

# 「配偶者手当」の在り方の検討に向けて

## —— 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。

今後、労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく、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>1</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：「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

※ 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**」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。

### 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 <b>税金を支払わなければならないから</b>	<b>63.0%</b>
一定額（130万円）を超えると配偶者の <b>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</b>	<b>49.3%</b>
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、 <b>配偶者特別控除が少なくなるから</b>	<b>37.7%</b>
一定額を超えると配偶者の会社の <b>配偶者手当がもらえなくなるから</b>	<b>20.6%</b>

【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。

## 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

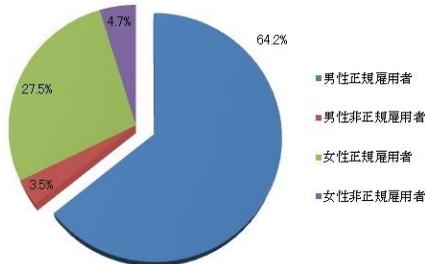
「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。

### <男性正規雇用者割合の変化>

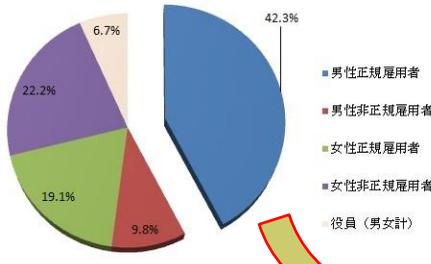
64.2%（昭和50年） → 42.3%（平成22年）

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

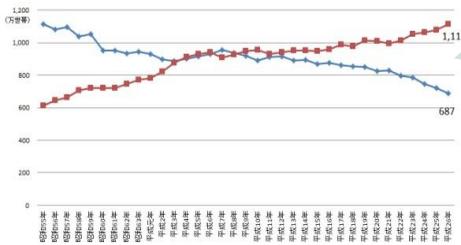


平成22年における雇用形態別比率



〔注〕昭和50年における正規雇用者については「常雇」の取扱を、非正規雇用者については「臨時」と「日雇」の合わせた取扱を使用。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>

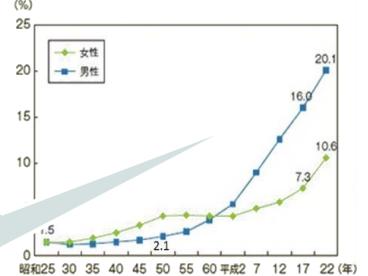


共働き世帯  
1114万世帯  
> 専業主婦世帯  
687万世帯

男性の生涯未婚率  
昭和50年 2.1%  
→ 平成22年 20.1%

〔注〕1. 「共働き世帯」は世帯員2人以上が就業している世帯を指し、専業主婦世帯とは世帯員1人が就業している世帯を指す。2. 2022年度は、調査対象世帯のうち、就業していない世帯が1.4%に達している。3. 2022年度は、調査対象世帯のうち、就業していない世帯が1.4%に達している。4. 本資料は、調査対象世帯のうち、就業していない世帯が1.4%に達している。資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成。

### <男性生涯未婚率の上昇>



〔注〕1. 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、40歳と50歳の未婚率の算術平均に2割増し。2. 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、40歳と50歳の未婚率の算術平均に2割増し。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>※2</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

- ①二一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

※2：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。**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、「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」報告書をご参照ください。

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)

→ 政策について → 分野別の政策一覧 → 雇用・労働 → 労働基準 → 賃金 → 配偶者手当