

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

継続雇用制度を採り入れる会社が増えていますが、ベテラン社員が退職する際は、退職金を旧定年年齢で支給するケースもあります。その際の課税退職所得金額がどうかを確認します。

税理士法人メディア・エス

税理士

田中康雄

✓ 退職所得計算の原則と 例外とは

税務上、退職手当等とは、本来退職しなかったとしたならば支払われなかったもので、退職したことに基因して一時に支払われることとなった給与をいいます。

また、これらは長期にわたる勤務の対価の後払いという性格をもっているため、特にこれを一時に受け取る場合には退職者本人への税負担に配慮し、課税上一定の緩和措置が講じられています。

(1) 退職所得計算の原則

退職手当等に対しては、税額計算の基礎となる税率について累進課税の適用を緩和するとともに、税負担の平準化を図るため、**図表1**のとおり、退職手当等の金額(収入金額)から退職所得控除額を差し引き、さらにその2分の1に相当する金額を課税の対象(以下、「2分の1課税」といいます)とすることを原則としています。このようにすることで、退職所得は他の所得に比べ税負担の軽減が図られています。

また、退職所得控除額は、**図表**

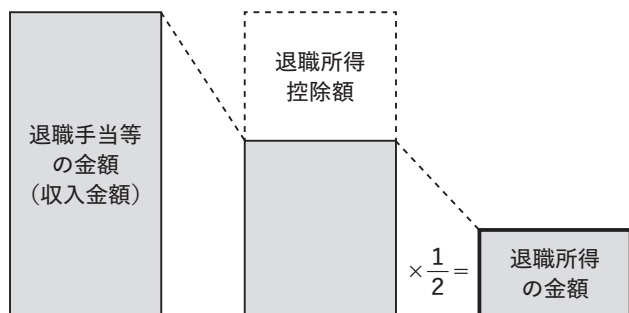
2のとおり、勤続年数に応じて算定されることとなりますが、勤続年数が20年を超えるとその超えた部分の1年当たりの控除額は増加し、長年勤務した従業員等に対してはより優遇された措置が講じられています。

なお、退職所得は申告のうえでは分離課税とされており、退職手当等を受給する時までには勤務先に「退職所得の受給に関する申告書」を提出しておけば、勤務先において退職所得に係る税額が源泉徴収されるため、退職者本人は確定申告をする必要はありません。

(2) 退職所得計算の例外

長年勤務した従業員等への退職手当等に対しては、前述した退職所得控除額による所得控除や2分の1課税など、課税上の恩恵を受けることができます。これらは退職所得の金額を計算するうえでは原則的な計算方法となりますが、勤続年数が5年以下の短期勤務の役員や従業員に対しては、あえて税負担の平準化を認める必要性はないとの観点から、退職所得の金額を計算するに当たっては、2分の1課税の適用に対し、次のような制約が設けられています。

図表1》2分の1課税の仕組み



① 役員等としての勤務期間が5年以下の者への退職手当等
 平成24年度税制改正により、会社の役員等として勤務した期間が5年以下の者に対する退職所得の金額は、退職手当等の金額から図表2による退職所得控除額を差し引いた金額となります。つまり、このケースでは2分の1課税の適用は認められていません。

② 勤続年数が5年以下の従業員への退職手当等
 同様に、令和3年度税制改正では、役員等だけではなく、勤続年

図表2》退職所得控除額の算定方法

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数
20年超	800万円+70万円(勤続年数-20年)

※勤続年数に1年未満の端数がある場合は、たとえ1日でも1年としてカウントする

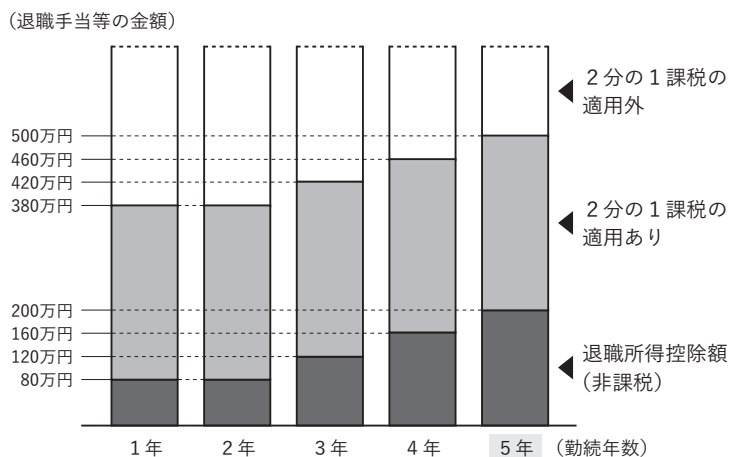
※退職所得控除額が80万円未満となった場合には、80万円となる
 ※障がい者となったことに直接起因して退職した場合には、上記によって計算した金額に100万円を加算する

数が5年以下の従業員等への退職手当等についても、退職所得に対する課税への緩和措置の一部が見直されました。

具体的には、ことし1月1日以後に支給される退職手当等の金額について、勤務した期間が5年以下の役員等以外の者に対するもののうち、退職所得控除額を控除した残額の300万円を超える部分に対しては2分の1課税を適用しないこととされました。

勤続年数が5年以下となる短期勤続年数の従業員等に対する退職

図表3》2分の1課税の適用範囲と退職所得の金額計算



ex	勤続年数が5年で退職手当等の金額が800万円の場合の退職所得の金額の計算
----	--------------------------------------

- ① $(500\text{万円} - 200\text{万円}) \times 1/2 = 150\text{万円}$
 - ② $800\text{万円} - 500\text{万円} = 300\text{万円}$ (← 2分の1課税の適用はない)
 - ③ ① + ② = 450万円
- 〈改正前までの退職所得の金額の計算〉
 $(800\text{万円} - 200\text{万円}) \times 1/2 = 300\text{万円}$
- 150万円増加

手当等のうち、2分の1課税が適用されない範囲については図表3のとおりです。図表中の計算例のように2分の1課税が適用されない範囲があるようなケースでは、退職所得の金額を計算するに当たっては、2分の1課税が適用される部分とそうでない部分との2段階での計算となり、改正前に比べ退職所得の金額は増額することになります。

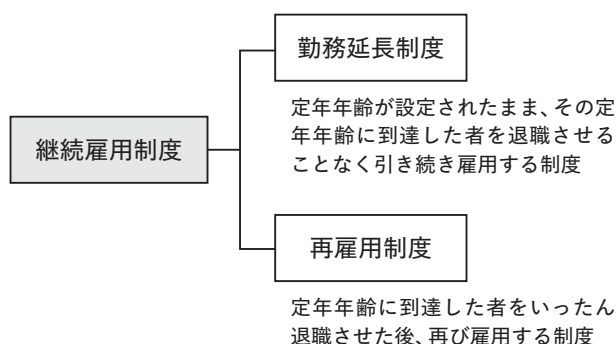
ただし、この改正によって設定

✓ 継続勤務で退職金を受け取った場合はどうなるか

現行の高年齢者雇用安定法では、定年年齢を65歳未満に定めている場合には、65歳まで定年を引

された2分の1課税の適用外となる範囲は、モデル退職金額を相当程度上回る水準となっているため、実務上ではこの影響を受ける対象者は限定的になるでしょう。

図表4》勤務延長制度と再雇用制度の仕組み



き上げるか、継続雇用制度を導入するか、あるいは定年そのものを廃止するかはいずれかの措置を講じる必要があります。

たとえば、定年年齢を60歳としている企業では、定年到達者のうち引き続き雇用を希望する従業員に対しては、勤務延長制度や再雇用制度（これらを総称して「継続雇用制度」といいます）を活用することになるでしょう（図表4）。

また、継続勤務という括りであれば、就業規則等を変更して定年を廃止したり、たとえば、定年年齢を60歳から65歳に引き上げたり

することで、旧定年に達した従業員を引き続き雇用するようなケースも考えられるでしょう。

いずれにしても、このような場合には、引き続き勤務する者（以下、「継続勤務者」といいます）への退職手当等の支給のタイミングが課税上において1つの論点となります。

そこで、それぞれのケースにおいて、継続勤務者に退職手当等を支給する場合の税務上の留意点について確認することにします。

(1) 継続雇用制度による継続勤務の場合

税務上、退職所得とは、退職により勤務先から受ける退職手当等の所得をいいます。

つまり、継続雇用制度を活用する継続勤務者に対し、定年に達した時点でいったん退職手当等を支払うケースでは、勤務が継続している以上退職の事実が認められないため、その支給された退職手当等は退職所得ではなく給与手当として取り扱われてしまうのではないかと疑義が生じます。

この点、所得税基本通達においては、「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務期間に係る退職手当等として支払われる給与」について、「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務期間を一切加味しない条件の下に支払われるものは、（中略）退職手当等とする」としています。

この通達では、打切支給された退職手当等を退職所得として取り扱うことができることを示していますが、退職所得として取り扱っては、退職所得控除額を計算するうえで定年前までの勤務期間と定年後の勤務期間とを合算しないことを条件としています。

つまり、いったん定年により退職手当等を打切支給した後に継続勤務に係る部分に対しても退職手当等を支給する場合には、定年後から実際の退職日までの期間に応じた退職所得控除額を算定することになります。

そのため、定年後に継続して勤務した勤続年数が5年以下になるときは、退職所得の金額を計算するに当たり、原則的な計算方法ではなく、前述した例外による計算方法が適用されます。

なお、定年の時点で退職手当等

の打切支給を受けず、継続勤務が終了した時点で退職手当等を受給する場合には、退職所得控除額の計算の基礎となる勤続年数は継続勤務が終了した実際の退職日までの期間となります。

図表4のとおり、継続雇用制度は、勤務延長制度と再雇用制度の2つの制度に分類されますが、税務上ではこれらを明確に区分しているわけはありません。しかし、勤務延長制度はあくまでも雇用契約の延長と考えられるため、退職手当等の打切支給はなく継続勤務終了後に支給されるのが一般的といえるでしょう。

一方、再雇用制度は定年年齢に達した時点で退職となり、その後改めて雇用契約を締結し直すこととなります。そのため、その従業員等が継続勤務となった場合でも定年の時点でいったん退職手当等が打切支給されるのが一般的といえます。

なお、打切支給については、継続勤務を希望するすべての従業員等がこれを選択しなければならぬわけではなく、各個人が個々に打切支給を選択した場合であっても、それぞれ個々に選択された打切支給に係る退職手当等は、課税

上退職所得として取り扱われることとなります。

(2) 定年年齢を延長した場合

高年齢者雇用安定法の改正により、その義務化への対応の1つとして、就業規則等を改正することで定年年齢の引上げを検討している会社も多いかもしれません。

しかし、入社した当時は定年の年齢が60歳であったにもかかわらず、その従業員等が60歳に達した時点で定年年齢が65歳に引き上げられているような場合には、本人が当初思い描いていたライフプランに大きな影響を与えることにもなりかねません。

そこで、継続雇用制度による継続勤務の場合と同じように、所得税基本通達では、労働協約等を改正していわゆる定年を延長した場合、その延長前の定年（旧定年）に達した使用人に対し、旧定年に達する前の勤続年数に係る退職手当等として支払われる給与で、その支払いをすることにつき相当の理由があると認められるものについては、旧定年後に支給される退職手当等の計算をするうえで、旧定年の退職所得の計算の基礎となった勤続年数を加味しないこと

を条件に、退職手当等の打切支給が認められています。

この場合の打切支給は、旧定年のときに退職手当等が支給されることを前提に生活設計をしていた従業員等に配慮したものになるため、就業規則等の改正前から在職している従業員等のみがその対象となります。

また、定年延長による退職手当等の打切支給が認められるのは、その支払いをすることにつき相当の理由があると認められる場合に限り、理由としては、定年延長によってその従業員等が旧定年に達したときにその者の生活設計に不都合が生じる場合や従業員等が不利益を被るような場合が含まれます。

たとえば、退職手当等をマイホームの購入資金に充てることを予定している従業員等にとって、法改正によって定年延長が制度化されることで、その者のライフプランに不都合が生じることにあります。

また、定年が延長されたにもかかわらず退職手当等の金額が旧定年時のまま据え置かれるようなケースでは、単に退職手当等の支給日が延長されただけであって、

本人にとっては不利益ではないといえるでしょう。

実務上の留意点とは

税務上、退職手当等は退職の事実によって支給されるものであるため、定年に達した継続勤務者に対して退職手当等を打切支給する場合には、定年年齢が労使間においても確認できる就業規則や退職手当規程などが整備されていることが前提になります。

つまり、就業規則等が整備されていないなかで、退職の事実もなく退職手当等を支給した場合に、これらは給与所得として取り扱われることになるでしょう。

また、定年延長により旧定年に達した従業員等に対して打切支給する場合の退職手当等については、これまでのとおり一定の要件を満たせば退職所得に該当することになります。これらは支給した会社側ではその支給をした日の属する事業年度の損金の額に算入されることになります。

しかし、ここで留意すべきなのは、その事業年度にこれらを損金の額に算入するには、実際に金銭

等の支給の事実がある場合に限られるということです。

つまり、打切支給した退職手当等を未払金等として処理した場合には、実際に支給の事実があるまではこれらを損金算入することができません。

課税上の観点からは、退職手当等は退職があった事実をもって支給することが原則となります。

しかし、少子高齢化が進行するなかで高齢者の就業機会をいままです以上で拡大するため、令和3年4月1日以降、会社側には70歳まで活躍できる環境を整備することが努力義務として求められています。これに伴い、退職手当等の支給のタイミングは今後、徐々に引き延ばされてしまうことになるでしょう。

こうしたことを背景に、税務上では各人のライフプランに配慮して退職手当等の打切支給が認められています。これらはあくまでも例外的な取扱いとなります。

そのため、今後ますます継続勤務が増えることが予測されるなかで、退職金を支給するタイミングには十分留意する必要があるといえるでしょう。

たなか やすお 税理士法人メディア・エス社員税理士。1997年慶應義塾大学商学部卒業。法人税、消費税を専門とし、上場企業から中小企業までの税務監業を担当。資産税関連も含め税務専門誌にも多数執筆。