

## 2025年度税制改正による

# 「退職所得控除」の 調整規定の 見直しの影響と実務

2025年度税制改正では「勤続期間等の重複排除の特例」の適用対象期間が延長され、老齢一時金と退職一時金とを組み合わせる受け取るケースで、退職所得控除を満額利用することが難しくなりました。

税理士法人メディア・エス  
税理士

田中 康雄

### 退職所得控除とは

退職により勤務先から受ける退職金や功労金など、退職したことに基因して支払われるすべての給与とは退職手当等として退職所得に分類されますが、課税の対象となる退職所得の金額は、原則として、次の算式により計算します。

$$\text{退職所得の金額} \parallel (\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

このように、退職手当等に対しては、これを一時金として受け取った金額から退職所得控除額を差し引いた部分の半分だけが課税の対象となり、税金面では優遇された所得の1つとなっています。

さらに、退職所得控除は、勤続年数が20年を超えると1年につき40万円から70万円に増え、退職所得控除額も、退職所得に対する課税を抑える重要な役割を担っているといえます（図表1）。

それでは、具体的な数字を使って計算してみましょう。

### ●事例1

甲社に勤務する従業員Aは、定年により勤続期間43年4か月をもって退職し、その年に甲社から2500万円の退職金を受け取りました。この場合のAの退職所得の金額の計算は、次の算式のとおりです。

■図表1 退職所得控除額の計算

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数 (ただし、80万円に満たない場合には80万円)
20年超	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

### 退職所得控除の調整規定 の見直しの背景と概要

からの退職手当等と乙社からの退職手当等に係る退職所得の金額を計算するとき、二重で退職所得控除額を使うことができてしまうため、このようなケースに対しては一定の制限が設けられています。

これを「退職所得控除額の計算における勤続期間等の重複排除の特例」（以下、「勤続期間等の重複排除の特例」といいます）といい、こうした退職所得控除の調整規定に関し、その一部が2025年度税制改正で見直されました。

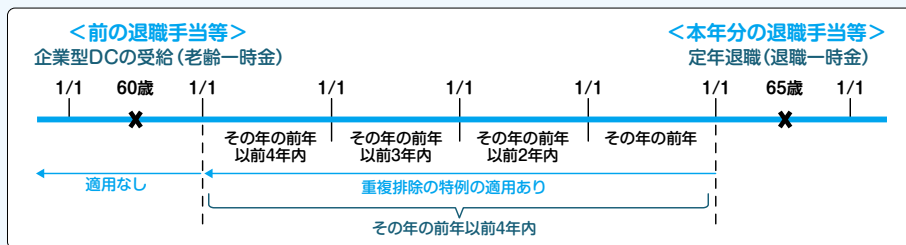
### (1) 2025年度税制改正の背景

退職所得には、退職により勤務先から受ける退職手当等（以下、「退職一時金」といいます）や中小企業退職金共済（いわゆる中退共）のような社会保障制度などによる退職に基因して支給される一時金のほか、企業型DCやiDeCoのような確定拠出年金法に規定する企業型年金規約または個人型年金規約に基づいて老齢給付金として支給される一時金（以下、「老齢一時金」といいます）なども退職所得とみなされます。

ここで、事例1は、Aが生涯で初めて退職手当等の支給を受けたことが前提です。つまり、Aが甲社から退職手当等を受けた年の前年以前にも乙社から退職手当等を受けていたような場合には、甲社

$$\begin{aligned} &\text{退職所得の金額} \parallel (2500 \\ &\text{万円} - 2480 \text{万円}) \times 1 \\ &\quad \parallel 2 \parallel 10 \text{万円} \\ &\text{※1} \quad \text{退職所得控除額} \parallel 80 \\ &\quad 0 \text{万円} + 70 \text{万円} \times (44 \text{年} \\ &\quad - 20 \text{年}) \parallel 2480 \text{万円} \\ &\text{※2} \quad \text{勤続年数} \parallel 43 \text{年} 4 \text{か月} \\ &\quad \downarrow 1 \text{年未滿切上げ} \quad \therefore 44 \text{年} \end{aligned}$$

■ 図表2 現行制度における重複排除の特例の適用の可否



このように、近年、退職金制度は多様化し、そのなかから複数の制度を採用する企業も少なくなく、従業員が勤務先等から退職時に一括で受け取る退職一時金に加え、60歳から75歳までの間で受け取るタイミングをコントロールできる企業型DCやiDeCoなどの

の老齢一時金を組み合わせて退職手当等を受け取るケースも珍しくありません。こうしたなか、65歳定年が定着し、退職一時金の支給について65歳以上になるケースが増加しています。その一方で、現行の制度では、老齢一時金を60歳で受け取れば容

易に節税効果が実現できてしまうという現状を踏まえ、課税の公平性の見地から、退職所得控除の調整規定が見直されました。

## ② 改正の概要

2025年度税制改正では、退職一時金のほか老齢一時金の支払いを受ける場合について、勤続期間と企業型DC等の積立期間に重複期間があるときの退職所得控除額の計算に関して、一定の調整が加えられました。

まずは現行制度を確認したうえで、改正後の内容を解説します。

なお、ここでは企業型DCに加入するサラリーマン等のケースを中心に取り上げますが、勤務先からの退職一時金とiDeCo、個人事業主における小規模企業共済とiDeCoの組合せにおいても、同様です。

## ③ 現行の調整規定

現行の制度では、その年の前年以前4年以内に他の支払者から支払われた退職手当等（ここでは「前の退職手当等」といいます）がある場合において、本年分の退職手当等に係る勤続期間と前の退職手当等に係る勤続期間に重複期間があるときは、本年分の退職所得に係る退職所得控除額の計算は、原

則として、次の①から②を控除した金額となります（所法30⑥一、所令70①二）。

① 本年分の退職手当等に係る勤続年数に基づき、図表1により計算した金額

② 重複している部分の期間（1年未満切捨て）を勤続年数とみなして、図表1により計算した金額

つまり、図表2のように、65歳になり定年退職して退職一時金の支払いを受けたものの、それよりも前に在職中に加入していた企業型DCによる老齢一時金をすでに受給している場合には、勤続期間等の重複排除の特例の適用対象となり得ますが、そのうちその老齢一時金の受給を定年による退職一時金の支払いを受ける年の前年以前4年より前に設定しているときは、勤続期間等の重複排除の特例は適用されず、老齢一時金に対しても退職一時金に対しても、その積立期間または勤続年数に応じた退職所得控除額を満額適用することができま

す。なお、図表2では退職手当等の受取り方について、先に老齢一時金を受給し、後に退職一時金の支払いを受ける順番になっています

が、現行の制度では、前の退職手当等が退職一時金に該当するものであっても老齢一時金に該当するものであっても、その後を受け取る退職手当等が退職一時金であるかぎり、これらの間隔が5年を超えていれば勤続期間等の重複排除の特例は適用されません。

つまり、前の退職手当等に対しても本年分の退職手当等に対してもそれぞれに図表1によって計算した退職所得控除額を控除することができま

すが、2025年度税制改正によって、これらの受取り方のうち、図表2のように、先が老齢一時金、後が退職一時金となるケースに対して、勤続期間等の重複排除の特例の適用対象期間が延長されることになりました。

一方、図表2の例とは逆に、先に勤務先から退職一時金の支払いを受け、その後老齢一時金を受給するケースに対しても、退職所得控除額の計算において一定の制約が別に規定されています。

具体的には、次図表3のとおり、老齢一時金を受給する年の前年以前19年以内に退職一時金の支払いを受けているときは、勤続期間等の重複排除の特例が適用されま

＜前の退職手当等＞  
定年退職（退職一時金）

＜本年分の退職手当等＞  
企業型DCの受給（老齢一時金）

1/1 55歳 1/1 1/1 1/1 65歳 1/1 1/1 75歳 12/31

その年の前年  
以前19年内

その年の前年  
以前10年内

適用なし

重複排除の特例の適用あり

その年の前年以前19年内

＜前の退職手当等＞  
企業型DCの受給（老齢一時金）

1/1 55歳 1/1 56歳 1/1 60歳 1/1 61歳 1/1 65歳 12/31

その年の前年  
以前9年内

その年の前年  
以前4年内

その年の前年

←ここまでが【現行】

←【改正後】は重複排除の特例の適用対象期間がここまで延長

適用なし

その年の前年以前9年内

＜本年分の退職手当等＞  
定年退職（退職一時金）

前述のとおり、2025年度税制改正では、図表2のパターン、つまり、退職手当等の受取り方に関して、先に企業型DC等の老齢一時金、後に勤務先等からの退職一時金の順になるケースに対して、勤続期間等の重複排除の特例の適用対象期間が延長されました。

で受に取ることになるため、勤続期間等の重複排除の特例の適用を回避することは現実的ではありません。こうした点が老齢一時金の受給日を任意に選択できることに、対応する一定の縛りになっているといえるでしょう。

りも前の年に老齢一時金を受給するように設定しておけば、後で受け取る退職一時金に対して勤続期間等の重複排除の特例が適用されることはありません。

しかし、2025年度税制改正後は、定年退職により退職一時金

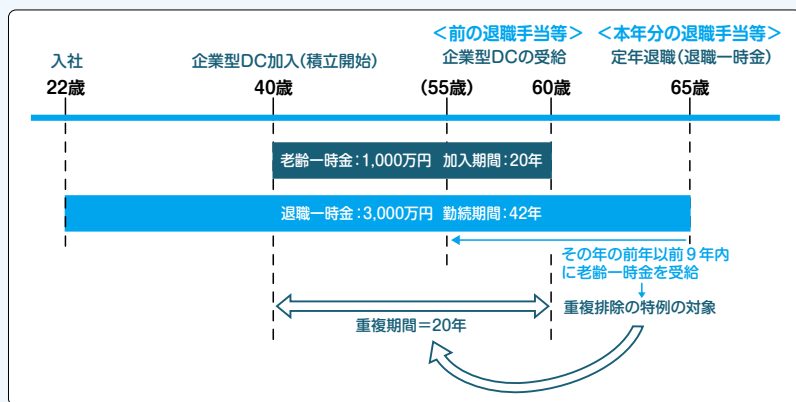
の支払いを受ける年齢を65歳とし、つとも、節税に向けて勤続期間等の重複排除の特例が適用されないようにするためには、65歳に達する年の前年以前9年内よりも前の年に老齢一時金を受給するように設定しなければなりません。そして、これを実現させるには、図表4のように老齢一時金の受給を55歳に設定するしかなく、55歳では退職所得という名目で老齢一時金を受給することはできません。

そうであるならば、先に受け取る老齢一時金の受給の時期を最短の60歳に設定し、これを起点として引退のタイミングをカウントしてみると70歳になります。

ただし、これらはあくまでも退職所得に対する節税を目的とした年齢設定です。当然、節税よりも優先してそれぞれのライフプランがあり、図表3の例のように、将来の老後の生活を考えて、先に退



■ 図表5 改正後の従業員Bの退職所得の計算の前提



職一時金の支払いを受け、後に老齢一時金を受給するという選択肢もあるでしょう。

とはいえ、ここでは改正による影響を確認するため、図表2と図表4の例にあるように、65歳で定年退職を予定しているケースについて、企業型DC等による老齢一時金の受給を60歳に設定する場合の、現行の制度と改正後による退職所得の金額を比較してみます。

## ● 事例2

従業員Bは42年間勤めた丙社を65歳で定年退職し、丙社から退職金として3000万円を受け取りました。また、丙社の企業型DCに40歳で加入し、老齢一時金の受給年齢を60歳に設定してすでに1000万円を受給しています。

この場合、Bの老齢一時金を受給したときの退職所得の金額と、退職一時金を受け取ったときの退職所得の金額は次のとおりです。

### ① 現行

金額  
① 老齢一時金に係る退職所得の金額

退職所得の金額  $\parallel (1000 \text{ 万円} - 800 \text{ 万円}) \times 1 / 2 = 100 \text{ 万円}$   
 ※退職所得控除額  $\parallel 40 \text{ 万円} \times 20 \text{ 年 (積立期間)} = 800 \text{ 万円}$

金額  
② 退職一時金に係る退職所得の金額

退職所得の金額  $\parallel (3000 \text{ 万円} - 2340 \text{ 万円}) \times 1 / 2 = 330 \text{ 万円}$   
 ※退職所得控除額  $\parallel 800 \text{ 万円} + 70 \text{ 万円} \times (42 \text{ 年} - 20 \text{ 年}) = 2340 \text{ 万円}$

Bは、老齢一時金の受給を退職一時金を受け取る年の前年以前4年内よりも前に設定していたため、現行制度の場合には、老齢一時金に係る退職所得の計算上も、退職一時金に係る退職所得の計算上も、両方とも退職所得控除額を満額使うことができます。

しかし、改正後も図表5のように、Bが定年退職を65歳と決め、その前に老齢一時金を60歳で受給しようと計画していた場合に、老齢一時金の支払いが2026年1月1日以後になったときは、退職一時金の支払いを受ける年の前年以前9年以内に老齢一時金を受給することになります。そうすると、退職所得控除額の計算上は勤続期間等の重複排除の特例が適用されることになり、先に受給する老齢一時金には影響がありませんが、後で受け取る退職一時金に係る退職所得の負担が大きくなります。

金額  
② 改正後  
① 老齢一時金に係る退職所得の金額

金額  
② 退職一時金に係る退職所得の金額

退職所得の金額  $\parallel (3000 \text{ 万円} - 1540 \text{ 万円}) \times 1 / 2 = 730 \text{ 万円}$

万円  $\parallel 1540 \text{ 万円} \times 1 / 2 = 730 \text{ 万円}$   
 ※退職所得控除額  $\parallel ① - ② = 1540 \text{ 万円}$   
 ①  $800 \text{ 万円} + 70 \text{ 万円} \times (42 \text{ 年} - 20 \text{ 年}) = 2340 \text{ 万円}$   
 ②  $40 \text{ 万円} \times 20 \text{ 年} (= \text{重複期間}) = 800 \text{ 万円}$

このように、勤続期間等の重複排除の特例が適用されると、後に受け取る退職手当等に関して課税所得が大きくなってしまふ場合もあり、そうすると所得税だけではなく住民税にも影響が及びます。

節税に向けて早めに老齢一時金を受給しようとしても、定年の65歳を迎えれば、再雇用制度を活用したとしても定年退職のタイミングでいったんは退職金が支払われるのが一般的です。

そのため、2025年度税制改正によって、老齢一時金と退職一時金とを組み合わせる受け取るケースで、いずれも図表1で計算する退職所得控除額を超える場合には、自身のライフプランを大きく変えないかぎり、勤続期間等の重複排除の特例を回避することは難しくなってしまうといえるでしょう。