

現行連邦労働法体系下（2021 年 4 月改正以降）の労働者利益分配金（PTU）計算方法

1. 労働者利益分配金（PTU）の基本的な考え方

(1) 配賦対象となる労働者

PTU は、メキシコ憲法第 123 条第 IX 項により、労働者に認められた権利であり、現行法のもとでは、利益（下記(3)参照）の 10%の金額について、下記を除く従業員に分配する義務があり、下記に該当しない限り、対象年度に中途入社、中途退職した従業員も分配の対象となる。

- ① Director、Administradores、Gerente General 等の役員
- ② 年間勤務日数が 60 日未満の従業員

(2) PTU の支払期限

年次の法人所得税の支払期限から 60 日以内であり、通常は毎年 5 月末が支払期限となる。退職者等で銀行口座情報が不明等で支払ができない場合には、当該支払不能額が翌年の PTU 分配対象利益に加算される。

(3) 分配対象となる利益

PTU の分配対象総額は、年間の会計上の利益や資金の増加額から計算されるものではなく、法人所得税計算のための課税所得に一定の調整を加えた所得（以下、「PTU 基準所得」）に 10%を乗じた金額であることから、インフレ調整や税務上の損金不算入項目、未実現の為替差損益等、必ずしも企業に資金が留保されない項目が支払額に影響する可能性がある。また、PTU 基準所得計算の際は、法人所得税計算では課税所得からの控除項目となる繰越欠損金や年度中の PTU の支払額が控除できない、逆に法人所得税計算では損金不算入となる従業員に対する非課税給与の一部（通常は 47%）が PTU 基準所得計算上は控除できない等、課税所得計算との間でも差異が存在するため留意が必要である。

(4) 分配計算の基本

PTU の各従業員への分配額は、PTU 基準所得に 10% を乗じた金額のうち、①50% を分配対象年度の労働日数の比率により按分、②残り 50% を給与金額（基本給のみ、各種手当や賞与は含まない）の比率により按分することによって計算される。②の按分計算の際、労働法第 9 条に規定される高級管理職（Trabajadores de confianza、労働組合の組合員となることができない管理職）に係る給与金額は、労働組合員の最高給与（労働組合が存在しない場合には、同職種の非管理職の最高給与）の 20% 増しが上限となるよう調整を行うこととされている（労働法第 127 条第 II 項）。

(5) 2021 年 4 月労働法改正の影響

2021 年 4 月の人材派遣禁止等に係る労働法改正に伴い、労働法第 127 条第 VIII 項が追加され、各従業員への PTU 分配金額（上記(3)の①、②の合計）については、①当該従業員の 3 カ月分の給与、または②当該従業員の直近 3 年間の平均 PTU 受給額のいずれか大きい方を上限とする旨の規定が新設された。これにより、実際の PTU 支払額が、PTU 基準所得の 10% を下回る場合が想定されるが、当該上限が新設された趣旨は、人材派遣禁止による PTU 支払に係る企業への過度の負担を避け、企業が実態に即した雇用を促進することを目的としたものと認められ、当該差額は、翌年度の PTU 分配対象額に加算する必要はないものと解される。なお、労働社会保障省より 2022 年 3 月 25 日に発出された解釈指針（GUÍA PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE REPARTO DE UTILIDADES）最終段落によると、労働者との合意に基づき、事業所が労働者に 3 カ月分の給与（上限）を上回る PTU を支払うことは妨げられない。

2. PTU 分配計算の具体例

以下の前提条件に基づく PTU 分配計算の具体的な計算例について、次頁を参照のこと。2021 年 4 月労働法改正前の分配計算は次頁 C、当該改正による上限導入による分配計算は D となり、企業の PTU 負担が減少している。

[前提条件]

- PTU 基準所得：750,000MXN（労働日数比例分 375,000MXN、給与額比例分 375,000MXN）
- PTU 支払対象従業員：5 名（管理職 1 名、非管理職 4 名）
- 年間給与等：以下のとおり。

なお、上記 1. (4)のとおり、給与額比例分の按分計算の際、管理職の給与金額は、非管理職の最高給与の 20%（下記設例では、従業員 D の給与の 20%増）に調整されることとなる。これは、給与が高額となる少人数の管理職への分配額が多額となり、一般従業員の分配額が不当に抑えられることを避けるための措置と解され、PTU の上限金額算定のための 3 か月給与の計算にあたっては、一般従業員の分配額への影響はなく、給与額比例分の計算の際の調整の如何によらず、実際の給与額を用いることが、労働者保護のための保守的な解釈と認められる。

[PTU 分配計算の具体例]

(金額単位：MXN)

No.	氏名	職種	労働日数	日給	年間給与	按分比率計算用 年間給与	労働日数 比例分 (係数①) A	給与額 比例分 (係数②) B	総分配額 (上限なし) C=A+B	本改正による上限		総分配額 (上限あり) D ※ 2
										3 カ月分 給与	PTU 3 年平均	
1	従業員 A ※ 1	管理職	351	\$450.00	\$157,950.00	\$53,599.20	\$10,070.77	\$10,945.20	\$21,015.97	\$40,500.00	\$16,812.78	\$21,015.97
2	従業員 B	非管理職	90	\$183.33	\$16,499.70	\$16,499.70	\$2,582.25	\$3,369.31	\$5,951.56	\$16,499.70	\$4,761.25	\$5,951.56
3	従業員 C	非管理職	325	\$100.00	\$32,500.00	\$32,500.00	\$9,324.79	\$6,636.65	\$15,961.44	\$9,000.00	\$12,769.15	\$12,769.15
4	従業員 D	非管理職	200	\$223.33	\$44,666.00	\$44,666.00	\$5,738.33	\$9,121.00	\$14,859.33	\$20,099.70	\$11,887.47	\$14,859.33
5	従業員 E	非管理職	341	\$106.67	\$36,374.47	\$36,374.47	\$9,783.86	\$7,427.83	\$17,211.69	\$9,600.30	\$8,769.35	\$9,600.30
合計		-	1,307	-	\$287,990.17	\$183,639.37	\$37,500.00	\$37,500.00	\$75,000.00	-	-	\$64,196.32

※ 1 従業員 A は管理職であるため、給与按分の際に使用する年間給与は、非管理職の最高給与金額（従業員 D）の 20%増しに調整。

※ 2 C と D の差額\$10,803.68 は支払対象とならず、翌年の PTU 要分配額への加算も行われない。

(出所) 国家給与保護合同委員会 (CONAMPROS) 資料などから作成

[労働日数比例分及び給与額比例分の係数計算]

(単位：MXN)

①労働日数係数	金額	②給与額係数	金額
分配原資の 50%	\$37,500.00	分配原資の 50%	\$37,500.00
延べ労働日数	1,307	調整後年間給与総額	\$183,639.37
係数 (\$/日)	\$28.69166	係数 (\$/給与 1 ペソ)	\$0.20420

以上

プラットフォームコーディネーター・ミニレポート
「現行連邦労働法体系下（2021年4月改正以降）の労働者利益分配金（PTU）計算方法」
(2022年5月)

○作成：ジェットロ・メキシコ事務所

中小企業海外展開現地支援（メキシコ）・プラットフォーム

○執筆：プラットフォーム・コーディネーター 松本 祥一郎（Fair Consulting Mexico S.C.）

【報告書の利用についての注意・免責事項】本ミニレポートは、日本貿易振興機構（ジェットロ）メキシコ事務所が Fair Consulting Mexico S.C. に作成委託し、2022年5月に入手した情報に基づき作成したものです。掲載した情報は作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。本ミニレポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、提供した情報の正確性、完全性、目的適合性、最新性及びサービスの有用性の確認は、申込者の責任と判断で行うものとし、ジェットロは一切の責任を負いません。これは、たとえジェットロおよび Fair Consulting Mexico S.C. が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。