

「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」¹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。

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%)

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	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 税金を支払わなければならないから	63.0%
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	49.3%
一定額を超える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	37.7%
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	20.6%

【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、人定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。

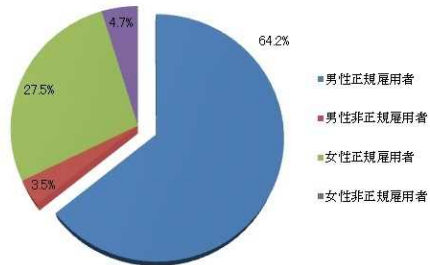
< 男性正規雇用者割合の変化 >

64.2%（昭和50年）

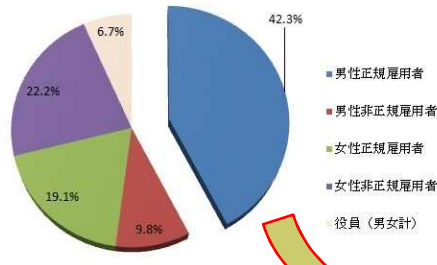
42.3%（平成22年）

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

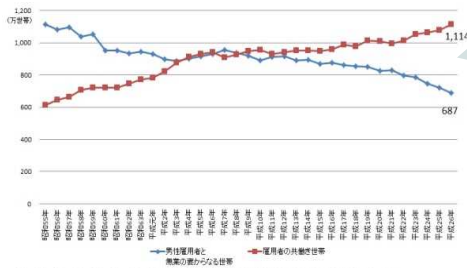


平成22年における雇用形態別比率



【注】昭和50年における正規雇用者については「常雇」の熟語を、非正規雇用者については「臨時」と「日雇」の各別々の熟語を使用。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 >

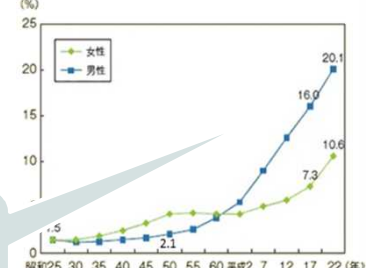


共働き世帯
1114万世帯
> 専業主婦世帯
687万世帯

男性の生涯未婚率
昭和50年 2.1%
平成22年 20.1%

【注】1. 男性生涯未婚率は、調査対象の男性のうち、未婚かつ就業していない男性の割合である。2. 専業主婦世帯は、専業主婦が世帯の唯一の労働者である世帯を指す。3. 2011年法、世帯主の性別による世帯の区分は、世帯主が女性である世帯（専業主婦世帯）と世帯主が男性である世帯（共働き世帯）に区分される。4. 本調査は、世帯主の性別による世帯の区分は、世帯主が女性である世帯（専業主婦世帯）と世帯主が男性である世帯（共働き世帯）に区分される。資料出所：1990～2010年世帯調査（総務省統計局）、2010年以降は総務省「労働力調査（総務省統計局）」を基に作成。

< 男性生涯未婚率の上昇 >



【注】1. 生涯未婚率は、50歳以上の未婚者で、40～49歳の未婚者の世帯平均に由来。2. 生涯未婚率は、世帯主の性別による。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²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

ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
労使の丁寧な話し合い・合意
賃金原資総額の維持
必要な経過措置
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

配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項

(配偶者手当の在り方)

配偶者手当は、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度であるが、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、税制・社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。

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る中、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る。

(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等）も踏まえて、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)

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、判例等に加え、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

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 政労使会議取りまとめ)

政府・経済界・労働界は、平成26年9月29日以来、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を再開し、政労使を取り巻く様々な課題について、これまで4回にわたり、内閣総理大臣の出席の下、真摯な議論を重ねてきた。

本日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、別紙のとおり、経済の好循環の継続に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。

(以下、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。

8. 本取りまとめに係るフォローアップ

平成26年12月16日付本取りまとめ(「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」)については、継続的にフォローアップを行っていくこととする。

「日本再興戦略」改訂2015(抄) (平成27年6月30日閣議決定)

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行)

(女性が働きやすい制度等への見直し)

(①～⑫ 略)

⑬女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進める。

税制については、昨年11月に政府税制調査会総会において取りまとめられた「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。社会保障制度については、年金機能強化法による被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大(2016年10月施行)に加え、社会保障制度改革プログラム法や年金機能強化法附則に設けられた規定に基づき、2016年10月の適用拡大の施行の状況や影響を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていくとともに、2016年10月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずる。また、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す。

(以下、略)

「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」(抄)

(平成27年11月26日 一億総活躍国民会議決定)

Ⅱ. 緊急に実施すべき対策

1. 「GDP600兆円」の強い経済実現に向けた当面の緊急対策

■女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進

- 就労促進の観点から、いわゆる103万円、130万円の壁の原因となっている税・社会保険、配偶者手当の制度の在り方に関し、国民の間の公平性等を踏まえた対応方針を検討する。