

女性の活躍を促進していくために

配偶者手当は見直すべき？

～配偶者手当の在り方について～

① わが社では、昔からずっと配偶者手当つけているけど、見直した方が良くて話もあるみたい。何でなんだろう？

実は、配偶者の収入要件がある配偶者手当には、女性の就業を抑制してしまう問題が指摘されています。

年末に就業調整する女性パートの方もいると聞きます

② 税制、社会保障制度、配偶者の勤務先の手当などを意識した就業調整により女性の能力発揮の妨げになる場合があります。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ましょう。

そうなんだ

女性の正社員には不利な賃金制度という問題もあります

③ ただし、単純に配偶者手当を廃止すれば良いわけではありません。賃金制度を変更する場合は一方的な不利益変更は行えないため、労使で十分に時間をかけて話し合いを行い合意を得るなどの必要があります。

見直してみようか

経過措置を設けるのも必要ですね

④ 配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分することにしました。また、3年間は廃止による減額分を賞与に補填することとしました。

賃金制度をより納得感の高いものにすることができました。

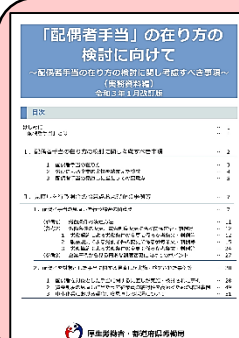
取組事例紹介

業種：卸売業 従業員数：150名

年収103万円未満の配偶者がいる従業員に配偶者手当を支給していたが、配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分した。

- ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
従業員にヒアリングを実施し、各部門・事業所の人事担当者からの情報収集や意見交換を実施した。
団体交渉の場を通して、会社側と労働側の意見をすり合わせた。
- 賃金原資総額を維持
配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分。
- 経過措置を設定
経過措置として、3年間は廃止による減額分を賞与に補填。
- 決定後の新制度についての丁寧な説明
職場ごとに従業員への説明会を開催した。

参考資料
「配偶者手当」の在り方の検討に向けて



QRコードから厚生労働省HPにアクセス

・属人的な配偶者手当を廃止し、従業員に再配分することで、より納得感の高い賃金制度に改めることができた。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

☎ 0120-006-802

✉ aichi@task-work.com