

# 扶養手当の在り方に関する勉強会 (第2回)

## 資 料

平成27年12月8日

人事院給与局

# 職員団体からのヒアリング

第2回「扶養手当の在り方に関する勉強会」資料

# 扶養手当の在り方等について

2015年12月8日  
公務員労働組合連絡会

# はじめに

## ① 公務員の使命等

- ・日々の職務遂行を通じて国民のニーズや期待に応じていくこと、その際、適正な勤務条件や職務に応じた適切な処遇を確保し、家族を含めた一定の生活水準を維持すること。
- ・これを維持改善することが労働組合の任務。

## ② 公務員給与の基本的考え方

- ・国民の理解と納得、そして社会的役割  
水準<sup>1)</sup>や基本的骨格<sup>2)</sup>は民間準拠
- ・職員の納得と公平、生活水準確保  
職務/職責、勤務実績、ライフステージに応じた水準<sup>3)</sup>

1) 官民比較方法と比較対象企業規模

2) 基本的給与、諸手当を含む給与種目とその割合

3) 勤務の要素と職員個人の家庭、生活要素の関係

# 1、扶養手当の始まりと改正経緯における留意点

## ① 扶養手当の始まり

- ・「昭和15年に日中戦争の進展に伴う物価騰貴(中略)に対応するための措置として、(中略)臨時家族手当制度が設けられたのが始まり」

(判任官以下の実収入月額150円以下の者に扶養家族1人当たり2～10円支給)

(「公務員給与法精義」第四次全訂版)

## ② 改正経緯

- ・第1回資料中、平成4～5年の教育費に着目した改正

H4 子・孫・弟妹の上限を満18歳の年度末から満22歳の年度末へ

H5 満16歳の年度初めから満22歳の年度末の子に加算措置

## 2、扶養手当の意義と有配偶世帯の収入源 (1)

### ① 扶養(家族)手当の意義

・「扶養親族を有することにより生ずる生計費の増嵩を補助」

(「公務員給与法精義」第四次全訂版)

<国家公務員法>

(給与に関する法律に定めるべき事項)

第65条 給与に関する法律には、前条のほか、次に掲げる事項が規定されなければならない。

一～二 略

三 親族の扶養その他職員の生計の事情を考慮して支給する給与に関する事項

四 以下略

## 2、扶養手当の意義と有配偶世帯の収入源 (2)

### ② 有配偶世帯の収入源と配偶者の働き方

#### ～国公と地公で異なる事情

- ・国公男性世帯では「本人の賃金収入だけ」が4割程度と地公より多め、地公男性世帯では「本人の賃金収入と配偶者の収入」が2／3超。
- ・国公男性世帯の配偶者はフルタイム46.7%、パートタイム46.2%、地公男性世帯の配偶者はフルタイム58.5%、パートタイム32.9%。

	収入形態			家計に組み込まれているもの(複数選択・複収世帯100%)							N
	本人の賃金収入だけ	本人の賃金収入と配偶者の収入	その他	配偶者のフルタイムによる収入	配偶者のパートタイムによる収入	配偶者の内職収入	子どもの収入	配偶者・子ども以外の家族の収入	家業・財産収入	その他	
国公男性	40.6%	56.8%	2.7%	46.7%	46.2%	1.1%	2.5%	2.3%	2.7%	1.8%	3,122
女性	3.0%	94.4%	2.6%	91.6%	1.2%	0.0%	0.6%	2.5%	1.0%	2.1%	501
地公男性	27.3%	68.7%	4.0%	58.5%	32.9%	1.0%	2.0%	3.8%	2.8%	2.0%	4,349
女性	4.5%	91.6%	3.9%	86.1%	3.0%	0.4%	3.1%	4.9%	2.8%	2.4%	1,916

### 3、経済社会情勢の変化

① 生涯未婚率の急上昇(内閣府「少子化対策白書」(平成25年) 等)

1980年 男性 2.60%、女性 4.45%

2010年 男性20.14%、女性10.61%

2035年 男性 29.0%、女性19.2%(厚生労働省「厚生労働白書」2015年版の予測)

(関連して)

晩婚化	夫27.0歳、妻24.7歳(1975年)	夫31.1歳、妻29.4歳(2014年)
晩産化	26.4歳(1980年)	30.6歳(2014年)
合計特殊出生率	1.75(1980年)	1.42(2014年)

② 非正規労働者割合の急増(総務省「労働力調査」等)

1984年 604万人 15.3%

2014年 1962万人 37.4%



## 4、要請されている見直しの方向性と対策 (1)

### ○ 女性の就労抑制の排除：女性活躍

(第16回経済財政諮問会議資料3-2「アベノミクスの第2ステージに向けて」中、「強い経済の実現に向けた課題と対応③」)

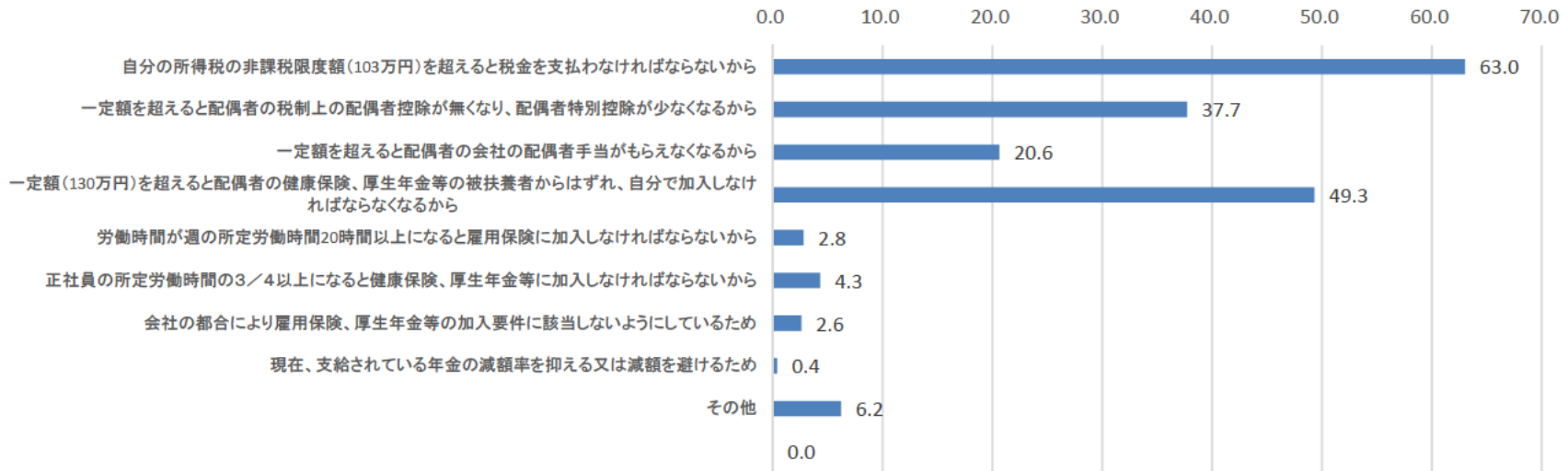
	課題	対応の方向性
女性	<ul style="list-style-type: none"><li>・配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘(いわゆる103万円の壁)。</li></ul>	配偶者控除の見直し
	<ul style="list-style-type: none"><li>・短時間労働者を雇う理由に社会保険の負担を挙げる事業主も一定程度存在(通常の労働者の4分の3(週30時間)以上就労すると、被用者保険の被保険者となり、社会保険料が発生)。</li><li>・短時間労働者の中には年収を130万円以内に抑制する動き(就労時間が週30時間未満であっても年収130万円以上になると、国民年金、国民健康保険の被保険者となり、社会保険料が発生(いわゆる130万円の壁))。</li></ul>	正規比率向上
	<ul style="list-style-type: none"><li>・民間企業の7割以上で配偶者手当が支給され、その半数が支給制限を(配偶者の非課税限度額である)103万円に設定。</li><li>・国家公務員の扶養手当(配偶者分)の支給制限額は130万円。</li></ul>	配偶者手当の見直し

← その前に、正社員としての採用拡大、妊娠/出産/子育てによる退職の解消が重要ではないか？

## 4、要請されている見直しの方向性と対策 (2)

### ○ 就業調整の理由 (H23パートタイム労働者総合実態調査)

配偶者がいるパートタイム女性の就業調整をしている理由



パートタイム女性の就業調整の状況

(単位：%)

	パート計	調整をしている	調整をしていない	就業調整をしない理由			わからない	不明
				就業調整の必要がなかった	就業調整を気にしていない	その他		
総数	100.0	17.5	72.8	35.9	33.6	3.3	8.6	1.1
配偶者がいる	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9	1.1
配偶者がいない	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1	1.1

# 4、要請されている見直しの方向性と対策 (3)

## ○ 就業調整の状況

平成26年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

表15 性・正社員以外の就業形態、正社員以外の労働者（出向社員を除く）の現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合

性・正社員以外の就業形態	複数回答3つまで（単位：％）平成26年															
	回答があつた正社員以外労働者（出向社員を除く）計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいためから注2)	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られたくないから	正社員となつたから	家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから	他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	体力的になつたから	その他
正社員以外の労働者（出向社員を除く）計	100.0	20.1	8.6	37.9	15.3	8.9	4.7	30.6	20.5	24.8	3.2	18.1	25.4	8.0	3.0	6.1
前回〔平成22年〕	100.0	18.6	8.3	38.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5注3)	3.2	5.9	
男	100.0	28.9	10.9	32.8	14.2	14.6	3.7	16.1	19.2	21.4	4.9	22.8	5.6	10.8	3.1	9.3
女	100.0	15.4	7.5	40.6	15.9	5.9	5.2	38.2	21.1	26.6	2.2	15.6	35.9	6.6	2.9	4.5
正社員以外の就業形態																
契約社員（専門職）	100.0	46.0	21.0	11.8	7.5	4.9	1.7	17.4	14.5	15.7	3.8	31.8	10.9	5.7	1.9	11.4
嘱託社員（再雇用者）	100.0	44.8	13.8	9.6	12.3	9.3	5.0	26.4	12.9	13.3	2.8	15.2	7.1	4.7	3.0	18.3
パートタイム労働者	100.0	13.0	4.5	50.0	18.8	7.8	6.2	36.3	23.2	29.5	1.6	11.7	33.7	8.1	3.1	3.4
臨時労働者	100.0	20.0	2.1	55.6	24.0	20.4	1.7	29.6	25.0	8.9	11.8	6.0	12.0	12.8	1.8	4.9
派遣労働者	100.0	23.7	18.5	18.4	8.4	12.1	1.8	15.1	13.3	16.8	9.5	37.7	14.7	11.9	2.4	7.6
登録型	100.0	17.2	15.5	22.2	9.5	14.0	1.6	14.9	14.8	17.6	10.8	39.6	16.3	12.7	3.0	5.7
常時雇用型	100.0	31.7	22.2	13.6	6.9	9.7	1.9	15.4	11.6	16.0	7.9	35.2	12.8	10.9	1.8	10.0
その他	100.0	20.2	13.7	19.6	7.1	12.1	1.7	23.1	18.1	23.5	4.7	33.4	15.4	8.0	4.0	8.7

注：1) 正社員及び出向社員については、調査していない。

2) 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

3) 平成22年調査は、「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」の数値である。

## 4、要請されている見直しの方向性と対策 (4)

### ○ 扶養手当見直しの前提条件等

仮に、就業調整が相対的に少ないとしても、就業に影響を及ぼすとすれば、官民間問わずに適用される、税制、社会保険の適用条件に関する見直しが前提

### ○ 扶養手当の在り方等の見直しについて

現行の公務員の扶養手当の仕組み、支給額等について、民間の状況や公務員の生活の状況を踏まえ、より適切な仕組み等に随時見直していくことは必要

- ・支給額の区分(配偶者、子等)について、ライフステージの相違を含め扶養負担の多寡をどう考えるか(生活給)
- ・女性活躍、少子化対策など政策的観点、給与制度上、どう考えるか(←給与はあくまで職員本人に対する給付であること)
- ・就業調整解消は、低賃金パートの労働時間増加につながることをどう考えるか

## まとめ

- 少子高齢化の現実を踏まえて、税制、社会保障、雇用の在り方を含めて、家族、世帯に対する認識を整理した上での税制・社会保障制度等の再設計、見直しが必要である。
- 公務員の給与は民間準拠が原則であり、職員に対する給付である給与の在り方を通じて、国全体の政策を先導するのであれば、国民及び職員の納得が必要である。
- いずれにしても、公務員の家計とその家族の有り様、さらには公務員給与を参考としている事業体のみならず、民間企業にも影響を及ぼす可能性があり、その影響・効果を幅広く想定しつつ、慎重に対応する必要がある。

## (参考) 公務員労働組合連絡会の紹介

- 日本労働組合総連合会(連合)に加盟する公務公共サービスに携わる労働者で組織された労働組合で組織している公務公共サービス労働組合協議会(公務労協)に加盟する組合のうち、人事院勧告制度によって勤務条件が決まることとなる国・地方の関係組合で構成している。
- 目的は、公務員労働者の労働条件と福祉の向上、権利の確立、社会的地位の向上であり、この目的を達成するために、政府・人事院等との交渉を中心とした交渉体としての諸活動に取り組んでいる。
- 構成組織は、自治労、日教組、国公連合、全水道、日高教、自治労連、林野労組の7組織で、組織人員は約119万人である。

## 国家公務員の配偶者にかかる扶養手当の在り方についての意見

於：人事院「扶養手当の在り方に関する勉強会」

2015年12月8日

日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)

書記長 鎌田 一

### ◆はじめに

#### 1、職場からの意見の傾向

#### 2、職員の生活に欠かせない手当

【資料①】「出産と子育てに関する調査」(2014年、明治安田生活福祉研究所)

①-1 「妊娠や出産を機に仕事をどうしたか」

- ・正社員・公務員 「退職した 72.9%」「仕事を継続した 27.0%」
- ・派遣・パート 「退職した 91.4%」「仕事を継続した 8.6%」

①-2 「理想のライフステージ」

- ・子が保育所・幼稚園期 「働きたい 60.6%」 実際働くことができたのはその半数
- ・子が小学生期 「働きたい 85.4%」 実際働くことができたのは 41.2%

3、手当廃止は就労に結びつくのか

【資料②】平成26年版「働く女性の実情(女性労働白書)」(厚生労働省)より

②-1 「男女別非労働力人口と主な活動」(総務省労働力調査)

主な活動内訳	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
	2,908 万人		1,581 万人	
「家事」	1,484 万人	51.0%	65 万人	4.1%
「通学」	315 万人	10.8%	360 万人	22.8%
「その他(高齢など)」	1,109 万人	38.1%	1,156 万人	73.1%

②-2 「労働力率(15歳以上の人口に占める労働力人口)」(総務省労働力調査)

	女性			男性		
	労働力人口	労働力率	非正規率	労働力人口	労働力率	非正規率
H26	2,824 万人	49.2%	56.7%	3,763 万人	84.8%	21.8%
H16	2,737 万人	48.3%	52.5%	3,905 万人	73.4%	17.7%

②-3 「女性の有配偶者の労働力率(年代別)」(総務省労働力調査)

年代	20歳～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55～	60～	65以上
H26	50.0%	59.2	59.2	63.8	69.3	73.8	73.3	65.7	46.7	18.3
H16	39.5%	49.4	47.4	55.0	66.9	70.8	66.2	57.3	38.0	13.8



#### 4、目的と手段に違和感

【資料③】「雇用構造に関する実態調査(パートタイム労働者総合実態調査)」  
(平成 23 年、厚生労働省)より

##### ③-1 「パートで働いている理由」

「家計維持のため」	26.2% (女性 16.0%)	「家計補助のため」	56.0% (女性 70.9%)
同平成 18 年	22.7% (女性 15.5%)	同平成 18 年	53.9% (女性 66.8%)
同平成 13 年	47.3% (女性 42.6%)	同平成 13 年	53.1% (女性 59.6%)
同平成 07 年	33.8% (女性 30.7%)	同平成 07 年	53.5% (女性 60.1%)

##### ③-2 「Q パートを選んだ理由」

「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」	53.8% (女性 58.6%)
「勤務の時間が短いから」	35.2% (女性 38.2%)
「就業調整のため」	19.3% (女性 21.9%)

##### ③-3 「Q 就業調整の有無」

「している」 全体 15.6%(平成 13 年 22.6%)、配偶者有 18.3%(女性 21.0%)  
「していない」 全体 73.3%(平成 13 年 63.1%)、配偶者有 74.0%(女性 72.0%)

※していない内訳

「する必要ない」	全体 32.7%(平成 13 年 35.0%)、配偶者有 36.4%(女性 38.9%)
「気にしない」	全体 36.1%(平成 13 年 28.1%)、配偶者有 32.1%(女性 29.7%)

## 5、無償労働は社会的に評価すべき

【資料④】「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」  
(政府税制調査会。11月13日)より

「人的控除についてのあり方について」

「実効税率の低下幅が低所得者ほど大きくなるなど、税負担の累進性を確保する機能も有している」、「諸外国の個人所得課税においても、我が国と同様に、納税者の家族構成などの事情を踏まえつつ、一定水準までの所得には課税しないという考え方が採られてる」などと分析。

「非正規雇用の増加により所得格差が拡大しており、…〈中略〉…家族のセーフティネット機能が低下している。これらの変化を踏まえると、…〈中略〉…

『人的控除』の重要性が高まっていると考えられる。税負担の調整における『人的控除』の役割を高めるとともに、そのあり方を所得再分配機能の回復や家族のセーフティネット機能の再構築といった視点から見直していく必要がある」などと今後の検討の方向性を示す。

### ◆まとめ

以上

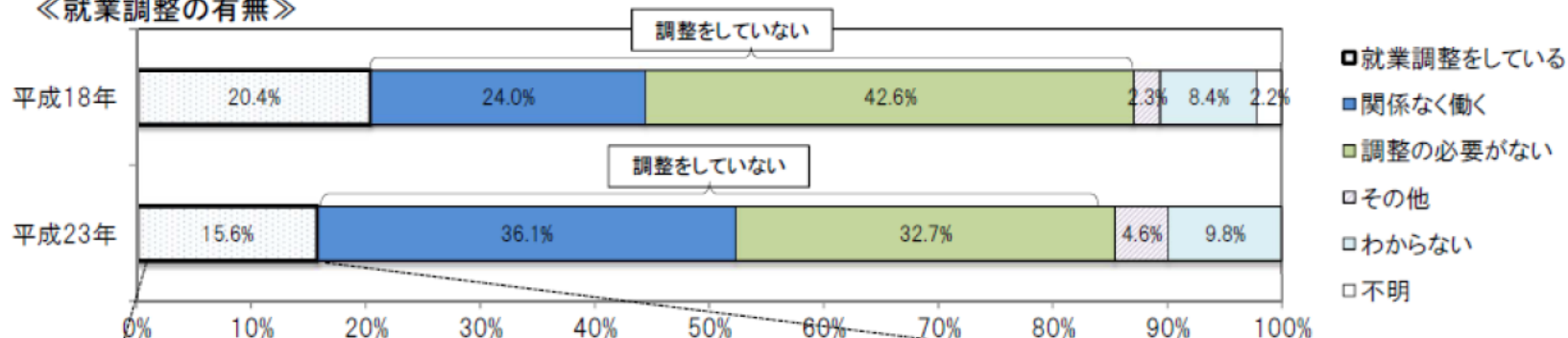
# 說明資料

# パートタイム労働者の就業調整 (厚生労働省調査)

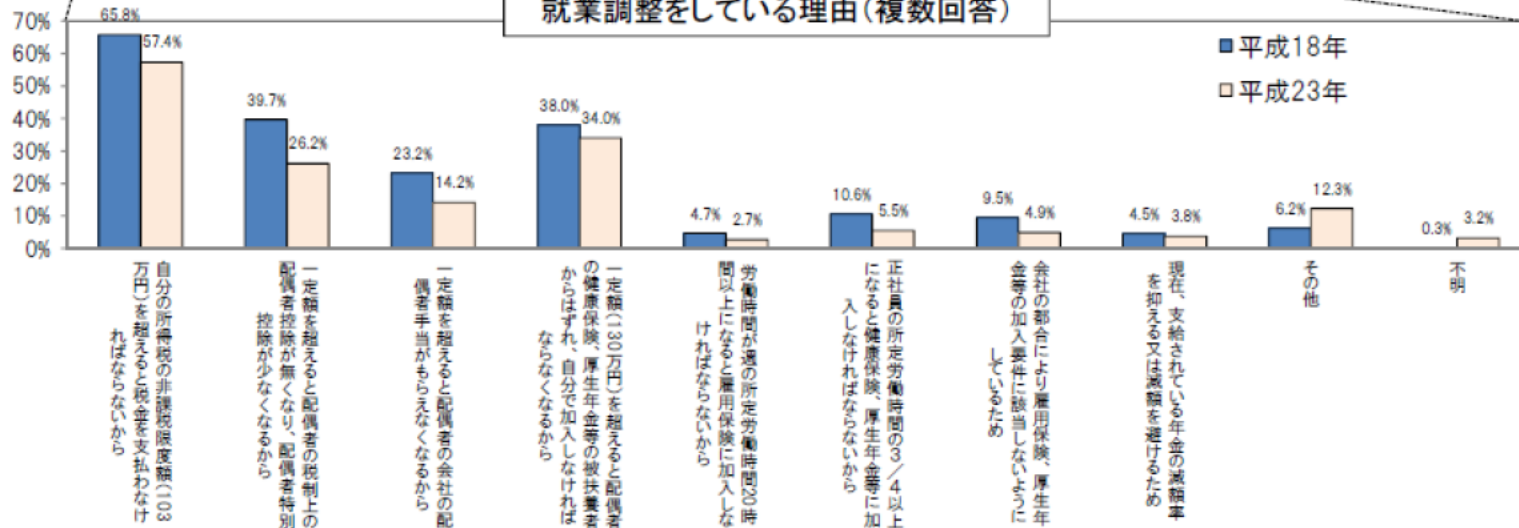
## 就業調整に関する調査

○ 現実の就業調整においては、自分の所得税の非課税限度額(103万円)が強く意識されている。

《就業調整の有無》



就業調整をしている理由(複数回答)



(資料)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成18年、平成23年)

(注)パート労働者とは正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。

(出典:第89回社会保障審議会医療保険部会資料(平成27年10月2日))

# 扶養手当の見直しに係る各府省アンケートの結果（概要）

実施時期:平成27年11月  
対象:職員数の多い本省庁(8省庁)の給与担当部門

## 人事管理の観点からの意見

- 全国各地に多くの官署を抱えており、転居を伴う異動が多い中で、扶養手当の見直しが行われた場合、収入減となる職員については、生活コストがかさむ単身赴任に難色を示すおそれがあるなど、人事管理に影響を与える可能性もある。
- 高齢層職員の世帯は、世代的にも配偶者が就業していない場合が多く、配偶者に係る扶養手当の受給者が多い。給与制度の総合的見直し等により、高齢層職員の給与が抑制されている中、更に扶養手当の見直しが行われ、所得が減少することとなった場合には、職員の士気に影響を与える可能性もある。
- 扶養手当は、人事異動を事由に生じる手当ではなく、個々人の家庭状況に由来した手当であることから、仮に見直しを行っても、人事管理等に与える影響はさほどないのではないかと。

## 給与制度・給与実務の観点からの意見

- 仮に見直しを行うのであれば、情勢適応の原則や民間準拠の考え方との関係について、十分な説明が必要ではないか。(2省庁)
- 煩雑な制度とならないよう、給与実務に与える影響の観点も含めて検討する必要がある。(4省庁)
- 仮に、経済財政諮問会議で提案された配偶者の収入に応じた段階的な手当額の設定をすることとした場合、区分が増加することにより、認定等に伴う給与実務担当者の負担が増大する。できる限り簡素な制度設計とすべき。

## 見直し内容に関する意見

### <配偶者に係る支給>

- 扶養手当の見直しを行うとしても、親の介護等により、就労できない配偶者や労働条件に制約を受ける配偶者などに対しては、一定の配慮が必要なのではないか。
- 転居を伴う異動が多く、異動サイクルも2～3年であることから、配偶者に働く意欲があっても、継続的な就労は非常に困難。また、勤務官署が山間・僻地等にも多く、配偶者が仕事に就くことがままならないことも想定される。さらに、子の養育、介護等により、就労が困難な者もあり、一律的な廃止等は慎重な検討が必要。

### <手当額の見直し>

- 手当額の見直しを行う場合、民間の水準を踏まえた上で適切な額とすべき。(2省庁)

### <激変緩和措置>

- 現在の手当受給者が減収となる場合には、激変緩和策としての経過措置を検討する必要がある。(4省庁)

### <見直しを行う場合の財源の再配分>

- 仮に配偶者に係る扶養手当について見直しを行うのであれば、その財源を、子に係る手当の拡充に用いるなど、扶養手当の総額が変わらないようにすべき。

### <収入制限額の設定>

- 現在、扶養手当に係る収入制限額は、社会保障制度に係る基準と同額となっているが、これを見直す場合には、新たな独自の基準額を設けるのではなく、税制の収入制限額と同額に設定することなどにより、職員に混乱が生じないようにすべき。

### <配偶者の収入に応じた段階的な手当額の設定について>

- 現行の扶養手当制度が、女性の就労抑制に繋がっているということであれば、例えば、経済財政諮問会議で提案されたような配偶者の収入に応じた手当額にするなどの方法もあるのではないかと。
- 仮に、配偶者の収入に応じた段階的な手当額の設定をすることとした場合、区分が増加することにより、認定等に伴う給与実務担当者の負担が増大する。できる限り簡素な制度設計とすべき。【再掲】
- 配偶者の収入に応じた段階的な手当額を設定したとしても、限度額を見据えて配偶者が就労調整を行うことは想定され、十分な効果を生むか疑問。

### その他

- 制度の見直しを行うのであれば、職員全体に十分な理解が得られるよう、説明と周知の時間が必要である。
- 国家公務員の扶養手当について見直しが行われた場合、地方公務員（特に、近年給与水準が抑制されている高齢層職員）にも大きな影響を与えることとなる。
- 女性の就労については、配偶者手当だけではなく、税制や社会保障制度等に係る基準も影響していると考えられるところであり、これらについても併せて検討・取組が進められる必要があるのではないかと。（4省庁）



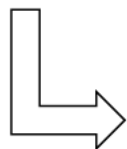
# 民間企業における家族手当の見直し状況

## 職種別民間給与実態調査の結果

### ① 家族手当の見直し実績(平成25年調査)

家族手当を平成22年1月以降見直した	家族手当を今後見直す予定がある	家族手当を見直す予定はない
8.0%	9.7%	90.3%

(注) 家族手当制度がある事業所を100とした割合で、複数回答である。



見直した内容の例

- ・ 子の手当額を増額
- ・ 配偶者を支給対象から除外し、子の手当額を増額
- ・ 配偶者の収入による制限を導入
- ・ 配偶者の手当額を減額し、子の手当額を増額
- ・ 支給対象となる人数制限の廃止又は緩和 等

### ② 配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況(平成27年調査)

配偶者の家族手当を見直す予定がある	見直しの内容(複数回答)								配偶者の家族手当を見直す予定がない
	支給対象から配偶者を除外	手当額の減額	手当額の増額	収入制限の廃止	収入制限の導入	収入制限の引上げ	収入制限の引下げ	その他(見直し内容未定等)	
5.9%	(14.5%)	(23.1%)	(17.4%)	(7.9%)	(5.8%)	(0.7%)	(0.2%)	(35.4%)	94.1%

(注) 1 見直しの予定の有無については、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。

2 ( )内は、配偶者の家族手当を見直す予定がある事業所を100とした割合である。

# 民間企業ヒアリングの結果

実施時期:平成27年10月～11月

家族手当を見直した実績のある企業(25社)における聴取内容の概要は以下のとおり。

## 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

## 配偶者手当の見直しの経緯、実施の手順、内容等に係る特徴

- ・ 配偶者手当の見直しは、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、**社会情勢や従業員の意識の変化**を踏まえて行われている。
- ・ 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**上で見直しが行なわれている。
- ・ 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。