

扶養手当の在り方に関する勉強会（第1回）議事要旨

- 1 日時 平成27年11月9日（月）10:00～12:00
- 2 場所 人事院第2特別会議室
- 3 出席者 岡田真理子 和歌山大学経済学部准教授
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
(阿部正浩 中央大学経済学部教授は欠席)

(敬称略・五十音順)

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 給与局長挨拶
- (3) 資料説明
- (4) 意見交換
- (5) 閉会

5 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。)

【配偶者手当の見直しの意義・効果】

- 配偶者手当は、1970年代前半までは、戦後に男性の就労形態が農林業や自営業から賃金労働に移行していったことに伴い、家族従業員として就労していた女性の働き口が減少したため、生活補助的な面からその必要性は認められたが、女性の社会進出により、女性の賃金労働者が増加し始めた1970年代後半から80年代以降は、その必要性が低下してきているのではないかと考える。
一方、少子化・高齢化への対応といった観点から、配偶者以外に係る手当については、必要性が高まってきていると考えられる部分があるのではないかと考える。
- 現代日本の性別役割分担を踏まえれば、配偶者手当の存在が、結果的に女性の活躍推進を阻害し、ジェンダーバイアスを生む制度として機能しているということとは否めない。配偶者手当をなくしたからといって、女性の就労が促進されるかどうかは定かではないが、基本的には、ジェンダーバイアスを生じさせる制度については無くす方向で考えるべきだと考える。
- 配偶者手当は賃金の一部を構成するものであり、現在、多くの職員が受給して

いるという実態も踏まえれば、直ちに廃止することは難しいのではないか。ただし、女性の活躍促進の観点からは、税制や社会保障制度等を女性の働き方に中立的なものとするについては意義のあることであり、これまでの内助の功を評価するものから、男女ともに働くことを支える仕組みとしていくべきだと考える。

- 配偶者手当の見直しは、女性の就労促進という観点で議論がなされているが、月額で13,000円程度ということであれば、金額的には微々たるものであり、これを得たいがために就労調整を行うという選択はそれほどされていないのではないか。むしろ、税制や社会保障制度における基準の方が就労調整に影響していると考えられるところであり、それらと並べて配偶者手当が語られるのは違和感がある。
- 配偶者手当が支給されることが、女性の就労促進の障壁となっているということについて実証的なデータがあるかという質問については、実態として、社会保障制度等の基準が複合的に影響して就労調整が行われていると考えられるところであり、今後、社会保障制度等の見直しが進めば、そうした実態について、一定の改善がなされることも考えられるのではないか。また、扶養親族としている高齢の配偶者が働き口を見つけることは困難な側面もあり、彼女たちについては、配偶者手当を仮に廃止しても、就業促進の効果は薄いと考えられる。
- 税制である配偶者控除の議論と賃金政策としての配偶者手当の議論は別個のものであるが、女性の活躍推進という全体の流れの中で考えると、配偶者控除の維持は難しいと思われ、今後とも配偶者手当を存続させるという理屈も採りづらいのではないかと考えるが、現時点では難しい問題である。

【公務における見直しを先行することについて】

- 民間企業では配偶者手当の制度を採用している割合が高い中、情勢適応の原則のもとで、公務でどこまで先行して見直しができるのかという論点がある。一方で、例えば、自己啓発休業や、配偶者同行休業などは、民間での普及率がそれほど高くない中で導入されており、一定の公的な価値の実現のために、公務が率先して取り組むということが一切許容されないかという点は検討の余地はあり得るのではないか。
- 現在は、扶養手当の手当月額について民間の支給実態を基本として設定しているが、仮に、公務が先行して制度の見直しを行うこととした場合、その手当額等について、どのように水準設定等を行うのかが検討課題になる。

【民間における家族手当の見直しについて】

- 民間企業において家族手当を見直す場合には、総額人件費を減らすための手段ではないということに、労使双方とも気を遣っている。配偶者手当を廃止するとしても、本俸や子に係る手当にその分の原資を回すなどの取組が併せて行われることが一般的であり、人件費を減らすために家族手当を見直すということはあってはならないと考える。
- 仮に、国家公務員の扶養手当を見直すとしても、全体の人件費は変えないということを確認に打ち出さないと、民間に家族手当の見直しが波及した場合、賃金減額の口実として使われる可能性もあるのではないか。
- 仮に、国家公務員の扶養手当について何らかの見直しを行うこととした場合、地方公務員に波及し、それが、地方公務員制度を参考として給与制度を設計している地方の民間企業にも影響を与える可能性がある。地方の中小企業では、生活を営んでいく上で十分とは言い難い給与水準となっているところもあり、そのような企業で、国の見直しが間接的に影響し、配偶者手当の見直しを行わざるを得なくなるというような状況も想定すると、現時点で国の制度について見直しを行うことは慎重に考えるべきであるとも考えられる。
- ここ 20 年ほどの間、民間企業における賃金について、労働の対価としての側面を重視し、属人的な手当を廃止するといった取組が一部で進められてきたが、その結果、低賃金の若者が増加し、家族の再生産という観点で適切な水準の収入を得られないというケースも出てきている。賃金制度として、生活できる水準を確保する必要があり、基本給を補完する一つのツールが家族手当だとすれば、軽々に廃止すると影響は大きいのではないか。

【その他】

- 廃止か現状維持かというだけでなく、様々な方策が考えられるが、人件費の総額を変えないのであれば、配分の問題という捉え方もできるかもしれない。一方で、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者も出てくる。民間の労働条件変更に当たっても、段階的な措置や不利益の緩和措置を講ずることや、手続を慎重に行うことなどが求められる。

6 次回予定

次回第 2 回勉強会は、平成 27 年 12 月 8 日（火）13 時からを予定。

以 上