



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 年収の壁も問題ですが、当社には扶養する配偶者に対する「扶養手当」が2万円もついています。扶養手当のせいもあって年収の壁を超えないように働いている配偶者が多いと思います。配偶者に対する扶養手当は必要でしょうか？

A 年収の壁を超えて働くと社会保険料で手取りが少なくなる上、配偶者手当ももらえなくなるのは、確かに痛いですね。高度経済成長期には、妻が家庭に居て家事・育児をして、夫を支えるという役割が多かったから、配偶者手当があったのだと思います。

民間企業において、家族手当制度がある企業は75.3%、配偶者に家族手当を支給する企業は55.1%。(令和4年民間給与実態調査) 手当の名前も「家族手当」「扶養手当」など様々です。収入制限の額も103万円、130万円、150万円など様々です。

そのため、有配偶女性パート労働者の21.8%は、税制、社会保障制度、配偶者手当などを意識し、年収を一定額以下に抑えるため就労時間を調整する「就業調整」を行っています。理由は、

- ・130万円を超えると配偶者からの健康保険・厚生年金保険の被扶養者から外れ自分で加入しなければならないから **57.3%**
- ・103万を超えると税金を払わなくてはならないから **49.6%**
- ・税制上の配偶者控除がなくなり配偶者特別控除が少なくなるから **36.4%**
- ・配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから **15.4%**

今回、配偶者手当について厚労省はどう考えているのかと思って検索していたところ、既に厚労省のHPに

①「配偶者手当」の在り方について企業の実情を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)

②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？

③配偶者を対象とした手当に関する見直しを実施・検討された事例等

などの情報が掲載されていました。厚労省は配偶者手当を見直す周知をし、「第3号被保険者」を廃止する方向なのだと思います。(第3号被保険者とは、国民年金の加入者のうち、厚生年金、共済組合に加入している第2号被保険者に扶養されている、20歳以上60歳未満の配偶者(年収が130万円未満の人)。保険料は、配偶者が加入している厚生年金や共済組合が一括して負担しますので、個別に納める必要はありません)

ただ、配偶者手当を見直しする事は労働条件の不利益変更該当する可能性があるため、労働契約法や判例に留意する必要があります。

【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
- ・配偶者手当の廃止(縮小)＋子ども手当の増設
- ・配偶者手当の廃止(縮小)＋資格手当の創設
- ・配偶者手当の収入制限の撤廃 など

又、下記のフローチャートの記載もありましたので、賃金制度の円滑な見直しに向け、次を参考に進めてみましょう。

- (1) 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手
他社の事例も参考に
- (2) 従業員のニーズを踏まえた案の策定
アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく
- (3) 見直し案の決定
[決定の過程での留意点]
・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
- (4) 決定後の新制度の丁寧な説明
見直しの影響をう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る

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

Tel 043-273-5980