

2010年6月16日 全8頁

育児のための短時間勤務制度と経済的負担

制度調査部
是枝俊悟

夫婦で就業時間を分け合う、新しい働き方が選択可能に

[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。これにより、3歳未満の子を養育する労働者は、就業時間を1日6時間以内とする短時間勤務制度を利用でき、かつ残業の免除を受けられるようになる。子育て期に夫婦ともに働き続けられるようにすることが改正の狙いである。
- 「夫婦ともに短時間勤務で働く」選択肢を取れば、家事・育児の時間を確保でき、かつ過度な負担がなく仕事を続けていけるものと考えられる。夫婦ともに短時間勤務で働く場合、世帯合計収入でみれば「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」と同程度の収入が確保されるものと思われる。また、世帯収入が同じであれば、所得税・住民税は夫のみが働いている場合よりも、夫婦共働きのほうが税額は少なくなる。
- これらの点から考えて、「夫婦ともに短時間勤務で働く」という選択肢は経済的な面からみても十分にとりうる選択肢となってくるだろう。

(※) 1歳未満の子を養育する場合における、育児休業制度と経済的負担については拙稿「父親の育児休業取得と経済的負担」をご参照下さい。

1. 改正育児介護休業法が選択可能にする、夫婦の新たな働き方

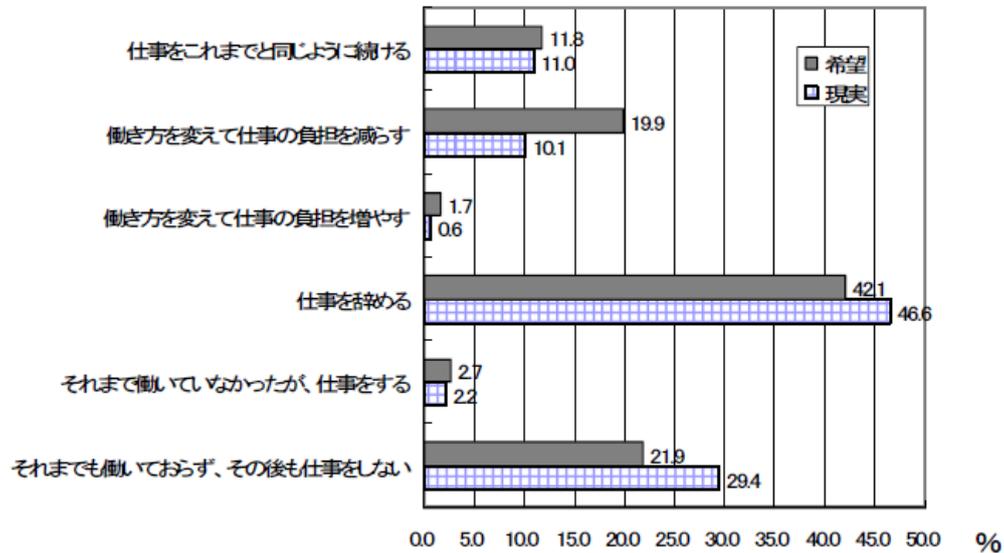
- 2010年6月30日に、改正育児介護休業法が施行される。改正育児介護休業法では、父親の育児参加を促す改正がなされている¹。
- 改正法施行後は、3歳未満の子を養育する労働者（男女問わず）が会社に請求した場合、就業時間を1日6時間以下とする短時間勤務制度を利用できたり、時間外労働が免除されたりするようになる。
- 夫婦ともにフルタイムで働く場合、保育所の開所・閉所時間に合わせて子供を送迎したり、家事・育児の時間を確保したりすることは困難であり、母親のうち約7割が第1子出産を機に離職している²。今般の育児・介護休業法の改正は、出産後も女性が働き続けられるようにすることがねらいとされている。
- 図表1は、第一子の出産・子育てにあたって、母親がどのような就業選択を希望し、また実際どのような選択をしたのかについての内閣府の調査結果である。「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことを希望する母親は19.9%いたが、現実にはその方法は10.1%しか実現していない。一方で、「仕事を辞める」ことを希望し

¹ 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時間は少ない。そのため、父親の育児参加を促し、母親の育児負担を軽減させることにより、母親が継続して就業できるようにすることをねらいとして改正が行われている。

² 厚生労働省「改正育児・介護休業法のあらまし」より

ていた母親は42.1%であるが、実際はそれを上回る46.6%が仕事を辞めている。「それまでも働いておらず、その後も仕事をしない」という選択肢についても現実が希望を上回っており、これは出産・子育ての前段階で不本意ながら離職してしまった人が含まれているものと考えられる。

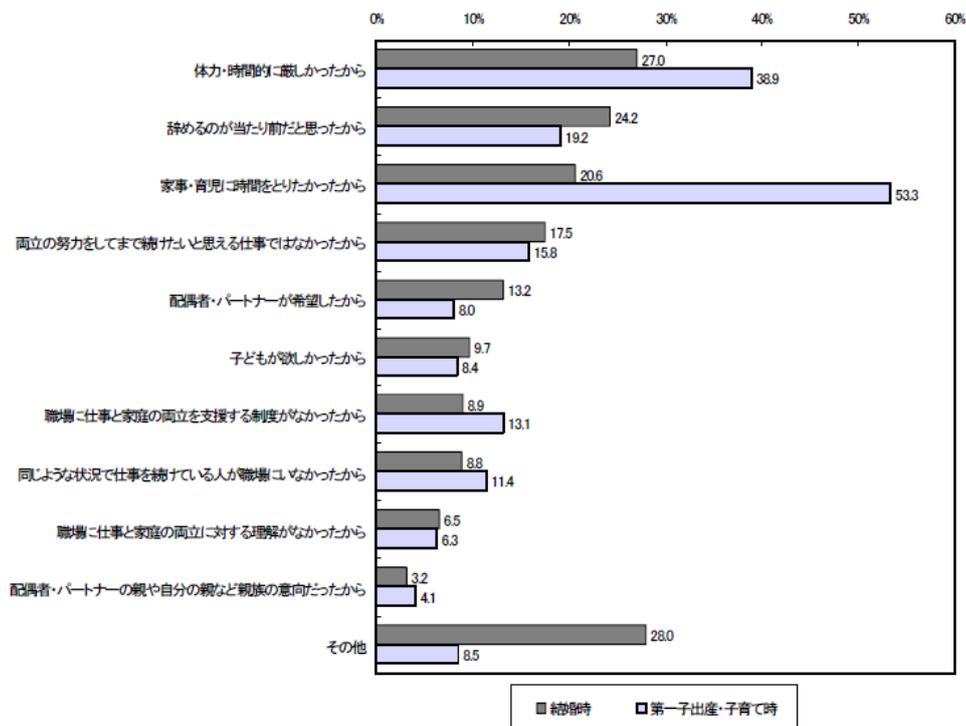
図表1 第一子出産・子育て時の就業選択の希望と現実（単数回答、n=1,748）



(出所)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

○第一子出産・子育てのために母親が仕事を辞めている理由としては「体力・時間的に厳しかったから」及び「家事・育児に時間をとりたかったから」が多い（図表2）。

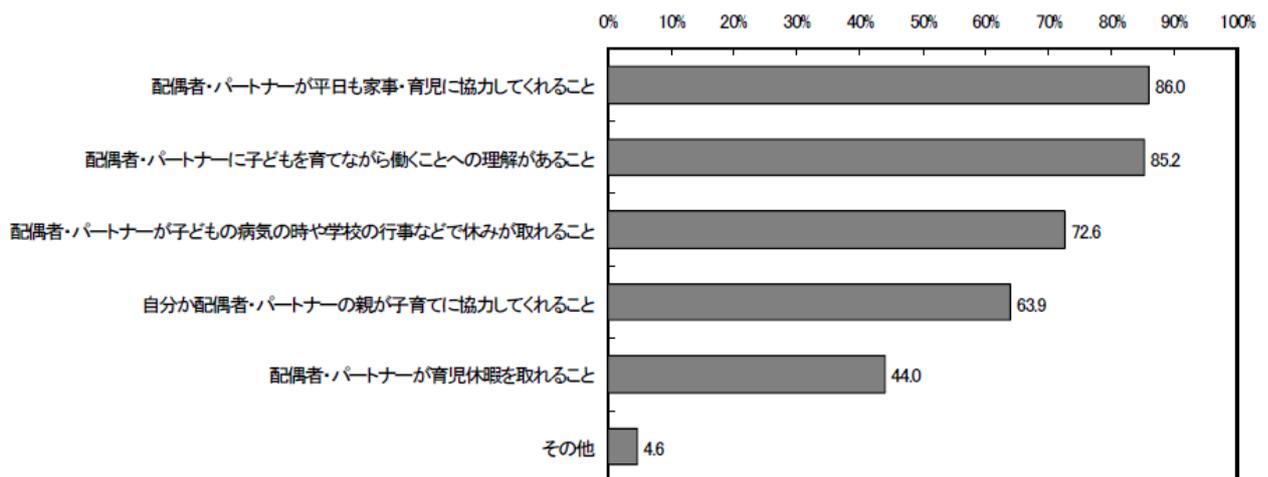
図表2 仕事を辞めた理由：3つまで選択（結婚：n=908、出産：n=814）



(出所)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

- これらのデータから、結婚・出産後も働き方を変えて仕事の負担を減らして働き続けることを希望していたが、それがかなわず、仕事を辞めてしまった母親が少なくないことがわかる。
- これまでは、短時間勤務制度は企業に実施が義務付けられておらず、子どもが1歳になってからは³フルタイムで働かざるを得ない場合が多かったものと考えられる。フルタイムで働き続けることを考えると、体力・時間的に厳しい、家事・育児に時間をとれないとして、仕事を辞めるという選択になったのだろう。
- しかしながら、改正育児介護休業法施行後は、中小企業等を除いて原則として短時間勤務制度の実施が義務付けられ、3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合、1日の勤務時間を6時間以下に短縮でき、かつ所定時間外労働の免除を受けることもできる。母親が短時間勤務制度を利用することができれば、出産後も仕事を辞めずに、負担を軽減させながら仕事を続けることが可能になるだろう。
- なお、母親のみが短時間勤務制度を利用し1日の勤務時間を6時間にしたとしても、母親のみが家事・育児の負担を担うならば、なお家事・育児の負担が重く、働き続けることが困難かもしれない。内閣府の「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」では、子育てしながら働く場合、家族の状況として必要なこととして、「配偶者・パートナーが平日も家事・育児に協力してくれること」、「配偶者・パートナーに子どもを育てながら働くことへの理解があること」、「配偶者・パートナーが子どもの病気の時や学校の行事などで休みが取れること」、「自分が配偶者・パートナーの親が子育てに協力してくれること」、「配偶者・パートナーが育児休暇を取れること」などをあげている。

図表3 子育てしながら働く場合、家族の状況として必要なこと（複数回答、n=3,100）

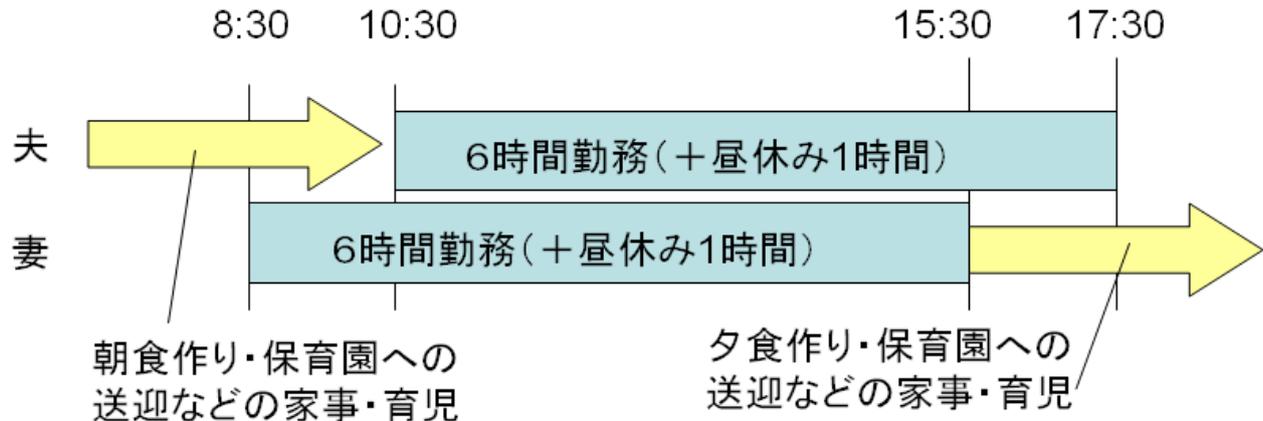


(出所)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

- 改正育児介護休業法による、短時間勤務制度と所定時間外労働の免除は、母親だけでなく父親も利用することができる。したがって、夫婦がともに短時間勤務制度と所定時間外労働の免除を受け、1日6時間ずつ働くという働き方も可能になる。
- 例えば、次のページの図表4の例のように、夫婦ともに時間をずらして短時間勤務制度を利用すれば、通勤時間等を考慮しても一般的な保育所の開所時間9時、閉所時間17時に間に合うように子どもを送迎することができる。また、家事・育児についても夫婦で分担して行えば、過度な負担を担うことなく夫婦ともに仕事を続けていくことが可能であるだろう。
- このように、改正育児介護休業法は、夫婦の新たな働き方を選択可能にするものといえる。

³ 子どもが1歳になるまでは、育児休業を取得するか、もしくは労働基準法の規定により1日2回、30分の育児時間を取得できる（これにより、労働時間を1日7時間に短縮できる）。この規定は改正育児介護休業法の施行前後において変わらない。

図表 4 夫婦ともに短時間勤務制度を活用した子育ての例



(出所) 厚生労働省「父親のワーク・ライフ・バランス」p.28～p.29を参考に大和総研制度調査部作成

2. 短時間勤務を利用した場合の給与・賞与の水準について

- 夫婦ともに短時間勤務制度を利用した場合、会社から支給される給与・賞与の減少が懸念される。短時間勤務制度を利用した場合、会社から支給される給与・賞与の額がどのような水準になるかを検討する。
- 短時間勤務を利用して就業しない時間について、会社は労働者に賃金を支払う義務はない（ノーワーク・ノーペイの原則）。就業規則等で有給とすることも可能であるが、実際にほとんどの企業は短時間勤務制度を利用して就業しなかった時間については無給扱いとするようである。
- 短時間勤務制度を利用して、就業時間を1日6時間（週30時間）とし残業もしなかった場合、会社からの給与・賞与の水準がどの程度変わるのか設例を元に計算すると以下ようになる。

【短時間勤務前の給与・賞与の水準】

- 税込み年収600万円（月給40万円、賞与年120万円）を得ている労働者を想定する。この労働者の労働時間を週50時間（週所定労働時間40時間、残業週10時間）とすると、月給分は概ね以下のようにになっているものと思われる。

所定内賃金	：月 30万 4,762 円
超過勤務手当	：月 9万 5,238 円 ⁴
合計	：月 40万円

【短時間勤務中の給与・賞与の水準】

- 短時間勤務を利用して、かつ残業の免除を受けた場合、まず残業を行っていないのだから超過勤務手当はゼロになる。さらに、所定内賃金も就業時間（30時間/40時間）に応じて減額され短時間勤務前の3/4になる。賞

⁴ 所定内賃金の月30万4,762円が週40時間労働分の賃金であるので、週10時間の超過勤務分に対する手当は、30万4,762円×（10時間/40時間）に労働基準法の上乗せ賃金率25%を加算して月9万5,238円となる。

与分については、所定内労働時間が減少した分だけ時間割で控除されるものと考えられ、従来の3/4になるものと思われる。

- 以上の前提の下では、短時間勤務中の給与・賞与水準は以下の通りとなり、税込み年収は計364万2,864円と従来の60.7%の水準に減少する。勤務時間が従来の60%の水準(30時間/40時間)になっているため、給与・賞与の水準も従来の約60%となっている。

所定内賃金	：月 22 万 8,572 円
超過勤務手当	：ゼロ
月給分計	：月 22 万 8,572 円
賞与分	：年 90 万円
税込み年収	：364 万 2,864 円

3. 育児休業取得時の手取り収入の変化の試算

【税・社会保険料控除前の収入の水準】

- 出産前は夫婦共働きであった世帯において、出産・育児休業終了後の選択肢は主に以下の3つであった。
- ①妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける*
 - ②夫婦ともにフルタイムで働き続ける
 - ③夫はフルタイムで働き、妻は退職後パート等として再就職する*
- このため、夫婦でフルタイムで働き続けることが困難であれば、妻が退職して専業主婦になる、もしくはパート等として再就職するという選択肢をとらざるを得なかった。改正育児介護休業法施行後は、これに加え以下の④・⑤の選択肢が加わる。
- ④夫はフルタイムで働き妻は短時間勤務で働く*
 - ⑤夫婦ともに短時間勤務で働く
- ここでは、改正育児介護休業法により、④「夫婦ともに短時間勤務で働く」を選択した場合、①「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」を選択した場合と比べて、世帯の手取り収入がどのように変わるかを検討する。
- 一般的に、結婚時に夫の年齢が妻の年齢よりも高いことが多いこと⁵や、男女間の賃金格差があること⁶などが

* もちろん、夫と妻の役割を逆転させ、「夫が退職して専業主夫になり妻はフルタイムで働き続ける」、「妻はフルタイムで働き夫は退職後パート等として

再就職する」、「妻はフルタイムで働き夫は短時間勤務で働く」といったケースも考えられる。

⁵ 厚生労働省「平成21年人口動態統計月報年計(概数)の概況」によると、平均初婚年齢は夫30.4歳、妻28.6歳で夫の方が高い。

⁶ 厚生労働省「平成21年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」によると、一般労働者(短時間労働者を除く)の月あたりの所定時間内賃金(超過勤務手当、賞与等含まず)の平均は、男性32万6,800円、女性22万8,000円となっており、おおよそ男女間の賃金の比率はおおよそ3:2程度になっている。

ら、夫の方が妻よりも収入が多いことが多い。そのため、④を選択するにあたっては、収入が多い方の夫の給料が減ることになるため、収入面での不安があるかもしれない。

- 賃金構造基本統計調査における男女間の平均賃金の比率をもって夫と妻の短時間勤務制度を利用する前の（週 50 時間働いた場合の）収入の比率を 3 : 2 であると仮定する。また、短時間勤務制度を利用し週 30 時間働くとした場合、給与・賞与の水準は週 50 時間働いた場合の 60%に減少する（就業時間が 30/50=60%なので給与・賞与も 60%になる）ものとする。この場合、下の図表 5 のように、「夫が週 50 時間働き、妻は専業主婦になる場合」も「夫・妻ともに短時間勤務で週 30 時間働く場合」も世帯合計収入は同じになる。

図表 5 夫の従来収入を 100 としたときの働き方の違いによる世帯合計収入の違い

	従来(50時間働いた場合)の収入の水準	夫が週50時間働き、妻は専業主婦になる場合	夫・妻ともに短時間勤務で週30時間働く場合
夫の給与・賞与	100	100	60
妻の給与・賞与	67	0	40
世帯合計収入		100	100

（出所）大和総研制度調査部作成

- 実際には、夫婦の収入の違いについては 3 : 2 ではなかったり、短時間勤務を利用した場合の給料の水準が従来の 60% ちょうどにならなかったりするが、概ね、「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」場合と、「夫婦ともに短時間勤務で働く」場合について、世帯合計収入では大きな違いはないものと考えられる。

【税・社会保険料控除後の手取り収入の水準】

- 「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」場合と、「夫婦ともに短時間勤務で働く」場合において、会社からの給与・賞与の金額はほぼ同じであったとして、税・社会保険料を差し引いた手取り収入の水準はどのように違うのだろうか。
- 大和総研制度調査部では、改正育児介護休業法の規定を利用し、共働き世帯で短時間勤務制度と時間外残業の免除を利用した場合、世帯の手取り収入がどのくらいになるのか試算を行った。

- 試算の前提は、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
- ・1 歳以上 3 歳未満の子どもが 1 人いる（1 年間の育児休業を終えた後の想定）
- ・週 50 時間働く場合の夫の税込み年収は 400 万円～1,000 万円とし、週 30 時間働く場合の税込み年収はその 60% とする
- ・週 50 時間働く場合の妻の税込み年収は夫の 2/3 とし、週 30 時間働く場合の税込み年収はそのさらに 60% とする（すなわち、週 50 時間働く場合の夫の税込み年収の 40%）。つまり、「夫のみが週 50 時間働く」場合と「夫婦ともに週 30 時間働く」場合で、会社から支給される給与・ボーナスの世帯合計額は同じになるものとした。
- ・扶養控除は夫に適用するものとし、夫のみが働く場合は配偶者控除が適用される。このほか、生命保険料控除（所得税 5 万円、住民税 3.5 万円）を適用するものとした。

- 以上の前提のもとに試算を行った結果、夫のみが週 50 時間働いた場合および、夫婦ともに週 30 時間働いた場

合の世帯手取り収入は以下のようになった。

図表 6 夫のみが働いた場合と、夫婦ともに短時間勤務を利用した場合の手取り収入（単位：万円）

	400	500	600	700	800	900	1,000
夫の(週50時間働いた場合)の税込み年収(※1)	400	500	600	700	800	900	1,000
妻の(週50時間働いた場合)の税込み年収(※1)	267	333	400	467	533	600	667
A 夫のみが週50時間働いた場合の手取り収入	331.72	408.57	483.76	556.47	623.37	687.19	751.02
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	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
B 夫婦ともに週30時間働いた場合の手取り収入	335.47	413.97	492.33	569.78	647.24	723.13	797.98
夫の手取り収入	(201.75)	(248.76)	(295.78)	(341.89)	(388.00)	(432.56)	(476.66)
妻の手取り収入	(133.72)	(165.21)	(196.55)	(227.89)	(259.24)	(290.58)	(321.32)
C B-Aの金額	+3.75	+5.40	+8.57	+13.31	+23.87	+35.94	+46.97
D B/Aの割合	101.13%	101.32%	101.77%	102.39%	103.83%	105.23%	106.25%
C 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)
の 社会保険料の増減による効果(世帯合算)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
内 所得税の増減による効果(世帯合算)(※2)	(1.30)	(1.85)	(4.02)	(7.96)	(17.12)	(27.79)	(37.82)
訳 住民税の増減による効果(世帯合算)(※2)	(2.45)	(3.55)	(4.55)	(5.35)	(6.75)	(8.15)	(9.15)

(※1) 週所定労働時間40時間に加え、残業が週10時間あり、週50時間勤務した場合の残業代込みの年収である

(※2) 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調整される。

(※3) 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。

(※4) 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

○夫の短時間勤務利用前の税込み年収が600万円(妻の短時間勤務利用前の税込み年収が400万円)の場合を例に、夫のみが週50時間働いた場合と、夫婦ともに週30時間働いた場合の世帯手取り収入の違いについて説明する。

- 夫のみが週50時間働いた場合、夫の税込み収入は600万円で従来と変わらない。妻は専業主婦となるため、妻の分の収入はゼロになる。ここから所得税13万800円、住民税24万4800円、社会保険料78万6,700円が控除され、手取りの収入は483万7,600円*(A)となる。
- 夫婦ともに週30時間働いた場合、夫婦ともに税込み収入は従来の60%となり、夫が360万円、妻が240万円となる。夫の所得税は5万2,900円、住民税は11万7,300円、社会保険料は47万2,000円となり、これらを控除した夫の手取り収入は295万7,800円となる。妻の所得税は3万7,800円、住民税は8万2,000円、社会保険料は31万4,700円となり、これらを控除した妻の手取り収入は196万5,500円となる。夫婦合計の手取り収入は、492万3,300円(B)となる。
- AとBを比較すると、どちらも会社からの給与・賞与の合計支給額は600万円で同じであるが、夫婦ともに週30時間働いた場合(B)の方が、世帯の手取り収入は8万5,700円(1.77%)多くなっている。これは、以下の理由により所得税・住民税の負担が少なくなっているためである⁷。
- 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、夫が360万円・妻が240万円と収入が分かれている場合の方が適用される税率が低くなり、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、夫が360万円・妻が240万円と収入が

* 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。

⁷ なお、社会保険料は、配偶者や子どもの有無等に係らず、常に収入に対して一定率で徴収される(夫婦ともに協会けんぽに加入している場合)。したがって、夫と妻の合計収入金額が同じであれば、社会保険料は同じとなる。このため、AもBも夫婦合計の社会保険料は78万6,700円で変わらない。

分かれてい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⁸。

- 同じ世帯年収であれば、夫のみが週 50 時間働く場合よりも、夫婦で週 30 時間ずつ働く方が所得税・住民税が少なくなるため手取り収入が多くなる。また、この傾向は世帯年収が高くなるほど顕著になる。

【将来の年金受給額について】

- 短時間勤務制度や時間外労働の免除などを行った場合、将来の年金受給額は減少しない。これは、厚生年金を受給する際に、これらの制度を利用した期間は、利用前の従来 of 年収に基づき保険料を払ったものとみなされるからである。
- また、妻が専業主婦である期間の分については、妻分の年金について受け取れるのは基礎年金分のみであるが、妻が働き続けていれば基礎年金分+報酬比例年金が支給されることになり、国民年金よりも支給額が多くなる。
- これらの理由から、将来の年金受給額については、「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」よりも、「夫婦ともに短時間勤務で働く」方が将来の年金受給額が減ることはないと考えられる。

4. まとめと課題

- 改正育児介護休業法の施行により、子どもが生まれた際の夫婦の働き方として「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」や、「夫婦ともにフルタイムで働く」といった選択肢の他に、「夫婦ともに短時間勤務で働く」、「夫はフルタイムで働き、妻が短時間勤務で働く」などの新しい選択肢が生まれる。
- 「夫婦ともに短時間勤務で働く」選択肢を取れば、家事・育児の時間を確保でき、かつ過度な負担がなく仕事を続けていけるものと考えられる。夫婦ともに短時間勤務で働く場合、世帯合計収入で見れば「妻が退職して専業主婦になり、夫はフルタイムで働き続ける」と同程度の収入が確保されるものと思われる。また、世帯収入が同じであれば、所得税・住民税は夫のみが働いている場合よりも、夫婦共働きのほうが税額は少なくなる。
- これらの点から考えて、「夫婦ともに短時間勤務で働く」という選択肢は経済的な面からみても十分にとりうる選択肢となってくるだろう。
- もっとも、短時間勤務制度は、法律上利用可能であっても職場で利用しづらい雰囲気が出来上がっているなどの理由により実質的に取得困難となる可能性もある。
- 短時間勤務制度を利用すると、就業時間を減らす分だけ会社からの給料も減少する。このため、夫婦がともにフルタイムで働くことでなんとか生計を立てている世帯は、短時間勤務制度が導入されても利用しないと考えられる。こうした世帯にとっては、改正育児介護休業法の施行後においても、低収入かつ夫婦合計の労働時間が長い中で子育てをしなければならないことは変わらず、別途対処が必要と考えられる。

⁸ 所得税においても、住民税と同様に、夫のみが 600 万円の収入がある場合よりも、夫が 360 万円・妻が 240 万円と収入が分かれてい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。