

配偶者手当を取り巻く現状

目次

1. 検討会設置の背景 p.2
2. 雇用における女性の現状 p.7
3. 税制・社会保障制度等の状況 p.13
4. 配偶者手当を取り巻く状況 p.25

1. 検討会設置の背景

1-1.日本再興戦略改訂2015(抄)(平成27年6月30日閣議決定)

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)女性の活躍推進

(「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行)

(女性が働きやすい制度等への見直し)

(①~⑫ 略)

⑬女性が働きやすい制度等への見直し

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に具体化・検討を進める。

(中略)

また、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。

(以下、略)

1-2.一億総活躍国民会議 緊急対策「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策ー成長と分配の好循環の形成に向けてー」(抄)
(平成27年11月26日)

Ⅱ. 緊急に実施すべき対策

1. 「GDP600兆円」の強い経済実現に向けた当面の緊急対策

■ 女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進

○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。

1-3.経済の好循環の継続に向けた政労使の取組(抄) (平成26年12月16日合意)

政府・経済界・労働界は、平成26年9月29日以来、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を再開し、政労使を取り巻く様々な課題について、これまで4回にわたり、内閣総理大臣の出席の下、真摯な議論を重ねてきた。

本日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、別紙のとおり、経済の好循環の継続に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。

(以下、別紙)

7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

8. 本取りまとめに係るフォローアップ

平成26年12月16日付本取りまとめ(「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」)については、継続的にフォローアップを行っていくこととする。

1-4.女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (平成27年8月28日成立、平成27年9月4日公布)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (民間事業主関係部分)

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の基礎項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※選択項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

2. 雇用における女性の現状

2-1.日本の人口の推移(1950~2060年)

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

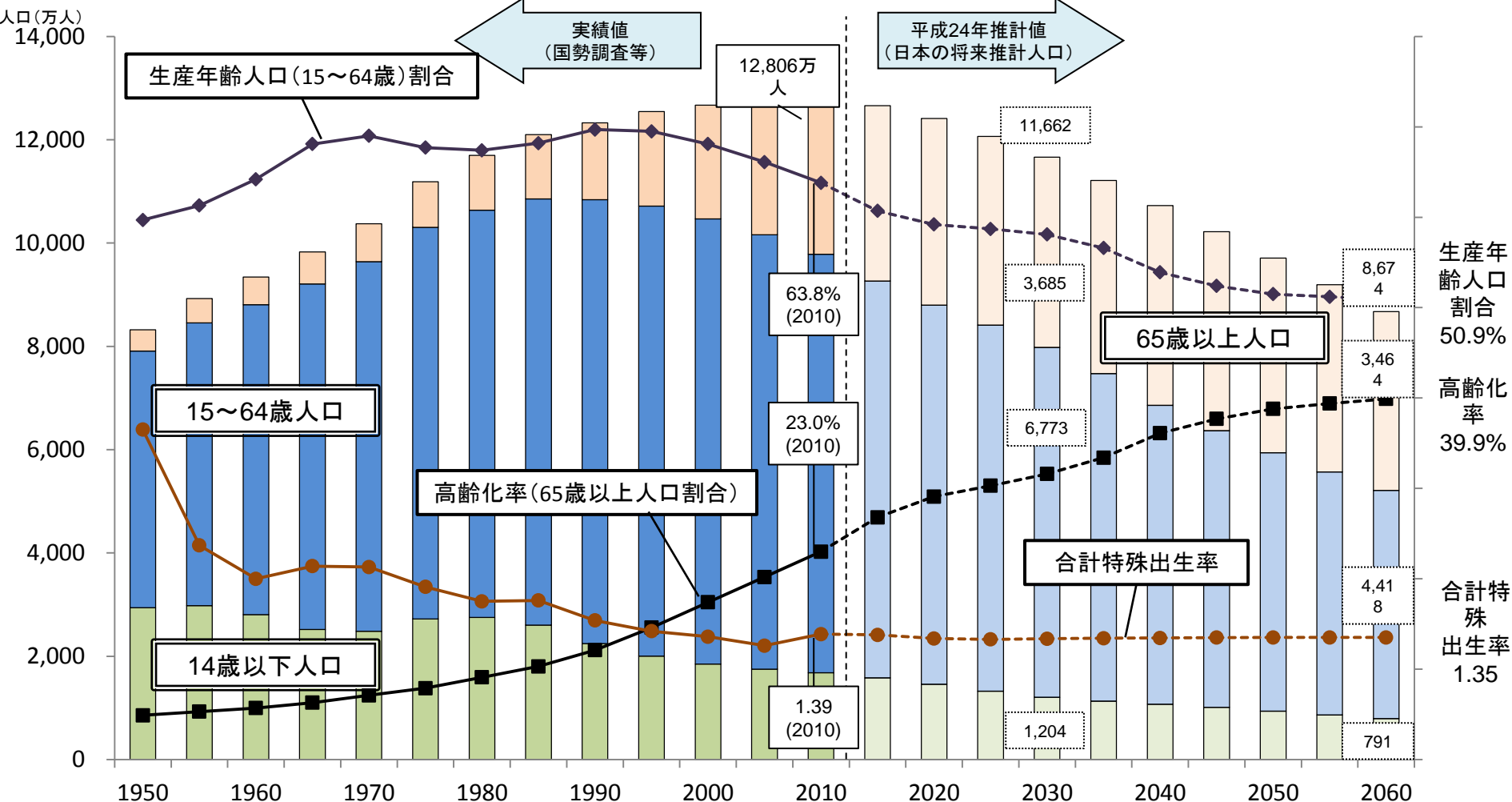


図2-1 日本の人口の推移

資料出所:総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」を基に作成

2-2.女性の年齢階級別就業率(昭和60年～平成26年)

○ いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇

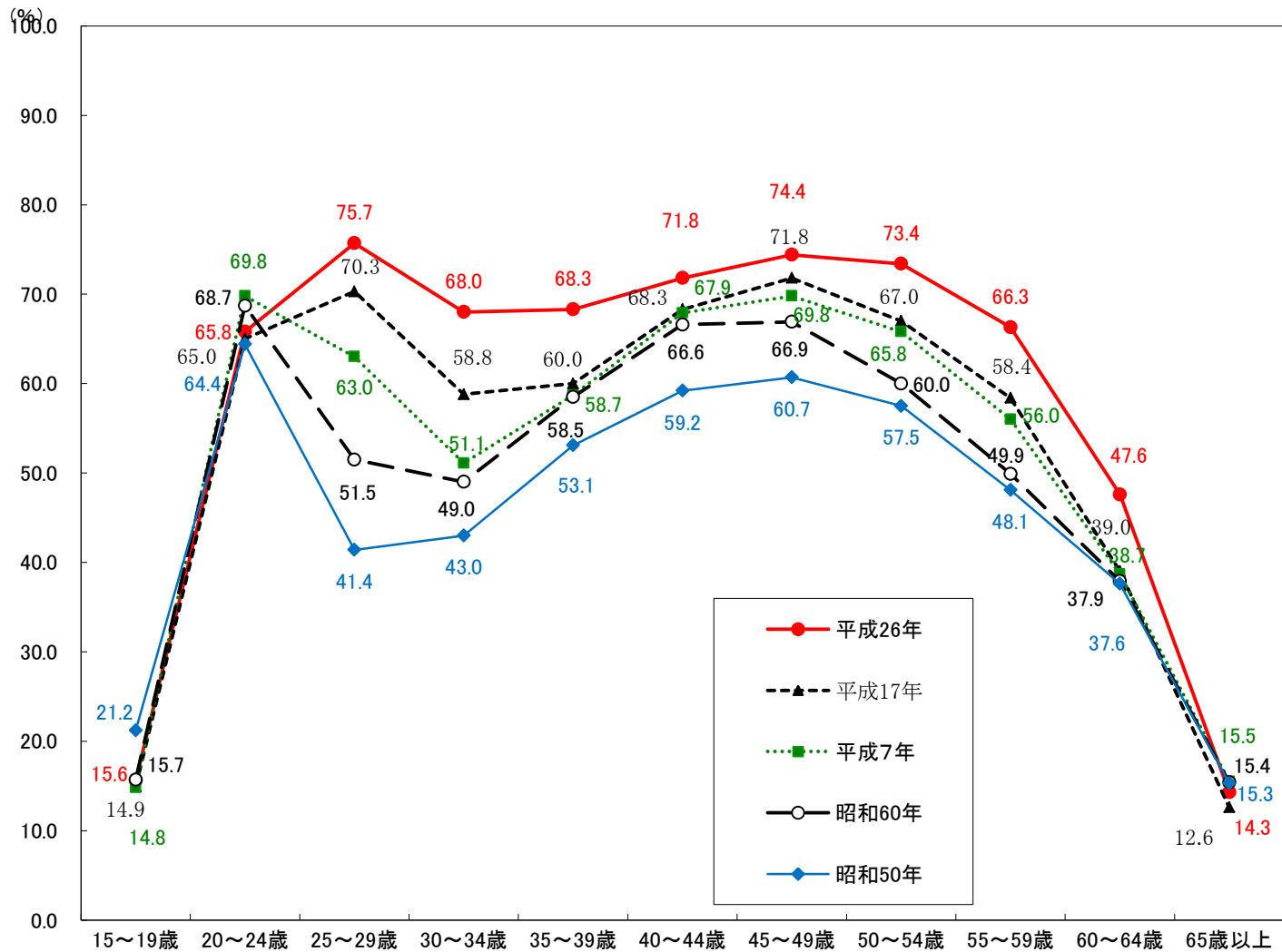


図2-2 女性の年齢階級別就業率

2-3.女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(平成26年)

○ 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。

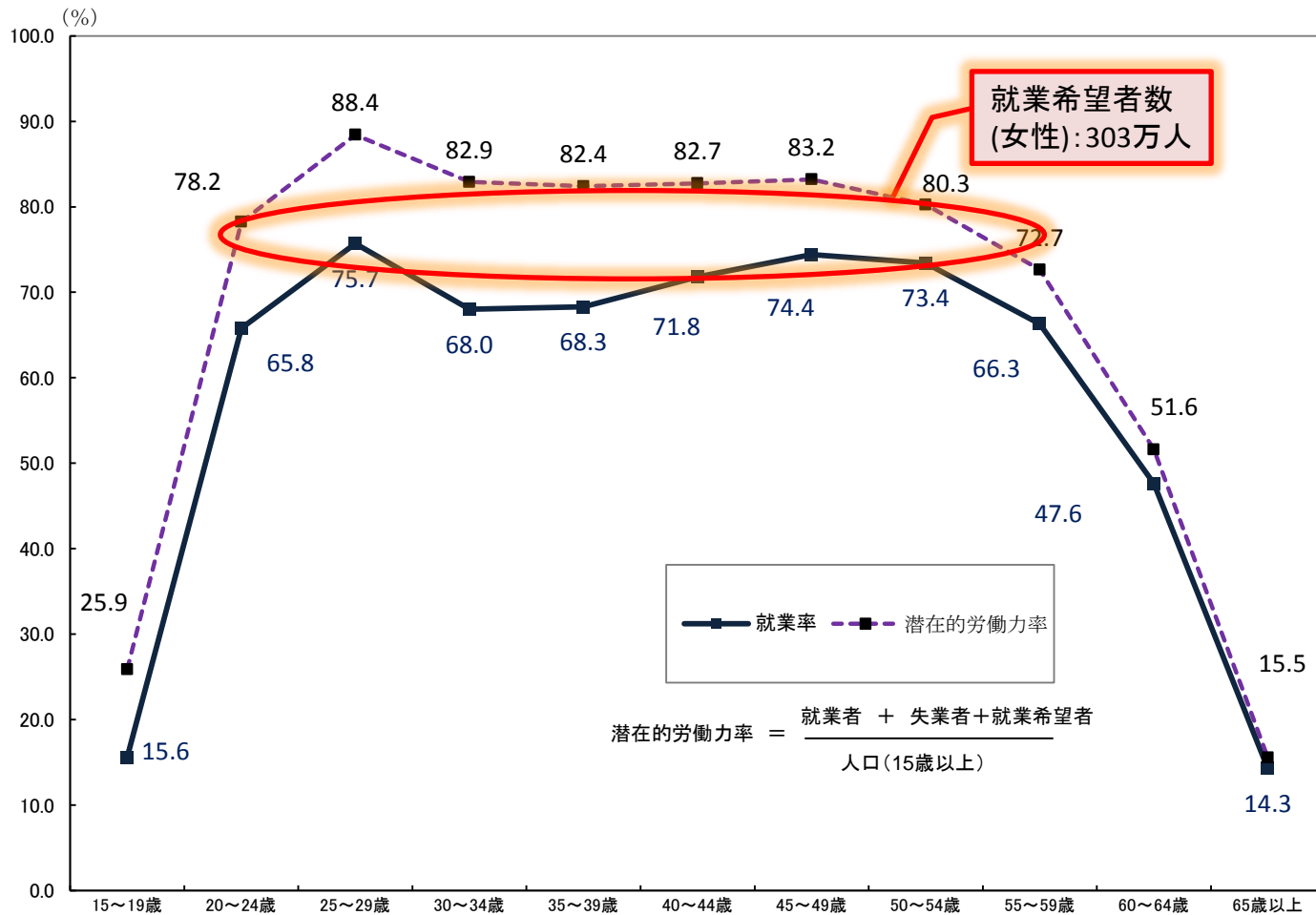


図2-3 女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率

2-4.管理職の女性比率(昭和60年～平成26年)

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

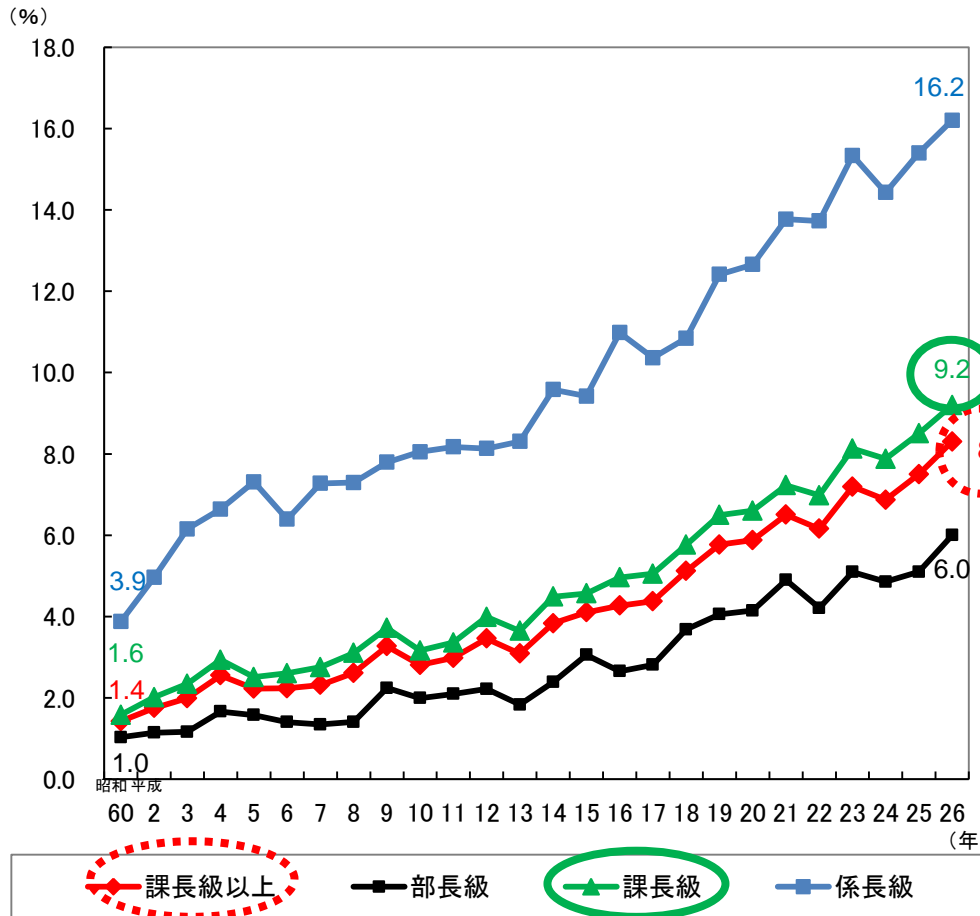


図2-4-1 役職別管理職に占める女性割合の推移 (企業規模100人以上)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成

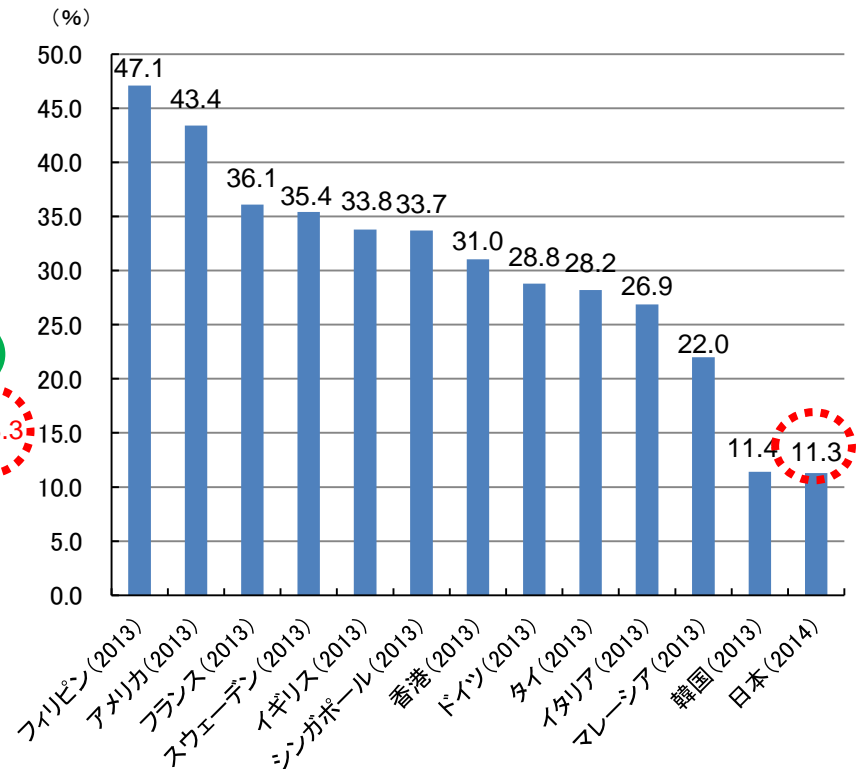


図2-4-2 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」を基に作成
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
 注1) 日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

2-5.勤続年数(昭和60年～平成26年)

○ 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成26年の平均勤続年数は男性13.5年に対して女性9.3年)。

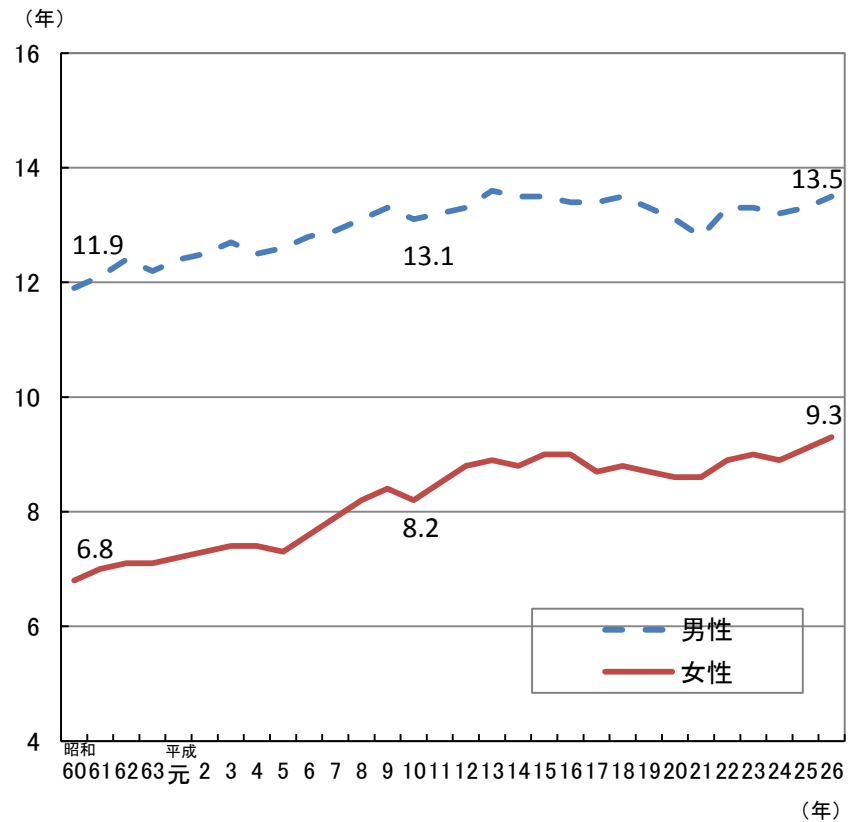
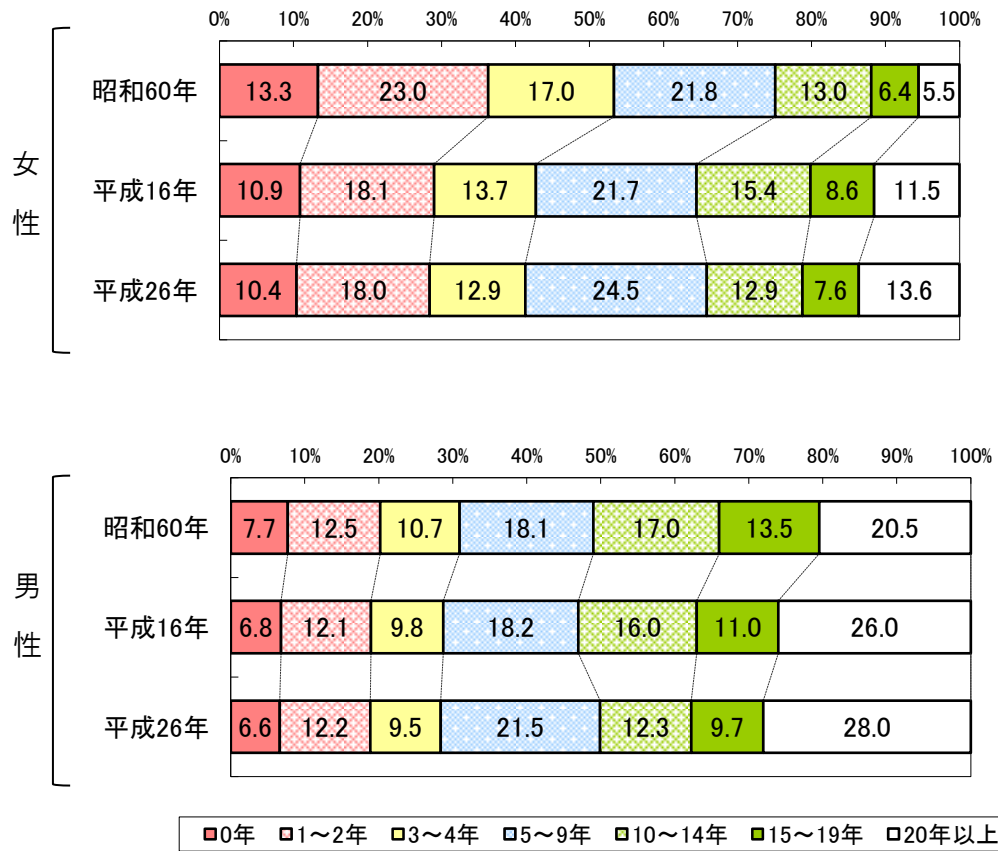


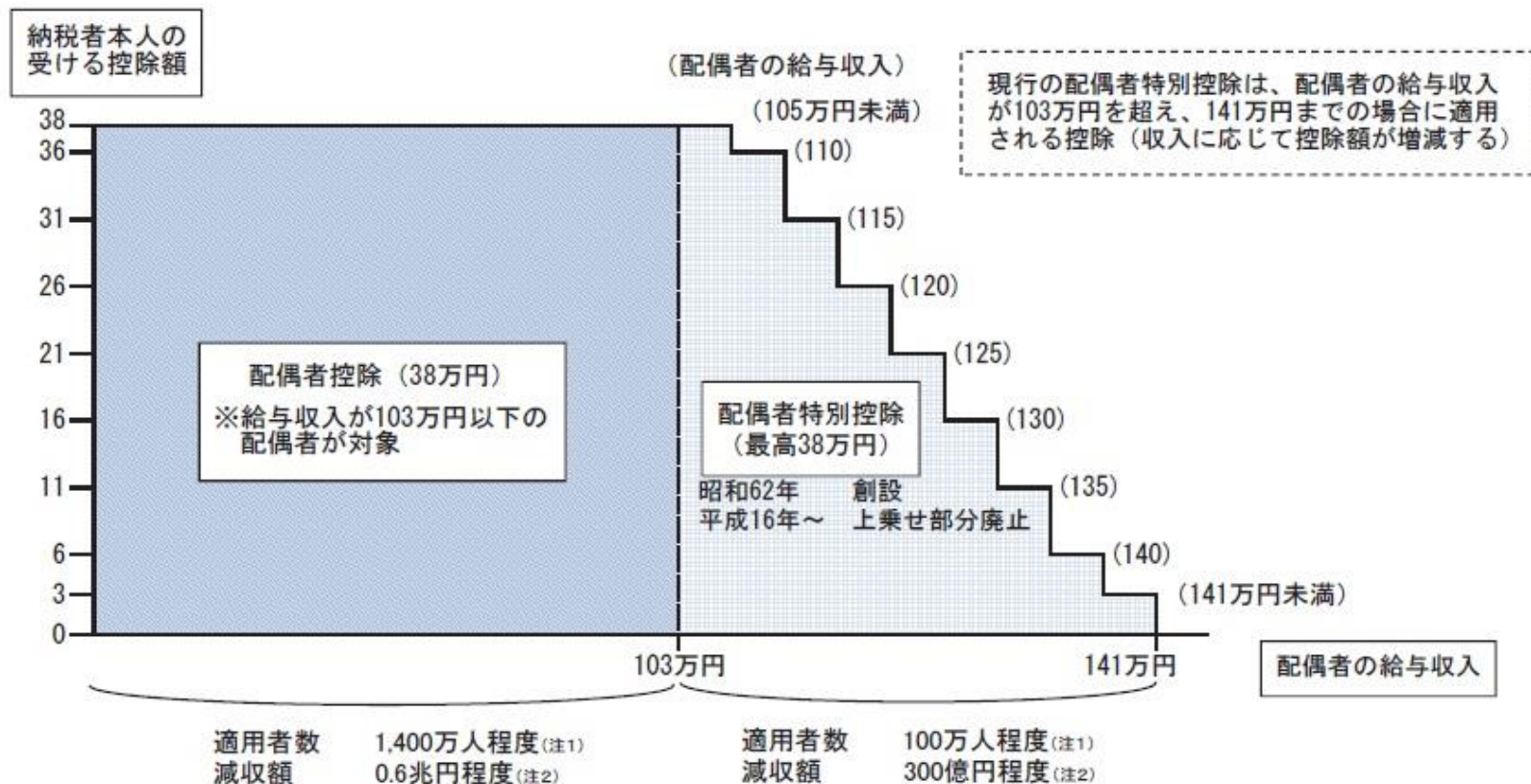
図2-5-1勤続年数階級別一般労働者構成比の推移

図2-5-2一般労働者の平均勤続年数の推移

3. 税制・社会保障制度等の状況

3-1.税制:配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み

配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み



⇒ かつては「配偶者特別控除」がなく、配偶者の給与収入が103万円を超えると納税者本人の配偶者控除の適用がなくなることにより、配偶者の給与収入が増えても、世帯でみれば「手取りの逆転現象」（いわゆる「壁」）が生じていたが、現行においては、税制上の「壁」は解消されている。

(注1) 配偶者控除（老人控除対象配偶者を含む。）及び配偶者特別控除の適用者数は、平成26年度予算ベースであり、給与所得者以外の人も含めた数である。
 (注2) 平成26年度予算ベースによる。

3-1.税制:「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」の概要①

「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」の概要

資料1

平成26年11月
政府税制調査会

1. 配偶者控除創設以来の社会・経済の構造変化と税制上の配慮の見直し

- 所得税においては昭和36年(1961年)に、夫婦は相互扶助の関係にあって一方的に扶養している親族と異なる事情があることなどに鑑み、扶養控除から分離する形で配偶者控除を創設。

配偶者控除創設時

- 人口ボーナス期(合計特殊出生率:2前後で推移)
- 終身雇用・年功賃金の正社員が中核
- 「片働き世帯」・専業主婦が主流
- 「夫婦と子どものいる世帯」が主流
- 相対的に所得格差が小さい時期



現在

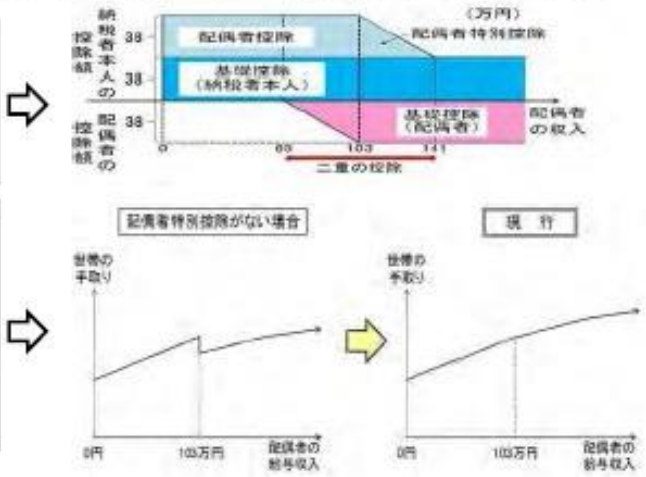
- 人口オーナス期(合計特殊出生率:1.43(平成25年))
- 非正規雇用の拡大
- 「共働き世帯」の増加
- 「夫婦のみの世帯」と「単身世帯」が増加
- 所得格差が拡大する傾向

- 若い世代においても非正規雇用の比重が高まり、所得の低い層を中心に、経済的な理由で結婚ができない、結婚しても片働きでは十分な世帯収入が維持できない、子どもを産み育てる余裕がないといった状況。
⇒「結婚し夫婦共に働きつつ子どもを産み育てるといった世帯」に対する配慮の重要性が高まる。

2. 配偶者控除に関する問題点の指摘

- 現行の配偶者控除については、以下の指摘がなされており、そのあり方についての見直しが必要と考えられる。
 - 共働きが増加している中で、片働きを一方的に優遇するなど、個々人の働くことへの選択を歪めることは適当ではないとの指摘。
 - 「パート世帯」においては、配偶者が基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人も配偶者控除の適用を受けている(いわゆる「二重の控除」が行われている)ため、「片働き世帯」や「共働き世帯」よりも控除額の合計額が多く、アンバランスが生じているとの指摘。
 - 配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘(いわゆる103万円の壁)。

これについては、配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入が103万円を超えても世帯の手取りが逆転しない仕組みとなっており、税制上の103万円の壁は解消。他方で、「103万円」が、心理的な壁として作用しているのではないかと、また、企業の配偶者手当の支給基準として援用されているとの指摘。



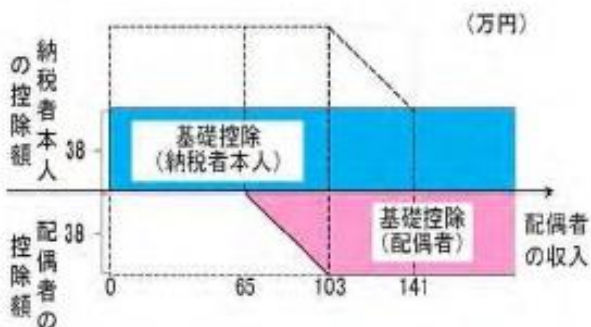
資料出所:平成27年11月13日「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」より抜粋

3-1.税制:「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」の概要②

3. 働き方の選択に対して中立的な税制の構築にあたっての選択肢と論点

いずれの選択肢についても検討すべき論点が存在しており、また、これら以外の選択肢もあり得ることから、今後、十分な国民的な議論と検討が必要。

選択肢A-1・・・配偶者控除の廃止と子育て支援の拡充

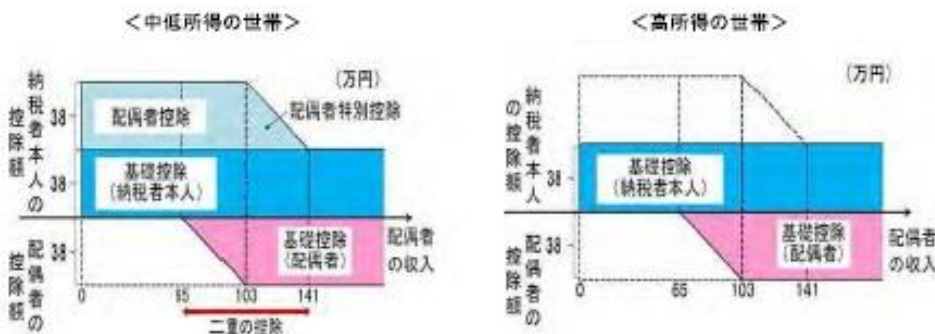


- 配偶者の収入により納税者本人の控除額が影響を受けない中立的な仕組みとするため、配偶者控除を廃止。同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。

【主な論点】

- ・ 家族の助け合いや家庭における子育てを積極的に評価すべきとの観点から配偶者がいることに対する税制上の配慮を残すべきではないか。
- ・ 「片働き世帯」・「パート世帯」にとって負担増となり得る。特に「子どものいない低所得の世帯」に負担増となることについて所得再分配の観点からどう考えるか。

選択肢A-2・・・配偶者控除の適用に所得制限を設けるとともに子育て支援を拡充



- 配偶者控除の適用に納税者本人の所得に応じた制限を設ける。同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。

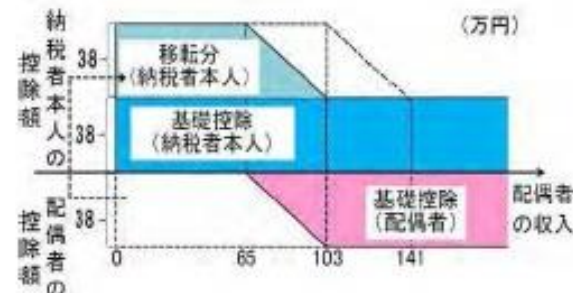
【主な論点】

- ・ 中低所得の世帯において、現行の配偶者控除が存続し、引き続き配偶者の働き方によって納税者本人の控除額が影響を受けることとなる。
- ・ 高所得の納税者に対して配偶者控除の適用に所得制限を設ける場合には、扶養控除その他の人的控除についても同様の検討が必要となるのではないかと。

3-1.税制:「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」の概要③

選択肢B-1・・・いわゆる移転的基礎控除の導入と子育て支援の拡充

<所得控除額のイメージ>

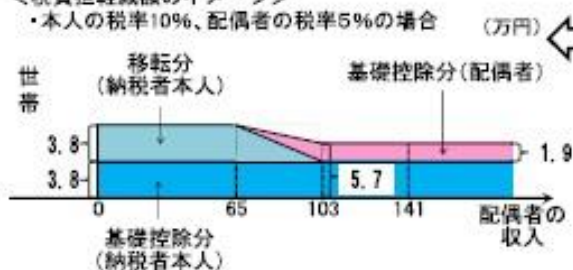


○ いわゆる二重の控除によるアンバランスを解消し、中立的な税制に近づけるため、配偶者控除に代えて、配偶者の所得の計算において控除しきれなかった基礎控除を納税者本人に移転するための仕組み（いわゆる移転的基礎控除）とすることにより、配偶者の収入によらず夫婦2人で受けられる控除の合計額が一定となるようにする。同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。

【主な論点】

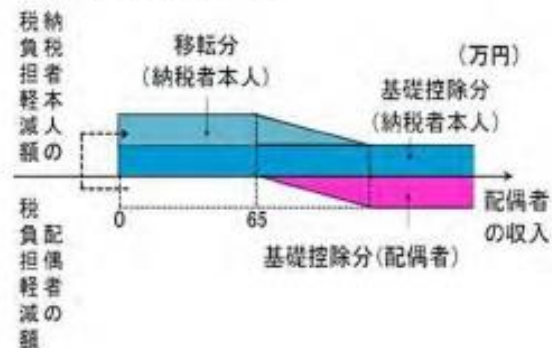
- 夫婦別産制の下では、世帯単位で税負担を捉える考え方に基づくこの選択肢よりも、むしろ個人単位課税を維持すべきではないか。
- 基礎控除を所得控除制度としたままで移転的基礎控除の仕組みを導入する場合、夫と妻で適用される税率が異なるときには配偶者の就労に対し抑制的な効果が働き中立性が確保されない場合もあることについてどう考えるか。
- 「パート世帯」として負担増となり得る。特に子どものいない低所得の「パート世帯」に負担増となることについて所得再分配の観点からどう考えるか。

<税負担軽減額のイメージ>



選択肢B-2・・・いわゆる移転的基礎控除の導入・税額控除化と子育て支援の拡充

<税負担軽減額のイメージ>



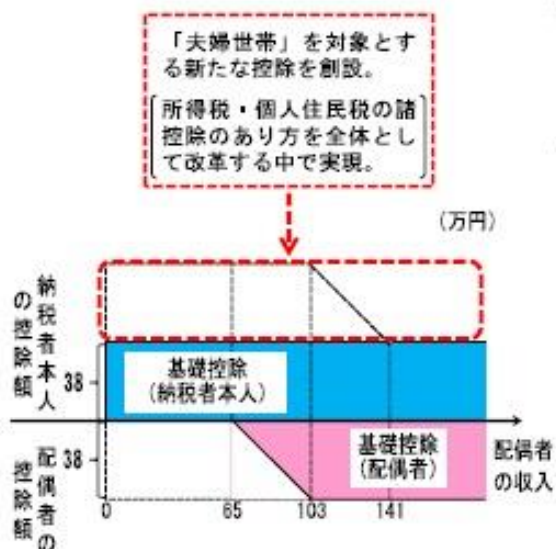
○ 移転的基礎控除の導入とあわせ、基礎控除を税額控除化することにより、配偶者の収入によらず控除により夫婦2人で受けられる税負担軽減額が一定となるようにする。これにより、働き方の選択に対して中立的な税制とするとともに、所得再分配機能の回復を図る。同時に、「子どもを産み育てようとする世帯」に配慮して子育て支援の拡充を行う。

【主な論点】

- 再分配機能を回復するために基礎控除を税額控除化するのであれば、扶養控除その他の人的控除についても同様の検討が必要となるのではないか。

3-1.税制:「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」の概要④

選択肢C・・・「夫婦世帯」を対象とする新たな控除の導入と子育て支援の拡充



- 配偶者控除に代えて、「夫婦世帯」に対し、若い世代の結婚や子育てに配慮する観点から新たな控除を創設する。新たな控除は配偶者の収入にかかわらず適用されることとし、働き方の選択に対して中立的な税制とする。あわせて、子育て支援の拡充を行う。
- 「夫婦世帯」においても、働き方や所得水準などの状況は様々であることから、新たな控除を創設する場合には、税負担能力に応じた公平な負担を実現する観点から全般的な負担調整の検討が必要。
「夫婦世帯」、「単身世帯」を問わず経済力のある者に対する配慮措置を見直すことを含め、所得税・個人住民税の諸控除のあり方を全体として改革する中で実現する必要。

【主な論点】

- ・ 税負担能力への配慮や税負担の公平性の観点からは、高所得の「夫婦世帯」にまで新たな控除を適用する必要はないのではないか。(この場合、高所得の「専業主婦世帯」・「パート世帯」は負担増となる。)
- ・ 税制が結婚に対して中立的でなくなるため、その是非について十分な議論が必要なのではないか。
- ・ 「夫婦を形成せずに子育てを行っている世帯」に対する配慮についてどう考えるか。

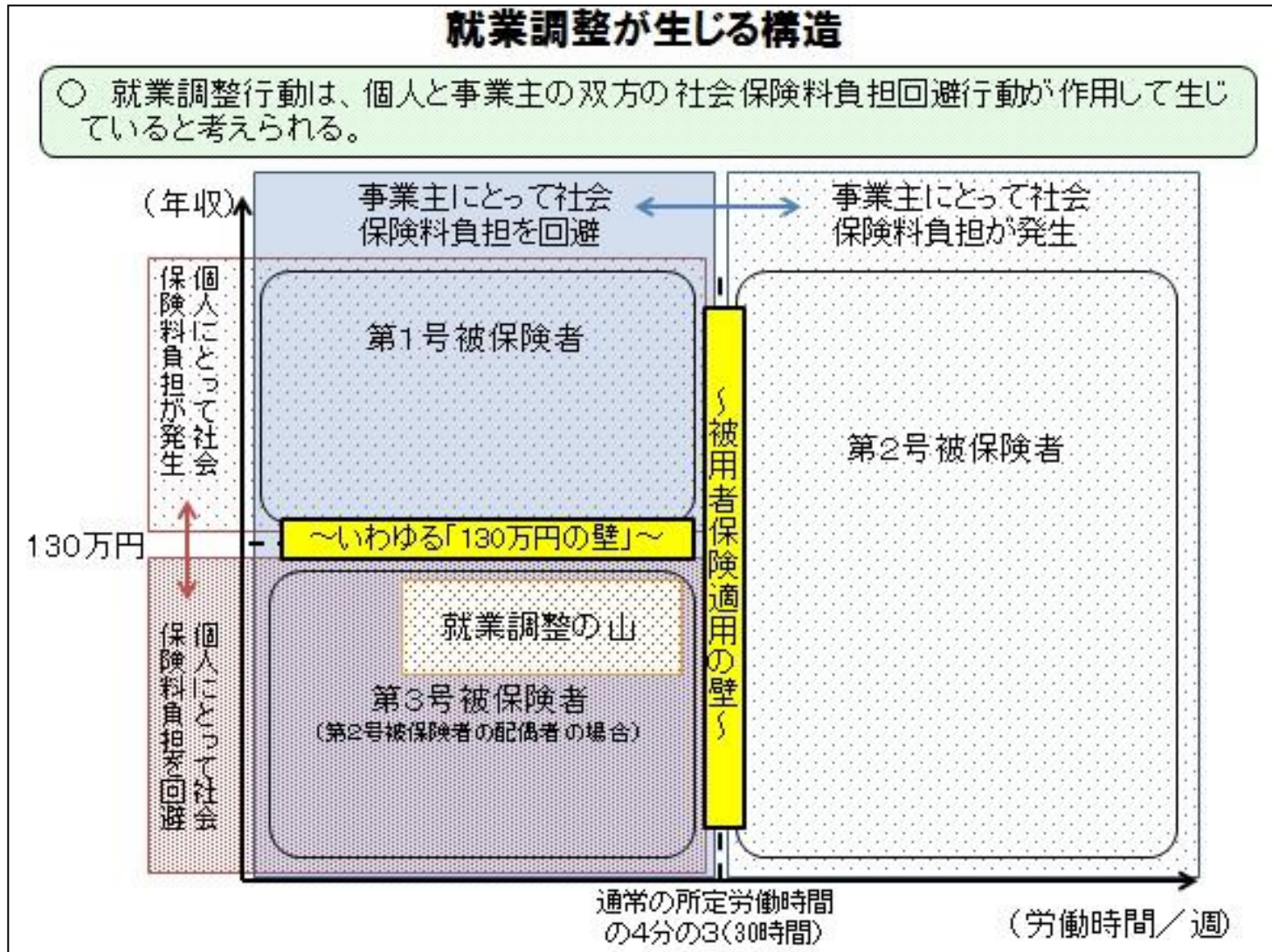
4. 選択肢を踏まえた今後の検討について

- 上記のいずれの選択肢が望ましいかについては、家族のあり方や働き方に関する国民の価値観に深く関わることから、今後、幅広く丁寧な国民的議論が必要。今後の議論によってさらに新たな選択肢が提案されることも考えられる。
- 今回の見直しは、これからの社会によりふさわしい負担構造を構築するとの観点から行うことを踏まえれば、改正全体としては税収中立あるいは財政中立を念頭に行っていく必要。
- なお、配偶者の働き方の選択に対しては、社会保険制度や企業の配偶者手当制度による世帯の手取りの逆転現象がより大きな影響を与えているため、こうした制度についても十分検討を進めることを強く求めたい。

(注1) 社会保険制度では、配偶者の給与収入が130万円を超えると、被保険者本人の被扶養配偶者からはずれることとなり、配偶者自身に社会保険料負担が発生する。

(注2) 配偶者手当については、配偶者の収入が一定額以下(39%の企業が103万円以下、16%の企業が130万円以下)の場合に支給する企業が多い。

3-2. 社会保障制度：就業調整が生じる構造



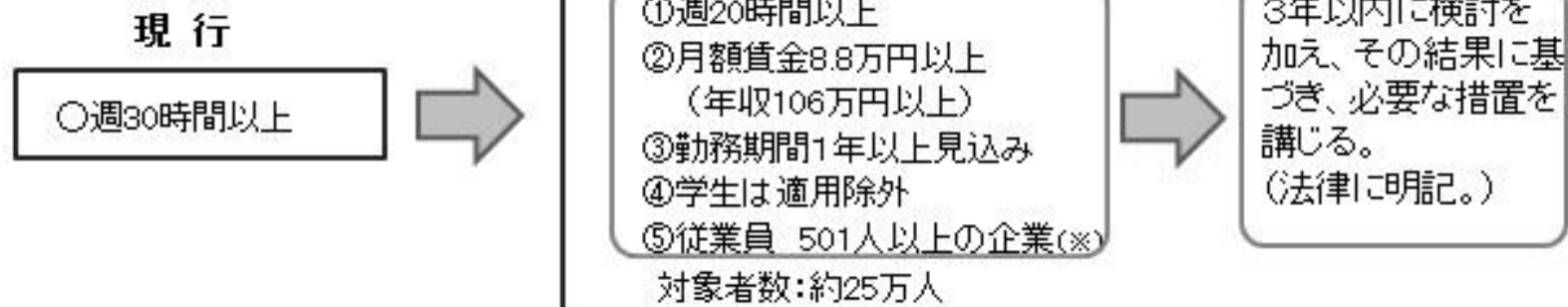
3-2. 社会保障制度：短時間労働者への適用拡大

平成28年10月施行の適用拡大の枠組み

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正する。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。
- 社会保障・税一体改革の中で、3党協議による修正を経て法律(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(年金機能強化法))が成立した。

《改正内容》

短時間労働者への適用拡大(平成28年10月～)

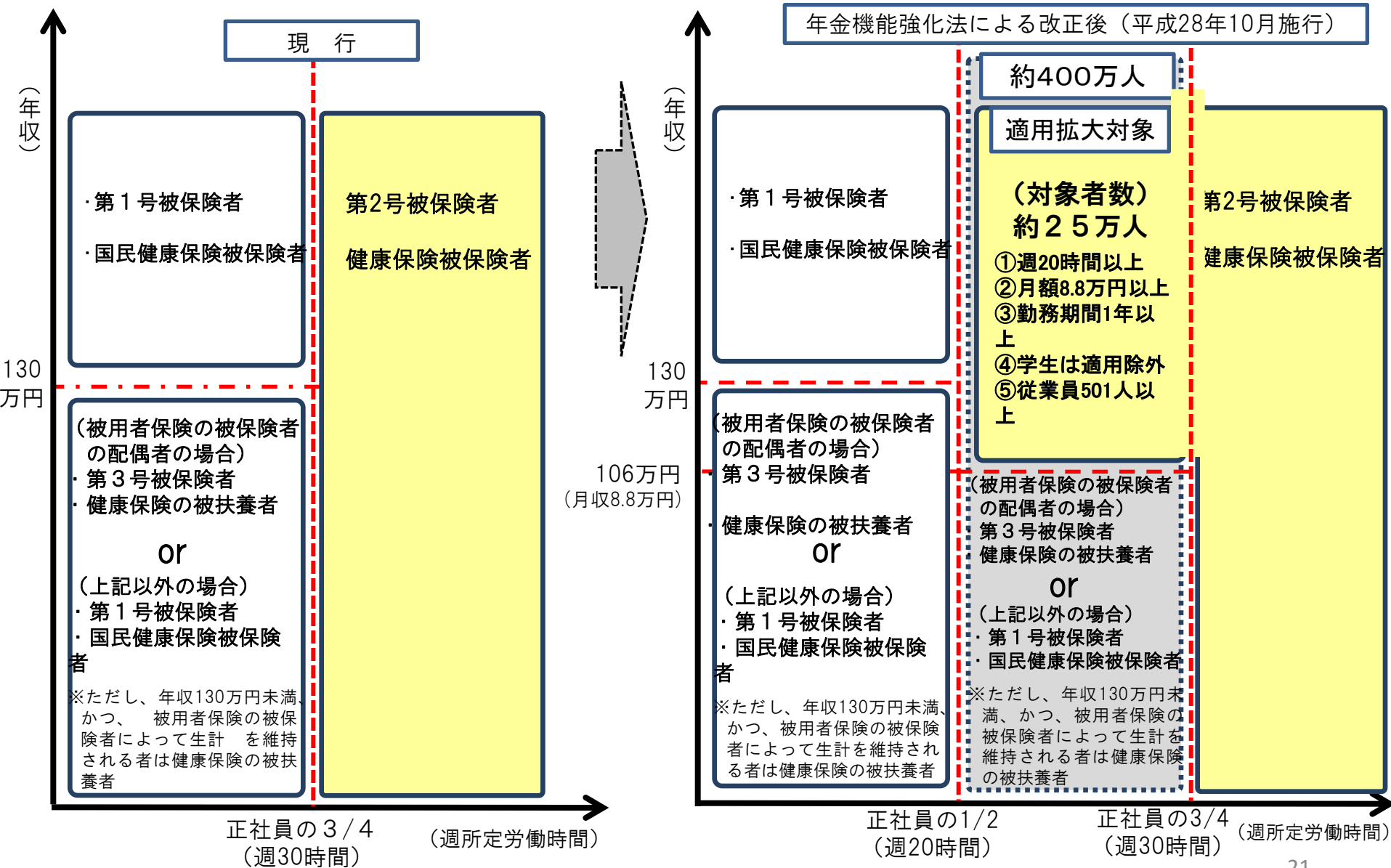


(※)適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定。

《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、当分の間、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

3-2. 社会保障制度：短時間労働者への適用拡大(つづき)



資料出所：厚生労働省「社会保障審議会年金部会」資料より抜粋

3-3.「扶養手当の在り方に関する勉強会」について (平成27年11月5日付人事院報道発表資料(抜粋))

1. 開催の趣旨

人事院では、国家公務員の配偶者に係る扶養手当に関し、本年8月に国会及び内閣に提出した職員の給与に関する報告の中で、今後、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について引き続き検討を行っていく旨報告したところです。扶養手当の在り方について、具体的な検討を行うに当たっての論点整理のため、給与局長の主催により、学識経験者から意見を聴取する場として、「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催することとします。

2. 参加者 (略)

3. 開催スケジュール

第1回の勉強会は、11月9日(月)に開催し、本年度内に、3回程度開催する予定としています。

事務局注：第2回勉強会は、12月8日に開催済み。

3-4.女性の働きたい意志を尊重した税・社会保険制度に関する提言(抄) (平成27年9月16日、日本商工会議所)

現在、日本の女性の就業率は69.5%と、8割近い西欧諸国に比して低水準にある。しかし、女性の潜在的就業率は8割を超え、そのうち、約13%(200万人)が様々な制約の下、働きたくても働けない状況にある。

その大半は、いわゆる出産・子育て期からはじまるM字カーブに当たる20~40代の層であり、出産や育児に伴う離職に加え、子育て後の復職の困難さにも因るところが大きい。総務省の調査によれば、女性が働くことを望みながら働いていない理由として、「出産・育児のため」(34.6%)、「適当な仕事がない」(30.1%)が大宗を占めている。こうした中、内閣府の調査では、結婚した世帯の9割は2人以上の子どもを希望している。

このように、日本では働きたい、また、子どもを持ちたいとする女性の割合が潜在的に高いにも拘わらず、それを阻害する要因が多い。女性の働く意志と能力やキャリアが生涯を通じて尊重される社会の構築とともに、結婚、出産、子育て、教育、復職の各ステージを通じて、より働きやすくなる支援制度や生活環境を総合的に整備することが必要である。これは人口減少下にある日本の成長を将来にわたって維持、拡大していくためにも欠かせない。

そのためには、離職せずに子育てができる環境の整備に、まずは重点的な財源配分を行うとともに、夫の協力を含めた柔軟で多様な働き方の促進、子育て終了後の女性の再就職支援策の拡充(企業とのマッチング強化)や企業による再雇用制度の促進、復職のための学び直しやキャリア支援に加え、女性の職域拡大や創業支援といった総合的かつ抜本的な就労支援策の拡充が必要である。

とりわけパートタイマーが自ら就業調整する要因である「103万円・130万円の壁」と称される税制・社会保険上の阻害要因を最大限解消し、より長く働くほど世帯単位で見た場合の収入が増えるなど、経済的なメリットを享受できる公平で合理的な仕組みに見直していくことが必要である。

あわせて、企業においても、女性の復職支援、生涯を通じて男性と格差のない人事制度やキャリア形成を図る企業風土の醸成はもとより、税・社会保険と同様、女性が長く働くことを阻害する扶養手当のあり方を見直すべきである。

3-4.女性の働きたい意志を尊重した税・社会保険制度に関する提言(抄) (平成27年9月16日、日本商工会議所)(つづき)

1. 配偶者控除の見直し ～税額控除制度への移行～

(略)

2. 社会保険制度の見直し ～被保険者間の公平性、保険財政的な視点も踏まえて総合的な検討が必要～

(略)

3. 企業による扶養手当の見直し

社会保険のみならず、約5割の企業が103万円、2割の企業が130万円を基準として扶養手当を支給しており、世帯単位での手取り額の逆転に拍車をかけている。これも社会保険と同様、なだらかな支給に変えていく必要がある。

あるいは、扶養手当を廃止、子育て手当に支給を重点化する等の検討も必要であり、政府はそうした企業の取り組みを後押しするインセンティブを設ける等の検討を行っていくべきである。

女性が意欲をもって働けることを阻害する要因は様々であり、総合的な政策的取り組みを通して働きやすい環境を整備し、労働参加を促すことが必要である。税・社会保険制度の見直しはその重要な柱の一つであり、夫のみを家計の主たる担い手として形成されてきたこれまでの被扶養制度や税・社会保険制度のあり方を、政府、企業ともに見直していくべきである。

以上

4. 配偶者手当を取り巻く状況

4-1.日本企業における配偶者手当導入の経緯等

<阿部委員ご提出資料>

- 日本において、多くの企業に家族手当が採用される契機となったのは1939年10月の賃金臨時措置令である。同令により、賃金引き上げが凍結された一方、物価はじりじりと上昇したため、実質賃金が低下し、特に扶養家族を有する労働者の生活が厳しさを増した。そのため、政府は1940年に一定収入以下の労働者に対し、扶養家族を対象として家族手当を支給することを許可した。その後、扶養家族の範囲の拡大、家族1人あたりの金額の引き上げなど支給要件を緩和する改正が続き、家族手当総額の制限が撤廃されるに至り、家族手当制度が急速に普及した。
- 第2次世界大戦直後のインフレ期には、労働組合は家族手当の支給や引き上げを要求し、企業はそれに応えることにより、家族を抱えて生活費の高まる中高年労働者の生活の安定を図り、戦時経済体制下での生産活動の円滑な推進を狙った。
- 1950年代に始まる高度経済成長期には、組織体・企業体にとって、家事・育児に専念する妻の内助の功により、仕事に専念することができる夫という核家族は好都合であった。このため、稼ぎ手としての夫と専業主婦としての妻、その間の未成熟な子どもという核家族を後押しする仕組みとして、いわゆる「日本的雇用システム」が構築され、家族手当も正規従業員に対する処遇として定着した。

4-1.日本企業における配偶者手当導入の経緯等(つづき)

- 1990年代初めのバブル経済の崩壊、冷戦構造の崩壊と社会主義諸国の市場経済化、経済のグローバル化の進展などにより、それまでの右肩上がりの日本経済や企業経営が期待できない状態になったことを受け、2000年以降、いわゆる成果主義賃金が広がり、仕事内容や成果に関連のない属人的な手当である生活手当の縮小が始まった。
- 企業内制度は社会の慣習を色濃く反映して制度化されるが、何が合理的で何が非合理的かというのは、国や時代によって変化する。人々の公正感に合わなくなった制度は廃止・改変していくことになる。

(参考資料) 笹島芳雄著「日本の賃金制度:過去、現在そして未来」経済研究第145号(明治学院大学)、2012年
利谷信義「現代家族と家族法-家族政策に関連して-」現代法学第9号(東京経済大学)、2005年
笠木映里「家族形成と法」日本労働研究雑誌第638号、2013年
アンドルー・ゴードン著、二村一夫訳「日本労使関係史1853-2010」岩波書店
吉田寿「賃金制度の教科書:働くすべての人たちを活かすために」三菱UFJリサーチ&コンサルティングプリンシパル、2010年
佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事労務管理』(第5版)、有斐閣、2015年

4-2.民間企業における家族手当の支給状況(平成27年)①

表4-2-1 民間企業における家族手当の支給状況

<家族手当の支給状況> (平成27年職種別民間給与実態調査)

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する	配偶者の 収入による 制限がある	収入制限の額			配偶者の 収入による 制限がない	配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
			103万円	130万円	その他 (従業員の収入 より少ない等)			
			76.5%	(90.3%)	[84.9%]			

収入制限額設定の際に考慮している事項 (複数回答)

所得税法の 配偶者控除	健康保険の 被扶養者	その他 (従業員の収入、 初任給額、基礎 年金額等)
【70.3%】	【30.1%】	【5.9%】

- (注)1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。
 2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。
 3 【 】内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

<配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況> (平成27年職種別民間給与実態調査)

配偶者の 家族手当を 見直す 予定がある	見直しの内容(複数回答)								配偶者の 家族手当を 見直す 予定がない
	支給対象から 配偶者を除外	手当額の 減額	手当額の 増額	収入制限の 廃止	収入制限の 導入	収入制限の 引上げ	収入制限の 引下げ	その他 (見直し内容 未定等)	
5.9%	(14.5%)	(23.1%)	(17.4%)	(7.9%)	(5.8%)	(0.7%)	(0.2%)	(35.4%)	94.1%

- (注)1 見直しの予定の有無については、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。
 2 ()内は、配偶者の家族手当を見直す予定がある事業所を100とした割合である。

4-2.民間企業における家族手当の支給状況(平成27年)②

表4-2-2 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況

項目	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
家族手当制度がある	%	%	%	%
配偶者に家族手当を支給する	(90.3)	(87.8)	(94.3)	(93.5)
配偶者の収入による制限がある	[84.9]	[88.8]	[81.0]	[71.0]
収入制限の額				
103万円	<68.8>	<73.8>	<60.7>	<59.5>
130万円	<25.8>	<19.4>	<35.9>	<38.4>
その他	<5.4>	<6.8>	<3.4>	<2.1>
配偶者の収入による制限がない	[15.1]	[11.2]	[19.0]	[29.0]
配偶者に家族手当を支給しない	(9.7)	(12.2)	(5.7)	(6.5)
家族手当制度がない	23.5	24.2	21.3	27.5

- (注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。
 2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合である。
 3 < >内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。
 4 従業員数ウェイトを用いて算出した割合である。

4-2.民間企業における家族手当の支給状況(平成27年)③

表4-2-3 扶養親族への家族手当の支給状況

扶養家族の構成	民間の支給月額 (H27年職種別民間給与実態調査)
配偶者	13,885円
配偶者と子1人	19,893円
配偶者と子2人	25,418円

(注)支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

4-3.民間企業における家族手当の普及率の推移(平成元年～27年)

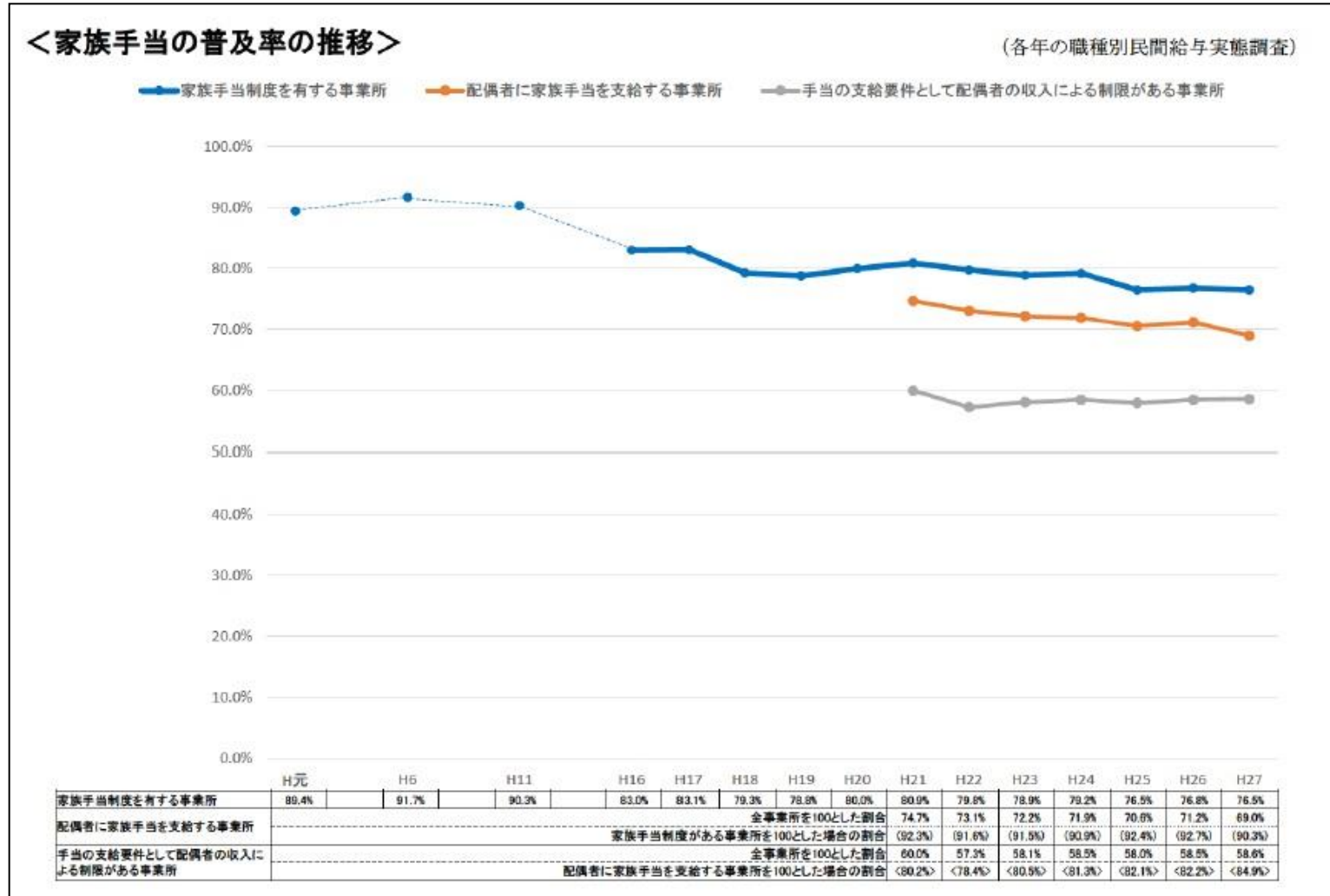


図4-3 扶養親族への家族手当の支給状況

資料出所: 人事院 第1回「扶養手当の在り方に関する勉強会」資料より抜粋

4-4.各種手当てに関するアンケート調査結果(平成22年)

平成14年 調査結果

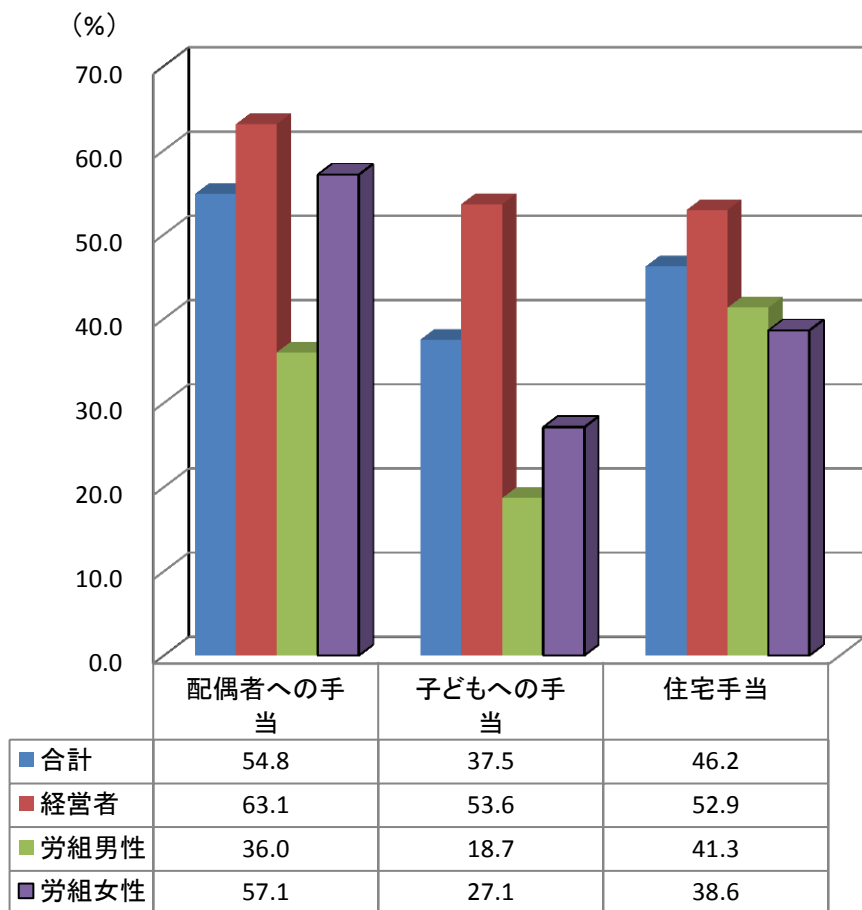


図4-4-1 今後不必要な手当(平成14年調査)

平成20年 調査結果

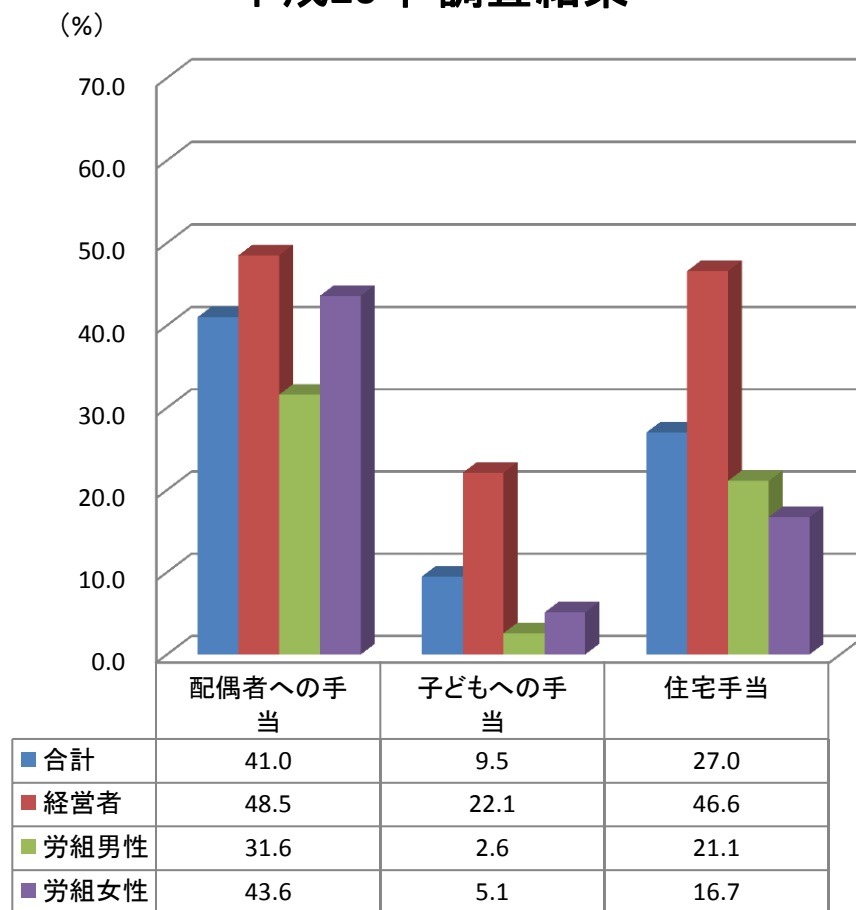


図4-4-2 今後不必要な手当(平成20年調査)

4-5.パートタイム労働者における就労調整の有無及び就労調整をする理由別割合(平成23年)

表4-5-1 就業調整の有無及び就業調整をしない理由別パートの割合

(単位:%)

区分	パート計	就業調整をしている	就業調整をしていない	就業調整をしていない理由			わからない
				就業調整の必要がなかった	就業調整を気にしていない	その他	
総数	100.0	15.6	73.3	32.7	36.1	4.6	9.8
女性(配偶者がいる)	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9
女性(配偶者がいない)	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1

注:表題「パート計」には、就業調整の有無不明が含まれる。

表4-5-2 就業調整をする理由別パートの割合

複数回答(単位:%)

区分	就業調整をしているパート計	就業調整をする理由(複数回答)									
		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	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	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	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	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	不明
総数	[15.6] 100.0	57.4	26.2	14.2	34.0	2.7	5.5	4.9	3.8	12.3	3.2
女性(配偶者がいる)	[21.0] 100.0	63.0	37.7	20.6	49.3	2.8	4.3	2.6	0.4	6.2	0.0

注:1)[]は就業調整しているパートの割合である。

2)総数には配偶者の有無不明が含まれる。

4-6.女性の配偶関係、年齢階級別労働力率推移(昭和50年～平成26年)

○ 有配偶女性の労働力率が大きく上昇している。

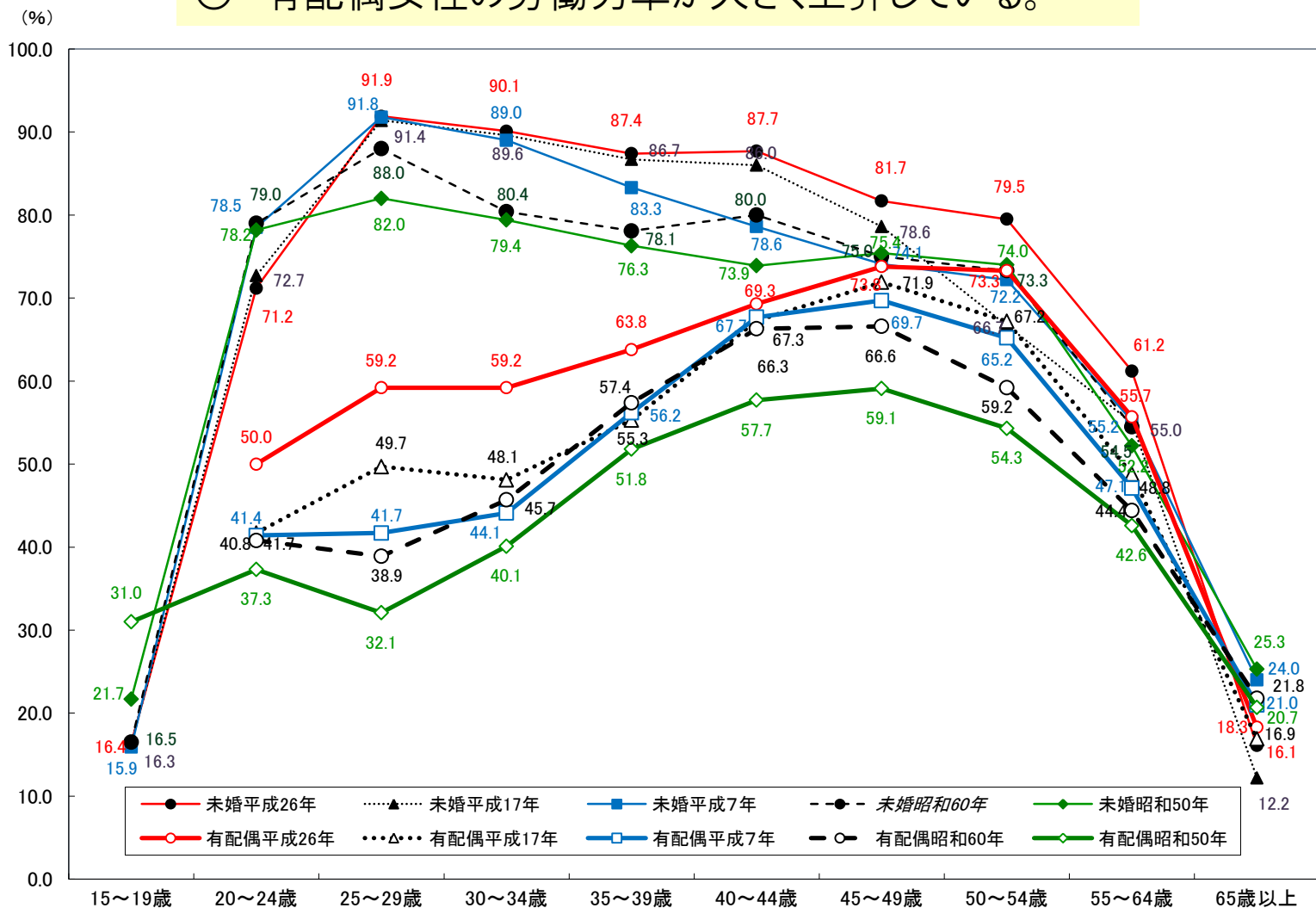


図4-6 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

4-7.雇用形態別構成割合〈男女別〉(昭和60年～平成26年)

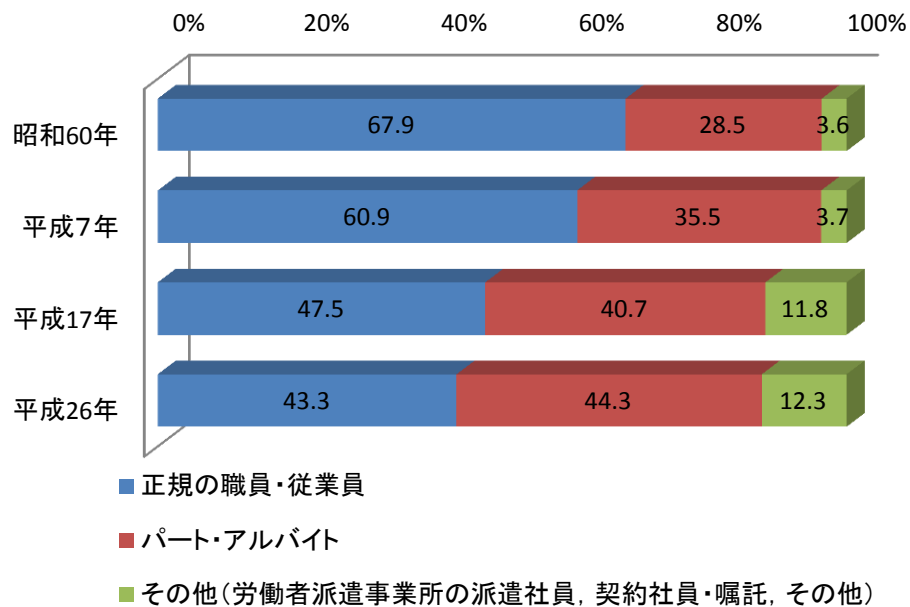


図4-7-1 雇用形態別構成割合(役員除く)(女性)

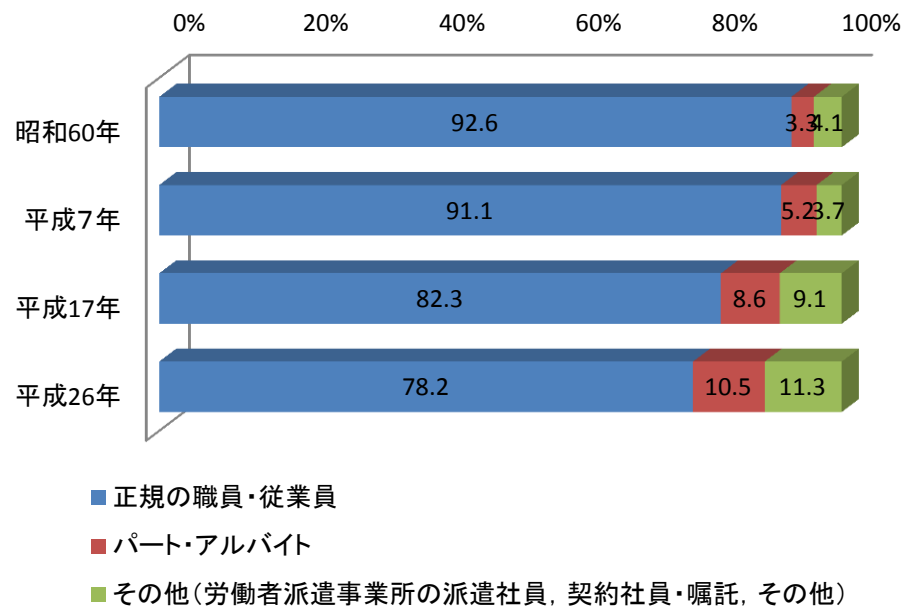


図4-7-2 雇用形態別構成割合(役員除く)(男性)

4-8.正規雇用者に占める男女割合および雇用者数推移(昭和60年～平成26年)

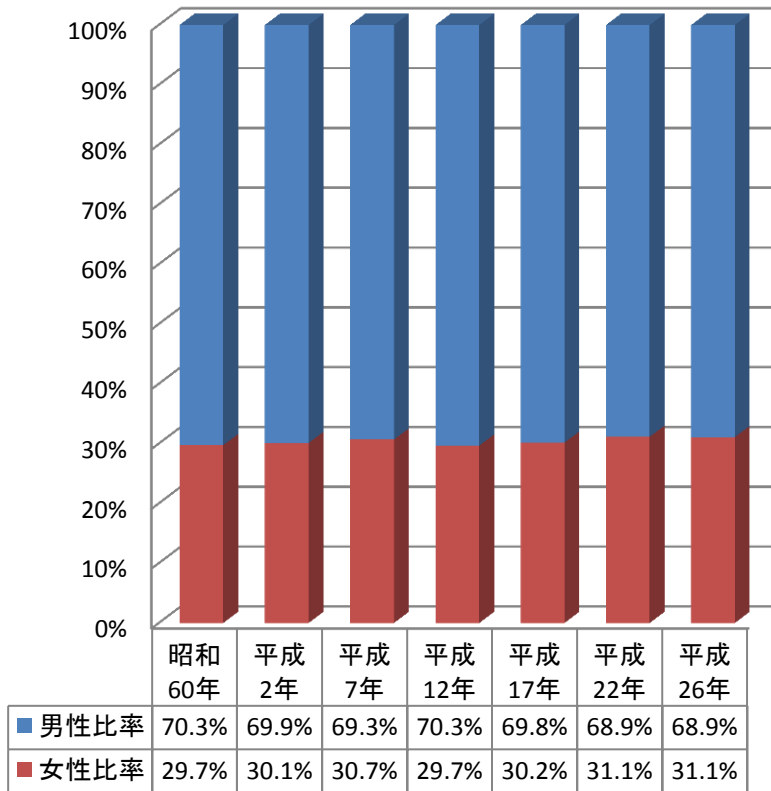


図4-8-1 正規雇用者に占める男女割合

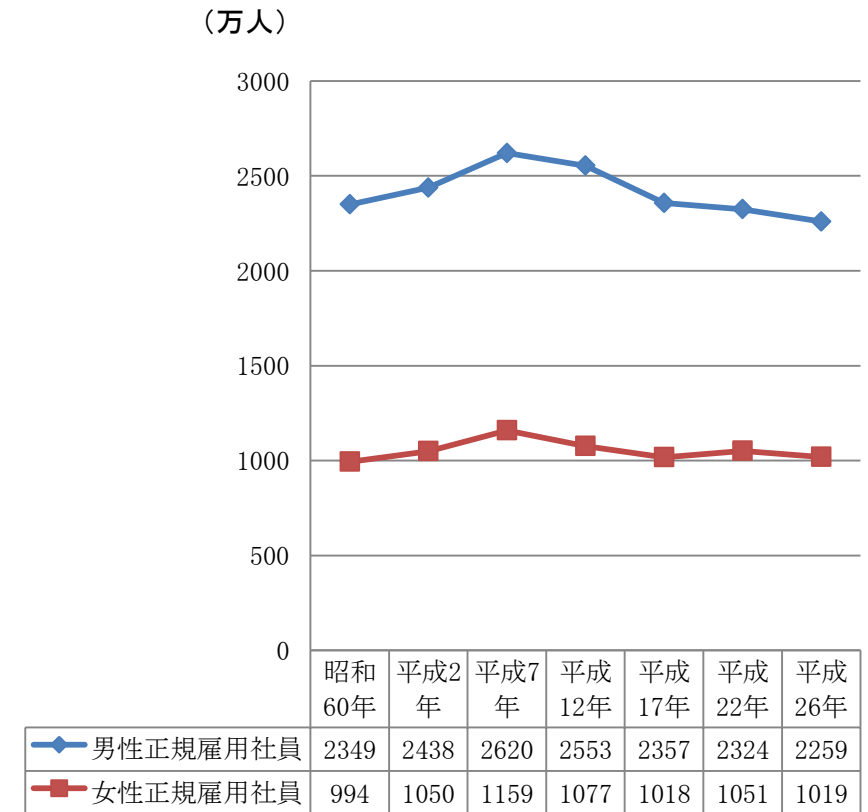


図4-8-2 正規雇用者の雇用者数推移

4-9.男女別生涯未婚率の推移(昭和25年～平成22年)

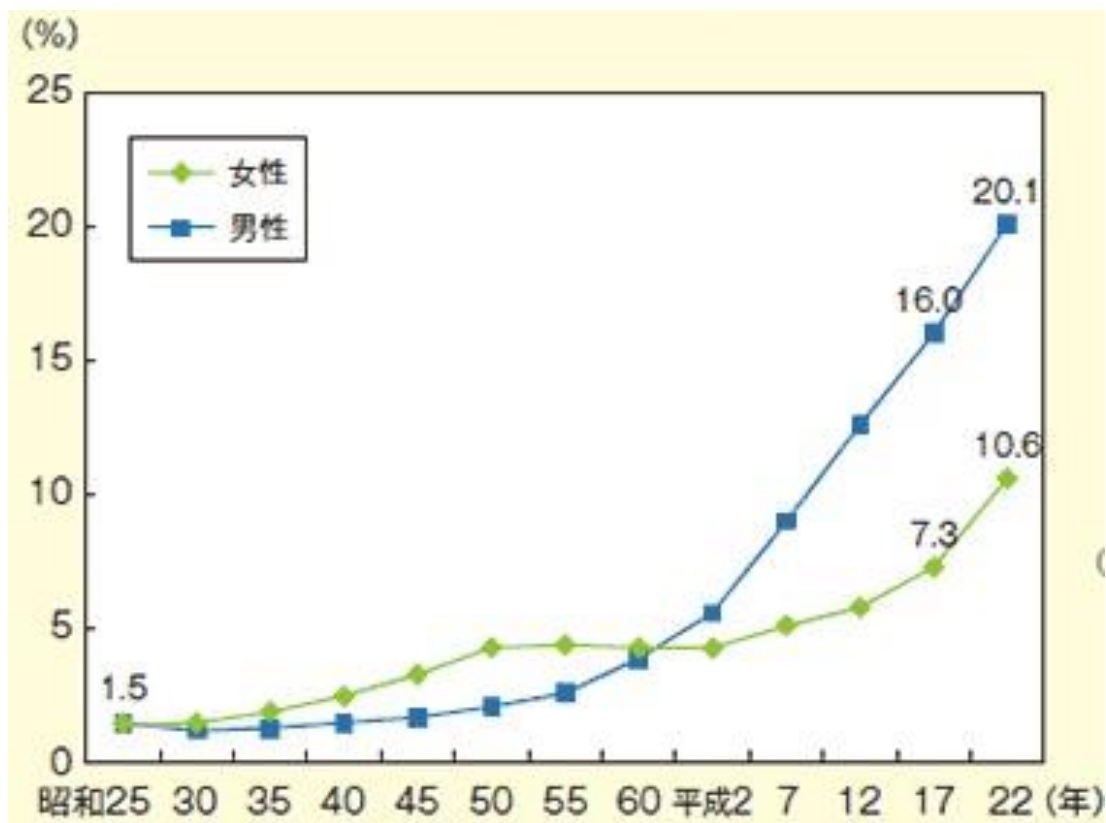


図4-9 男女別生涯未婚率の推移

4-10.雇用者に占める既婚歴がある男性正規雇用者の割合<推計> (昭和60年、平成22年)

表4-10-1 雇用者全体に占める既婚歴がある男性正規雇用者の割合<推計>

調査年	男女雇用者数 (万人)	男性正規雇用者数 (万人)	既婚歴がある男性の割合※2 (%)	雇用者全体に占める既婚歴がある男性正規雇用者の割合 (%)
昭和60年※1	4259	2349	96.1	53.0
平成22年	5416	2291	79.9	33.8

※1 昭和60年は月別調査のため、昭和60年2月の数値。

※2 「図4-9男女別生涯未婚率の推移」より算出。

【参考1】

表4-10-2 雇用者全体に占める婚姻歴別男性正規雇用者の割合(平成22年)

婚姻歴	婚姻歴別男性正規雇用者数 (万人)	雇用者全体(5416万人)に占める割合 (%)
既婚(死別、離別含む。)	1639	30.3
既婚(死別・離別除く。)	1561	28.8

【参考2】

表4-10-3 雇用者全体に占める男性世帯主の割合(平成22年)

世帯主である男性正規雇用者数※3 (万人)	雇用者全体(5416万人)に占める割合 (%)
1454	28.9

※3 算出において、詳細集計では「農業、林業」における雇用者数が不明のため、同数値については基本集計の結果を引用。但し単身世帯の世帯主は除く。

4-12.有効求人倍率及び完全失業率の推移

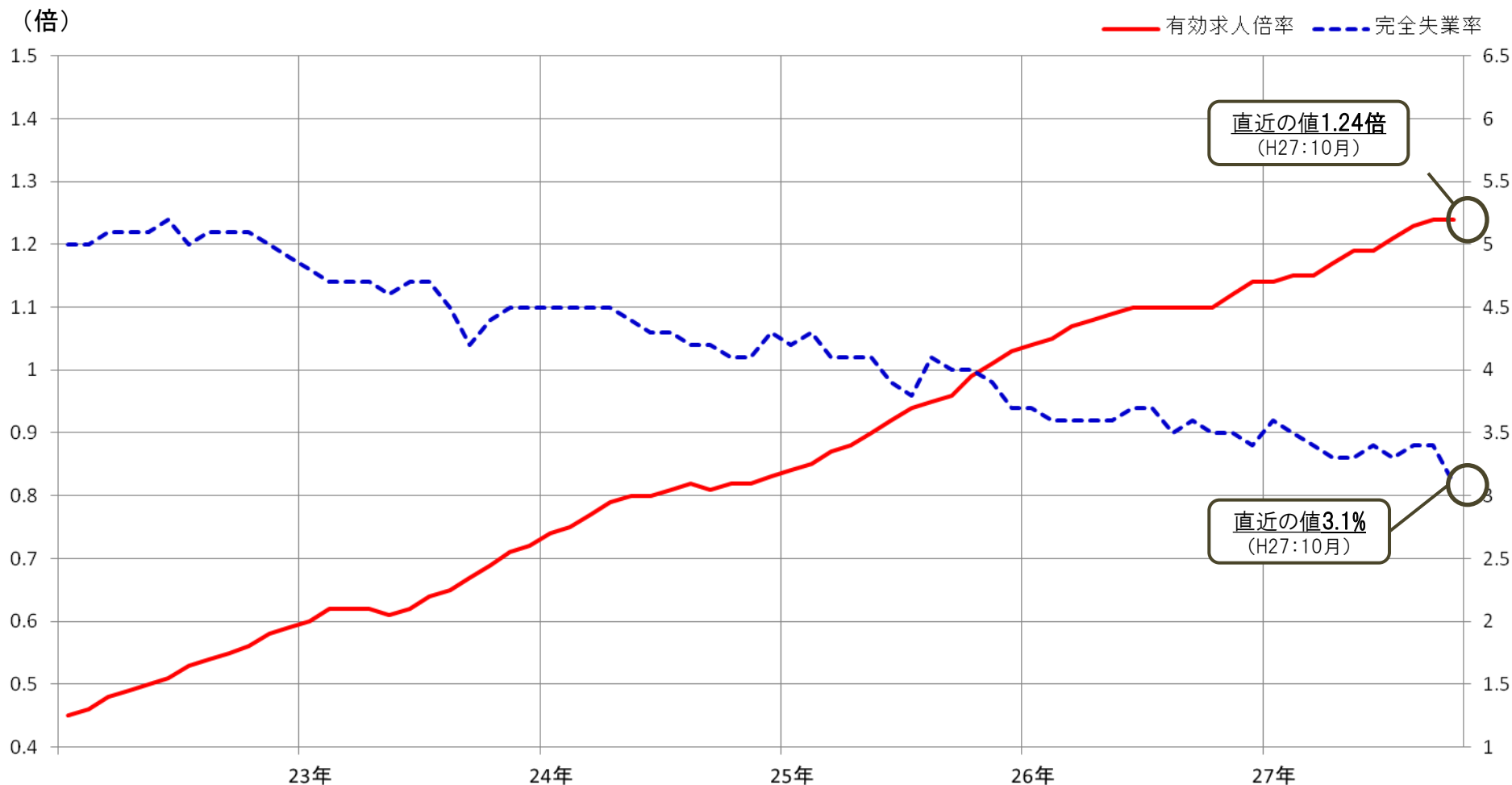


図4-12 有効求人倍率及び完全失業率の推移

資料出所:総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成
 (注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。