

# 労働者利益分配金 (PTU)

KPMG in Mexico

本ニュースレターにおいては、メキシコにおける労働者利益分配金 (PTU) 制度の概要について解説させていただきます。

皆様ご存知のとおり、PTU制度はメキシコ固有の制度の1つであり、企業において利益が出た場合に従業員にも利益の一部を分配することを要求する制度となります。PTU制度については目新しいテーマではございませんが、年度末を迎え2020年度におけるPTU金額についてもおおよその着地点が見えている時期であると思われることから、本ニュースレターにおいて、メキシコにおけるPTU制度の概要について改めて解説させていただきます。

## 目次

1. 労働者利益分配金 (PTU) 制度の概要
2. 労働者利益分配金 (PTU) の計算方法

## 1. 労働者利益分配金 (PTU) 制度の概要

労働者利益分配金 (Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, "PTU") 制度とは、憲法および労働法に基づき会社の利益の一定割合を従業員に対して分配する制度のことを言います。

PTU制度に関する概要は、以下のとおりとなります。

### ■ PTU計算の基礎

従業員に分配されるPTUは、課税所得に一定の調整を加えた金額の10%として計算されること (詳細は、「2. 労働者利益分配金 (PTU) の計算」参照)

### ■ PTUの分配対象者

- ✓ 原則、すべての従業員が対象となること
- ✓ ただし、臨時従業員は労働日数が60日以上 (継続的断続的問わない) の場合にのみPTU計算の対象となること

- ✓ 取締役や執行役、支配人といった会社の経営全般、管理全般を担う役職の人はPTUの分配対象とはならないこと

#### ■ PTUの支払期限

PTUの支払いは、法人所得税の年次確定申告書提出日および納付日(3月末が期限)以降60日以内(5月末が期限)に行う必要があること。

#### ■ その他

- ✓ 操業初年度はPTUを支払う義務はないこと。
- ✓ 組合がある場合、各従業員が受け取る金額を企業側・労働者側それぞれが同数の構成員によって構成される評議委員会で合意(メンバー全員の合意が必要)する必要がある、合意された金額は掲示されること(なお、評議委員会で合意に達しない場合は、労働監視官が決定する。また、従業員が異議を申し立てたときは、評議委員会が15日以内に結論を出す)。また、経営者側は組合側へPTU額の合意を得るための必要な情報(決算書等)をすべて提示する必要があること。

## 2. 労働者利益分配金 (PTU) の計算方法

### (1) PTU総額の計算方法

上述のとおり、PTUとして従業員に分配すべき金額は、課税所得に一定の調整を加えた金額(調整後課税所得)に一定の割合(2020年12月現在、10%<sup>\*1</sup>)を乗じた金額として計算されます。なお、PTUの支払日より1年経過しても取り立てのない金額(例えば、退職した従業員などが受け取りにこなかった場合等)は、翌年のPTUに加算されることになります。

法人税の課税所得とPTU所得の計算方法は、原則として統一されていますが、以下の点については課税所得計算とPTU所得計算に差異があります。

	課税所得計算	PTU所得計算
繰越欠損金	利用可	利用不可
従業員に対する特定の報酬 <sup>*2</sup>	53% (もしくは47%) のみ損金算入可	全額損金算入可
支払済PTU	損金算入可	損金算入不可

(数値例)

	課税所得計算	PTU所得計算
税務上の課税所得 (下記事項を除く)	1,700	1,700
従業員に対する特定の報酬	-	△700
支払済PTU	△200	-
繰越欠損金	△1,000	-
課税所得/PTU計算基礎額	500	1,000
税率/PTU率	30%	10%
法人税/PTU	150	100

上述のような差異があることから、PTUの金額は単純に課税所得の10%にならな

い場合がある点、ご留意いただければと思います。また、黒字化初年度において、法人税法上は繰越欠損金を利用することにより法人税の支払いがなかったとしても、PTU所得の計算においては繰越欠損金を利用できないことから、黒字化初年度においてPTUの支払いが発生する点、ご留意ください。

※1 調整後課税所得に乗じる割合は、国家労働者分配金委員会 (Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas) において決定され、2020年12月現在においては1996年に当委員会で決定された10%を使用することとされています。

※2 従業員に対する特定の報酬に関しては、2020年8月10日号「日本人駐在員給与に関する個人所得税および法人所得税上の留意事項について」において解説させて頂いておりますので、必要に応じてご参照ください。

## (2) 個人別PTUの計算方法

PTU総額の各従業員への分配金額の計算方法は、以下のとおりとなります。

- 労働日数ベースでの計算  
PTU総額の1/2を各従業員の年間労働日数に応じて従業員に分配します。
- 給与額ベースでの計算  
PTU総額の1/2を各従業員の給与額に応じて分配します。  
給与額ベースでの計算に際しての留意点は、以下のとおりとなります。
  - ✓ 給与額は基本給（残業代やボーナス等は含めない）を用いること
  - ✓ 非組合員（バックオフィス社員等）の給与額は、組合員の最高額の20%増を上限として算定されること

(数値例)

<前提>

- ・ PTU支払総額: 120,000MXN
- ・ 労働日数と給与

従業員	労働日数	給与額
A	160	130,000
B	200	300,000
C	180	150,000
D	60	20,000
合計	600	600,000

<計算結果>

従業員	労働日数 <sup>※1</sup>	給与額 <sup>※2</sup>	合計
A	16,000	13,000	29,000
B	20,000	30,000	50,000
C	18,000	15,000	33,000
D	6,000	2,000	8,000
合計	60,000	60,000	120,000

※1 労働日数ベース：PTU支払総額の1/2である60,000MXNを労働総日数である600日で除した金額に各従業員の労働日数を乗じて計算

※2 給与額ベース：PTU支払総額の1/2である60,000MXNを給与総額である60,000MXNで除した金額に各従業員の給与額を乗じて計算

本ニュースレターにおいてはメキシコ特有の制度の1つであるPTU制度について解説させていただきました。PTU金額の総額は企業の収益に応じて変動し、例えば決算日前の急激な為替レートの変動により未実現の為替差益が多額に発生した結果多額の課税所得が発生してしまったという場合であったとしても分配する必要があります（未実現の為替差益はキャッシュ・イン・フローを伴わない一方、PTUの支払いはキャッシュ・アウト・フローを伴うため、会社の資金繰りを悪化させる要因にもなり得ます）。また、個々の従業員への分配金額についても、従業員の会社への貢献や能力といったものが反映され辛いことから、会社の生産性向上に繋がり辛いという課題があると考えられます。このようにPTU制度は企業の収益や資金繰りを圧迫する要因となっており、メキシコで事業を行う企業の経営者にとっては頭の痛い制度の1つであると考えられます。

なお、日系企業の皆様の中にはPTU対策として人材派遣スキームを利用されている企業もいらっしゃるかと思います。現在、人材派遣スキームに関する改正案が国会に提出されており日系企業の皆様もその動向に注目されているかと思いますが、今後正式な決定がなされましたら本ニュースレターにおいても取り上げていくことを予定しています。

以上、最後までお読みいただきありがとうございます。

## 本ニュースレターに関するお問合せ先

メキシコシティ事務所

東野 泰典 (yasunorihigashino@kpmg.com.mx)

佐々木 智之 (tomoyukisasaki1@kpmg.com.mx)

ケレタロ事務所

宮本 諭 (satoshi.miyamoto@jp.kpmg.com)

レオン事務所

河田 厚司 (akawata1@kpmg.com.mx)

本ニュースレターの内容は、当法人が作成時点で作られる情報をもとに信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、当法人はその正確性・確実性を保証するものではありません。本ニュースレターのご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいようお願い申し上げます。該情報に基づいて被ったいかなる損害についても情報提供者および当法人（KPMG Cardenas Dosal, S.C.ならびにKPMGネットワークに属するメンバーファーム）は一切の責任を負うことはありませんのでご了承ください。

本ニュースレターの著作権は当法人に属し、本ニュースレターの一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他の如何なる手段において複製すること、②当法人の書面による許可なくして再配布することを禁じます。