

税・社会保障システムを、世帯単位から個人単位へ

生協労連中央執行委員会

1. はじめに

生協労連は、人権(個人の尊厳)を大切に、「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とジェンダー平等社会の実現」をめざしています。この社会をつくるために、自己責任社会と決別し、性別役割分業から脱却し、一人ひとりが個人として自立できるために、「賃金と社会保障のセットで、ふつうにくらせる社会システム」をつくることを提起しています。

具体的には、性別、家族形態、雇用形態にかかわらず、すべての人が憲法 25 条で保障された健康で文化的な最低限度の生活を営める社会をめざしています。今のように男性(夫)が長時間働き、過度に賃金依存をして教育・子育て、住宅政策、社会保障すべてを賄うのではなく、国の社会保障政策として教育費の無償化、住宅補助費の拡充、最低保障年金の創設などを求めています。賃金は、最低賃金を全国一律 1,500 円、同一価値労働同一賃金の実現と、年間所定労働時間 1,800 時間、失業時の保障の拡充などを求めています。

明治憲法下での「家制度」「家父長制」が廃止され、現憲法 14 条、24 条においては、男女平等や婚姻に関しても法律において個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚することが規定されています。しかし、世界経済フォーラムが発表した 2024 年のジェンダーギャップ指数では、146 か国中 118 位と、下位に低迷しています。経済分野で賃金や管理職比率での格差、政治分野での国会議員の男女比がジェンダーギャップの要因となっています。また、2022 年から男女の賃金格差の公表が一部企業に義務化されました。結果は、男性を 100 として女性は全労働者との比較、非正規労働者との比較でも 6 割台と欧米と比べても賃金格差が大きいままです。

今、女性の低賃金、雇用間での格差、低年金を解決することが求められています。賃金是正の法規制が機能していないことも課題ですが、とりわけ税や社会保障のシステムが、世帯単位(収入、配偶者控除、扶養の範囲内、企業福利厚生としての扶養手当)で構成されてることが、問題となっています。103 万円、130 万円などの収入の檻(壁)が、配偶者(妻)、女性の賃金(大幅賃上げ、同一価値労働同一賃金)抑制、就労調整(時間短縮、欠勤)による経済的、社会的自立の阻害の要因となっています。

こうした税や社会保障のシステムを世帯単位から個人単位へ変え、真に女性が自立して生きていくために非課税限度額の抜本的引き上げと勤労者はすべて社会保険に加入し、第 3 号被保険制度を廃止することを提起します。また、社会保障の充実として最低保障年金制度の創設を求めていきます。

2. 税や社会保障のあるべき姿と現状

(1) 応能負担が大原則

日本国憲法、国際人権規約からも税や社会保障のあり方の大原則は「応能負担原則」です。社会福祉・社会保障制度は「所得の再分配」を基礎に成り立つ制度です。「所得の再分配」とは、個々人の所得格差に対し、低所得層に税や保険料を使って国民生活の水準を少しでも引き上げる社会的制度です。

(2) 自己責任と応益負担へ変質

しかし、社会福祉・社会保障制度に関しての「所得の再分配」を否定する流れが、政府・財界から強力におしすすめられています。自助・共助・公助として、社会福祉や社会保障に「応益負担」が当り前のようと言われるようになりました。「応益負担」とはサービスの利益に応じて負担もふやすという考え方で

(3) 税のあつめ方にも問題

「応能負担」を「応益負担」におきかえる政府・財界の政策は、社会福祉・社会保障だけにとどまりません。それは税の使い方だけでなく、税のあつめ方にまで広がっています。政府・財界のすすめる「税と社会保障制度の一体的改革」は法人税や高額所得者の減税をすすめる一方で、消費税率のさらなる引き上げをねらっています。「消費税」は、税の基本である累進性とは真逆の逆進性の強い最悪の税制です。

(4) 消費税の福祉目的税化のごまかし

政府は、2012年の消費税法改正で第1条に次の条文を追記しました。「消費税の収入については、地方交付税法(昭和二十五年法律第二百一十一号)に定めるところによるほか、毎年度、制度として確立された年金、医療及び介護の社会保障給付並びに少子化に対処するための施策に要する経費に充てるものとする。」。消費税の使途は社会保障などにあてる、使途を明確にしたところですが、そもそも消費税は一般財源ですべて社会保障に使われているものではありません。社会保障を充実させるには増税するしかないと迫り、憲法25条にある国の責務を果たさない方向へすすめようとするものです。政府の責任で税の使い方を改めて財源を確保し、社会保障を充実させるべきです。

3. 世帯単位による税・社会保障システムの問題点と矛盾

(1) 低すぎる課税最低限度額

日本の勤労者の課税最低限度額は、103万円です(基礎控除48万円+給与所得控除55万円)。物価の高騰や生活スタイルの変化があるにもかかわらず1995年以降引き上げられていません。衣食住にかかる生活費は、非課税という生計費非課税原則から見ても、諸外国と比較しても低い実態があります。また、税金を払いたくないという心理がはたらき103万円までに収入を調整する現状もあります。

(2) 配偶者(特別)控除は矛盾が多い

共働き世帯が増加している中で、片働き世帯(専業主婦)を優遇するなど、個々人の働くことへの選択を歪めることは適当ではないとの指摘があります。また、「パート世帯」においては、配偶者(妻)が、基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人(夫)も配偶者控除の適用を受けている(いわゆる「二重の控除」がおこなわれている)ため、「片働き世帯」や「共働き世帯」よりも控除額の合計額が多く、アンバランスが生じているとの指摘もあります。

(3) 企業の扶養(配偶者)手当

各企業の任意の制度として設けられている扶養(配偶者)手当が、配偶者(妻)の収入、103万円、130万円などを法的には定められていない基準を設けて各企業の独自の支給要件としています。このこともパートの低賃金固定化、就労調整に影響を及ぼしています。

(4) 国民年金第3号被保険者(いわゆるサラリーマンの妻)制度の矛盾

第3号制度は、年金保険料を負担しなくても老齢基礎年金の給付(満額給付には40年間必要)があります。配偶者の年金は配偶者自身の負担に基づくべきなどの批判があります。社会保険の適用拡大(週労働時間20時間、月額賃金8.8万円以上などの要件)がすすみ、最低賃金の引き上げもすすみ、106万円の壁といわれるパートの低賃金固定化や就労調整の要因となっています。第3号制度によって無年金者は減少しましたが、40年間加入し、満額給付でも年額795,000円(2023年度)と年金支給をむかえた女性の低年金も社会問題化しています。

※第1号被保険者は、自営業者、農業や漁業の従事者などや学生で、国民年金の保険料を自分で納付。

第2号被保険者は、会社員や公務員など職場の厚生年金や共済組合に加入している人たち、保険料は事業主と折半で給料から天引きされて納付。

第3号被保険者は、会社員や公務員などに扶養されている配偶者(専業主婦・主夫)で、保険料は配偶者が加入している厚生年金や共済組合の制度全体で負担する仕組みのため、個人的な納付はない。

※年金制度に連動して第1号は、国民健康保険(国保)、第2号、第3号は、被用者保険(健保組合、協会けんぽ、共済組合)にそれぞれ加入し、保険料を納付。

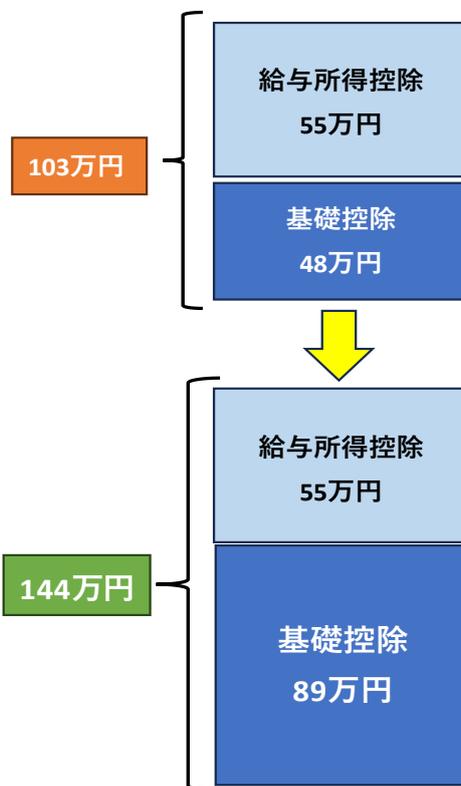
4. 個人の自立とジェンダー平等実現のためにめざすべき税・社会保障システム

(1) 生計費は非課税に 基礎控除を大幅引き上げます

全労連が各地でおこなった生計費試算調査では、単身者(25歳)の衣食住にかかわる基礎的消費部分は月額12~13万円(年約144万円)という結果です。一方で公務員賃金引き上げなどの指標とされる標準生計費では、月額約10万円と低く示されています。私たちがめざすふつうにくらすためには、栄養のバランスのとれた食事、快適な住環境など一定の生活実感に基づく生計費試算 調査の結果を採用して非課税限度額を144万円とし、基礎控除48万円を89万円に引き上げます。自営業やフリーランスなどとの公平性からも基礎控除の引き上げをおこないます。

(2) 税控除は世帯単位から個人単位へ 配偶者(特別)控除は廃止します

単身者、シングルマザー、婚姻にとらわれない家族のありかたが多様化しています。世帯(婚姻関係)でしか認められていない不公平な配偶者控除は廃止します。子や親の扶養控除については、現行のままとします。



(3)すべての勤労者は社会保険(健康保険・厚生年金)に加入します 第3号被保険者制度は廃止します

矛盾の多い国民年金第3号被保険者制度を廃止します。18歳以上の国民は、国民年金第1号・国民健康保険もしくは第2号・厚生年金に加入します。勤労者(学生除く)は所得、労働時間に関係なく社会保険に加入します。これによって文字通り国民皆保険、国民皆年金が実現します。制度として等級の下限と上限を拡大させます。厚生年金保険料標準報酬の等級についても下限を拡大させます。

<埼玉県:現在>

標準報酬		報酬月額		協会けんぽ (40歳以上)	厚生年金保険料	保険料 合計
等級	月額	円以上～円未満		労働者負担額	労働者負担額	
				11.38%	18.30%	
1	58,000		～	63,000	3,300	
2	68,000	63,000	～	73,000	3,869	
3	78,000	73,000	～	83,000	4,438	
4	88,000	83,000	～	93,000	5,007	8,052
5	98,000	93,000	～	101,000	5,576	8,967
6	104,000	101,000	～	107,000	5,917	9,516
7	110,000	107,000	～	114,000	6,259	10,065
8	118,000	114,000	～	122,000	6,714	10,797
9	126,000	122,000	～	130,000	7,169	11,529
10	134,000	130,000	～	138,000	7,624	12,261
11	142,000	138,000	～	146,000	8,079	12,993
12	150,000	146,000	～	155,000	8,535	13,725
13	160,000	155,000	～	165,000	9,104	14,640
14	170,000	165,000	～	175,000	9,673	15,555
15	180,000	175,000	～	185,000	10,242	16,470
∫	∫	∫		∫	∫	∫
20	260,000	250,000		270,000	14,794	23,790
∫	∫	∫		∫	∫	∫
30	500,000	485,000	～	515,000	28,450	45,750
∫	∫	∫		∫	∫	∫
35	650,000	635,000	～	665,000	36,985	59,475
∫	∫	∫		∫	∫	∫
40	830,000	810,000	～	855,000	47,227	59,475
∫	∫	∫		∫	∫	∫
50	1,390,000	1,355,000			79,091	59,475

給与所得者、すべて社会保険に加入し、高所得者に応能負担を取り入れた場合

標準報酬		報酬月額		協会けんぽ (40歳以上)	厚生年金保険料	保険料 合計	負担率
等級	月額	円以上～円未満		労働者負担額	労働者負担額		
				11.38%	18.30%		
1	6,500	1	～ 13,000	369	595	964	14.83%
2	18,000	13,000	～ 23,000	1,024	1,647	2,671	14.84%
3	28,000	23,000	～ 33,000	1,593	2,562	4,155	14.84%
4	38,000	33,000	～ 43,000	2,162	3,477	5,639	14.84%
5	48,000	43,000	～ 53,000	2,731	4,392	7,123	14.84%
6(旧1)	58,000	53,000	～ 63,000	3,300	5,307	8,607	14.84%
7(旧2)	68,000	63,000	～ 73,000	3,869	6,222	10,091	14.84%
8(旧3)	78,000	73,000	～ 83,000	4,438	7,137	11,575	14.84%
9(旧4)	88,000	83,000	～ 93,000	5,007	8,052	13,059	14.84%
10(旧5)	98,000	93,000	～ 101,000	5,576	8,967	14,543	
11(旧6)	104,000	101,000	～ 107,000	5,917	9,516	15,433	
12(旧7)	110,000	107,000	～ 114,000	6,259	10,065	16,324	
13(旧8)	118,000	114,000	～ 122,000	6,714	10,797	17,511	
14(旧9)	126,000	122,000	～ 130,000	7,169	11,529	18,698	
15(旧10)	134,000	130,000	～ 138,000	7,624	12,261	19,885	
16(旧11)	142,000	138,000	～ 146,000	8,079	12,993	21,072	
17(旧12)	150,000	146,000	～ 155,000	8,535	13,725	22,260	
18(旧13)	160,000	155,000	～ 165,000	9,104	14,640	23,744	
19(旧14)	170,000	165,000	～ 175,000	9,673	15,555	25,228	
20(旧15)	180,000	175,000	～ 185,000	10,242	16,470	26,712	
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
25(旧20)	260,000	250,000	～ 270,000	14,794	23,790	38,584	14.84%
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
35(旧30)	500,000	485,000	～ 515,000	28,450	45,750	74,200	14.84%
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
40(旧35)	650,000	635,000	～ 665,000	36,985	59,475	96,460	14.84%
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
45(旧40)	830,000	810,000	～ 855,000	47,227	59,475	106,702	12.86%
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
55(旧50)	1,390,000	1,355,000	～ 1,415,000	79,091	59,475	138,566	9.97%
56	1,450,000	1,415,000	～ 1,475,000	82,505	59,475	141,980	9.79%
ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	ㄱ	
90	3,490,000	3,455,000	～ 3,515,000	198,581	59,745	258,326	7.40%

※健康保険料は所得税と同様に3,500,000円まで等級を拡大する。

現在の協会けんぽ、厚生年金の保険料(税)率は、標準報酬に対してそれぞれの料率で負担しています。埼玉県の場合は、11.38%(介護保険含む)、厚生年金は、全国一律 18.30%です。

個人単位化によって勤労者すべてが加入するとした場合の保険料は、現行制度で試算すると上記の

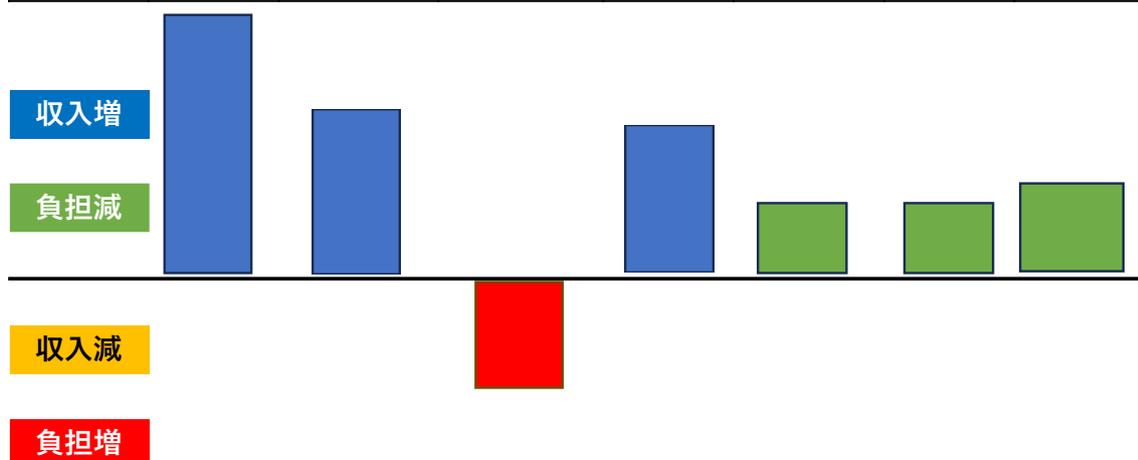
表になります。所得税のように所得に応じた累進性の料(税)率への変更によって高所得者の応能負担と低所得者へ負担軽減が求められます。

◆税と社会保障個人単位化によってこう変わります

○単身者(最賃 1,500 円、国保・国民年金から社会保険 2 号加入)

税・社会保険	負担	給付
所得税	減	
健康保険	減	傷病手当金、出産手当金の給付
年金	減	基礎年金+厚生年金増額、最低保障年金

収支項目	賃金	年金・手当金	社会保険料	最低保障年金	国民年金	国保料	所得税
変動内容	1,500円	新加入	新負担	新設	対象外へ	対象外へ	控除拡大

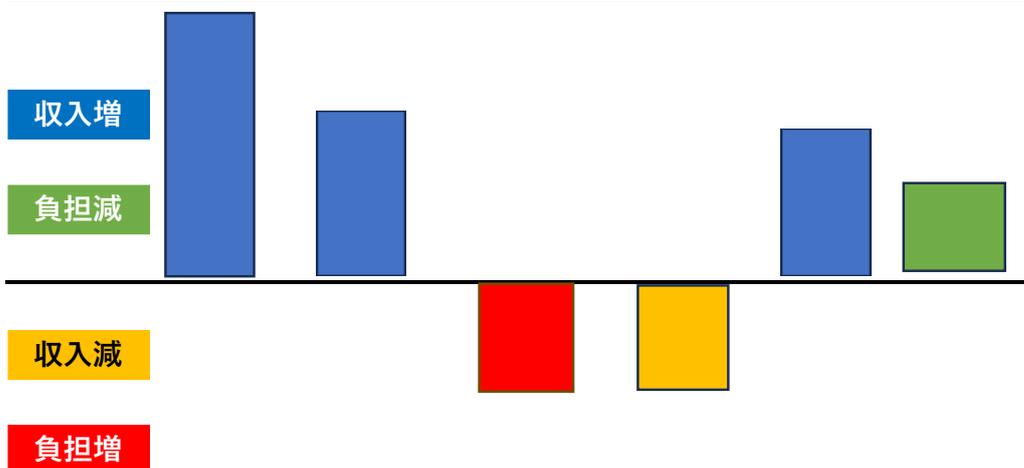


○夫婦(夫・会社員、妻・短時間パート・子ども 2 人(小学生・中学生))

配偶者(最賃 1,500 円、社会保険 3 号から社会保険 2 号加入)

税・社会保険	負担	給付
所得税	減	
健康保険	増	傷病手当金、出産手当金の給付
年金	増	基礎年金+厚生年金増額、最低保障年金

収支項目	賃金	年金・手当金	社会保険料	3号年金	最低保障年金	所得税
変動内容	1,500円	新加入	新負担	対象外へ	新設	控除拡大



(4) 月額 8 万円の最低保障年金の創設

全日本年金者組合(年金者組合)が提起する国庫負担と事業主負担を財源とする 65 歳以上のすべての人に保障する月額 8 万円の最低保障年金制度を創設します。

(5) 国民年金・国民健康保険との格差問題

国民年金と厚生年金、国民健康保険(国保)と健康保険(健保組合、協会けんぽなど)の加入者負担には大きな格差があります。

* 国民健康保険料(税):さいたま市の 2023 年度では、夫婦(40 歳代)・子ども(小学生 1・未就学児 1)の 4 人世帯、所得 300 万円(妻の年収 100 万円)※2 割軽減世帯で年額 261,300 円(月額 21,775 円)。

* 協会けんぽ保険料(税):埼玉県の 2024 年度では、料率 11.38%(介護分含む)、標準報酬月学 17 万円だと月額 19,346 円、労使折半で 9,673 円。

* 国民年金保険料は、月額 16,980 円。

* 厚生年金保険料は、年収 200 万円(月額 17 万円)で 15,555 円。

5. 個人単位化による税や社会保険料の負担増や財源の課題

(1) 保険料負担増に対して個人の収入増と社会保障への信頼回復をすすめます

- ・早急に最低賃金を全国一律制として 1,500 円に引き上げます。
- ・健保被保険者および被扶養家族の自己負担 3 割を 1 割に戻します。(1984 年 1 割→1997 年 2 割→2003 年 3 割)
- ・こども(18 歳まで)の医療費は、無料にします。

(2) 事業主負担増は国の義務で支援をおこないます

- ・中小企業の賃上げ、社会保険加入者増による保険料負担増に対しては国の政策として社会保険料減免措置や助成をおこないます。

(3) 税収の減少や医療年金の充実のための財源の確保をすすめます

- ・所得税最高税率を従来 of 区分に戻します(現行 7 段階 45%、1984 年 19 段階 75%)。
- ・引き下げられてきた法人税税率(1990 年 37.5%→2023 年 23.2%)に戻します。大企業や輸出大企業を優遇する「研究開発減税」や消費税を還付する「輸出戻し税」をなくします。
- ・いわゆる 1 億円の壁といわれる、所得が 1 億円を超えると課税負担が減少する矛盾を解決します。具体的には、課税率の低い株式譲渡益など不労所得も分離課税から所得課税に合算し、公平かつ応能負担とします。

(4) 国民年金の充実と負担の重すぎる国民健康保険の改善を

- ・国民年金と国民健康保険に対する国庫負担率を大幅に引き上げるとともに、応益割(均等割・平等割)は縮小・廃止させます。将来的には厚生年金および社会保険(健康保険)との統合を検討します。

(5) 世帯単位から個人単位によって影響を受ける公共サービス

- ・世帯単位の収入による公共サービス提供(就学援助、保育料など)は、個人単位の収入の合算などによって対応します。

6. おわりに

個人の尊厳が尊重され、自立して生きていける社会の実現には、古い家族観や性別役割分業(夫が稼ぎ、妻は家事・育児・介護)の固定概念を変えなければなりません。また、民法 730 条(直系血族及び同居の親族は、互いに扶け合わなければならない。)の改正についても検討課題です。いま政府は、5年に1度の年金改革の議論をすすめ、短時間労働者の加入拡大のために企業規模による制限を撤廃することなど含めた方向性が 2024 年 12 月には示されます。この機に当事者(納税者、社会保険加入者)として個人単位化への制度変更と年金・医療など社会保障の充実を要求し、だれもが自分らしく生きることができる社会をめざしていきます。

以上

<参考資料>

◆年収の壁

103 万円の壁とは、所得税の非課税限度額（基礎控除 48 万円、給与所得控除 55 万円）であり、103 万円を超えた所得に対して段階的に課税されます。所得すべてに課税されると誤解している人も少なくありません。住民税については、自治体ごとに差がありますが、概ね 100 万円を超える所得に所得割と均等割にもとづいて徴収されます。

*配偶者(夫)の企業から支給される家族手当(配偶者手当)の支給要件として妻(扶養者)の所得上限を 103 万円としている企業もあり、103 万円の壁と認識されています。

106 万円の壁とは、被用者保険の適用事業所（現在、常時 101 人以上雇用する企業、2024 年 10 月から常時 51 人以上雇用する企業に拡大）に勤務して、雇用契約時に週所定労働時間が 20 時間以上、所定内賃金が月 8.8 万円以上の要件を満たすと被用者保険が適用されて保険料負担（健康保険、厚生年金）が生じます。給付面では、厚生年金保険の給付、傷病手当金などが上乗せされます。保険料負担によって賃金の手取りは、減少します。

130 万円の壁とは、常時 100 人以下を雇用する企業（2024 年 10 月から常時 50 人以下）で第 3 号被保険者（被扶養者の）年間所得の見込み額が 130 万円以上となった場合、配偶者の扶養から外れ、国民健康保険（国保）、国民年金に加入します。さらに勤務先の正社員の週所定労働時間の 3/4 以上の所定労働時間であれば健康保険（協会けんぽなど）、厚生年金に加入することができます。国民年金、国保に加入すると保険料の負担が生じますが、給付面では、被扶養時（第 3 号被保険）と変化はありません。

いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

	概要	ポイント
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	➤ 世帯の手取り収入は減少しない
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に 所定内賃金 （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の 給付が上乗せされる ➤ 手取り収入が減少する
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込み額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ 給付面は変わらない ➤ 手取り収入が減少する ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	➤ 世帯の手取り収入は減少しない

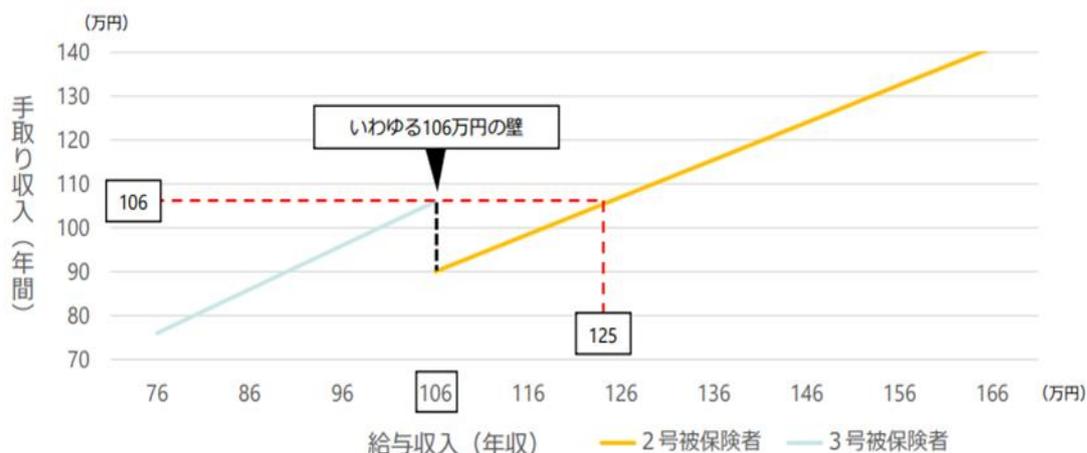
（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

岸田首相は、社会保険料の負担増による収入減少に対応するために時限的に扶養にとどまれる、事業者には補助金という形での補填をすすめようとしています。しかし、限定的な補助ではなくシステムの抜本の見直しをした上での負担増への補助や支援が必要です。また、最低賃金については、2030年代半ばまでに全国平均 1,500 円をめざすと表明しました。単純計算で毎年 40 円、最賃金が上昇することになります。

年収106万円と手取り収入のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



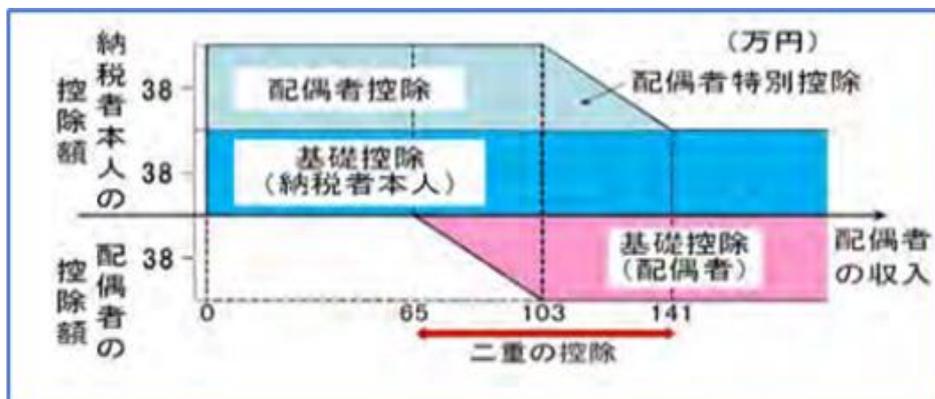
※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

（参考）週20時間労働した場合の時給と年収

時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

◆配偶者（特別）控除の矛盾

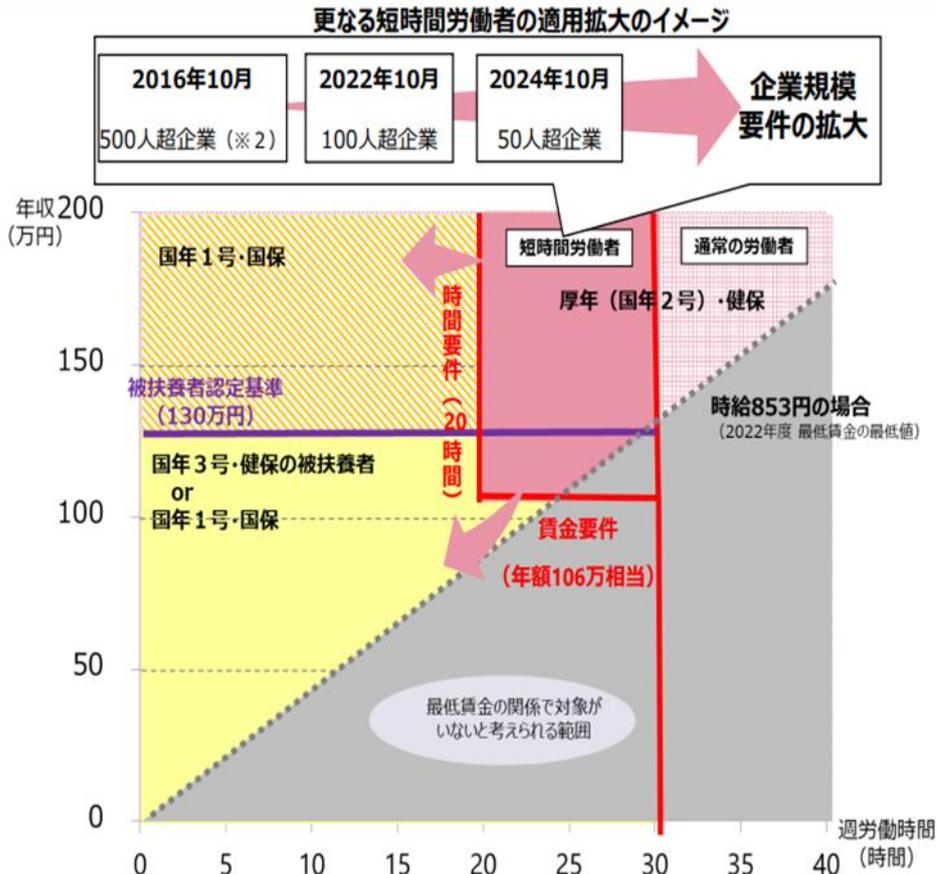
「パート世帯」においては、配偶者が基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人も配偶者控除の適用を受けている（いわゆる「二重の控除」が行われている）ため、「片働き世帯」や「共働き世帯」よりも控除額の合計額が多く、アンバランスが生じています。



◆社会保険適用拡大

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

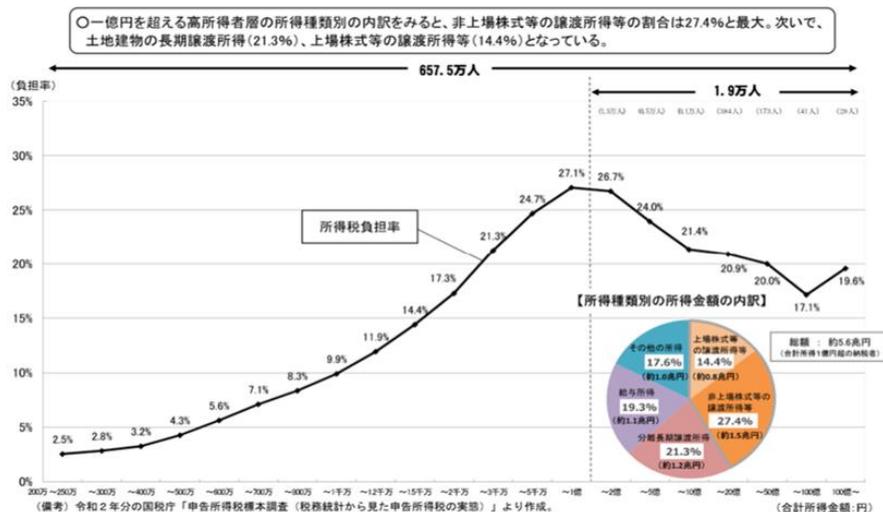
- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件など(※1)の検討が考えられる。



※1 この他、学生の取扱いについても検討対象
 ※2 企業規模の「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数

◆所得税率と1億円の壁

[資料2-I-10] 申告納税者の所得税負担率(令和2年分)



*参照資料:厚生労働省・年金局、内閣府・税制調査会、内閣府男女共同参画局・計画実行・監視専門調査会、賃金と社会保障1757(2020年7月上旬号)

(備考) 令和2年分の国税庁「申告所得税務本調査(税務統計から見た申告所得税の実態)」より作成。
 (注1) 所得金額があっても申告納税額のない者(例えば還付申告書を提出した者)は含まれていない。
 また、源泉分離課税の所得や申告不要を選択した所得も含まれていない。
 (注2) 円グラフの「株式等の譲渡所得」のうち「上場株式等」及び「非上場株式等」の内訳は、分離課税(株式譲渡所得、配当所得、先物取引所得)の所得金額が1000万円超である者のうち合計所得金額1億円超のもの確定申告書データにおける比率を用いて、財務省において機械的に計算したもの。