

「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

－ 女性の活躍を推進していくために －

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、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。そのため、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。

配偶者手当を支給する企業は減少傾向にあります。働く意欲のある全ての人がその能力を十分に発揮できるよう、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します。

Keyword: 「配偶者手当」

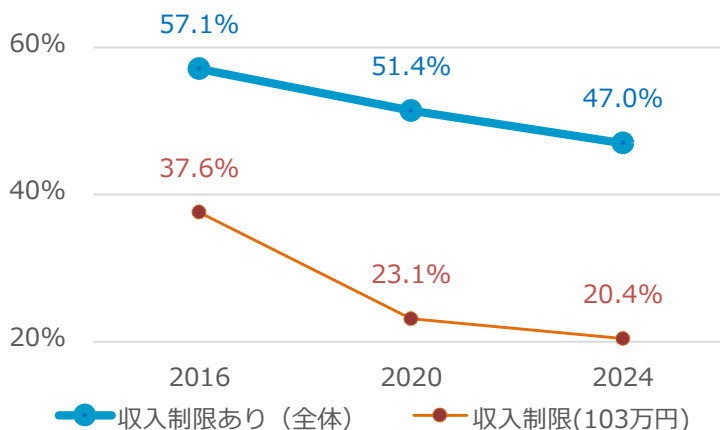
民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

◎ 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	74.5%
配偶者に家族手当を支給する	53.5%
配偶者の収入による制限がある	47.0%
収入制限の額	
103万円	20.4%
130万円	16.2%
150万円	3.5%
その他	7.0%

- ・ 家族手当制度がある事業所は**74.5%**
 - ・ うち、配偶者の収入による制限を設けて家族手当を支給する事業所は**47.0%**
 - ・ **うち、収入制限額を103万円としている事業所が最も多く20.4%**
- (令和6年調査)

◎ 「配偶者手当」（収入制限あり）支給状況の推移



- ・ 2016年と2024年を比べると、収入制限がある配偶者手当を支給している事業所の割合は低下。
- ・ そのうち**収入制限額を103万円としている事業所の割合は37.6%から20.4%にほぼ半減している**

資料出典：人事院「職種別民間給与実態調査」

※ 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。

1. 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21.8%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。

1-1. 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）
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	57.3%
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	49.6%
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	36.4%
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	15.4%

資料出典：厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

1-2. 就業調整の影響

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ったり、他の労働者の負担を増加させたりするなど、様々な影響を生じさせていると考えられます。

【就業調整により生じる影響の具体例】

- ・ パートタイム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。

2. 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るため、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。

このため、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。

3. 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。

3-1. 従業員・家族構成の変化

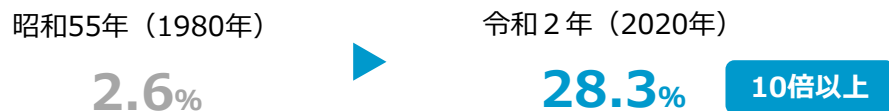
「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。それに伴い、**従業員のニーズも変化している可能性**があります。

①共働き世帯・専業主婦世帯数の変化



資料出典：
・ 昭和56年～平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」
・ 平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」

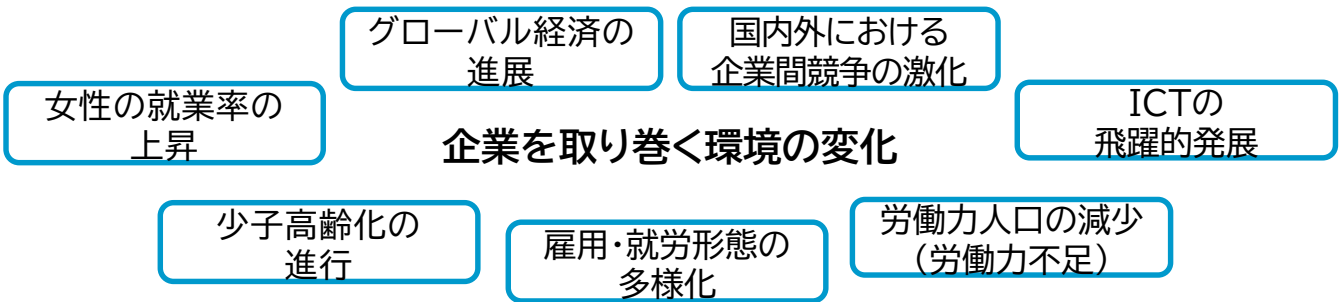
②男性の50歳時の未婚率の変化



資料出典：
・ 社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

3-2. 企業を取り巻く環境の変化

また、当時と比べ、企業を取り巻く環境も大きく変化しています。
この変化に伴い、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。



コラム 国家公務員の給与制度の見直し

- 政府全体として、配偶者の働き方に中立となるよう、制度の見直しに向けた取組が進められていること等を踏まえ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当は段階的に廃止され、令和8年度以降、当該手当は支給されないこととなりました。
- 配偶者に係る扶養手当の段階的廃止にあわせて、子に係る扶養手当が段階的に増額されることとなりました。

	扶養親族を有する者の職位	令和6年度の手当額	令和7年度の手当額	令和8年度の手当額
配偶者に係る扶養手当の見直し	本府省の管理職等	3,500円	支給しない	支給しない
	上記以外	6,500円	3,000円	
子に係る扶養手当の見直し	全ての職員	10,000円	11,500円	13,000円

4. 「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)

4-1. 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。

4-2. 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。

4-3. 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た事例や、経過措置を設けている事例が多数見受けられます。

具体的には、例えば以下のような例が見受けられます。

- ・ 基本給への組み入れ
- ・ 子どもや障害者を対象とした手当の創設

5. 「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**※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。

- 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

※ 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。（**同法第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。

6. 「年収の壁」への対応について

人手不足への対応が急務となる中で、厚生労働省では、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ます。

6-1. 「106万円の壁」への対応

【106万円の壁の撤廃】

令和7年の年金制度改正法において、「106万円の壁」の撤廃などの被用者保険の適用拡大を実施しています。

具体的には、所定内賃金が月額8.8万円以上（年収換算で約106万円）という賃金要件を、令和8年10月に撤廃する予定です。

6-2. 「130万円の壁」への対応

【被扶養者認定における事業主の証明の活用】

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能です。

【被扶養者認定における労働契約内容による年間収入の取扱いの導入】

また、被扶養者認定時点での労働契約の内容で見込まれる年間収入が130万円未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、主として被保険者の収入によって生計を維持していると認められる場合には、原則、被扶養者に該当するものとして取り扱われることとなりました。

【キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」】

労働者を新たに被用者保険に適用させるとともに収入増加の取組を行った事業主に対し、労働者1人あたり最大75万円の支援を行う「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設しました。本コースの要件を充足している場合、旧「社会保険適用時処遇改善コース」からの切り替え申請も可能です。

【被用者保険の適用拡大】

令和7年の年金制度改正法において、短時間労働者が被用者保険の加入対象となる企業の範囲を段階的に拡大することとしています（従業員50人超の企業を対象とする企業規模要件の段階的な縮小・撤廃）。

Point. 税制改正について

所得税制における扶養基準は、令和7年度税制改正により103万円から123万円に引き上げられ、さらに、令和8年度税制改正により136万円に引き上げられました。

7. 配偶者手当見直し検討のフローチャート

厚生労働省では、収入要件のある配偶者手当への対応として、見直しの手順をフローチャートで示す等、わかりやすい資料を作成・公表しております。

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。
- 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きたいね。



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

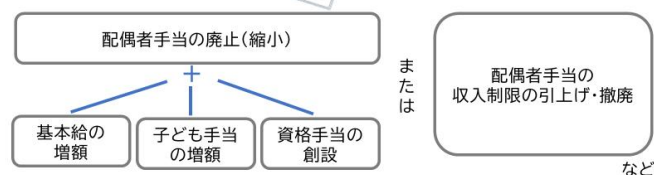
※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP28を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう
※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご確認ください

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。



(R8.6)

- ・ 「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。**
- ・ また、賃金制度設計等に関する専門的な相談については、**47都道府県に設置している働き方改革推進支援センター**で受け付けています。
- ・ 「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。



(R8.6)