

## 労務管理のリスクマネジメント 所得税法改正により家族手当の見直しが 必要になる場合があります。

この時期、給与計算担当者は年末調整に追われている時期かと思います。  
平成23年1月から所得税法上の扶養控除が改正されます。  
それに伴い、給与の一部として家族手当を支給している場合はその支給基準の見直しなど、賃金規程の見直しが必要な場合が発生しています。

### 【参考事項】（平成23年分以降）

平成22年度の税制改正において、扶養控除が次のとおり改正されました。  
この改正は、平成23年分の所得税から適用されます。  
一般の扶養親族のうち、年齢が16歳未満の人に対する扶養控除（38万円）が廃止されました。  
特定扶養親族のうち、年齢が16歳以上19歳未満の人に対する扶養控除について、上乗せ部分（25万円）が廃止され、扶養控除の額が38万円とされました。  
上記の扶養控除の改正に伴い、扶養親族が同居の特別障害者である場合において、扶養控除の額に35万円を加算する措置に代えて、同居特別障害者である扶養親族に対する障害者控除の額が40万円から75万円に引き上げられました。  
詳しくは国税庁のHPへ <http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1180.htm>

多くの事業所において、「家族手当」は以下の基準により支給されていると大別できます。

- 支給基準を設けない
- 所得税法上の扶養控除対象者に対して支給
- 社会保険の被扶養者に対して支給

このうち 所得税法上の扶養控除対象者としている場合、所得税の改正で16歳未満の扶養家族の扶養控除が廃止されることに伴い、現行の基準のままだと不具合が生じることになります。

16歳未満の扶養家族に家族手当が支給されないことになってしまいますので、賃金規程等の見直しが必要です。

### 【規定例】

(家族手当)

第 条 家族手当は所得税法上の扶養控除対象者である配偶者及び扶養家族(16歳未満の場合は扶養家族)に対して支給する。

家族手当の支給については、子供手当の支給開始により何かと関心の高い事案です。  
家族手当は定め方によっては、残業代の算定基礎賃金に算入しなくてよい福利厚生面の強い手当でもありその支給要件については多方面から検証する必要があります。

