

# 「配偶者手当」の在り方について 企業の実情も踏まえた検討をお願いします

—— 女性の活躍を促進していくために ——

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で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、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の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正<sup>※1</sup>が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、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ます。

厚生労働省では、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」<sup>※2</sup>を取りまとめました。各企業におかれましては、趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※1：別紙「税制・社会保障制度の制度改正について」参照

※2：「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について（平成28年5月9日付 基発0509第1号）

## 「配偶者手当」とは

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「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

### 民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**76.5%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**90.3%**  
(全体の69.0%)

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%

(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：平成27年職種別民間給与実態調査を基に作成

※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。

## 就業調整の実態とその影響

有配偶女性パートタイム労働者の21.0%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」などを意識し、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「**就業調整**」を行っています。

### 就業調整の理由

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人が就業調整をする理由には、以下のようなものがあります。

就業調整をする理由	割合（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	63.0%
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くなるから	49.3%
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	37.7%
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	20.6%

【厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」より】

### 就業調整の影響

就業調整が行われていることにより、以下の例のようにさまざまな影響が生じています。

- ・パート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。
- ・正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。
- ・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がある。
- ・女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の1つとなっている。
- ・日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。

▶▶▶ 「就業調整」は、結果としてパートタイム労働をしている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ます。

## 配偶者の働き方に中立的な制度に向けて

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ます。

▶▶▶ 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、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ます。

# 労使による個々の企業の実情を踏まえた検討

労使においては、「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、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

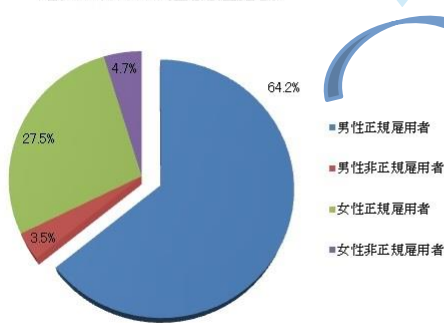
## 従業員・家族構成の変化

「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。

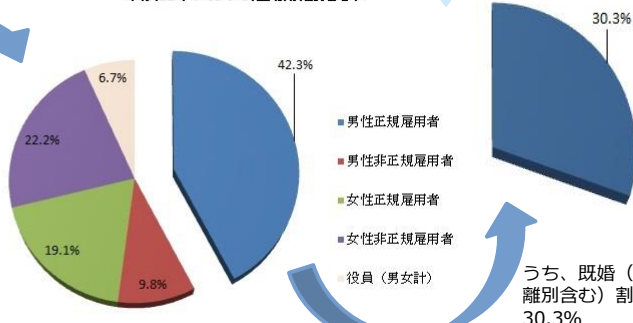
### <男性正規雇用者割合の変化>

男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **42.3%**（平成22年）  
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**30.3%**

昭和50年における雇用形態別比率

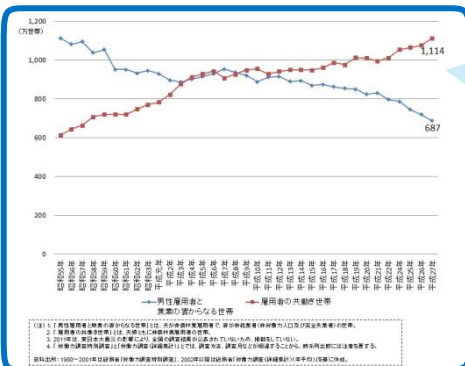


平成22年における雇用形態別比率



（注）昭和50年における正規雇用者については「常雇」の熟後を、非正規雇用者については「臨時」と「日雇」の合わせた熟後を使用。資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成。

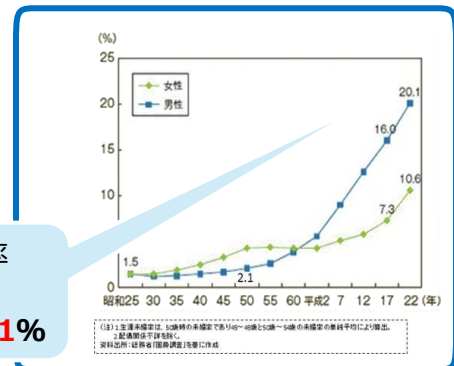
### <共働き世帯の増加>



共働き世帯 **1114万世帯**  
> 専業主婦世帯 **687万世帯**

男性の生涯未婚率  
昭和50年 **2.1%**  
→ 平成22年 **20.1%**

### <男性生涯未婚率の上昇>



（注）生涯未婚率は、結婚時の年齢であり40歳の誕生日以降の未婚者の割合平均により算出。上記関係は平均値です。資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成。

▶▶▶ **従業員ニーズが変化している可能性があります。**

## 企業を取り巻く環境の変化

企業を取り巻く環境も大きく変化しています。

- 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
- 不足する労働力の確保や労働力人口の減少 など

▶▶▶ **多様な人材の能力を最大限発揮できる、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としていくことが求められています。**

## 「配偶者手当」の見直しを実施・検討した企業の例

(18社の企業及び東商専門相談員からのヒアリング結果より)

### 制度見直しの背景

グローバル化への対応などから人事・処遇制度全体の見直しの中で検討された事例や、仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援の観点から検討された事例などもありました。

### 労使交渉など

多くの場合1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合いや交渉が行われ、労使合意の上、決定されています。

### 見直しの内容

見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況や方針、労使の話し合いの結果などにより多様です。賃金原資総額が維持されるよう見直しが行われている事例や、経過措置を設けている事例が多数見受けられます。

(例：基本給への組み入れや、子ども・障害者を対象とした手当の創設)

## 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた留意点

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、**労働契約法**、**判例**など<sup>※3</sup>に加え、企業事例などを踏まえ、以下に留意する必要があります。

### 「配偶者手当」の見直しに当たっての留意点

- 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

※3 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、以下、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ります。

- 使用者は、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、労働者の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はできません。(労働契約法第9条)
- 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによることとされています。(労働契約法第10条)

注：「配偶者手当」は、就業規則のほか、個別の労働契約や労働協約で定められている場合もあります。

「配偶者手当」の円滑な見直しのために、賃金制度設計に関する専門的な相談の窓口を利用することも可能です。取組内容や相談窓口のご紹介については、**最寄りの都道府県労働局**へご相談ください。

「配偶者手当の見直しを実施・検討した企業の例」や「『配偶者手当』の円滑な見直しに向けた留意点」などの詳細につきましては、「『配偶者手当』の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～(実務資料編)」をご参照ください。

- 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>

# 税制・社会保障制度の制度改革について

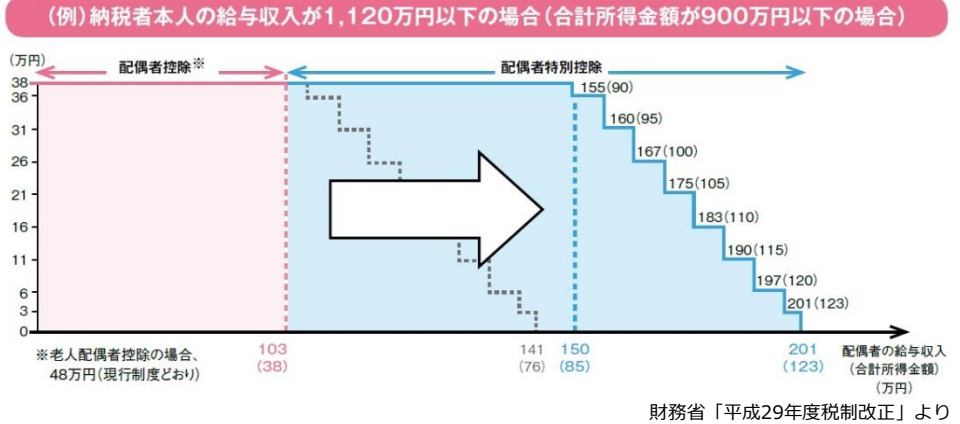
女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関する以下のような見直しが行われています。

## 税制改正による配偶者控除等の見直し

所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限を、150万円に引き上げます。

※現行の配偶者控除の対象となる配偶者の給与収入の上限は103万円

▶ 所得税法等の一部を改正する等の法律（平成30年1月施行）



## 社会保障制度における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ 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（平成28年10月施行）
- ▶ 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成29年4月施行）

501人以上の企業等への適用拡大

500人以下の企業等にも適用拡大

これまで	平成28年10月～	平成29年4月～	平成31年9月まで
週30時間以上	(1) 週労働時間20時間以上 (2) 月額賃金8.8万円以上 (年収換算で約106万円以上) ※所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない (3) 勤務期間1年以上見込み (4) 学生は適用除外 (5) 従業員501以上の企業等 ※適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定	左記(1)～(4)の条件の下、 <b>500人以下の企業等</b> について、 ・民間企業は、 <b>労使合意に基づき、適用拡大を可能に</b> ・国・地方公共団体は、 <b>適用</b>	<b>更なる適用拡大について検討</b>

## 参考

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（抄）

（平成26年12月6日政労使会議とりまとめ）

（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。

## 最低賃金総合相談支援センターの一覧

都道府県	所在地	電話番号	受託団体等名
北海道	札幌市中央区北1条西7丁目 プレスト1・7ビル3階 (北海道中小企業団体中央会 本部内)	0120-67-3110	北海道中小企業団体中央会
青森県	青森市青柳2丁目2-6	0800-800-8667	一般社団法人 青森県労働基準協会
岩手県	盛岡市山王町1-1	0120-198-077	岩手県社会保険労務士会
宮城県	仙台市青葉区本町1丁目9-5 五城ビル4F	0120-750-573	宮城県社会保険労務士会
秋田県	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階(秋田県社会保険労務士会内)	0120-695-783	秋田県社会保険労務士会
山形県	山形市七日町三丁目1番9号	0800-800-9902	山形商工会議所
福島県	福島市御山字三本松19-3(福島県社会保険労務士会内)	0120-541-516	福島県社会保険労務士会
茨城県	水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館14階	0120-900-224	一般社団法人 茨城労働基準協会連合会
栃木県	宇都宮市鶴田町3492-46	0120-48-5766	栃木県社会保険労務士会
群馬県	高崎市上大類町745-10 新井労務管理事務所	0120-028-242	群馬人事労務研究会
埼玉県	さいたま市浦和区仲町2-16-4 岩井ビル4F A号室	0120-310-394	公益社団法人 埼玉県雇用開発協会
千葉県	千葉市中央区千葉港4-3 千葉県経営者会館305	0120-026-210	公益社団法人 千葉県労働基準協会連合会
東京都	千代田区二番町9-8	0120-311-615	公益社団法人 東京労働基準協会連合会
神奈川県	横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センター2階	0120-641-020	公益社団法人 けいしん神奈川
新潟県	新潟市中央区東大通2丁目3-26 プレイス新潟1F	0120-009-229	新潟県社会保険労務士会
富山県	富山市総曲輪2-1-3(富山県中小企業団体中央会内)	0120-108-312	富山県中小企業団体中央会
石川県	金沢市尾山町9番13号 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339	一般社団法人 石川県経営者協会
福井県	福井市二の宮3丁目30番11号	0120-747-770	株式会社 土蔵労働コンサルタント事務所
山梨県	甲府市丸の内2丁目34-1 共栄ビル205号	0120-338-737	特定非営利活動法人 花ひらく
長野県	長野市大字中御所字岡田131-10	0800-800-3028	長野県中小企業団体中央会
岐阜県	岐阜市葦田東2丁目-11-11	0120-55-4864	岐阜県社会保険労務士会
静岡県	静岡市葵区追手町44-1	0800-200-5451	静岡県中小企業団体中央会
愛知県	名古屋市熱田区三本松町3-1 愛知県社会保険労務士会館内	0120-868-604	愛知県社会保険労務士会
三重県	津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階 三重県経営者協会内	0120-331-266	三重県経営者協会
滋賀県	大津市梅林1丁目4-1 プレシヤビル4階 ランゲート(株)滋賀事務所内	0120-661-710	ランゲート株式会社
京都府	京都市右京区西院東中水町17 京都府中小企業会館4階 京都府中小企業団体中央会内	0120-420-825	京都府中小企業団体中央会
大阪府	大阪市北区太融寺町5-15 梅田イーストビル4階	0120-570-937	ランゲート株式会社
兵庫県	神戸市中央区下山手通4丁目16番3号 兵庫県民会館3階	0120-340-580	兵庫県中小企業団体中央会
奈良県	奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811	奈良県社会保険労務士会
和歌山県	和歌山市北出島1丁目5番46号 和歌山県労働センター1階	0120-731-715	和歌山県社会保険労務士協同組合
鳥取県	鳥取市富安1-152 田中ビル1号館4階	0800-200-0311	鳥取県社会保険労務士会
島根県	松江市母衣町55-4 島根県商工会館4階	0120-20-2621	一般社団法人 島根県経営者協会
岡山県	岡山市北区厚生町3-1-15 岡山商工会議所内	0800-200-8751	岡山商工会議所
広島県	広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5階	0120-73-0610	広島県社会保険労務士会
山口県	山口市中央4丁目5番16号 山口県中小企業団体中央会内	0800-200-0186	山口県中小企業団体中央会
徳島県	徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階	0120-967-951	徳島県社会保険労務士会
香川県	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691	香川県経営者協会
愛媛県	松山市萱町4丁目6番地3 愛媛県社会保険労務士会内	0120-932-285	愛媛県社会保険労務士会
高知県	高知市棧橋通2丁目8番20号モリタビル2F	0120-321-116	高知県社会保険労務士会
福岡県	福岡市博多区博多東2-5-28 博多借成ビル301号	0120-946-617	福岡県社会保険労務士会
佐賀県	佐賀市川原町8-27 平和会館1F	0120-603-946	佐賀県社会保険労務士会
長崎県	長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3階B	0120-460-468	長崎県社会保険労務士会
熊本県	熊本市中央区安政町8-16 村瀬海運ビル7階	0120-45-1124	熊本県社会保険労務士会
大分県	大分市東春日町17番20号ソフトパークセンタービル	0120-008-317	一般社団法人 大分県中小企業診断士協会
宮崎県	宮崎市大和町83-2 鮫島ビル1階	0120-947-485	宮崎県社会保険労務士会
鹿児島県	鹿児島市新屋敷町16-16	0120-898-930	公益社団法人 鹿児島県労働基準協会
沖縄県	那覇市松山2-1-12 合人社那覇松山ビル6階	0120-420-780	沖縄県社会保険労務士会