

# 「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※<sup>1</sup>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」※<sup>2</sup>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。

※<sup>1</sup>：別紙「税制・社会保障制度の制度改正について」参照

※<sup>2</sup>：「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。

### 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事業所は75.3%  
配偶者に家族手当を支給する事業場は55.1%  
（家族手当を支給している事業所のうち73.3%）

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	150万円	その他（従業員の収入より少ない等）			
75.3%	55.1%	46.3%	21.6%	15.9%	3.5%	5.3%	8.8%	20.1%	24.7%

資料出所：令和4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。

# 税制・社会保障制度の制度改革について

女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関する以下のような見直しが行われています。

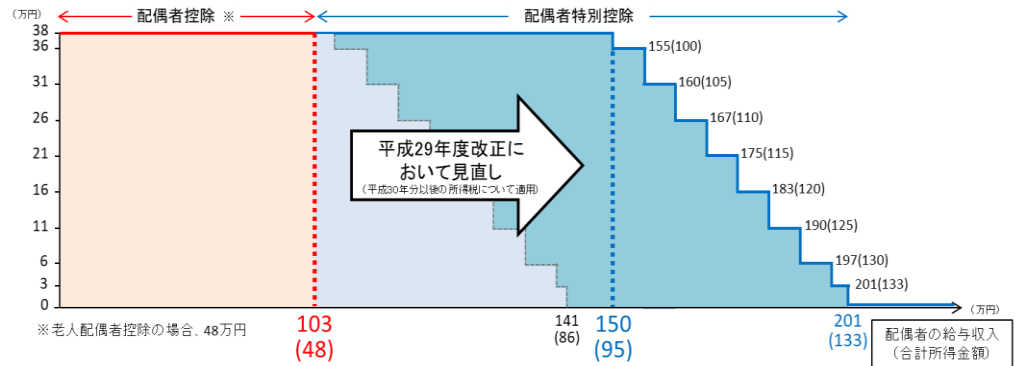
## 税制改正による配偶者控除等の見直し

(例) 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合(合計所得金額が900万円以下の場合)

所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限が、150万円に引き上げられました。

※改正前の控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限は103万円

▶ 所得税法等の一部を改正する等の法律(平成30年1月施行)

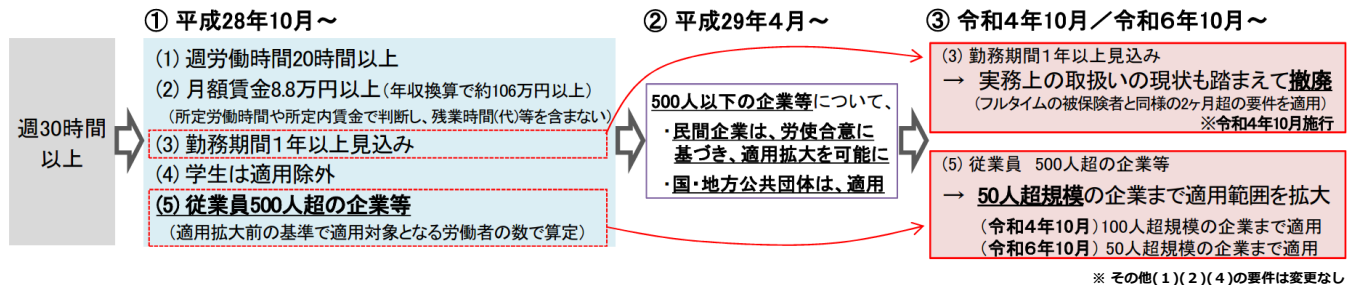


なお、収入103万円を超えると所得税負担は発生しますが、世帯全体(夫+妻)の手取り収入は増加する仕組みになっています。

## 社会保障制度における被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大

厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ ① 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成28年10月施行)
- ▶ ② 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(平成29年4月施行)
- ▶ ③ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律(令和4年10月/令和6年10月施行)



## 参考

「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6日政労使会議とりまとめ)

(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。