

配偶者を対象とする手当に関する見直しが 実施・検討された事例（全体概要）

資料5-2

見直しの背景

- 多くの場合、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されている。
- ◇能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し
- ◇女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し
- ◇若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し
- ◇仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

労使交渉等

- 多くの場合、1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合い、交渉が行われ労使合意の上で決定。
- 労使の話し合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。
- 見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取組も行われている。

見直しの内容

- 見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話合いの結果等により多様である。
- 賃金の総額が維持されるよう賃金制度の見直しが行われているケースが多い。
〈例〉 基本給や能力給に組み入れるケース／他の扶養者に対する手当に組み入れるケース
- 制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。
〈例〉 数年かけて段階的に減額・廃止するケース

具体例

①配偶者を対象とする手当を廃止したもの

〈例〉

- ・ 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入れ
- ・ 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額
- ・ 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

②配偶者を対象とする手当を縮小したもの

〈例〉

- ・ 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給
(配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額)
- ・ 配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給
- ・ 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

③配偶者を対象とする手当を存続したもの

〈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