

これまでの主な意見

はじめに

1. 女性の雇用をめぐる状況

- 2004年から2014年の10年間で女性雇用者は200万人強増えたが、正社員女性は増えていない。増加している非正規女性の中でも年収100～149万円の非正社員女性は2004年の265万人から2014年の352万人へと大きく増えている。
- 大企業による配偶者手当の支給に伴いその社員の配偶者が高い時給を求めずに就業調整を行うことがパートの賃金相場へ影響し、結果として低所得世帯の収入を抑制している構造が考えられるのではないか。
- 賃金上昇に対して積極的ではない労働者の存在というのは、企業の労働生産性の向上を抑制する影響も長期的には考えられる。賃金上昇に対して積極的になれるような環境が必要ではないか。
- 賃金上昇を抑制するように労働者に思考させることによって、企業はそのような人に人的投資ができず、企業の生産性が落ちるという仕組みになっているとしたら問題なのではないか。
- 就業調整があるパート社員の方は、それほど賃金を上げたいという圧力がないとすると、就業調整せずにパートであっても沢山働いて沢山稼ぎたいという人の賃金を下げってしまう圧力にもなりかねない。女性も働きたいのに抑制されている、問題である、というだけでなく、他の就業調整していない人にも影響がある、という点も書く必要があるのではないか。
- ミクロ経済学でいうと、労働者余剰、企業余剰（生産者余剰）、そして総余剰というものがある。もし中立的でなく市場に歪みがあるとしたら、その歪みを取り除いたら結果的に総余剰が増えるという可能性は高くなる。
- 今後日本社会が看過できないことの1つが人的資源のunderutilization。非正規のパート労働者は女性が中心なので、結果として女性の人的資源をフルに使っていないという状況がある。これは日本のこれからの経済成長にとっては良くない。個人が自分の人的資源能力を使おうとしても使えない状況になっているといった視点からも考えるべきなのではないか。
- 社会全体のunderutilizationは、産業界にとっても長期的にはデメリット。女性の就労状況についても報告書の中で記載すると意識の喚起という意味でもよいのではないか。
- 女性の働きやすい制度に向けて、労使が手当について検討することは重要だが、配偶者控除の見直しや社会保険等の見直しと併せてやる必要がある。
- 女性が働きやすい制度の全体像から考えると、配偶者手当見直しは取り組むべき様々な課題の中の一つに過ぎず、様々な取組を同時に実施することが必要ではないか。

- 社会的要請として女性の活躍と少子化の歯止めを同時に実現するためには、男性が家庭生活でも活躍する必要があり、そのためには今の性別役割分業の仕組みの見直しも求められる。
- 女性に家事・育児の負担が集中することによって女性が就業時間を増やせない、という問題もあるので、配偶者手当と併せてこれらの問題も解決していくことが、女性の活躍促進には重要だと考える。

2. 「配偶者手当」の背景・現状

- 賃金の役割は何かというと、労働の対価、労働のインセンティブ、生活の維持など、色々な考え方がある。
- 戦時中や高度経済成長の時期は、生活維持の観点が強かったものと思うが、今はその観点はどうか。その時代の中での納得感について考えることが必要である。
- 配偶者手当があるのは、世界的に珍しい。少なくとも欧米では支給していない。制度は時代や国の慣習により作られているもの。それも時代の変化に合わせて、改変していくものだが、それに伴う問題点は考えていく必要があるように思う。
- 歴史的な経緯というか、日本のいわゆる男性のメンバーシップ雇用の中で配偶者手当は経済成長に貢献してきたこと、しかし現状では環境が変わってきているということはきちんと記載すべき。また、人事管理の立場から言うと、労働条件の変更について裁判が起こらなかったからよかった、という話ではない。従業員のモチベーションが維持され、納得性も高く、彼らが元気に働いてくれる、そういう状態が望ましい。留意点については、人事管理の観点からみたときに、モチベーションや納得感の観点を入れるべき。
- 昭和60年から平成22年にかけて、既婚の男性正規雇用者は減少している。非正規労働者は配偶者手当をもらっていない可能性が高いため、現在は、配偶者手当の対象となる方が減少していると推測される。
- 共働き比率が上昇する中で、従業員のニーズもかなり変化している可能性がある。特に中小企業は賃金カーブがフラットなので、色々な手当を考える上で子女の養育費であったり、配偶者の生計費であったり、技能習得のための費用であったりといった従業員のニーズの変化や、家族構成の変化といった状況の変化を踏まえて、改めて従業員のニーズを確認すべき。

3. 「配偶者手当」の在り方について

- 戦時中や高度経済成長の時期は、生活維持の観点が強かったものと思うが、今はその観点はどうか。その時代の中での納得感について考えることが必要である。
- 社会全体の視点からは、人口減少、労働力不足の状況でもあり、制度については働きたい人の意欲を削ぐ阻害要因とならないような方向に向けて企業が配慮することが必要になるのではないか。
- 現在の賃金制度ができた当時の時代の整理が大切。そして、時代が変わって

く中で、どのようなものが将来は妥当なのかを示していければと思う。

- 従業員のモチベーションや満足度をどうやって高めていくかという観点が重要。
- 社会的な事情の変化や波及効果といった観点から、労使に対しどこまで踏み込んでいくかということであるが、労使に対し、何パターンかの考え方を示していくことが必要なのではないか。そうすることにより、今後、企業や労働者の環境が変わっていく中で、労使にとって、考えるきっかけになればいいと思う。
- 賃金制度は労使の合意の上で決定されるということが誤解されてしまわないよう注意すべきである。配偶者手当だけではなく、賃金制度全体の見直しをしなければならない企業も多いので、賃金制度全体を見直すに当たって、配偶者手当についても考えるときに1つの指針となればよい。社会、経済が大きく変わって、労働者人口も減ってきた中で、これまでの仕組みよりも、一人一人が意欲を持って働くための1つのアイデアを提供し女性を含め皆が働きやすく、モチベーションを高く、生産性も上げて働いていけるようにするべきである。
- 政府が言っている女性の活躍、時代が求めている、という点はあるが、やはり従業員のモチベーションに繋がらなければ見直す必要もなくなる。企業が賃金体系、手当制度を変えていくのにどこに根源的にモチベーションがあるか、望ましいプロセスはどうか、どういう結果が期待されるか、ということに言及すべきである。

4. 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業の事例について

- 新しい制度へ移行させていく中でどのような問題が発生しているのか、スムーズに移行しているのか、非正規との関係等、この先どのようなことが発生してくるのか、ということが出てくると大きなメッセージとして実際に行動に移すときに有益な材料になるのでは。
- 賃金制度の見直しは、労働者間の公平性、納得感が鍵になると思うが、それは、労使当事者間の話し合いで行うことが基本である。
- 今までの公平性と今後の公平性の相違を丁寧に整理することも必要ではないか。
- 全体の賃金体系の見直しの中で配偶者手当の見直しが行われた事例が多い。全体の人事処遇制度の中での位置付けを明確にしないと、見直しは絵に描いた餅になってしまう。
- 企業規模や業種によって対応のスピード感や移行措置の長さの違いがあること自体が、これから取り入れようとする企業に参考となる事実。
- 企業内にも文化があり、全員がハッピーになる制度はなかなか作れないだろうから、モチベーションを低下させないためにも、丁寧な説明が求められる。

5. 配偶者手当制度の見直しを行う場合の留意点

- 労働条件の変更は労働契約法8条にあるように合意が原則。合意によらない就

業規則変更の例外がどこまで認められるか。そこは高度の必要性と内容自体の相当性で判断する。裁判所が高度の必要性と内容の相当性を判断する際に、賃金原資が維持されているか、特定の人に大きなマイナスが生じていないか、不利益が生じている場合の経過措置が設けられているかという点が合理性等を推定する大きな要素となる。

- 労働契約法10条で出てくるような合理性の判断というのは、要素の総合判断で、ある要素が重いと、他の部分が相殺される。
- 現実的に考えて配偶者手当の就業調整をなくすためだけの問題で就業規則の変更等の団体交渉をする企業はないだろう。現状を変えることは合理性がないとできない。配偶者の働く意欲を阻害するといった社会全体としての合理性は1つのファクターにすぎない。
- 配偶者手当については労使間の議論を経て企業の賃金制度をどうするのか、というのが土台となっている。企業や組織での背景や状況があり、その中で、配偶者手当を含む賃金体系についてよく労使間で議論してもらうための情報提供を行うべき。
- 労働組合のない小規模企業においても見直しに当たって安易に労働者の権利が阻害されないように十分な労使の話し合いが確保される必要がある。
- 改革をする際にどこから手を付けたら良いのか、その時の考え方はなにか、条件はどうか、そういった点を示せれば有益ではないか。
- 賃金制度の変更に当たっては、従業員のニーズをしっかりと把握することが重要である。
- 配偶者手当分を基本給に組み入れる、子ども手当に振り替えるなど見直しの内容は様々であるが、最終的には労使で話し合いをし、納得をすることが不可欠と思う。いずれにしても、鍵になるのは労使。話し合いで企業に適した制度について適切に合意する必要がある。
- 労働組合があればよいが、労働組合がない企業や労働組合が弱い企業なども特に中小企業には多い。賃金制度を見直す場合に会社が主体性をもって納得性を確保することは重要である。
- 相談窓口は労働契約法などのルール遵守のためだけではなく、労使にとって今後どうなるのか、こういうことをしていいのか、という不安・不審を払拭できる、大きな意味をもって来るであろう。労働相談センターなどを報告書で手広く紹介して、経営側も労働者も相談できるという情報を提供するのは、今後改革をしていく上で心強いのではないか。