

扶養手当の在り方に関する勉強会（第3回）議事要旨

- 1 日 時 平成 28 年 3 月 7 日（火）16:00～18:00
- 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
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
(敬称略・五十音順)

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 資料説明
- (3) 意見交換
- (4) 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。

【論点 1（手当の今後の在り方、現時点における見直しの意義・必要性）】

- 女性の活躍推進は、税制や手当等の制度の見直しのみによって達成されるものではなく、子育て環境の整備や、女性が働きやすい職場環境の整備などにも政府全体として積極的に取り組んでいく必要がある。
- 公務においても、扶養配偶者を有する職員の割合が中長期的に減少傾向にあることや、今後、社会全体として多様な働き方を推進していくということ、また、一部の民間企業で、従業員間の公平性の観点や次世代育成の重要性の高まりから配偶者手当の見直しが行われつつあることを考慮すれば、現時点で配偶者に係る手当の見直しを行うことには一定の意義があると言えるのではないかと。
- 民間企業で家族手当の見直しを行う場合には、人事・処遇制度全般の見直しの中で行う場合が多く、就業調整是正のために扶養手当のみ取り上げて見直すことはあまり現実的ではないのではないかと。

【論点2（民間における実態との関係）】

- 社会情勢の変化に対応して公務が先行して見直しを行う余地はあるものの、検討の出発点として、法律上も情勢適応の原則が明記されていることは強調しておく必要がある。
- 週休二日制の導入は、働く者にとってプラスの取組であり、公務が先行して取り組む環境もあったと言えるが、仮に扶養手当を見直した場合、マイナスの影響を受ける者もありうる。そうした観点からは、人事院が、民間の動向を注視し、様々な意見に耳を傾けながら、必要な検討・調整を行っていくほかはないのではないか。

【論点3（見直す場合の対応案）】

- 扶養手当受給者や民間企業における家族手当の普及率の推移からみると、将来的には、配偶者手当は、縮小・廃止の方向にあると考えられる。収入要件を現行の130万円から高くする案や、収入要件を廃止する案は、支給対象者を拡大していく措置であり、将来的な方向性となじまないのではないかと。
- 将来的に縮小・廃止という方向性を踏まえた上で、収入要件を見直すとすれば、現行の130万円から下げる案が考えられる。別の基準を設ければ、働き方を考えるときに130万円という基準に対する意識が弱まるという効果があると考えられるが、基準の変更幅が小さくなるのであれば、効果が限定的となるという課題はある。
- 収入要件以外の要件を設定するものとして、例えば育児・介護等の事情を有する配偶者のみに支給することは考えられるが、手当の対象となる配偶者についてどこで線引きをするのかという制度の設計が難しい。そうした者に対する配慮を行うならば、配偶者の要件として限定をかけるのではなく、子や、介護の対象となる者に対する手当額を増加させることも考えられるのではないかと。
- 支給対象職員を限定するものとして、例えば管理職の職員には不支給とするのであれば、扶養手当だけではなく、給与体系全体としての検討が必要となると考えられる。
- 給与には、労働の対価という側面と、生活を支えるという側面があり、後者の意義を無視することはできない。子供を育てるためにはお金がかかるということに配慮し、子に係る手当を充実させることや、介護等の個人的事情に配慮することには合理性があり、公務においてもそのような対応を採ることは考えられるの

ではないか。

- 資料に挙げられている対応案は、相互に排他的なものではなく、複数の選択肢を組み合わせることも考えられることは押さえておく必要がある。
- 仮に公務が先行して見直すこととした場合、その手当額をどのように設定するかが課題になるが、扶養手当の総額として、民間と概ね均衡していればよいと考えられ、その中での配分は、公務における事情等を踏まえて適切に設定すればよいのではないか。
- 職員の納得性を高める観点からは、手当額について、民間における家族手当の支給額との関係で、一定の合理的な説明が必要ではないか。

【論点4（見直しに当たって必要となる事項）】

- 見直しによって給与原資を減少させないという前提に立てば、配偶者手当の見直しによって生じた原資は、他の扶養手当又は他の給与に付け替えることとなるが、その場合、配偶者手当の見直しの目的と、原資の付け替え先の方針との関係を、どのように整理するのかということが課題となる。
- 給与の見直しを行うということは、それほど簡単なことではない。それが故に、民間においても、給与原資の維持や、激変緩和措置が講じられており、仮に公務においても見直しを行うとすれば、こうした措置は当然必要となるのではないか。
- 民間企業における給与制度の見直しにおいては、従業員の納得の得られる制度を構築するため、労使がしっかりとコミュニケーションを取ることが重要とされている。国家公務員について見直しを行う場合にも、十分な説明・協議を行っていくことが重要である。

以 上