

過年度の未払残業代と税務について

「働き方改革」が唱えられ長時間労働の是正が社会問題となる中で、厚生労働省では、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる事業所に対して実施した監督指導の結果、約6%の事業所で残業代の不払いが指摘されています。今号では、こうした場合に支給する過年度の残業代に係る給与の取扱いについて解説します。

■ 従業員側の税務

所得税法上、支給日が定められている給与等についてはその支給日の属する年分の給与所得となり、その支給日が定められていないものについてはその支給を受けた日の属する年分の給与所得となります。

このため、対処の方法は大きく分けて2通りあります。

①一時金として支払う方法

過年度の残業代を「一時金（精算金等）」として支給する場合には、所得税法上では、賞与を支給した場合と同様に、当期に支給することが確定した給与等に該当します。このため、従業員側では、支払いを受けた年分の給与所得となり、過年分の所得税額や住民税額について修正する必要はありません。

一方で、支給を受けた年分の給与所得が一時的に増大することから、その年分の所得税や翌年に納付する住民税の負担が、通常年度に比べて大きくなることにも留意する必要があります。

②過去の給与を修正して支払う方法

過去の実労働時間に基づいて残業代を再計算し、実際に支払った残業代との差額を「過年度分の給与」として一括して支給する場合には、本来支給すべきであった支給日の属す

るそれぞれの年分の給与所得となります。このため、過去の年末調整計算をやり直す必要が生じますので、源泉徴収票を出し直すほか、給与支払報告書を訂正して各自治体に再提出しなければなりません。

また、医療費控除や寄付金控除等を受けるために従業員がその年分の確定申告をしていた場合には、その修正申告が必要な旨を通知する必要があります。

なお、所得税は段階的な累進税率である一方で給与所得控除額は累進的控除率が逡減することから、支給額が大きい程、従業員側の手取額は、支給額を各年分に分けられる②の方が多くなります。

■ 会社側の税務

法人税法上、上記どちらの対処方法を採用する場合でも、支払った日の属する事業年度の費用として損金の額に算入されます。

残業代は、過年度の労働に起因するものですが、支給額の決定が当期であることからすると、当期に支払債務が確定したといえるためです。

なお、上記どちらの対処方法を採用する場合でも源泉徴収が必要となり、未払残業代を支払った月の翌月10日までに納付する必要があります。

①の場合は賞与としての源泉徴収税額、②の場合は年末調整やり直し後の不足額を納付する必要があります。

	一時金として支払う方法	過去の給与を修正して支払う方法
従業員	支給を受けた年分の給与所得 ・過年分の所得税や住民税を修正する必要が無い ・給与所得が一時的に増大するので、所得税や住民税が通常年度に比べて大きくなる	実労働時間によって再計算した各年分の給与所得 ・医療費控除や寄付金控除等を受けるために確定申告をしている場合には、各年分の修正申告をする必要がある
会社	支払った日の属する事業年度の費用として損金の額に算入	
	・賞与を支払った場合と同様	・各年分の年末調整額を再計算 ・源泉徴収票、給与支払報告書を再提出

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

職場意識改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)について

1. 職場意識改善助成金について

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）は、労働時間等の改善を図り、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ事業主に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

※「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けること

2. 対象となる事業主

助成金の対象となる事業主は、以下のすべてを満たす必要があります。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- (2) 下記のAまたはBのいずれかに該当する事業主であること。

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(含飲食店)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

- (3) 以下のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること。

ア 勤務間インターバルを導入していない事業場

イ すでに休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

ウ すでに休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

- (4) 労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること。

※その他にも条件があります

3. 支給対象となる取り組み

以下のいずれかを実施する必要があります。

- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理用機器の導入・更新
- その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

4. 成果目標の設定

支給対象となる取り組みと合わせて、以下の「成果目標」の達成を目指し実施します。

【成果目標】

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息時間数が「9時間以上11時間未満」または、「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること

具体的には、事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、以下のいずれかを実施します。

ア 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とする、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に規定

イ 適用範囲の拡大

既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを就業規則等に規定

ウ 時間延長

既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休息時間数を2時間以上延長して休息時間数を9時間以上とすることを就業規則に規定

5. 支給額

取り組み実施に要した経費の一部が、成果目標の達成状況に応じて支給されます。

休息時間数	ア 新規導入の上限額	イウ 適用範囲の拡大・時間延長の上限額
9時間以上 11時間未満	40万円	20万円
11時間以上	50万円	25万円

※ 助成対象の経費合計に補助率（3/4）を乗じた額が助成されます（ただし上記表の上限額を超える場合は、上限額とされる）。

※ 申請受付期間は平成29年12月15日まで。

（特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸）