

扶養手当の在り方に関する勉強会 (第3回)

資 料

平成28年3月7日

人事院給与局

扶養手当の見直しに関する論点

論点1

扶養手当の今後の在り方や、現時点で見直しを検討することの意義・必要性についてどのように考えるか。

論点2

見直しを行う場合、民間企業における実態との関係(民間準拠)をどのように考えるか。

論点3

配偶者に係る扶養手当について、見直しを具体的に検討することとした場合、どのような対応策が考えられるか。

論点4

見直しを行う場合、その実施に当たって留意すべき事項、必要となる措置は何か。

扶養手当の今後の在り方や、現時点で見直しを検討することの意義・必要性についてどのように考えるか。

これまでの御議論等を踏まえた整理

- 女性の社会進出が増加した現代においては、生活保障としての配偶者手当の必要性が従来に比べて相対的に低下しているのではないかと。一方で、少子化等への対応の観点から、配偶者以外に係る手当については、必要性が高まっているのではないかと。
- 日本における性別役割分業の実態を踏まえれば、配偶者手当の存在が、結果的に女性の活躍推進を阻害している面は否めないことから、同手当の見直しをすることには一定の意義があるのではないかと。
- 女性の就業調整は、配偶者手当だけではなく、税制や社会保障制度に係る基準も複合的に影響して行われていると考えられ、また、税制等について、どのような時期にどのような見直しが行われるかが不透明な状況にある中においては、女性活躍推進の観点から手当のみ先行して大幅な見直しを行うことは、必ずしも適当ではないのではないかと。

- 配偶者に係る扶養手当について、見直しの検討を行うとしても、現在多くの職員が受給しているという実態を踏まえれば、直ちに廃止といった抜本的な制度の見直しを行うことは難しいのではないか。
- 民間企業を見ると、配偶者に係る手当だけではなく家族手当制度全体として見直しが行われており、例えば、子育てに係る費用の負担が大きいこと等を踏まえ、子に係る手当を増加させ、配偶者に係る手当を抑えるといった取組が進められている例もみられる。

論点2

見直しを行う場合、民間企業における実態との関係(民間準拠)をどのように考えるか。

これまでの御議論等を踏まえた整理

- 民間準拠というときに、制度の問題と水準の問題があるが、制度の細部においては、必ずしも民間の状況と厳密に対応していない部分もあり、社会情勢の変化等を踏まえ、公務が先行して必要な見直しを行う余地はあるのではないか。
- 一方で、国家公務員の給与に関しては、民間準拠という原則を踏まえて成り立っているものであり、また、地方公務員や地方の中小企業等に与える影響も考慮すれば、先行するとしても慎重に対応策を考えるべきではないか。

論点3

論点1及び論点2に係る整理も踏まえ、配偶者に係る扶養手当について、見直しを具体的に検討することとした場合、どのような対応策が考えられるか。

例えば、民間企業における家族手当の見直し実績等から、以下のような選択肢が考えられるが、論点1及び論点2の整理を踏まえて、それぞれの課題・留意点等として、どのようなものが挙げられるか。

- ① 配偶者に係る手当の廃止
- ② 支給要件の変更
 - ア 収入要件の変更(現行の130万円から高くする又は低くする)
 - イ 収入要件の廃止(収入にかかわらず支給するようにする)
 - ウ 収入要件以外の要件の設定
 - エ 支給対象職員の限定
- ③ 手当額の変更

論点4

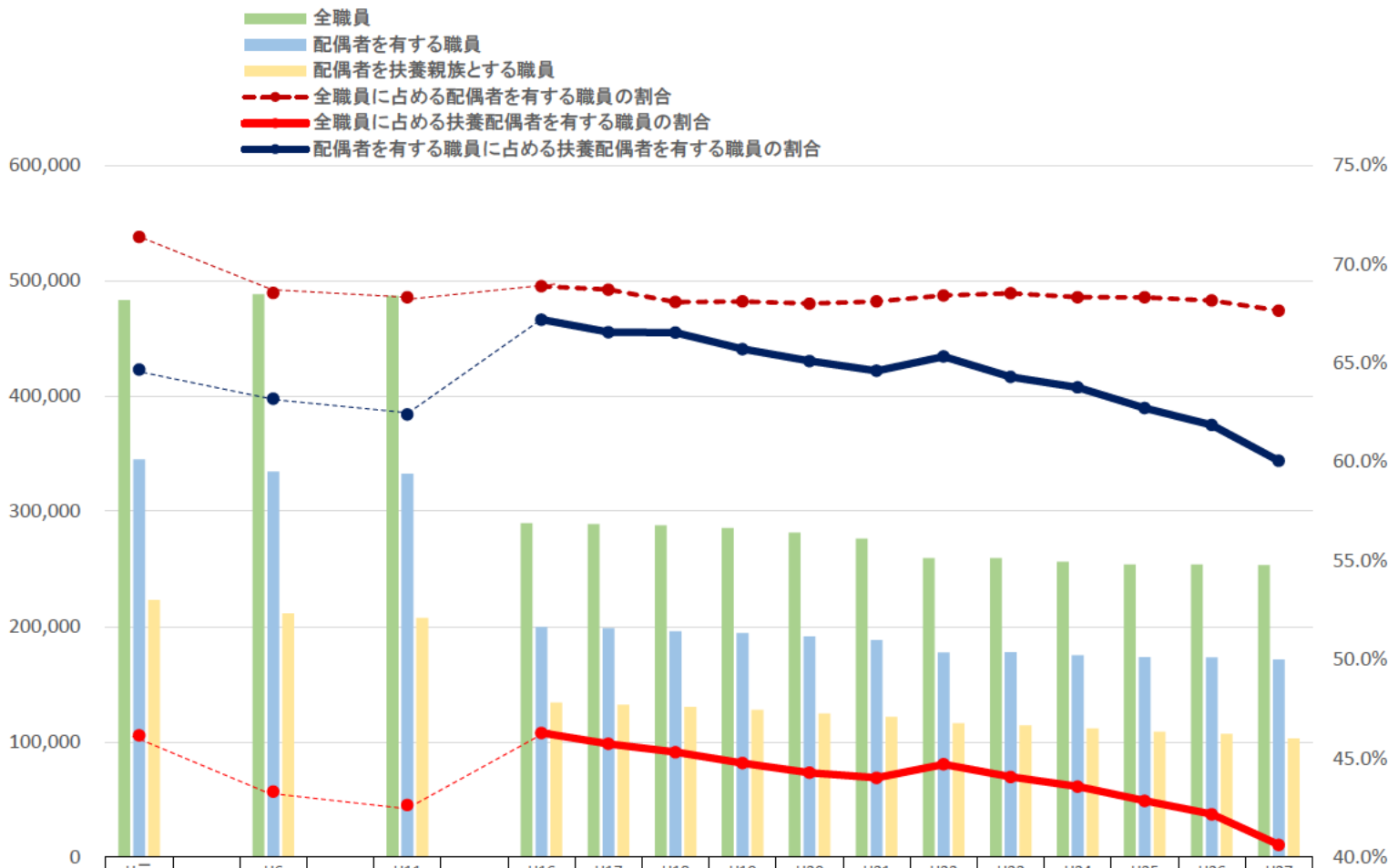
見直しを行う場合、その実施に当たって留意すべき事項、必要となる措置は何か。

これまでの御議論等を踏まえた整理

- ・ 民間企業において家族手当の見直しを行う場合には、人件費総額を減らすための手段ではないということを前提に必要な見直しが行われており、仮に、扶養手当を見直すとしても、見直しにより給与原資を減少させないということに留意しつつ検討する必要があるのではないか。
- ・ 給与原資は維持するとしても、仮に何らかの見直しを行うとすれば、個々の職員で見れば、不利益な変更となる職員も生じるものと考えられることから、激変緩和のための経過措置は必要となるのではないか。

参 考 资 料

(参考1) 配偶者を有する職員・扶養親族である配偶者を有する職員の推移 (各年の国家公務員給与等実態調査)

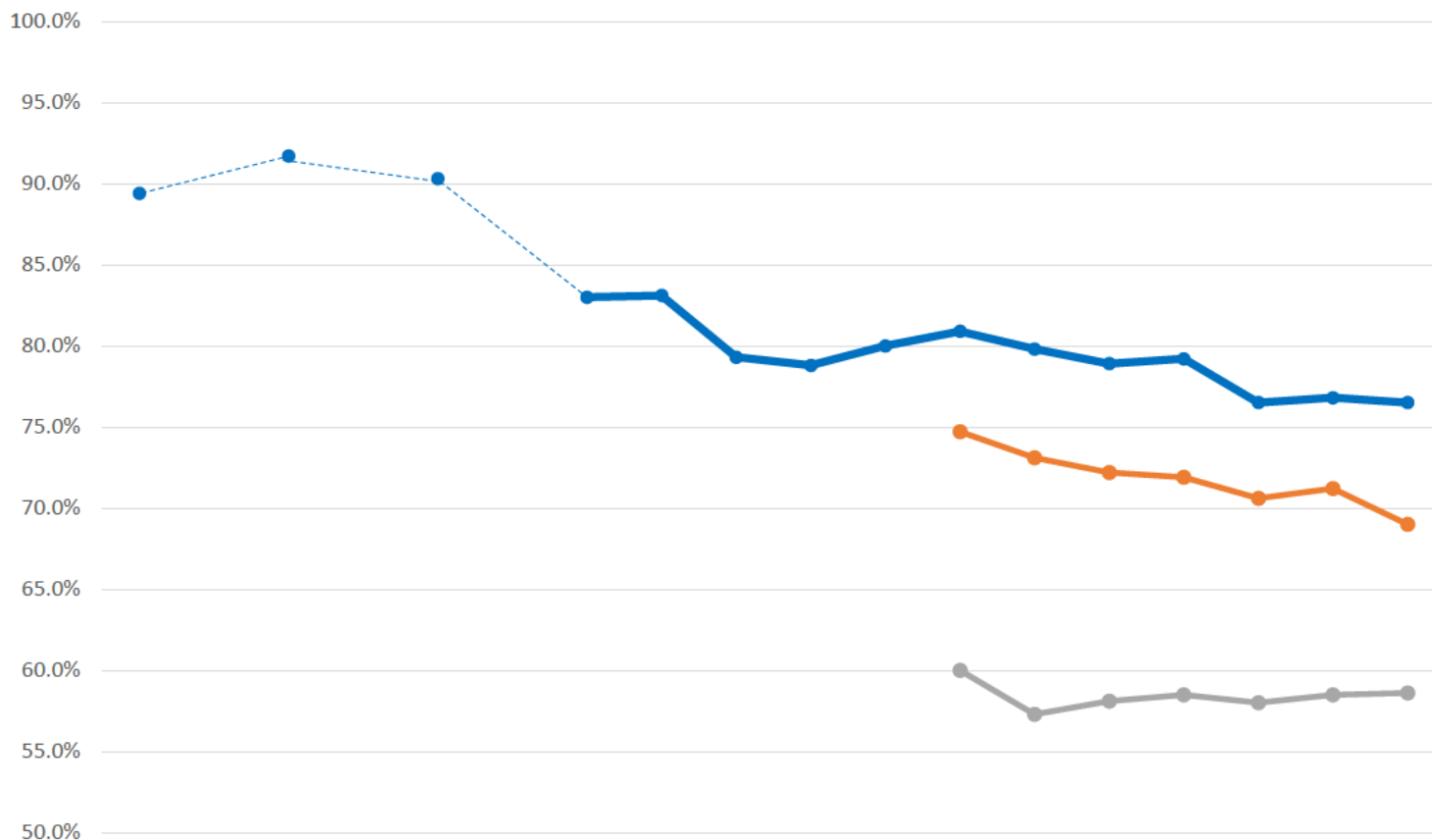


| | H元 | H6 | H11 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 全職員 | 483,237 | 488,087 | 486,994 | 289,647 | 288,894 | 287,807 | 285,452 | 281,349 | 276,416 | 259,406 | 259,522 | 256,232 | 253,746 | 253,949 | 253,376 |
| 配偶者を有する職員 | 344,963 | 334,559 | 332,750 | 199,519 | 198,510 | 195,976 | 194,448 | 191,347 | 188,300 | 177,485 | 177,852 | 175,100 | 173,383 | 173,105 | 171,420 |
| 配偶者を扶養親族とする職員 | 223,101 | 211,421 | 207,655 | 134,075 | 132,135 | 130,410 | 127,764 | 124,573 | 121,664 | 115,955 | 114,353 | 111,661 | 108,745 | 107,097 | 102,941 |
| 全職員に占める配偶者を有する職員の割合 | 71.4% | 68.5% | 68.3% | 68.9% | 68.7% | 68.1% | 68.1% | 68.0% | 68.1% | 68.4% | 68.5% | 68.3% | 68.3% | 68.2% | 67.7% |
| 全職員に占める扶養配偶者を有する職員の割合 | 46.2% | 43.3% | 42.6% | 46.3% | 45.7% | 45.3% | 44.8% | 44.3% | 44.0% | 44.7% | 44.1% | 43.6% | 42.9% | 42.2% | 40.6% |
| 配偶者を有する職員に占める扶養配偶者を有する職員の割合 | 64.7% | 63.2% | 62.4% | 67.2% | 66.6% | 66.5% | 65.7% | 65.1% | 64.6% | 65.3% | 64.3% | 63.8% | 62.7% | 61.9% | 60.1% |

(参考2) 民間企業における家族手当の普及率の推移

(各年の職種別民間給与実態調査)

● 家族手当制度を有する事業所 ● 配偶者に家族手当を支給する事業所 ● 手当の支給要件として配偶者の収入による制限がある事業所



| | H元 | H6 | H11 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 家族手当制度を有する事業所 | 89.4% | 91.7% | 90.3% | 83.0% | 83.1% | 79.3% | 78.8% | 80.0% | 80.9% | 79.8% | 78.9% | 79.2% | 76.5% | 76.8% | 76.5% |
| 配偶者に家族手当を支給する事業所 | | | | | | | | | 74.7% | 73.1% | 72.2% | 71.9% | 70.6% | 71.2% | 69.0% |
| | | | | | | | | | 全事業所を100とした割合 | | | | | | |
| | | | | | | | | | (92.3%) | (91.6%) | (91.5%) | (90.9%) | (92.4%) | (92.7%) | (90.3%) |
| 手当の支給要件として配偶者の収入による制限がある事業所 | | | | | | | | | 60.0% | 57.3% | 58.1% | 58.5% | 58.0% | 58.5% | 58.6% |
| | | | | | | | | | 全事業所を100とした割合 | | | | | | |
| | | | | | | | | | <80.2%> | <78.4%> | <80.5%> | <81.3%> | <82.1%> | <82.2%> | <84.9%> |

(参考3)厚生労働省「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」開催要綱(抄)
(「第1回 女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」資料より抜粋)

1. 趣旨・目的

本年6月30日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2015」では、女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方について、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進めることとされた。このうち、配偶者手当の在り方については、「官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す」とされたところである。

このため、労使において女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の在り方の検討を行うための背景、課題等を整理するとともに、見直しを行う場合の留意事項等を示すことを目的として、本検討会を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- (1) 配偶者手当の在り方
- (2) 配偶者手当の見直しを行う場合の留意点等

3. 運営 (略)

(参考4) 「女性の働きたい意思を尊重した税・社会保障制度に関する提言」(抄)

(平成27年9月16日、日本商工会議所)

3. 企業による扶養手当の見直し

社会保険のみならず、約5割の企業が103万円、2割の企業が130万円を基準として扶養手当を支給しており、世帯単位での手取り額の逆転に拍車をかけている。これも社会保険と同様、なだらかな支給に変えていく必要がある。

あるいは、扶養手当を廃止、子育て手当に支給を重点化する等の検討も必要であり、政府はそうした企業の取り組みを後押しするインセンティブを設ける等の検討を行っていくべきである。

(以下略)

(参考5) 未来投資に向けた官民対話(第3回、平成27年11月26日)における榊原日本経済団体連合会会長の発言(抜粋)

来年春の交渉に当たっては、9ページにある賃金の引上げに向けた努力と取引価格の適正化などへの取組を明記した昨年の政労使会議の取りまとめに則り、10ページのとおり、経団連としては名目3%成長への道筋も視野に置きながら、収益が拡大した企業に対して今年を上回る賃金引上げを期待して、前向きな検討を呼びかけてまいる。

なお、各企業の置かれている経営環境や業績の状況はさまざまであるので、賃金の引上げは定期昇給と一律的なベースアップに限ることなく、若年層や子育て世帯への重点配分や、賞与一時金の増額、配偶者手当を含む諸手当の見直しなど、年収ベースの賃金引上げに向けて、自社の実情に沿った形での方策の検討を働きかけてまいる所存である。

(参考6) 民間企業の家族手当における収入制限 (平成27年職種別民間給与実態調査)

| 家族手当 制度がある | 配偶者に 家族手当を 支給する | 配偶者の 収入による 制限がある | 収入制限の額 | | | 配偶者の 収入による 制限がない | 配偶者に 家族手当を 支給しない | 家族手当 制度がない |
|---------------|-----------------------|------------------------|--------|---------|---------------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| | | | 103万円 | 130万円 | その他 (従業員の収入 より少ない等) | | | |
| | | | 76.5% | (90.3%) | [84.9%] | | | |

収入制限額設定の際に考慮している事項 (複数回答)



| | | |
|----------------|----------------|--------------------------------------|
| 所得税法の 配偶者控除 | 健康保険の 被扶養者 | その他 (従業員の収入、 初任給額、基礎 年金額 等) |
| 【70.3%】 | 【30.1%】 | 【5.9%】 |

- (注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。
 2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。
 3 【 】内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

(参考7) 民間企業ヒアリング(人事院実施、平成27年10~11月)の結果

○ 配偶者手当の見直しの経緯等に係る特徴

- ・ 職務を中心とした給与体系への移行
- ・ 女性の社会進出の増加
- ・ 次世代育成の重要性の高まり
- ・ 配偶者を有するか否かによって給与水準が異なること等についての従業員間の公平性の観点などを踏まえて行われている。

(参考8) 配偶者を対象とする手当に関する見直しが実施・検討された事例

(厚生労働省「第1回 女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」資料より抜粋)

見直しの背景

- 多くの場合、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されている。
 - ◇能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し
 - ◇女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し
 - ◇若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し
 - ◇仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

(参考9) 民間企業ヒアリング(人事院実施、平成27年10~11月)の結果

配偶者手当を見直した実績のある企業における見直し内容の例

○ 配偶者手当の廃止

- ・ 配偶者手当を廃止し、子に係る手当の額を増額
- ・ 配偶者手当を廃止し、業績評価に基づく給与に配分
- ・ 家族手当そのものを廃止し、基本給に配分

○ 手当額の見直し

- ・ 従来、配偶者に係る手当額が子に係る手当額よりも高く設定されていたものを見直し、配偶者に係る手当額と子に係る手当額を同額に
- ・ 配偶者手当を含む家族手当の手当額を減額し、基本給に配分

○ 支給要件の見直し

- ・ 所得税法の配偶者控除の対象となる配偶者のみ対象とする
- ・ 子の養育、介護等の事情がある配偶者のみ対象とする

(参考10) 配偶者を対象とする手当に関する見直しが実施・検討された事例

(厚生労働省「第1回 女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」資料より抜粋)

見直しの内容

- 見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話合いの結果等により多様である。
- 賃金の総額の前原資が維持されるよう賃金制度の見直しが行われているケースが多い。
〈例〉 基本給や能力給に組み入れるケース/他の扶養者に対する手当に組み入れるケース
- 制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。
〈例〉 数年かけて段階的に減額・廃止するケース

具体例

①配偶者を対象とする手当を廃止したもの

〈例〉

- ・ 家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し相当部分を基本給等に組入れ
- ・ 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額
- ・ 家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設

②配偶者を対象とする手当を縮小したもの

〈例〉

- ・ 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給
(配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額)
- ・ 配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給
- ・ 管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分

③配偶者を対象とする手当を存続したもの

〈例〉

- ・ 他の手当は改廃したものの、生活保障の観点から家族手当は存続

(参考11) 民間企業ヒアリング(人事院実施、平成27年10~11月)の結果

○ 配偶者手当の見直しの実施の手順、内容等に係る特徴

- ・ 見直しによって不利益となる従業員に配慮し、**激変緩和措置**を置くことが一般的。
- ・ **労使間で十分交渉を重ねた上で**見直しがなされている。
- ・ 配偶者手当を廃止又は減額する場合には、**人件費総額は変えず**、見直しによって得られた原資は、基本給や、子などに係る手当等に配分されている。
- ・ 配偶者の収入を企業が正確に把握することが困難である中で、従前の運用に対する反省も踏まえ、**給与実務の観点を強く意識して**見直しが行われるケースがある。

(参考12) 配偶者を対象とする手当に関する見直しが実施・検討された事例

(厚生労働省「第1回 女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」 資料より抜粋)

労使交渉等

- 多くの場合、1~2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合い、交渉が行われ労使合意の上で決定。
- 労使の話し合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。
- 見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取組も行われている。