



新年あけましておめでとうございます

# 吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2011.1.20 発行 Vol. 9

労務通信 9号訂正版

## 所得税法の改正による家族手当の規定の見直しはお済ですか！

早速ですが、年末調整、お疲れ様です。はじめに、所得税法改正により生じる賃金規定の変更に少しだけ触れてみたいと思います！細かいことですが、ご確認くださいませ。

「家族手当」の基準についてはどちらを採用されていますか？

①健康保険法上の被扶養者を対象

②所得税法上の控除対象の扶養親族を対象

②の所得税法の控除対象の方を対象としている場合は、対象者を変更するか、現状のまま支給するのであれば、規定の変更が必要になります。平成23年1月1日以降支払うべき給与から扶養親族のうち年齢16歳未満の扶養控除が廃止されたことに伴い16歳未満の扶養親族を家族手当の対象にするかどうかで対応が変わります。現状のまま支給対象とするのであれば、扶養親族であったとしても「所得税法上の控除対象」とならないため、現在の規定のままでは、16歳未満の扶養親族には家族手当が支給されないことになってしまいます。現行どおり支給するには、「所得税法上の扶養親族」という文言を**変更**する必要があります。

## 高齢者継続雇用制度の対象基準は労使協定締結が前提！

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、次のいずれかの措置を講じなければなりません  
(高齢者等雇用安定法)

1. ①定年の廃止、②定年の引き上げ、③希望者全員の継続雇用制度の導入
2. 継続雇用制度の対象となる高齢者の基準について労使協定を締結

1. 定年の定めをする場合は65歳以上 /または廃止

ただし経過措置あり(年金支給の開始年齢に合わせて次のように認められている)

年度	義務化年齢
2010年4月1日～2013年3月31日	64歳
2013年4月1日～	65歳

就業規則の定年年齢に関する記載を変更し、希望者の定年退職日以降の処遇を記載する

2. 継続雇用制度の対象となる高齢者の基準の導入に関しては、労使協定の締結により基準を定めることができます。基準としては、直近の健康診断の結果による業務遂行性、過去の年間出勤率、業務評価(絶対評価・相対評価)等があります。この協定が難しい場合、猶予措置とし

て従業員数300人以下の会社については2011年3月31日までは、就業規則で基準を定めることが認められていますが、4月以降この経過措置は100人以下に対象が変更になります。よって**100人を超える従業員のいる会社で就業規則等にて基準を定めている会社は、「労使協定」への変更が直近の課題です。就業規則での規定は法令違反となります。ご注意ください。**

(補足) 高年齢者雇用の際の留意点 ～安全衛生～  
・作業施設の改善、作業環境の改善、作業の平準化、作業方法の見直し  
・身体能力の低下に配慮すること

更には、高年齢者雇用に伴う上記の安全面への配慮措置が必要になってきます。併せて規則変更をされるとよいでしょう。

## トピックス

弊社が、最近相談に関与した事例をご紹介します。

1. 労働保険料の算出が適正であるか、労基署の調査が入るようになりました。

調査のポイント

- ①過去2年分の確定保険料の数値の確認
- ②雇用保険の加入手続きの適否について

2. 個別労使紛争が増えています。

昨年秋以降、労働者が弁護士を立てるケースが散見されるようになりました。

対策ポイント

- ①現在の規定と運用にギャップが生じていないか
- ②現行の運用方法が適正か
- ③相談を受ける担当者の教育が出来ているか
- ④定期的な現場のチェックがなされているか

等

このようなことをシステムとして実行できていることが必要です。

内部でのチェック漏れを防ぎ、紛争の防止のためにも、内部監査や制度設計に弊社をご利用ください。

**法令変更により、社内規定の見直しが緊近の課題となっております。**

今回掲載しました、「高年齢者雇用」につきましては、制度全般の変更をも伴うものです。ご相談いただければ最良な新制度を構築できるものと確信しております。

最後になりましたが、今年も職員一同皆さまのお役に立てるよう精進いたします。本年もどうぞよろしくお願いいたします。