

「配偶者手当」の在り方について

—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。

「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	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	
		配偶者の収入による制限がある	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%

(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

「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

※ 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、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。

※ 「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關し考慮すべき事項～（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>