

扶養手当の在り方に関する勉強会（第2回）議事要旨

- 1 日 時 平成27年12月8日（火）13:00～15:00
- 2 場 所 人事院第2特別会議室
- 3 出席者 阿部正浩 中央大学経済学部教授
権丈英子 亜細亜大学経済学部教授
藤村博之 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究
科教授
山川隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授
（岡田真理子 和歌山大学経済学部准教授は欠席）

（敬称略・五十音順）

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 職員団体からのヒアリング
 - ・ 公務員労働組合連絡会
 - ・ 日本国家公務員労働組合連合会
- (3) 資料説明
- (4) 意見交換
- (5) 閉会

5 職員団体からのヒアリングの概要

ヒアリングにおいて、大要以下のようなやりとりがあった。
（○は出席者からの質問等、→は職員団体からの説明。）

【公務員労働組合連絡会からのヒアリング】

- 配偶者手当を廃止した民間企業では、不公平だという従業員の意見が見直しの契機となっているところがあり、また、廃止して単に賃金を減額するのではなく、他の給与等に配分されている。国家公務員について、働いている人の間での不公平感というものを、連絡会としてどのように捉えているか。
 - 2002年に男女共同参画会議により「家族手当が就業調整を引き起こしている要因のひとつであり、手当を縮小・廃止して基本給に振り替えていくべき」旨の指摘がなされ、連絡会としては生活給的な手当として引き続き必要であるが、将来的にはその属性区分をなくすべきとの考えを人事院に示したこともある。近年、扶養手当の手当額については、配偶者に係る手当額を減少させる一方、子などに係る手当額を増加させており、属性区分をなくす方向に近い見直しが行われてきているとも考えられる。
- 最近のアンケート調査等で、職員の不公平感を確認できるようなものはないか。
 - アンケート調査等はない。給与は職務と業績を基本として支払われるものである一方、子の貧困など社会的な問題も発生している中で、生活に係る経費に

については、手当だけではなく社会全体として面倒を見ていく必要があるが日本は遅れている。

また、公務においては、民間と異なり、フルタイムの再任用を希望しても短時間での再任用となるケースが多い。配偶者手当を見直して配偶者の就労を促進しようという議論よりも、希望してもフルタイムで働けない再任用者の労働力を活かすことの方が先決なのではないか。

- 民間では、未だ配偶者手当を支給する企業が一般的である中で、公務が率先して見直すべきではないかとの議論がなされているが、この点についてはどのように考えるか。
 - 定年延長や育児・介護等の分野については、模範的使用者として公務が率先して取り組むということもあると思うが、今回の扶養手当の見直しについては、政策目的が国民の理解を得られるようなものなのか、また、期待するような効果が挙がるのか、世の中に対してプラスのメッセージを発するものなのかどうかといった点で疑問がある。
- 資料の中で、就業調整を行う理由について触れられているが、税制上は、配偶者特別控除により、103万円を超えても世帯収入が逆転しない仕組みとなっている中で、税制の基準との関係で就業調整を行うというのは、制度の誤解のようなものがあるのだろうか。
 - 子・親等については、103万円の基準を超えると対象外となることも就業調整と関係しているのではないか。また、税制だけではなく、社会保障制度等の基準も100万円台前半に集中している。アメリカでは最低賃金を15ドルに引き上げる動きがあるが、日本でも最低賃金が大きく上がれば、壁ではなくなってくるということはあるだろう。
- アンケート等を行っていないという説明があったが、単身の職員や女性職員が、家族手当をどのように捉えているのかということについて、現場の声をどのように感じられているか。
 - 女性職員の中で、結婚し子供を産み、育児休業を取得した者と、結婚せず働き続けている者が、育児休業を理由に給与上不利益な取扱いをしてはならないこともあり、同じように昇任・昇格していくことについて、本当に公平なのかという声が聞こえてきたことがあった。扶養手当に関し、若年の単身の職員は、いずれ結婚すれば自らも受給できるようになると割り切っているのかもしれないが、ずっと独身で、50歳台になった職員等が、扶養手当について疑問に思っていることはあるかもしれない。

【日本国家公務員労働組合連合会からのヒアリング】

- 民間企業における動きを見てみると、子に係る手当を手厚くしていくという方向で家族手当の見直しが行われている企業もある。扶養手当について、配偶者ではなく、子に係る手当を増やしていくという方向性についてはどのように考えるか。
 - 子に対する手当は増やすべきと考える。子を産むことに対するリスクをいか

に減らすかということが少子化対策として重要であり、諸外国でも、そのような対策を採ることで効果を挙げている例もある。一方で、配偶者の無償労働が社会の中で大きな役割を果たしており、そのような社会の構造が変わらないのであれば、子に対する手当を充実させるために配偶者に係る手当を減らすことについては賛同しかねる。

- 議論になっている以上、何の対応もしないわけにはいかないとすれば、原資は変えないという前提の中で、手当の中の配分の問題として捉え、例えば子に係る手当に振り分けていくということも一つのやり方だと考えるがどうか。
 - 配偶者の中には育児や介護のために就労が困難な者もあり、また、転勤が非常に多い職員の配偶者は継続的に就労することも困難である。こうした配偶者を有する職員にとっては、例えば配偶者に係る手当が廃止・減額されると、生活の悪化、労働条件の低下につながるものであり、原資が変わらなければ配分の問題に過ぎないからよいということにはならない。
- 無償労働が重要という主張は理解できるが、そのことと、手当を支給することとの関係はどのように理解すればよいか。
 - 無償労働であるから手当が必要ということではなく、主に女性が配偶者として家事や育児等を担ってきたという社会構造がある中で、生計費の増嵩を補う手当として定着してきたという意味で有益な手当だということである。無償労働に対しては、事業者が手当を支払うことや、税制や社会保障制度における配慮も含めて、社会として評価されているのではないかと考えられるところであり、それが定着しているということに、一定の重みがあるのではないか。
- 国家公務員は、転勤が多いと思われるが、そのことと、無償労働に対する社会的な評価の一つと言われた配偶者手当が支給されることは、どのような関係にあるとお考えか。
 - 国家公務員の場合、異動サイクルが短く、地域・職種によっては、異動のたびに転居をしなければならないケースもある。そういう場合には、配偶者がそれぞれの勤務地で継続して職に就くことは困難であり、全国的な転勤を繰り返さなければならない職員にとっては、仮に配偶者手当が廃止されれば、非常に大きなマイナスとなる。
- 女性の活躍推進のためには、税制や社会保障制度等の見直しのほか、両立支援制度の充実や、男性も含めた働き方改革等の取組も必要であり、今後、こうした取組が進み、状況が大きく変化していくことは考えられるが、配偶者手当に関し、5年後、10年後のイメージとして、どのような形となっていると考えられるか。
 - 将来の予測は正確にはできないが、近年、終身雇用が崩れ、非正規が大きく増加するという状況が生じており、この動きが今後も続くとすれば、男女とも処遇が下がるということになりかねない。それを是正するためには、働き方改革とともに、賃金の保障を厚くする方向での取組が必要であると考えられる。

6 意見交換の概要

意見交換において、出席者から大要以下のような意見等があった。
(欠席者からの個別の意見聴取を含む。)

- 女性の活躍推進のため、税制・社会保障制度と併せて、配偶者手当について見直しを行うべきという議論がなされてきたが、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。そのような中で、仮に扶養手当の見直しについて議論するとすれば、女性活躍推進の観点を強調するのではなく、給与制度としてどのような問題があるのか、あるいは働く現場でどのような問題が生じているのかという観点から検討する必要があるのではないかと。
- 家族手当の見直しを行っている民間企業では、男女の従業員間の給与上の不平等などについて問題意識があり、それを踏まえて必要な見直しが行われている場合があるが、公務の現状として、そのような問題意識が顕在化しているとは言い難いのではないかと。
- 仮に扶養手当について何らかの見直しを行う必要があるとすれば、次世代育成支援という点を強調した方がよいのではないかと。
- 扶養手当を見直せば、高齢層職員や単身赴任者に影響を与えるという意見もあるが、それは、本来なら高齢層職員の給与水準の設定や広域異動に係る各種の手当自体の問題として検討すべきことであり、扶養手当とは直接の関連はないようにも思われる。他方、国家公務員の配偶者に係る扶養手当だけを見直しても、女性の活躍推進という観点では、それほど大きな効果を生むということにはならないのではないかと。
- 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、扶養手当においても、細部においては、民間の状況と厳密に対応しなくても措置されている部分もあるようだ。見直しを行うとした場合の内容にもよるが、何をもって民間準拠とするのかということについて整理をしておく必要があるのではないかと。
- 各府省アンケート結果等にもあったように、今回の見直しの議論が、地方公務員にも大きな影響を与えることについては、改めて留意しておく必要がある。

7 次回予定

次回第3回勉強会は、平成28年3月7日(月)16時からを予定。

以 上