

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
報告書

平成28年4月

目 次

はじめに	1
1. 女性の雇用をめぐる状況	1
(1) 雇用における女性の現状	1
① 女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率	1
② 共働き世帯の推移	3
③ 週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の推移	4
④ 女性非正規労働者数の収入区分ごとの推移	4
⑤ 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由	5
⑥ 家事関連時間の状況	5
⑦ 日本の人口の見通し	7
⑧ 女性の活躍促進に向けた政府の取組	7
(2) 「就業調整」の状況	8
① 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由及び「就業調整」をする理由	8
② パートタイム労働者を雇用している業界に対するヒアリング結果	9
③ 「就業調整」が行われることによる影響	10
2. 「配偶者手当」の背景・現状	10
(1) 「配偶者手当」について	10
(2) 日本において「配偶者手当」が定着した歴史的経緯	11
(3) 家族手当の支給状況	12
(4) 従業員構成・家族構成の変化	13
3. 「配偶者手当」の在り方について	16
(1) 配偶者の働き方に中立的な制度への見直し	16
(2) 従業員ニーズや企業を取り巻く環境の変化等企業の実情を踏まえた検討	16
(3) 労使による真摯な話し合い	17
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等について	17
(1) 制度見直しの背景	17
(2) 従業員のニーズの把握等	18
(3) 労使の話し合い	18
(4) 賃金原資、経過措置の状況	18
(5) 「配偶者手当」の具体的な見直しの内容	18
(6) 決定後の新制度についての丁寧な説明等	19

5. 「配偶者手当」の見直しを行う場合の留意点	19
(1) 労働条件を決定する方法について	19
(2) 就業規則による労働契約の内容の変更について	20
(3) 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けて	21
(4) 賃金制度設計に係る専門的な相談について	22
おわりに	22
「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」開催要綱	24
「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」構成員	25
「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」開催実績	26
別添目次一覧	27
別添1 就業調整の状況	28
別添2 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された事例等	34
別添3 配偶者手当の見直しを行う場合の留意点	62

はじめに

日本では、今後、出生数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことが予想されている。

また、女性の就業率の向上、雇用・就労形態の多様化、共働き世帯や単独世帯、夫婦のみ世帯の増加等社会経済情勢が変化している。

こうした中、「配偶者手当」（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。以下同じ。）については、税制、社会保障制度とともに、結果的にパートタイム労働をしている女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることにかんがみ、平成 26 年 12 月 6 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」において、「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。」とされた。

また、平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「日本再興戦略」改訂 2015」においては、「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」こととされた。

さらに、平成 27 年 11 月 26 日に一億総活躍国民会議において決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」においても、「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」こととされたところである。

このような状況を受け、本検討会では、女性パートタイム労働者による「就業調整」の要因の 1 つとなっている「配偶者手当」について、労使においてその在り方の検討を行うための背景、課題等を整理するとともに、「配偶者手当」が個々の企業の賃金制度の内容に関わる問題であることを踏まえ、個々の企業において見直しを行う場合の留意事項等を示すことを目的として検討を行い、報告書を取りまとめた。

なお、本報告書における「就業調整」とは、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。

1. 女性の雇用をめぐる状況

(1) 雇用における女性の現状

① 女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率

女性の就業率を年齢階級別にみると、過去 40 年ほどの間で M 字型カーブの底を中心に就業率は大きく上昇し、特に有配偶女性の労働力率が大きく上昇しているが、女性の年齢階級別就業率は、未だ M 字型カーブを描いている。また、女性の就業率と潜在的労働力率の差は大きく、平成 27 年において就業を希望する女性の数は 301

万人に上っている。

図1 女性の年齢階級別就業率の推移

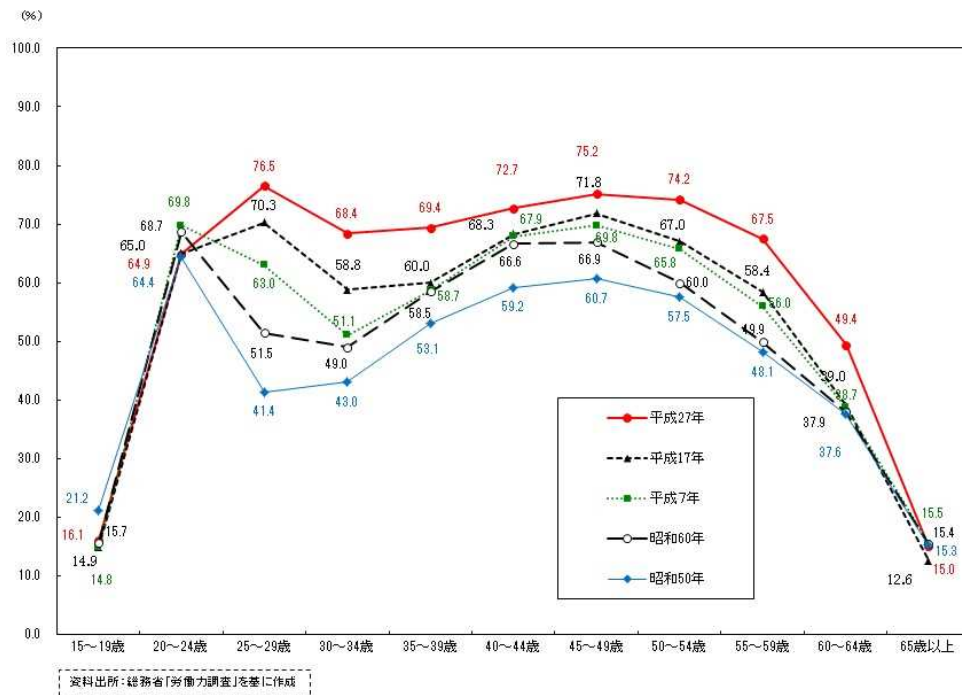


図2 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率推移

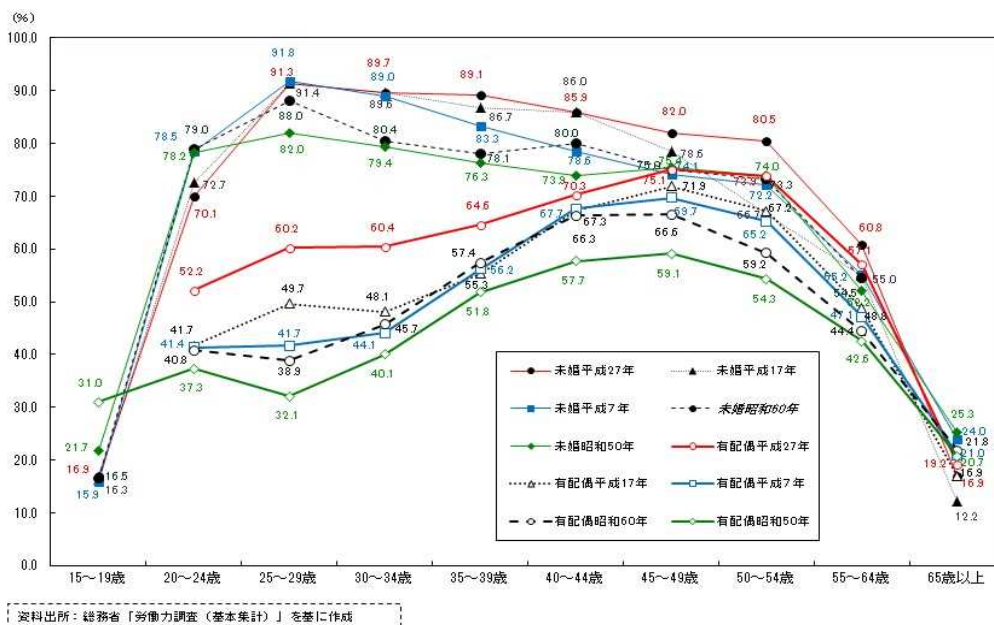
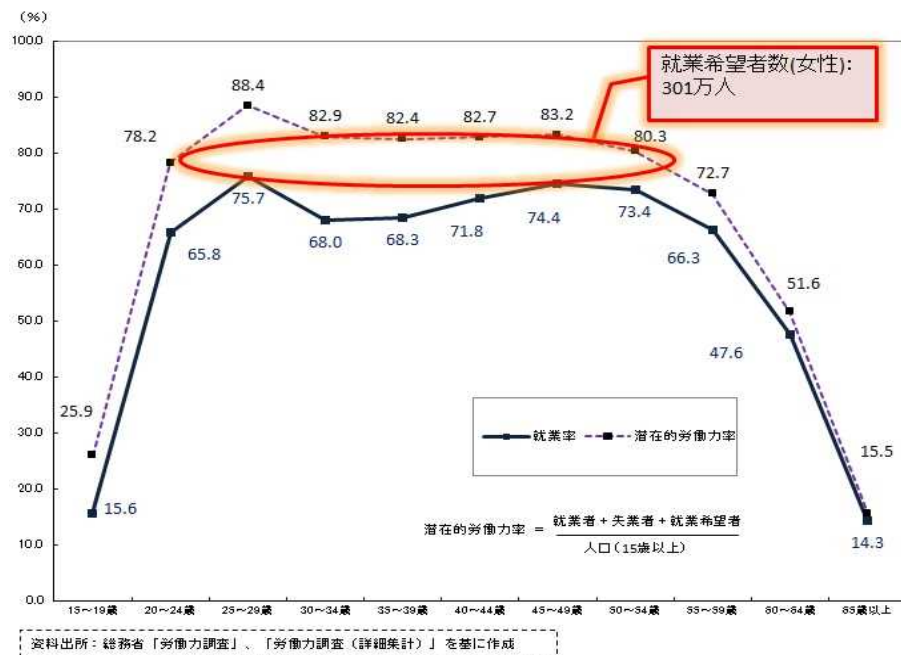


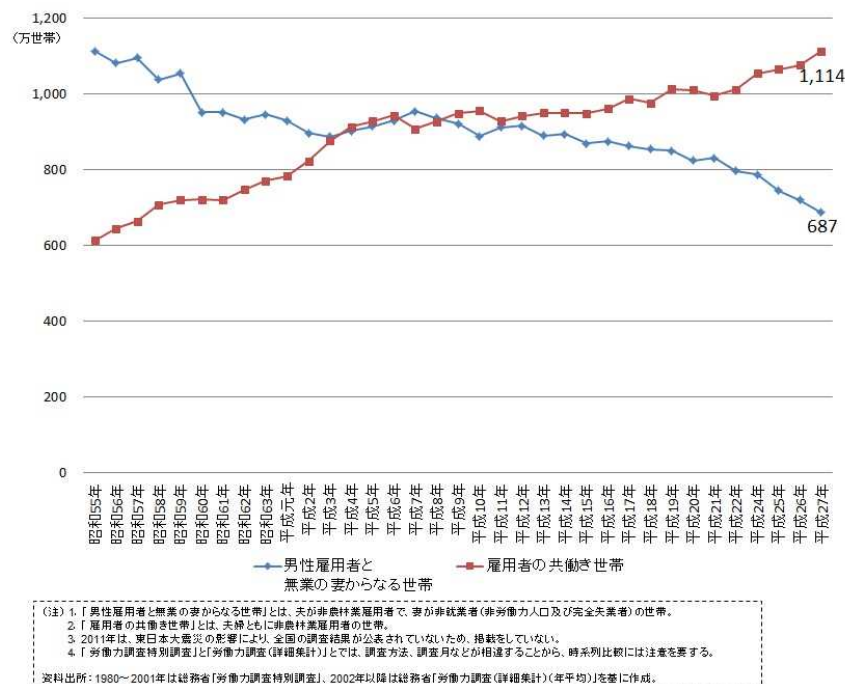
図3 女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（平成27年）



② 共働き世帯の推移

夫婦共に雇用者の共働き世帯は、昭和55年以降年々増加し、平成9年以降は男性雇用者と無業の妻から成る専業主婦世帯数を上回っており、平成27年には専業主婦世帯数が687万世帯であるのに対し、共働き世帯は1,114万世帯となっている。

図4 専業主婦世帯と共働き世帯の推移

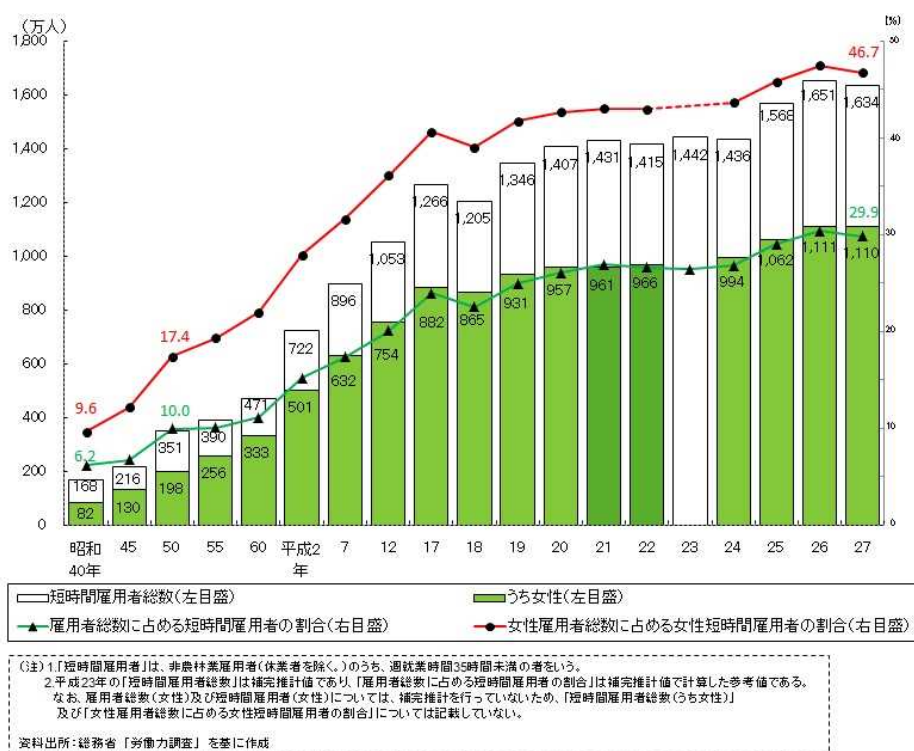


③ 週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の推移

週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の数は、昭和 50 年に 351 万人であったものが、平成 27 年には 1,634 万人に増加している（うち女性は、昭和 50 年に 198 万人であったものが、平成 27 年には 1,110 万人に増加。）。

また、これらの者の雇用者総数に占める割合は、昭和 50 年に 10.0%であったものが、平成 27 年には 29.9%に上昇している（うち女性雇用者総数に占める週就業時間 35 時間未満の女性短時間労働者の割合は、昭和 50 年に 17.4%であったものが、平成 27 年には 46.7%まで上昇。）。

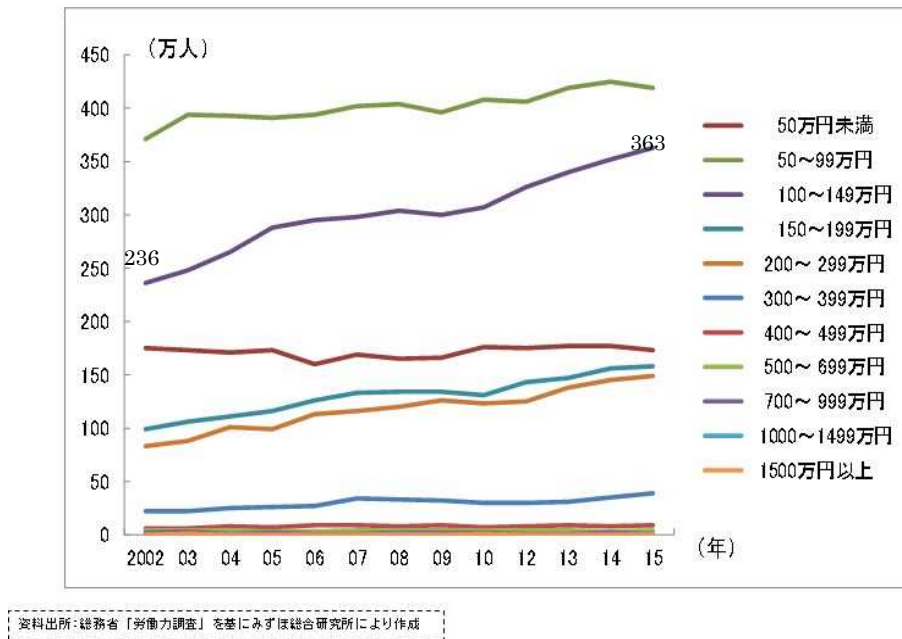
図 5 週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の数・割合の推移－非農林業－



④ 女性非正規労働者数の収入区分ごとの推移

平成 14 年（2002 年）から平成 27 年（2015 年）までの間の女性非正規労働者数の収入区分ごとの推移を見ると、年収 100～149 万円の層の増加数が他の収入区分と比較して突出して多く、平成 14 年（2002 年）に 236 万人であったものが、平成 27 年（2015 年）には 363 万人に増加している。

図 6 仕事からの収入（年間）階級別非正規女性の推移



⑤ 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由

「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由（複数回答）は、1 位が「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから（58.6%）」、2 位が「勤務時間・日数が短いから（38.6%）」、3 位が「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから（21.9%）」となっている。

表 1 パートを選んだ理由別パートの割合

複数回答(単位:%)

区分	パート計	パートを選んだ理由(複数回答)												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員と比べて働けないから	正社員として働くことが、精神的に難しいから	やりたかった仕事・パートだったから	転職がなかったから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男性	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女性	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1

資料出所：厚生労働省「平成23年/パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)」より抜粋

⑥ 家事関連時間の状況

「平成 23 年社会生活基本調査」（総務省統計局）によれば、過去 25 年間の家事関

連時間の推移を男女別に見ると、男性は増加が続いており、男女の差は縮小傾向にある。しかしながら、平成23年の有配偶者の家事関連時間について見てみると、有配偶女性が5時間2分となっているのに対し、有配偶男性は47分となっており、依然として女性に家事・育児の負担が集中している。このように、女性に家事・育児の負担が集中していることが、女性が就業時間の短い仕事を選択する1つの要因となっていると考えられる。

図7 男女別家事関連時間の推移

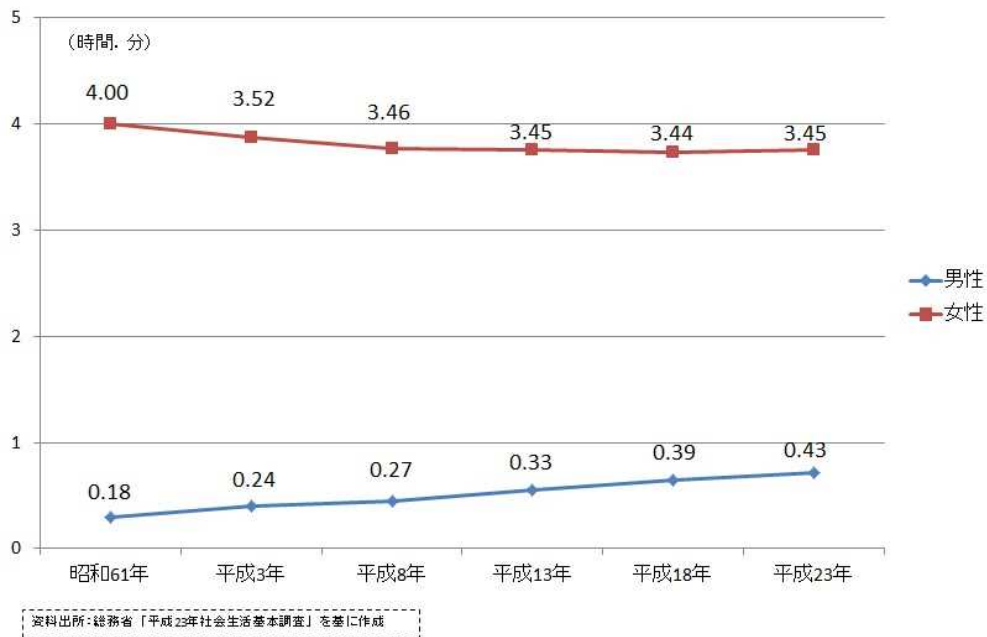
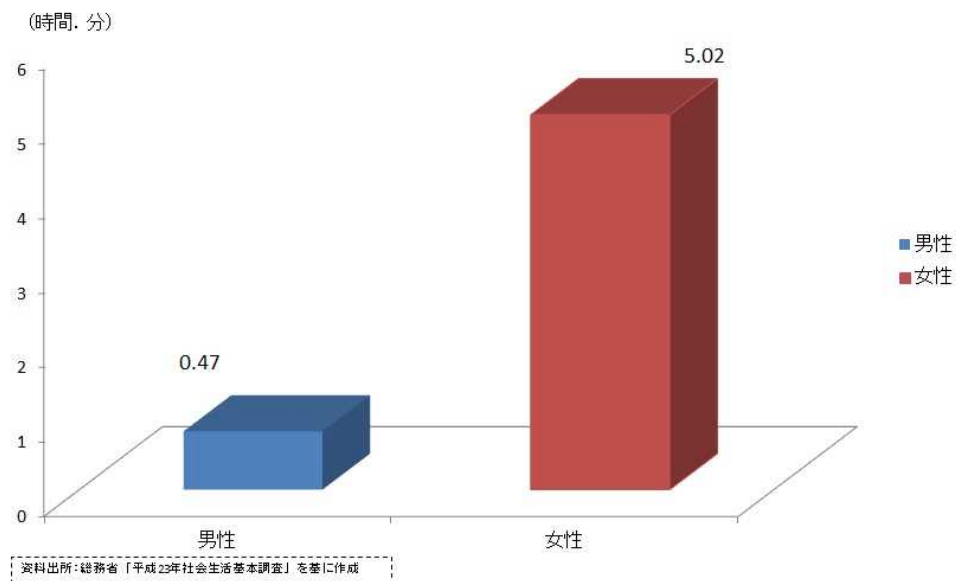


図8 有配偶者の家事関連時間



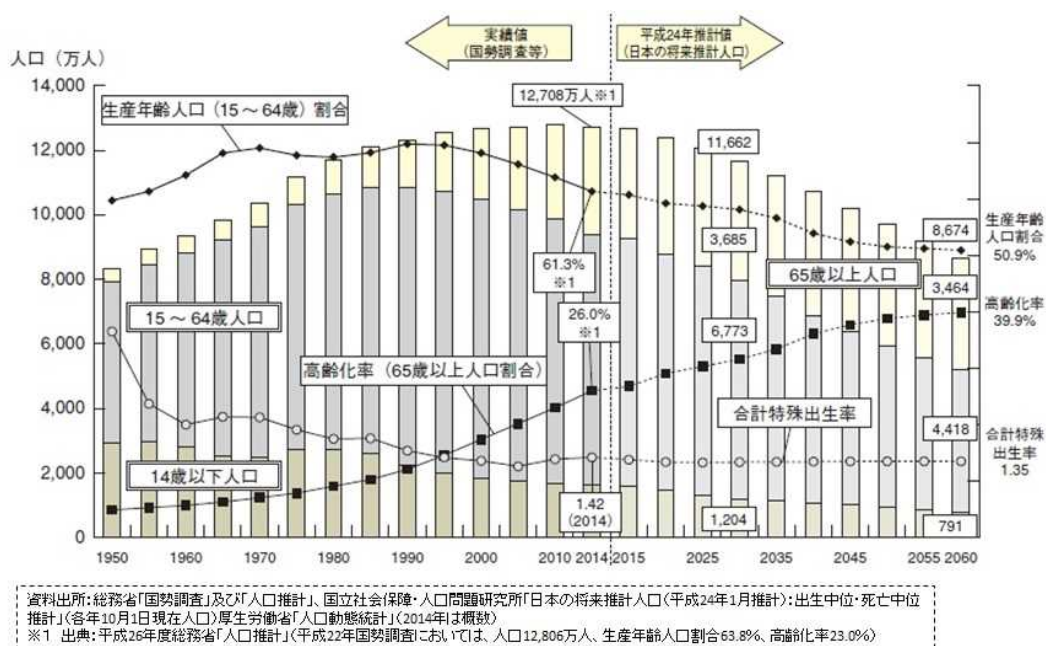
⑦ 日本の人口の見通し

日本の総人口は平成 20 年（2008 年）に 1 億 2,808 万人とピークに達したが、その後減少局面に入っており、平成 26（2014 年）の総人口は 1 億 2,708 万人と 4 年連続で減少した。また、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）」の出生中位・死亡中位推計によると、平成 72 年（2060 年）には、8,674 万人になると推計されている（以下、平成 72 年（2060 年）の推計については、いずれも出生中位・死亡中位推計。）。

生産年齢人口（15～64 歳の人口）割合は、平成 4 年（1992 年）の 69.8%をピークに低下し続けており、平成 26 年（2014 年）の 61.3%から平成 72 年（2060 年）には 50.9%になると推計されている。

一方、高齢化率（高齢人口の総人口に対する割合）は、昭和 25 年（1950 年）以降一貫して増加しており、平成 26 年（2014 年）の 26.0%から、平成 72 年（2060 年）には 39.9%と 2.5 人に 1 人が 65 歳以上となることが見込まれている。

図 9 日本の人口の推移



⑧ 女性の活躍促進に向けた政府の取組

上述のような雇用における女性の状況等を踏まえ、政府は、「我が国最大の潜在力」である女性の力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、日本の成長戦略の中核に位置づけている。これを受け、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」が成立し、平成 28 年 4 月に全面施行されたほか、働き方に中立的な税制や社会保障制度等への見直しに向けた検討等が進められているところである。

(2) 「就業調整」の状況

① 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由及び「就業調整」をする理由

「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、女性のパートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由（複数回答）の1位は「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから（58.6%）」であるが、3位は「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから（21.9%）」であった。

また、有配偶女性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%となっており、「就業調整をする理由」（複数回答）の1位は「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%）」、2位は「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%）」であるが、「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」を理由として挙げる人も20.6%いる。

表1 パートを選んだ理由別パートの割合（再掲）

複数回答(単位:%)

区分	パート計	パートを選んだ理由(複数回答)												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けない	正社員として働きたいが、精神的に難しいから	やりたかった仕事が、パートだったから	転職が難しいから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男性	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女性	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1

資料出所:厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)」より抜粋

表2 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。

資料出所:厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)」を基に作成

表3 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なくなり、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加わらず、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
（表2を100とした場合）	15.6	9.0	4.1	2.2	5.3	0.4	0.9	0.8	0.6	1.9	0.5
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
（表2を100とした場合）	21.0	13.2	7.9	4.3	10.4	0.6	0.9	0.5	0.1	1.3	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。

資料出所：厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況（個人調査）」を基に作成

② パートタイム労働者を雇用している業界に対するヒアリング結果

当検討会事務局が日本チェーンストア協会に対して行ったヒアリング結果を見ると、チェーンストア業界では、パートタイム労働者の従業員総数に占める割合が高い企業が多く、「就業調整」が行われることにより、年末の繁忙期に人材確保に苦慮しているとの声も多く聞かれた。

また、最近の各地域における労働力の需給環境や施策によって時給が上がってきており、いわゆる「103万円、130万円の壁」を越えずに働きたいという理由からかえって働く時間が短くなってしまったといった声もあった。パートタイム労働者の中には、年収増にはつながるものの自分の都合に適した時間で働くことができなくなる正社員への登用やより高いレベルの職責を担うことを断る場合もあるとの回答もあった。女性がその持てる能力を十分に発揮できない状況にあることについては、「103万円、130万円の壁」が原因となっている可能性も窺える一方で、家庭の状況や働く本人の意思等様々な背景もあることが見て取れた。

次に、日本百貨店協会に対して行ったヒアリング結果を見ると、従業員全体に占めるパートタイム労働者の割合は企業により様々であったが、パートタイム労働者を多数雇用している企業では、やはり年末に「就業調整」が行われる結果、年末の人材確保に苦慮しているとの回答があった。

なお、百貨店業界では、チェーンストア業界と比較し「就業調整」が行われていると回答した企業が少なかったが、その理由としては、パートタイム労働者を雇用している企業が少ないことに加え、繁忙期である年末に「就業調整」が行われないよう、募集の段階から扶養の範囲内で働くことを前提とした勤務時間の契約と社会保険の加入を前提とした勤務時間の契約といった2通りの採用を行ったり、従業員に対し年初より計画的に勤務日数を調整するよう依頼するといった工夫を行っているからとの回答があった。なお、育児中のパートタイム労働者がより自分の希望に合った勤務時間を選択できるよう、勤務時間に多様なバリエーションを設けている企業もあった。（日本チェーンストア協会及び日本百貨店協会に対して行ったヒアリ

ング結果の詳細については別添 1 参照。)

③ 「就業調整」が行われることによる影響

これまで見てきたとおり、有配偶女性のパートタイム労働者の 21.0%が「就業調整」を行っているが、「就業調整」が主に年末に行われることから、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て取れた。また、「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、正社員等同じ職場の他の雇用形態の労働者の負担が増すなど「就業調整」を行わない他の労働者に影響が生じていることも見て取れた。さらに、「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。

また、マクロ経済的に見ると、「就業調整」が行われるということは、「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ということであり、生産年齢人口の減少に伴い労働力人口が減少することが見込まれる日本社会においては、看過できない問題である。

このように、「就業調整」は、女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因となる可能性があるとともに、日本経済全体にとっても人的資源を十分に活用できない状況を生じさせるなどマイナスの効果を与えているとすることができる。

以上を踏まえれば、「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、女性が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。

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。

また、女性が就労時間を調整し、短時間勤務を選択する背景として、「就業調整」の問題だけでなく、家事・育児負担が女性に偏っていることや保育をめぐる状況などに起因する時間的制約もその一因となっていることにも留意する必要がある。

2. 「配偶者手当」の背景・現状

(1) 「配偶者手当」について

「配偶者手当」は、通常賃金として支給されており、賃金などの労働条件については、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものとされている。

賃金のうち決まって支給される給与（定期給与）は、基本給と諸手当とに分かれている場合が多く、「配偶者手当」を含めた家族手当は、通常、家族構成等に応じて支給することにより従業員の生活費への配慮を効果的に行うための手当として支給されてきた。

家族手当は、いわゆる「日本型雇用システム」の下で、「男性世帯主が配偶者を含めた家族を扶養する」という社会状況に対応した形で普及してきたものであり、男性正規雇用者が主な支給対象者として想定されてきた。

なお、当然のことながら、家族手当についても男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づき、支給に当たり男女で異なる取扱いをしてはならないものである。

(2) 日本において「配偶者手当」が定着した歴史的経緯

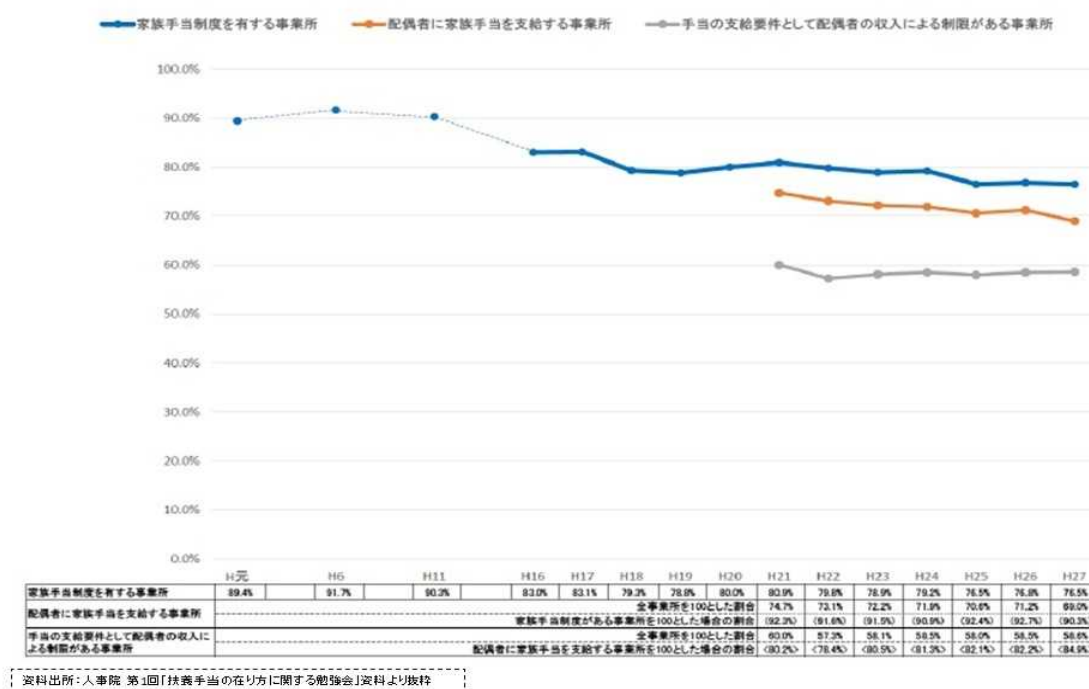
「配偶者手当」を含めた家族手当が日本に定着した背景について歴史的経緯を概観してみると、多くの企業において家族手当が採用されたきっかけは、昭和14年にインフレを抑制するために発出された賃金臨時措置令であった。賃金臨時措置令を受け、賃金引上げが凍結されたが、物価上昇によって扶養家族を有する労働者の生活が厳しさを増したことから、翌年、一定収入以下の労働者に対し扶養家族を対象とした手当の支給が許可され、これをきっかけに、多くの企業において家族手当が採用されることとなった。

その後、第2次大戦直後のインフレ期には、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上げを要求、企業もそれに応じ、高度経済成長期には、いわゆる「日本的雇用システム」が構築され、正規雇用者として長期に雇用される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こととなった。

このように、日本において「配偶者手当」を含めた家族手当が普及・定着したことについては、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。

しかしながら、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年代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低下し、平成11年の90.3%から平成27年には76.5%まで低下している。

図10 民間企業における家族手当の普及率推移（各年の職種別民間給与実態調査）



(3) 家族手当の支給状況

「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は 76.5%であり、うち配偶者に家族手当を支給する事業所は 90.3%(全体の 69.0%)となっている。

配偶者に家族手当を支給する事業所のうち配偶者の収入による制限がある事業所は 84.9%であり、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。一方、収入制限がない事業所も約 15.1%となっており、配偶者に家族手当を支給する事業所を 100 とした場合の配偶者の収入による制限がない事業所の割合を企業規模別にみると 500 人以上が 11.2%、100 人以上 500 人未満が 19.0%、50 人以上 100 人未満で 29.0%となっており、企業規模が小さいほど高くなっている。

なお、このように、「配偶者手当」については、配偶者の収入による制限があるものとなないものがあるが、配偶者の「就業調整」の要因となるのは収入制限がある制度であることに留意する必要がある。

表 4 民間企業における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%]	[68.8%]	[25.8%]	[5.4%]	[15.1%]	(9.7%)	23.5%



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。

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

< 参考 > 配偶者に家族手当を支給する事業所のうち配偶者の収入による制限がない事業所の割合（企業規模別）

（平成 27 年職種別民間給与実態調査）

企業規模	全企業計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
配偶者の収入による制限がない	15.1%	11.2%	19.0%	29.0%

資料出所：人事院「民間給与の実態（平成27年職種別民間給与実態調査の結果）」を基に作成

表 5 民間企業におけ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%)

(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。

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) 従業員構成・家族構成の変化

男性の婚姻の状況について、「国勢調査」（総務省）の結果を基に「配偶者手当」が普及、定着した昭和 50 年（1975 年）当時と直近の調査である平成 22 年（2010 年）の状況について比較してみると、男性の年齢別未婚率については、25 歳から 29 歳において 48.3%から 71.8%に、30 歳から 34 歳において 14.3%から 47.3%に、35 歳から 39 歳において 6.1%から 35.6%に大きく上昇している。また、男性の生涯未婚率についても、2.12%から 20.1%へと大きく上昇している。

また、雇用者を男女別正規非正規別に見てみると、男性正規雇用者の割合は昭和 50 年には 64.2%であったのに対して、平成 22 年には 42.3%と大きく下がっている。特に、平成 22 年において、「配偶者手当」の主な支給対象者と考えられる既婚（死別・離別を含む。）の男性正規雇用者の割合は 30.3%となっている。

また、世帯構造の変化についても、「厚生行政基礎調査」（旧厚生省）及び「国民生活基礎調査」（厚生労働省）を基に、昭和 50 年と平成 26 年の状況を比較してみると、未婚化、晩婚化の影響等により、単独世帯、夫婦のみ世帯（いずれも昭和 50 年においては 60 歳以上の者のいる世帯を、平成 26 年においては 65 歳以上の者のいる世帯を除いたもの）及び「ひとり親と 18 歳未満の未婚の子のみの世帯」はいずれも増加した一方で、「夫婦と 18 歳未満の未婚の子のみの世帯」については、昭和 50 年に 1,120 万 8 千世帯であったものが平成 26 年には 816 万 5 千世帯と減少している。

図 11 年齢別未婚率の推移（男性）

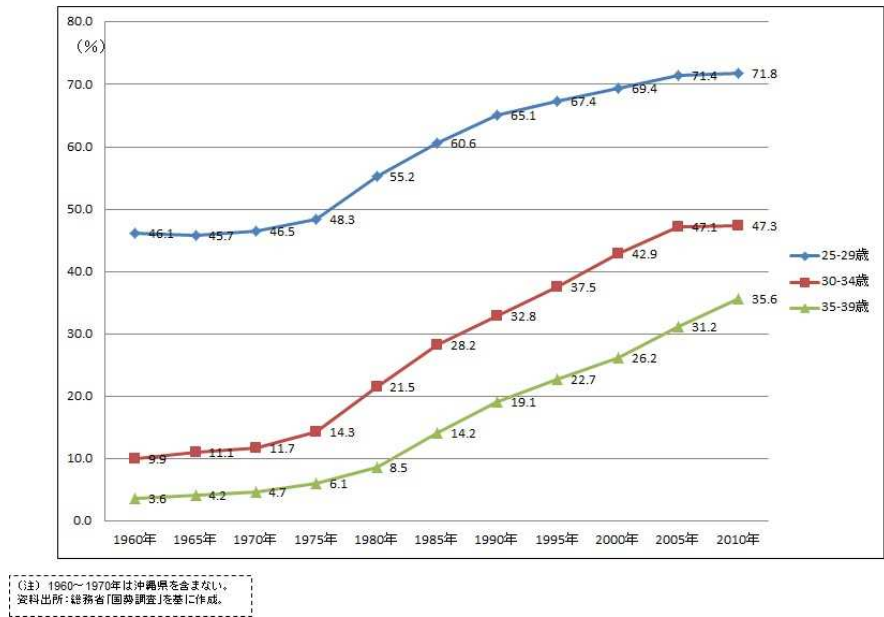


図 12 男女別生涯未婚率の推移

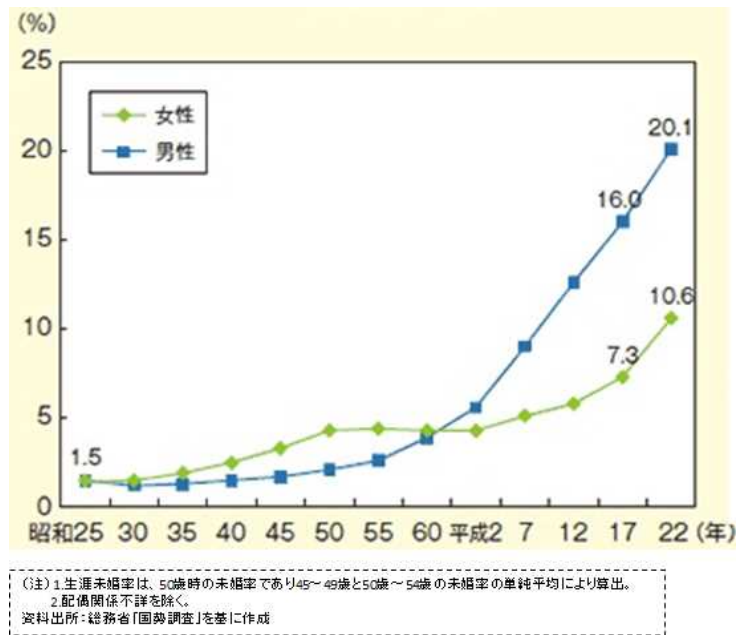


図 13 就業形態、配偶関係別比率

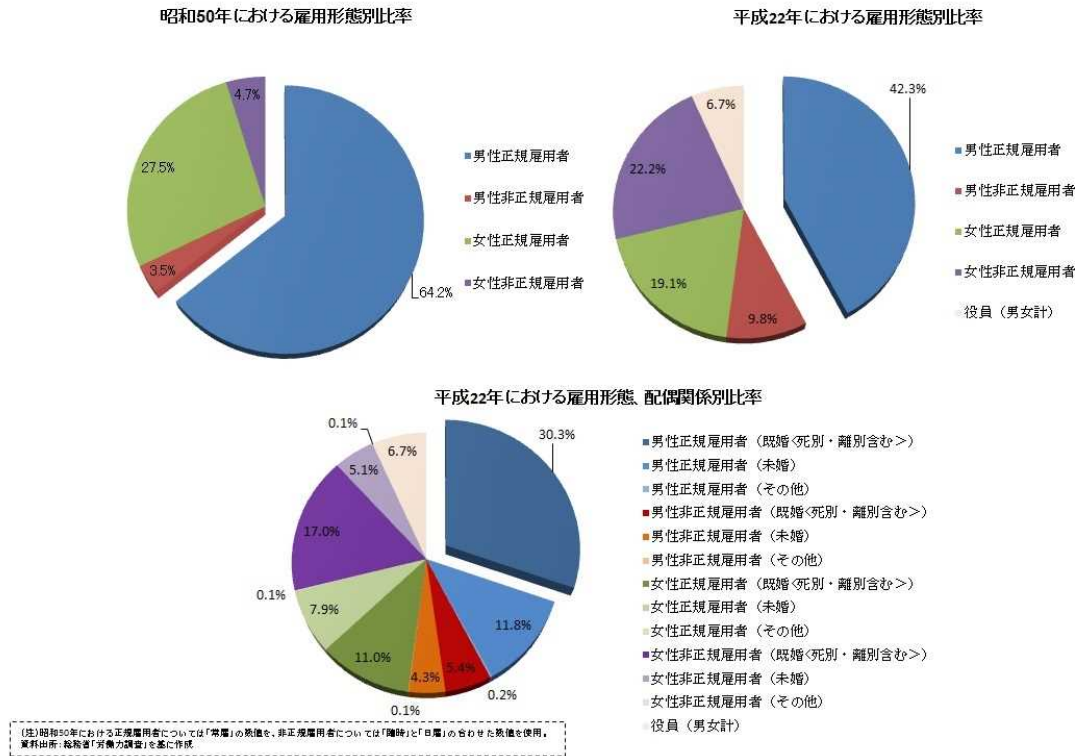
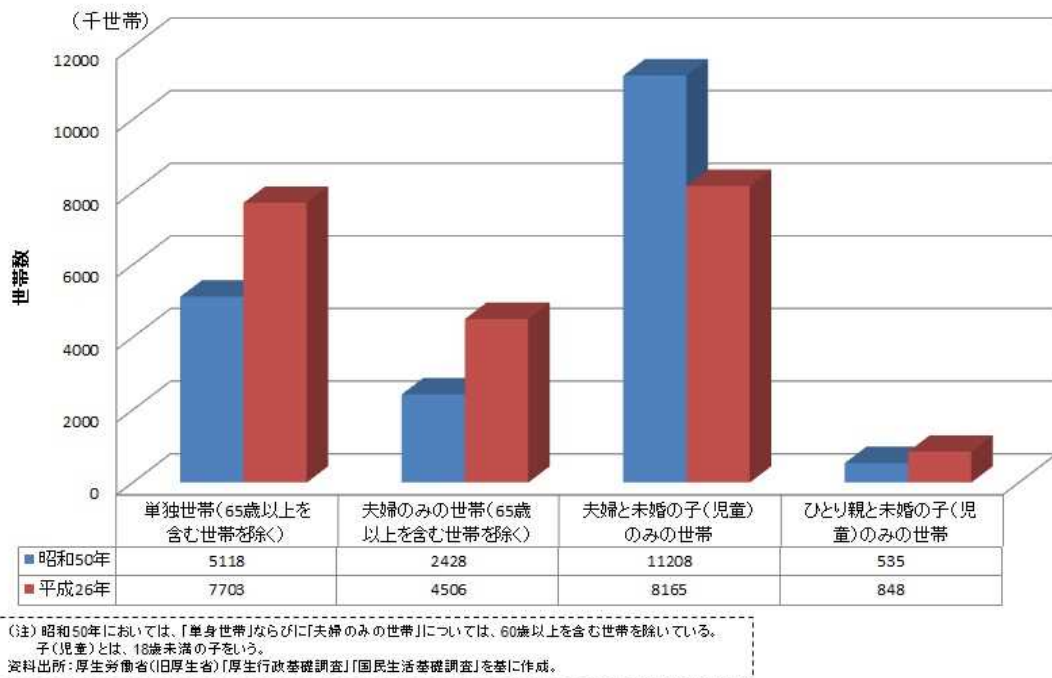


図 14 家族構成別世帯数の変化



3. 「配偶者手当」の在り方について

企業の賃金制度は、社会の慣習や社会経済情勢等を色濃く反映したものとなるが、何が必要な制度かということは国や時代によって変化するものである。「配偶者手当」については、前述のとおり、歴史的な事情を背景に多くの企業に家族手当として採用され、戦後の厳しい経済状況を経て、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期の社会状況や労使のニーズを背景に、日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度である。

しかしながら、これまで見てきたとおり、社会の実情が大きく変化してきている中で、配偶者の収入要件のある「配偶者手当」は女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となるとともに、企業にとっても、「配偶者手当」を含む家族手当が普及・定着した当時と比べ従業員構成・家族構成や企業を取り巻く環境が変化している現状がある。

これらを踏まえ、「配偶者手当」の在り方について検討する。

(1) 配偶者の働き方に中立的な制度への見直し

女性の就業率が上昇するなど社会の実情が大きく変化してきている中で、「配偶者手当」は、税制、社会保障制度とともに女性パートタイム労働者の「就業調整」を生じさせる要因となり、女性がその持てる能力を十分発揮できない状況を生じさせていると考えられる。また、「就業調整」が行われる結果、繁忙期に正社員などの他の労働者の負担が増えるなどの影響や、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。

日本では、今後、生産年齢人口が減少し、出生数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことが予想されている。このため、若者、女性、高齢者、障害者など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を形成することが必要となっており、働くことに対して中立的でない制度については中立的にする等誰もが働きやすい制度となる方向へ見直すことが求められる。

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など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。

日本商工会議所においても同様の視点に基づき、「女性が長く働くことを阻害する扶養手当の在り方を見直すべきである。」（「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」（平成 27 年 9 月 16 日））との提言が行われている。

(2) 従業員ニーズや企業を取り巻く環境の変化等企業の実情を踏まえた検討

「配偶者手当」を含む賃金制度は、企業において、労使協議の上、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。

こうした観点から、まず「配偶者手当」を含む家族手当制度そのものに対する従業員ニーズについて見てみると、家族手当が普及・定着した当時と比べ、共働き世帯が専業主婦世帯数を上回り、その後も増加を続けている現状や、「夫婦と18歳未満の未婚の子のみの世帯」の減少と単独世帯や夫婦のみ世帯の増加、生涯未婚率の上昇等、従業員構成や家族構成が変化してきていること等を踏まえれば、従業員のニーズも大きく変わってきている可能性が高く、当時と比べ納得性が低下し家族手当の意義も変化していると考えられる。

また、昨今の企業を取り巻く環境は、女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICTの飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化など、大きく変化しており、さらに、前述のとおり、今後、日本では、さらに少子高齢化が進展し、労働力人口が減少することが見込まれているところである。そうした中で各企業がその生産性を維持・向上させるためには、社会構造や従業員構成の変化等を踏まえ、多様な人材の能力を最大限発揮することを可能とし、従業員のモチベーションを高める納得性の高い賃金制度にしていくことがますます求められる状況になると考えられる。

(3) 労使による真摯な話し合い

労使においては、以上のような従業員ニーズや企業を取り巻く環境の変化等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。

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

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に当たっては、既に賃金制度の見直しを実施・検討した企業の事例も参考とすることが有益と考えられる。このため、当検討会事務局では関係機関の協力も得て、①従業員ニーズや企業を取り巻く環境が大きく変化していく中で西暦2,000年以降賃金制度の見直しを行い、その中で、配偶者を対象とした手当に関する見直しを実施・検討された企業、及び②主に中小企業の事例に係る情報を得るため、数多くの中小企業の相談に応じている東京商工会議所の専門相談員に対しヒアリングを実施した。（ヒアリング結果の詳細については別添2参照。）

以下、これらのヒアリング結果を踏まえ、円滑な賃金制度見直しの特徴を紹介する。

(1) 制度見直しの背景

見直しの背景については、グローバル経済の進展や個人のライフスタイルや価値観の変化等を踏まえ、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されている場合が多いが、仕事と家庭の両立支援や次世代育成の観点から、支給対象に応じて手当の支給額の配分等を見直した事例もあり、具体的には、次のようなものであった。

- ・ 経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、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

(2) 従業員のニーズの把握等

制度の見直しを検討するに当たり、従業員の満足度調査、各部門等からのヒアリング結果、労働組合を通じた情報収集等によって従業員のニーズを把握する等、従業員の納得性を高める取組が行われている。

特に小規模企業では、従業員のニーズを聞き取りやすいという利点を活かし、制度設計段階から積極的に多くの従業員に参与してもらうことで、円滑な賃金制度の見直しが行われている。

(3) 労使の話合い

労使での話合いについては、常日頃より意見交換を行い、あるいは制度設計の段階から労働組合や従業員へ丁寧に説明を行って合意している事例が多い。多くの場合、1～2 年程度の期間をかけて交渉が行われている。労使の話合いの結果、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。

(4) 賃金原資、経過措置の状況

制度の変更に当たっては、賃金原資の総額が維持されるとともに、不利益を受ける労働者を対象として段階的に支給額を減額していくなどの経過措置が設けられている企業が多かった。

(5) 「配偶者手当」の具体的な見直しの内容

見直し後の賃金制度は、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種多様である。制度が見直された結果、「配偶者手当」については、廃止又は縮小した企業が多かったが、検討の結果、「配偶者手当」を存続した企業もあった。実際に「配偶者手当」がどのように見直されたかの具体例は以下のとおりである。

- ① 「配偶者手当」を廃止し、基本給等へ組み入れ、他の家族手当の増額、新手当の創設等
 - 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、子どもや障害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

② 「配偶者手当」を縮小

- i) 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族 1 人あたり同額に変更
(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

③ 「配偶者手当」を存続

- ・ 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

(6) 決定後の新制度についての丁寧な説明等

新制度決定後は、その導入前に従業員に対して、職場ごとの説明会の開催、経営トップのメッセージ配信、メールによる質問への回答等、丁寧な説明が行われている事例が多い。

また、新制度導入後も階層別の教育を継続して行い適正な運用に努めたり、意識調査や労働組合の職場集会での声を反映させて運用を行ったりすることにより、制度導入後も従業員の理解・納得性を高めるための取組を継続して行っている事例もある。

5. 「配偶者手当」の見直しを行う場合の留意点 (留意点の詳細については別添 3 参照。)

これまで見てきたとおり、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直すことが望まれる。

見直し後の賃金制度の内容については、上記「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等について」(「以下「企業事例等」という。)を見て、個々の企業により多種多様であり、これらも参考に個別企業ごとに検討されるものである。ただし、賃金制度の見直しを行うに当たっては、どの企業においても、関係法令や判例に加え、円滑な見直しを行うための実務上の留意事項を踏まえることが肝要である。

このため、以下、賃金制度の見直しに当たって留意すべき事項をまとめる。

(1) 労働条件を決定する方法について

2.(1)に記載のとおり、「配偶者手当」は通常賃金として支給されているが、賃金などの労働条件を決定する方法としては、労働契約、就業規則、労働協約の 3 つの仕組みがある。

労働契約とは、労働者が使用されて労働し使用者がこれに対し賃金を支払うという契約であり、労働者と使用者の合意によって成立・変更されるものである。ただし、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分については、就業規則の定める基準により規律されることとなる (労働契約法第 12 条)。

就業規則とは、使用者が労働者を雇用する事業場において、当該事業場の秩序を維持し、業務運営を効率的に進めるため、労働条件や職場規律等を統一的・画一的に定める職場の規律のことを言い、この中で賃金や就業時間なども定められている。常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者に対し、就業規則の作成と労働基準監督署長への届出が義務付けられている（変更の場合にも同様。労働基準法第89条）。また、就業規則の作成・変更に当たっては、事業場における過半数労働組合か、それが無い場合には過半数代表者の意見を聴かなければならない（同法第90条）とされている。

労働協約とは、労働条件その他の事項に関する労働組合と使用者（又はその団体）との合意をいい、一定の形式で書面により労働協約としての効力が生じる（労働組合法第14条）。労働協約の基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分はその基準の定めによる（同法第16条）。また、就業規則は、労働協約に反してはならない（労働基準法第92条第1項、労働契約法第13条）。ただし、労働協約に定める労働条件の基準の適用は原則として当該労働協約を締結する労働組合の組合員に限られ、それ以外の労働者は、当該協約が労働組合法に言う一般的拘束力の発生要件を満たす場合にその適用を受ける（労働組合法第17条及び第18条）。

上述のとおり、労働契約は、その契約当事者である労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更されるのが原則である。しかしながら、日本においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定し、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われている。

就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」との判例法理が確立していたが、平成20年3月に施行された労働契約法では、この判例法理に変更を加えることなく、就業規則についての労働契約との法的関係等を規定している（労働契約法第9条、第10条）。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」を現在受給している者にとっては、労働条件の不利益変更に該当する場合も想定されることから、上記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。

なお、「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、上述の労働組合法の関係条文に留意することが必要である。

(2) 就業規則による労働契約の内容の変更について

「配偶者手当」を含めた賃金制度については、就業規則に規定されていることが一般的であるが、使用者は、原則として、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者に不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することが

できない（労働契約法第9条。なお、判例は、労働者の合意の認定について慎重に判断している。）。しかしながら、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたこと及び就業規則の変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、労働契約の内容である労働条件が当該変更後の就業規則に定めるところによるという法的効果が生じることと解されている（同法第10条）。

ここで、労働契約法第10条本文においては、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」が、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示されているが、実際には、個別具体的な事案に応じて、これらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われることとなるので、別添3の参考判例、裁判例等についても参照することが望ましい。なお、就業規則の変更が労働契約法第10条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うこととされている。

また、労働契約法第10条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という法的効果が生じるのは、労働契約法第10条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点となる。

ただし、労働契約法第10条ただし書の「就業規則の変更によっては変更されない労働条件」として合意していた部分については、労働契約法第10条ただし書により、労働契約法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先する。

(3) 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けて

配偶者の収入要件がある「配偶者手当」の見直しを円滑に進めるに当たっては、「企業事例等」を見ても、労使による十分な話し合いや、労使が合意していることが求められる。労使の話し合いに当たっては、「配偶者手当」が支給されてきた事情、従業員ニーズ、企業を取り巻く状況の変化等個々の企業の実情を踏まえることが重要である。

また、「企業事例等」を見ると、制度の変更に当たっては、賃金原資の総額が維持されるよう制度設計が行われるとともに、不利益を受ける労働者を対象とした経過措置が設けられている企業が多いが、これらの点についても、円滑な見直しを行うに当たっての重要な考慮事項となっている。

なお、従業員の多数ないし代表としての労働組合との間の合意、賃金原資の総額の維持及び必要な経過措置は、いずれも労働契約法第10条本文に基づく就業規則の変更に係る合理性判断に際しての重要な考慮要素となることにも留意が必要である。

また、制度変更に伴い、従業員のモチベーションが低下し、企業の生産性を低下

させてしまうことがないよう、「配偶者手当」の見直しに当たっては、関係法令や判例に留意するのみならず、人事管理的な観点から、制度設計・検討の段階より従業員のニーズを把握したり、従業員が参画する機会を設けたりする取組や、制度変更決定後の新制度について従業員に対し丁寧な説明を行うこと等、賃金制度の見直し過程において、従業員間の納得性を高める取組を実施することが重要である。

以上を踏まえ、「配偶者手当」の見直しを円滑に行うに当たっては、以下の事項に留意することが必要となると考えられる。

- 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

制度見直しの背景・内容や従業員間の納得性を高めるための具体的な取組例については、「企業事例等」も参考事例として活用することが適当である。

(4) 賃金制度設計に係る専門的な相談について

「配偶者手当」の見直しに当たって中小企業が必要に応じて賃金制度設計に関する専門的な相談を受けることができるよう、地方別経済団体、地域の商工会議所、中小企業団体中央会、社会保険労務士会、自治体の各経営相談窓口等の相談先を情報提供することも重要である。

おわりに

これまで見てきたとおり、「配偶者手当」は、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度であるが、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中、税制、社会保障制度とともに、「就業調整」の要因となっている。

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」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」）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。

本検討会では、「配偶者手当」が個々の企業の賃金制度の内容に関わる問題であることから、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示したところである。

今後、本検討会報告書を踏まえ、労使において、従業員ニーズ等個々の企業の実情も踏まえ、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が進められることを期待する。

(参考文献)

- ※ 笹島芳雄「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

「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」開催要綱

1. 趣旨・目的

本年 6 月 30 日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2015』では、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、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進めることとされた。このうち、配偶者手当の在り方については、「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」とされたところである。

このため、労使において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行うための背景、課題等を整理するとともに、見直しを行う場合の留意事項等を示すことを目的として、本検討会を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- (1) 配偶者手当の在り方
- (2) 配偶者手当の見直しを行う場合の留意点等

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の協力を得て、厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室において行う。

「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」構成員

○阿部 正浩 中央大学経済学部教授

安藤 至大 日本大学総合科学研究所准教授

戎野 淑子 立正大学経済学部教授

大嶋 寧子 みずほ総合研究所主任研究員

神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授

守島 基博 一橋大学大学院商学研究科教授

山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(50 音順、○は座長)

「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」開催実績

第1回 平成27年12月15日

- 配偶者手当を取り巻く現状について
- 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施された事例について

第2回 平成28年2月18日

- 就業調整の状況について
- 配偶者手当の見直しを行う場合の留意事項について
- 報告書の骨子について

第3回 平成28年3月29日

- 報告書（案）について

別添内容一覧

別添 1	就業調整の状況	28
○	日本チェーンストア協会主要会員企業ヒアリング結果	29
○	日本百貨店協会会員企業ヒアリング結果	32
別添 2	配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された事例等	34
○	配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された事例	35
・	全体概要	36
・	企業事例一覧	38
○	賃金制度の見直しに当たって従業員の納得性を高めるための取組事例	57
○	中小企業における賃金制度見直しの状況について	60
別添 3	配偶者手当の見直しを行う場合の留意点	62
○	労働条件の決定方法	63
○	労働契約法のあらまし（抄）	64
○	労働協約について	80
○	労働条件の変更、賃金制度変更に係る判例・裁判例	89
○	関係条文	100
○	企業事例から見る円滑な制度変更に向けてのポイント	106