

配偶者手当を見直して

若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

いわゆる「年収の壁」対策

- 継続する**高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,055円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

配偶者手当を支給する企業は減少傾向なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

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

見直しの影響をう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。

