

退職金制度等における課税上の諸問題について

— 一定年延長等における打切支給の取扱いを中心に —

油 井 雅 志

〔 税 務 大 学 校 〕
〔 研 究 部 教 授 〕

論文の内容については、すべて執筆者の個人的見解であり、税務大学校、国税庁あるいは国税不服審判所等の公式見解を示すものではありません。

要 約

1 研究の目的（問題の所在）

退職金制度により支給された退職手当等や企業年金制度の給付金として支給された退職一時金等（以下「退職手当・一時金等」という。）の所得分類は、それが一時に受給することから退職所得に分類され、その所得金額は、収入金額から勤続年数に応じた退職所得控除額を控除した残額の二分の一に相当する金額とし、他の所得と分離して課税するなどの税制優遇措置が講じられている。これは、退職所得が、長年にわたる勤労の対価の後払いという性格と、退職後の老後の糧であるという性格を有し、その担税力は他の所得に比較して低いと考えられていることによるものである。

しかし、近年の雇用形態の多様化や少子・高齢化の進展等に伴う労働環境の変化により、退職手当・一時金等の支給形態が多様化しており、政府税制調査会においても、勤続期間が 20 年を超えると一年あたりの退職所得控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘や、企業年金の給付金が一時金払いか年金払いかによって税制上の取扱いが異なり、給付のあり方に中立でないといった指摘がなされている。

また、公的年金の受給開始年齢の繰上げが実施されるなか、企業においては、高齢者の従業員に係る雇用確保義務が課されることになり、定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入等（以下「定年延長等」という。）が実施されている。それにより、退職手当等を定年延長前の旧定年で支給する、いわゆる打切支給の退職金を支給するケースが増えていることも想定される。

企業における退職金制度と企業年金制度（以下「退職金制度等」という。）の導入状況は、それぞれを単独で導入する企業のほか、併用している企業も増えており、定年延長等に伴いそれぞれの制度設計を見直す必要性が生じている。並びに、企業年金の老齢給付金は、受給開始年齢の引上げが実施されており、従業員が退職手当・一時金等を同年度に受給せず、別々の年度で受給するなど、様々なケースが考えられる。

ここで、退職金制度等を併用する企業における退職手当・一時金等の課税上の取扱いについて、定年延長等によってそれぞれの支給時期が異なる場合など、退職所得として認められない、若しくは、退職所得控除額が重複適用されるといった不合理なケースが発生しないか疑問が生じる。

本研究は、このような問題意識の下、近年の雇用形態・労働環境の変化に伴い、退職所得課税に生じている課題や、定年延長等により退職手当・一時金等の打切支給が行われた場合等に生じ得る問題点を研究し、退職所得課税における法令、通達の改正の必要性について提言を行うことを目的とするものである。

2 研究の概要

(1) 退職金に係る法整備

政府税制調査会における退職所得課税に対する課題がなぜ発生しているのかを研究する上で、退職金制度等がどのように制度設計されていたのか、また、退職所得課税がどのように法整備されていたのかを概観する。

イ 退職金制度の普及及び企業年金制度への変遷

退職金制度は、戦後の高度成長期にかけて、厚生年金保険制度が未成熟だったこともあり、企業で次第に普及していったところ、企業の資金不足や退職金支給額の増加に伴い、資金負担を平準化する観点から、掛金として定期的に外部に積み立てる企業年金制度への変遷が進んでいったとされる。一方、企業年金制度も、掛金の積立不足により十分な運用資金が確保できないといった事例が発生し、受給者保護の観点等から「確定給付企業年金」や「確定拠出年金」の新しい企業年金制度が創設された。

近年の雇用形態・労働環境の変化により、退職金制度においては、退職金相当額を給与に上乗せして支給する前払退職金制度を導入する企業が出てきたり、企業年金制度においては、働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援するため、離転職時における制度間の年金資産の持

ち運び（ポータビリティ）の拡充などが順次図られている。

ロ 退職所得課税における税制優遇措置

退職所得に対する課税は、営利の事業に属さない一時の所得として非課税とされていたところ、昭和 13 年 3 月に行われた所得税法の一部改正により課税されることとなった。その後、退職所得に係る税制優遇措置である「二分の一控除」、「退職所得控除」及び「分離課税」が順次税制改正によって法整備されている。

その中の「退職所得控除」に関して、昭和 49 年の税制改正により実施された、勤続年数 20 年を境に退職所得控除額が増加する仕組みの妥当性について、当時政府が作成した退職金支給状況の資料から検討したところ、永年勤務者をより優遇する意味で勤続年数 20 年を境に 1 年当たりの控除額を増加した結果、勤続年数 20 年以降の控除額を平均退職金支給額以上にすることは実現されたが、勤続年数 20 年未満の早期退職者の控除額が平均退職金支給額を大幅に上回っており、逆に早期退職者を優遇する結果となっている。

ハ 企業年金制度に係る給付金の取扱い

退職時における企業年金制度の給付金は、老齢給付金が主なものである。老齢給付金の支給方法は年金として支給することとされているが、規約で定めた場合には、一時金として支給することができる。ただし、支給方法が一時金又は年金かによって課税上の取扱いが異なり、一時金で受給した場合は退職所得として課税され、年金で受給した場合は公的年金等に係る雑所得として課税されている。

ここで、企業年金制度の税制に関して、拠出建ての「確定拠出年金」が給付建ての「確定給付企業年金」と、税制上同じ取扱いとなっている背景を検討している。これは、「確定拠出年金」は、拠出が任意で本人の意思により運用選択が可能であることなどから貯蓄性の高い金融商品であり、そのような特定の金融商品について特別な優遇措置を講ずることは、貯蓄の適正化に反するのではないかとといった議論がなされてきた

ところ、貯蓄との違いを考慮する制度設計がなされ、確定給付企業年金等と同様の「年金」として位置づけ、税制優遇措置の適用を受けられることにしたものとなっている。ただし、より貯蓄性が高いと考えられる確定拠出年金の個人型に対しても、制度上一時金での支給が認められ、その一時金は退職所得として税制優遇措置が適用されることから、より他の企業年金制度との課税上の中立性に配慮した制度設計が必要であると考えられる。

(2) 税制調査会における指摘

上記(1)の検討を踏まえ、近年の雇用形態の多様化等によって、退職所得課税に生じる課題の背景・原因から問題点を明らかにし、どのような改善策が考えられるかを研究する。

イ 指摘された課題

政府税制調査会において指摘されている退職所得課税に対する主な課題として、以下の3つが挙げられる。

(イ) 支給形態の多様化

退職手当等の支給形態は、前払退職金制度や退職年金の支給など様々な方法がとられており、退職所得課税との関係で、前者においては、在職中の給与所得との課税の中立性の問題点が指摘され、後者においては、年金課税との中立性の問題点が指摘されている。

(ロ) 雇用の流動化

今までのような正社員を中心とした終身雇用を前提とする労働環境は、若年層を中心に就業意識の変化が見られ、早期の中途退職による転職なども増えている。退職所得課税における退職所得控除額は、終身雇用を前提とした定年退職者の平均的な退職手当等を課税対象から除くという方針で制度設計されており、中途退職による早期の退職者に対してそのまま適用するのは、老後の糧として優遇する本来の目的を果たしていないばかりか、控除額が高い水準になっているという問題がある。ほかにも、勤続年数 20 年超で増額される控除額は、勤続年

数 20 年以下で転職した者には適用されず、終身雇用により勤続年数 20 年超の控除額を適用した者と比較すると、転職前後の勤務先の勤続期間を通算すれば終身雇用者と同じ勤続年数であっても、控除額の総額が異なるという不公平を生じさせるという問題点も指摘される。

(ハ) 課税の中立性

企業年金の老齢給付金の支給方法が一時金払いか年金払いかによって税制上の取扱いが異なるという問題であり、現状では 7 割強の退職者が一時金として受給しているという調査結果もある。これは、一時金で受給した方が課税上有利であることが原因ではないかといわれているが、その選択は税制以外の要因によるところが大きいとの指摘もあり、それぞれの所得の性格に着目した課税方式が採られることが適当であるともいわれている。

ロ 課題への対応

(イ) 個人退職年金勘定の導入

これまでの政府税制調査会において、従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論がなされている。退職所得課税に関しては、受給した退職手当等からもこの勘定に非課税で拠出できるようにし、この勘定からの受給時に課税を統一することにより、課税の中立性・公平性を図るものとされている。佐藤英明教授が提案されている「JIRA 構想」を例にすれば、退職時に受給した退職手当・一時金等をこの勘定に全額拠出すれば、退職手当・一時金等に対する課税は受給するまで繰り延べられるとともに、複数回転職したとしても、拠出限度額がすべての勤務先の勤続期間を通算したものになれば、転職による不利益は発生しないことになる。また、退職手当・一時金等から拠出する場合に、拠出限度額を超える部分などのその勘定に拠出しない退職手当等は退職時に課税されることとし、税制優遇措置である「二分の一控除」、「分離課税」の適用は存続させることで、現在の退職所得課税並みの税負担となるように考えられている。

る。並びに、この勘定からの受給は、年金による受取が原則とされ、公的年金等に係る雑所得として課税することで、課税の中立性の課題も解決される。

以上のとおり、個人退職年金勘定の導入によって、現在の退職所得課税で指摘されている課題は、おおむね解決の方向性が示されると考えられるが、今後の政府税制調査会における議論によって、拠出・運用・給付を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しの実現が期待される。

(ロ) 制度面・税制面からの小考察

雇用の流動化に伴う退職所得控除の見直しを制度面から検討すると、企業年金制度で採用されているポータビリティの積極的な活用が考えられる。この仕組みは、就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後の所得確保に向けた自助努力を向上させるために導入されているものであるが、退職所得課税に関しても雇用の流動化の課題に対して効果があると考えられる。

ただし、このポータビリティの仕組みは、企業年金等の一部で活用されているものとともに、我が国の企業年金制度が、年金資産を企業単位で管理している制度と個人単位で管理している制度が混在しているため、制度間のポータビリティが限定的となっているという問題があり、それを踏まえると、企業が支給する退職手当等も含めたポータビリティの実現は一層困難であると考えられる。

次に、支給方法の選択による課税の中立性を税制面から検討すると、企業年金からの支給を広義の給与として考え、年金による支給でも一時金による支給でも、給与の後払いという性格から退職手当等とみなす考え方はできないであろうか。例えば、退職手当等を分割して支給を受ける場合などと同様に、年金支給総額を退職所得に係る収入金額として計算し、算出された税額を各回の支払額にあん分して徴収する方法などにより、退職所得として課税することも可能と考えられる。

ただし、退職所得は源泉徴収による分離課税のため、支払の都度、源泉徴収の関係書類の提出義務が生じることになり、多大な事務負担が発生することから、実現するためには、退職所得の源泉徴収事務手続の見直しが必要になるであろう。

(3) 定年延長等に係る法整備

近年における少子・高齢化の進展等に伴う高齢者雇用に関する就業機会の確保の求めによって、企業に対して、法律等でどのような雇用継続のための措置が義務付けられているのか、また、その実施状況などを研究する。

イ 高年齢者雇用安定法

平成 16 年の高年齢者雇用安定法の改正により、65 歳までの「雇用確保措置」として、①定年年齢の 65 歳引上げ、②希望者全員対象の 65 歳までの継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務付けられることになった。また、令和 3 年の改正により、65 歳から 70 歳までの「就業確保措置」の努力義務として、70 歳までの定年引上げなど、5 つの制度から選択して導入する措置が設けられることになった。

ロ 公的年金・企業年金法

令和 2 年 5 月に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、6 月に公布されている。これにより、確定給付企業年金は、受給開始時期の設定可能な範囲が 70 歳まで拡大されることになり、労使合意に基づく規約によって 60 歳から 70 歳の間で設定できることとなった。また、確定拠出年金は、①企業型が、厚生年金被保険者（70 歳未満）であれば加入者となることができ、受給開始時期についても、上限年齢が 75 歳まで引き上げること（60 歳から 75 歳の間で各人において選択可能）とされ、②個人型が、国民年金被保険者であれば加入可能となり実質 65 歳まで拡大され、受給開始時期も企業型と同様に上限年齢が 75 歳まで引き上げられた。

ハ 雇用確保措置等の実施状況

65 歳までの「雇用確保措置」の実施状況は、継続雇用制度の導入が 7 割強であり、定年の引上げと定年制の廃止の順になっている。定年の引上げを実施している企業は 65 歳までの引上げがほとんどである。また、70 歳までの「就業確保措置」は 3 割弱が既に実施済みである。

ニ 退職金制度等の採用状況

中央労働委員会が実施した調査によると、対象企業のうち 8 割強が退職金制度と企業年金制度を併用しているという結果であり、企業年金制度への移行が進んでいると考えられる（厚生労働省の調査でも、大企業は 5 割弱が併用しているという結果であった。）。採用している企業年金の種類は、確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）のどちらか、若しくは両方を採用している企業が大半である。

(4) 退職所得に係る基本的な取扱い

定年延長等に伴い退職所得課税に生じ得る問題を研究する上で、退職所得の判断基準を最高裁における判決等から具体化するとともに、法令、通達等で規定される退職所得課税の公平性に係る取扱いや打切支給の退職金に係る取扱いを概観する。

イ 退職所得の判断基準

退職所得の基準は、所得税法 30 条 1 項に規定されている「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与」とされ、包括的な定義がなされている。

それに対して、最高裁昭和 58 年 9 月 9 日判決の 5 年定年制の裁判において、退職所得の基準の明確化が図られることになり、所得税法 30 条 1 項の規定の文理及び退職所得の優遇税制についての立法趣旨に照らして決すべきであるとし、退職所得というためには、①勤務関係の終了という事実により給付されるものであること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、③一時金として支払われること、という要件が必要であるとされ、

さらに、「これらの性質を有する給与」というためには、それが、形式的には上の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一の取扱いが相当であることを必要と解すべきと判示された。

ロ 打切支給の退職金の取扱い

引き続き勤務する使用人等に対し退職手当等として一時に支払われる給与で、「これらの性質を有する給与」に該当し退職所得として取り扱われる、いわゆる打切支給の退職金について、所得税基本通達 30-2 で明らかにされている。

最高裁昭和 58 年 12 月 6 日判決の 10 年定年制の裁判において、「これらの性質を有する給与」の基準の明確化が図られることになり、当該金員が定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的な改変により精算の必要があつて支給されるものであるとか、あるいは、当該勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があつて、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要するものと解すべきとされた。

打切支給の退職金のうち、所得税基本通達 30-2(5)に規定される「労働規約等の改正による定年延長に伴う打切支給」は、その支払をするに相当の理由があると認められるものとされており、10 年定年制の判示に基づき判断が必要と解されるところ、通達等で明確な基準が示されていないこともあり、国税局等の文書回答手続を利用することにより適用の可否を照会する事例も近年増えており、文書回答事例として国税庁 HP に公表されている。

今後、企業において定年延長等が実施されるなかで、現在の所得税基本通達 30-2 に規定される打切支給の退職金に係る基準の見直しが求められることも考えられる。

ハ 控除額の重複適用の回避

二か所以上の勤務先から退職手当等を受給する場合や、勤務先からの退職手当等と企業年金の退職一時金等を共に受給する場合など、退職所得控除額の重複適用を回避するために、勤続年数の特殊な場合の計算方法や退職所得控除額の調整計算を行う規定が法令に定められている。

また、一の勤務先を退職したことにより、二以上の退職手当等の支払を受ける権利を有することとなり、それが異なる年に支払を受けた場合は、退職所得の収入すべき時期を一致させ、同年度の退職所得として計算することで、控除額の重複適用を回避している。

これらの規定は、控除額の重複適用を回避する手段として、適正な退職所得課税を実現するために重要な役割を果たしている。

ただし、企業における定年延長等の実施や企業年金制度の受給開始時期等の法改正等を踏まえると、控除額の調整計算を行う期間である「前年以前 4 年内」が十分であるのかといった事例や、収入すべき時期を一致させることで控除額の重複適用の回避が求められるところ、退職手当・一時金等が旧定年で打切支給された場合に、適用対象外となることがないかといった事例の検討が必要と考えられる。

(5) 定年延長等に伴う取扱いの検討

上記(3)及び(4)における検討を踏まえ、定年延長等や企業年金の受給開始時期の引上げなどによって、退職所得課税に関する法令、通達の適用上、問題となるような事例が発生していないかを研究する。

イ 雇用確保措置を踏まえた検討

(イ) 定年の延長

退職手当等の支給を定年延長後の退職時に支給する場合と、旧定年時に打切支給する場合が考えられ、退職時に支給する場合は退職所得と認められ、打切支給する場合は所得税基本通達 30-2(5)に該当すれば退職所得として認められる。

ここで、旧定年時に打切支給の退職手当等を支給したのち、旧定年

から定年延長後までを基準期間とした退職手当等を別途支給した場合の取扱いを検討したところ、所得税法施行令 77 条の適用は、退職所得控除額の重複適用を回避するという観点から判断すべきであり、一の勤務先を退職することにより異なった年分に二以上の退職手当等の支給を受ける権利を有することとなる場合であっても、それぞれの支給額の計算の基礎となった期間に重複がなければ、同一の勤務先における異なる過去の勤務に基づき支払を受けるものと認められるため、所得税法施行令 77 条は適用されないと解するのが相当であろうと結論付けた。

また、企業年金制度を採用している企業において、定年延長時に退職一時金等を支給する場合の取扱いについて検討し、確定給付企業年金の老齢給付金を、旧定年である 60 歳時に一時金で受給した場合は、所得税基本通達 31-1(3)に該当すれば、打切支給の退職金と同様に、退職所得とみなされることになる。ただし、所得税基本通達 31-1(3)の適用にあたり、支払をすることに所得税基本通達 30-2(5)と同等の「相当の理由」が求められると解されることから、実質から判断して柔軟に対応することも必要ではないかと考えられる。

(四) 定年制の廃止

退職手当等の支給は、旧定年時ではなく勤務期間終了時に支給する場合が多いものと考えられ、その場合であれば、勤務関係の終了という事実があるため、退職所得として認められる。ただし、旧定年時に退職手当等を支給する場合もあると考えられ、その場合に打切支給の退職金として退職所得に認められるかは、定年延長時の所得税基本通達 30-2(5)の適用における文書回答事例から類推解釈すると、定年制の廃止前に入社した従業員等であれば、退職所得として認められる余地はあるが、定年制の廃止後に入社した従業員等は認められないと考えられる。

また、確定給付企業年金を採用している場合、勤務期間終了前に老

齢給付金の受給要件を満たし、支給された一時金が退職所得として認められるかについては、所得税基本通達 31-1(3)に該当すれば、退職所得として認められる余地があると考えられる。ただし、例えば、70 歳を超えて勤務する従業員等に対して、確定給付企業年金の老齢給付金における受給開始時期の上限である 70 歳で支給された一時金が退職所得として認められないとすれば、税制が企業年金制度の規定に対応できていないといった問題になり得ることから、退職所得とみなされるように、法令、通達の整備が必要ではないかと考えられる。

ロ 退職金制度等を併用する場合の検討

定年延長に伴い退職手当・一時金等を支給する場合に、打切支給など支給時期の違いによって、退職所得課税に問題が生じないかを、5つの事例を中心に検討した。

その結果、問題が生じ得ると考えられるケースは、以下の4つである。

(イ) 退職手当を 65 歳で受給し、退職一時金等を 60 歳で受給

旧定年の令和 4 年 3 月 31 日に支給された退職一時金等が、退職所得として認められるかが問題となる。まず、確定給付企業年金の退職一時金の場合は、所得税基本通達 31-1(3)に該当すれば、退職所得として認められることになる。ただし、所得税基本通達 31-1(3)の括弧書きにおいて、退職手当も打切支給されていることが要件となっているため、本例の場合は、退職手当が所得税基本通達 30-2(5)に伴う打切支給がされていないことから、当該退職一時金は、退職所得として認められないことになる。

一方、退職一時金等が確定拠出年金の場合は、確定拠出年金が所得税基本通達 31-1(3)の企業年金の対象に含まれておらず、打切支給の退職金と同様の取扱いではない。しかし、確定拠出年金の老齢給付金の支給要件は、退職の事実が必要なく原則 60 歳以上であれば受給可能であり、支給された一時金は所得税法施行令 72 条 3 項七号で退職所得とみなされるため、本例においても退職所得になる。

以上のとおり、確定給付企業年金と確定拠出年金で取扱いが分かれており、確定拠出年金が確定給付企業年金等と税制上同じ取扱いとなっている背景等に鑑みると、退職所得にみなされるかを統一すべきであると考えられる。

他に、支給された退職手当と退職一時金等の退職所得控除額の重複適用の問題がある。本例において、退職一時金等が確定拠出年金の場合は、控除額の重複適用が控除額の調整計算で回避されることになる。退職手当の調整計算の期間は「前年以前 4 年内」であり、令和 9 年 3 月 31 日に退職手当が支給されたとすれば、令和 5 年以降に支給された一時金が範囲内になるため、当該一時金は控除額の調整計算の対象外となり、控除額の重複適用を回避することができない。よって、調整計算の期間を「前年以前 4 年内」から拡大することが必要と考えられる。

- (ロ) 確定給付企業年金の退職一時金を 65 歳で受給し、確定拠出年金の一時金を 60 歳で受給

この退職一時金について、確定拠出年金の一時金との退職所得控除額の重複適用の問題が考えられるところ、上記ロ(イ)と同様に、確定拠出年金の一時金が所得税法施行令 77 条の適用対象外となっていることで、退職一時金に所得税法施行令 77 条が適用できず、重複適用が回避できない。そのため、控除額の調整計算による回避が必要になるため、確定給付企業年金の退職一時金に係る調整計算の期間を「前年以前 4 年内」から拡大することが必要と考えられる。

- (ハ) 退職手当を 60 歳（打切支給）と 65 歳の 2 回受給し、退職一時金等を 65 歳で受給

退職一時金等が確定給付企業年金の場合に、所得税法施行令 77 条の適用により旧定年の 60 歳で支給された退職手当（以下「退職手当①」という。）と同年度の所得として計算するか、定年延長後の 65 歳で支給された退職手当（以下「退職手当②」という。）と同年度の所得

として計算するかが問題となる。

これは、所得税法施行令 77 条を文理解釈すれば、最初に支払を受けた退職手当①と同年度の所得として計算することになるとと思われる。ただし、退職手当①と退職一時金の控除額の重複適用は回避できるが、退職手当②の控除額との重複適用は回避できず、所得税法施行令 77 条の適用だけでは不十分という結果になる。

一方、退職一時金等が確定拠出年金の場合は、退職手当②と同年度の収入として計算することになり、退職手当②と一時金の控除額の重複適用が回避できるとともに、退職手当①との控除額の重複適用も控除額の調整計算により回避可能であることから、確定給付企業年金の退職一時金の場合も、控除額の調整計算により重複適用を回避する方法が望ましいと考えられる。

- (二) 転職前の A 社で加入していた確定給付企業年金の年金資産を、転職後の B 社の確定給付企業年金に持ち運びを行い、B 社の退職時に退職一時金を受給した場合

転職時において A 社の確定給付企業年金の年金資産を B 社の確定給付企業年金に持ち運んでいるので、この時点で脱退一時金の支給はなく、A 社の退職手当以外に退職所得とみなされる収入はない。

B 社の退職時において、B 社の退職手当と A 社と B 社の加入者期間を計算の基礎とした退職一時金を同年度の収入として計算することになるが、A 社の退職手当に係る控除額の重複適用の回避が必要となる。ところが、現在の控除額の調整期間の範囲である「前年以前 4 年内」では回避できないばかりか、採用する企業年金が確定拠出年金の場合であっても、「前年以前 19 年内」から外れるものであれば、同じく重複適用を回避することができないため、何らかの対応を検討しなければならないと考えられる。

3 結論

上記 2 (5) で指摘した問題点について、以下のとおり改善案を提案することにした。

まず、所得税基本通達 31-1(3)の適用における「相当の理由」の柔軟な対応については、対象である確定給付企業年金の老齢給付金が、60 歳以上 70 歳以下の規約で定める年齢に達したときに支給されるものとすれば、支給の繰下げの申出を行わない限り、規約で定められた年齢で支給されることから、加入者の選択の自由度は限られているし、確定給付企業年金の目的が老後の糧であることに鑑みれば、住宅ローンの返済のためといった相当の理由は不要であるとしても、実質的に判断して問題ないのではないかと考えられる。

また、確定給付企業年金の老齢給付金で、受給開始時期の上限年齢で支払われる一時金が、退職所得として認められない可能性があることについて、法律上の上限年齢で支給する場合であれば、やむを得ないものであるとともに、確定給付企業年金の老齢給付金の性格上、老後の糧であることは明らかであり、実質的に退職所得と認められるものと解釈しても問題ないと考えられることから、制度上の上限年齢で支給された一時金も退職所得とみなすよう改正されることを提案したい。

並びに、退職金制度等を併用している企業で、定年延長等により退職手当・一時金等の支給時期が異なる場合に、退職所得控除額の重複適用を回避する方法として、退職手当と確定給付企業年金とも控除額の調整計算の期間を、「その年の前年以前 10 年内」となるように改正することが望ましい。また、所得税法施行令 77 条の適用による控除額の重複適用の回避は、完全に回避できず不十分である事例が認められたことから、例えば、確定拠出年金の場合と同様に、確定給付企業年金を所得税法施行令 77 条の対象外とし、控除額の調整計算で回避可能となるように、控除額の調整計算の期間をさらに拡大するといった検討も必要である。

最後に、確定給付企業年金と確定拠出年金の退職一時金等に係る税制上の取扱いを統一する方法として、確定給付企業年金の老齢給付金として 60 歳

以上で支給された一時金は、一律に退職所得として取扱うこととする法令、通達の改正を提案したい。これは、確定給付企業年金と確定拠出年金の目的が、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」とされていることに鑑みて、その給付は老後の糧となるもので、一時金として支給されれば退職所得の要件の一つに該当するものであり、一時的には退職手当が退職所得とされる基準との整合性がとれないとしても、その取扱いを確定拠出年金と統一することで、退職所得控除額の重複適用が回避できるのであれば、それを重視すべきであると考えられる。

なお、結論には至らなかったが、年金資産のポータビリティによって、退職所得控除額の重複適用が回避されない課題については、控除額の調整期間の拡大では限界があることから、どのような方法で回避可能か今後研究されることを期待したい。

目 次

はじめに	100
第 1 章 退職金に係る法整備	102
第 1 節 退職金制度等	102
1 退職金制度等の沿革	102
2 企業年金制度等の概要	107
第 2 節 退職所得課税	111
1 退職所得課税の沿革	112
2 みなし退職所得課税	118
第 2 章 税制調査会における指摘	125
第 1 節 指摘された課題	125
1 支給形態の多様化	125
2 雇用の流動化	127
3 課税の中立性	131
第 2 節 課題への対応	133
1 個人退職年金勘定の導入	134
2 制度面・税制面からの小考察	137
第 3 章 定年延長等に係る法整備	140
第 1 節 制度面における各法律の改正	140
1 高年齢者雇用安定法	140
2 公的年金・企業年金法	141
第 2 節 企業における実施・採用状況	143
1 雇用確保措置等の実施状況	144
2 退職金制度等の採用状況	145
第 4 章 退職所得に係る基本的な取扱い	150
第 1 節 退職所得の判断基準	150
1 最高裁判決における明確化	150

2 給与所得と退職所得との違い	151
第 2 節 打切支給の退職金の取扱い	152
1 最高裁判決における指標	154
2 定年延長に伴う打切支給	155
3 相当の理由の妥当性	156
第 3 節 控除額の重複適用の回避	158
1 勤続年数の特殊な計算	158
2 退職所得控除額の調整計算	159
3 退職所得の収入すべき時期	160
第 5 章 定年延長等に伴う取扱いの検討	163
第 1 節 現状における税制改正	163
1 令和 3 年度の税制改正の内容	163
2 調整期間に関する小考察	164
第 2 節 雇用確保措置を踏まえた検討	165
1 継続雇用制度	165
2 定年の延長	166
3 定年制の廃止	174
第 3 節 退職金制度等を併用する場合の検討	177
1 事例 1	178
2 事例 2	181
3 事例 3	183
4 事例 4	184
5 事例 5	188
第 4 節 課題への対応	189
1 雇用確保措置を踏まえた課題	189
2 退職金制度等を併用する場合の課題	192
結びに代えて	196

凡 例

本稿で使用している法令等の略称は、次のとおりである。

なお、これらの法令等の規定は、特に記載のない限り、令和 4 年 4 月 1 日現在のものに基づく。

《法令等》	《略称》
所得税法・・・・・・・・・・・・・・・・	所法
所得税法施行令・・・・・・・・・・・・	所令
所得税基本通達・・・・・・・・・・・・	所基通

はじめに

我が国における退職金制度は、古くから企業で実施されてきた企業内の退職金制度と、自社では退職金制度の設計が難しい中小企業等を対象とした外部拠出型の退職金制度が普及していったところ、企業における資金負担の平準化の観点等から、外部拠出した掛金により退職年金が支給される企業年金制度を導入する企業も増えていったとされている⁽¹⁾。

企業内の退職金制度により一時金として支給される退職手当等は、一時に受給することから、課税上の分類として「退職所得」とされており、外部拠出型の退職金制度や企業年金制度の規約に基づいて支給される一時金で、退職により支払いを受けるもの（いわゆる「退職一時金等」）も退職手当等とみなされ、「退職所得」として課税されている。この「退職所得」は、長年にわたる勤労の対価の後払いという性格と、退職後の老後の糧であるという性格を有し、その担税力は他の所得に比較して低いと考えられていることから、数々の税制優遇措置が講じられている。

ただし、近年の雇用形態の多様化や少子・高齢化の進展等によって、労働環境の変化による退職手当等や退職一時金等（以下「退職手当・一時金等」という。）の支給形態の多様化も進んでおり、政府税制調査会においても、退職所得課税に対する税負担の公平性や中立性に関する課題が指摘されている。

また、高齢者雇用に関して、企業に 65 歳までの雇用確保義務が課され、定年年齢の引上げ等（いわゆる「定年延長等」）が実施されているとともに、公的年金の受給開始年齢の繰上げにより、企業年金制度の受給開始年齢の引上げなども実施され、それらによる退職所得課税への影響が少なからず考えられる。

そこで、本稿では、近年の雇用形態・労働環境の変化に伴い、退職所得課税に生じている課題について、その背景や原因等を分析した上で、どのような改善策が考えられるかを研究する。さらに、定年延長等に伴い、退職手当を定年

(1) 久保知行『わかりやすい企業年金(第2版)』20・22頁(日本経済新聞出版社、2009)。

延長前の旧定年で支給する、いわゆる打切支給の退職金が支給されるケースも増えていると想定されることから、特に退職金制度と企業年金制度を併用している企業において、退職手当・一時金等を別々の年度で受給した場合など、退職所得として認められない、若しくは、退職所得控除額が重複適用されるといった問題点が生じないかを研究し、退職所得課税における法令、通達の改正の必要性を考察していく。

なお、本稿の構成は、概ね次のとおりである。

第 1 章において、政府税制調査会における退職所得課税に対する課題がなぜ発生しているのかを研究する上で、退職金制度や企業年金制度（以下「退職金制度等」という。）が制度面及び税制面でどのように法整備されていったのかを概観し、第 2 章において、その課題の背景・原因を明らかにするとともに、どのような改善策が考えられるかを検討する。第 3 章では、定年延長等が実施された要因とされる高齢者雇用に関する法整備、及び企業年金制度に関する受給開始時期等の法改正の状況を概観し、実際の企業における雇用確保措置等の実施状況を分析する。第 4 章では、退職所得の基準、打切支給の退職金に係る課税上の取扱い、及び控除額の重複適用を回避するための規定を概観し、それらを踏まえ、第 5 章において、定年延長等により退職所得課税に生じ得る問題点を検討し、法令、通達の改正について若干の提言を行う。

第 1 章 退職金に係る法整備

政府税制調査会において、退職所得課税に対する課題がいくつか指摘されているなか、そのような課題がなぜ発生しているのかを研究する上で、退職金制度等がどのように制度設計されていったのか、また、退職所得課税がどのように法整備されていったのかを検討する。

第 1 節 退職金制度等

退職金制度は導入が開始されてから、厚生年金保険制度が未成熟だったこともあり、企業で次第に普及していったところ、第二次世界大戦後に企業の資金不足や退職金支給額の増加に伴い、資金負担を平準化する観点から、掛金として定期的に外部に積み立てる企業年金制度への変遷が進んでいった。ただし、企業年金制度においても、掛金の積立不足により十分な運用資金を確保できないといった事例が発生し、新しい企業年金制度の導入が要請されることになったといわれている。

1 退職金制度等の沿革

(1) 退職金制度の性格

退職金制度の起源は、「それは資本主義以前の伝統的な労働関係に端を發し、のれん分けといった日本の昔からの慣行に由来する。」という見解が一般的に広く紹介されている。退職金制度の性格は、退職する労働者に雇主が一方的に与える恩惠的、かつ、功勞報償的に支給されるものといわれ、一般的な見解としては、①功勞報償説、②賃金後払説及び③生活保障説の 3 説が有力であるとされている⁽²⁾。

退職金制度に係る税制上の取扱いは、それぞれの説における退職金の性

(2) 武田昌輔『コンメンタール所得税法』2,301 頁（第一法規）。

格を十分考慮した判断が必要になっている。しかし、近年の退職金制度は、新しい企業年金制度との併用や、少子・高齢化の進行、雇用形態の多様化等によって、どの説が強いかという点で、制度の導入当初からみて変化が現れている。

イ 功労報償説

退職金の算定方法が、長期勤続優遇の支給率であったり、基礎給の年功賃金カーブや、功労加算・役割加算制、定年・自己都合等の退職事由別格差、懲戒解雇時の不支給又は減額処分等を原則とする例が多いことに着目し、退職金は労働者の在職年限や在職中の職責の軽重・企業の貢献度に応じて、主として、職種、職能（職工員、役職）の別や勤続年数を指標に、多分に恩恵的な給付として支給されるものであるとする考え方である。

ロ 賃金後払説

我が国の賃金体系が生涯雇用を基礎とした年功序列型賃金である関係上、労働者が一定の年齢に達するまでは、労働力の価値以下の低賃金が支払われ、一定年齢に達すると、まだ能力があるものを定年制のもとに労働力の価値以上の賃金が支払われる機会もなく、低賃金が未精算のまま退職させられるということを論拠として、退職金はまさに賃金の未精算部分（後払い）であるとする考え方である。

ハ 生活保障説

今日の我が国では、社会保障制度が不十分であり、在職中の低賃金だけでは、労働不能となった場合に老後の生活を保障するだけの余裕と蓄積をすることができないし、また、失業の際にも政府の失業給付制度だけでは労働者の最低生活保障は行われがたいので、退職金はまさに退職後の生活保障として支給されるものであるとする考え方である。

(2) 退職金制度の普及

退職金制度の導入当初は、労働力不足の対応策として、大企業を中心に退職時に功労金を支給することを条件に、長期の雇用契約を締結するとい

う慣行で一般化していったとされている。その後の退職金制度の普及は、戦後の経済復興期から高度成長期にかけて、労働力確保のため退職金制度を充実させなければならなくなったことや、昭和 27 年の税制改正により、法人税率の引上げに係る税負担を緩和する観点で「退職給与引当金制度」が創設され、引当金として処理した金額を損金の額に算入し、企業内に積み立てられるようになったことなどが要因とされている⁽³⁾。

また、昭和 34 年には、自社独自で退職金制度の設計が難しい中小企業を対象にした「中小企業退職金共済制度」が創設され、外部機関である勤労者退職金共済機構の運営する外部拠出型の退職金制度が新たに導入されることになった⁽⁴⁾。

(3) 企業年金制度への変遷

昭和 30 年代以降、退職金制度を取り巻く環境として、物価上昇に伴う賃金の上昇や従業員の高齢化などにより退職金支給額が増加することで、将来の多額の資金負担に対する備えが必要となった。そのため、資金負担の平準化を図るため、一部で退職金に代わって退職年金を支給する企業が出てくることになったが、退職年金で支給しても税制上の優遇措置がなかったこともあり、企業団体等から税制上の整備が求められていた⁽⁵⁾。それらがきっかけとなり、昭和 37 年 4 月に「適格退職年金制度」が創設された。

-
- (3) 日高大開『退職給付制度の改廃等をめぐる税務』6・7 頁（大蔵財務協会、2005）。
- (4) 他の外部拠出型の退職金制度として、税法上承認を与えられた「特定退職金共済団体」が運営する「特定退職金共済制度」や、小規模企業の事業主又は役員を対象にした「中小企業基盤整備機構」が運営する「小規模企業共済制度」が創設されている。
- (5) 日本経営者団体連盟「企業年金の課税政策に関する要望（昭和 32 年 8 月 22 日）」。「今や、社会政策的見地から厚生年金制度の充実、国民年金制度の創設等、社会保障としての老齢年金の充実が重要視される段階となっている。しかしながら、国の行う社会保障には国民経済的に一定の限界があることはいうまでもない。したがって、これを補足するには企業の自主的な努力、ないし個人の備蓄によって老後の生活の安定を期することが必要であって、これが民主主義の建前とされている。わが国の年金制度はまだ発展の初期段階にあるけれども、このような観点から社会保障制度に対する重要な意義を持つものであるから、その保護・助成を図ることは社会保障政策的見地からきわめて緊要であると考え。」（久保・前掲注(1) 36・37 頁）。

また、この頃、厚生年金保険制度の拡充が図られたことで、公的年金制度と企業年金制度の役割分担の調整（老後の生活保障という機能面で重複する部分の調整）が強く主張されたことにより、昭和 40 年に厚生年金保険の報酬比例部分を企業年金で代行する仕組みである「厚生年金基金制度」が創設された⁽⁶⁾⁽⁷⁾。

この 2 つの企業年金の創設により、退職金制度から企業年金制度への変遷が大きく進んだものと考えられる。

(4) 給付建て企業年金制度の見直し

21 世紀に入り、それまで給付建ての企業年金制度⁽⁸⁾として重要な役割を果たしてきた「適格退職年金制度」と「厚生年金基金制度」は、当時の経済情勢の下で企業年金の運営も厳しい状態が続いており、母体企業の倒産等の際に、年金資産が十分に確保されていないなどの事例も出てきていた⁽⁹⁾。それ以外にも、「適格退職年金制度」は、積立基準や情報開示などの受給者保護規定がないことから、その強化が強く求められることになり、「厚生年金基金制度」は、公的年金を一部代行することから終身年金を原則とするなど、公的年金の性格を有するための制約で企業負担が重みを増しているとの理由から、代行を行わずに労使による柔軟な制度設計を可能とするよう求められ、新たな企業年金制度の創設が要望されることになった⁽¹⁰⁾。これと併せて、平成 12 年 4 月以後の開始事業年度から適用された「退職給付会計制度」の導入と相まって、多額の退職給付債務を計上しなければならない企業への影響などもあり、制度の抜本的な見直しが求められていた⁽¹¹⁾。

これらの問題・要望等を解決するために、平成 14 年 4 月 1 日から新た

(6) 日高・前掲注(3)8頁。

(7) 久保・前掲注(1)38-40頁。

(8) 給付建て企業年金制度とは、給付額が予め約束される企業年金のことであり、掛金は変動する可能性がある。

(9) 厚生労働省「確定給付企業年金法の概要」税経通信 Vol.56/No.13.795 153頁(2001)。

(10) 厚生労働省「確定給付企業年金法」ジュリスト No.1210 21頁(2001.10.15)。

(11) 久保・前掲注(1)25-26頁。

な給付建ての企業年金制度である「確定給付企業年金制度」が創設されることになった。

(5) 掛金建て企業年金制度の導入

従来 of 給付建ての企業年金制度は、中小零細企業や自営業者に十分復旧していない点や、転職時の年金資産の移換が十分に確保されておらず、労働移動への対応が困難であるといった点、企業の業績の影響を受けるため老後の蓄えが不安定になりやすいことなどの問題が指摘されており、そのような点に対応できる年金として掛金建ての企業年金制度⁽¹²⁾の導入が検討され始めた⁽¹³⁾。

これにより、公的年金に上乗せされる新たな年金制度の選択肢として、平成 13 年 10 月 1 日から「確定拠出年金制度」が創設されることになった。

この制度は、自営業者等の自助努力による公的年金の上乗せ給付のための年金制度としても適しており、離転職の多い中小企業でも導入しやすいように年金資産の持ち運び（ポータビリティ）を容易にするなど、老後の所得確保の一層の充実・安定を図ることが目的とされた。

(6) 近年における退職金制度等の変化

近年の経済社会情勢の変化、雇用形態の多様化及び少子・高齢化の進展等により、退職金制度等にも、以下のとおり影響が生じている。

イ 退職金制度

退職時に支給する退職金相当額を、在職中に給与に上乗せして分割支給する「前払退職金制度」を導入する企業がでてくることになった。これは、企業年金制度の見直しが進んだ要因である「退職給付会計制度」の導入や、平成 14 年度の税制改正で「退職給与引当金制度」が廃止された影響によるものといわれている⁽¹⁴⁾。

(12) 掛金建ての企業年金制度とは、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益の合計額をもとに給付額が決定される年金のことをいう。

(13) 厚生労働省「確定拠出年金法の概要」税経通信 Vol.56/No.14/796 183 頁（2001）。

(14) 日高・前掲注(3) 21-22 頁。

また、退職金の算定方法を、今までのような長期雇用を前提に基本給や勤続年数を基に計算する方法から、従業員の能力や業績を数値的に評価（ポイント化）して退職金の算定に反映させる「ポイント制退職金制度」も多くの企業で採用されるようになった⁽¹⁵⁾。

ロ 企業年金制度

これまで企業年金として重要な役割を果たしてきた「適格退職年金制度」は、平成 14 年 4 月以降の新規創設が認められず、平成 24 年 3 月末で廃止されることになり、「厚生年金基金制度」も、平成 26 年 4 月以降の新規設立が認められず、代行割れ基金の解散や他の企業年金等への早期移行を進めることとされた。

また、新たな企業年金である「確定給付企業年金制度」と「確定拠出年金制度」は、働き方やライフコースが多様化している中で、生涯を通じて老後に自ら備える仕組みを整備する観点から、創設以降、様々な措置が講じられることになった。

2 企業年金制度等の概要

(1) 年金制度における企業年金制度等の役割

年金制度の区分は、その仕組みの担い手が政府等の公的機関であるか否かという観点から、公的年金と私的年金に分けることができ、私的年金は、年金の原資の主要な負担者が、年金受給者を雇用している事業主（企業）か、年金受給者本人かによって、企業年金と個人年金に分けることができるとされている⁽¹⁶⁾。

我が国の年金制度の構造は 3 階建てといわれており、いわゆる 1 階部分として国民共通の国民年金、その上の 2 階部分にサラリーマンなど被用者を対象とした厚生年金保険、さらにその上の 3 階部分に企業がその従業員のために独自に上乘せの年金給付を行う企業年金等の私的年金があ

(15) 日高・前掲注(3)20 頁。

(16) 佐藤英明「企業年金と課税」『ジュリスト No.1128 15 頁 (1998.2.15)』。

る⁽¹⁷⁾。

老後の所得の基本部分を担うのは公的年金の役割であるが、公的年金の支給開始年齢が引き上げられる中で、企業年金等は、退職してから公的年金が支給されるまでのつなぎ機能として、また、公的年金に上乘せ給付する機能として、その役割を果たしている⁽¹⁸⁾。

(2) 確定給付企業年金制度

給付建ての新たな企業年金制度として、平成 13 年の確定給付企業年金法の成立により導入された制度であり、規約型と基金型に分かれる。

規約型は、労使合意による年金契約に基づき、企業か外部の金融機関（信託銀行、生命保険会社）に年金資産の管理・運用を委託する形で年金給付を行うものである。

基金型は、労使合意に基づき、企業とは独立した別法人である企業年金基金を設立した上で、基金が年金資産の管理・運営と給付を行うものである⁽¹⁹⁾。

主な制度の仕組みは、以下のとおりである。

イ 加入者は、厚生年金保険の被保険者である。

ロ 掛金は、原則事業主が拠出し、加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出が可能である。拠出限度額はないが、加入者負担は非課税枠に限度がある。

ハ 給付の種類は、老齢給付金、脱退一時金、障害給付金、遺族給付金の 4 種類である⁽²⁰⁾。老齢給付金の支給は、受給者が年金又は一時金を選択できる（ただし、一時金による支給は規約に定められた場合に限る。）。老齢給付金は 50 歳以上の退職時にも支給開始が可能である⁽²¹⁾。

(17) 厚生労働省・前掲注(9)153 頁。

(18) 久保・前掲注(1)33 頁。

(19) 森戸英幸「総論—企業年金の法的論点」『ジュリスト No.1379 4 頁（2009.6.1）』。

(20) 障害給付金と遺族給付金は、規約に定めるところにより、給付を行うことができる。

(21) 加入者に対して 50 歳以上の退職時に支給する場合は、規約に支給する旨が定められている場合に限られる。

(3) 確定拠出年金制度

新しいタイプの掛金建ての企業年金（企業型）と個人年金（個人型）として、平成 13 年の確定拠出年金法の成立により導入された（米国の 401(k) プランをモデルとした点があるため、「日本版 401(k)プラン」などとも呼ばれる。）。

確定拠出年金制度は、従来の給付建ての企業年金制度と異なり、拠出された掛金が加入者ごとに勘定（アカウント）で管理され、その掛金を原資とする年金資産について加入者が自ら運用指示を行い、加入者のアカウントの資産額（掛金＋運用益）が年金給付の原資となるものである⁽²²⁾。

当制度は、企業型と個人型で分かれており、企業型は年金規約の承認を受けた企業が実施主体となって行うもので、個人型（通称「iDeCo」）は外部機関である「国民年金基金連合会」が実施主体となって行うものである。

主な制度の仕組みは、以下のとおりである。

- イ 加入者は、企業型が、厚生年金保険の被保険者（国、地方公共団体の公務員を除く。）であり、個人型が、自営業者、厚生年金保険の被保険者、その配偶者、国民年金任意加入被保険者である⁽²³⁾。
- ロ 掛金は、企業型が事業主による拠出で、加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出（マッチング拠出）が可能であり⁽²⁴⁾、個人型が加入者による拠出で、中小企業であれば事業主も拠出可能である⁽²⁵⁾。拠出限度額は、区分で分けた加入者ごとに、他の企業年金等の加入状況によって、

(22) 森戸・前掲注(19)4頁。

(23) 個人型の加入者は、平成 29 年 1 月から、国、地方公共団体の公務員や厚生年金保険の被保険者の配偶者、企業年金加入者まで拡大された。

(24) 制度導入時は事業主による拠出しか認められていなかったが、平成 24 年 1 月から加入者が事業主の掛金に上乗せ拠出できる「マッチング拠出」が可能となった。

(25) 企業年金を実施していない中小企業が、加入者の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、平成 30 年 5 月から、加入者の掛金との合計額が拠出限度額の範囲内であれば、事業主が掛金を上乗せ拠出できる「中小事業主掛金納付制度（通称「iDeCo+」）」が創設された。また、企業型においても、事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した「簡易型 DC 制度」が、平成 30 年 5 月に創設された。

金額がそれぞれ設定されている。

- ハ 給付の種類は、老齢給付金、障害給付金、死亡一時金の 3 種類である。老齢給付金の支給は、受給者が年金又は一時金を選択できる（ただし、一時金による支給は規約に定められた場合に限る。）。老齢給付金は、支給開始年齢が 60 歳以上で、定められた年数又は月数以上の通算加入者期間を有すれば支給要件を満たす。

（個人型は個人年金で分類されるため、本稿では企業年金と個人年金を併せて「企業年金制度等」と記す。）

（4）近年の企業年金制度等の動向

近年の企業年金制度等については、確定給付企業年金と確定拠出年金の両方の特徴を併せ持つ、ハイブリッド型⁽²⁶⁾の普及が進むとともに、大企業で雇用・働き方の変化等もあり、確定給付企業年金の実施率は低下し確定拠出年金の導入が進み、両方の制度を併用している企業も多くなっているとされている⁽²⁷⁾。

また、環境面の整備として、働き方や勤務先に左右されない老後の所得確保に向けた継続的な自助努力を支援するため、離転職時の制度間における年金資産の持ち運び（ポータビリティ）の拡充が順次図られている。現状において、確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）は、それぞれの制度間と確定拠出年金（個人型）、通算企業年金⁽²⁸⁾、中小企業退職金共済

(26) 平成 29 年 1 月に導入された「リスク分担型企業年金」のことをいう。リスク分担型企業年金は、確定給付企業年金制度の新たな仕組みであり、積立不足が生じたときに事業主の追加の掛金負担が生じるため、あらかじめ、将来発生するリスクを測定し、労使の合意によりその範囲内で掛金（リスク対応掛金）を拠出する仕組みを活用したもので、財政バランスが崩れた場合には給付の調整が行われ、加入者も一定のリスクを負うことでリスクが分担されるものをいう（厚生労働省「確定給付企業年金制度の主な改正（平成 29 年 1 月 1 日施行）」

([https:// www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html))（令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧）。

(27) 社会保障審議会企業年金・個人年金部会「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（令和元年 12 月 25 日）」3 頁。

(28) 通算企業年金とは、退職により、脱退一時金相当額の年金原資を企業年金連合会に移管することにより、生涯にわたって年金を受け取れる制度である。現在、確定拠出

(合併等の場合に限る)へのポータビリティが可能であり、確定拠出年金(個人型)は、確定給付企業年金、確定拠出年金(企業型)へのポータビリティが可能である。これによって、制度間の加入者期間を通算することで、将来年金として支給を受けることができるとともに、企業年金に係る諸手続きを、複数の制度に対して行う負担が軽減されるとされている⁽²⁹⁾。

他にも、確定拠出年金(企業型)は、マッチング拠出を導入している企業の iDeCo 加入の選択を認めていなかったが、令和 4 年 10 月からマッチング拠出か iDeCo 加入かを加入者ごとに選択できるようになったり、労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出するか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員に選択させる制度(いわゆる選択制 DC)もできている⁽³⁰⁾。

第 2 節 退職所得課税

退職所得とは、所得税法 30 条 1 項において、「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。」とされている。この退職所得の発生の基因となる退職手当等は、一般的に過去長期間にわたる勤労の対価の後払いという性格(賃金後払説)をもつとともに、退職後の生活の原資に充てられるものであるという性格(生活保障説)を有し、その担税力は他の所得に比して低いと考えられている。したがって、退職所得の計算に当たっては、特定役員退職手当等に係る退職手当⁽³¹⁾を除き、

年金(企業型)に加入していた者が、転職時や中途退職時に確定拠出年金(個人型)等へのポータビリティの手続きをせず、自動的に企業年金連合会に年金原資が移管されたことで年金資産が運用されずに放置されていることが問題となっている(読売新聞朝刊 3 頁(2022.12.1))。

(29) 厚生労働省「年金資産の持ち運び(ポータビリティ)の拡充」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192886.html>) (令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧)。

(30) 社会保障審議会企業年金・個人年金部会・前掲注(27)17 頁。

(31) 役員等(法人税法 2 条 15 号に規定する役員、国会議員及び地方公共団体の議会の役員、国家公務員及び地方公務員をいう。)としての勤続年数が 5 年以下である者が、

収入金額から退職手当等の支給の原因となった勤務期間の長短に応じて計算される一定の退職所得控除額を控除し、さらにこれの二分の一をもって所得金額とするとともに、他の所得と分離して課税することとされている⁽³²⁾。

1 退職所得課税の沿革

退職所得に対する課税は、それまで退職所得が営利の事業に属さない一時の所得として非課税とされていたところ、昭和 13 年 3 月に行われた所得税法の一部改正により課税されることになった。その後、退職所得に係る税制優遇措置である「二分の一控除」、「退職所得控除」及び「分離課税」が順次税制改正によって法整備されている。

(1) 二分の一控除

所得税法 30 条 2 項において、「退職所得の金額は、その年中の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の二分の一に相当する金額とする。」とされている。ここで規定されている二分の一控除は、退職所得が長期間にわたる勤労により一時に得られるものであることから、不必要に高い累進税率の適用を免れさせるための平準化措置であるとされており⁽³³⁾、昭和 22 年度の税制改正により導入されている。

昭和 22 年度の税制改正は、分類所得税を廃止して総合所得税一本に統合するとともに、課税所得を拡大して一時的所得に対する課税を拡充し、また、申告納税制度を採用するなど、所得税全般にわたる改正であった。退職所得も他の所得と総合され、あらゆる所得を合算総合した総所得金額に対して累進税率が適用される制度に統一されている⁽³⁴⁾。

その改正の過程の中で、「二分の一控除」が導入されることになったが、その経緯は以下のとおりである。

退職手当等の支払者からその役員等の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う。

(32) 武田・前掲注(2)2,281 の 3 頁。

(33) 金子宏『租税法(第 24 版)』261 頁(弘文堂、2022)。

(34) 注解所得税法研究会「注解所得税法」会計ジャーナル VOL.9/No.4 64 頁(1977.4)。

昭和 21 年 12 月 5 日に主税局試案として提出された「改正所得税試案」において、「普通所得税」は「現行分類所得税の所得分類を廃止し、個人にはすべての所得に対して普通所得税を課し、……」とされ、「左に掲げる一時の所得については、課税上の特例を設けること。」と記され、退職所得がその一つとして挙げられている。

また、この時点では、「控除」は「一時の所得については、基礎控除とは別箇に適当な控除額を定める。」と記されており、具体的な控除額をどうするかはその後の議論に持ち越されている⁽³⁵⁾。

その後、シャベル＝パロン連名による昭和 22 年 2 月 4 日付の主税局長宛での覚書き「一般税制改正についての勧告」において、「個人所得税」は、「……総ての所得は次の二つの分類の何れかに属するものとする。イ退職、森林両所得及び資産所得、ロ イ以外の所得」とされ、「右の内前者は一回限りの所得であるから、後者に比し税負担軽きを原則とする。」と提言された⁽³⁶⁾。

これに対する主税局長の回答として、翌 5 日付で提出された「一般的税制改正に関する暫定案」において、個人所得税に関する記述のうち、退職所得について、「山林の所得、退職所得及び譲渡所得等長期的所得については、所得額から一定金額を控除して、普通所得税及び総合所得税を課税すること。」と記されることとなった⁽³⁷⁾。

その後、総合所得課税の一本建にまとまっていく中で、昭和 22 年 2 月 21 日付の政府税制調査会における「所得税法改正要綱」において、「山林の所得、退職所得及び譲渡所得等臨時所得について 50%の控除を行ふこと。」と答申され、昭和 22 年 2 月 22 日付の「税制改正に関する法律案要綱」において、「次に掲げる一時の所得については、次に掲げる金額から、

(35) 大蔵省財政史室『昭和財政史 終戦から講和まで 第 7 巻 租税(1)』208 頁 (東洋経済新報社、出版年不明)。

(36) 大蔵省財政史室・前掲注(35)238 頁。

(37) 大蔵省財政史室・前掲注(35)240-241(7)頁。

その二分の一を控除した金額による。」とされたのである⁽³⁸⁾。

(2) 退職所得控除

退職所得控除額の計算は、所得税法 30 条 3 項に規定されており、勤続年数が 20 年以下である場合は、40 万円に当該勤続年数を乗じて計算した金額とされ、勤続年数が 20 年を超える場合は、800 万円と当該勤続年数から 20 年を控除した年数に 70 万円を乗じて計算した金額との合計額とされている。退職所得控除の導入の趣旨は、退職所得が長年の勤労の対価であるため、給与所得の場合の給与所得控除に応じた控除を認める必要があり、主としてはそれが老後の糧であることから、勤続年数に応じてかなりの金額を課税対象から除外し、税負担を軽減する必要があるものとされている⁽³⁹⁾。その控除額は、定年退職者の平均的な退職所得を課税対象から除くという方針のもと、退職手当等の支給水準の増額等に併せて、その後の税制改正により順次見直しが図られている。

イ 退職所得における勤労控除の適用

シャープ勧告に基づく昭和 25 年度の所得税法の改正において、勤労控除が 15% (最高 3 万円) に改正されることに伴い、当該控除を給与所得以外に退職所得にも認めることとされた。その理由は「退職所得はその性質上勤労所得の累積と考えられるからである。」とされている⁽⁴⁰⁾。

ロ 勤続年数の導入

その後、控除額の引き上げが実施されるなか、それまで控除額が一律であったことから、永年勤務した者が受ける退職所得と、短期間会社役員等に就任したにすぎない者が受ける退職所得とで課税方式が同一であるのは適当でなく、永年勤務者を優遇すべしという要請が高まったとされ、昭和 29 年度の税制改正において、勤続年数が加味されることと

(38) 大蔵省財政史室・前掲注(35)247頁(6)、251頁(4)

(39) 金子宏「所得税法 30 条 1 項にいう退職所得にあたらぬとされた事例」判例時報 NO.1139 181 頁 (1985)。

(40) 大蔵省財政史室『昭和財政史 終戦から講和まで 第 8 巻 租税(2)』174 頁 (東洋経済新報社、出版年不明)。

なった⁽⁴¹⁾。当改正は、勤続年数 1 年当たり 2 万円を勤続年数に応じて控除額とするものであり、その狙いは 25 年以上勤務した者が退職する場合に、退職給与の 50 万円までは所得税が課されないようにすることであったとされている⁽⁴²⁾。

昭和 34 年度の税制改正では、単に勤続年数のみならず、勤続期間における年齢を加味して控除額を算定する方法が導入されたが、昭和 39 年度の税制改正で廃止されており、理由は、源泉徴収義務者に事務上の負担を強いることから廃止されたとされている⁽⁴³⁾。

昭和 42 年度の税制改正において、現在と同様の勤続期間の長短に応じて 1 年当たりの控除額に差を設けるという方法が導入されることとなった。これは、当時の政府税制調査会の中間答申⁽⁴⁴⁾において、「できるだけ早い機会にその控除額を定年退職者の平均的な退職所得の水準程度まで思い切って引き上げることが望ましい。なおその際控除の仕組みについては、永年勤務者をより優遇する意味から、勤続年数に応じて順次控除額を増やし、通常定年に達すると思われる勤続年数の退職者で最高の控除額を保障するような仕組みとすることが必要であろう。」と指摘され、その指摘に基づき、退職所得の特別控除額は、永年勤務して定年で退職した従業員の課税退職所得の課税最低限を 500 万円程度に引き上げることを目途として、大幅に引き上げられることとなった⁽⁴⁵⁾。

その後も定年退職者の平均的な退職所得水準や物価水準の上昇から、控除額の見直しが求められることになり⁽⁴⁶⁾、昭和 49 年度の税制改正において、35 年勤務者の非課税限度額が 1,000 万円を目途に引き上げられ

(41) 注解所得税法研究会・前掲注(34)65 頁。

(42) 大蔵省財政史室『昭和財政史 昭和 27～48 年度 第 6 巻 租税』32 頁（東洋経済新報社、1990）。

(43) 注解所得税法研究会・前掲注(34) 65 頁。

(44) 税制調査会「昭和 41 年 12 月 長期税制のあり方についての中間答申」12 頁。

(45) 税制調査会・前掲注(44)27 頁。

(46) 税制調査会『「長期税制のあり方についての答申 昭和 46 年 8 月 3 日」の審議の内容及び経過の説明（答申別冊）』111 頁。

た⁽⁴⁷⁾。

ただし、昭和 50 年度の税制改正は、30 年勤続者の場合の非課税限度額が 1,000 万円を目途に引き上げられた⁽⁴⁸⁾。この時点から、定年退職者の平均的な退職所得の水準という考え方から変化があったと解することができる⁽⁴⁹⁾。

現在の退職所得控除額は、昭和 63 年 12 月の消費税の導入を含む、税制改革の一環として所得減税が行われた際に、減税項目の一つとして引き上げられたものであり⁽⁵⁰⁾、勤続年数 30 年の勤労者に係る退職金の非課税限度額が 1,500 万円に引き上げることを目途としている⁽⁵¹⁾。

(3) 分離課税

所得税法 22 条において、所得税の課税標準として総所得金額、退職所得金額及び山林所得金額の 3 つを上げており、総所得金額は、退職所得及び山林所得以外の所得の金額を合算した金額であり、退職所得金額と山林所得金額は、それぞれ所定の規定によって計算した金額であるとされている。よって、退職所得は、所得税法上で分離課税の対象とされていることになり、その理由は、退職所得が給与の一部の一括後払であり、しかも一般的にあって老後の生活の糧であるから、累進税率を緩和する必要があるためとされている⁽⁵²⁾。

分離課税の導入の経緯は、昭和 27 年度の税制改正によって、退職所得から 15 万円の特別控除を行い、その控除後の所得金額の二分の一を、他の所得と分離して累進税率により課税することに改められてからである。改正の背景として、それまでは他の所得と合算して課税されていたが、退職所得を他の所得と合算して総合課税すると、退職所得が他の所得に上積

(47) 税制調査会「昭和 49 年度の税制改正に関する答申 昭和 48 年 12 月 21 日」10 頁。

(48) 税制調査会「昭和 50 年度の税制改正に関する答申 昭和 49 年 12 月」2 頁。

(49) 佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税—JIRA に関する研究ノート—」日税研論集 VOL57 68 頁 (2006)。

(50) 武田・前掲注(2)2,292 頁。

(51) 昭和 63 年 11 月 16 日衆議院本会議第 16 号 226 頁。

(52) 金子・前掲注(33)207 頁。

みになり負担感が大きくなるうえ、更に退職の時期、他の所得の規模により、同じ退職所得の金額でも税負担が異なるという不具合が存在していたためとされている⁽⁵³⁾。

この制度設計の考え方は、そのような退職所得課税に対する不公平を生じさせないことを目的として、現在も存続していると考えられる。

(4) 退職所得控除に関する小考察

ここで、政府税制調査会でも指摘されている、勤続年数 20 年を境に 1 年当たりの退職所得控除額が増加する仕組みの妥当性について検討する。

その仕組みとなったのは、昭和 49 年度の税制改正のときであったが、当時政府が作成した退職金（会社都合）支給状況の資料（表 1）から、平均退職金支給額（大学卒）と改正前の退職所得控除額を比較してみると、勤続年数 20 年以降の平均退職金支給額が控除額を上回っており、退職者の平均的な退職所得の水準までは課税しないという方針に合致していなかったことが分かる。

表 1 退職金(会社都合)の支給状況(従業員500人以上の企業:昭和47年7月現在)
(単位:千円)

勤続年数	5年	10年	15年	20年	25年	30年
平均退職金支給額(大学卒)	281	821	1,798	3,345	5,343	7,508
退職所得控除額(改正前)	500	1,000	2,000	3,000	4,500	6,000
退職所得控除額(改正後)	1,000	2,000	3,000	4,000	6,000	8,000

出展:政府作成(「退職所得控除額(改正後)」は筆者追記)

次に、改正後の退職所得控除額をそれぞれの勤続年数における平均退職金支給額の増加額と比較してみると、まず、勤続年数 20 年超の場合は、20 年と 25 年で比較し増加した支給額、及び 25 年と 30 年の増加額がそれぞれ 200 万円前後であり、改正後の退職所得控除額（勤続年数 20 年超の 1 年当たりの控除額は 40 万円で、5 年で計算した控除額は 200 万円となる。）と比較するとほぼ同額となり、控除額は妥当であるということが出来る。

続いて、勤続年数 20 年以下の場合は、5 年と 10 年で比較し増加した支

(53) 大蔵財政史室・前掲注(42)31-32 頁。

給額、10年と15年の増加額、及び15年と20年の増加額を控除額（勤続年数20年以下の1年当たりの控除額は20万円で、5年で計算した控除額は100万円となる。）と比較すると、5年と10年の増加額が控除額の約0.5倍、10年と15年がほぼ同額、15年と20年の増加額が控除額の1.5倍という結果であり、累計すると増加額と控除額がほぼ同額であることから、控除額は妥当であったといえる。ただし、増加額と控除額の累計では妥当である一方、それぞれの勤続年数でみると、勤続年数の短い者に大きな優遇を与える結果となっていたと考えられる。

以上から、20年を境にして1年当たりの控除額を増加させたことにより、勤続年数20年以降の控除額を平均退職金支給額以上にすることは実現されたことになる。ただし、勤続年数20年未満の早期退職者については、平均退職金支給額より控除額が大幅に上回ることになり、永年勤務者をより優遇する意味で設けられた勤続年数の導入の趣旨とは異なった結果といえる。なお、現在の退職所得控除額とモデル退職金との比較は、次章で検討することにしたい。

2 みなし退職所得課税

国民年金法、厚生年金保険法等の規定に基づいて支給される一時金や、企業年金により支給される退職一時金等で、所得税法30条1項に規定する退職手当等とみなし、同法の適用を受けるものは、所得税法31条1項及び所得税法施行令72条において列挙され、みなし退職所得として取り扱われている。

みなし退職所得として取り扱われる企業年金制度等については、課税上の取扱いを検討する過程で、その目的や内容等を踏まえて、各年金制度及び他の所得との課税の中立性や公平性を損なうことがないよう整備されていったと考えることができる。

(1) 年金税制の二つの視覚

年金税制を検討する上で、佐藤英明教授が二つの視覚を述べられている⁽⁵⁴⁾。

それは、「一つが年金制度を、その『年金』という制度の特色（老後の所得保障という機能に着目し、かつ、拠出から受給まで非常に長い期間にわたって制度が存続し、機能するという制度。）に着目し、一体としてとらえるという立場である。このような立場からは、各年金制度に関して、拠出・運用・給付に分けて、制度の整合性の検証と租税負担の相互比較がなされることとなる。」とされている。

続いて、「もう一つの立場は、これらを『年金』としてひとくりにするのではなく、それぞれの年金の性格を、主としてその原資の性格に着目して決定し、それに応じた税制を考えていく立場である。この立場からは、賦課方式の公的年金は一種の租税とその再分配の制度とされるし、企業年金は広義の給与として、また、個人年金は貯蓄の一種として位置付けられることになり、『年金』相互間の比較というよりは、それぞれ給与所得課税や利子所得課税等との関係が論点とされる。」とされている。

現在の年金制度に対する税制の考え方について、佐藤教授は、「現在の我が国の所得税法の基本的な考え方が所得の法的性格に応じた課税を行うということである以上、基本的には後者の考え方が現行制度になじむものだと考えられる。」とされている。

(2) 企業年金制度等における課税上の取扱い

企業年金制度等の課税上の取扱いについて、拠出時・運用時・給付時に分けて検討する。なお、検討する企業年金制度等は、厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度及び確定拠出年金制度を例とする。

イ 拠出時

事業主が拠出する掛金は、全額損金又は必要経費に算入できるとも

(54) 佐藤・前掲注(16)15頁。

に、拠出時において、加入者の給与所得として課税されないとされており、その考え方として、拠出時において、従業員にとっては年金の受給権は発生しておらず、このような状況下で給与所得として課税することは適当でないとの判断により、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べるとされている⁽⁵⁵⁾。

また、加入者が拠出する掛金は、制度ごとに異なっているものの、所得控除の対象になっている。対象となる所得控除について、厚生年金基金制度は、公的年金を一部代行するなど公的性格を有していることから、公的年金と同様の「社会保険料控除」になったと考えられる。確定拠出年金制度は、加入者の拠出限度額が定められていることや、個人型が加入者において掛金を拠出することから、事業主掛金が全額損金となることに鑑みて、全額控除が可能である「小規模企業共済等掛金控除」になったものと考えられる。確定給付企業年金制度は加入者の拠出限度額がないため、加入者拠出に係る非課税枠として「生命保険料控除」の範囲内とされたと考えられるが、所得を計算する上では、給付額から加入者掛金分は控除することとされている。

よって、拠出時の掛金は、事業主と加入者とも「非課税」の取扱いとされている。

ロ 運用時

年金資産の運用益は給付時に課税することから、運用時においては「非課税」である。

ただし、事業主掛金部分と運用益部分に非課税の「たまり」ができることになるため、その間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利息に相当するものを、退職年金積立金を運用する年金基金に対して、特別法人税を課税することとされ、昭和 37 年の「適格退職年金制度」の創設に合わせて導入された⁽⁵⁶⁾。その後、市場の低金利

(55) 税制調査会「答申の審議の内容及び経過の説明（昭和 36 年 12 月）」581 頁。

(56) 税制調査会・前掲注(55)582 頁。

や企業年金の財政状況の悪化により、平成 11 年から特別法人税の課税は停止されており、そのまま現在も継続されている（令和 5 年 3 月開始事業年度まで）。

現在の企業年金制度等においては、確定給付企業年金と確定拠出年金が退職年金積立金の課税対象に加えることとされ、厚生年金基金が公的年金と同様に原則非課税⁽⁵⁷⁾となっている。

ハ 給付時

給付時の課税上の取扱いについては、給付の種類及び支給方法によって分かれている。

給付の種類は、各企業年金制度等によって異なるが、退職時における給付は、老齢給付金が主なものである。老齢給付金の支給方法は年金として支給するとされているが、規約で一時金として支給することを定めた場合には、一時金で支給することができる。ただし、支給方法が一時金か又は年金かによって、課税上の取扱いが異なっている。

(イ) 一時金で支給

一時金で支給を受けた場合は、昭和 32 年度の税制改正により退職所得として課税されることになった。それまでは使用者から直接に支給されるものではないため、一時所得として課税されていたが、その大多数は、過去の雇用関係や勤務関係を前提として退職時に支給されるものであり、しかも、その原資は、受給者が被保険者・組合員又は受益者として負担した保険料・掛金のほか、使用者の負担にかかるものであるため、使用者から支給される退職手当等と同じ取扱をするのが妥当であるという考え方にに基づき、退職所得にみなされていると解されている⁽⁵⁸⁾。

(57) 一定の前提に基づいて計算された掛金が一定水準を超えない範囲内は非課税、超える場合は超過分の積立金に課税とされている。

(58) 金子・前掲注(33) 260-261 頁。

(四) 年金で支給

年金で支給を受けた場合は、公的年金の給付と同様に、昭和 62 年度の税制改正から、公的年金等に係る雑所得として課税されることになった。

もともと公的年金は雑所得として課税されていたが、昭和 32 年度の税制改正により給与所得として課税されることになった。これは、雑所得における控除額（年金の掛金部分）の把握が困難という理由から、恩給と同様の取扱い（給与の後払い）が妥当であるとの解釈により、給与所得として課税することになったとされている⁽⁵⁹⁾。

また、企業年金は、雇用主に代わって給付されていることが明らかなので、公的年金が給与所得として課税されているのを前提として、同様に給与所得として課税することが相当であるとされている⁽⁶⁰⁾。

その後、公的年金の課税方法の見直しが図られることになり、昭和 61 年 10 月の政府税制調査会の答申において、公的年金への給与所得控除の適用が合理的ではない⁽⁶¹⁾という理由から、基本的には現行程度の控除水準を維持しつつ、他の所得との負担調整のための新たな控除を設けるとの提言がなされ、昭和 62 年度の税制改正により公的年金等控除が設けられることとなった⁽⁶²⁾。

その際、企業年金も、公的年金と同様の見地から見直すこととされ、それぞれの企業年金の性格を踏まえ、公的年金に準じた負担調整措置をとることが適当との提言により、公的年金等控除の対象となったと

(59) 昭和 32 年 2 月 21 日 衆議院大蔵委員会 第 6 号 72 頁。

(60) 税制調査会・前掲注(55)582 頁。

(61) 合理的ではない理由として、「給与所得控除は、勤務関係を前提とし勤務に伴う経費を概算的に控除するとともに勤務関係に特有の非独立的な役務提供、使用者による空間的・時間的な拘束といった諸点に着目して、給与所得と他の所得との負担の調整を図る趣旨から設けられたものである。したがって、必ずしもこのような事情が認められない公的年金について、給与所得控除を適用することは合理的ではないと考える。」とされている（税制調査会「税制の抜本的見直しについての答申 昭和 61 年 10 月 28 日」43 頁）。

(62) 税制調査会・前掲注(61)44 頁。

されている⁽⁶³⁾。

(3) 企業年金税制に関する小考察

企業年金制度等における税制の考え方は、公的年金を一部代行するなど公的性格を有している「厚生年金基金制度」を除き、「適格退職年金制度」がベースになっていると考えられる⁽⁶⁴⁾。

「確定給付企業年金制度」は、同じ給付建ての企業年金である「厚生年金基金制度」と「適格退職年金制度」の移行先の受け皿として創設されたことから、税制の基本的枠組みが「適格退職年金制度」の特徴を承継していることは妥当であるといえる。ただし、新たに拠出建ての企業年金制度として創設された「確定拠出年金制度」も、「適格退職年金制度」を承継していることは妥当なのであろうか。

「確定拠出年金制度」の創設時における政府税制調査会の議論において、「確定拠出年金制度」は、老後のための資産形成、雇用形態の多様化・流動化への対応や企業年金をめぐる環境変化への対応といった観点、あるいは資本市場の発展に資する等の見地から税制措置を講ずるべきという反面、拠出が任意で、かつ、本人の意思により運用選択が可能であることなどから貯蓄性の高い金融商品であり、そのような特定の金融商品について特別な優遇措置を講ずることは、貯蓄の適正化に反するのではないかといった議論がなされてきた⁽⁶⁵⁾。

そのため、貯蓄との違いを考慮するため、中途引出しを原則禁止し 60 歳までは給付を受けられないことや、拠出限度額を設定し掛金額を税制上の措置を講じさせる範囲内とするなどの制度設計を行うことにより、給付建て企業年金制度と同様に「年金」として位置づけ、税制優遇措置の適用を受けられることにしたものとされている⁽⁶⁶⁾。

(63) 税制調査会・前掲注(61)44 頁。

(64) 佐藤英明「企業年金改革と税制」総合税制研究 62 頁 (2002.1)。

(65) 税制調査会「平成 12 年度の税制改正に関する答申 (平成 11 年 12 月 16 日)」11 頁。

(66) 社会保障審議会企業年金・個人年金部会「令和 3 年度税制改正要望に係るこれまで

「確定拠出年金制度」が「確定給付企業年金制度」と同じ税制上の取扱いとなっていることに対して、佐藤英明教授は、「もし確定拠出年金と確定給付型の新企業年金の税制上の扱いが異なるものであれば、課税上の取扱いが両者間の選択に影響を及ぼす可能性があり、税制が中立性を損なうと考えられるからである。その意味で、確定給付型の年金受給権に関する税制と確定拠出型の年金受給権に関する税制とが、両者の制度上の差異にもとづく技術的な相違点を除いて、できるだけ同じ仕組みとされることは望ましいといえよう。」と一定の評価をされている⁽⁶⁷⁾。

確かに税制上の取扱いの違いによって、制度の選択に影響を及ぼすことは望ましくなく、そこは筆者も同じ考えである。ただし、確定拠出年金制度の個人型は、加入者自ら掛金を拠出し個人年金に分類され、貯蓄性がより高いものと考えられることから、これに対しても一時金での支給が認められ、一時金で支給された場合に退職所得として税制優遇措置が適用されるのであれば、より他の企業年金制度との課税上の中立性に配慮した制度設計が必要であると考えられる。

の議論の整理（令和 4 年 11 月 14 日）」 4 頁。

(67) 佐藤・前掲注(64)63 頁。

第 2 章 税制調査会における指摘

退職所得課税に対する税負担の公平性や中立性に関して、近年の雇用形態の多様化等によって課題が生じており、政府税制調査会で指摘を受けている。この章では、その課題に対する背景・原因から問題点を明らかにし、どのような改善策が考えられるかを検討する。

第 1 節 指摘された課題

政府税制調査会で指摘されている退職所得課税に対する主な課題として、「支給形態の多様化」、「雇用の流動化」、「課税の中立性」の 3 つが挙げられる。

1 支給形態の多様化

(1) 背景及び問題点

平成 17 年 6 月の政府税制調査会「個人所得課税に関する論点整理」において、「近年においては、前述の雇用形態、就業構造の変化ともあいまって、退職金を支給しない代わりに在勤中の給与を引き上げる、退職一時金に代えて退職年金を支給するといったように退職金の支給実態は多様化している。」と記されている。

退職金の支給形態は、「退職金を支給しない代わりに在勤中の給与を引き上げる」とされる前払退職金制度や、「退職一時金に代えて退職年金を支給する」など様々な方法がとられており、退職所得課税との関係でいえば、前者においては、在勤中の給与所得との課税の中立性が問題点として指摘され、後者においては、企業年金課税との中立性が問題点として指摘されている⁽⁶⁸⁾。

また、退職金の算定方法の変化も、支給形態の多様化の一つとして挙げ

(68) 佐藤・前掲注(49)77 頁。

ることができる。退職金の支給額の算定は、長い間、「退職時の給与水準と勤続年数によって決まる」と考えられてきたが、近年、「ポイント制退職金制度」を導入する企業が増えるなど大きな変化がみられる⁽⁶⁹⁾。

(2) 民間調査結果から検討

平成 30 年度の「退職給付（一時金・年金）制度」に関する調査結果（表 2）⁽⁷⁰⁾から、退職金の算定方法の変化を検討する。

表2 産業・企業規模、退職一時金算定基準額の種類別企業割合

(単位:%)

産業・企業規模	退職時の賃金	すべての基本給	一部の基本給	不明	別に定める金額	方式(複数回答)				その他
						別テーブル方式	定額方式	ポイント方式	その他	
全業種計	58.4	41.3	17.0	0.2	43.8	15.6	9.1	19.4	1.8	1.8
1,000人以上	33.9	21.1	12.8	-	69.2	16.1	6.6	49.4	0.9	0.5
300~999人	40.7	28.5	12.2	-	61.7	17.6	7.9	37.4	0.7	1.0
100~299人	54.8	39.5	15.4	-	47.8	13.0	10.1	26.5	0.3	0.2
30~99人	64.5	45.5	18.7	0.3	37.4	16.4	8.9	11.5	2.6	2.7

出展:「平成30年就労条件総合調査」(厚生労働省)

退職時の賃金を算定基礎額の根拠としている企業は、全体でみると 58.4%であり、別に定める基準により算定している企業は 43.8%であった。しかし、従業員が 1,000 人以上の企業でみると、別に定める基準により算定している企業は 69.2%にも上り、更に、「ポイント制退職金制度」を採用している企業が 49.4%とほぼ半分を占めている。

この結果から、退職一時金の性格は、大規模法人ほど企業への貢献度に応じた、功労報償的な性質（功労報償説）が強まっていると考えられる。

その場合に、退職所得が税制優遇措置の適用を受ける理由の一つである、過去長期間にわたる勤労の対価の後払いという性格（賃金後払説）が薄くなっているのであれば、退職所得控除額が高水準となっている部分を見直す必要があるのではという結論になりかねない。それに対しては、功労報

(69) 佐藤・前掲注(49)77-78 頁。

(70) 厚生労働省「平成 30 年就労条件総合調査」160-161 頁。

この調査は、日本標準産業分類に基づく 16 大産業に該当する産業で常用労働者 30 人以上を雇用する民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業に対して実施したものである（有効回答数 3,697 社）。

償的な性質への変化は企業側の考えによるもので、労働者側からすると老後の生活保障という性質(生活保障説)そのものが変化するものではなく、労働者に対する退職金の功労報償性が増したとはいえないといった先行研究も存在する⁽⁷¹⁾。筆者としても、まだ、中小企業を中心に、退職時の賃金を算定基礎額の根拠とした企業が多いことからすると、勤労の対価の後払いという性格が強く、現在の控除額の水準は維持する必要があると考えられる。

2 雇用の流動化

(1) 背景及び問題点

令和元年 9 月の政府税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」において、「また、勤続期間が 20 年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。」と記され、現在の勤続年数 20 年を境にして退職所得控除額が増加する仕組みの見直しに言及されている。過去には、平成 12 年 7 月の政府税制調査会「わが国税制の現状と課題—21 世紀に向けた国民の参加と選択—」においても、「現行の退職所得課税の仕組みは、勤続年数が長いほど厚く支給される退職金支給形態を反映したものになっていることから、退職金の支給形態の変化などを踏まえると、今後も長期継続の場合を特に優遇していくことが適当かどうかを検討する必要があると考えられます。」と記されている。

今までの正社員を中心とした終身雇用を前提とする労働環境は、若年層を中心に就業意識の変化が見られ、早期の中途退職による転職なども増えていると考えられる。佐藤英明教授は、「このような高い水準の退職所得控除は、退職所得を受け取る際の納税者は高齢に達して所得稼得能力が衰えており、退職一時金はいわば生涯最後に受け取る給与であって老後の糧で

(71) 犬飼久美「退職金課税の現状と問題点」立命館法学 350 号 1,697-1,698 頁(2013.4)。

あるという、納税者の担税力の配慮から規定されているものと考えられる。しかし、上記のような退職所得控除を基礎付ける考慮は、主として終身雇用制の下で妥当するものであり、労働力が流動化し、定年前の転職が決して異例とは言えない現時点において、そのまま妥当するものではない。なぜなら、終身雇用制を前提とすれば、勤続年数は退職時の年齢を示す数字と読み替えることができるが、中途退職がありうることを考えればその読み替えが成り立たないからである。したがって、勤続年数を基礎として計算される退職所得控除額は本来の目的を果たせないばかりか、転職の時期や回数によって、生涯に適用されうる退職所得控除の総額(端的に言えば、一生の非課税枠)が異なるという不公平を生じさせてしまう。また、比較的早い段階で転職して得られる退職一時金については、老後の糧として優遇する必要性に乏しいにもかかわらず、現行制度はそのような場合についても大きな優遇を与えている。」と述べられている⁽⁷²⁾。

政府税制調査会の指摘する課題は、現在の退職所得課税が終身雇用の従業員等を厚く優遇しているだけでないことから、中途退職者に対する退職所得課税の見直しも含まれるものと解されるべきである。

(2) 転職者の実態

厚生労働省が実施した令和 2 年度の転職者実態調査結果⁽⁷³⁾から検討すると、まず、転職者がいる事業所の割合は 33.0%となっており、産業別にみると「運輸業・郵便業 (44.2%)」などが高く、規模別でみると事業所規模が大きいほど割合が高くなっている (1,000 人以上が 88.4%)。また、そこに在籍する一般労働者のうち転職者の割合は 7.2%となっており、産業別にみるとサービス業 (「宿泊業、飲食サービス業 (10.0%)」など) が高く、規模別でみると事業所規模が小さいほど転職者の割合が高くなってい

(72) 佐藤英明「退職所得課税のあり方」税研 No185 Vol.31-No.5 30 頁 (2016.1)。

(73) 厚生労働省「令和 2 年転職者実態調査」。

この調査は、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所及び当該事業所に雇用される転職者を範囲とし、無作為に抽出した事業所及び労働者を対象に実施したものである (有効回答数 事業所: 9,149 事業所、個人: 5,530 人)。

る（5～29 人が 8.3%）。

続いて、今後 3 年間に転職者を採用する予定がある事業所の割合は 53.3%となっており、産業別にみると「建設業（69.0%）」などが高く、規模別でみると事業所規模が大きいほど、転職者を採用する予定がある割合が高くなっている（1,000 人以上が 77.0%）。また、転職者を採用する予定がある事業所のうち、転職者を優先して採用したいという事業所が 35.7%で、新規学卒者を優先して採用したいという事業所の 12.3%を上回っている。

次に、転職者における直前の勤務先の通算勤務期間が 5 年未満の者は、全年齢で 61.7%にもおよび、年齢別でみると 30 歳未満が 8 割強の割合であり、30 歳以上 60 歳未満でも 5 割強から 6 割強の割合であった。また離職理由は、自己都合による離職が全年齢で 76.6%と最も高く、年齢別にみると 40 歳未満が 8 割強から 9 割の割合であり、40 歳以上 60 歳未満でも 6 割強から 7 割強の割合であった。

最後に、転職者における今後の転職希望は、「今の職場で今後も働きたい」が 52.7%と半数を超えているが、「機会があれば転職したい」が 21.0%という結果であった。

以上のことから、転職者のうち 5 年未満で早期に転職する者が、年齢に関係なく多い状況であるが、これは、転職者側だけの都合ではなく、企業側における転職者を採用したいというニーズも、早期転職者の増加の要因になっているとも考えられる。

（3）モデル退職金と退職所得控除額の比較

現在の退職所得控除額の水準を検討する上で、大学卒の事務・技術（総合職）で会社都合又は自己都合により退職した場合におけるモデル退職金の調査結果⁽⁷⁴⁾と、現在の退職所得控除額とを比較する（表 3）。

(74) 中央労働委員会「令和 3 年退職金、年金及び定年制事情調査」。

この調査は、資本金 5 億円以上かつ労働者 1,000 人以上の企業、及び社会福祉法人が運営する介護施設で労働者 100 人以上の事業所の中から独自に選出した 380 社に対

表3 勤続年数別モデル退職金総額(大学卒、総合職相当)

(単位:千円)

勤続年数		5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
退職金 総額	会社都合	1,180	3,102	5,779	9,531	13,938	19,154	23,649
	自己都合	594	1,799	3,873	7,265	11,431	17,067	21,634
退職所得控除額		2,000	4,000	6,000	8,000	11,500	15,000	18,500

出展:「令和3年退職金、年金及び定年制事情調査」(中央労働委員会)

※「退職所得控除額」は筆者追記

まず、会社都合により退職した場合の勤続年数 20 年以上における退職金総額と退職所得控除額を比較してみると、退職金総額が 20 年で約 150 万円、25 年で約 250 万円、30 年で約 400 万円、35 年で約 500 万円も控除額より上回っているという結果になっている。

これから分析すると、勤続年数 20 年以上の者に対して、多額な控除が認められ優遇されているとはいいがたい。

次に、中途退職の場合については、自己都合の退職金総額をみると、勤続 20 年以下の退職金総額は退職所得控除額を下回っており、勤続年数 15 年以下になると大きく下回っている。

これから分析すると、中途退職者は勤続年数 15 年以下の者が多いと考えれば、中途退職者の退職金に対して多額な控除が認められているといえる。また、会社都合による退職であっても、勤続年数 15 年以下の者であれば、退職金総額が退職所得控除額を下回っており、勤続年数が 20 年以上の者と比較すると、勤続年数が短い者に大きな優遇を与える結果になっている。

この結果を踏まえると、第 1 章第 2 節 1 (4) でも述べたとおり、税負担の公平性の観点からみて問題点として指摘され得る。

なお、中途退職によって退職所得控除額の総額(一生の非課税枠)が異なるという問題点については、勤続年数が 20 年を超えると控除額が増加する仕組みのなか、勤続年数 20 年以下で繰り返し転職する者の控除額は、終身雇用により勤続年数 20 年超の控除額の適用を受ける者と比較すると、

して実施したものである(有効回答数 226 社)。

勤続年数の通算は同じであっても、控除額の総額は異なってくる。

(4) 早期退職者に係る税制優遇措置の見直し

平成 24 年の税制改正で、特定役員退職手当等に係る退職所得金額の計算における二分の一控除の適用の廃止が実施されている（平成 25 年分以後適用）。これは、政府税制調査会等において、この二分の一控除があることを前提に、短期間のみ在籍することが当初から予定されている役員などに対して、給与支給を通常より少なくして、その分、退職金を手厚く支給するといったことが行われているとの指摘がかねてからあったことにより、改正に至ったとされている⁽⁷⁵⁾。

その改正時においては、一般の従業員は対象から除かれていたが、その後の退職給付の実態を見ると、法人の役員等以外についても、勤続年数 5 年以下の短期間で支払われる退職金で、平準化の趣旨にそぐわない、特に高額な支給も見られると指摘されることになった。そのため、令和 3 年の税制改正において、短期退職手当等に対する改正として、勤続年数が 5 年以下の従業員についても、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が 300 万円を超える部分については、二分の一控除の適用が廃止されることとなった（令和 4 年分以後廃止）⁽⁷⁶⁾。

短期退職手当等に対する問題は、二分の一控除の適用廃止によって、累進税率適用における平準化措置の対象外とされ、他の所得並みの取扱いとなったことで、解決が図られたと解することができる。

3 課税の中立性

(1) 背景及び問題点

令和元年 9 月の政府税制調査会「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方」において、「退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方

(75) 国税庁『平成 24 年度 税制改正の解説』259 頁。

(76) 国税庁『令和 3 年度 税制改正の解説』94 頁。

に対して中立的ではなく…（中略）…」と記されている。この指摘は、企業年金の支給方法が、年金よりも一時金による支給が多いという状況を踏まえて、課税の中立性の問題を指摘されたものと解することができる。

平成 30 年度の「退職給付（一時金・年金）の支給実態」の調査結果⁽⁷⁷⁾によると、企業年金の支給方法において、加入者がどの程度一時金による支給を選択しているかは、企業年金受給資格がある退職者のうち、半数以上の 60.7%が年金全部を一時金として受給しており、年金の一部を一時金として受給した 10.7%と合わせると、7割強の退職者が退職一時金として受給している。

この状況については、昭和 61 年の政府税制調査会⁽⁷⁸⁾においても、「企業年金の実態をみると、年金に代えて一時金が選択される割合が高いが、この点に関し、企業年金として受給する場合より退職一時金として受給する場合の方が税制上有利であることがその原因であり、企業年金に対する課税のあり方について退職一時金に対する負担とのバランスを図るべきであるとする指摘がある。」と記されている。これは、退職一時金として受給すれば退職所得控除等の税制優遇措置を受けることができ、平均的な退職一時金の金額水準であればほぼ非課税となる反面、年金として受給すれば、公的年金等や他の所得と合算して計算することとなり、所得が増えれば税額が発生することになるなど、選択に対して課税が中立的ではないことを課題として示されたと解することができる。

続いて政府税制調査会は、「しかしながら、両者のバランスを考慮するといっても、退職後の所得、受給した退職一時金の運用方法等が各人によって様々であることから両者の税負担を客観的に比較することは困難であり、そもそも、企業年金で受給するか退職一時金で受給するかは選択以外の要因によるところが大きいとの指摘もあるので、それぞれの所得の性格に着目した課税方式が採られることが適当である。」と記されている。こ

(77) 厚生労働省・前掲注(70)178-179頁。

(78) 税制調査会・前掲注(61)44-45頁。

れは、税制に関係なく、住宅ローンの返済等の生活保障のために一時金受給を選択する者も多いであろうと推測されることから、担税力の低さなどを考慮すれば、退職所得として税制優遇措置を受けることが適当であると解釈することも妥当と考えられる。

(2) 前払退職金制度の課題

上記 1 (1) において、「前払退職金制度」における退職所得と給与所得との課税の中立性の問題を指摘した。退職金相当額を給与に上乗せして支給する「前払退職金制度」は、退職所得に対する税制優遇措置の適用はなく、通常の給与や賞与と同様に受給したときに給与所得として課税される。この支給も老後の生活保障という性質を有するものであれば退職所得とすべきという考え方もあるが、この支給を退職所得としてみなすことは、勤務の終了という事実もなく一時金として支払われるものでもないことから妥当ではない。ただし、この支払に対して何らかの優遇措置を与えることができるかについて、当該支給額を確定拠出年金制度などの税制上の優遇措置が設けられている制度に拠出することで可能になるといった意見がなされていることに触れておきたい⁽⁷⁹⁾。

第 2 節 課題への対応

その後の政府税制調査会等における議論を経て、令和 3 年度税制改正大綱において、「例えば従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論がある。拠出段階においては、私的年金共通の非課税拠出額を設定してこの勘定に拠出することで、働き方によって有利・不利が生じない仕組みとするとともに、給付段階においては、退職金からもこの勘定に非課税で拠出できるようにし、この勘定からの受給の際の課税を統一することにより課税の中立・公平を図ろうとするものである。」と記され、こういった議論も

(79) 犬飼・前掲注(71)1,686 頁。

参考にしながら、老後に係る税制について具体的な案を精力的に検討することとされている。

ここで、「個人退職年金勘定」の導入によって、退職所得課税の課題がどのように解決されるのかを検討する。また、現状の企業年金制度における制度面や税制面から、解決策として検討できるものがないかを考察する。

1 個人退職年金勘定の導入

(1) JIRA 構想の概要

「個人退職年金勘定」については、複数の大学教授が提言されている制度であり、米国の IRA (Individual Retirement Account:個人年金勘定) をベースに、「日本版 IRA」として考えられたものである。

その中の一つとして、佐藤英明教授が「JIRA 構想」として数々の論文で提案されており、老後の糧となる給付をその他の給付から切り分け、老後の糧の原資とされる多様な所得に対する課税の公平・中立を実現するために、「日本版個人退職年金勘定 (JIRA)」の創設を述べられている⁽⁸⁰⁾。

その中で説明されている制度の骨子は、以下のとおりである⁽⁸¹⁾。

- イ 国民一人がひとつだけ開設できる個人年金口座 (以下「JIRA 口座」という。) とする (一般の金融機関に開設)。
- ロ 一定年齢以降 (例、65 歳以降) に支給を開始する。年金による受け取りを原則とする制度設計を要件とする。
- ハ JIRA 口座への拠出時に拠出額全額を所得控除し、給付時に他の公的年金等と合わせて「公的年金等」として課税する (公的年金等控除の水準の適正化策を別途講じる。)
- ニ 運用中の運用益は非課税とするが、課税の公平性を維持する観点から、残高には特別法人税を課税する。

(80) 佐藤・前掲注(49)83 頁。

(81) 佐藤英明「日本版個人退職勘定制度 (JIRA) 構想の方向性について」国民の老後保障に関する研究 研究報告書 47 頁 (2013.1)。

ホ 一般の拠出には、年額制限（例、年間 120 万円）を設ける。この年間拠出額の計算にあたっては、企業年金の事業主拠出部分、および従業員拠出部分も加える。

へ 退職金からの拠出には、勤続年数等に応じて、現在の退職所得控除と同水準の、別枠の拠出制限を設ける。JIRA 口座に拠出しない退職金は退職時に課税する（平準化制度（現行では二分の一控除）、分離課税の適用は存続させる。）。

ト JIRA 口座の存続期間を通じて、年金原資として適当と考えられる額を上限とする、残高制限を行なう。

（2）課税上の取扱い

個人退職年金勘定に対する課税上の取扱いは、拠出時＝「非課税」、運用時＝「非課税（ただし、積立金には特別法人税を課税）」、給付時＝「課税（公的年金等）」とされており、現状の企業年金制度と同じ取扱いとなっている。また、金融商品ではなく「年金」と位置付けるために、支給開始年齢の設定、年金支給が原則、年間拠出額の制限などの措置が設けられている。

退職金からの拠出は、勤続年数に応じた拠出制限が設けられ、その制限が仮に現在の退職所得控除額と同水準であれば、その制限を超えた部分に対して二分の一控除、分離課税が行われることになり、現在の退職所得課税における税負担の額と比較しても大きな違いはないと考えられる。

（3）課題の解決

政府税制調査会において指摘された課題が、個人退職年金勘定の導入によって、どのように解決されるのかを検討する。

イ 雇用の流動化

転職の増加などの雇用の流動化に対しては、転職の際に支給された退職金を個人退職年金勘定に全額拠出すれば、退職金に対する課税は受給するまで繰り延べられるとともに、複数回転職したとしても、拠出限度額がすべての勤務先の勤続期間を通算したものになれば、転職したこと

による不利益は発生しない。更に、中途退職によって退職所得控除額の総額（一生の非課税枠）が異なるという問題点も解消される。

また、勤続年数が短い者に大きな優遇を与えている問題についても、拋出せずに退職金として受給すれば、退職所得控除を適用せずに退職所得として課税されることになり、勤続年数の違いによる不公平は解消される。ただし、退職所得控除が全く適用されないことに対して、税負担の公平性の問題を指摘される可能性はあるものの、退職所得控除が老後の糧に対する税負担を軽減するためのものと考えれば、老後の糧でないものは対象とならないという発想はあり得るものと考えられる。

ロ 課税の中立性

企業年金の支給方法の選択による課税の中立性については、一時金で支給を受けた場合に個人退職年金勘定に全額拋出したとすれば、JIRA 口座からの支給が原則年金による受け取りであれば、企業年金を年金で受給した場合と同じで、公的年金等として課税されることになり、課税の中立性は確保される。

しかし、一時金で支給を受ける場合は、住宅ローンの返済に利用されるなど、個人退職年金勘定に拋出されないことも多いと想定される。その場合に、退職所得控除が全く認められないとされると、人によっては住宅ローンの返済の原資として大きな期待をかけており、それに対して現在と比較して多額な税負担が発生するとなれば、著しく不公平であると指摘されかねない。その問題に対して、佐藤教授は「一般に居住用不動産の取得は納税者の老後の生活の安定に資することを考えると、一定の要件の下で、退職金のうち住宅ローンの返済に充てた部分を JIRA への拋出とみなして課税対象から除外する制度が検討に値する。」と述べられている⁽⁸²⁾。そのような制度設計を行うことで、一時金で受給した場合に不公平といった指摘は解消されると考えられる。

(82) 佐藤英明「日本版個人退職年金（JIRA）構想について」個人金融 Vol7, No.4 50 頁 (2013)。

ハ 支給形態の多様化

前払退職金制度については、支払われる給与のうち老後の生活保障の原資となる部分を個人退職年金勘定に積み立てることで税制優遇措置の対象となり、支給された給与のすべてが給与所得として課税されることはなくなる。よって、給与に上乘せした退職金相当額を給与所得として課税されるといった、退職所得と給与所得の中立性の問題は解消されると考えられる。

ニ 今後の進展

以上のとおり、政府税制調査会で指摘されている退職所得課税に対する課題は、個人退職年金勘定の導入を検討することによりおおむね解決の方向性が示されると考えられるが、年金制度や退職金制度等のあり方が個人の生活設計にも密接に関係することなどを十分に踏まえ、拠出・運用・給付を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しが必要であり、今後の政府税制調査会において丁寧に議論されるものと考えられる⁽⁸³⁾。

2 制度面・税制面からの小考察

現状の企業年金制度における制度面及び税制面から、退職所得課税に対する課題を解決する方法がないかを検討する。

(1) 制度面の検討

雇用の流動化に伴う退職所得控除の見直しについて、企業年金制度で採用されているポータビリティの積極的な活用による解決が考えられる。現在、企業年金制度間でポータビリティの拡充が図られていることは、第 1 章第 1 節 2 (4) でも述べたとおりである。

これは、例えば、確定拠出年金（企業型）を実施している A 社を退職し、確定給付企業年金を実施している B 社へ転職する場合に、A 社で積み立て

(83) 自由民主党・公明党「令和 5 年度税制改正大綱（令和 4 年 12 月 16 日）」15 頁。

た年金資産を B 社の確定給付企業年金に移換し、当該移換資産も合わせた形で B 社の確定給付企業年金を実施するものであり、A 社における加入者期間と B 社における加入者期間を通算して、将来年金又は退職一時金の支給を受けることができるものである。

この仕組みは、就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後の所得確保に向けた自助努力を向上させるために導入されているものであるが、退職所得課税に関しても雇用の流動化の課題に対して効果があると考えられる。

ただし、このポータビリティの仕組みは、第 1 章第 1 節 2 (4) でも述べたとおり、企業年金等の一部で採用されているものであり、その制度を利用していない企業においては活用することができない。また、我が国の企業年金制度は、年金資産を企業単位で管理している制度と個人単位で管理している制度が混在しているため、制度間のポータビリティが限定的になっているという問題があり⁽⁸⁴⁾、それを踏まえると、企業が支給する退職手当等も含めたポータビリティの実現は一層困難であると考えられる。

(2) 税制面からの検討

支給方法の選択による課税の中立性について、第 1 章第 2 節 2 (1) で述べた年金税制の考え方から検討する。

企業年金制度の給付時における税制の考え方は、公的年金及び企業年金等を「年金」という制度の特色に着目し、制度間で整合性を図るため、一体としてとらえる立場をとっていると考えられる。

ここでもう一つの考え方である、「年金」としてひとくくりにするのではなく、それぞれの年金の性格を、主としてその原資の性格に着目して決定し、それに応じた税制を考えていく立場ではどうであろうか。これは、厚生年金基金の支給は公的年金と同様に公的年金等に係る雑所得とみなす反面、他の企業年金の支給は広義の給与として考え、年金による支給でも一

(84) 森戸茂樹『金融所得一体課税の推進と日本版 IRA の提案』90 頁（金融財政研究会、2010）。

時金による支給でも、給与の後払いという性格から退職手当等とみなすことができないかという考えである。

この場合、年金として支給を受けるものは、一時金で支給を受ける場合と異なり、一時的に得られるものではなく、複数年で定期的に複数回得られるものであり、支給された都度、退職所得として課税することは困難である。しかし、例えば、退職手当等を分割して支給を受ける場合⁽⁸⁵⁾などと同様に、年金支給総額を退職所得の収入金額として計算し、算出された税額を各回の支払額にあん分して徴収するなどの方法により、退職所得として課税することも可能と考えられる。ただし、現状の税制においては、退職所得は源泉徴収による分離課税のため、従業員退職後も年金支給が終了するまで、支払の都度、退職所得に係る源泉徴収の関係書類の提出義務が生じることになり、源泉徴収義務者に多大な事務負担が生じることから、実現するためには、退職所得の源泉徴収事務手続の見直しが必要になるであろう。

(85) 「所得税基本通達 201-3」

退職手当等の分割払、概算払等をする場合の源泉徴収税額の計算及び派遣役員等に支払う退職手当等に対する源泉徴収については、183～193 共-1 から 183～193 共-3 までの取扱いに準ずる。

「所得税基本通達 183～193 共-1」

支給総額が確定している給与等を分割して支払う場合の各支払の際徴収すべき税額は、当該確定している支給総額に対する税額を各回の支払額にあん分して計算するものとする。

「所得税基本通達 183～193 共-2」

給与等の概算払をする場合のように、支給総額が確定する前に給与等を支払う場合の各支払の際徴収すべき税額は、最初に給与等を支払う際には、その支払額に対して法第 185 条又は第 186 条の規定を適用して計算し、第 2 回以後に給与等を支払う際には、その直前までに既に支払った給与等の累計額とその時に支払う給与等の額との合計額に対してこれらの条の規定を適用して計算した税額からその直前までに徴収した税額の累計額を控除して計算するものとする。

「所得税基本通達 183～193 共-3」

使用者が自己の役員又は使用人を他の者のものに派遣した場合において、その派遣先が当該役員又は使用人に対して支払う給与等の一切を当該使用者に支払い、当該使用者から当該役員又は使用人に対して給与等を支払うこととしているときは、その派遣先が当該使用者に支払う給与等に相当する金額については源泉徴収を要しないものとする。

第 3 章 定年延長等に係る法整備

近年における少子・高齢化の進展や公的年金等の支給開始年齢の段階的な引上げ等に伴い、高齢者雇用に関する就業機会の確保が求められることになり、企業において定年延長等の雇用制度の変更による労働環境の整備がなされている。ここで、企業に対して、法律等でどのような雇用継続のための措置が義務付けられているのか、また、その実施状況などを研究する。

第 1 節 制度面における各法律の改正

我が国の最古の定年制の記録は、明治 20 年の東京砲兵工廠の職工規程といわれており、この規定に定年を 55 歳とする旨が記載されている⁽⁸⁶⁾。定年制を法律で直接規制することになったのは、一般的な定年年齢が 55 歳から 60 歳へと移行する時期でもあった、昭和 61 年の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の成立からであり、その後も、公的年金等の支給開始時期の段階的な引上げに平仄を合わせる形で、高年齢者雇用安定法も改正されている⁽⁸⁷⁾。

1 高年齢者雇用安定法

近年の高齢者雇用に関する改正として、平成 6 年に 60 歳未満の定年が原則禁止（平成 10 年に施行）され、更に平成 16 年に 65 歳までの「雇用確保措置」が必要になった。この改正は、公的年金等の支給開始年齢が段階的に引き上げられることによって、無年金・無収入となる者が生じることから、雇用を継続させるための措置として実施されたと解することができる⁽⁸⁸⁾。

(86) 「定年制度の年齢推移を解説！定年延長の背景と定年制度の未来図」
(<https://ageless.co.jp/media/113>) (令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧)。

(87) 森戸英幸「高年齢者雇用安定法—2004 年改正の意味するもの」日本労働研究雑誌 No.642 5-6 頁 (2014)。

(88) 森戸・前掲注(87)6-7 頁。

「雇用確保措置」の内容は、①定年年齢の 65 歳引上げ、②希望者全員対象の 65 歳までの継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止であり、いずれかの措置を講ずることが事業主に義務付けられることになった（平成 18 年 4 月に施行。この改正により、新たに「定年制の廃止」が選択肢に加えられた。）。ただし、この改正では、継続雇用制度で労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としなくてもよいという例外措置が設けられていた。しかし、平成 24 年の改正によりこの例外措置が廃止され、希望者全員が継続雇用制度を利用できること⁽⁸⁹⁾、65 歳までの雇用が確保されることになった。

その後も高齢者雇用の年齢の引上げが行われ、令和 3 年の改正により、事業主に対して、65 歳から 70 歳までの「就業確保措置」の努力義務が設けられた（令和 3 年 4 月 1 日施行）。

「就業確保措置」の内容は、①70 歳までの定年引上げ、②70 歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、④70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70 歳まで継続的に「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業、b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業」に従事できる制度の導入となっている⁽⁹⁰⁾。

また、国家公務員においても、令和 3 年 6 月 11 日に「国家公務員法等の一部を改正する法律」が公布され、現行 60 歳の定年を段階的に引き上げ、令和 13 年から 65 歳とすることとされている（令和 5 年 4 月 1 日施行）。

2 公的年金・企業年金法

公的年金等は、高齢者の就労機会の確保が進められるなかで、受給開始時期の繰上げ等の法改正が実施されている。直近では、令和 2 年 5 月 29 日に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立

(89) ただし、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が段階的に引き上げられていくことに併せて、受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、例外措置を引き続き利用できる経過措置が設けられている（令和 7 年に終了）。

(90) 雇用以外の措置（④、⑤）は、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入。

し、6月5日に公布されている。この法律は、より多くの人がかこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くことが見込まれる中で、今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るものとされている⁽⁹¹⁾。

(1) 国民年金・厚生年金保険

公的年金の受給開始時期は原則として 65 歳からであるが、改正前は、希望すれば 60 歳から 70 歳の間で自由に選ぶことができるとされており、65 歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額が減額（最大 30%減額）となる一方、65 歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額は増額（最大 42%増額）になるとされていた。

今回の改正により、受給開始時期の上限が 75 歳まで引き上げられることになり（受給開始時期を 60 歳から 75 歳の間で選択可能）、75 歳から受給を開始した場合には、年金月額は 84%増額されることになった（令和 4 年 4 月施行）⁽⁹²⁾。

(2) 確定給付企業年金

改正前の老齢給付金の受給開始時期は、一般的な定年年齢を踏まえ、60 歳から 65 歳の間で労使合意に基づく規約によって設定できるとされていた。

今回の改正により、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、受給開始時期の設定可能な範囲が 70 歳まで拡大されることになった（令和 2 年 6 月 5 日施行）。なお、加入可能者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者であり、加入可能年齢は 70 歳未満のままで今回の改正による変更はない⁽⁹³⁾。

(91) 厚生労働省「年金制度改正法（令和 2 年法律第 40 号）が成立しました」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147824_000006.html）（令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧）。

(92) 厚生労働省「3. 受給開始時期の選択肢の拡大」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.html>）（令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧）。

(93) 厚生労働省・前掲注(92)「4. ①確定拠出年金の加入可能要件の見直し等」。

(3) 確定拠出年金

イ 企業型

改正前の加入可能年齢は、厚生年金被保険者のうち 65 歳未満の者を加入者とすることができると言われていた（60 歳以降は 60 歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。）。

今回の改正により、確定給付企業年金との整合性を図るため、厚生年金被保険者（70 歳未満）であれば加入者とできることになった（令和 4 年 5 月施行。また、60 歳以降の同一事業所の要件は廃止。）。

また、老齢給付金の受給開始時期についても、改正前は 60 歳から 70 歳の間で各人において選択できることになっていたが、今回の改正により、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢が 75 歳まで引き上げられることになった⁽⁹⁴⁾。

ロ 個人型

改正前の加入可能年齢は、国民年金被保険者（第 1・2・3 号）の資格を有していることに加えて 60 歳未満という要件があった。

今回の改正により、国民年金被保険者⁽⁹⁵⁾であれば加入可能となり、実質 65 歳未満まで拡大されることになった（第 1 号及び第 3 号被保険者も任意加入被保険者となれば 65 歳未満まで加入可能。）。

また、老齢給付金の受給開始時期も、企業型と同様に上限年齢が 75 歳まで引き上げられることになった⁽⁹⁶⁾。

第 2 節 企業における実施・採用状況

企業に義務化されている「雇用確保措置」と努力義務とされている「就業確

(94) 厚生労働省・前掲注(92)「4. ①確定拠出年金の加入可能要件の見直し等」。

(95) 国民年金被保険者の資格は、①第 1 号被保険者：60 歳未満、②第 2 号被保険者：65 歳未満、③第 3 号被保険者：60 歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が 480 月未満の者は任意加入が可能（65 歳未満）となっている。

(96) 厚生労働省・前掲注(92)「4. ①確定拠出年金の加入可能要件の見直し等」。

保措置」の実施状況、及び企業における退職金制度と企業年金制度の採用状況について、厚生労働省等で実施した調査結果から民間企業における傾向などを検討する。

1 雇用確保措置等の実施状況

高齢者雇用安定法における「雇用確保措置」と「就業確保措置」の実施状況を、令和 3 年度の高齢者雇用状況等報告の集計結果⁽⁹⁷⁾から検討する。

(1) 雇用確保措置

雇用確保措置を実施済と回答した 231,402 社（報告数全体の 99.7%）のうち、一番多いのが「継続雇用制度の導入」で 166,415 社（71.9%）であり、次が「定年の引上げ」で 55,797 社（24.1%）、最後が「定年制の廃止」で 9,190 社（4.0%）という結果であった（表 4）。

表 4 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

	①定年制の廃止	②定年の引上げ	65歳以上定年			③継続雇用制度の導入	合計 (①+②+③)
			65歳	66～69歳	70歳以上		
			(単位:社、%)				
21人以上総計	9,190 4.0%	55,797 24.1%	48,958 87.8%	2,533 4.5%	4,306 7.7%	166,415 71.9%	231,402 100.0%
300人以下	9,080 4.2%	53,355 24.9%	46,633 87.4%	2,500 4.7%	4,222 7.9%	152,003 70.9%	214,438 100.0%
301人以上	110 0.6%	2,442 14.4%	2,325 95.2%	33 1.4%	84 3.4%	14,412 85.0%	16,964 100.0%

出展:「令和3年高齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)

この結果を見ると、まだ「定年の引上げ」や「定年制の廃止」といった割合は低いところであり、これは、退職給付の支給水準が高いほど、定年を 60 歳に据え置いて再雇用とする企業が多い傾向があることを示しているとの先行研究も存在する⁽⁹⁸⁾。

また、「定年の引上げ」を実施している企業において、65 歳までを定年としている企業が 48,958 社（定年の引上げのうち 87.8%）で、66 歳から

(97) 厚生労働省「令和 3 年 高齢者雇用状況報告（6 月 1 日現在）」。

この報告は、従業員 21 人以上の企業からの報告に基づき、令和 3 年 6 月 1 日時点での企業における実施状況を集計したものである（報告数 232,059 社）。

(98) 足立泰美ほか「退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響」証券経済研究 第 112 号 77 頁（2020.12）。

69 歳までが 2,533 社 (4.5%)、70 歳以上が 4,306 社 (7.7%) であった。

(2) 就業確保措置

既に実施済と回答した企業は 59,377 社で、報告数全体のうち 25.6%に該当する (他に就業確保措置と同様の措置を 70 歳未満に導入している企業が 3,936 社となっている。) (表 5)。

表5 70歳までの就業確保措置の実施状況

(単位:社、%)

		①70歳までの就業確保措置実施済み				②就業確保措置 相当の措置実施	③その他 未実施	合計 (①+②+③)
		定年廃止	定年の引上げ	継続雇用制度 の導入	就業支援等措置 の導入			
21人以上総計	59,377	9,190	4,306	45,802	79	3,936	168,746	232,059
	25.6%	15.5%	7.3%	77.1%	0.1%	1.7%	72.7%	100.0%
	300人以下	56,355	9,080	4,222	42,990	63	3,689	155,048
	26.2%	16.1%	7.5%	76.3%	0.1%	1.7%	72.1%	100.0%
301人以上	3,022	110	84	2,812	16	247	13,698	16,967
	17.8%	3.6%	2.8%	93.1%	0.5%	1.5%	80.7%	100.0%

出展:「令和3年高齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)

実施している内容であるが、定年の引上げが 4,306 社 (実施済の 7.3%)、継続雇用制度の導入が 45,802 社 (77.1%)、定年制の廃止が 9,190 社 (15.5%)、就業支援等措置の導入が 79 社 (0.1%) であった。

これは、この調査結果が令和 3 年に改正されてから 1 年 2 ヶ月が経過した時点のものであったため、就業確保措置を実施済の企業は 3 割に満たなかったが、これから更に 70 歳までの就業機会の確保が企業内に進んでいくことを考えると、今後の少子・高齢化の状況を踏まえ、現在の努力規定を義務規定とするかどうかの検討もなされるだろう。

2 退職金制度等の採用状況

企業における退職金制度と企業年金制度の採用状況について、令和 3 年の退職金、年金事情調査⁽⁹⁹⁾から検討する。

(1) 退職金制度等

集計社数 166 社のうち、退職金制度のみ実施しているのが 5 社で、企業年金制度のみ実施しているのが 17 社、他の 144 社が退職金制度と企業年

(99) 中央労働委員会・前掲注(74)。

金制度を併用しているという調査結果であった（集計社数の 86.7%）（表 6）。

表6 退職金制度の採用状況

（単位：社）

	集計社数	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	退職一時金制度と退職年金制度の併用
調査産業計	166	5	17	144

出展：「令和3年退職金、年金及び定年制事情調査」（中央労働委員会）

よって、多くの企業が退職金制度と企業年金制度を併用していることから、退職給付債務が企業の負担を増加させていることや雇用の流動化等への対応を踏まえて、企業年金制度への移行が進んでいると理解することができる。

しかし、厚生労働省の「平成 30 年就労条件総合調査」⁽¹⁰⁰⁾によると、退職金制度のみ実施している企業が 73.3%、退職年金制度のみ実施している企業が 8.6%、両制度を併用している企業が 18.1%という調査結果（表 7）もあり、必ずしも企業年金制度への移行が進んでいるとはいきれない。

表7 退職給付（一時金・年金）制度の有無の割合

（単位：%）

	退職給付（一時金・年金）制度がある企業	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職給付（一時金・年金）制度がない企業
調査産業計	80.5	73.3	8.6	18.1	19.5
1,000人以上	92.3	27.6	24.8	47.6	7.7
100～999人	86.6	58.4	14.0	27.6	13.4
30～99人	77.6	82.1	5.4	12.5	22.4

出展：「平成30年就労条件総合調査」（厚生労働省）

ただし、従業員 1,000 人以上の大企業でみると、退職年金制度のみ又は両制度併用する企業の合計が 7 割超であることから、大企業を中心に企業年金制度への移行が進んでいると考えられる。

（2）企業年金制度

採用している企業年金制度の種類は、企業年金制度を採用している 161

(100) 厚生労働省・前掲注(70)158 頁。

社のうち、確定給付企業年金を実施しているのが 122 社（企業年金採用社の 75.8%）、確定拠出年金（企業型）を実施しているのが 116 社（72.0%）であり、両方を実施している企業も 78 社（48.4%）という調査結果であった（表 8）。

表 8 退職年金制度の有無及び採用している年金の種類

	退職年金制度のある企業	採用している年金の種類（複数回答）					参考
		確定給付企業年金	確定拠出年金（企業型）		その他の年金	確定給付企業年金・確定拠出年金の両方	
			規約型	基金型			
産業計	161	122	77	45	116	4	78

出展：「令和3年退職金、年金及び定年制事情調査」（中央労働委員会）

その他の年金を採用している企業は 4 社だけという回答結果から、企業年金制度のある企業の大半が、確定給付企業年金か確定拠出年金（企業型）を採用していることになる。これは、確定給付企業年金は大半が適格退職年金制度や厚生年金基金から移行してきたもので、確定拠出年金（企業型）は新規増で半分以上を占めている⁽¹⁰¹⁾といわれており、企業年金はこの 2 つが中心になっていると考えられる。ただし、確定給付企業年金は、近年においては確定拠出年金への移行により減少傾向にあるとされている⁽¹⁰²⁾。

（3）退職金制度等の見直しの内容

退職金制度と企業年金制度で過去 3 年間に見直しを行った企業におけるその内容を、厚生労働省の「平成 30 年就労条件総合調査」⁽¹⁰³⁾から検討する。

イ 退職金制度は、調査対象企業のうち 9.3%で見直しを実施しており、見直しを実施した企業全体でみると、退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置した企業が 28.8%で一番多いが、従業員 1,000 人以上の大企業でみると、退職一時金の全部又は一部を年金へ移行した企

(101) 厚生労働省「企業年金・個人年金制度の現状等について」第 11 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料 2（2020.6）9-10 頁。

(102) 厚生労働省「私的年金制度（企業年金・個人年金）の現状等」第 19 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料 1（2022.11）29-30 頁。

(103) 厚生労働省・前掲注(70)168-171 頁。

業が 18.7%で一番多いという調査結果になっている（表 9）。

表9 過去3年間の退職一時金制度の見直し内容別企業割合

(単位:%)

	退職一時金制度の見直しを行った企業	退職一時金制度の見直し内容(複数回答)					算定基礎額の算出方法の変更(ポイント制の導入等)
		退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置	退職一時金の全部又は一部を年金へ移行	退職一時金制度を他の退職一時金制度へ移行	退職一時金制度の廃止	退職一時金制度の廃止	
産業計	9.3	28.8	7.7	10.6	2.3	16.9	
1,000人以上	11.3	8.6	18.7	6.0	2.6	30.4	
100~999人	9.0	24.5	7.8	7.2	-	28.0	
30~99人	9.4	31.3	7.2	12.2	3.1	11.9	

	特別加算制度の導入	退職一時金制度の見直し内容(複数回答)				その他
		支給率		退職一時金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大		
		増加	減少	労働者一律	労働者の選択制	
産業計	1.8	17.7	9.7	2.2	2.6	17.6
1,000人以上	-	7.4	10.3	-	-	20.7
100~999人	3.7	19.1	12.9	2.3	0.2	11.3
30~99人	1.2	17.5	8.3	2.2	3.7	19.9

出展:「平成30年就労条件総合調査」(厚生労働省)

この調査結果からも、大企業を中心に企業年金制度への移行が進んでいると考えることができる。

また、算定基礎額の算出方法の変更も、大企業を中心に多くの企業で実施されている調査結果となっている。

ロ 企業年金制度は、調査対象企業のうち 5.1%で見直しを実施しており、見直しを実施した企業全体でみると、退職年金制度を新たに導入した企業や他の年金制度へ移行した企業が 6 割強という調査結果であった（表 10）。

表10 過去3年間の退職年金制度の見直し内容別企業割合

(単位:%)

	退職年金制度の見直しを行った企業	退職年金制度の見直し内容(複数回答)						算定基礎額の算出方法の変更(ポイント制の導入等)
		退職年金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置	年金の全部又は一部を退職一時金へ移行	年金制度を他の年金制度へ移行	年金制度の廃止	年金支給期間の延長	年金支給期間の短縮	
産業計	5.1	30.8	11.0	32.0	5.3	1.5	1.7	11.4
1,000人以上	15.1	25.9	3.4	27.6	1.6	-	2.5	11.7
100~999人	5.7	32.7	6.0	34.1	3.5	-	-	9.5
30~99人	4.5	30.3	14.6	31.4	6.6	2.5	2.5	12.4

	特別加算制度の導入	賞金や物価上昇率に伴う給付水準の見直し制度を導入	支給率		退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大		その他
			増加	減少	労働者一律	労働者の選択制	
産業計	2.0	2.9	7.2	2.0	0.6	4.7	6.4
1,000人以上	-	-	4.0	7.8	-	-	22.0
100~999人	1.7	0.1	6.5	4.0	-	0.1	6.2
30~99人	2.5	4.6	7.9	0.2	0.9	7.6	4.7

出展:「平成30年就業条件総合調査」(厚生労働省)

年金制度の内訳は調査結果からは不明であるが、確定拠出年金(企業型)の導入や移行が進んだ結果と考えることができる。

今後も企業年金制度の改正等に併せて、採用している制度の見直しが進んでいくものと考えられる。

第 4 章 退職所得に係る基本的な取扱い

退職所得に対する税制優遇措置の適用の経緯を踏まえると、他の所得との税負担の公平性を確保する観点から、退職所得の範囲には一定の基準を設けることが必要であり、最高裁における判決で基準の明確化が図られている。その評釈などから、その基準を具体化するとともに、法令、通達等で規定される退職所得課税の公平性に係る取扱いや打切支給の退職金に係る取扱いを研究する。

第 1 節 退職所得の判断基準

退職所得の範囲は、所得税法 30 条 1 項に規定されている「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与」とされており、退職手当、一時恩給などの退職という事実に基づき支払われるものが原則であるとしつつ、「これらの性質を有する給与」として包括的な定義がなされ、広く解釈できる余地を残している。そのため、退職所得とみなされるかは、その支払いに対して税制優遇措置を適用することが適正かを実質的に判断する必要があり、その基準を所得税基本通達等で明文化し、裁判における判示などから明確化しているところである。

1 最高裁判決における明確化

退職所得の判断基準における重要な判示として、最高裁昭和 58 年 9 月 9 日判決の 5 年定年制の事例が挙げられる。

当判決において退職所得の該当性について、所得税法 30 条 1 項の規定の文理及び退職所得の優遇税制についての立法趣旨に照らして決すべきであるとし、退職所得というためには、①勤務関係の終了という事実により給付されるものであること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、③一時金として支払われること、という要件が必要であるとされ、さらに、「これらの性質を有する給与」

というためには、それが、形式的には上の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要と解すべきであると判示された。

判例における評釈においても、「これらの性質を有する給与」は、「退職により一時に受ける給与」と共通性を持ちながらも、それとは異なるものであって、退職所得に対する税制優遇措置を適用することが合理的であり、かつ、妥当であると考えられる領域に属する給与とされる⁽¹⁰⁴⁾とともに、「退職」という事実が絶対的要件とは解せないまでも、それに類似した事実関係を要するものというべき⁽¹⁰⁵⁾とされた。

この裁判でも、支払われた金員を「これらの性質を有する給与」とみなし、退職所得に該当するかが争点となり、継続して勤務する状況が「勤務関係の終了」という事実にとどの程度適合しているのか、またその状況で支払われた給与に対して、税制優遇措置を与える必要があるのかといった論点で厳密な解釈がなされた結果、判決が行われている⁽¹⁰⁶⁾。

2 給与所得と退職所得との違い

給与所得とは、所得税法 28 条 1 項において、「俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。」とされており、

(104) 高梨克彦「変型定年制とその退職金の性格」*シトイユ* 185 号 3 頁 (1977)。

(105) 品川芳宣「税法判例研究」*税務弘報* Vol.26/No.12 86 頁 (1978)。

(106) 本件は、従業員の提案により従業員給与規定を改定して、5 年経過ごとに退職給与を支給し退職所得として処理したところ、その事実関係は、5 年経過後においても従来のまま就労を継続し、新規採用者とは異なり 6 日の有給休暇も与えられていること、中小企業退職金共済制度の掛金の支払も継続しており、この制度の関係では従前の勤務期間は通算することとされていること、給与規程では 5 年経過毎に退職給与の支払いを受けた者は従業員の身分を失う旨の定めはなく、また、従業員の定年は 55 歳とする旨規定されて定年までの身分が保証されていること、と認定した上で、これによれば、実質的には当該退職金の支払いは雇用契約が継続している者に対する退職金の前払いの性質を有するものであり、退職金名義の金員にかかる所得は退職所得には当たらない、と判示した (大淵博義「退職給与を巡る税法上の諸問題の検証(1)」*税経通信* Vol.66/No.8 35-36 頁 (2011.7))。

給与所得と退職所得は、共に雇用関係又はそれに準ずる関係から勤労ないし役務の提供の対価として生ずる所得であり、質的に相違はないとされている。だが、給与所得は、雇用関係の継続中に定期的・反復的に支給される点が、退職（勤務関係の終了）という事実に基づいて一時に支給される退職所得とは異なる⁽¹⁰⁷⁾。これは、一時に支給される賞与も給与所得として課税されることについて、安定した雇用関係が継続されている給与所得者としての経済的状況が退職所得者の状況とは異なるからであり、税負担の公平性の面からも相当であると解されている⁽¹⁰⁸⁾。

一方、退職によれば、これまで定期・反復して得られていた給与等は得られず、退職後の経済的状況は安定性を欠くことになるから、退職手当等が老後の生活保障あるいは再就職までの生活の維持を図る重要な糧としての役割を担うことになる。そのような所得に対しては、担税力の弱さを考慮する必要があり、給与所得と分けて優遇措置を講じることが相当であるといえる。

また、佐藤英明教授は、「一定以上長期間にわたる勤続にもとづき受給される退職一時金は、その期間にわたり受給権が『溜まった』ものだと考えられるので、ある程度の累進的な所得税率の下では、一定限度の平準化が必要とされる。その意味で、退職一時金を給与所得とは別の所得類型とすることには合理性がある。」と述べられている⁽¹⁰⁹⁾。

第 2 節 打切支給の退職金の取扱い

退職所得の判断基準となる「勤務関係の終了」という事実は存在しないが、引き続き勤務する使用人等に対し退職手当等として一時に支払われる給与で、「これらの性質を有する給与」に該当し、退職所得として取り扱われるもの(い

(107) 西本靖宏「10年定年退職事件」別冊ジュリスト 228号 77頁 (2016)。

(108) 廣木重喜「租税判例研究」税理 VOL.21/NO.1 213頁 (1978)。

(109) 佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」公法学の法と政策：金子宏先生古稀祝賀上巻 422頁 (2000.9)。

わゆる、打切支給の退職金)が、所得税基本通達 30-2 において明らかにされている⁽¹¹⁰⁾。

この通達の制定趣旨を理解する上では、最高裁昭和 58 年 12 月 6 日判決の 10

(110) 所得税基本通達 30-2 (引き続き勤務する者に支払われる給与で退職手当等とするもの)

引き続き勤務する役員又は使用人に対し退職手当等として一時に引き続き勤務する役員又は使用人に対し退職手当等として一時に支払われる給与のうち、次に掲げるものでその給与が支払われた後に支払われる退職手当等の計算上その給与の計算の基礎となった勤続期間を一切加味しない条件の下に支払われるものは、30-1 にかかわらず、退職手当等とする。

(1) 新たに退職給与規程を制定し、又は中小企業退職金共済制度若しくは確定拠出年金制度への移行等相当の理由により従来の退職給与規程を改正した場合において、使用人に対し当該制定又は改正前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与

(注)

- 1 上記の給与は、合理的な理由による退職金制度の実質的改変により精算の必要から支払われるものに限られるのであって、例えば、使用人の選択によって支払われるものは、これに当たらないことに留意する。
 - 2 使用者が上記の給与を未払金等として計上した場合には、当該給与は現に支払われる時の退職手当等とする。この場合において、当該給与が 2 回以上にわたって分割して支払われるときは、令第 77 条(退職所得の収入の時期)の規定の適用があることに留意する。
- (2) 使用人から役員になった者に対しその使用人であった勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与(退職給与規程の制定又は改正をして、使用人から役員になった者に対しその使用人であった期間に係る退職手当等を支払うこととした場合において、その制定又は改正の時に既に役員になっている者の全員に対し当該退職手当等として支払われる給与で、その者が役員になった時までの期間の退職手当等として相当なものを含む。)
- (3) 役員の分掌変更等により、例えば、常勤役員が非常勤役員(常時勤務していない者であっても代表権を有する者及び代表権は有しないが実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められるものを除く。)になったこと、分掌変更等の後における報酬が激減(おおむね 50%以上減少)したことなどで、その職務の内容又はその地位が激変した者に対し、当該分掌変更等の前における役員であった勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (4) いわゆる定年に達した後引き続き勤務する使用人に対し、その定年に達する前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (5) 労働協約等を改正していわゆる定年を延長した場合において、その延長前の定年(以下この(5)において「旧定年」という。)に達した使用人に対し旧定年に達する前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与で、その支払をすることにつき相当の理由があると認められるもの
- (6) 法人が解散した場合において引き続き役員又は使用人として清算事務に従事する者に対し、その解散前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与

年定年制の裁判における判示の中で述べられた「これらの性質を有する給与」の判断基準が重要な指標となっている。

1 最高裁判決における指標

最高裁判決の判示において、「これらの性質を有する給与」にあたるというためには、当該金員が定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的な改変により精算の必要があつて支給されるものであるとか、あるいは、当該勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があつて、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要するものと解すべきとされた⁽¹¹¹⁾。これは、単に就業規則等において退職手当等を打切支給する規約を定めていれば退職所得として認められるのではな

(111) 本件は、会社更生法の適用を受けた会社の従業員の求めに応じて、就業規則を変更して勤続 10 年に達した者に退職金を支給して、退職所得として処理したところ、その事実関係は、勤続満 10 年に達したものとして退職金名義の金員の支給を受けた 15 名のものは、その後ほどなく退職した 2 名の者を除き、引き続き被上告人に勤務していたこと、そして、これらの者の役職、給与、有給休暇の日数の算定等の労働条件に変化がなく、社会保険の切替えもされなかったものであり、納税者（被上告人）において、従業員との合意により、従前の満 55 歳定年制を存置させたまま、それ自体では従業員にとって不利となる勤続満 10 年定年制という新たな制度を設けた直接の動機は、主として、従業員が早期に退職金名義の金員の支給を受けられるようにするためであるとみられるのであって、この場合、従業員の関心は、専ら、勤続満 10 年に達した段階で退職金名義の金員の支給を受けられるということにあったもので、従業員としては、その段階で退職しなければならなくなるということは考えておらず、かえって、従前の勤務関係がそのまま継続することを当然のこととして予定していたものとみるのが相当である。そして、従業員の勤務関係が外形的には右定年制という定年の前後を通じて継続しているとみられる場合に、これを、勤続満 10 年に達した時点で従業員は定年により退職したものであり、その後の継続的勤務は再雇用契約によるものであるとみるのは困難であるといわなければならない。このような場合に、その勤務関係がともかくも勤続満 10 年に達した時点で終了したものであるとみうるためには、右制度の客観的な運用として、従業員が勤続満 10 年に達したときは退職するのを原則的取扱いとしていること、及び現に存続している勤務関係が単なる従前の勤務関係の延長ではなく新たな雇用契約に基づくものであるという実質を有するものであること等をうかがわせるような特段の事情が存することを必要とするものといわなければならない、と判示した（大淵・前掲注(106)37 頁）。

く⁽¹¹²⁾、実質的にみて担税力等の面から退職所得として優遇措置を与えるのが租税負担の公平性からも妥当であるかが重要であり、「退職」の事実がない場合にはそれに酷似した事実関係を要すると解される。よって、所基通 30-2 に列挙されている事例は、それを限定的と解すべきという見解が多数であるが、例示的に示したものにすぎないといった見解も存在する⁽¹¹³⁾。

その適用範囲が限定的とされるものとして、所基通 30-2(1) (退職給与規程の制定、改正に伴う打切支給) は、合理的な理由による退職金制度の実質的改変により精算の必要があつて支払われるものに限定して認められているものであるから、その注書きにおいて、確定拠出年金制度の場合、従業員の選択による移行の場合は認めず、全員打切支給・全員加入とされる場合のみ認めるといった基準が示されている⁽¹¹⁴⁾。

2 定年延長に伴う打切支給

定年延長に伴う打切支給の退職金に係る取扱いは、所基通 30-2(5) (労働規約等の改正による定年延長に伴う打切支給) において、労働協約等を改正して定年延長した場合に、旧定年年齢で支給された退職手当等は、その支払をすることに相当の理由があれば退職所得と認められると示されている。この通達は 10 年定年制の判示からすると、定年延長等の合理的な理由によって退職金制度の実質的な改変により精算の必要があつて支給されるものであるからと解される。ただし、この通達の適用においては、従業員の選択による支給は排除されておらず、その支給に相当の理由があるかが判断基準となっている。そのため、相当の理由に明確な基準が必要と考えられ、10 年定年制の判示に基づいたものと解されるところ、通達等でその基準が示されて

(112) 村山文彦「定期的に支給される退職金名義の金員は退職所得に該当するか」税経通信 VOL.33/NO.4/441 182 頁 (1978)。

(113) 限定的と解する評釈として、品川・前掲注(105)86 頁、金子・前掲注(39)182 頁、豊住政一「10 年定年制」税経通信 VOL.34/NO.15/467 177 頁 (1979) などがある。また、例示的に示したものとする評釈として、吉良実「判例批評」民商法雑誌 第 90 巻 第 6 号 926 頁がある。

(114) 日高・前掲注(3)221-222 頁。

いない上に、現状においては相当の理由に関する裁判例なども存在しない。そのため、国税局等の文書回答手続⁽¹¹⁵⁾を利用することにより適用の可否を照会する事例が近年増えており、文書回答事例として国税庁 HP に公表されている。

3 相当の理由の妥当性

相当の理由の妥当性を判断する上で、どのような基準が考えられるかについては、所基通 30-2 の解説⁽¹¹⁶⁾において、「その支給することについて相当の理由がある場合などに打切支給される退職金については、その実質からみて給与所得として取り扱うことは妥当ではなく、退職の事実がない場合であってもこれらは退職所得として取り扱うことが実情に即したものである。」と説明があり、実質的な判断が必要であるとされているが、具体的な例までは示されていない。

文書回答事例における相当の理由は、定年延長に係る就業規則等の改正前に入社した従業員等の中には、旧定年時に退職手当等が支給されることを前提に住宅ローンなどを組んでいるなど、定年延長後まで支給されないと不都合が生じる者もいることから、ローンの返済でやむを得ず支給する場合などが例として挙げられている。この理由を実質的に判断すると、従業員によっては退職手当等の支給に大きな期待をかけており、定年延長がなされなければ旧定年時に退職手当等が支給され、住宅ローンなどの返済が行えたにもかかわらず、定年延長が行われた結果、その手当等が給与所得として課税される又は支給が遅れるといった不合理な状況となることから考えると、相

(115) 文書回答手続とは、納税者サービスの一環として、個別の取引、事実等に係る税務上の取扱い等に関する事前照会に対する回答を文書により行うとともに、その内容を公表することにより、同様の取引等を行う他の納税者に対しても国税に関する法令の適用等について予測可能性を与えることを目的として実施しているものである。

定年延長に伴う打切支給の文書照会事例は、①高松国税局、回答年月日：平成 30 年 3 月 6 日、②熊本国税局、回答年月日：平成 31 年 1 月 10 日、③東京国税局、回答年月日：令和 3 年 11 月 11 日、などがある。

(116) 樫田明ほか『令和 3 年版所得税基本通達逐条解説』158 頁（大蔵財務協会、2021.2）。

当の理由があり精算の必要があつて支給されるものとして退職所得と認めることは実情に即したものと考えられる。

このように、実質的な判断によって、退職所得として認められるかどうかを判別することが重要である反面、その判断には国税当局への確認が必要となり、納税者自ら判断できるような基準の明文化が必要と考えられる。

また、定年延長に係る就業規則等の改正後に入社した従業員等に対しても、旧定年の 60 歳で退職手当等を支給する場合に、この支給が打切支給の退職金に該当し退職所得と認められるかについては、熊本国税局の文書回答事例によると、「その支給対象者は、既に定年の延長が就業規則等で決定した後に雇用されることから、雇用の開始時点で定年を 64 歳（定年延長後の年齢）として採用されるため、労働協約等を改正していわゆる定年を延長した場合には該当しません。」とし、退職所得として取り扱われるとは限らないと回答している。

これは、所基通 30-2 が限定的であると解すれば妥当な回答であるとともに、実質的に判断しても、この従業員は入社時に定年 64 歳と就業規則等で規定されていることから、旧定年の 60 歳で退職手当等を支給する合理的な理由は存在せず、たとえ就業規則等で 60 歳に打切支給を行うことが規定されていたとしても、それだけをもって退職所得として認められないことは、10 年定年制の判示からも明らかである。

以上のことから、打切支給の退職金として退職所得に認められるかは、所基通 30-2 に該当するかをまず判断する必要があるが、実質的にみて担税力等の面から、退職所得として優遇措置を与えるのが租税負担の公平性からも妥当であるかを判断するものと解される。

そのため、今後、企業において雇用確保措置等による定年延長や定年制の廃止が実施される中で、現在の所基通 30-2 に示される打切支給の退職金に係る基準の見直しが求められることも考えられる。

第 3 節 控除額の重複適用の回避

二か所以上の勤務先から退職手当等を受給する場合や、勤務先からの退職手当等と企業年金の退職一時金等を共に受給する場合など、退職所得控除額の重複適用を回避するために、勤続年数の特殊な場合の計算方法や退職所得控除額の調整計算を行う規定が法令に定められている。

また、一の勤務先を退職したことにより、2 以上の退職手当等の支払を受ける権利を有することとなり、それが異なる年に支払を受けた場合は、退職所得の収入すべき時期を一致させることで、同年度の退職所得として計算し、退職所得控除額の重複適用を回避している。

これらの規定は、適正な退職所得課税を実現するために、控除額の重複適用を回避する手段として重要な役割を果たしている。

1 勤続年数の特殊な計算

退職所得控除額の計算の基礎となる勤続年数については、退職所得者が退職手当等の支払者の下において、その退職手当等の支払の基因となった退職の日まで引き続き勤務した期間により計算することとされている（所令 69①一）。また、企業年金の退職一時金等のみなし退職所得に係る勤続年数は、組合員等であった期間で計算することとされており、退職一時金等の支払金額の計算の基礎となった期間で計算することになる（所令 69①二）。

勤続年数の計算における特殊な場合として、二か所以上に勤務している者がそれぞれの勤務先を退職するなど、二以上の退職手当等又は退職一時金等の支給を受けた場合は、その受給が同一の年内であれば、勤続期間等の最も長い勤続年数を元とし、他の勤務先についてはこの最も長い勤続期間等と重複しない部分があるときに限り、その期間に相当する年数を加算したところで勤続年数を計算することになっている（所令 69①三）。これは、退職所得控除の計算に勤続年数が加味されたことで、複数の企業から退職手当等を受給した場合に、控除額の重複適用を回避するために必要となったものと解さ

れる。

2 退職所得控除額の調整計算

二以上の退職手当等又は退職一時金等の受給が、同一の年内ではなく異なる年の場合については、それがその年の前年以前 4 年内に支給されたものであれば、所定の方法により退職所得控除額の重複適用を排除するための調整計算を行うこととされている（所令 70①二⁽¹¹⁷⁾）。この措置は、昭和 34 年度の税制改正で創設されており、一定の期間に二回以上退職金の支給を受ける場合、ある程度通算しないと控除額が多額になってしまうことから、調整の必要性が生じたとされている⁽¹¹⁸⁾⁽¹¹⁹⁾。

ここで、調整が必要な期間として定義されている、「前年以前 4 年内」（その年を含めると 5 年）という期間の合理性について検討する。

当時の制度設計においても、同一者の控除額の計算は、その者の一生を通算するのが最も合理的であることは承知した上で、執行上の便宜等も考慮して、その年を含め 5 年を通じての調整計算が行われることとなったとされている⁽¹²⁰⁾。しかし、5 年の期間をあけて退職手当等の支給を受けた場合は、重複する勤続期間があっても控除額の調整計算が不要という結果となり、例え

(117) 所得税法施行令 70①二

その年の前年以前 4 年内に退職手当等の支払を受け、かつ、その年に退職手当等の支払を受けた場合において、その年に支払を受けた退職手当等の勤続期間等の一部が、その年の前年以前 4 年内に支払を受けた退職手当に係る勤続期間等と重複している場合には、その年に支払を受けた退職手当等の勤続年数を基にして計算した退職所得控除額から、その重複している部分の期間を勤続年数とみなして計算した退職所得控除額を控除する。

(118) 犬飼・前掲注(71)1,647 頁。

(119) 「退職の日が年を異にする場合には、それぞれの勤務先ごとの勤続年数によって特別控除額が計算されることとなり、したがって一か所に勤務する者に比して非常に多額の控除が受けられるという不合理があった。この不合理を是正するためには、二か所以上に勤務する者が、それぞれの勤務先を退職した場合には、その退職の日が年を異にする場合も含め、重複して勤務した期間で、すでに過去において特別控除額の計算の基礎となった年数は除外してその年の退職所得の特別控除額を計算する必要がある。」（大蔵財務協会「国税速報」30-31 頁（1958））。

(120) 大蔵財務協会・前掲注(119)31 頁。

ば、親会社、子会社の双方から退職手当等の支給を受ける場合に、5年以上の間隔を開ければ重複期間も控除を受けられるなど、控除額の重複適用を回避する方法としては不公平が生じている⁽¹²¹⁾。

また、その年の支払が確定拠出年金の老齢給付金である一時金の場合、「前年以前 4 年内」ではなく、「前年以前 19 年内」までが対象とされている。取扱いが異なる理由は、当該給付金が原則として 60 歳から 75 歳までの間で受給者の意思により請求することができ、所令 72③七で退職の事実に関係なく退職所得と認められることから、当該給付金の支給時期を調整することにより多額の退職所得控除を受けることがないようにと解されている⁽¹²²⁾。しかし、他の企業年金は「前年以前 4 年内」であり、他の企業年金においても、当該給付金と同様の取扱いが必要となる事例がないのかという疑問が生じる。そこで、具体的な事例を踏まえた検討を次章で行う。

3 退職所得の収入すべき時期

二以上の退職手当等又は退職一時金等を受給する場合に、それが同年度若しくは異なる年度の収入かによって、上記 1、2 のとおり控除額の計算方法が異なる。退職所得の収入すべき時期は、所得税基本通達 36-10 において、その支給の基因となった退職の日によるものとされている。また、企業年金の退職一時金等の収入すべき時期は、所基通 36-10(3)において、その一時金の支給の基礎となる法令、契約、規程又は規約により定められた給付事由が生じた日とされている。並びに、第 4 章第 2 節で述べた打切支給の退職金の収入すべき時期は、所基通 36-10(4)において区分別に示されている⁽¹²³⁾。

(121) 大飼・前掲注(71)1,647 頁。

(122) 国税庁・前掲注(76)130-131 頁。

(123) 所得税基本通達 36-10 (退職所得の収入金額の収入すべき時期)

退職所得の収入金額の収入すべき時期は、その支給の基因となった退職の日によるものとする。ただし、次の退職手当等については、それぞれ次に掲げる日によるものとする。

(1)～(3) (略)

(4) 引き続き勤務する者に支払われる給与で 30-2 により退職手当等とされるもの

異なる年度の収入であっても同年度の収入とみなして、退職所得控除額の重複適用を回避する方法として、所得税法施行令 77 条において、一の勤務先を退職することにより、2 以上の退職手当等の支払を受ける権利を有する場合には、これらのうち最初に支払を受けるべきものの支払を受けるべき日の属する年における収入金額とし、収入すべき時期を一致させるとしている。これは、例えば、その勤務先から退職手当等の支払を受けるほか企業年金等からも退職一時金等の支払を受けることになる場合や、退職手当等の支払を受けた後に退職給与規程の改訂等により退職手当等の差額の支払を受けるような場合が該当する⁽¹²⁴⁾。ただし、この場合の退職一時金等から、確定拠出年金の老齢給付金である一時金は除かれている。

のうち、役員であった勤続期間に係るものについては(1)に掲げる日、使用人であった勤続期間に係るものについては次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる日

イ 30-2 の(1)に掲げる給与 その支給を受けた日

ロ 30-2 の(2)に掲げる給与 使用人から役員になった日。ただし、30-2 の(2)のかつこの給与については、その制定又は改正の日

ハ 30-2 の(4)に掲げる給与 その定年に達した日

ニ 30-2 の(5)に掲げる給与 旧定年に達した日

ホ 30-2 の(6)に掲げる給与 法人の解散の日

(5) (略)

(注) 令第 77 条《退職所得の収入の時期》の規定が適用される退職手当等の課税年分については、(1)から(5)までに掲げる日にかかわらず、同条の規定によることに留意する。

(124) 所得税基本通達 36-11 に例示されている。

36-11 (一の退職により 2 以上の退職手当等の支払を受ける権利を有することとなる場合)

令第 77 条に規定する「一の勤務先を退職することにより 2 以上の……退職手当等の支払を受ける権利を有することとなる場合」とは、次に掲げるような場合をいう。

(1) 勤務先を退職することにより、当該勤務先から退職手当等の支払を受けるほか、法第 31 条各号に掲げる一時金（確定拠出年金法の規定に基づき老齢給付金として支給される一時金を除く。）の支払者からも当該一時金の支払を受けることとなる場合

(2) 退職により退職手当等の支払を受けた者が、その後退職給与規程の改訂等により退職手当等の差額の支払を受けることとなる場合

(注) 上記に掲げる場合であっても、(1)の一時金又は(2)の差額の支給期がその者の死亡後に到来したときは、これらの一時金又は差額については、令第 77 条の規定は適用しない（9-17 及び 34-2 参照）。

この方法によれば、一の勤務先を退職したときに受給する退職手当等と退職一時金等は、支給を受けた年度が異なっても、同年度の収入金額とされるため、控除額の重複適用は必ず回避されると考えられるが、退職手当等が旧定年で打切支給された場合や、確定拠出年金の一時金が同規定の対象外であることによって不合理が発生することがないか、具体的な事例を踏まえた検討を次章で行う。

第 5 章 定年延長等に伴う取扱いの検討

近年の高齢者雇用に関する法改正や企業年金の受給開始時期の引上げ等の法改正によって、企業における雇用制度の変更や退職金制度等の見直しがなされており、税制においても制度によって課税上の不公平が生じることがないよう見直す必要がある。現状における退職所得課税に関する見直しは、年金税制と一体で包括的に進められており、税負担の公平性や課税の中立性を確保する上で生じる課題に対して丁寧な検討がなされている。ここで、現状において、定年延長等や企業年金の受給開始時期の引上げなどによって、退職所得課税に関する法令、通達の適用上、問題となるような事例が発生していないかを検討する。

第 1 節 現状における税制改正

1 令和 3 年度の税制改正の内容

第 3 章第 1 節 2 (3) で述べた確定拠出年金法の改正により、老齢給付金の受給開始時期が 75 歳まで 5 年間引き上げられたことによって、令和 3 年度の税制改正で、所令 70①二の確定拠出年金の老齢給付金である一時金の退職所得控除額の調整計算の期間が、「前年以前 14 年内」から「前年以前 19 年内」に改正されている（令和 4 年 4 月 1 日以後に支給を受ける一時金から適用。）。

改正前の調整計算の期間が「前年以前 14 年内」とされていたのは、確定拠出年金法改正前の当該給付金が、原則として 60 歳から 70 歳までの 10 年間で受給者の意思により請求できたことから、他の企業年金制度の「前年以前 4 年内」に「10 年」を加算した「前年以前 14 年内」までを対象としていたものと考えられる。

また、確定給付企業年金の老齢給付金も、第 3 章第 1 節 2 (2) で述べた確定給付企業年金法の改正により、受給開始時期が 70 歳まで 5 年間引き上

げられている。ただし、退職所得控除額の調整期間に係る税制改正は行われず、従来どおり「前年以前 4 年内」のままである。これは、第 4 章第 3 節 2 でも疑問を呈したところである。

2 調整期間に関する小考察

確定給付企業年金に係る退職所得控除額の調整計算の期間が、なぜ確定拠出年金と同様に拡大されなかったのかを検討する。

まず、確定給付企業年金の老齢給付金である一時金で、税法上、退職所得とみなされるものは、所法 31①三において「退職により支払われるもの」に限られており、確定拠出年金を除く他の企業年金も同様である。一方、確定拠出年金の老齢給付金である一時金は、税法上、退職所得の要件として「退職により支払われるもの」という定義はされていない（所令 72③七）。これは、確定拠出年金の老齢給付金の支給要件が、確定拠出年金法で「60 歳以上であって定められた年数又は月数以上の通算加入者期間を有すれば満たす」とされており、退職が支給要件となっていないことが理由であると考えられる。

そのため、加入者が支給時期を調整することで多額の退職所得控除を受けることがないように、「前年以前 19 年内」という長い期間が設定されたと解すれば、確定給付企業年金を含む他の企業年金は、支給時期を調整したとしても退職という事実が必要であることから、確定拠出年金と同様の対応は不要と判断されたと考えられる。

よって、第 4 章第 3 節 3 で述べたとおり、確定給付企業年金の老齢給付金である一時金など、退職所得とみなすために「退職により支払われるもの」という要件が必要なものについては、所令 77 の適用によって控除額の重複適用の回避が可能であり、調整計算が適用されることはないことから、調整計算の期間を拡大することは不要と考えられる。

ただし、第 4 章第 3 節 3 でも述べたとおり、自社の退職手当等が旧定年時に打切支給された場合や、確定拠出年金の一時金が所令 77 の適用対象外と

なっていることで、その後に支給された確定給付企業年金の退職一時金に必ず所令 77 が適用されるかは更に検討することとしたい。

第 2 節 雇用確保措置を踏まえた検討

雇用確保措置の実施に伴う雇用制度の変更によって、退職手当・一時金等の支給時期に違いが生じることで、退職所得課税に対する税負担の公平性や課税の中立性に関して問題が生じないかを検討する。

1 継続雇用制度

継続雇用制度には「再雇用制度」と「勤務延長制度」があるとされ、違いとして、「再雇用制度」は、定年年齢に到達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度に対して、「勤務延長制度」は、定年年齢がそのまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度とされている。また、雇用形態は、「再雇用制度」が再雇用によって変更されるのに対して、「勤務延長制度」は従前と変わらないとされており、退職手当等の支給は、「再雇用制度」が定年年齢の退職時に支給されるのが一般的で、「勤務延長制度」は定年年齢時に支給されず、勤務期間終了時に支給されるのが一般的とされている⁽¹²⁵⁾。

その退職手当等が退職所得と認められるかについて、「再雇用制度」は、勤務関係の終了に適合する事実が存在する上、従前の雇用関係の継続でなく雇用形態も変更されることを前提とすれば、退職所得として認められる（所基通 30-2(4)に該当）。また、再雇用期間に係る継続勤務部分に対して退職手当等を支給する場合も、定年退職後から再雇用の勤務期間終了までに応じた期間を計算の基礎にするものであれば、退職所得として認められる。

「勤務延長制度」は、勤務期間終了時に支給されるものであれば、勤務関

(125) 田中康雄「定年延長後に退職金を支払う場合の課税退職所得金額を確認する」企業実務 No.853 44 頁。

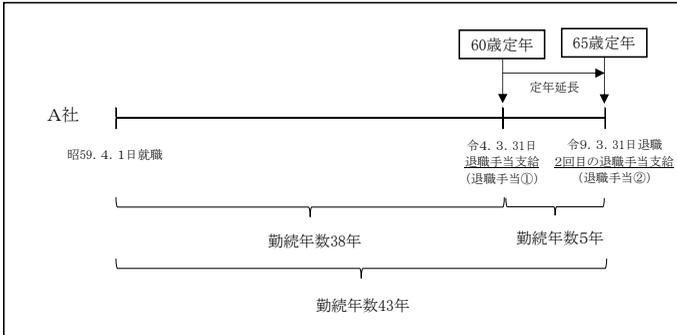
係の終了という事実が存在するため、退職所得として取り扱うことは問題ない。ただし、「再雇用制度」と同様に、定年年齢で退職手当等を支給した場合は、第 4 章第 2 節 1 で述べた 10 年定年制の判示等を踏まえると、就業規則等で定年年齢が規定されていることだけを持って、「勤務関係の終了」の事実が生じたと判断することは困難であり、退職所得と認めることは難しい。また、所基通 30-2(4)に該当するかは、同じく 10 年定年制の判示を踏まえると、勤務関係の性質等において重大な変動があつて、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別な事実関係を要することから、定年年齢後も雇用形態が変わらないことを前提とすれば、退職所得と認めることは困難である。

2 定年の延長

定年の延長における退職手当等の支給は、定年延長後の退職時に支給する場合と、旧定年時に打切支給する場合が考えられ、前者は勤務関係の終了の事実があり退職所得と認められ、後者で退職所得として認められるものは第 4 章第 2 節で述べたとおりである。定年延長時に他で考えられる事例として、①旧定年時に打切支給の退職手当等を支給したのち、旧定年から定年延長後まで期間を計算の基礎とした退職手当等を別途支給する場合と、②企業年金制度を採用している企業において、定年延長時に退職一時金等を支給する場合について検討する。

- (1) 定年年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられ、旧定年の 60 歳で打切支給の退職手当（以下「退職手当①」という。）が支給され、退職所得として課税されたのちに、退職手当①の計算の基礎となった勤続期間の翌日から定年延長後の 65 歳までを計算の基礎とした退職手当（以下「退職手当②」という。）が別途支給された場合の取扱いを検討する（図 1）。

図 1 旧定年から定年延長後までを基準期間とした退職手当等を別途支給した場合



この場合、退職手当②は、退職により支給されるものであることから、退職所得と認められる。また、退職手当①についても、退職手当②の計算の基礎となった期間が、退職手当①の計算の基礎となった勤続期間を一切加味しない条件の下に支払われていることから、退職所得として課税されることに問題はない。

ここで、退職所得の計算において、一の勤務先を退職したことにより、退職手当①と退職手当②の支払いを受ける権利を有したと解釈し、所令 77 が適用され、収入すべき時期を一致させることで、同年度の収入として退職所得を計算するのか、所令 77 が適用されず、収入すべき時期を別々のものとして、それぞれの年度の所得として計算するのが問題となる。どちらが妥当かによって、勤続年数の計算が異なる結果となり、退職所得控除額にも増減が生じる。

イ 所令 77 の立法趣旨における妥当性の検討

国税不服審判所の裁決事例（平成 18 年 7 月 12 日裁決）において、所令 77 の立法趣旨が述べられている。それは、「一の勤務先を退職することにより異なった年分に二以上の退職手当等の支給を受ける権利を有することとなる場合、これら複数の退職手当等の権利は、同一の勤務先における過去の勤務（退職）という同一の根拠に基づいて支給されるものであることにかんがみ、退職所得における税負担の軽減措置である退

職所得控除の重複適用を回避し、税負担の均衡を図るという観点から、複数の退職手当等のうち最初に支払を受けるべきものの支払を受けるべき日の属する年における収入金額として同法第 30 条の規定を適用することにあると解される。」とされている。この趣旨からすると、「同一の勤務先における過去の勤務という同一の根拠に基づいて支給されるものであること」に、退職手当①と退職手当②も該当すると解されなくもないが、控除額の重複適用を回避する観点からみると、退職手当①と退職手当②はその計算の基礎となった期間に重複がないことから、同一の勤務先における異なる過去の勤務に基づき支払を受けるものと認められるため、所令 77 を適用する必要性がないものと考えられる。

ロ 退職所得の計算における妥当性の検討

退職所得控除額の基となる勤続年数の計算において、所令 77 の適用によって、退職所得控除の適用上の公平性などの観点で問題が生じないかを検討する。

まず、所令 77 の適用を受ける場合は、第 4 章第 3 節 1 で述べたとおり、所令 69①三が適用され、それぞれの退職手当に係る勤続年数のうち、最も長い期間を勤続年数とし、重複していない期間があれば加算して計算することになる。本例の場合、退職手当①の勤続年数は、所基通 30-8⁽¹²⁶⁾により、当該計算の基礎とされた勤続期間の末日において退職したものと計算し、勤続年数は 38 年となる。また、退職手当②の勤続年数は、支払者から前に退職手当等の支払を受けたことがある場合に該当するとし、所令 69①一ハ⁽¹²⁷⁾を適用して計算すると、退職手当①の計

(126) 所得税基本通達 30-8

30-2 により退職手当等とされる給与に係る勤続年数は、当該給与の計算の基礎とされた勤続期間の末日において退職したものと計算するものとする。

(127) 所得税法施行令 69 条

法第三十条第三項第一号（退職所得）に規定する政令で定める勤続年数は、次に定めるところにより計算した勤続年数とする。

一（中略）ただし、イからハマまでに規定する場合に該当するときは、それぞれイからハマまでに定めるところによる。

算の基礎とされた末日以前の期間は退職手当②の勤続年数に含まれず、勤続年数は 5 年となる。結果、最も長い期間である退職手当①の勤続年数の 38 年に、重複していない期間である退職手当②の勤続年数 5 年を加算した 43 年が勤続年数になる。

ここで、退職手当①だけを支給した場合の控除額と比較してみると、退職手当②を追加で支給したことにより、勤続年数に 5 年を加算されることになり、勤続年数が 20 年超であれば、控除額が 350 万円も増加することになる。これは、退職手当①の支給額が、勤続年数 38 年で計算された退職所得控除額を上回っていたとしても、退職手当②を少額でも支給することで多額の控除額が上積みされることになり、退職手当①と退職手当②の支給額を合算した収入金額が控除額を下回る結果になれば、退職所得を生じさせないことが可能となるなど、退職所得控除の適用上での公平性に問題が生じると考えられる。

一方、所令 77 が適用されず、退職手当①と退職手当②が別々の年度の収入となる場合は、退職所得控除額も別々に計算することから、退職手当①が勤続年数 38 年で算出し、退職手当②が 5 年で算出した控除額になる。ここでも、退職手当①だけを支給した場合の控除額と比較してみると、退職手当①の控除額は同額となり、退職手当②の控除額は 200 万円になる。控除額が妥当であるかは、通常、退職手当②は、給与支給水準の減少に併せて、退職給付水準も減少すると考えられることから、

イ～ロ（略）

ハ 退職所得者が退職手当等の支払者から前に退職手当等の支払を受けたことがある場合には、前に支払を受けた退職手当等の支払金額の計算の基礎とされた期間の末日以前の期間は、勤続期間又はイ若しくはロの規定により加算すべき期間に含まれないものとして、勤続期間の計算又はイ若しくはロの計算を行う。ただし、その支払者がその退職手当等の支払金額の計算の基礎とする期間のうちに、当該前に支払を受けた退職手当等の支払金額の計算の基礎とされた期間を含めて計算する場合には、当該期間は、これらの期間に含まれるものとしてこれらの計算を行うものとする。

二～三（略）

2～3（略）

適正な退職所得控除額であるといえる。また、退職手当②の支給額が特に高額な場合であっても、第 2 章第 1 節 2 (4) で述べた短期退職手当等に該当すれば、二分の一控除の一部廃止が適用されるなど、適正な取扱いが可能になるといえる。

ハ 小考察

以上のことから考察すると、所令 77 の適用は、退職所得控除額の重複適用を回避するという観点から判断すべきであり、一の勤務先を退職することにより異なった年分に二以上の退職手当等の支給を受ける権利を有することとなる場合であっても、それぞれの支給額の計算の基礎となった期間に重複がなければ、同一の勤務先における異なる過去の勤務に基づき支払を受けるものと認められるため、所令 77 は適用されないと解するのが相当であろう。それによって、退職所得控除額を不当に上積みするといった行為を防ぐことができるとともに、短期で高額支給された退職手当等に対しても、適正な税負担を求めることが可能になると考えられる。

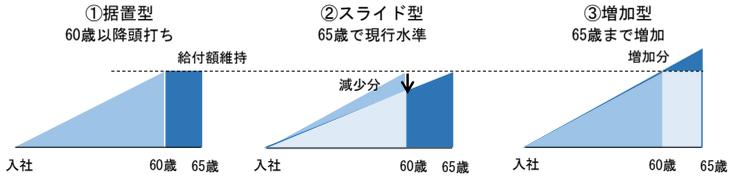
(2) 定年延長時において退職一時金等を支給する場合の取扱い

イ 制度設計の見直し

確定給付企業年金を採用している企業は、定年延長に伴って退職給付の水準設定の見直しが必要であり、それには次の 3 つの分類が考えられる。定年年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられた場合を例にすると、① 60 歳以降退職給付の水準を増加させずに 60 歳時点の金額で固定する (据置型)、② 60 歳以降も退職給付を増加させるが、65 歳で従前の 60 歳の水準に到達するようにする (スライド型)、③ 60 歳以降も従前どおり 65 歳まで退職給付の水準を増加させる (増加型)、の 3 分類となる (図 2) ⁽¹²⁸⁾。

(128) 市川貴規「定年延長における退職給付への諸影響について」企業年金 Vol.41, No.3 9 頁。

図2 退職給付の水準設定

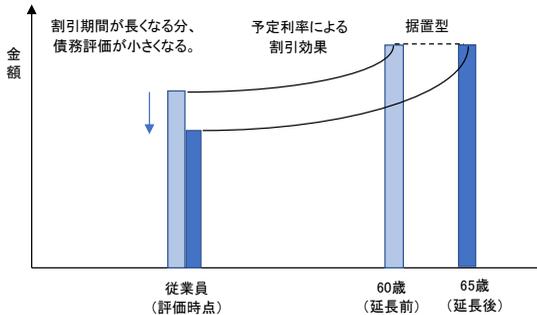


出展: 大和総研

ここで、制度上検討が必要なものとして、①据置型と②スライド型において、給付減額の問題が生じ得るとされる。

例えば、①据置型を例にすると、定年延長により 65 歳から年金支給開始となり、定年延長前と比較して支給開始時期が 5 年遅延することになる。年金制度においては、将来の給付を予定利率という金利で割引いて債務評価を行い、原則、これに基づいて給付水準の判定を行っており、据置型でこれまでと同水準の退職給付を設計したとしても、支給開始が 5 年遅れる分、その期間の割引の影響だけ債務評価額が小さくなると判断され、給付減額の手続きが必要になるとされている (図 3) (129)。

図3 給付減額の判定イメージ



出展: 大和総研

②スライド型も同様であり、65 歳まで勤続して従前の退職給付の水準が維持されることになり、60 歳以下の年齢層の給付水準は下がることに

(129) 市川・前掲注(128)10 頁。

なるため、給付減額の問題が生じ得る。ただし、確定給付企業年金は、給付設計の変更にあたって、給付水準が下がらないことを原則としているが、合理的な理由を有し、労使の合意、既得権・期待権への配慮等、一定の要件を満たしていることを条件に給付減額が認められている⁽¹³⁰⁾。

①～③のパターンにおいて、定年延長後の 65 歳で退職一時金として支給した場合は、「退職により支払われるもの」であることから退職所得として認められ、また、退職所得控除額に係る勤続年数の計算は、組合員等であった期間（退職一時金等の支払金額の計算の基礎となった期間）とされているので、65 歳までの期間を勤続年数として控除額の計算を行うことになると考えられる。

ロ 旧定年時に退職一時金等を受給する場合の税制上の取扱い

確定給付企業年金を採用している企業において、定年年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられた場合に、旧定年である 60 歳で一時金の支給を検討する企業もあると考えられ、この一時金が、第 4 章第 2 節で述べた打切支給の退職金と同様に、退職所得とみなされるのかが問題となる。

この場合、定年年齢が 65 歳まで延長されていることから、60 歳の時点では、退職所得の要件である退職という事実は存在しない。ただし、所得税基本通達 31-1(3)⁽¹³¹⁾において、確定給付企業年金規約の加入者

(130) 企業年金連合会「用語集（給付減額）」

(<https://www.pfa.or.jp/yogoshu/ki/ki22.html>)（令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧）。

(131) 所得税基本通達 31-1

法第 31 条第 3 号に規定する「加入者の退職により支払われるものその他これに類する一時金として政令で定めるもの」又は令第 72 条第 2 項に規定する「加入員の退職に基因して支払われるもの」には、確定給付企業年金法の規定に基づいて支払われる退職一時金、…（中略）…又は確定拠出年金法の規定に基づいて老齢給付金として支払われる一時金のうち、次に掲げる一時金がそれぞれ含まれるものとする。

(1) 確定給付企業年金規約、厚生年金基金規約又は適格退職年金契約に基づいて支給される年金の受給資格者に対し当該年金に代えて支払われる一時金のうち、退職の日以後当該年金の受給開始日までの間に支払われるもの（年金の受給開始日後に支払われる一時金のうち、将来の年金給付の総額に代えて支払われるものを含む。）

(注) 上記一時金の課税年分については、30-4 の取扱いに準ずる。

(2) 確定拠出年金法に規定する企業型年金規約又は個人型年金規約に基づく年金の受給開始日後に支払われる一時金のうち、将来の年金給付の総額に代えて支払われ

に対し、所基通 30-2 の(2)及び(4)から(6)まで並びに所基通 30-2 の 2 に掲げる退職に準じた事実が生じたことに伴い、加入者としての資格を喪失したことを給付事由として支払われる一時金も、「加入者の退職により支払われるもの」に含まれるとされている。

本例において、当通達の適用を受ける場合は、所基通 30-2 (5)に掲げる退職に準じた事実が生じたことと、加入者の資格を喪失したことが必要となる⁽¹³²⁾。確定給付企業年金法における加入者の資格喪失の時期は、法第 27 条で、①死亡したとき、②実施事業所に使用されなくなったとき、③その使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったとき、④厚生年金保険の被保険者でなくなったとき、⑤規約により定められている資格を喪失したとき、とされている。また、⑤の規約により資格の喪失を定める例⁽¹³³⁾として、例 1 が一定の職種に属する厚生年金保険の被保険者のみを加入者とする場合、例 2 が休職中の厚生年金保険の被保険者を加入者とし、例 3 が一定の年齢未満の厚生年金保険の被保険者のみを加入者とする場合、例 4 が老齢給付金の支給要件を満たし

るもの

(注) 上記一時金の課税年分については、当該一時金の支給期の属する年分とし、令第 77 条の規定の適用はないことに留意する。

(3) 確定給付企業年金規約の加入者又は厚生年金基金（企業年金連合会を含む。）若しくは適格退職年金契約の加入員に対し、30-2 の(2)及び(4)から(6)まで並びに 30-2 の 2 に掲げる退職に準じた事実等が生じたことに伴い加入者又は加入員（厚生年金基金の場合の加算適用加入員を含む。）としての資格を喪失したことを給付事由として支払われる一時金（当該事実等が生じたことを給付事由として、使用者から 30-2 の(2)及び(4)から(6)まで並びに 30-2 の 2 に掲げる退職手当等が支払われる場合に限る。）

(注) 上記の場合において、加入者又は加入員に支払われる退職手当等が確定給付企業年金規約又は厚生年金基金規約若しくは適格退職年金契約に基づいて支払われるもののみである場合には、上記かつこ書は適用しない。

(132) 本例は、退職手当等が確定給付企業年金の退職一時金のみ支給される場合であることから、所基通 31-1 (3)の注書きに該当し、同通達の括弧書きの適用はないものとする。

(133) 厚生労働省「確定給付企業年金制度 4. 規約例」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000934812.pdf>) (令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧)。

た厚生年金の被保険者を加入者とし不在の場合、があげられている。

本例において、所基通 31-1(3)の適用における加入者の資格喪失の要件を満たすためには、退職以外でも要件となり得る⑤の例 4 が規約に規定されていれば、加入者の資格を喪失することになり、具体的には、旧定年の 60 歳に達したときに老齢給付金を支給する旨と、資格喪失の時期は 60 歳に達した日という規定が必要であると考えられる。

ただし、所基通 30-2(5)に掲げる退職に準じた事実には、支払をすることに「相当の理由」が含まれるものと解される。そこで、所基通 31-1(3)の適用においても、第 4 章第 2 節 3 で述べた所基通 30-2(5)と同等の「相当の理由」が求められるかは、実質から判断して柔軟に対応することも必要ではないかと考えられる。

また、所基通 30-2(5)に掲げる退職に準じた事実は、労働協約等を改正した場合となることから、第 4 章第 2 節 3 で述べたとおり、定年延長後に入社した従業員等はこの通達を適用できず、旧定年の 60 歳時に受給した一時金を打切支給の退職金と同様に取扱うことはできない。

よって、確定給付企業年金法において、60 歳以上で規約に定める年齢に達したときに老齢給付金を支給する旨定められているところ、60 歳で一時金として受給したとしても、退職所得とみなされない場合があることに対して、確定拠出年金の一時金と同様の取扱いを求められることが考えられる。

3 定年制の廃止

定年制の廃止は、他の措置と比べてまだ採用している企業は少ないが、中小企業を中心に採用が進んでいる⁽¹³⁴⁾。定年制を廃止した企業における退職手当等の支給は、旧定年年齢ではなく勤務期間終了時に支給するケースが多い

(134) 前掲注(97)の厚生労働省の調査において、「定年制の廃止」を実施している企業は、従業員 300 人以下の中小企業の中では 4.2%であるが、301 人以上の大企業の中では 0.6%しか実施していないという結果がある。

と考えられ、その場合は、勤務関係の終了という事実が存在するため、退職所得と認められる。ただし、旧定年に達した時点で退職手当等の支給を検討する企業もあると考えられ、その場合に退職所得と認められるのかが問題となる。

(1) 所基通 30-2 の適用要否

まず、所基通 30-2 に示される打切支給の退職金として、退職所得に認められるかを検討する。

所基通 30-2 において、定年制の廃止に基づく直接的な通達は存在しないが、所基通 30-2(5)における「定年を延長した場合」と類推解釈することは可能と考えられる⁽¹³⁵⁾。そうすれば、定年制の廃止前に入社した従業員等に対して、旧定年年齢で支給した退職手当等は、相当の理由があれば退職所得と認められる余地がある。しかし、定年制の廃止後に入社した従業員等は、第 4 章第 2 節 3 で述べた熊本国税局の文書回答事例と同様に取り扱い、退職所得と認められないという判断になるであろう。

ここで、例えば、旧定年の 60 歳で退職手当等を支給した場合に退職所得と認められないことに、改善の余地はないのであろうか。

ある企業においては、60 歳を定年年齢としたまま、無期限の継続雇用制度を導入することで、事実上、定年制の廃止を実現しているものがあり、60 歳に達した年度で退職金を支給することになっている。その企業は、定年年齢の 60 歳で退職した従業員等のうち、継続雇用を希望する従業員等に対して、60 歳から 65 歳まで新たな雇用契約を結び、66 歳以降も嘱託契約を結ぶとしている。これは、「継続雇用制度」の「再雇用制度」であり、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを前提に、60 歳で支給された退職手当等は所基通 30-2(4)に該当し、退職所得としていると考えられる。

(135) 下尾裕「定年制の廃止・延長をめぐる退職金制度の見直しと税務対応」月刊税理 Vol.64/No.8 22 頁 (2021.7)。

同様の前提に立てば、定年制を廃止した企業において、退職という事実はなくとも、一定の年齢（旧定年年齢に相当）で、その職務内容や地位が大きく変わり、給与等の待遇面でも劣る結果となるなど、新たな雇用契約を結んだと同視し得る状態になるのであれば、退職所得として認められる余地があるのではないかと考えられる。

(2) 確定給付企業年金の一時金の取扱い

定年制を廃止した企業において、確定給付企業年金を採用している場合、勤務期間終了前に老齢給付金の受給要件を満たし、一時金が支給されたとすると、この一時金は退職所得として認められるのであろうか。

この場合は、上記 2 (2) ロを類推解釈し、所基通 31-1 (3) に該当するとすれば、定年制を廃止したことにより支払われた一時金も、退職所得として認められる余地があると考えられる。ただし、定年制を廃止した後に入社した従業員等は、上記 3 (1) と同様に退職所得として認められないという判断になるであろう。

この判断によると、例えば、70 歳を超えて勤務する従業員等に対して、確定給付企業年金の老齢給付金における受給開始時期の上限である 70 歳で支給された一時金が、退職所得として認められない可能性があることになり、税制が企業年金制度の規定に対応できていないといった問題になり得ると考えられる。よって、この場合は、その実質からみて一時所得として取り扱うことは妥当ではないと考えられることから、退職所得とみなされるように、法令、通達の整備が必要ではないかと考えられる。

(3) 前払退職金制度への移行

定年制の廃止に伴い、退職金制度自体を廃止し、前払退職金制度へ移行するといった企業もあるものと考えられる。退職金制度の廃止は、その企業で勤務する従業員等にとって、「労働条件の不利益変更」に該当するため、従業員全員からの同意が必要とされている⁽¹³⁶⁾。そのため、定年制の廃止に

(136) 北村庄吾「退職金制度の再設計」先見労務管理 Vol.59/No.1669 41-42 頁(2021.11.25)。

よって高齢期でも働ける環境を整備し、退職金相当額を給与に上乗せすることで、勤務継続中に金銭的な保障を与え、従業員から同意を得やすくすることも考えられる。

この場合に、従業員等に対して、退職金制度の廃止までの勤続期間に係る退職手当等を打切支給することが考えられる。この打切支給が、所基通 30-2(1)の退職給与規程の制定、改正に伴う打切支給に該当するかについては、国税庁HPの質疑応答事例でも回答しているとおおり、所基通 30-2(1)における「新たな退職給与規定の制定」とはいえないことから、退職所得と認められず給与所得となるとされている⁽¹³⁷⁾。

また、前払退職金の退職金相当額は、第 2 章第 1 節 3 (2) でも述べたとおり、受給したときの給与所得として課税される。

第 3 節 退職金制度等を併用する場合の検討

退職金制度と企業年金制度を併用している企業が増えていることは第 3 章第 2 節 2 で述べたとおりであり、その場合において、定年延長に伴い退職手当・一時金等を支給する場合に、打切支給など支給時期の違いによって、退職所得課税に問題が生じないかを検討する。なお、検討にあたっては、退職金制度と企業年金制度（確定給付企業年金又は確定拠出年金）を併用している企業において、60 歳から 65 歳に定年が引き上げられた場合を例とする。

支給時期のパターンで検討が必要と考えられる事例として、①退職手当を 60 歳で受給（打切支給）し、退職一時金等を 65 歳で受給、②退職手当を 65 歳で受給し、退職一時金等を 60 歳で受給、③確定給付企業年金の退職一時金を 65 歳で受給し、確定拠出年金の一時金を 60 歳で受給、④退職手当を 60 歳（打切

(137) 国税庁質疑応答事例「企業内退職金制度の廃止による打切支給の退職手当等として支払われる給与（いわゆる退職金前払い制度へ移行する目的で廃止する場合）」（<https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/shotoku/02/14.htm>）（令和 5 年 5 月 8 日最終閲覧）。

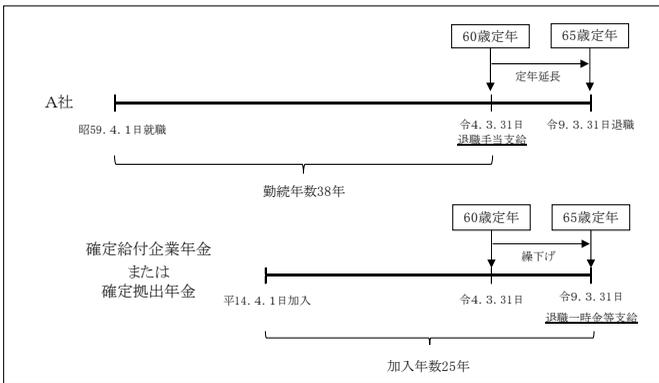
支給)と 65 歳で 2 回受給し、退職一時金等を 65 歳で受給、の 4 つを検討する。

また、他の事例として、転職による企業年金のポータビリティによって生じ得ると考えられる問題点についても 1 つ検討する。

1 事例 1

事例 1 は「退職手当を 60 歳で受給 (打切支給) し、退職一時金等を 65 歳で受給」した場合を検討する (図 4)。

図 4 退職手当を 60 歳で受給 (打切支給) し、退職一時金等を 65 歳で受給



(1) A社の退職手当

退職手当を旧定年の 60 歳で受給する場合は、第 4 章第 2 節 2 で述べた所基通 30-2(5)の打切支給の退職金に該当すれば、退職所得として取り扱われる。この場合の収入すべき時期は、所基通 36-10(4)により旧定年に達した 60 歳の時点となり、勤続年数の計算は、所基通 30-8 により旧定年である 60 歳までを勤続期間として計算する。

(2) 退職一時金等

イ 確定給付企業年金の退職一時金の場合

定年延長後の 65 歳で受給しており、退職により支払われるものであることから、退職所得として取り扱われる。ここで、退職所得の計算において、所令 77 を適用し、A社の退職手当と退職一時金の収入すべき

時期を一致させ、同年度の所得として計算するのか、所令 77 が適用されず、収入すべき時期が異なるものとし、別々の年度の所得として計算するのかが問題となる。

所令 77 の立法趣旨は第 5 章第 2 節 2 (1) で述べたが、そのなかで「これら複数の退職手当等の権利は、同一の勤務先における過去の勤務という同一の根拠に基づいて支給されるものであること」とされており、本例でいえば、退職一時金がこれに該当するのかがポイントとなる。

国税不服審判所の裁決事例（平成 18 年 7 月 12 日裁決）は、所令 77 の立法趣旨に続いて、『一の勤務先を退職することにより二以上の法第 30 条第 1 項に規定する退職手当等の支払を受ける権利を有することとなる場合』には、一の勤務先から二以上の退職手当等の支払を受ける場合のほか、給与所得者であった者が、同法 30 条に該当する退職手当等と同法 31 条に該当する一時金との支給を受けた場合など、異なる支払者から二以上の退職手当等が支払われる場合であっても、給与所得者であった者が同一の勤務先における過去の勤務に基づいて支給されるという、一の支払者から二以上の退職手当等の支払を受けるのと同様の事情が認められる場合も含むものと解するのが相当である。」と述べられている。同様の趣旨により、所基通 36-11(1)においても、所令 77 の適用を受けるものとして、「法第 31 条各号に掲げる一時金の支払者からも当該一時金の支払を受けることとなる場合」が例示されていることからしても、本例における退職一時金は、所令 77 の適用を受ける対象になると解される。

また、第 5 章第 2 節 2 (1) ハにおいて結論付けた、所令 77 の適用は、退職所得控除額の重複適用を回避するという観点から判断すべきとした点についても、本例において退職手当と退職一時金を別々の年度の収入として計算した場合、退職一時金の収入すべき時期が、給付事実が生じた日である定年延長後の 65 歳の時点となり、退職手当の控除額との重複適用を調整計算で回避するとしても、令和 5 年までに支給された

退職手当が調整計算の対象となるため、令和 4 年 3 月 31 日に支給された退職手当は対象外となり、それが回避できないことからしても妥当であるといえる。所令 77 の適用を受けるとすれば、退職手当と退職一時金を同年度の収入として計算し、控除額の重複適用の回避が可能となることから考えても、本例においては、所令 77 の適用を認めるべきである。

以上のことから、第 4 章第 3 節 3 と第 5 章第 1 節 2 で更に検討が必要とした、自社の退職手当等が打切支給された場合に、確定給付企業年金の退職一時金に対して所令 77 の適用が可能であるかは、適用を可能とするのが相当であろうと結論づけるに至った。ただし、第 5 章第 2 節 2 (1) で検討した退職手当を旧定年の 60 歳（打切支給）と定年延長後の 65 歳で 2 回支給した場合を本例にあてはめると、退職一時金に対する所令 77 の適用が妥当であるか疑問が生じるため、事例 4 で検討することにする。

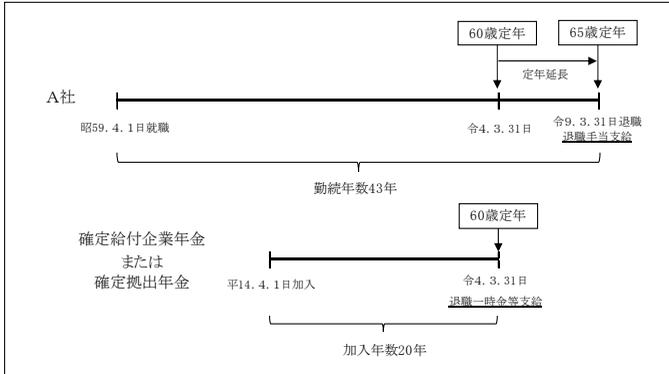
ロ 確定拠出年金の一時金の場合

確定拠出年金の老齢給付金である一時金を受給した場合は、退職の事実がなくても退職所得とみなされるため、本例においても退職所得として計算する（所令 72③七）。当該一時金の収入すべき時期は、所令 77 の規定は適用されない（所基通 36-11(1)の括弧書きにより適用対象から除かれている。）ので、規約により定められた給付事由が生じた日である、65 歳時の年度における収入となる。そのため、A 社の退職手当と別々の年度で退職所得を計算することになり、退職所得控除額の重複適用の問題が生じ得るが、確定拠出年金における老齢給付金の一時金は、控除額の調整計算の期間が「前年以前 19 年内」であるため、控除額の調整計算で回避される。

2 事例 2

事例 2 は、「退職手当を 65 歳で受給し、退職一時金等を 60 歳で受給」した場合を検討する（図 5）。

図 5 退職手当を 65 歳で受給し、退職一時金等を 60 歳で受給



(1) A社の退職手当

定年延長後の 65 歳で受給することから、退職の事実が生じており、退職所得として取り扱われる。

(2) 退職一時金等

イ 確定給付企業年金の一時金の場合

この場合、第 5 章第 2 節 (2) ロで述べた所基通 31-1(3)に該当すれば、打切支給の退職金と同様に退職所得として認められることになる。

ただし、所基通 31-1(3)の括弧書きにおいて、「当該事実が生じたことを給付事由として、使用者から 30-2 の(2)及び(4)から(6)まで並びに 30-2 の 2 に掲げる退職手当等が支払われる場合に限る。」とされており、A社の退職手当も打切支給されていることが要件となっている。そのため、本例の場合は、A社の退職手当が打切支給されていないことから、当該一時金は、退職所得として認められないことになる。

これは、所基通 31-1(3)の適用における所基通 30-2(5)に該当する要件として、「相当の理由」が必要であると解されるところ、退職手当等

は打切支給せず一時金だけ打切支給するのでは、その理由は「相当の理由」には該当しないことが明らかにされたものと解釈することができる。

ロ 確定拠出年金の一時金の場合

確定拠出年金は所基通 31-1 (3) の企業年金の対象に含まれておらず、打切支給の退職金と同様の取扱いではない。しかし、上記 1 (2) ロで述べたとおり、確定拠出年金の老齢給付金である一時金は退職所得とみなされるため、本例においても退職所得になる。

(3) 小考察

イ 確定給付企業年金と確定拠出年金の取扱いの違い

本例において、確定給付企業年金と確定拠出年金で、一方は退職所得に認められ、もう一方は退職所得に認められないという結果になった。このように、取扱いが分かれたのは、なぜなのであろうか。

これは、確定給付企業年金の一時金で退職所得とみなされる要件である、「退職により支払われるもの」という定義が、所令 72③七における確定拠出年金の老齢給付金として支給される一時金には規定されていないことが原因ではないかと考えられる。なぜ、確定拠出年金にその定義が規定されていないのかは、確定拠出年金には企業型だけでなく個人型もあり、個人型は、国民年金被保険者であれば加入可能であることから、第 1 号被保険者である自営業者や第 3 号被保険者である第 2 号被保険者に扶養されている配偶者も加入できることになり、退職の事実を退職所得とみなす要件の一つにすることは難しかったのではないだろうかと推測される。

そうであれば、確定拠出年金の個人型と企業型で、税制上の取扱いを分けて考えればよいのではとも考えられる。しかし、確定拠出年金の老齢給付金は原則 60 歳まで受給できないことから、確定拠出年金（企業型）に加入していた従業員は、中途退職した際に確定拠出年金（個人型）等にポータビリティ（年金資産の持ち運び）をしなければならない。そ

の後、60 歳を迎え一時金で受給した場合に、企業型に加入していれば退職所得とみなされるにもかかわらず、個人型では退職所得にみなされないとなれば、税制上の取扱いが異なることになり、税制が中立的ではないということになるであろう。

しかし、第 1 章第 2 節 2 (3) で述べたとおり、確定拠出年金が確定給付企業年金等と税制上同じ取扱いとなっている背景等に鑑みれば、退職所得にみなされるかを統一すべきであると考えられる。

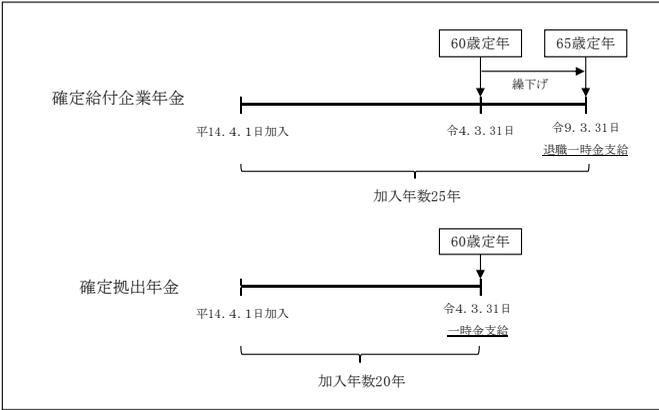
ロ 退職所得控除額の重複適用

もう一つ検討すべき課題として、A 社の退職手当について、退職一時金等との退職所得控除額の重複適用の問題がある。本例において、退職一時金等が確定拠出年金の場合、A 社の退職手当の支給時における退職所得控除額の重複適用は、上記 1 (2) ロで述べたとおり、所令 77 の適用はなく、控除額の調整計算で回避されることになる。退職手当の調整計算の期間は「前年以前 4 年内」であり、本例においては、令和 5 年以降に支給された一時金が範囲内になるため、当該一時金は控除額の調整計算の対象外となり、控除額の重複適用を回避することができない。よって、調整計算の期間を「前年以前 4 年内」から拡大することが必要と考えられる。

3 事例 3

事例 2 と同じ観点で、確定給付企業年金と確定拠出年金を併用している企業において、確定給付企業年金の退職一時金を定年延長後の 65 歳で受給し、確定拠出年金の一時金を旧定年の 60 歳で受給した場合を検討する (図 6)。

図 6 退職一時金（確定給付企業年金）を 65 歳で受給し、一時金（確定拠出年金）を 60 歳で受給

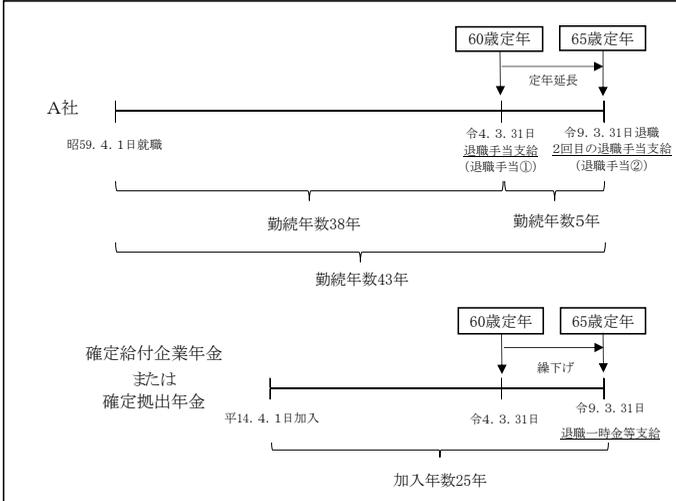


この場合の退職一時金について、確定拠出年金の一時金との退職所得控除額の重複適用の問題が考えられるところ、事例 2 と同様に、確定拠出年金の一時金が所令 77 の適用対象外となっていることで、退職一時金に所令 77 が適用できず、重複適用が回避できないという結果になる。これは、第 4 章第 3 節 3 及び第 5 章第 1 節 2 で更に検討が必要とした事項であったが、所令 77 を適用できない場合が認められることになり、そのときの小考察と反対の結論となる。その小考察においては、退職所得控除額の調整計算の期間を拡大することは不要と結論付けたが、控除額の調整計算による重複適用の回避が必要になるため、確定給付企業年金の老齢給付金における支給開始時期が 70 歳まで拡大されたことを踏まえると、調整計算の期間を「前年以前 4 年内」から拡大することが必要と考えられる。

4 事例 4

事例 4 は、事例 1 で更に検討が必要としたものであり、「退職手当を 60 歳（打切支給）と 65 歳で 2 回受給し、退職一時金等を 65 歳で受給」した場合を検討する（図 7）。

図 7 退職手当を60歳（打切支給）と65歳の2回受給し、退職一時金を65歳で受給



(1) A社の退職手当

本例において、旧定年の60歳で打切支給された退職手当（以下「退職手当①」という。）と、退職手当①の計算の基礎となった勤続期間の翌日から定年延長後の65歳までを計算の基礎として支給された退職手当（以下「退職手当②」という。）は、第5章第2節2（1）の例と同様に、共に退職所得として認められる。なお、退職手当①と退職手当②は所令77が適用されず、別々の年度の所得として計算することを前提とする。

(2) 退職一時金等

確定給付企業年金及び確定拠出年金ともに、定年延長後の65歳で支給されることから退職所得とみなされる。

イ 確定給付企業年金の退職一時金の場合

この場合に、所令77の適用により、退職一時金の収入すべき時期を退職手当①と一致させて同年度の所得として計算するか、退職手当②と同年度の所得として計算するかが問題となる。

所令77においては、「最初に支払を受けるべきものの支払を受けるべき日の属する年における収入金額」と規定されているため、文理で解釈

すれば、最初に支払を受けた退職手当①と同年度の所得として計算することになると思われる。

そこで、退職一時金を、退職手当①と同年度の収入とした場合と、退職手当②の収入とした場合に分けて、控除額の計算結果からその妥当性を検討する。

(イ) 退職手当①と同年度の所得として計算した場合

退職手当①と退職一時金に係る勤続年数の計算においては、所令 69①三を適用し、最も長い勤続年数である退職手当①の 38 年に、その期間と重複していない退職一時金の計算の基礎となった期間の 5 年を加算した 43 年が勤続年数となる。

退職手当②は、所令 69①一ハを適用し、退職手当①の計算の基礎とされた期間の末日の翌日から勤続期間の計算を行い、勤続年数は 5 年となる。

勤続年数を基に退職所得控除額を計算すると、退職手当②に係る勤続年数の 5 年の控除額が重複して適用される結果となる。

(ロ) 退職手当②と同年度の所得として計算した場合

退職手当②と退職一時金に係る勤続年数の計算においては、所令 69①三を適用すると、最も長い退職一時金の計算の基礎とされた期間の 25 年が勤続年数となる。

退職手当①の勤続年数は 38 年であり、退職手当②と退職一時金の勤続年数と 20 年重複している。この重複適用を回避するためには、所令 70①二の適用により、退職所得控除額の調整計算が必要であるが、調整期間が「その年の前年以前 4 年内」であり、本例においては、令和 5 年以降に支払われた退職手当が対象となるため、重複適用を回避することができない結果となる。

(ハ) 小考察

それぞれの場合について、退職所得控除額を計算した結果は、次のとおりである（表 11）。

表11 退職所得控除額の計算結果

(イ)	退職手当①と退職一時金を同年度の収入とした場合
A	退職手当①と退職一時金に係る退職所得控除額
	・勤続年数：38年（退職手当①）+ 5年（退職手当①と退職一時金で重複しない期間）=43年
	・退職所得控除額：800万円 + (70万円 × (43年 - 20年)) = 2,410万円
B	退職手当②の退職所得控除額
	・勤続年数：5年
	・退職所得控除額：40万円 × 5年 = 200万円
	∴ A + B = 2,610万円
(ロ)	退職手当②と退職一時金を同年度の収入とした場合
C	退職手当①の退職所得控除額
	・勤続年数：38年
	・退職所得控除額：800万円 + (70万円 × (38年 - 20年)) = 2,060万円
D	退職手当②と退職一時金に係る退職所得控除額
	・勤続年数：25年（退職一時金の勤続期間）
	・退職所得控除額：800万円 + (70万円 × (25年 - 20年)) = 1,150万円
	∴ C + D = 3,210万円

計算結果から判断すると、所令 77 の適用は文理解釈どおり、最初に支払を受けた退職手当①と同年度の収入として計算すれば、退職手当①と退職一時金の控除額の重複適用は回避できるため、妥当性が認められる。ただし、所令 77 の適用だけでは、退職手当②の控除額との重複適用は回避できず、不十分であることが認められる結果となった。

ロ 確定拠出年金の一時金の場合

確定拠出年金は所令 77 の適用はないため、退職手当②と同年度の収入となる。

勤続年数の計算において、退職手当①の勤続年数は 38 年となり、退職手当②と一時金の勤続年数は 25 年となる。それぞれの勤続年数の重複期間である 20 年は、所令 70①二の適用により、控除額の調整計算による重複適用の回避が可能である（表 12）。

表12 退職所得控除額の計算結果

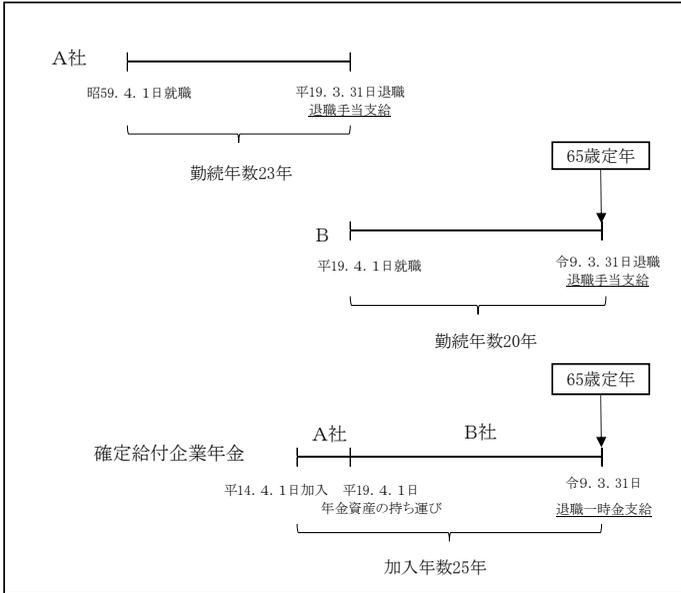
確定拠出年金の場合	
E	退職手当①の退職所得控除額
	・勤続年数：38年
	・退職所得控除額：800万円 + (70万円 × (38年 - 20年)) = 2,060万円
F	退職手当②と退職一時金に係る退職所得控除額
	・勤続年数：25年（一時金の勤続期間）
	・退職所得控除額：800万円 + (70万円 × (25年 - 20年)) = 1,150万円
G	調整期間の退職所得控除額
	・勤続年数：20年
	・退職所得控除額：40万円 × 20年 = 800万円
	∴ E + (F - G) = 2,410万円

上記イ、ロを踏まえると、退職所得控除額の重複適用を完全に回避する方法としては、確定給付企業年金の退職一時金の場合も、控除額の調整計算による方法が望ましいと考えられる。

5 事例 5

事例 5 は、転職により、転職前の A 社で加入していた確定給付企業年金の年金資産を、転職後の B 社の確定給付企業年金に持ち運びを行い、B 社の退職時に退職一時金を受給した場合を検討する（図 8）。

図 8 転職時に退職手当を受給し、年金資産の持ち運びを行う



(1) A 社の退職手当及び脱退一時金

A 社の退職手当は、退職の事実があり退職所得として取り扱われ、退職所得控除額は、勤続年数 23 年に基づいて計算される。また、A 社の確定給付企業年金は、年金資産を B 社の確定給付企業年金に持ち運んでいるので、この時点で脱退一時金の支給はなく退職所得とみなされる収入はない。

(2) B社の退職手当及び退職一時金

B社の退職手当と確定給付企業年金の退職一時金を同年度の収入として計算するため、退職所得控除額は所令 69①三を適用し、B社の退職手当と退職一時金のうち、最も長い期間である 25 年を勤続年数として計算することになる。ただし、A社の確定給付企業年金の加入期間である 5 年がA社の退職手当の勤続期間と重複することになり、控除額の重複適用の回避が必要となるところ、控除額の調整計算で行うとしても、A社の退職手当の支給から 20 年も経過しており、現在の調整期間の範囲である「前年以前 4 年内」では回避できないばかりか、採用する企業年金が確定拠出年金の場合であっても、「前年以前 19 年内」から外れるものであり、同じく重複適用を回避することができない。

企業年金制度においては、近年、ポータビリティの拡充が進められており、転職時の年金資産の持ち運びが活発になることも想定されることから、控除額の重複適用の回避が困難となる事例への対応を検討しなければならないと考えられる。

第 4 節 課題への対応

第 5 章第 2、3 節で検討した、雇用確保措置の実施によって退職所得課税に生じ得る問題点、及び退職金制度等を併用する企業で退職手当・一時金等の打切支給によって生じ得る問題点等に対して、その解決のために、法令、通達の改正など、どのような方法が考えられるかを検討する。

1 雇用確保措置を踏まえた課題

(1) 相当の理由の柔軟な対応

旧定年時に支給された企業年金の一時金で、所基通 31-1(3)の適用により打切支給された退職金と同様に取り扱う場合に、所基通 30-2(5)と同等の「相当の理由」は必要なく、実質から判断して柔軟に対応すること

も必要ではないかと第 5 章第 2 節 2 (2) ロで述べた。

所基通 31-1(3)の適用対象である確定給付企業年金の老齢給付金は、60 歳以上 70 歳以下の規約で定める年齢に達したときに支給されるものであり、支給の繰下げの申出を行わない限り、規約で定められた年齢で支給される。所基通 30-2(5)の適用を受ける打切支給された退職手当等は、従業員等の選択によるという自由度からみて、給与所得として取り扱うことが妥当ではないことをその実質から厳格に判断すべきと考えられるが、所基通 31-1(3)の適用を受ける一時金は、規約で定められた要件で支給され自由度は限られているし、確定給付企業年金の目的が老後の糧であることに鑑みれば、住宅ローンの返済のためといった相当の理由は不要であるとしても、実質的に判断して問題ないのではないかと考えられる。

現状における「相当の理由」の判断には国税当局への確認が必要となり、納税者自ら判断できるような基準が必要と考えられることから、通達により明確な基準が制定されることを期待したい。

(2) 定年制の廃止で退職と類似した事実の認定

定年制を廃止した企業において、退職という事実はなくとも、一定の年齢（旧定年年齢に相当）で、その職務内容や地位が大きく変わり、給与等の待遇面でも劣る結果となるなど、新たな雇用契約を結んだと同視し得る状態になるのであれば、退職所得として認められる余地があるのではないかと第 5 章第 2 節 3 (1) で述べた。

定年の廃止後に入社した従業員等は、就業規則等に定年年齢は規定されておらず、現状の法令、通達の適用上、退職（勤務関係の終了）の事実が生じるまでは、支給された一時金は退職所得として認められないと考えられる。その場合に、住宅ローンの返済等で一時金が必要である従業員は、退職してその収入を得るしか方法がなく、退職後に再雇用される手段がなければ、その後の生活が不安定になる可能性もある。ただし、継続雇用制度である「再雇用制度」が導入されている企業であれば、退職して退職手当等を受給したのちに、再雇用されるといった方法をとることもできる。

企業が実施する雇用制度によって退職所得課税の取扱いが変わることは、従業員にとって高齢期における就労の機会を制限することになりかねないことから、継続して勤務する状況であっても、退職したと同視し得る状態に勤務関係が変更されていれば、そのときに受給した退職手当等を退職所得と認めるような整備も必要ではないかと考えられる。

そのためどのような方法が考えられるかであるが、所基通 30-2(4)の適用を検討する余地はないのであろうか。

所基通 30-2(4)で示される「いわゆる定年に達した後引き続き勤務する」とは、10年定年制の判示から、当該勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があって、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要すると、第4章第2節1で述べた。ここで、「いわゆる定年に達した」という定義を、定年制がない企業においては、一定の年齢（定年制があったときの旧定年など）に置き換えて適用可能とし、上記のような事実関係があれば、打切支給した退職手当等を退職所得とみなしたとしても、他の打切支給の退職金と比較して、課税の公平性を損なっているとはいえないと考えられる。

そのため、定年制の廃止において、所基通 30-2(4)の適用を可能とするため、通達の見直しを提案したい。

(3) 受給開始時期の上限年齢で支払われる一時金の対応

確定給付企業年金の老齢給付金で、受給開始時期の上限年齢で支払われる一時金が、退職所得として認められない可能性があることについて、法令、通達による整備が必要ではないかと第5章第2節3(2)で述べた。

現在の法令、通達では、確定給付企業年金に係る受給開始時期の上限年齢で支払われる一時金が退職所得として認められる規定は存在しない。これは、継続して勤務する従業員等に対して、退職所得とみなされる確定給付企業年金の一時金を支給する場合は、所基通 30-2の打切支給の退職金と同様の要件を必要としているためであるが、法律上の上限年齢で支給す

る場合であれば、やむを得ないものであるとともに、確定給付企業年金の老齢給付金の性格上、老後の糧であることは明らかであることから、実質的に退職所得と認められるものと解釈しても問題ないと考えられる。

そのため、法令、通達において、制度上の上限年齢で支給された一時金も退職所得とみなされるよう改正されることを提案したい。

2 退職金制度等を併用する場合の課題

(1) 退職所得控除額の調整計算に係る期間の見直し

退職所得控除額の重複適用を回避するために、退職手当等における控除額の調整計算に係る期間の見直しが必要であることを第 5 章第 3 節 2 の事例 2 で明らかにし、確定給付企業年金の退職一時金に対するものを第 5 章第 3 節 3 の事例 3 で明らかにした。それぞれ、「前年以前 4 年内」から拡大することが必要という結論に達した。

控除額の調整計算は、第 4 章第 3 節 2 でも述べたとおり、昭和 34 年度の税制改正で創設されたところ、当時まだ企業年金に関して、「適格退職年金制度」といった外部拠出型の企業年金制度が創設されておらず、高年齢者雇用安定法による定年年齢等も定められていなかった。その後、定年年齢等が法律で定められるとともに、各種企業年金制度が創設され、その受給開始時期も拡大等されていったことを踏まえると、控除額の調整計算における期間の見直しが必要な時期ではないかと考えられる。

ここで、所令 70①二における調整期間を、それぞれの程度拡大が必要なのかを検討する。

イ 退職手当等の場合

定年年齢の上限が「就業確保措置」における努力義務の一つである 70 歳までと考えれば、70 歳で支給された退職手当等に対して、前年以前何年までに支給された退職手当・一時金等を調整計算の対象に含めることができれば妥当といえるだろうか。

そこで、支給時期が法律で定められている確定給付企業年金と確定拠

出年金の老齢給付金を対象に含められれば、最低限の対応ができているとすれば、ともに受給開始時期は 60 歳以上とされていることから、60 歳で支給された一時金を対象に含められればよいと考えられる。その場合の法令上の期間の定めは、「その年の前年以前 10 年内」という改正が必要になるであろう。

ロ 確定給付企業年金の場合

老齢給付金の一時金支給の上限年齢が、受給開始時期の上限である 70 歳までと考えれば、70 歳で支給された一時金に対して、前年以前何年までに支給された退職手当・一時金等を対象に含められれば妥当であるだろうか。

退職手当等を対象として含める場合は、高齢者雇用安定法により定年年齢は 60 歳を下回ることができないとされていることから、60 歳で支給された退職手当等を含めることができれば、妥当であると考えられる。また、確定拠出年金の一時金を対象として含める場合であっても、受給開始時期が 60 歳以上であることから、同様の考え方で問題ないであろう。その場合の法令上の期間の定めは、上記イと同様に「その年の前年以前 10 年内」という改正が必要である。

上記イ、ロを踏まえ、所令 70①二における「その年の前年以前 4 年内」を「その年の前年以前 10 年内」に改正することを提案したい。

(2) 収入すべき時期の取扱いに係る見直し

退職一時金の計算の基礎となる期間が複数の退職手当等と重複する場合に、所令 77 を適用しても、退職所得控除額の重複適用が回避されない事例があることを、第 5 章第 3 節 4 の事例 4 で明らかにした。これを回避する方法としては、確定拠出年金と同様に控除額の調整計算で対応することが方法の一つとして考えられる。

その方法を実現するためには、確定給付企業年金の老齢給付金である一時金を所令 77 の適用対象外とし、上記 (1) ロにおける控除額の調整計算の期間をさらに拡大すれば対応は可能であると考えられる。それは、他に

所令 77 を適用して控除額の重複適用を回避した事例（事例 1）においても、この方法によれば、所令 77 の適用がなくても対応が可能である。

（3）企業年金の退職一時金等に係る税制上の取扱いの統一

確定給付企業年金と確定拠出年金の退職一時金等で、一方が退職所得とみなされず、税制上の取扱いが異なっていることを、第 5 章第 3 節 2 の事例 2 で明らかにした。事例 2 でも述べたとおり、双方の税制上の取扱いを統一するべきと考えられるところ、確定拠出年金は企業型と個人型があり、それぞれの税制上の取扱いを分けて考えることは、課税の中立性に問題が生じると考えられるとともに、確定拠出年金の一時金を確定給付企業年金の退職一時金と同様に、「退職により支払われるもの」といった定義付けをすることは難しいのではないかと結論付けた。

ここで、確定給付企業年金の老齢給付金として 60 歳以上で支給された一時金は、確定拠出年金の老齢給付金である一時金と同様に、「退職により支払われるもの」という定義を除くことはどうであろうか。

確定給付企業年金の一時金で退職所得と認められるものが「退職により支払われるもの」とされているのは、老齢給付金の受給要件の中に、50 歳以上の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も含めることができるとされていることや、第 5 章第 2 節 2（2）ロで述べた、加入者の資格喪失の時期のいずれか（②～⑤のどれか）に該当し、規約で定める要件を満たせば、脱退一時金を受給できるとされており、それが退職により受給した場合は、退職所得とみなすためであると解される⁽¹³⁸⁾。さらに、確定給付企業年金は、規約に定めれば、障害給付金や遺族給付金も給付できることから、それらの一時金も退職所得から除く必要がある。

(138) 平成 21 年 11 月 24 日の千葉地方裁判所の判決において、所得税法 31 条 3 号において、加入者の退職が要件とされた主旨は、「企業年金制度からの一時金については、基金の解散や適格退職年金契約の解除等により、退職の事実がなく、依然として勤務を継続しているにもかかわらず、残余金が分配されることがあり、このような場合にまで担税力の弱さを勘案した退職所得扱いとすることは妥当ではないためと解される。」とされている。

確定給付企業年金の老齢給付金は、上記 1 (1) でも述べたとおり、60 歳以上の規約で定められた年齢で支給されるものであれば、「相当の理由」も柔軟に対応することも必要であるし、上記 1 (3) でも述べたとおり、受給開始時期の上限年齢で支給する場合であれば、確定給付企業年金の老齢給付金の性格上、老後の糧であることは明らかであることなどを踏まえると、60 歳以上で支給された一時金は、一律、退職所得として取扱うことも、確定拠出年金との整合性を考えると、妥当であるとしてもよいのではないだろうか。

ただし、現状の法令等においては、打切支給の退職金と同様に取扱う上で、退職手当等との整合性が求められていると考えられ、それをどこまで重視する必要があるのかが問題となる。しかし、確定給付企業年金と確定拠出年金の目的が、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」とされていることに鑑みれば、その給付は老後の糧となるもので、おのずと一時金として支給されれば退職所得とされるものであり、一時的には退職手当等との整合性がとれなくなったとしても、その取扱いを統一することで、事例 4 などにおいても、退職所得控除額の重複適用が回避できるのであれば、それを重視すべきであると考えられる。

よって、確定給付企業年金の老齢給付金として 60 歳以上で支給された一時金は、一律で退職所得として取扱うこととする法令、通達の改正を提案したい。

(4) 転職時の企業年金のポータビリティによる退職一時金等の取扱い

転職時における年金資産の持ち運びによって、退職所得控除額の重複適用を回避できなくなる可能性があることを、第 5 章第 3 節 5 の事例 5 で明らかにした。

この事例によれば、退職所得控除の調整計算による方法に限界があることが示され、新たに控除額の重複適用を回避する手段を検討する必要があると考えられる。その方法の検討は、今後研究されることに期待したい。

結びに代えて

本稿においては、「退職金制度等における課税上の諸問題について一定年延長等における打切支給の取扱いを中心に」と題して、政府税制調査会における退職所得課税に対する税負担の公平性や中立性に関する課題への対応や、定年延長等に伴い退職所得課税に生じ得る問題点への対応について、いくつかの事例などを基に考察してきた。

まず、政府税制調査会における課題への対応については、今後税制調査会において丁寧な議論がなされ、退職所得課税と年金課税を一体にして、税負担のバランスを踏まえた検討がなされていくことから、個人退職年金勘定の創設などの具体的な方策によって、税負担の公平性や中立性に配慮した適正な課税の実現が期待される。また、並行して企業年金制度等のこれからの見直しによって、老後の所得確保を図る目的を踏まえて、年金制度全体を通じた制度設計のあり方に対する議論が、さらに深まっていくことにも期待したい。

次に、定年延長等に伴い退職所得課税に生じ得る問題点への対応について、定年延長等や企業年金に係る給付金の受給開始時期の拡大等により、退職所得課税の見直しの必要性が高まっていると考えられる。本稿においては、企業年金制度間の課税上の取扱いを統一することが、課税の中立性に配慮するためには適正であるとして考察を行ってきたが、制度の違いを考慮して適正課税を検討する方法もあると考えられる。また、制度間の課税上の取扱いを統一する方法として、確定給付企業年金を確定拠出年金の取扱いに即したものとする提案を行ったが、確定拠出年金を確定給付企業年金の取扱いに即したものとする方が適正課税に資するという考え方もあって当然である。これは、今後の企業年金制度の制度設計のあり方を踏まえて、いかなる方法が適正であるのかを更に研究していくことが必要である。

続いて、退職金制度と企業年金制度を併用する場合に生じ得る問題点については、本稿において5つの事例の検討に止まったが、他にも企業年金制度の種類に応じた支給パターンによって、課税上問題となるようなケースもあると考

えられる。そのようなケースを更に検討することにより、課税上の不合理を解消することが、老後の生活の備えに対する公平な税制の構築につながっていくものと思われる。

最後に、本稿における考察によって、退職金制度等における課税上の諸問題が明らかになり、適正な退職所得課税の構築に向けて活発な議論が行われることを祈念して結びに代えることとしたい。