

# 相談室 Q & A

## 賃金関係

### Q 離婚して子と別居し、養育費を負担することになった社員に対し、子の家族手当分を支給すべきか

先般、ある社員が離婚したため就業規則の規定により、これまで支給してきた配偶者と子どもの家族手当を不支給としました。しかし、当該社員から「今後、子どもが18歳になるまで養育費を支払うことになったので、子どもに対する家族手当（1万円）を支給してほしい」といった申し出がありました。規定では、家族手当の支給対象者を「税法上の扶養控除を受ける配偶者および被扶養者」としており、養育費が支払われる当該社員の子どもが当該規定にある「税法上の扶養控除の被扶養者」に該当するのかわかりません。こうした場合、子どもに対する家族手当を支給すべきでしょうか。あるいは、就業規則の規定を見直すべきでしょうか。

（東京都 F社）

### A 当該子は社員の「税法上の扶養控除の被扶養者」とみなすことができるが、当該家族手当を支給するか否かは会社側の判断となる

**回答者** 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

#### 1. 税法上の扶養控除を受ける被扶養者とは

次の四つの要件のすべてに当てはまると「税法上の扶養控除を受ける被扶養者」とであるとされています（所得税法2条1項34号）。

- ①配偶者以外の親族（6親等内の血族および3親等内の姻族）または都道府県知事から養育を委託された児童（いわゆる里子）や市町村長から養護を委託された老人であること
- ②納税者と生計を一にしていること
- ③年間の合計所得金額が48万円以下であること
- ④青色申告者の事業専従者としてその年を通じて一度も給与の支払いを受けていないことまたは白色申告者の事業専従者でないこと

これらの要件を踏まえますと、ご質問の子が「税法上の扶養控除を受ける被扶養者」であるか否かは、当該社員と「生計を一にしている」とみなさ

れるか否かを確認することになります。国税庁によると、「離婚に伴う養育費の支払いが、①扶養義務の履行として、②『成人に達するまで』など一定の年齢に限って行われるものである場合には、その支払われている期間については、原則として『生計を一にしている』ものとして扶養控除の対象として差し支えありません」としています。

さらに、生計を一にすることについては「必ずしも同一の家屋に起居していることをいうものではなく、勤務、修学、療養等の都合上他の親族と日常の起居を共にしていない親族がいる場合であっても、これらの親族間において、常に生活費、学資金、療養費等の送金が行われている場合には、これらの親族は生計を一にするものとして取り扱っているところです」ともあります。

ご質問のケースでは、当事者間の話し合いの結

果として「今後、子どもが18歳になるまで養育費を支払うことになった」と社員から申し出があったとのこと。つまり、子と別居状態にあったとしても親族であることには変わりなく、扶養義務の履行として養育費を支払い、かつそれを一定の年齢まで支払うことからすると、当該子は社員の税法上の扶養控除の対象とみなすことができます。

## 2. 運用上の複雑性

繰り返しになりますが、国税庁においては、前述の要件を満たせば「生計を一にしている」ものとして扶養控除の対象として差し支えないとしています。

一方で、家族手当を支給する際は、会社はこの「生計を一にしている」という状態を確認し続ける必要性が出てきます。そのためには事前に関連する資料の提出を社員に求めた上で判定することになるでしょう。例えば、養育費に関する夫婦間の取り決めた文章等の写し、配偶者の扶養控除申告書の写しの提出や、都度養育費の定期的な振り込みを確認するための銀行口座の写し等の提出を求めることが考えられます。

また、養育費の支払いが履行されていない場合には、税法上の被扶養者ではなくなり、規定上では対象外となりますので、家族手当も支給を止めることとなります。併せて、当該子が同居する元配偶者の扶養控除の対象に変更していないか等も、都度確認を行う必要が出てくるでしょう。

こう見ると、ご質問のようなケースでは、運用上かなり煩雑な事務になり、正しい運用ができるかどうか懸念されます。

## 3. 家族手当について

そもそも家族手当は、会社が任意に支給する手当です。あくまで会社が定めた支給要件に従って支給されるものなので、実態がどのようであって

も明記されている要件を満たさない限り、支払い義務は発生しません。

家族手当は、一般的には配偶者や子どもを扶養している社員に対して、経済的な負担軽減のために支給するものと考えられます。ご質問のような離婚後も税法上の被扶養者としてみなされる場合に、当該子を家族手当の対象とするのか、あるいは対象外とするのかは、一義的には会社の当該手当の支給目的等に応じた判断になりますが、運用上の複雑さとのバランスを考慮してもよいと考えます。

ご質問では、被扶養者の範囲については細部まで定義されていないと思料しますが、就業規則の内容からすると、不支給とは明記されていないので、社員が請求する気持ちも分からないではありません。

したがって、会社としてもご質問のケースにおける対応を議論し、総合的な判断として方針を定めることがよいでしょう。そして、家族手当を不支給とするとの判断であれば、会社が判断した理由を、当該社員に対して丁寧に伝えることが適切な対応と考えます。

## 4. 就業規則の見直しについて

ご質問のケースでは、離婚後の被扶養者の取り扱いまでは就業規則に明記されていませんでした。明確に社内に周知するのであれば、就業規則の見直しが考えられます。例えば、不支給と判断される際は、ただし書きとして「離婚後別居した場合に、その実態把握が困難と想定されることから、税法上の被扶養者とみなされたとしても不支給とする」等の条文を追記するのはいかがでしょうか。一方で、ご質問のようなケースは頻出することはないとも考えられることから、就業規則の見直しはせず、運用で対応することでもよいと考えます。