

税務Q&A



労働紛争で支払った金銭の税務処理 ～社長はつらいよ～

九州北部税理士会 福岡支部 調査研究委員会 金谷 比呂史
(ホームページ <http://www.kyuhokuzei-fukuoka.jp>)



以前、当社は元従業員から、ハラスメントを理由とする損害賠償請求と共に未払い残業代請求をされました。

何度もやり取りをした後、紛争を蒸し返されないよう合意書を作成した上で、未払い残業代のみ支払いました。

合意書作成にあたって、元従業員から支払名目を残業代ではなく慰謝料にして欲しいと懇願され、当社は実質的に賃金であったにもかかわらず支払名目を慰謝料として支払いました。

その後、調査に来た税務署職員から、同支払いについて源泉徴収していないことを指摘されました。このような場合でも源泉所得税を納めなければいけませんか。



支払いの実質が賃金であれば、納めなければいけません。

1. 本年4月1日から色々な制度が変わります。

昔は当たり前だったことが許されなくなり世の中生きにくくなったりと嘆かれるかもしれません。

税制・労働法制とも、中小零細企業にまでそんな厳しいこと言わなくても・・・と思うこともあります、経営者が適応すべき経営環境の変化の中には、従業員の働き方についての個々の従業員自身や社会の認識の変化も含まれます。そうであれば、経営者も変わった制度に合わせて意識を変えるしかなく、きっと貴社も今ではそうされていることだと思います。

さて、本年4月1日から変わった制度の中には、従前、大企業のみ負っていたハラスメント相談窓口の設置、周知義務を、中小企業も負うようになったことがあります。

制度の詳細は、福岡商工会議所NEWS2020年12月号の法務Q&Aをご覧いただきたいのですが、実務的には、ハラスメントを理由とする損害賠償請求と未払い残業代請求はほぼワンセットですので、今回のご質問は、よくある相談なのです。

2. 源泉徴収義務は、給与等を支払う者が支払いの際に負うものです。

したがって、貴社が支払った金員が残業代、つまり給与であれば源泉徴収義務を負います。

そして、仮に、貴社が未払い残業代を纏めて支払っていたとすれば、残業代を受け取る元従業員にとっては、本来その残業代が支払われるべきであった日が属する年分の給与所得になりますし、支払う貴社もこれと整合するような取扱いをしなければなりません。

3. ご質問と異なって、ハラスメントを理由とする損害賠償のみ支払っていた場合、損害金は給与等ではありませんので、貴社が源泉徴収義務を負うことはありませんし、元従業員が受領する金員は所得税法上非課税です。

名目を慰謝料にしただけで源泉徴収されないというのであれば、手取り額が増える分、元従業員は得をします。

4. しかし、課税関係は名目ではなく実質で判断されます。

貴社が、税務署から元従業員とのやり取りに関する資料を調べられて実質的に給与であったと判断された場合、未徴収の源泉所得税を納めさせられます。

源泉所得税は支払者である貴社が納めるべき税金ですから、貴社が税務署に対して、元従業員から取ってくれと主張しても、税務署からは、それは貴社と元従業員との民事関係であって貴社とウチ(国)との課税関係とは無関係なので國に納めた分は元従業員から取り返してください、と言われるだけなのです。

そして、税務署から指摘される頃には、貴社は元従業員の居場所すら分からず、取り返すことができないのが通常です。貴社は、いわばダブルパンチを喰らうことになるのです。

5. 合意書に慰謝料とさえ書いておけば非課税になると勘違いしている者もいますが、このような要求に唯々諾々と応じた場合、損をさせられるのは貴社なのです。不必要的支払いをさせられないよう、税金のことは、お早めに税理士等の専門家にご相談ください。