

配偶者手当の現状と今後の対応

2019年12月19日

中西 宏明

1. 配偶者手当の現状

- ・家族手当の採用率は78.0%（人事院2019年調査）で、このうちの81.2%が配偶者に支給と回答していることから、多くの企業で配偶者手当が支給されている。
- ・支給額は調査により違うものの、配偶者10,733円（東京都2018年調査）～17,400円（中央労働委員会2015年調査）となっている。子ども（第1子5,339円（労務行政研究所2016年調査）～9,800円（中央労働委員会2015年調査））と比べてかなり高い金額が支給されている。
- ・「配偶者への支給あり」を100とすると、「配偶者の収入による制限あり」との回答が85.5%となっている（人事院2019年調査）。このうち、収入制限の額は「103万円」が51.7%、「130万円」が33.8%となっている。

2. 対応の方向性

- ・税制や社会保険制度の動向等も踏まえつつ、配偶者の就労のdisincentiveになっている配偶者手当を見直して、子どもを対象とした支給を増額することや、基本給に組み入れることなどが考えられる。
- ・配偶者手当見直しは労働条件の不利益変更該当する可能性に留意が必要である。
- ・この点に関して厚生労働省から示された「配偶者手当の見直しに当たっての留意点」¹も参考にしながら、経団連はこれまでも、働き方に中立な制度の実現や子育て世代への経済的支援の観点からの検討を呼びかけている。

3. 経団連の当面の対応

- ・経団連は会員企業等に対し、「2020年版 経営労働政策特別委員会報告」などを通じて、同一労働同一賃金への対応や自社の諸手当のあり方の整理などを行う際、官民の事例²も参考にしながら、配偶者手当の再点検や見直しを働きかけていく。

以上

¹ 厚生労働省「配偶者手当の見直しに当たっての留意点」（「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」（2016年5月9日付基発0509第1号））では、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、①ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組み、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——に留意する必要があるとしている。

² 国家公務員については、2017年度から2020年度にかけて、配偶者手当等の減額を原資として、子に係る手当の引上げが段階的に実施されている。