

## 家族手当（扶養手当）と 同一労働同一賃金について

家族手当等（扶養手当）を採用している事業所は現在でも多く（約7割程度）、採用されています。

### 【メリットとして】

#### ①従業員の生活支援・福利厚生の充実

配偶者や子どもを扶養する従業員の生活負担を軽減できます。特に、子育て世代、介護世帯、扶養家族が多い世帯等に対して支援効果があります。

#### ②人材定着・離職防止

「生活を支える会社」という印象に繋がり、長期勤務、定着率向上、採用競争力強化に一定の効果があります。

#### ③社員満足度、帰属意識の向上

家族を持つ従業員からは「会社が生活を考慮してくれている」という評価につながりやすいです。

### 【デメリットとして】

#### ①同一労働同一賃金との整合性

扶養家族のいる正社員には支給するが非正規社員には支給しないという制度は、合理的な説明が出来なければ違法となる可能性があります。特に、パート社員、有期雇用、契約社員との待遇差について、「職務内容や責任差」と無関係な場合は特に気を付けなければなりません。

#### ②不公平感が出やすい

独身者から、「なぜ家族持ちだけ優遇なのか」、「仕事量は同じ」という不満が出やすいです。

例えば、配偶者：1万円、子ども1人：5千円とすると妻と子ども2人の家庭を持っている人とは月2万円、年間24万円の差が出来てしまいます。

近年は、「生活費補助手当」より「職務・成果連動型賃金」へ移行する企業も増えてきています。

#### ③管理事務が煩雑

扶養確認や変更届など・・・配偶者、子供の就職、所得超過、離婚、同居状況の把握などの確認作業が必要です

以上のようなメリットとデメリットがあり、近年「同一労働同一賃金」の考え方、共働きの増加、年収の壁問題、女性活躍推進の立場から「家族手当など」の生活補助の性格が強い手当は、正社員だけに限定すると問題になりやすい傾向にあり、最近では、基本給に組み込んだり、正社員限定を見直したり、他の手当（職務手当等）に含めたり、家族手当を縮小する方向にあります。



# 施設経営の Q&A ①

会計・税務等の様々な問題に  
専門相談員が、的確にお答えします。

## 社会福祉法人会計基準の構成

社会福祉法人会計の基本となる社会福祉法人会計基準の構成について教えてください。

### (1) 社会福祉法における位置付け

社会福祉法には次のとおりの会計に関する規定があります。

社会福祉法条文番号	条 文
第45条の23第1項	社会福祉法人は、厚生労働省令で定める基準に従い、会計処理を行わなければならない。
第45条の24第1項	社会福祉法人は、厚生労働省令で定めるところにより、適時に、正確な会計帳簿を作成しなければならない。

「社会福社会計基準」は、まさしくこの社会福祉法の規定を受けての、厚生労働省の会計基準省令として位置付けられます。

### (2) 構成

社会福祉法人会計の基準となる社会福祉法人会計基準は「厚生労働省令第79号」として示されている「社会福祉法人会計基準」を基本としながら、「局長通知」「課長通知」でさらに詳細な取扱いが示されています。その構成は次のとおりです。



#### ① 「社会福祉法人会計基準」(平成28年3月31日厚生労働省令第79号) (「基準」)

会計ルールの基本的な考え (総則、会計帳簿、計算書類等)

計算書類に記載する勘定科目 (別表第1、第2、第3)

計算書類の様式例 (第1号第1様式～第3号第4様式)

#### ② 「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」

(平成28年3月31日 雇児発0331第15号・社援発0331第39号・老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知) (「局長通知」)

社会福祉法人会計基準の運用上の取り扱い (別紙)

計算書類に対する注記例 (別紙1、別紙2)

附属明細書の様式例 (別紙3(①)～別紙3(⑱))

財産目録の様式例 (別紙4)

#### ③ 「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について」

(平成28年3月31日 雇児総発0331第7号・社援基発0331第2号・障障発0331第2号・老総発0331第4号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、社会・援護局福祉基盤課長、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、老健局総務課長連名通知) (「課長通知」)

社会福祉法人会計基準の運用上の留意事項 (別紙)

共通支出及び費用の具体的な科目及び配分方法 (別添1)

減価償却資産の償却率、改訂償却率及び保証率表 (別添2)

勘定科目説明 (別添3)

## 施設経営のQ&A ②

私傷病で休職している時の、提出済みの診断書に記載されていた療養期間（1か月間）が過ぎてしまった場合の対応。

私傷病（うつ病などのメンタル疾患など）で休職している場合、診断書に記載の療養期間が過ぎてしまっていることがあります。例えば「令和8年5月1日から1か月の自宅療養を要する」など、期間が過ぎて6月20日になっているような場合。会社の定めた休職期間中（3か月間）であっても、傷病手当金を受給期間中であっても会社は今後の回復の見通し、必要な療養期間、復職の可能性など今後の人員配置を検討するために医師の診断書を改めて求めることが出来るし、求めた方がよいと思います。

富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 ※できるだけ「FAX経営相談票」（県社協HPに掲載）を

Mail : [manji@wel.pref.toyama.jp](mailto:manji@wel.pref.toyama.jp) TEL(専用) : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532 [ご利用ください](#)

HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/>（富山県社協HP→相談する→福祉施設の経営相談）

