

第 1 回検討会等における主な意見

1 女性の雇用をめぐる状況関係

2 配偶者手当の背景・現状関係

- 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。
- 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。

3 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関係

- 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。
- 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ているという点がポイント。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。

4 就業調整の状況関係

- 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。
- 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。

- 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。
- 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。

5 配偶者手当の在り方について関係

(1) 賃金の役割

- 賃金の役割とは何かというと、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なのか。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。

(2) 賃金制度決定の原則

- 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。
- 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。

(3) 社会経済情勢の変化の中で企業の人事処遇制度に求められるもの

- 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。
- 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。
- 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、時代が変わっていく中で、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。

(4) 配偶者手当の在り方について

- 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ているという点がポイント。(再掲)
- 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。(再掲)
- 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。(再掲)

6 賃金制度の見直しを行う場合の留意点関係

(1) 労働契約法等労働関係法令上の留意点及び参考判例

- 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。

(2) 企業事例から見る円滑な制度変更に向けてのポイント

- 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。
- 賃金制度の変更にあたっては、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。

※第1回検討会をご欠席された委員の意見含む。