

民間企業における「配偶者手当」について

令和 4 年 3 月 2 日

厚生労働省労働基準局

※ 本資料では、民間企業において配偶者がいる労働者に対して支給される手当を「配偶者手当」と総称するが、実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」など様々である。

民間企業における「配偶者手当」について

- 民間企業の賃金制度については、各企業において労使の話し合いを経て決定されるものであるが、このうち配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、女性の就業調整の要因の1つとなっているとの指摘もあることに鑑み、平成26年12月16日の政労使会議取りまとめにおいて、「労使は、その在り方の検討を進める」こととされた。
- 配偶者手当を含めた賃金制度の見直しは、一部の労働者には不利益となることもあることから、労働契約法や判例等も踏まえた丁寧な対応が必要。このため、厚生労働省では、検討会を開催し、配偶者手当の円滑な見直しに向けた留意点等を整理（平成28年4月11日取りまとめ）。
- 検討会の取りまとめを踏まえ、見直しの際の留意点や事例集などをまとめたリーフレットを作成。都道府県労働局において、配偶者手当の相談対応や周知を行うとともに、本省からも労使団体に周知の協力依頼を行っている。

■ 「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16日政労使会議とりまとめ）

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。

■ 「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」概要 （平成28年4月11日）

配偶者手当の在り方	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な見直しを進めることが望まれる。
労使による企業の実情を踏まえた検討	個々の企業の実情も踏まえ、真摯な話し合いを進めることが期待される。
配偶者手当の見直しに当たっての留意点	労働契約法・判例に加え、企業事例等を踏まえ、以下に留意する必要がある。 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

■ リーフレット

令和3年1月更新

「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。

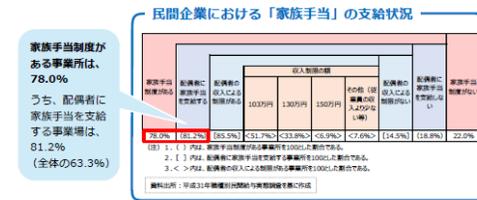
各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」^{※2}の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※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。



※ 男女同一賃金を定める労働基準法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。

配偶者手当の見直しが実施・検討された事例

- 配偶者手当の見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話合いの結果等により多様。
- 賃金原資の総額が維持されるよう、賃金制度の見直しが行われているケースが多い。
(例) 基本給や能力給に組み入れるケース、他の扶養者に対する手当に組み入れるケース
- 賃金制度の見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。
(例) 数年かけて段階的に減額・廃止するケース

見直しの背景	<ul style="list-style-type: none">■ <u>多くの場合、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されているが、手当の支給額の配分を中心的な課題として見直した事例もあった。</u>・ 経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し・ 女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し・ 若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し・ 仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し
労使交渉等	<ul style="list-style-type: none">■ <u>多くの場合、1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話合い、交渉が行われ労使合意の上で決定。労使の話合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。</u>■ 見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取組も行われている。
見直しの内容の具体例	<ul style="list-style-type: none">■ <u>配偶者を対象とする手当を廃止したもの</u><ul style="list-style-type: none">・ 家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し相当部分を基本給等に組入れ・ 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額・ 家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設■ <u>配偶者を対象とする手当を縮小したもの</u><ul style="list-style-type: none">・ 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給 (配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額)・ 配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給・ 管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分

民間企業における「配偶者手当」に関するデータ

- 平成27年以降、配偶者への家族手当の支給は減少傾向にあり、それに伴い、配偶者の収入による制限のある配偶者手当の支給も減少傾向にある。
- 平成27年と比べて令和3年は、配偶者に対する家族手当の支給額は減少している一方、配偶者と子1人又は子2人に対する家族手当の支給額は概ね横ばいとなっている。

■ 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年
家族手当制度がある	76.5%	76.8%	78.1%	77.9%	78.0%	75.9%	74.1%
配偶者に家族手当を支給する	69.1%	66.8%	64.3%	65.4%	63.3%	60.0%	55.2%
配偶者の収入による制限がある	58.6%	57.1%	54.9%	55.2%	54.2%	51.4%	47.9%
収入制限の額							
103万円	40.4%	37.6%	34.7%	30.2%	28.0%	23.1%	21.7%
130万円	15.1%	16.8%	15.9%	16.7%	18.3%	16.3%	17.7%
150万円	-	-	-	3.6%	3.7%	4.8%	3.4%
その他	3.2%	2.6%	4.3%	4.7%	4.1%	7.1%	5.1%
配偶者の収入による制限がない	10.4%	9.8%	9.4%	10.1%	9.2%	8.6%	7.3%
配偶者に家族手当を支給しない	7.4%	10.0%	13.8%	12.5%	14.7%	15.9%	18.9%
家族手当制度がない	23.5%	23.2%	21.9%	22.1%	22.0%	24.1%	25.9%

■ 家族手当の支給月額（扶養家族の構成別）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年
配偶者	13,885円	14,024円	13,322円	13,422円	12,935円	12,711円	12,713円
配偶者と子1人	19,893円	20,094円	18,996円	19,651円	19,153円	19,454円	19,145円
配偶者と子2人	25,418円	25,593円	24,257円	25,339円	24,949円	25,778円	25,243円

(資料出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」をもとに厚生労働省労働基準局作成。

- (注) 1. 調査対象事業所(母集団)は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所。
 2. 家族手当の支給状況は、従業員数ウエイト(母集団事業所の総従業員を回答した事業所の総従業員数で除した値を用いて復元したもの)を用いて算出。統計表では、「家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合」、「配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合」、「配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合」が掲載されているが、それぞれを乗じることにより、全体を100%とした値を算出。
 3. 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

(参考 1) 配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由

○ 直近の平成28年パートタイム労働者総合実態調査によると、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち22.8%が就業調整をしており、その理由を「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」と回答した割合は23.4%となっている。

■ 就業調整の有無別パートの割合

	パート計	調整をしている	調整をしていない	わからない	不明
総数	100.0%	15.4%	66.6%	16.5%	1.5%
男性	100.0%	4.9%	65.2%	28.7%	1.2%
女性	100.0%	19.1%	67.1%	12.2%	1.6%
配偶者がいる	100.0%	22.8%	66.7%	9.0%	1.6%
配偶者がいない	100.0%	7.2%	68.6%	22.8%	1.4%

(注) 総数、男性、女性には配偶者の有無不明が含まれる。

■ 就業調整の理由別パートの割合

	パート計	就業調整の理由 (複数回答)										不明
		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	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	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	一定額 (130万円) を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からは、自分で加入しなければならないから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金保険等に加入しなければならないから	平成28年10月1日から健康保険、厚生年金保険の加入要件が変更され、加入しなければならないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金保険等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	
総数	100.0% [15.4%]	52.3%	37.6%	19.7%	45.5%	9.8%	10.8%	12.0%	3.5%	3.4%	6.5%	2.4%
配偶者がいる女性	100.0% [22.8%]	55.1%	44.8%	23.4%	54.0%	10.5%	11.6%	13.4%	2.3%	1.1%	4.4%	0.4%

(注) []は就業調整をしているパートの割合である。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

(資料出所) 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」

(注) 平成28年10月1日現在の状況を調査。調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者。

(参考2) 就業規則による労働契約の内容の変更

- 配偶者手当を含めた賃金制度については、就業規則に規定されていることが一般的。
- 使用者は、原則として、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、労働者に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ができない（労働契約法第9条）。
- ただし、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたこと及び就業規則の変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、労働契約の内容である労働条件が当該変更の就業規則に定めるところによるという法的効果が生じることと解されている（労働契約法第10条）。

■ 労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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おいて、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ものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。