

「配偶者手当」の見直しが勧められていることをご存知ですか？」

福利厚生の一環としてこれまで、多くの企業に導入されていた手当の一つに「配偶者手当」があります。

ここにきて、行政機関も巻き込み、配偶者手当の見直し(廃止)が議論されています。



配偶者手当とは

配偶者手当とは、その名の通り配偶者がいる場合に支給される手当です。

配偶者手当が支給される条件としては、その配偶者が「健康保険の扶養家族であること」「税法上の扶養家族であること」などが挙げられます。

以前は、「男性が働き」「女性は家庭を守る」という考えの元、配偶者がいる男性従業員に対して配偶者手当を支給するという企業が少なくありませんでしたが、昭和から平成、令和に変わり、そのような「男性が働き」「女性は家庭を守る」という考え方が変化してきています。

女性の社会進出を阻む原因になっている配偶者手当

女性の社会進出が推進される中で、配偶者手当の存在がそれを阻んでいるという見方もあります。

配偶者手当の支給条件として健康保険または税法上の扶養家族であることというのは、配偶者に対して一定の収入要件を設けていることとなります。

そうすると「〇〇円以上の収入があると配偶者手当が付かなくなる」という気持ちにより、働く時間を制限するケースが少なくありません。

そうした就業制限、就業調整が女性の社会進出を阻む一因であると考えられています。

【就業調整の実態とその影響】

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)
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	55.1%
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	54.0%
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。	44.8%
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	23.4%

配偶者手当を廃止すればいい、という簡単な問題ではない

「行政機関がそのように言うなら配偶者手当は廃止しよう」と考える会社もあります。

しかし、現状支給されている手当を廃止したり減額したりすることは、労働者の既得権益を奪うことになりますし、労働条件の不利益変更で労務トラブルの原因にもなり得ます。

手当の改廃という賃金制度の変更を行う場合には、就業規則の変更や従業員への説明など適切な方法と順番で対応していく必要があります。

配偶者手当を今後どうするか

配偶者手当を廃止しようとする場合、具体的な手段としては次のようなことが考えられます。

- ①基本給へ振り替える(上乘せする)
- ②他の手当に振り替える(家族手当、子ども手当等)

このように、ただ単に配偶者手当を廃止するだけでなく、他の手当で補填するなどの代替措置を検討する必要があります。

一例として「他の手当に振り替える(家族手当、子ども手当等)」と挙げましたが、最近では必ずしも結婚して子どもを育てる人ばかりではないのでそれも悩ましい部分ではあります。

配偶者手当の廃止は、ライフスタイルや社会の変化に会社の制度を対応させていくための第一歩と考えることもできるのではないのでしょうか。

いずれにしても手当の改廃や賃金制度の変更は、専門家の指導の元、進めることが重要です。

就業規則や賃金規程、賃金制度の変更を検討したい、という事業主さんは、社会保険労務士法人GOALまでご相談ください。

社会保険労務士法人GOAL 代表社員 社会保険労務士 久保田 慎平