

2013.09.01

「付加金の支払い(労基法114)」の支払いを受ける場合の所得区分

税理士 宮森俊樹

はじめに

労働基準法に規定する時間外、休日及び深夜の割増賃金などを支払わなかった使用者に対して裁判の判決により、付加金の支払義務が生ずることがあります。

そこで、本稿では、付加金の支払を受ける場合における従業員の所得税法上の所得区分について検討することとします。

1 付加金の所得区分

「付加金の支払(労基法114)」の規定により支払を受ける付加金は、一時所得とされます(所基通34-1)。

「一時所得」とは、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得のうち、

①営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の一時の所得で、

②労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないものをいいます(所法34①)。

「付加金の支払(労基法114)」の規定により支払を受ける付加金も、このような性質を有する所得に該当することとされます。

2 付加金の意義

労働基準法第114条では、裁判所は、次の事由に該当する使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができます。

なお、直近の判例では、日本マクドナルド事件(東京地裁：平成20年1月28日判決)で、同額の付加金が認められています。

- ① 「解雇予告手当(労基法20)」の規定に違反した使用者
- ② 「休業手当(使用者の責めに帰すべき事由によるもの)(労基法26)」の規定に違反した使用者
- ③ 「時間外、休日及び深夜の割増賃金(労基法37)」の規定に違反した使用者
- ④ 「年次有給休暇中の賃金(労基法39⑥)」の規定による賃金を支払わなかった使用者

3 実務上の留意点

労働基準法における付加金とは、従業員が未払給与等をもたらした上に、裁判による判決によりさらに最大で同額のお金を請求できるという制度とされています。つまり、付加金制度は、いわゆる「未払給与の倍額払い」の制度であり、所得税法上は、労務その他の役務の対価としての性質を有しないことから、一時所得に該当することとされます。

ただし、付加金の請求は違反のあったときから2年以内に行わなければならないので留意が必要となります。なお、付加金の請求ができる2年間という期間は時効ではなく、除斥期間とされています。

お問い合わせは「ビジネス会計人クラブ・事務局」へお願いいたします。

B. A. C 『企業再生・整理・再起』支援チーム <http://kigyo-saisei.seesaa.net/>

リスクカウンセラー 細野孟士／中小企業診断士 佐々木文安／弁護士 安達一彦
司法書士 星野文仁／司法書士 原内直哉／社会保険労務士 川端重夫／税理士 宮森俊樹／弁理士 酒井俊之