

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

- 近年、**賃上げは約30年ぶりの高い水準**。最低賃金は、昨年度は過去最高の引上げ額（66円）となり、全国加重平均が1,121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づくり**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**。
- 厚生労働省は、短時間労働者が「**年収の壁**」を**意識せず働くことができる環境づくり**を支援している。

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、夫とは別の会社で働いている妻が、夫の会社の配偶者手当をもらうため、**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が就業調整を行う理由：

- 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%
- 企業の配偶者手当 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。配偶者手当の見直しは、**自社の人材確保にも役立つ**よ。

配偶者手当の原資をもとに、

- ・ **共働きの方**
- ・ **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してみましょう

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P4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

各部門へアンケートやヒアリングを行い、自社に合った案に絞り込んでいきます

Step 3

見直し案の決定

決定の過程では、これらの点に留意しましょう

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P28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

見直しの影響を受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

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

子ども手当
の増額

資格手当の
創設

または

配偶者手当の
収入制限の引上げ・撤廃

など

「『配偶者手当』のあり方の検討に向けて 実務資料編」
をはじめ、詳細は、厚生労働省ウェブサイト
「企業の配偶者手当の在り方の検討」
からアクセスいただけます。

