

いま家族手当を考え直そう！

—「年収300万円時代」に対応—

(有) 働 き が い 研 究 所

福井市西開発1丁目2508野阪第2^{ビル}

電話；0776（57）1280

いま家族手当を考え直そう！

－「年収300万円時代」に対応－

「家族手当」は昔からある日本的な給与制度です。
次のような理由から、この手当の見直しを行う提案したいと思います。

- ①年収減により「夫500万円＋妻100万円」という“標準世帯”のイメージが崩れつつある
- ②政府の「子ども手当」という大きな給付を受けられるようになった。

平成22年6月 橋敏夫



“標準世帯”という考え方はもう合わない？

年金の試算などをする時に“標準世帯”という言葉が使われます。それは「夫＋妻＋子2人」というものです。

年収的には「夫500万円＋妻100万円＝合計600万円」というのが大体のイメージでした。

しかし、リーマンショック以降の景気低迷により、年収減が進み、現時点では「夫350万円＋妻150万円＝合計500万円」というのが現実的な姿になっています。夫の年収減が理由で働く妻が増えています。

また未婚化の進展により、実際には単身者世帯の方が多くなっています。

家族手当の重みが増している

家族手当として「配偶者1万円＋子供1人5千円」という額があったとします。子供2人なら合計で2万円です。

この年間24万円というお金の重みが変わっているのです。それは年収で割ればわかります。

$$24\text{万円} \div \text{年収}500\text{万円} = 5\%$$

$$24\text{万円} \div \text{年収}350\text{万円} = 7\%$$



つまり占める比率が高くなっているのです。

「月2万円の家族手当」は “6年分以上の昇給”に相当する？

もう少し家族手当の重みについて考えてみましょう。

仮に家族手当が月額2万円だったとします。これは何年分の昇給に相当するのでしょうか？

イマドキは昇給といいましても、大きな額ではないところが多いです。昇給が仮に3千円だとしますと、それは次のように“6年分以上の昇給”に相当するわけです。

年収を決定する第1要素が “子作り”であって良いのか？

勤務評価により、昇給の額に差を付けたいものです。しかしながら、昇給そのものが小さくなりますと“評価による差”も小さくなってしまいます。

仮に昇給が平均3千円だった場合で、ABCの差が1千円だったとします。その場合、月額2万円の家族手当は“20年分の昇給差額分”に相当します。

つまり年収を決定する第1の要素は、結婚とか出産という属性で決まってしまうことになります。

「生涯ヒラで子作りに励む」のが 一番のオトクであって良いのか？

社内にこんな事例はありませんか？（月収の高い順です）

- 1位 基本給35万円＋家族手当3万円＋役職手当1万円＋時間外手当7万円
＝合計46万円（Aさん 55歳 主任）
- 2位 基本給25万円＋家族手当0円＋役職手当5万円＋時間外手当ナシ
＝合計30万円（Bさん 35歳 課長）
- 3位 基本給22万円＋家族手当2万円＋役職手当0円＋時間外手当4万円
＝合計28万円（Cさん 30歳 一般社員）

この「第3位」の若手社員（Cさん）は心中でこんなことを思っていないですか？

「うちの会社の給与っておかしくない？ だってBさんなんて最近課長に抜擢されたというけれど、時間外手当がなくなって逆に給与が減ったそうだし。Bさんは未婚だから家族手当も付かないし。可哀想なものだよ。それに比べればAさんの給与は高いらしい。子供が多いと一杯手当もらえるし。要するに、うちの会社は年功序列だから、偉くなっても意味なし！」

「子ども手当」の支給に伴い、 どうなる会社の「家族手当」？

自民政権は「子ども手当」の支給を平成22年4月から始めました。その財源確保の一環として「扶養控除」等が廃止されます。

そこで気になるのは会社の給与規程への影響です。「子ども手当」の支給が始まると、会社の「家族手当」はどうなるのでしょうか？ 会社側の色々な対応策が想像されます。



そもそも「子ども手当」とは？

民主党のマニフェストには次のように載っています。

- ◎「中学卒業までの子ども1人当たり年312000円（月額2万6000円）の『子ども手当』を創設する（平成22年度は半額、今後もずっと半額？）」
- ◎「公立高校生のいる世帯に対し、授業料相当額を助成し、実質的に授業料を無料とする」
- ◎「私立高校生のいる世帯に対し、年額12万円（低所得世帯は24万円）の助成を行う」
- ◎「大学などの学生に、希望者全員が受けられる奨学金制度を創設する」（所要額9000億円程度）

「子ども手当反対」という意見もある

病気のため働けず、薬を飲んでいるため子どもを望めない専業主婦です。子ども手当には反対です。他のトピにもレスしていましたが、これは子どものいない家庭へのペナルティーのようなものです。全くもって腹立たしいです。

これを見てください。子ども手当がもらえる家庭と子ども手当によって負担増になる家庭では120万円もの差がでる、とのこと。不公平だと思いませんか？

もし、子ども手当をそれぞれの家庭へばらまくのであれば、私たち負担を押しつけられる者にも目に見えて分かるようにお金を使ってほしいと思います。待機児童受け入れの強化、少人数での授業のための教員増員、24時間365日受け入れ可の産科小児科の設立、給食・高校授業料の無償化、奨学金制度を増やす、などなど。家のローンや親の賭け事、旅行や遊びなど、何に使われるか分からないようなお金は払いたくありません。毎月カツカツの生活を送っている私たちから裕福な家庭の子ども達にまでお金を送るなど納得できません。

読売新聞 発言小町から

こちら「子ども手当反対」という意見

子供のいない専業主婦です。

子供のための援助は必要だと思いますが、同じ国民なのに子供のいない専業主婦家庭にだけ増税なんて不公平だと思います。

私には持病があり薬と毎月病院で検査が必要です。日本にいる子供のいない専業主婦というだけでこれ以上負担がふえると夫に申し訳なくて早く消えてしまいたくなります。

私は時々パートに出ますが、病気や介護や家庭の事情などやいろいろなことで働けない人も多いと思います。募集も若い人ばかり年齢制限してる所も多いし。

将来のために消費税はあげるのは仕方ないことだと思います。それが一番、公平と思います。

その上で「こども手当」は一人一人にお金を支給するのではなく治療費や電車や飛行機の運賃、高等学校の授業料を無料にするとかいろいろなことを学ぶ機会や施設を増やすこと、貧しい家庭の子供には特別な援助をするのがいいと思います。

個々の理由もしらないくせに、子供のいない専業主婦というだけで増税対象とできる政治なんて本当に国民のことを思っているのか理解できないし、ほかのことでも将来が怖いです。

子ども手当と家族手当を 合計すれば1千万円超える？

政府が支給する子ども手当は、大きな額になりそうです。「子ども手当」は「月額26000円(22年度は13000円)」ですが、このお金を15歳までの受給し続けると、468万円になります。子どもが2人いますと合計で936万円です。ビックリするような額です。月額ではなく累計額でみますと、お金の重さがわかります。

「会社の家族手当」は「配偶者分」および「子ども分」等に分けることができます。その「子ども分」が仮に「高校卒業まで月額4000円支給する」と決まっていたとしますと、その累計額は86万4千円します。2人いますと合計172万8千円になります。

子どもが2人だった場合、「子ども手当」と「家族手当の子ども分」を合計しますと、合計で約1千100万円に達します。

ここまで大きな額になりますと、子どものいない人からすれば「逆差別だ」と反発も出かねないと思います。

家族手当は8割の会社が支給している

この「子ども手当」の支給は、給与制度のあり方を考え直す機会を会社に与えそうです。会社の家族手当は、もちろん子ども手当などなかった昔から支給しているからです。

そもそも会社の家族手当の支給状況はどうなっているのでしょうか？ (株)北見式賃金研究所は独自に調査結果を行いました。主に愛知県や岐阜県の中小企業が多いのですが、その顧客243社の給与規程をチェックしてみますと、195社(80.2%)が支給していました。子どもは「第2子まで」となっているところが多いです。また「18歳の高校卒業まで」という制限の付いているところも多いです。その額は次の通りです。

	配偶者	第1子	第2子	第3子
平均支給額	10318	4494	3797	3499
最高支給額	20000	20000	10000	10000
最低支給額	3000	500	500	500

戦前は支払いが 義務付けられていた家族手当

そもそも「家族手当」という給与制度は、いつからあるのでしょうか？

その歴史を調べてみました。すると戦前は法律で支払いが義務化されていたのです。

「生めよ増やせよ」という国策からでした。

考えられる会社の対応策

これだけ大きな子ども手当が支給されると、会社側にも色々な対応策が出てきそうです。考えられる案をここに列挙してみました。

第1案 政府の「子ども手当」を補完する制度として
「家族手当」を位置付けし直す

第2案 この際家族手当なんて廃止する

第3案 従来通り家族手当を支給する

第1案 政府の「子ども手当」を補完する 制度として「家族手当」を位置付けし直す

「子ども手当」は15歳まで支給されますが、高校生に対しても授業料の面で優遇策が出てきそうです。そこで気になるのは「大学生」です。大学とか短大に行く子どもを持つ親にしてみれば「なぜ大学生には子ども手当がないの？」といたくなるでしょう。また会社に対しても「なぜ家族手当は18歳までしか支給されないのか？」という不満を抱きかねないでしょう。

そこで次のように家族手当の支給条件を変更するのです。

(現行)		⇒	(見直し後)	
配偶者	10000円		配偶者	10000円
高校まで	4000円		高校まで	0円
大学・短大等	0円		大学・短大等	8000円

つまり高校までを不支給とする代わりに、大学や短大まで支給するように改めるのです。また、配偶者分については、従来通りとするのも現実的かもしれません。配偶者控除に関しては当面維持される見込みだからです(この原稿の執筆時点で)

ここで浮いた原資を昇給に回すと、
1人平均2千円になったという事例もあります。

第2案 この際家族手当なんて廃止する

これだけ大きな子ども手当が政府から支給されるなら、この際、家族手当という制度を廃止するという動きも出そうです。

第3案 従来通り家族手当を支給する

これは、いってみれば「政府のすることなど関係ない。うちのうち」という独自の考えで、従来通り手当を払うわけです。

私はある会社の給与明細をみて驚きました。「幸福手当」という欄があり、数万円も載っているのです。尋ねてみますと、幸福手当とは家族手当のことであり、結婚すると3万円、子どもが生まれると1万円出るそうです。だから5万円以上の人だっています。

希ですが、中にはこのような信念を持つ経営者もおられるようです。

意見の分かれそうな「配偶者分」

家族手当の中で「子供分」については、「政府の子ども手当」を補完する制度として位置付けるのは、理解できることだと思います。

しかし、「配偶者分」の扱いについては意見が分かれそうです。例えば、こんな事例もあります。

○金夫(大手の年収1千万円のエリート)

→妻は働く必要なく家族手当もらう

○貧夫(中小の年収350万円の非エリート)

→妻は生活のために働きに出る。

家族手当をカットされる。

家族手当が廃止されます(愚痴)臨月妻

主人の会社の家族手当が廃止される事になりました。来月から0円に。
というわけではなく、徐々に減らしていった7年後に0円になるそうです。

代わりに能力給を見直すそうで、それ自体は公平な事なのでしょうが、会社の状況的にいくらがんばっても現時点でついている家族手当分がそれ以上増えるとは思えず、不安な毎日です。

また、今月に出産予定のうちの子どもの場合は、出産当初から扶養手当はつかないそうです。その為、結婚を控えていた独身の同僚の方が続けざまに数人転職してしまい、主人の抱える仕事量が一気に増え、帰れない日々も続いています・・・。

7年後には私も働いているつもりですが、当面は新生児を抱えて就職活動も出来ません。必要経費が増えるに反比例して、どんどん減っていくかもしれないお給料の状況を考えるとため息が出ます。

また、勉強会やら研修という名での休日の強制無料出勤やサービス残業もよくあります。

これ以上は子どもを望めなさそうです・・・。

主人に「大丈夫！！何とかなるよ」と元気に強がってしまった分、誰かに聞いて欲しくなり、書き込ませていただきました。愚痴になり申し訳ありません。

読売新聞発言小町から

当然の状況になるだけ 会社員

扶養妻がいる男性(逆でもいいですが)が、扶養家族がいるために家族手当分そうでない人よりも成果を出しているとは限らないのですから、そんな手当はあるのがおかしい。

扶養家族がいることで成果が上がっているという人は、ちゃんとその成果で扶養手当相当分かそれ以上稼ぐようになりますよ。それが出来ないとしたら、そもそもそれまで余分なお金をぶんどっていたというだけことです。

うちの会社も段階的に廃止です。やっと根拠なく上乘せ賃金を貰う人がいる不公平が解消されて良かったと思います。

とっくの昔になくなりました ボーナスもない 主婦

お気持ちわかります。うちなんて家族手当どころか、数年前、全社員給料1割カットになってから基本給もダウン。昇給もありません。

でも必死に仕事してる夫に向かって、給料の愚痴なんて言えませんか。(はふう～)

あんまり会社の悪口言ったって、結局その会社で働いてるのは夫で、優秀ならヘッドハンティングされてるんだらうけどそうではないので、会社の悪口言えば言うほど、夫の無能さを認めるようで何とも虚しいので…言わないようにしてます。

私は子供が生後4ヶ月から働き始めました。体はきついけど、お金のことでカリカリするのが厭でしたから。

富める時も貧する時も、互いを支えあうのが夫婦ですものね…頑張りましょうね！！

社員との人間関係を深めよう

家族手当を見直すといいますが、何かドライな気がします。そこで逆に人間関係重視の提案もさせていただきます。慶弔金規程の充実です。

例えば、こんな時に祝い金を払うようにしてみませんか？

子どもの入学・卒業、結婚10周年 等々



結婚10周年祝金

- 1、従業員が結婚10周年を迎えた場合は、結婚10周年祝金を次の区分により贈与します。
 - (1) 勤続3年未満 10,000円(商品券)
 - (2) 勤続3年以上 30,000円(商品券)
- 2、配偶者も会社の従業員である場合は、世帯主である従業員へ贈与します。
- 3、できる限り配偶者ご来社頂いて贈与することとします。

入学等祝金

- 1、従業員の子が次の場合は、入学祝金として次の金額を贈与します。
なお、双子以上の場合は、一人につきこの金額を贈与します。

	《世帯主》	《非世帯主》
小学校入学	20,000円	10,000円
中学校入学	20,000円	10,000円
高校入学	30,000円	20,000円
大学・短大・専門学校入学	50,000円	30,000円

- 2、従業員の子が、中学、高校卒業により就職した場合は、前項の規定を準用し、次の金額を就職祝金として贈与します。

- (1) 中学校卒業就職 30,000円
- (2) 高校卒業就職 50,000円



成人祝金

従業員が成人した場合は、成人祝金として10,000円および記念品を、そのご両親などに贈与し、成人式当日は特別有給休暇を与えます。

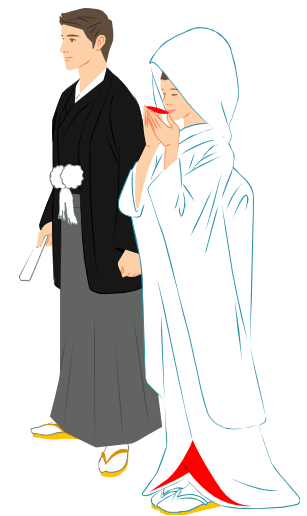
「男性社員に結婚してもらいたい」

社内を見渡して下さい。

最近は、いい年になっても結婚しないヤモメがやたらに目立つようになっていませんか？

それが仕事に対するやる気をそぐ一因になっているという見方もあります。

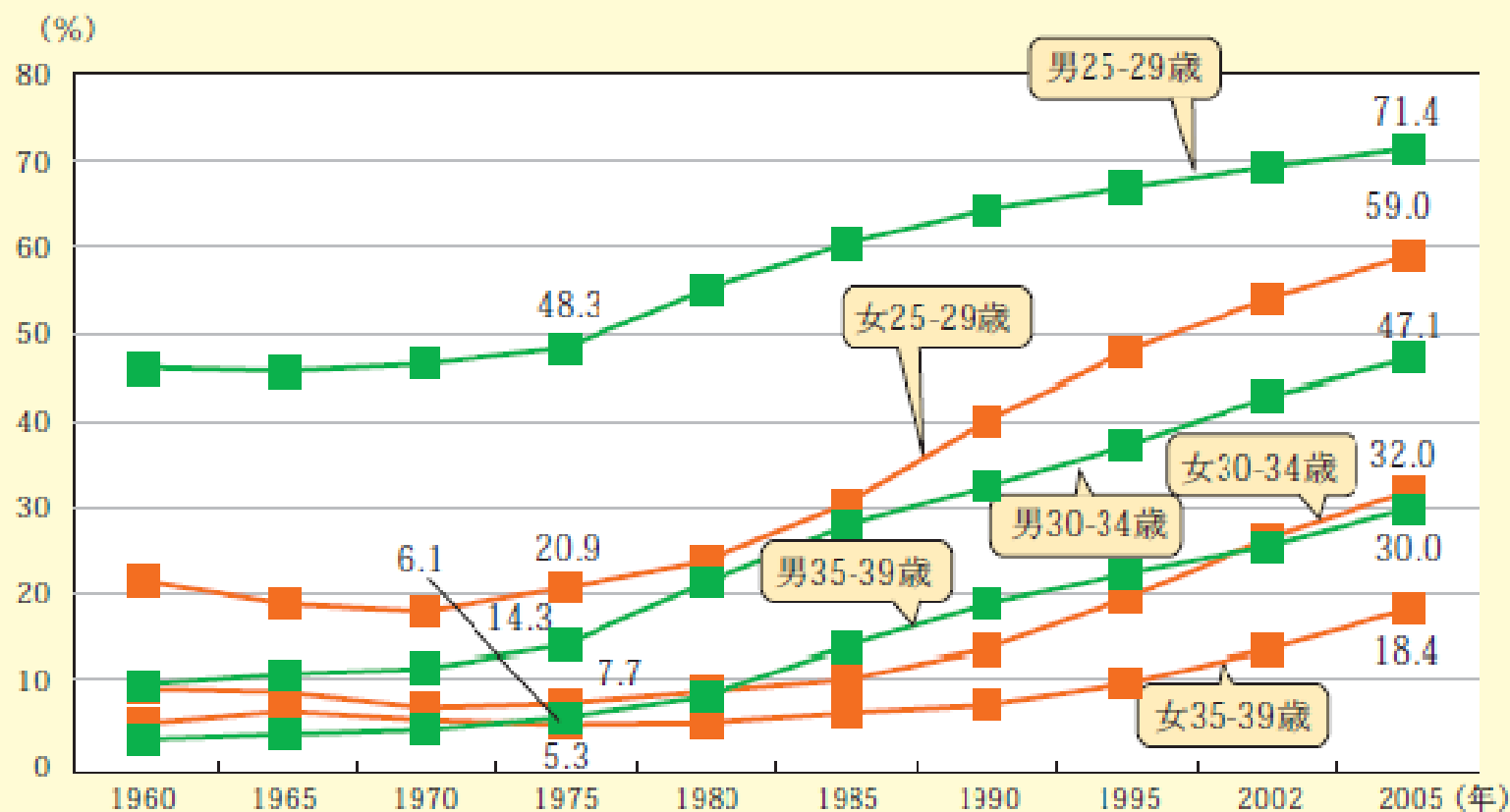
だから社長としては、社員に結婚してもらいたいのです。しかし、未婚率は上がる一方です…。



上がり続ける未婚率

第1-1-9図

年齢別未婚率の年次推移

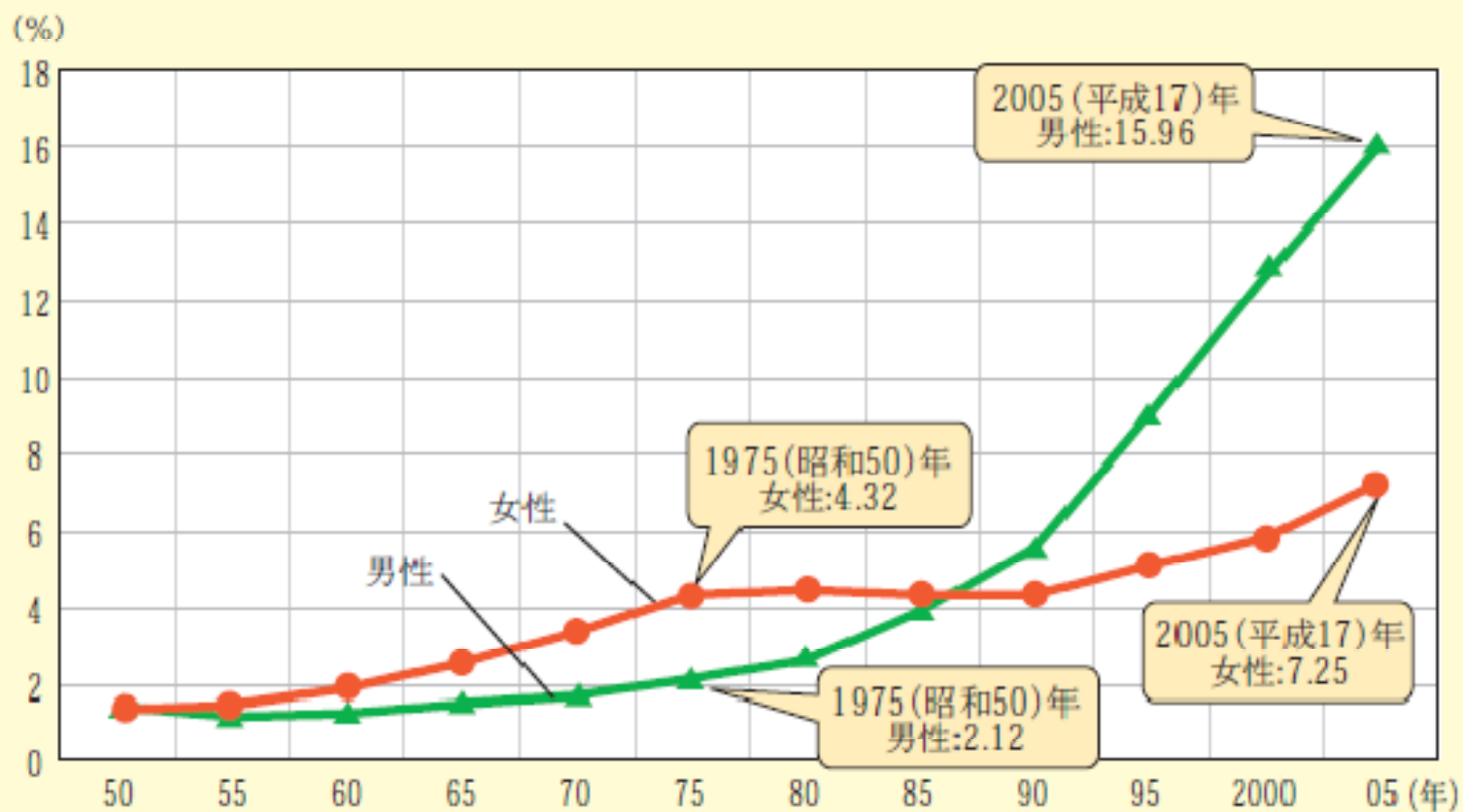


資料：総務省統計局「国勢調査報告」

(有)働きがい研究所

「生涯結婚できない？比率」も急上昇

第1-1-10図 生涯未婚率の年次推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2009年版）」

注：45歳～49歳と50歳～54歳未婚率の平均値であり、50歳時の未婚率を示す。

男が結婚できないのは収入のせい？

2007年における平均初婚年齢は、男性で30.1歳、女性で28.3歳と、第2次ベビーブーム時と比べ、男性で3.1歳、女性で3.6歳上昇している。また、生涯未婚率は、男性15.96%、女性は7.25%であり、特に男性は、この30年の間に約8倍となっている。少子化の要因である晩婚化・未婚化の背景や要因分析などを行うため、「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」第1回会合(2009(平成21)年2月10日)では、「恋愛・結婚」をテーマに有識者からのヒアリングや議論が行われた。

若者が結婚しない、できない背景として、若い女性の専業主婦志向が近年高まっている一方で女性が男性に求める収入と実際に得る収入にかい離があることが指摘されている。

近年の調査においては、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と思っている20代女性は約4割となっているなど、依然として性役割分業意識が高い。一方で、未婚女性が求める男性の収入と未婚男性の収入を比較すると、東京においては、25～34歳の未婚女性の約7割が男性に400万円以上の収入を求めながらも、25～34歳の未婚男性の約8割の年収は、400万円以下となっており、両者の間に大きなかい離がみられる。
(平成21年版 少子化社会白書から転載)

給与の見直しにも“仕分け”が必要

未曾有の不況が続いていますので、今年の場合は「昇給ストップ」とか「昇給抑制」などの会社が多いと想像します。しかし、ここで考えて欲しいのは社員のやる気です。ひょっとしたら平成21年の昇給もロクになかったのではないですか？ もし21年の昇給がゼロだったとするならば、22年もゼロを続けるのですか？

ここで提案したい言葉があります。それは“仕分け”です。平成21年の「新語・流行語大賞」として「事業仕分け(行政刷新会議と事業仕分け作業チーム)」が選ばれていました。

私は、給与見直しでは、是非この“仕分け”を社内でも行って欲しいものだと思います。人件費には、削っていいものもあれば、削るとよくないものもあります。意義のある手当もあれば、中には意義が薄れている手当もあることでしょう。経営者はやる気を喚起するためにも、ゼロベースでの“給与仕分け”に取り組むべきです。より有益なものに人件費を投資することで、業績アップを目指して下さい。

最後に橋から

- ▶ この資料をご覧いただき、
 - 「ウチはどうするといいんだろう」
 - 「悪のりと言われると困るし」
 - 「周りはどうしているのだろうか」
 - 「とりあえず、こうしたいが大丈夫だろうか？」
- ……………でしたら、お電話ください。

☆明日の経営に生かしましょう☆

TEL; 0776(57)1380 FAX; 0776(57)1370

(有) 働きがい研究所

福井県の賃金・退職金、就業規則、労務診断
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201