

【法改正】 通勤手当の非課税限度額の引上げについて

Contents

【 法 改 正 】 通勤手当の非課税限度額の引上げについて
 【 管理職に必要な労務知識 】 #8 割増賃金率

法 改 正 通勤手当の非課税限度額の引上げについて

この度、所得税法施行令の一部改正が行われ、交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が次の通り、引き上げられました。

区 分	課税されない金額	
	改正後（平成 26 年 4 月 1 日以後適用）	改正前
①交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1 か月当たりの合理的な運賃等の額（※1）	同 左
②自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道 55 km 以上である場合	31,600 円
	通勤距離が片道 45 km 以上 55 km 未満である場合	28,000 円
	通勤距離が片道 35 km 以上 45 km 未満である場合	24,400 円
	通勤距離が片道 25 km 以上 35 km 未満である場合	18,700 円
	通勤距離が片道 15 km 以上 25 km 未満である場合	12,900 円
	通勤距離が片道 10 km 以上 15 km 未満である場合	7,100 円
	通勤距離が片道 2 km 以上 10 km 未満である場合	4,200 円
	通勤距離が片道 2 km 未満である場合	（全額課税）
③交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券	1 か月当たりの合理的な運賃等の額（※1）	同 左
④交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券	1 か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額（最高限度 100,000 円）	同 左

（※1）最高限度は、100,000 円

上記、改正後の非課税限度額は、平成 26 年 4 月以後に支払われる通勤手当に適用されることとなりますので、下記①から③の通勤手当については、適用されないこととなります。

- ①平成 26 年 3 月 31 日以前に支払われた通勤手当
- ②平成 26 年 3 月 31 日以前に支払われるべき通勤手当で 4 月 1 日以後に支払われたもの
- ③上記①又は②の通勤手当の差額として追加支給されたもの

なお、既に支払われた通勤手当については、改正前の非課税規定を適用したところで所得税及び復興特別所得税の源泉徴収が行われていますが、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となる税額は、本年の年末調整の際に精算されることとなります（年の途中で退職した人など本年の年末調整の際に精算する機会のない人については、確定申告により精算することとなります。）。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.61 November'14

管理職に必要な労務知識

#8 割増賃金率

今月は、第8回目としまして「割増賃金率」について説明します。

長時間労働の抑制、労働者の健康確保やワークライフバランスの推進などを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されました。この改正での大きなポイントは、「時間外労働の割増賃金率の引上げ」であり、1か月60時間を超える時間外労働について、現行の25%から50%に引き上げられました。施行から既に4年が経過しておりますが、今回はこの改正を中心に、割増賃金率について説明させていただきます。

労働基準法では第37条で「時間外、休日及び深夜の割増賃金」との見出しの下に、使用者が、第33条（災害時の臨時の必要）又は36条第1項（36協定）の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、延長して労働させた時間が一箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとしており、上記で記載された政令で定める率とは以下の通りです。

- 【原則】
1. 法定時間外労働 ⇒ 通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上
 2. 法定休日労働 ⇒ 通常の労働時間の賃金の計算額の3割5分以上
 3. 深夜業（午後10時から午前5時まで）⇒ 通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上
 4. 月60時間を超える法定時間外労働 ⇒ 通常の労働時間の計算額の5割以上

- 【重複する場合】
1. 法定時間外+深夜業=5割以上
 2. 法定休日+深夜業=6割以上
 3. 月60時間超の法定時間外労働+深夜業=7割5分以上

また、平成22年4月施行の改正労働基準法では、右記の表に当てはまる中小企業について、当分の間、法定割増賃金率の引き上げが猶予されており、この条件は、事業場単位ではなく、企業（法人または個人事業主）単位で判断されます。

今後はじめて1ヶ月間に60時間以上時間外労働を行う従業員が発生する場合でも、必ずしも、5割以上の割増賃金を支給しなければならないわけではなく、上記のような猶予規定がございますので、ご注意ください。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時雇用する労働者数
①小売業	5000万円以下	または	50人以下
②サービス業	5000万円以下	または	100人以下
③卸売業	1億円以下	または	100人以下
④上記以外	3億円以下	または	300人以下

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。
(2014年12月号及び2015年1月号につきましては、弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.61-2

～ We are always at your side ～