

実務よろず相談室

企業の
経理・税務・人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

【募集中】

「実務よろず相談室」では、実務にまつわる疑問やお悩みを募集しています。以下のQRコードからお寄せください。



過年度の未払残業代を支給することになったときの経理処理

労働基準監督署から未払残業代の行政指導を受けて、過去2年分の未払残業代を一括して支払うことになりました。かなりの額になりそうなのですが、この場合の税務の取扱いはどうにすればよいのでしょうか。

回答者

税理士法人

はてなコンサルティング

未払残業代の

所得税法上の取扱い

所得税法上は、支給日が定められている給与等は、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。

つまり、労働基準監督署からの指導等により、過去の実労働時間に基づく残業手当と実際に支払った残業手当との差額を一括して支払う場合、本来の残業手当が支払われるべきであった各支給日の属

する年分の給与所得となります。

未払残業代の支給方法は、次の2つの方法が考えられます。

① 過去に遡って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て、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支給する場合には、本来の残業代が支払われるべきそれぞれの年分の給与所得となります。

そのため、所得税の再計算をする必要があり、過年度の年末調整の修正や、個人で所得税の確定申告をしている場合には確定申告の

修正を行なうことになります。

② 一時金として支払う方法

過去の残業代を一時金として支給する場合、本来の各支給日が定められていないので賞与として取り扱われるため、従業員については支払いを受けた年分の給与所得となり、過年度の所得税額や住民税額の修正は必要ありません。

なお、未払残業代については、

明文規定のないフレックスタイム制と人事考課

当社では、明文の社内規程や労使協定がないままフレックスタイム制を採用しています。コアタイムに遅刻する従業員を、懲戒事由の勤怠不良として取り扱ってよいのでしょうか。また、コアタイムの遅刻を人事考課上の評価要素としても問題ないでしょうか。

回答者

弁護士

岸田 鑑彦

フレックスタイム制の導入には、就業規則等の定めと所定事項を記載した労使協定の締結が必要です（労基法32条の3）。また、

清算期間が1か月を超える場合には、

どちらの支給方法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。また、源泉徴収された所得税を、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。

ぜひしほうじん はてなコンサルティング 顧客の「はてな（疑問）」の解消に役立つ応援として、新設法人支援、資金繰り対策、相続税等に関する税務サービスを提供。

は、労使協定届を所轄の労基署に届け出る必要があります。

これはフレックスタイム制が本来の労働時間制と異なる形態であることから、手続要件が厳格に定

められており、これらの要件を満たさないフレックスタイム制は有効とは認められず、ご質問のケースでも、労基法上の制度としては有効性が否定されるでしょう。

社内適用の可否

始業、終業時刻を労働者の自由に委ねることは、一面では労働者にもメリットがあるため、それを前提とした勤怠管理や人事考課が可能かどうかが問題になります。

(1) 懲戒事由の対象になるか

懲戒処分は、社内における制裁であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、懲戒処分は無効になります（労契法15条）。

今回のようにフレックスタイム制の効力が否定されれば、コアタイムも、コアタイムの遅刻自体も生じないので処分対象にはできないと考えられます。仮に処分対象となったとしても、効力を有しない制度を前提とした懲戒処分は処分の濫用であるとして、無効になる可能性が高いと考えられます。

(2) コアタイムの遅刻を人事考課の評価要素にできるか

(1)と同様に考えれば、人事考課

の評価要素にできないという結論になります。もともと、フレックスタイム制が否定されれば、コアタイムにも、所定の始業時刻にも遅刻していることになります。

その意味では、労基法上の制度の有効性にかかわらず、会社が定めたルールや指示に従って勤務できているかという観点からは評価

社内報に社員の家族状況の異動情報掲載することは問題か

当社では社内報を発行しているのですが、一部社員から、結婚や葬儀等の家族や慶弔に関する情報を社内報で公表されたくないという意見が出ました。社員の家族状況の異動情報等を社内報に掲載することは問題でしょうか。

社員本人の慶弔に関する情報の個人データ該当性

社員について、本人の結婚や親族の葬儀等の慶弔に関する情報は、個人情報に該当すると考えられます。1998年に当時の労働省が公表した「労働者の個人情報保護に関する研究会報告書」では、家族・親族情報（家族構成、結婚の有無、親族の状況など）は、労働者の個人情報に含むと解釈されていました。かかる解釈は現在でも同様と考えられます。

の対象になり得る余地はあると思われます。もともと、有効性が否定されるフレックスタイム制であることを踏まえれば、極端に評価を下げることはお勧めしません。

きしだ あきひこ 使用者側労務専門弁護士として訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側代理人を務める。人事担当者向け研修、セミナー講師を多数務める。

回答者
弁護士
富田 直由

そして、特定の個人情報を検索できる仕組みが構成されていれば、それに含まれる個人情報は「個人データ」に該当します。

ご質問の社内報は、特定の個人情報を検索できる仕組みが構成されていると想定されるので、社内報に記載される個人情報は個人データに該当すると考えられます。

そのため、社員本人の慶弔に関する情報については個人情報に該当し、これを社内報に掲載して広く社内で公表するうえでは、個人データの第三者提供になるため、

社員本人の同意が必要と考えられます（個人情報保護法27条1項）。

また、個人データに該当しない家族・親族情報も社員にとっての私事であり、私生活を干渉されない自由としてプライバシー権が存在します。会社はかかる情報をむやみに公表するという事態は避けるべきといえ、仮に公表によりプライバシー権が侵害された場合は、私法上も不法行為となる場合があります（菅野・山川『労働法（第13版）』）。

さらに、現在は個人生活と会社生活を分離する社員が増えている傾向にあると考えられるため、個人の領域には相当な配慮が必要と考えられます。實際上、プライバシー侵害を理由とした不法行為の成立が認定される場面はあまりないと想定しますが、個人情報をみだりに公表せず必要最小限の範囲で管理することが必要と考えます。

以上からも、社内報に社員の家族・親族情報を掲載するうえでは、やはり本人の同意を取得する必要があります。と存じます。

とみた なおゆき 堀総合法律事務所所属。M&A、ベンチャーファイナンス、人事労務などを取り扱い、東証プライム上場企業からベンチャー企業まで幅広くサポートする。