

PTU（従業員利益分配）遵守ガイド

利益分配に関する実践的なポイント

従業員利益分配（PTU）は憲法上の権利であり、放棄できず、既得の権利です。計算および支払を誤ると、個別請求、立ち入り検査、および大きな経済的負担が生じます。

1. 義務を負う者

労働者を雇用するすべての企業。ただし、連邦労働法に定める例外（創業後 1 年目の企業、IMSS、文化・援助を目的とする公的機関など）があります。

2. 計算の基礎および割合

PTU は、所得税法に基づく課税所得（連邦労働法が定める特則を含む）を基礎として計算されます。適用割合は、企業利益への労働者参加に関する全国委員会の決議に従い、10%です。

分配可能な利益は、均等に 2 つに分けられます：

- 第 1 部分は、各労働者がその年に勤務した日数を考慮し、給与額に関係なくすべての労働者に均等に分配されます。
- 第 2 部分は、その年に提供した労働により得た給与額に比例して分配されます。

3. 個人上限（連邦労働法第 127 条第 VIII 号）

2021 年の改正以降、労働者に最も有利な金額を適用しなければなりません：

- 現行の法的枠組みに従い、利益の 10%を計算します。
- その金額が労働者の給与の 90 日分（3 か月分）を超える場合にのみ、上限として給与の 90 日分を適用します。
- 例外：過去 3 年間に企業が同一カテゴリーの労働者に支払った PTU の平均が 90 日分を上回る場合は、その平均額を支払わなければなりません（労働者により有利なため）。

勤続年数が 3 年未満の労働者については、その時点で就いているカテゴリー、職位、等級またはレベルに対応する過去 3 年間の平均を使用します。個人の勤続年数は考慮しません。

これらの基準は最低限のものです。団体交渉により、より有利な条件を定めることができます。

4. 権利を有する労働者

- 当該事業年度に少なくとも 60 日勤務した者が権利を有します。
- 臨時労働者は、勤務日数に比例して含まれます。
- 代表取締役、総務責任者および統括マネージャーは参加しません。
- 信頼職の労働者は、上記の例外を除き参加します。

5. 主な期限

- 企業は、当該事業年度の翌年 5 月 30 日までに PTU を支払わなければなりません。
- 労働者は、支払期限の日から 1 年以内に請求することができます。

6. 遵守のための推奨事項

- 課税所得を正確に算定する（税務部門と労務部門の緊密な連携）。
- 分配案を作成し、労働者の閲覧に供する。
- 計算書類、一覧表、支払証明、および該当する場合は混合委員会の議事録を保管する。

- 支払前に個人上限（90 日分または 3 年平均）を確認する。
- 除外（代表取締役など）について、役職および職務の証拠を文書化する。
- 規範の解釈に疑義がある場合は、労働者に最も有利な解釈を適用する。

7. よくある誤り

- 所得税法上の課税所得以外の基礎で計算する。
- 3 か月分の上限または過去 3 年の平均（第 VIII 号）を省略する。
- 権利を有する臨時労働者を含めない。
- 期限後に支払う、または証明を保管しない。
- 3 年平均を勤続年数が十分な労働者にのみ適用し、カテゴリー／職位ごとに適用しない。

文書化され、適時に行われ、労働者に最も有利な金額を適用した PTU の計算は、この概念に関する個別および集団的な紛争の多くを回避します。

本資料は参考用です。最終的な計算には税務および労務の共同確認が必要です。連邦労働法および STPS ガイド（2022 年）に基づきます。