

# 法改正情報 2013(平成25)年1月より源泉所得税が改正されます！

## Contents

- 【 法改正 】源泉所得税の改正
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】#10 時間外及び休日労働

### 法改正 源泉所得税の改正

2013（平成25）年1月より、源泉所得税が改正され、そのポイントは下記の通りとなります。

- ① 復興特別所得税の徴収開始
- ② 特定役員に対する退職金計算方法の変更

そこで以下では、上記①から②について、それぞれご説明させていただきます。

#### 1. 復興特別所得税の徴収開始

東日本大震災からの復興のための施策を実施するために必要な財源の確保に関する特別措置法が2011（平成23）年12月2日公布されました。

この特別措置法により、所得税の源泉徴収義務者は、2013（平成25）年1月1日から2037（平成49）年12月31日までの間に生ずる所得について源泉所得税を徴収する際、復興特別所得税を併せて徴収し、源泉所得税の法定納期限までに、その復興特別所得税を源泉所得税と併せて国に納付しなければならないこととされました。

##### (1) 源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額

源泉徴収すべき復興特別所得税の額は、源泉徴収すべき所得税の額の2.1%相当額とされており、復興特別所得税は、所得税の源泉徴収の際に併せて源泉徴収することとされています。

実際には、次の通り、源泉徴収の対象となる支払金額等に対して、所得税と復興特別所得税の合計税率を乗じて計算した金額を徴収し、1枚の所得税徴収高計算書（納付書）で納付することとなります。

(注) 給与等に係る所得税及び復興特別所得税の源泉徴収については次の2により行います。

##### 【源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額】

支払金額等 × 合計税率 (%) (※) = 源泉徴収すべき所得税及び復興特別所得税の額

(※1) 合計税率の計算式：合計税率 (%) = 所得税率 (%) × 102.1%

(※2) 所得税率に応じた合計税率の例

所得税率 (%)	5	7	10	15	16	18	20
合計税率 (所得税率×102.1%)	5.105	7.147	10.21	15.315	16.336	18.378	20.42

##### (2) 給与等に係る所得税及び復興特別所得税の源泉徴収

給与等については、2013（平成25）年分以後の源泉徴収税額表に基づき、所得税と復興特別所得税の合計額を徴収し、1枚の所得税徴収高計算書（納付書）で納付することとなります。

**Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.41 November'12**

**2. 特定役員に対する退職金計算方法の変更**

特定の役員等に対する退職手当等（特定役員退職手当等）に係る退職所得の金額の計算については、退職所得控除額を控除した残額を2分の1する措置が廃止されました。これにより、特定役員退職手当等に係る退職所得の金額は、特定役員退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額となります。

なお、「特定役員退職手当等」とは、役員等勤続年数が5年以下である人が支払を受ける退職手当等のうち、その役員等勤続年数に対応する退職手当等として支払を受けるものをいいます。

（注）「役員等勤続年数」は、例えば、退職手当等の支払を受ける人がその支払者の下において退職の日まで引き続き勤務した場合には、その引き続き勤務した期間のうち、役員等（次に掲げる人をいいます。）として勤務した期間をいいます（役員等として勤務した期間に1年未満の端数があるときは、その端数は1年に切り上げます。）。

- ① 法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法人の経営に従事している一定の者
- ② 国会議員及び地方公共団体の議会の議員
- ③ 国家公務員及び地方公務員

また、各区分に応じた課税退職所得金額の算式は下記の表の通りとなります。

退職手当の区分	課税退職所得金額
一般退職手当等の場合	$(\text{一般退職手当等の収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$
特定役員退職手当等の場合	$\text{特定役員退職手当等の収入金額} - \text{退職所得控除額}$
一般退職手当等と 特定役員退職手当等 の両方がある場合	$(\text{特定役員退職手当等の収入金額} - \text{特定役員退職所得控除額}) + (\text{一般退職手当等の収入金額} - (\text{退職所得控除額} - \text{特定役員退職所得控除額})) \times 1/2$

**労務コンプライアンス自主点検**

**#10 時間外及び休日労働**

今回は、第10回目として「時間外及び休日労働」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	時間外又は休日労働を行わせる必要があるため、従業員数にかかわらず、事業場単位で36協定を締結し、労働基準監督署に届出ている。	
2.	36協定の締結当事者を正しく理解し、協定の締結を行っている。	
3.	36協定に記載する時間外労働の限度時間を把握し、その時間内の時間数にて36協定を締結している。	
4.	労働者に時間外又は休日労働を命ずることが出来る根拠は、36協定の締結に加え、就業規則等における規定が必要であることを認識している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回のテーマである「時間外及び休日の労働」という見出しの付いた労働基準法36条の規定をみると、使用者が労働者に対し法定労働時間又は法定休日に労働を行わせる場合の手続きが罰則付きで規定されております。

労働基準法では、「1週40時間、1日8時間という法定労働時間」及び「週1日の休日という法定休

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.41 November'12

日」が定められており（労働基準法 32 条、35 条）、原則として、使用者は労働者に対しその時間を超えて又はその日に労働を行わせることは出来ません。しかしながら、労働基準法 36 条に規定された手続きを行うことにより、法定労働時間を超え又は法定休日に労働させた場合であっても、労働基準法に違反しないこととなります。それでは、以下でその手続きのポイントを見て行きたいと思います。

労働基準法 36 条では、「使用者は…書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、…労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と規定されております（この協定は 36 条に基づく協定であることから、一般に「36（サブロク）協定」と言われております。）。

まず、36 協定の締結当事者について確認したいと思います。当然のことながら、締結当事者は使用者と労働者なのですが、この労働者側については、①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、②前記①のような組合が無い場合においては、労働者の過半数を代表する者が締結当事者になるとされております。そのため、労働組合ではないが労働者の過半数で組織する任意団体（友の会等）と 36 協定を締結した場合には有効な 36 協定が締結されたとは判断されません（トーコロ事件（東京高判平 9.11.17））。

次に 36 協定を締結すれば、労働者に対し、何時間（何日）でも労働させることが可能なのかという問題です。36 協定を締結する際、「1 日」、「1 日を 3 箇月以内の期間」そして「1 年間」に行う時間外労働の時間数を記載しなければならず、その限度時間は右表の通りとなっております。また、企業は通常の時間外労働は、限度時間の枠内に収まるものの、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行う「特別の事情」が生ずることへの対応のため延長限度時間を例外的に取扱う条項が記載された協定（特別条項付 36 協定）を締結することも可能となっております。

基準に基づく限度時間 (1 年単位の変形制を除く。)	
期間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 箇月	45 時間
2 箇月	81 時間
3 箇月	120 時間
1 年間	360 時間

最後に、使用者は 36 協定を締結したからといって労働者に対し、当然に時間外労働を命じることは出来ません。36 協定は、法定労働時間を超え又は法定休日に労働させても、労働基準法に違反しないという免罰的効果のみであって、労働者に時間外労働又は休日労働を行わせるための民事的効力を持っているわけではありません。そのため、労働者に対し時間外労働又は休日労働を行わせるための民事上の義務は、就業規則等の規定に基づき発生するものされております（昭 63.1.1 基発 1 号、日立製作所武蔵工場事件（最一小判平 3.11.28））ので、必ず双方がリンクするよう注意が必要となります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、  
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

(2012 年 12 月号及び 2013 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](mailto: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/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.41-3

～ We are always at your side ～