

1 女性活躍

働き方に中立的な制度を——配偶者手当の在り方検討会

厚生労働省の「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」（座長＝阿部正浩・中央大学経済学部教授）は4月11日、報告書をまとめ、発表した。「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）で、「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は、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるよう具体化・検討を進め（中略）、配偶者手当についても、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」などとされていたことや、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき施策一成長と分配の好循環に向けて」（平成27年11月26日決定）で「就労促進の観点から、いわゆる103万円、130万円の壁の原因となっている税・社会保険、配偶者手当の制度の在り方に関し、国民の間の公平性等を踏まえた対応方針を検討する」などとされたことを受け、昨年の12月から3回にわたり、議論してきたもの。

検討会では、労使が「配偶者手当」の在り方について検討を行うための背景、課題等を整理するとともに、労働契約法や判例、「配偶者手当」の見直しが行われた企業事例を踏まえ、見直しを行う場合の留意事項等を含めた、報告書を取りまとめた。報告書では「今後、労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっている中、パートタイム労働で働く配偶者の『就業調整』

（注1）につながる『配偶者手当』（配偶者の収入要件がある『配偶者手当』（注2））については、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と提起。これを踏まえ、同省では、労使に対し、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促していきたいとしている。

「就業調整」の状況とその影響

報告書によると、有配偶女性のパートタイム労働者のうち、「就業調整をしている」と回答した人の割合は21.0%（平成23年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査））。「就業調整をする理由」（複数回答）で最も多いのは「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」（63.0%）で、これに「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」（49.3%）が続くが、「一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」を挙げる人も20.6%見られる。

そうした「就業調整」が行われることによる影響について、報告書は、業界に対するヒアリング結果等を踏まえつつ、①「就業調整」が主に年末に行われることを受け、パートタイム労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している様子が見取れる、②「就業調整」が行われる結果、不足する労働力の確保に当たり、正社員等の負担が増すなど他の労働者に影響が生じている、などと

指摘。また、③「就業調整」が行われることを防ぐために、時間当たり賃金が調整され、パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に抑制的に機能する可能性も指摘されていること、④マクロ経済的に見ると、「就業調整」を行っているパートタイム労働者の人的資源を十分に活用できていないことになり、生産年齢人口の減少に伴い労働力人口の減少が見込まれる日本社会では、看過できない問題であること、などを挙げている。

そのうえで、「『就業調整』を生じさせる要因となっている制度については、女性はその持てる能力を十分に発揮できるようにする方向での見直しが求められる」とし、さらに、「調査結果から見ると、『就業調整』の主たる要因は、税制、社会保障制度となっているが、『配偶者手当』も一定の影響を与えているため、税制、社会保障制度と併せて見直しを進めることが求められる」などと提起した。

「配偶者手当」が定着した経緯と支給の現状

それでは、「配偶者手当」はそもそもどのような経緯で、定着してきたのだろうか。報告書によると、多くの企業で家族手当が採用された契機は、昭和14年（1939年）にインフレを抑制するために発出された「賃金臨時措置令」まで遡る。これを受け、賃金の引き上げが凍結されたものの、物価上昇によって扶養家族を有する労働者の生活が厳しさを増したことから、翌年、一定収入以下の労働者に対し、扶養家族を対象とした手当の支給が許可され、

多くの企業で家族手当が採用されることになった。その後、第2次大戦直後のインフレ期に、労働組合が生活保障の要素を重視する観点から、家族手当の支給や引き上げを要求。企業もこれに応じ、高度経済成長期にいわゆる「日本的雇用システム」が構築され、男性世帯主を中心に支給される家族手当が、従業員に対する処遇として定着するに至った。

そうして普及・定着した家族手当は、「労使双方のニーズに合致した結果であり、日本のいわゆる男性のメンバーシップ雇用の下での経済成長や労働者の生活の安定に貢献してきたものと考えられる」(報告書より)が、平成に入ってからバブル経済の崩壊や、経済のグローバル化の進展等を受け、平成10年(1998年)以降、いわゆる成果主義賃金が広がったこと等と併せ、家族手当の普及率は、平成11年の90.3%から、平成27年には76.5%まで低下した。

こうしたなか、「平成27年職種別民間給与実態調査」(人事院)によれば、家族手当制度がある事業所(76.5%)のうち、配偶者に家族手当を支給している割合は90.3%(全体の69.0%)。そのうち、配偶者の収入による制限がある事業所は84.9%で、収入制限の額としては「103万円」が68.8%、「130万円」が25.8%となっている(収入制限がない事業所は約15.1%)。

配偶者の「就業調整」の要因となっているのは、こうした収入制限がある制度だが、報告書では、「配偶者の収入要件がある『配偶者手当』については、配偶者の『就業調整』の要因となり、結果として女性の能力発揮の妨げとなるとともに、他の労働者の負担増等の影響を生じさせていると考えられることから、配偶者の働き方に中立的

な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と強調。また、「『配偶者手当』を含む賃金制度は、企業において労使協議のうえ、決定されるものであり、従業員ニーズの変化や企業を取り巻く環境の変化に応じた見直しが行われるものである」として、労使においては「個々の企業の実情を踏まえつつ、『経済の好循環の継続に向けた政労使の取組』(平成26年12月16日合意)に基づき、配偶者の収入要件がある『配偶者手当』について、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう真摯な話し合いを進めることが期待される」などと提起した。

労使による円滑な見直しに向けて

そのうえで今後、労使が実際に「配偶者手当」を含めた賃金制度の見直しを円滑に行うために、報告書では、検討会で収集した18社の企業事例を紹介するとともに、それらの特徴等をまとめている。

それによると、「配偶者手当」の具体的な見直し内容としては、①「配偶者手当」を廃止し、基本給へ組み入れ、他の家族手当の増額や新手当を創設等した事例〔(i) 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み入れ、(ii) 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障がいを持つ家族等に対する手当を増額、(iii) 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〕が見られた。また、②「配偶者手当」を縮小した事例〔(i) 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族一人当たり同額に変更(配偶者に対する手当を減額し、子ども等に対する手当を増額)、(ii) 配偶者に対する手当を、一定の年齢(3歳の3月末、小学校卒業)までの子どもがいる場合のみに限定して

支給、(iii) 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〕や、③「配偶者手当」を存続させた事例(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)なども見られたという。

そうした企業事例等を基に、報告書は「配偶者手当」の見直しを円滑に行うに当たっての留意事項を整理しており、①ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組、②労使の丁寧な話し合い・合意、③賃金原資総額の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度についての丁寧な説明、に留意する必要があると指摘している。

また、就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、「『配偶者手当』を受給している者にとっては、労働条件の不利益変更にあたる場合も想定されることから、労働契約法の規定等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となる」などと強調。さらに、「配偶者手当」を含めた賃金制度が、労働協約の内容となっている場合には、「労働組合法の関係条文に留意することが必要である」などとして、それらの詳細を解説した資料「配偶者手当の見直しを行う場合の留意点」も別添した。

[注]

- 1 報告書では「税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される『配偶者手当』等を意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整することをいうものとする」と定義している。
- 2 報告書では「民間企業において配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを言う。実際の手当の名称は、企業によって『家族手当』『扶養手当』等、様々である」と定義している。

(調査・解析部)