

「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、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ることから、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。

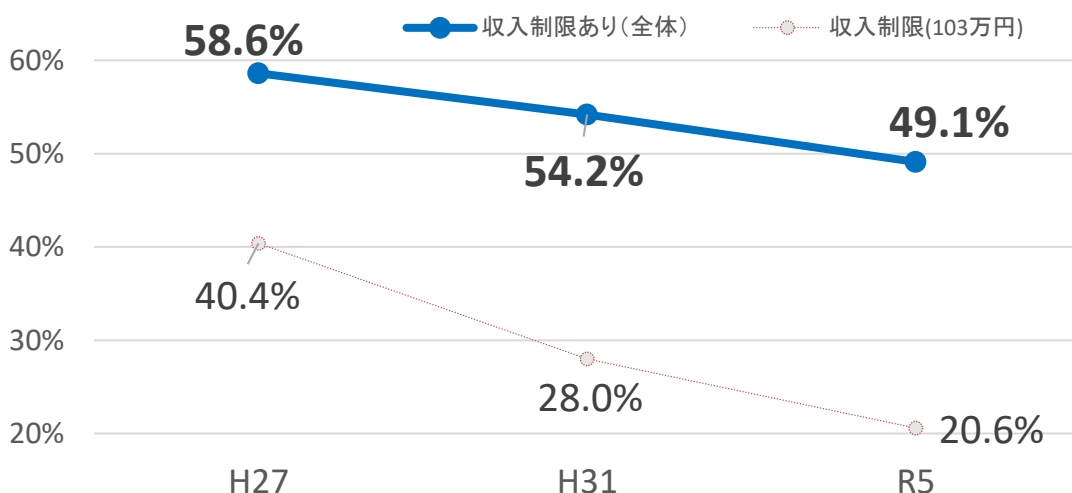
配偶者手当を支給する企業は減少傾向にあります。働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できるよう、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願いします。

「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。

配偶者の収入による制限を設けて配偶者手当を支給する事業所は、減少傾向にあり、令和5年度の調査では、半分以下の49.1%となっています。また、例えば「103万円」の収入制限を設定している事業所は、平成27年度調査の40.4%から令和5年度調査では20.6%とおよそ半減しています。

民間企業における「配偶者手当」の支給状況



資料出所：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21.8%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）
一定額(130万円)を超えると配偶者の 健康保険、厚生年金保険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	57.3%
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	49.6%
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	36.4%
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	15.4%

【厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用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

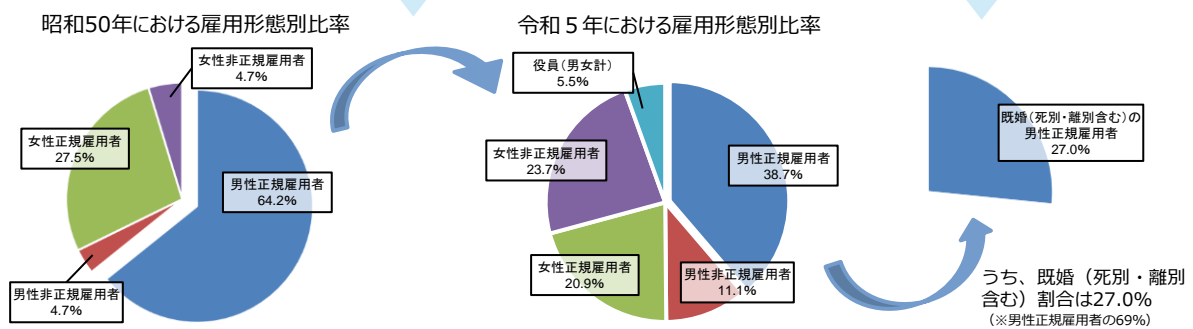
労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

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。

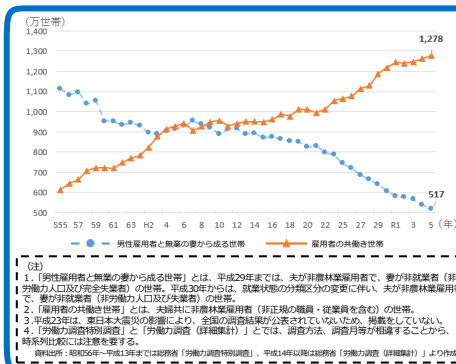
<男性正規雇用者割合の変化>

男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **38.7%**（令和5年）
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**27.0%**

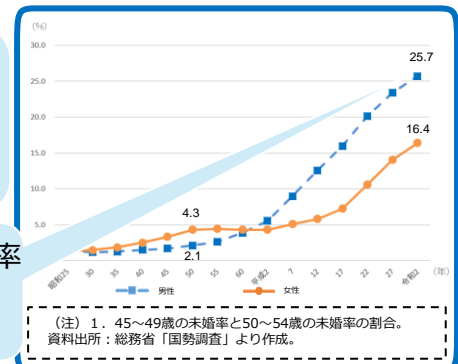


(注) 昭和50年における正規雇用者については「常雇」の数値を、非正規雇用者については「随時」と「B雇」を合わせた数値を使用。
資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成

<共働き世帯の増加>



<男性の50歳時の未婚率の上昇>



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の飛躍的發展、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^{※3}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。**

また、賃金制度設計に関する専門的な相談については、**各都道府県の働き方改革推進支援センター**で受け付けています。



「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。

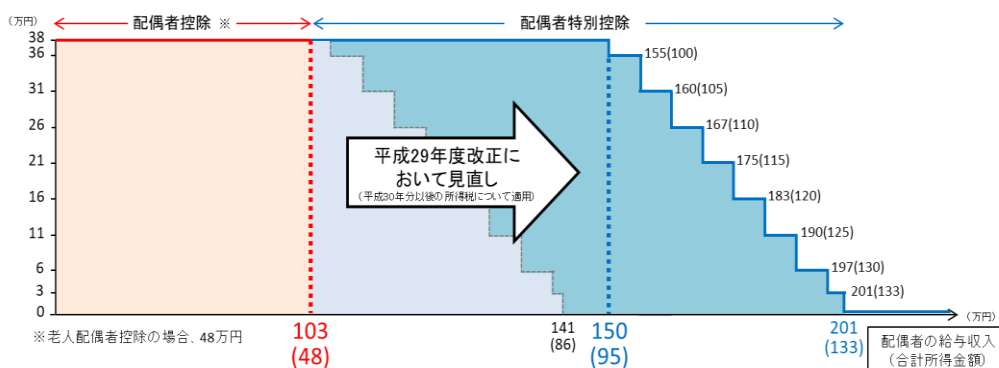
税制改正による配偶者控除等の見直し

(例) 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合(合計所得金額が900万円以下の場合)

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が、150万円に引き上げられました。

※改正前の控除額38万円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)



なお、収入103万円を超えると所得税負担は発生しますが、世帯全体(夫+妻)の手取り収入は増加する仕組みになっています。

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

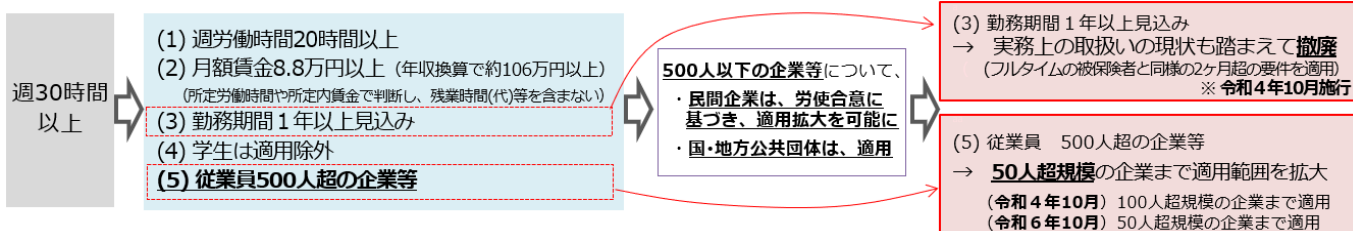
厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ ① 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)
- ▶ ② 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)
- ▶ ③ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律(令和4年10月/令和6年10月施行)

① 平成28年10月～

② 平成29年4月～

③ 令和4年10月/令和6年10月～



※1 従業員数は、適用拡大前の基準で厚生年金保険の適用対象となる労働者の数で算定
 ※2 その他(1)(2)(4)の要件は変更なし

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。

配偶者手当見直し検討のフローチャート

年収の壁・支援強化パッケージ▶ 人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対策として支援強化パッケージに取り組むとしております。このうち、収入要件のある配偶者手当への対応として、見直しの手順をフローチャートで示す等、わかりやすい資料を作成・公表しております。

4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響を受ける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。

