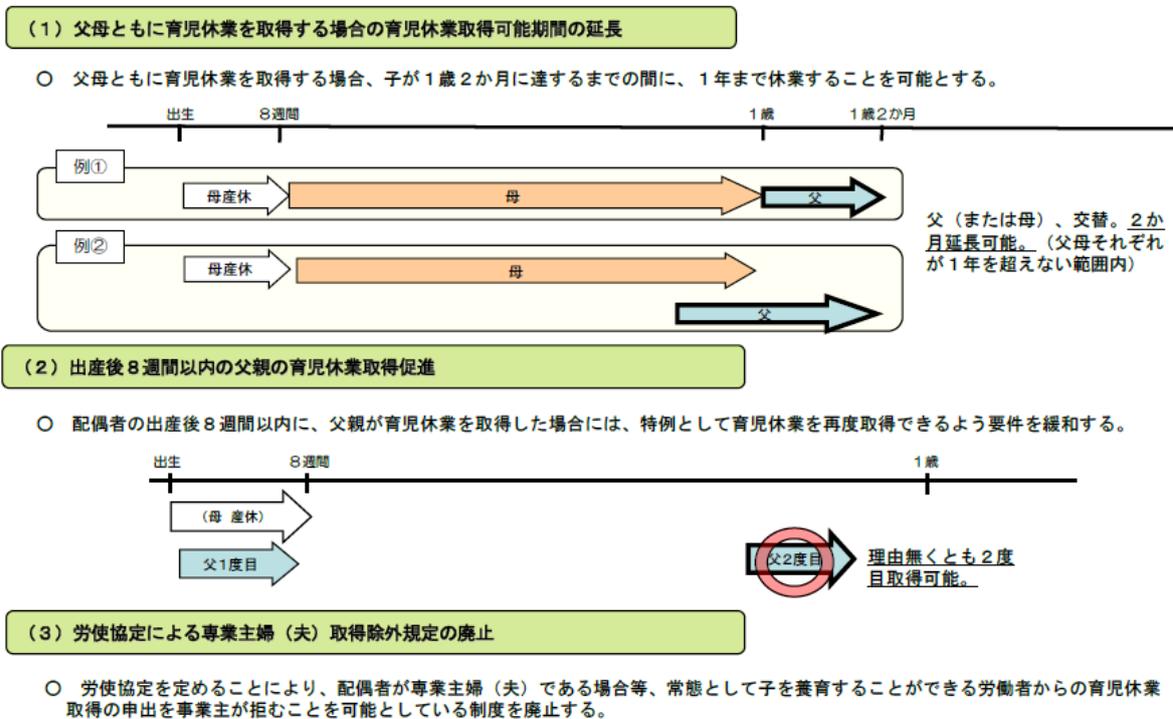
○また、これまでの育児休業制度では、労使協定を結ぶことにより、育児休業の取得対象者から「配偶者等が常態として子を養育できるものとして厚生労働省令で定める者（職業に就いていない者等）」については除外できる規定があった。この規定により、例えば、妻が専業主婦である父親は育児休業を取得

<sup>1</sup> 法律上は、育児休業の取得要件については性別による限定はないが、実態として父親の育児休業取得率は1.23%（厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より）と非常に低い。そのため、父親が育児休業を取得しやすくすることを狙いとして改正が行われている。

できないことが多かった。改正法施行後は、この規定が削除され、例えば、妻が専業主婦である父親も育児休業を取得できるようになった。

○これらの改正施策は、以下の図表1のようにまとめられる。

**図表1 改正育児介護休業法による父親の育児休業取得の促進**



（出所）厚生労働省資料

## 2. 育児休業中の所得保障について

○育児休業中の所得保障については、それぞれ以下のような規定がある。

### 【事業主（会社）からの給料】

○社員が育児休業を取得した場合、法律上、事業主（会社）はその期間について給料を支払う義務はない。ただし、労使協約等により、育児休業中も給料を支払うものとしている会社もある。

### 【雇用保険からの育児休業給付金】

○育児休業取得中は、雇用保険から育児休業給付金が支給される。育児休業給付金は、所得税・住民税の課税対象とならない。

○育児休業給付金の額は、「休業開始時賃金日額」の50%×育児休業取得日数<sup>2</sup>である。「休業開始時賃金日額」

<sup>2</sup> 育児休業取得日数は、育児休業の取得開始日から終了日までの日数をいい、営業日数ではない。したがって、土日祝日も含めてカウントされ、1ヶ月は実際の暦にしたがって30日、31日等と換算される。

は、原則として育児休業開始前6ヶ月間に支払われた賃金総額（月給分のみ<sup>3</sup>、ボーナス分は含まない）を180で割った金額である。ただし、「休業開始時賃金日額」の上限は13,980円（月給換算ではこれを30倍した、41万9,400円）である。

○年収に占めるボーナスの割合を20%とすると、年収約600万円（月給約40万円）でこの「休業開始時賃金日額」の上限に達する。この上限を超えると、育児休業給付金の支給額は月給分の50%を下回ることになる。

#### 【社会保険料の免除規定】

- 育児休業取得中は、健康保険および厚生年金の保険料の支払いが免除される（公務員の共済組合にも同様の規定がある）。なお、厚生年金の支給額の算定の際には、育児休業取得前の給料（標準報酬月額）に基づいて保険料を払ったものとみなされるため、この免除規定により将来の年金受給額が減少することはない。
- 雇用保険については育児休業取得中の免除規定はない。しかし、雇用保険の保険料は毎月の給料に対して一定率が徴収される方式のため、育児休業中に会社から給料が支払われていなければ結果的に雇用保険の保険料も支払わなくてよいことになる。

### 3. 育児休業取得時の手取り収入の変化の試算

- 大和総研制度調査部では、父親が育児休業を取得した場合、税・社会保険料を考慮した手取り収入がどのように変化するか試算を行った。
- （1）専業主婦世帯で夫が育児休業を取得するケース、（2）共働き世帯で育児休業を分け合うケースの2つのケースで試算を行った。
- 両ケースで共通の前提は以下の通りである。
  - ・協会けんぽ（保険料率は東京都のものを用いる）、厚生年金に加入
  - ・長子の出産であり、他に子はいない
  - ・育児休業中は月給が支給されず、ボーナスについても育児休業取得期間分は月割で控除される
  - ・年収のうち80%が月給として、20%がボーナスとして支払われている

#### （1）専業主婦世帯で夫が育児休業を取得するケース

夫はサラリーマン、妻は専業主婦（または出産を機に退職）である。2010年に妻の出産を機に夫が2ヶ月の育児休業の取得を検討している。育児休業を取得した場合、育児休業を取得せずに働き続けた場合と比べてどの程度税引き後の手取り収入が減少するのか、また、育児休業給付金などの制度によりどの程度補填されるのか。以下の前提で試算を行った。

- ・育児休業を取得しない場合の夫の税込み年収は、300万円～1,000万円
- ・夫が育児休業を2ヶ月（61日）取得すると、その期間、会社からの月給は支給されず、年間のボーナスは育児休業取得期間相当分の2/12がカットされる。つまり、税込み年収は10/12になる。
- ・税額の計算にあたっては、社会保険料控除、配偶者控除、扶養控除、基礎控除、生命保険料控除（所得税5万円・住民税3.5万円）を適用する。

<sup>3</sup> 基本給だけでなく、家族手当や、超過勤務手当等の諸手当も含まれる。

○以上の前提条件の下で、育児休業を取得しなかった場合と比較した手取り収入の減少額（図表2のD）および、休業中会社から支給されない給料の額に対して各種制度で補填される割合（図表2のE）は以下のように算出された。

図表2 専業主婦世帯で夫が2ヶ月に育児休業を取得した場合の手取り収入の変化（単位：万円）

夫の（育児休業を取得しない場合の）税込み年収	300	400	500	600	700	800	900	1000
A 育児休業を取得しない場合の手取り収入	253.96	331.72	408.57	483.76	556.47	623.37	687.19	751.02
B 育児休業取得による給料・ボーナスの減少	-50.00	-66.67	-83.33	-100.00	-116.67	-133.33	-150.00	-166.67
C 育児休業給付と税・社会保険料負担減の合計	31.16	42.14	53.18	65.48	74.34	85.24	96.91	102.94
C 育児休業給付金の支給	(20.33)	(27.11)	(33.89)	(40.67)	(42.64)	(42.64)	(42.64)	(42.64)
の社会保険料の負担軽減額	(6.56)	(8.74)	(10.93)	(13.11)	(15.30)	(17.48)	(19.67)	(21.85)
内 所得税の負担軽減額(※1)	(1.42)	(2.10)	(2.79)	(5.01)	(8.20)	(14.86)	(23.07)	(25.63)
訳 住民税の負担軽減額(※1)	(2.84)	(4.19)	(5.57)	(6.69)	(8.20)	(10.25)	(11.53)	(12.81)
D 育児休業を取得する場合の手取り収入(A+B+C)	235.12	307.19	378.42	449.24	514.15	575.28	634.10	687.29
E 育児休業を取得することによる手取り収入減(D-A)	-18.84	-24.53	-30.16	-34.52	-42.32	-48.10	-53.09	-63.73
F 休業中の手取り収入の補填割合(-C/B)	62.31%	63.21%	63.81%	65.48%	63.72%	63.93%	64.60%	61.76%

(※1) 所得税の負担減は、毎月の源泉徴収時だけでなく、年末調整時にも行われる。また、住民税の負担減は育児休業を取得した年の翌年度（翌年6月～翌々年5月）の特別徴収額が減ることで調整される。そのため、育児休業の取得時期と負担が軽減される時期にはずれがある。

(※2) 手取り収入が増える方向の変化をプラスで、手取り収入が減少する方向の変化をマイナスで表示している。

(※3) 100円未満の数値を四捨五入して表示しているため、表中のD-AがEと一致しないこと等がある。

(出所) 大和総研制度調査部試算

○夫の年収が600万円の場合を例に、育児休業を取得した場合の手取り収入の変化について説明する。

- ・ 育児休業を取得しない場合の手取り収入は、483万7,600円である(A)。
- ・ 育児休業を取得することにより会社から支給される税込みの年収は、育児休業を取得しない場合と比べて100万円減少する(B)。
- ・ 育児休業給付金は、月給分の61日分の50%が支給される。この場合、月給は40万円であるので、40万6,700円が支給される<sup>4</sup>。
- ・ 社会保険料は、育児休業取得期間分の2か月分が徴収されず、13万1,100円が軽減される。
- ・ 育児休業給付金に対しては、所得税および住民税は課税されない。したがって、育児休業取得により会社から支給される給料が減少した分だけ<sup>5</sup>、所得税および住民税の課税所得が減少し、所得税および住民税の負担が軽減されることになる。このことにより、所得税5万100円、住民税6万6,900円が軽減される。
- ・ 育児休業給付と税・社会保険料負担減の合計金額は、65万4,800円となる(C)。
- ・ 育児休業を取得した場合の手取り収入は、A-B+Cにより449万2,400円となる(D)。育児休業を取得しない場合と比較すると、手取り収入の減少額は34万5,200円である(E)。育児休業を取得しなければ会社から得られた税込みの収入と比較すると、休業中の手取り収入は実質65.48%補填されているといえる(F)。

○夫の年収が300万円～1,000万円の場合のシミュレーションでは、**休業中の手取り収入の補填割合(F)は、61.76%～65.48%となり、多少のばらつきはあるものの概ね6割強である**といえる。

○育児休業給付金だけを見ると、休業中の収入減に対する補填割合は5割に満たないが、税や社会保険の負担軽減も考慮した実質的な休業中の手取り収入の補填割合は上乘せされ6割強となった。

<sup>4</sup> 正確な計算は、40万円/30日 × 61日 × 50% = 40万6,667円。100円未満を四捨五入した40万6,700円が支給される。

<sup>5</sup> 正確には、減少した給料の額から「給与所得控除額」を差し引いた分だけ課税所得が減少する。

- 育児休業給付金の給付額は上限があり、年収 700 万円以上では上限の 42 万 6,400 円となっている。そのため、年収 700 万円以上では年収が多い場合ほど、育児休業中に育児休業給付金によって手取り収入が補填される割合は低下する。
- 一方、年収が高くなるほど、育児休業取得による所得税の負担軽減額は累進的に増加する。これは所得税が、年収が高くなるほど適用される税率が高くなる超過累進税率のしくみをとっているためである。
- この 2 つの効果が打ち消しあうため、年収 700 万円以上であり育児休業給付金の支給額が上限に達しても、年収 1,000 万円程度までであれば休業中の手取り収入の補填割合 (F) には大きな変化がなく、6 割強が維持されていた。

## (2) 共働き世帯で育児休業を分け合うケース

夫婦ともに会社員で共働きである。2010 年に出産し、妻は 8 週間の産後休業を取った後、子どもが 1 歳に達するまで 10 ヶ月間の育児休業の取得をする予定である。

ここで、夫婦で育児休業を分け合った場合（妻が 4 ヶ月〔産後休業と合わせて 6 ヶ月〕、6 ヶ月とした場合）、妻のみが 10 ヶ月育児休業を取得した場合と比べ、どの程度手取り収入が減少するのか各種制度を考慮して試算を行う。

以下の前提で試算を行った。

- ・育児休業を取得しない場合の夫の税込み年収は、400 万円～1,000 万円
- ・育児休業を取得しない場合の妻の税込み年収は、夫婦間で年収に差があるケース（妻の年収が夫の 2/3）の場合と夫婦間で年収に差がないケース（夫と同額）の 2 ケースを想定
- ・育児休業を取得すると、その期間、会社からの月給は支給されず、年間のボーナスは育児休業取得期間相当分がカットされる（妻が産後休業を取得した場合も同様とする）。つまり、妻のみが育児休業を取得した場合、妻の会社からの収入は 0 となり、夫の会社からの収入は全額が維持される。一方、夫婦で育児休業を分け合った場合、妻の会社からの収入・夫の会社からの収入はともに 1/2 に減少する。
- ・育児休業給付金の計算にあたっては、4 ヶ月＝122 日、6 ヶ月＝183 日、10 ヶ月＝305 日とする。
- ・税額の計算にあたっては、社会保険料控除、扶養控除（子どもは夫の扶養扱いとする）、基礎控除、生命保険料控除（夫婦ともに所得税 5 万円・住民税 3.5 万円）を適用する。妻のみが育児休業を取得した場合、夫には配偶者控除が適用される。

## ◇夫婦の年収に差がある場合

○夫婦の年収に差がある（妻の年収が夫の2/3である）場合において、妻のみが育児休業を取得する場合と、夫婦で育児休業を分け合って取得する場合の世帯の手取り収入の違いを試算したものが以下の図表3である。

図表3 夫婦で育児休業を分け合った場合の手取り収入の変化【夫婦の年収に差がある場合】（単位：万円）

	400	500	600	700	800	900	1,000	
夫の(育児休業を取得しない場合)の税込み年収	400	500	600	700	800	900	1,000	
妻の(育児休業を取得しない場合)の税込み年収	267	333	400	467	533	600	667	
A 妻のみが育児休業を取得する場合の世帯手取り収入	435.49	538.29	639.42	738.07	830.92	920.68	997.72	
夫の手取り収入	(331.72)	(408.57)	(483.76)	(556.47)	(623.37)	(687.19)	(751.02)	
妻の手取り収入	(103.77)	(129.72)	(155.66)	(181.60)	(207.54)	(233.49)	(246.70)	
B 夫婦で育児休業を分け合った場合の世帯手取り収入	416.15	513.13	611.55	695.36	772.65	849.79	921.62	
夫の手取り収入	(251.74)	(311.25)	(370.76)	(415.86)	(454.44)	(492.86)	(531.07)	
妻の手取り収入	(164.41)	(201.87)	(240.79)	(279.50)	(318.21)	(356.93)	(390.55)	
C 夫婦で育児休業を分うことによる世帯手取り収入の変化(B-A)	-19.34	-25.16	-27.87	-42.72	-58.27	-70.89	-76.10	
C の 内 訳	給与・ボーナスの変化額(世帯合算)	(-66.67)	(-83.33)	(-100.00)	(-116.67)	(-133.33)	(-150.00)	(-166.67)
	育児休業給付金の増加額(世帯合算)	(27.11)	(33.89)	(40.67)	(33.03)	(19.47)	(5.92)	(0.00)
	社会保険料の負担軽減額(世帯合算)	(8.74)	(10.93)	(13.11)	(15.30)	(17.48)	(19.67)	(21.85)
	所得税の負担軽減額(世帯合算)(※1)	(3.87)	(4.50)	(7.28)	(12.07)	(21.86)	(34.69)	(47.30)
	住民税の負担軽減額(世帯合算)(※1)	(7.60)	(8.85)	(11.07)	(13.56)	(16.25)	(18.83)	(21.42)
D 夫婦で育児休業を分け合うことによる世帯手取り収入の変化率(1-B/A)	-4.44%	-4.67%	-4.36%	-5.79%	-7.01%	-7.70%	-7.63%	

(※1) 所得税の負担減は、毎月の源泉徴収時だけでなく、年末調整時にも行われる。また、住民税の負担減は育児休業を取得した年の翌年度(翌年6月～翌々年5月)の特別徴収額が減ることで調整される。そのため、育児休業の取得時期と負担が軽減される時期にはずれがある。

(※2) 手取り収入が増える方向の変化をプラスで、手取り収入が減少する方向の変化をマイナスで表示している。

(※3) 100円未満の数値を四捨五入して表示しているため、表中のB-AがCと一致しないこと等がある。

(出所) 大和総研制度調査部試算

○夫の年収が600万円、妻の年収が400万円の場合を例に、夫婦で育児休業を分け合った場合の手取り収入の変化について説明する。

- ・妻のみが育児休業を取得する場合、夫は会社からの給料・ボーナスが600万円支給される。夫の税負担は所得税13万800円、住民税24万4,800円、社会保険料は78万6,700円となり、これらを引いた後の手取り収入は483万7,600円\*になる。
- ・妻は1年間を通じて会社を休むため会社からの給料・ボーナスは支給されないが、産後の出産手当金<sup>6</sup>28万4,400円と育児休業給付金135万5,600円が支給される。課税所得がゼロなので所得税・住民税の負担はないが、産後休業中の社会保険料8万3,400円が徴収されるため、妻の手取り収入は155万6,600円となる。
- ・妻のみが育児休業を取得する場合、世帯合計の手取り収入は合わせて639万4,200円となる(A)。
- ・夫婦で育児休業を分け合った場合、夫も妻も6ヶ月間休業するため、会社からの給料・ボーナスの支給額は本来の半分になる。
- ・夫は、会社からの給料・ボーナスの300万円から、所得税3万5,800円、住民税8万3,200円、社会保険料39万3,400円が控除される一方、育児休業給付金が122万円支給され、手取り収入は370万7,600円となる。
- ・妻は会社からの給料・ボーナスの200万円から、所得税2万2,200円、住民税50,900円、社会保険料34万5,700円が控除される一方、出産手当金が28万4,400円、育児休業給付金が54万2,200円支給され、手取り収入は240万7,900円\*となる。
- ・夫婦で育児休業を分け合った場合、世帯の手取り収入は合わせて611万5,500円となる(B)。
- ・B-Aにより、夫婦で育児休業を分け合った場合、妻のみが育児休業を取得する場合に比べて、世帯の手取り収入は**27万8,700円減少**しており(C)、変化率でいうと**4.36%の減少**になる(D)。

\* 税、社会保険料、給付金等は100円未満を四捨五入して表示しているため、端数計算により合計金額が一致しない。

<sup>6</sup> 産前産後休業前の標準報酬月額<sup>6</sup>の2/3が健康保険より支給される。

・Cの内訳をみると、夫の方が年収が高い場合、育児休業を分け合うと、夫の給料・ボーナスの減少額（300万円）が妻の給料・ボーナスの増加額（200万円）を上回るため、世帯合算の給料・ボーナスの額は100万円減少している。一方、夫の方が妻よりも1日あたりの育児休業給付金が高いため、世帯合算の育児休業給付金は40万6,700円\*増加する。また、夫のほうの方が妻よりも社会保険料が高いため、社会保険料を免除される金額が13万1,100円\*増加する。所得税と住民税についても給与収入が減少したこと等に伴い<sup>7</sup>、負担が軽減されている（所得税7万2,800円、住民税11万700円）。

○夫婦の年収に差があり、夫の方が年収が多い場合、年収の少ない妻のみが育児休業を取り、夫が働き続けることに経済合理性がある。しかしながら、育児休業給付金や各種の負担軽減措置も考慮すると、夫婦で育児休業を分け合ったとしても、妻のみが育児休業を取る場合と比べて、**年間の世帯手取り収入の減少は4.36～7.70%に留まっており**、比率的にはあまり大きくない。

#### ◇夫婦の年収が同じ場合

○夫婦の年収が同じ場合において、妻のみが育児休業を取得する場合と、夫婦で育児休業を分け合って取得する場合の世帯の手取り収入の違いを試算したものが以下の図表4である。

図表4 夫婦で育児休業を分け合った場合の手取り収入の変化【夫婦の年収が同じ場合】（単位：万円）

	400	500	600	700	800	900	1,000
夫の(育児休業を取得しない場合)の税込み年収	400	500	600	700	800	900	1,000
妻の(育児休業を取得しない場合)の税込み年収	400	500	600	700	800	900	1,000
A 妻のみが育児休業を取得する場合の世帯手取り収入	487.38	603.15	717.25	804.85	876.77	945.62	1,014.47
夫の手取り収入	(331.72)	(408.57)	(483.76)	(556.47)	(623.37)	(687.19)	(751.02)
妻の手取り収入	(155.66)	(194.57)	(233.49)	(248.38)	(253.40)	(258.43)	(263.45)
B 夫婦で育児休業を分け合った場合の世帯手取り収入	492.53	610.11	727.69	821.25	903.74	985.94	1,066.83
夫の手取り収入	(251.74)	(311.25)	(370.76)	(415.86)	(454.44)	(492.86)	(531.07)
妻の手取り収入	(240.79)	(298.86)	(356.93)	(405.39)	(449.31)	(493.07)	(535.76)
C 夫婦で育児休業を分けることによる世帯手取り収入の変化(B-A)	+5.15	+6.96	+10.44	+16.40	+26.97	+40.31	+52.36
給与・ボーナスの変化額(世帯合算)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
育児休業給付金の増加額(世帯合算)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
社会保険料の負担軽減額(世帯合算)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
所得税の負担軽減額(世帯合算)(※1)	(1.77)	(2.37)	(4.64)	(8.99)	(18.15)	(30.29)	(41.12)
住民税の負担軽減額(世帯合算)(※1)	(3.38)	(4.59)	(5.80)	(7.41)	(8.82)	(10.03)	(11.24)
D 夫婦で育児休業を分け合うことによる世帯手取り収入の変化率(1-B/A)	+1.06%	+1.15%	+1.46%	+2.04%	+3.08%	+4.26%	+5.16%

(※1) 所得税の負担減は、毎月の源泉徴収時だけでなく、年末調整時にも行われる。また、住民税の負担減は育児休業を取得した年の翌年度(翌年6月～翌々年5月)の特別徴収額が減ることによって調整される。そのため、育児休業の取得時期と負担が軽減される時期にはずれがある。

(※2) 手取り収入が増える方向の変化をプラスで、手取り収入が減少する方向の変化をマイナスで表示している。

(※3) 百円未満の数値を四捨五入して表示しているため、表中のB-AがCと一致しないこと等がある。

(出所) 大和総研制度調査部試算

○夫婦ともに年収600万円である場合を例に、夫婦で育児休業を分け合った場合の手取り収入の変化について説明する。

- ・妻のみが育児休業を取得する場合、夫は会社からの給料・ボーナスが600万円支給される。夫の税負担は、所得税13万800円、住民税24万4,800円、社会保険料は78万6,700円であり、これらを引いた後の手取り収入は483万7,600円\*になる。
- ・妻は1年間を通じて会社を休むため会社からの給料・ボーナスは支給されないが、産後の出産手当金42万6,700円、育児休業給付金203万3,300円が支給される。課税所得がゼロなので所得税・住民税の負担はないが、産後休業中の社会保険料12万5,100円が徴収されるため、妻の手取り収入は233万4,900円となる。
- ・妻のみが育児休業を取得する場合、世帯合計の手取り収入は合わせて717万2,500円となる(A)。

<sup>7</sup> 7ページの例で述べているように、所得税・住民税の負担が減っている理由には、夫婦合算の給与収入が減少しているだけでなく、課税所得金額や適用税率が下がっていることも理由としてあげられる。

- ・夫婦で育児休業を分け合った場合、夫も妻も6ヶ月間休業するため、会社からの給料・ボーナスの支給額は本来の半分になる。
  - ・夫は、会社からの給料・ボーナスは300万円となり、所得税3万5,800円、住民税8万3,200円、社会保険料39万3,400円が控除される一方、育児休業給付金が122万円支給され、手取り収入は370万7,600円となる。
  - ・妻は、会社からの給料・ボーナスは300万円となり、所得税4万8,600円、住民税10万3,700円、社会保険料51万8,500円が控除される一方、出産手当金が42万6,700円、育児休業給付金が81万3,300円支給され、手取り収入は356万9,300円\*となる（夫に扶養控除を適用したため、夫の方が所得税・住民税が少なくなっている）。
  - ・夫婦で育児休業を分け合った場合、世帯の手取り収入は合計727万6,900円となる。
  - ・B-Aにより、夫婦で育児休業を分け合った場合、妻のみが育児休業を取得する場合に比べて、世帯の手取り収入は**10万4,400円増加**しており（C）、変化率でいうと**1.46%の増加**になる（D）。
  - ・Cの内訳をみると、夫婦の年収が同じため、会社から支給される給料・ボーナスには変化がなく、育児休業給付金や社会保険料にも変化がない。
  - ・妻のみが育児休業を取得する場合と比べて夫婦で育児休業を分け合った方が所得税と住民税の負担が軽くなっていることが分かる。
  - ・所得税は個人単位の超過累進税率となっており、個人単位の年収が高くなるほど適用される税率が高くなる。したがって、夫のみが600万円の収入がある場合よりも、夫婦ともに300万円ずつの収入がある場合の方が適用される税率が低くなり<sup>8</sup>、世帯の合計で納めるべき税額が少なくなる。
  - ・住民税は一律10%であるが、給与所得控除や各種所得控除によって年収が一定金額までであれば所得割が課されない。そのため、夫のみが600万円の収入がある場合よりも、夫婦ともに300万円ずつの収入がある場合の方が合計の課税所得金額が低くなり、世帯の合計で納めるべき税額が少なくなる。
- 夫婦の年収が同じ場合は、妻のみが育児休業を取得するよりも、**夫婦で育児休業を分け合った方が世帯手取り収入が増加する**。このため、妻のみが育児休業を取得することは、収入面だけでいうと経済合理性がない。
- 妻のみが育児休業を取得する場合と比べて、夫婦で育児休業を分け合った場合に増加する世帯手取り収入は、**年間の世帯手取り収入の1.06～5.16%**であり、年収が多いほどその増加率は高くなっている。
- 年収が多いほど増加率が高くなる理由は、年収が高いほど適用されている所得税率が高くなるため、夫婦で育児休業を分け合う（年収を分け合う）ことによる税率軽減のメリットが大きくなるためである。

#### 4. まとめ

- 今回の試算により、専業主婦世帯で夫が育児休業を2ヶ月取得する場合、育児休業給付金や税・社会保険料の軽減を考慮すると、**概ね休業中の給料の6割強が実質補填される**ことがわかった。
- 共働き世帯では、夫婦の年収に差がある（妻の年収が夫の2/3である）場合、妻だけが育児休業を10ヶ月取

<sup>8</sup> 所得税においても、住民税の話と同様に、夫のみが600万円の収入がある場合よりも、夫婦ともに300万円ずつの収入がある場合の方が世帯合計の課税所得金額も少なくなっている。

得する場合と比べ、夫婦で育児休業を分け合った場合（妻4ヶ月、夫6ヶ月取得）**世帯の手取り年収は4～8%程度減少する**ことがわかった。

- 共働き世帯で夫婦の年収が同じである場合は、妻だけが育児休業を10ヶ月取得するよりも、夫婦で育児休業を分け合った（妻4ヶ月、夫6ヶ月取得）方が**世帯の手取り年収が1～5%程度増加する**ことがわかった。
- 育児休業取得時の税・社会保険の扱いを詳細に分析してみると、男性が育児休業を取得した場合の減収について、個々人により感じ方は異なるかもしれないが、大幅な収入減にはならないことがわかる。特に、共働き世帯で夫婦の年収があまり変わらない場合、妻のみが育児休業を取得し、夫が育児休業を取得しないことについて経済的合理性は認められない。
- 男性の育児休業取得率は1.23%と、女性の90.6%に対して非常に低い<sup>9</sup>。男性が育児休業を取得しない理由としては、「子を見てくれる人がいたので、休む必要がなかったから」や「職場の人に迷惑がかかるから」が上位にあげられるが、「取得すると収入が減るから」としている割合も少なくない<sup>10</sup>。男性が育児休業を取得しない原因の1つには、育児休業給付金や各種の負担軽減措置についての理解が進まず、「夫が育児休業を取得すると世帯の手取り収入が大きく減少する」と思われていることもあげられるかもしれない。
- 男性の育児休業取得を広げるためには、育児介護休業法の改正などの法制度の整備や、職場におけるワークライフバランスの充実などだけでなく、育児休業給付金や各種の負担軽減措置についての理解を国民に広めることも大事になるだろう。

---

<sup>9</sup> 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より

<sup>10</sup> 「平成20年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」によると、父親が育児休業を取得しなかった理由として、1位に「子を見てくれる人がいたので、休む必要がなかったから」（72.4%）、2位に「職場の人に迷惑がかかるから」（8.6%）、3位に「収入が減り、経済的に困るから」（6.6%）が挙げられている。

[http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp:80/monthly/koyou/sankaku\\_20/index.html](http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp:80/monthly/koyou/sankaku_20/index.html)