

# 税務キャッチ・アップ 所得税関係

## 他人事ではない未払残業代請求

### 1 はじめに

数年前、顧問先が社員から突然、未払残業代の請求を受けた。その顧問先は代替わりがあり、当時は息子が社長になって2年ほど。全社員10人のうち、半分は身内という小規模事業者である。

その残業代請求をした社員（以下「X」という）は、中途入社から3年が経過したものの、仕事は覚えない、段取りも悪い、仕事のできない社員であった。

とある休日の夜、Xから社長の携帯にメールが届いた。『残りの有給を消化して、〇月〇日に退職します。なので、明日から出社しません』

その翌日、Xは出社せず、電話にも出ない。そして一週間後、会社に内容証明郵便が届いた。

### 2 賃金単価の確認

内容証明郵便には、『〇〇時間分の残業代に未払いがあり…云々』とある。以下に従って残業単価を確認すると、確かに未払い分はあるようだ。弁護士を通じて遣り合ったが、最終的には請求額をそのまま全額支払うこととなった。

賃金単価＝基本給と手当の合計額(注1)÷1か月の平均所定就業時間

(注1) 通勤手当、住宅手当、家族手当、残業手当など一定

のものは、最低賃金の計算に含めない。(労基法37⑤)

### 3 残業単価等の計算

続いて、賃金単価に乗じる割増率の確認をする。(労基法37

①・④)

- (1) 平日残業単価 25%増し
- (2) 深夜残業単価（原則として午後10時から午前5時まで）25%増し
- (3) 休日出勤単価 35%増し

※平日深夜残業単価は、(1)と(2)の重複適用となるため、合わせて50%増しとなる。

※休日深夜出勤の単価は、(2)と(3)の重複適用となるため、合わせて60%増しとなる。休日出勤には時間外の観念がないため、(1)の重複適用はない。

### 4 会社側の処理

未払残業代の請求権は2年で時効となるため(労基法115)、請求日から2年前までの給与が対象となる。Xもこの点は心得ているようで、きっちり2年間の請求であった。

例えば、請求日が平成25年9月21日の場合、2年前は平成23年9月22日となる。この期間の給与が変更されると、平成23年、24年、25年の3年分の所得に影響する。

25年に退職している場合は、上乗せ分を含めて、9月までの各月の源泉徴収税額を計算し直

す。23年、24年は年末調整済みのため、年末調整のやり直しをすることとなる。

それぞれ上乗せ額を含めて年税額を再計算し、不足税額を給与から源泉徴収したのものとしてグロスアップ計算を行う。また、その不足税額を、税務署に納付する必要がある。

### 5 おわりに

このような請求に基づく支払い、100万円単位のかかりまとまった金額となる。このため、中小企業にとっては、予想外の資金繰りを手当てする必要が生じ、経営に悪影響を及ぼす恐れがある。

直接の交渉は弁護士に依頼するとしても、その打ち合わせや準備は、通常の業務の他に行わねばならず、多大な時間や手間を要する。

Xはこの請求を視野に、事前に材料集めをしていたようだ。何かちょっとした変化など、従業員の様子にも、日頃から目を配っておきたい。社員全員の希望に沿うのは、結果として無理でも、沿おうと努めるのは大事なこともかもしれない。

巷間で、働き方改革が叫ばれている昨今、残業自体を減らす工夫もぜひしたいものである。

(右山研究グループ)  
税理士 菊入 俊江