

「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^{※1}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。

各企業におかれましては、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、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」^{※2}の趣旨をご理解の上、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、**75.9%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**79.1%**
(全体の60.0%)

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			その他（従業員の収入より少ない等）	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	150万円				
75.9%	(79.1%)	[85.6%]	<45.0%>	<31.7%>	<9.4%>	<13.9%>	[14.4%]	(20.9%)	24.1%

(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：令和2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22.8%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）
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	55.1%
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	54.0%
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	44.8%
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	23.4%

【厚生労働省「平成28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

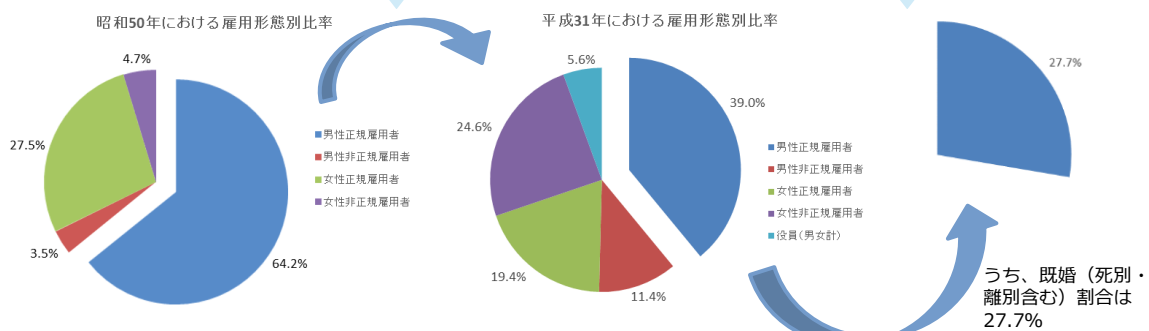
労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

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。

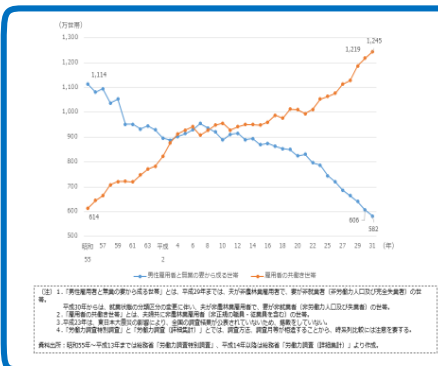
<男性正規雇用者割合の変化>

男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **39.0%**（平成31年）
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**27.7%**



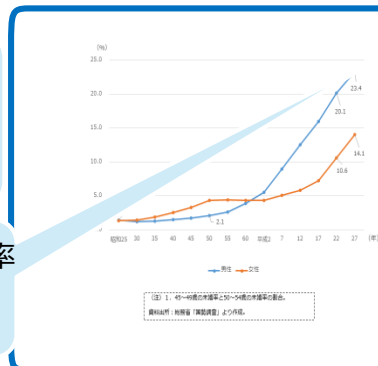
（注）昭和50年における正規雇用者については「常雇」の数値を、非正規雇用者については「随時」と「8雇」の合わせた数値を使用。
資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成

<共働き世帯の増加>



（注）1. 「専業主婦世帯」と「専業主夫世帯」を併せて「専業主婦世帯」として示している。2. 「専業主婦世帯」と「専業主夫世帯」を併せて「専業主婦世帯」として示している。3. 「専業主婦世帯」と「専業主夫世帯」を併せて「専業主婦世帯」として示している。4. 「専業主婦世帯」と「専業主夫世帯」を併せて「専業主婦世帯」として示している。資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成

<男性の50歳時の未婚率の上昇>



（注）1. 45～49歳の未婚率を50～54歳の未婚率に置き換えて示している。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。

「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。

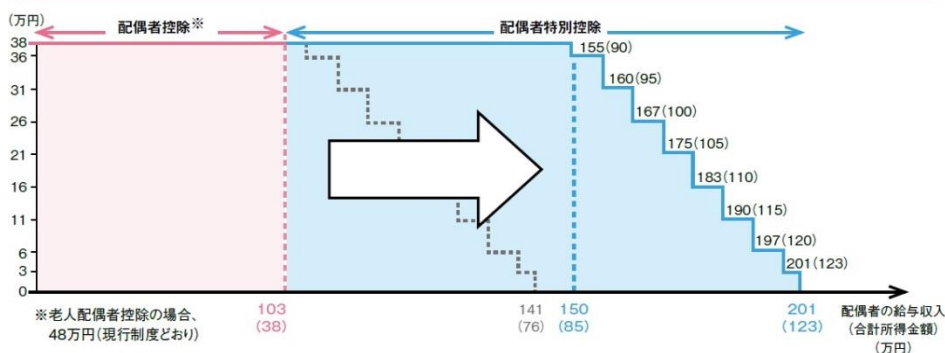
税制改正による配偶者控除等の見直し

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）

(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)

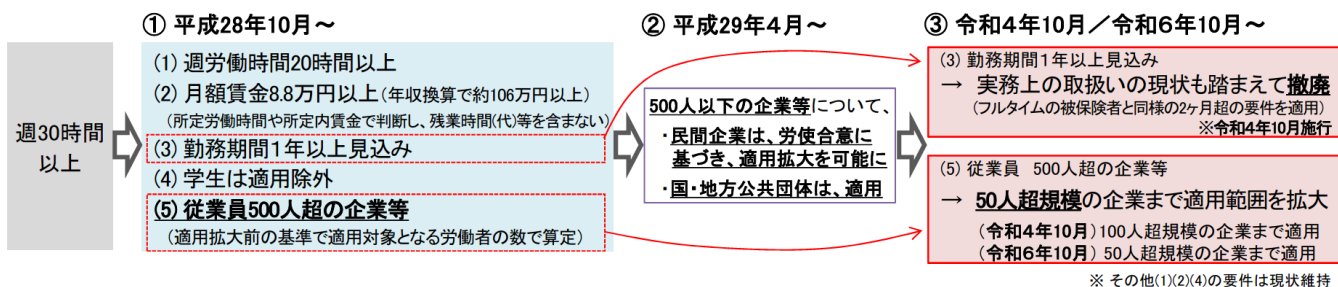


財務省「平成29年度税制改正」より

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）



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。

働き方改革推進支援センターの一覧

名称名	住所	電話番号
北海道働き方改革推進支援センター	札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階	0800-919-1073
青森働き方改革推進支援センター	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手働き方改革推進支援センター	盛岡市仙北2-10-17	0120-664-643
宮城働き方改革推進支援センター	仙台市宮城野区原町1-3-43	0120-97-8600
秋田働き方改革推進支援センター	秋田市大町3-2-44大町ビル3階	0120-695-783
山形働き方改革推進支援センター	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階	0800-800-3552
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城働き方改革推進支援センター	水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸 2階	0120-971-728
栃木働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町1140-200	0800-800-8100
群馬働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	0120-729-055
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館本館4階	0120-17-4864
東京働き方改革推進支援センター	新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル1階	0120-232-865
神奈川働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階	0120-910-090
新潟働き方改革推進支援センター	新潟市中央区天神1丁目12番地8号 LEXN B 5階	0120-009-229
働き方改革推進支援センター富山	富山市桜橋通り6番11号 富山フコク生命第2ビル 5階	0800-200-0836
石川働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
ふくい働き方改革推進支援センター	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所1階(ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨働き方改革推進支援センター	山梨県中巨摩郡昭和町河西1232-1 HUCOM 2階	0120-755-455
長野働き方改革推進支援センター	長野市大字中御所字岡田131-10	0800-800-3028
ぎふ働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階	0120-226-311
静岡働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町44番地1 静岡産業経済会館5階	0800-200-5451
愛知働き方改革推進支援センター	名古屋市中区千種千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)	0120-006-802
三重働き方改革推進支援センター	津市栄町2丁目209 セキゴン第2ビル2階	0120-111-417
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜2番1号 コラボしが21 5階 滋賀経済産業協会内	0120-100-227
京都働き方改革推進支援センター	京都市中京区亀屋町167-1 ディ・ピュイ亀屋ビル3階	0120-417-072
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階	0120-068-116
兵庫働き方改革推進支援センター	神戸市中央区港島中町6丁目1番地 神戸商工会議所会館9階	0120-79-1149
奈良働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山働き方改革推進支援センター	和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所2階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安1-152 SGビル4階	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町55番地4 島根県商工会館7階	0120-514-925
岡山働き方改革推進支援センター	岡山市北区厚生町3丁目1番15号 商工会議所ビル1階	0120-947-188
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市吉敷下東1丁目7番37号 アネックス鳳陽B	0120-172-223
徳島働き方改革推進支援センター	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
香川働き方改革推進支援センター	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
愛媛働き方改革推進支援センター	松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館別館1階	0120-005-262
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田3992-2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神4-4-11 天神ショッパーズ福岡8階	0800-888-1699
佐賀働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町8-27 平和会館1階	0120-610-464
長崎働き方改革推進支援センター	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町4丁目30-1 扇寿ビル5階	0120-04-1124
大分働き方改革推進支援センター	大分市府内町1-4-16 河電ビル202号	0120-450-836
みやざき働き方改革推進支援センター	宮崎市橘通東4-1-4 宮崎河北ビル7階	0120-975-264
鹿児島働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階	0120-221-255
沖縄働き方改革推進支援センター	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205	0120-420-780 0120-420-781