

退職所得の意義と課題

佐藤 晃 (長野支部)

退職所得の意義と課題

佐藤 晃（長野支部）

【要 旨】

現行法の退職所得に対する基本的な考え方は、昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申において示されたように、「退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低い」というものである。また、最高裁昭和58年9月9日判決（「5年退職金事件」）は、上記の基本的な考え方に沿う形で、退職所得の意義に関して、その特色と要件を具体的に明らかにした。

他方、これらの退職所得に対する基本的な考え方、及びその法解釈が示されてから、かなりの時間が経過しており、近年では、社会・経済情勢の変化に伴って、当時では予想できなかった多様な就労形態等に基づいて退職金が支払われるようになった。そこで、本稿においては、上記の退職所得に対する基本的な考え方、及びその法解釈を明らかにした上で、それらが、近年発生している退職所得を巡る問題に上手く適合しているかについて検討を行った。

退職所得の特色は、①給与の一部の一括後払いであり、かつ、②退職後一特に老後一の生活の糧である、というものである。また、退職所得の要件は、①退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、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3要件をすべて満たす場合と、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合に、退職所得に該当するというものである。これらの特色と要件は、「5年退職金事件」において明示され、本稿で取り上げたような今日的な事件においても、その基準が機能していることが確認できた。

しかしながら、退職所得の要件を巡っては、とりわけ引き続き勤務する者に支払われる退職金に関して、退職所得と認定されるための法令上の明確な基準がないことが問題であり、新たな基準作りが必要である。また、今日では、本来であれば給与所得として課税すべき金員を、手厚い軽減措置が設けられている退職所得に転化し、制度を悪用する例も見受けられる。したがって、退職所得の要件として、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であること、及び受給時の年齢制限などの新たな基準を立法化することが要請される。

I はじめに

現在の退職所得課税に対する基本的な考え方は、昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申において整理されている。また、昭和58年9月9日には、最高裁判所が、いわゆる「5年退職金事件」⁽¹⁾において、退職所得に関して、その特色と要件を具体的に明示した。この判例は、初めて最高裁判所が退職所得の意義等を明らかにしたものであり、その後の退職所得に関する事件においても引用されている重要な判例である。

しかし、上記の中間答申及び判例が出されて以来、数十年が経過しており、現在では、これらが出された当時には想定していなかった新しい就労形態等に基づいて退職金が支払われている。そこで、本稿では、上記の退職所得に対する基本的な考え方や法解釈を明らかにした上で、それらが、近年発生している退職所得を巡る問題に上手く適合しているかについて検討する。

II 退職所得の意義と性質

1. 現在の退職所得課税に対する基本的な考え方

昭和41年12月の政府税制調査会の中間答申では、現在の退職所得課税の基礎となる考え方を明らかにしているため、その内容を下記に抜粋して紹介する。

「退職所得は永年の勤務に対する勤続報償的給与であると解され、その金額は退職時の給与水準と勤続年数によって決まるのが普通である。勤労に起因する報酬である点において給与所得の変形と考えられるものであるが、それが一時に支給される点や担税力の弱さ等を考慮し、累進性を軽減する意味から、現行制度においても給与所得とは別個に退職所得として、特別の軽減の方途を講じている。しかし、特に永年勤続して老後の生活の安定を願う多くの給与所得者にとって最後の所得という感じから、その税負担のあり方についての批判が強い。まさに退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低いと考えられるので、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。」

この答申から、退職所得が、長期間勤務に対する報償であること及び老後の生活資金であることから、担税力が低いとの前提に立ち、現在の退職所得に対する課税上の優遇軽減措置が設けられていることが理解できる。

2. 判例に見る退職所得の意義等

最高裁判所は、「5年退職金事件」において、退職所得に関し、その特色と要件を明らかにしている。この判例は、退職所得に関する先例として定着している。そこで、以下では、「5年退職金事件」を詳細に検討し、退職所得の意義等を明らかにしたい。

(1) 退職所得の特色

「5年退職金事件」の判決（以下では「判決」と略称する。）は、退職所得の特色について、退職手当等は、「その内容において、退職者が長期間特定の事業所等において勤務してき

たことに対する報償及び右期間中の就労に対する対価の一部分の累積たる性質をもつ」と述べている。このように退職所得とは、給与所得と同様に、「雇傭関係又はそれに準ずる関係から勤労ないし役務の対価として生ずる所得」⁽²⁾という共通の性質がある。

一方、給与所得と退職所得の相違点は、「前者が雇傭関係の継続中に定期的・反覆的に支給されるのに対し、後者は雇傭関係の終了の際にまとめて一時に支給されることにある。したがって、両者の相違は質的なものではなく、支給の態様とタイミングの相違であるにすぎない」⁽³⁾と解されている。このことから、退職所得の法的性格は、「給与の一部の一括後払い（判決の表現では長期間の就労に対する対価の一部分の累積）として一元的に性格づけることができる」⁽⁴⁾といえる。

次いで、判決は、退職手当等が、「その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものであって、他の一般の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象とし、一時に高額の所得税を課することとしたのでは、公正を欠き、かつ社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになる」と述べ、退職所得が、「退職後—特に老後—の生活の糧である」⁽⁵⁾ことを指摘し、その担税力が低いことを確認している。

(2) 退職所得の優遇軽課措置の趣旨

周知のとおり、退職所得の計算については、他の所得には見られない優遇軽課措置（退職所得控除、2分の1課税、分離課税）が認められている。判決では、退職所得について、このような優遇軽課措置が講ぜられている理由を、退職所得の特色（給与の一部の一括後払い、退職後—特に老後—の生活の糧）から、担税力が低いことによるものだと説明している。

それでは、上記3点の優遇軽課措置は、それぞれ退職所得の特色のいずれを考慮して設けられているものであろうか。この点について、金子宏教授は下記のように述べている。

「まず分離課税は、主としては、退職所得が退職後の生活の糧であることにかんがみ、高い累進税率の適用を緩和して税負担を軽減することを目的としているといえよう。次に、退職所得控除は、二次的には、退職所得が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対応する控除を認める必要がある、という考慮によるものであろうが、主としては、それが退職後の生活の糧であるため、在職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という考慮によるものであろう。（中略）最後に、2分の1課税は、それが給与の一部の一括後払いであるために採用された平準化措置であり、長期譲渡所得の2分の1課税と同じ考慮に基づくものである。」⁽⁶⁾

つまり、「退職後—特に老後—の生活の糧」という退職所得の特色を考慮して、担税力調整措置（退職所得控除、分離課税）が設けられている。さらに、「給与の一部の一括後払い」という特色から、平準化措置（2分の1課税）が設けられていることが理解できる。

(3) 退職所得の要件

所得税法30条1項では、「退職所得とは、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。」と定義している。

判決では、同条同項にいう退職所得に該当するための要件について、以下のように述べている。

「従業員が退職に際して支給を受ける金員には、普通、退職手当又は退職金と呼ばれているもののほか、種々の名称のものがあるが、それが法にいう退職所得にあたるかどうかについては、その名称にかかわらず、退職所得の意義について規定した前記法30条1項の規定の文理及び右に述べた退職所得に対する優遇課税についての立法趣旨に照らし、これを決するのが相当である。かかる観点から考察すると、ある金員が、右規定にいう『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』にあたるというためには、それが、(1)退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、(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の性質を有すること、(3)一時金として支払われること、との要件を備えることが必要であり、また、右規定にいう『これらの性質を有する給与』にあたるというためには、それが、形式的には右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、右『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すると解すべきである。」

つまり、退職所得該当性の要件とは、

- ①退職性（退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること）
- ②報償対価性（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の性質を有すること）
- ③一時性（一時金として支払われること）

の3要件をすべて満たすことである。

また、判決は後段で述べているように、必ずしも形式的に3要件のすべてを充足しなくとも、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合には、「これらの性質を有する給与」に該当し、退職所得とすることを認めている。その例示として、「10年退職金事件」で⁽⁷⁾最高裁判所は、実質的にみて3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」と同一に取扱うことを相当とする「これらの性質を有する給与」として、次のものを挙げている。

①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改変により精算の必要があつて支給されるもの

②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

ところで、「退職」すなわち「勤務関係の終了」の概念については、これを「私法上の契約関係の終了として解釈するか（借用概念）又は私法上の契約関係だけでなく退職金支給の目的、勤務条件・内容の変更等の事情をも考慮して退職という概念を税法独自に解釈するか（固有概念）」⁽⁸⁾という議論がある。この点について、金子宏教授は、「所得税法30条の『退職』という観念は、雇用契約（役員の場合は委任契約）の終了というような私法上の

法律関係に即した観念として理解すべきではなく、雇用関係ないしそれに準ずる関係の終了ないしはそれらの関係からの離脱を意味するところの社会的観念として理解すべきであると考えておきたい。別の言葉でいえば、退職という観念は、民商法からの借用概念ではなく、租税法上の固有概念であるということになる。筆者は、このように解することによって、退職所得の範囲を合理的に画することが出来ると考える。」⁽⁹⁾と述べている。

また、「これらの性質を有する給与」の解釈については、「退職所得に対する軽課措置の趣旨からすると、それは、雇用関係からの離脱には当たらないが、勤務条件及び勤務内容に大幅な変更があったため、実質的に見て退職と同視しても不合理ではないような場合に支給される給与を意味すると解すべきであり、その範囲はせまく限定的にとらえるべきである」⁽¹⁰⁾とされる⁽¹¹⁾。

金子宏教授の上記の見解（通説）によれば、所得税法30条の「退職」という概念は、具体的には、「従来の雇用関係等からの離脱」として解することができよう。

Ⅲ 引き続き勤務する者に支払われる退職金の退職所得該当性

一般的には、雇用関係の継続中に支給される金員については、給与所得とされ、雇用関係の終了時に支給される金員については、退職所得とされる。

しかし、先に述べたように、「退職」の概念を、「従来の雇用関係等からの離脱」という固有概念で解すれば、引き続き勤務する者に支払われる退職金であっても、ある「一定の事実」が存在する場合には、所得税法30条1項後段にいう「これらの性質を有する給与」に該当し、退職所得と認定される。この場合問題となるのは、雇用関係等の継続中に支給される金員が、どのような基準によって、退職所得と給与所得のいずれかに振り分けられるのか、ということにある。言い換えると、退職所得該当性の3要件の内、形式的には「①退職性」を充足しない場合に支払われる金員について、どのような事実があれば、「従来の雇用関係等からの離脱」があったものとして、退職所得と認定できるのだろうか。

そこで、以下では、平成20年2月29日に大阪地方裁判所において判決が出された2つの事件（以下、「事件1」⁽¹²⁾及び「事件2」⁽¹³⁾という）について検討する。両事件とも、雇用関係の継続中に支給された金員について退職所得の該当性が争われた事例である。

1. 事案の概要

(1) 事件1

原告X社は、平成15年6月26日の株主総会決議に基づき、委員会等設置会社（旧商法特例法1条の2第3項）に移行した。これに伴い、執行役員であった使用人6名を執行役に選任するとともに、当該6名に対して退職金規程に基づく退職金を支給し、退職所得に該当するとして所得税を源泉徴収し、国に納付した。

これに対して、被告Y1税務署長が、平成16年3月30日付けで、本件金員が給与所得に該当するとして納税告知処分等をしたことから、X社はその取消しを求め、不服申立てを経て、出訴した。

本件について、平成20年2月29日の大阪地方裁判所は、本件金員が退職所得に該当する

旨を判示している。

(2) 事件 2

原告の学校法人Xは、大学、高校、中学、幼稚園、専門学校を擁している。甲は、学校法人Xが擁する高校及び中学の校長であったが、平成14年3月31日、定年により本件高校及び中学の校長の職を退くとともに、平成14年4月1日には本件大学の学長に就任している。

学校法人Xは、甲が高校及び中学の校長を退職するに際し、本件高校の就業規則及び退職金規程に基づき退職金を支給した。学校法人Xは、本件金員が、退職所得に該当するとして、所得税を源泉徴収し、納付している。

これに対し、被告Y2 税務署長は、本件金員が、給与所得に該当するとして、平成16年7月9日付けで、学校法人Xに対し、納税告知処分等をしたため、学校法人Xはその取消しを求め、不服申立てを経て、出訴した。

本件について、平成20年2月29日の大阪地方裁判所は、本件金員が退職所得に該当する旨を判示している。

2. 事件1と事件2が「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」に該当するかどうか

両事件においては、「5年退職金事件」により示された退職所得の特色と要件を引用した後、本件金員が退職所得該当性の3要件を充足し、退職所得に該当するか否かを検討している。

事件1においては、執行役員から執行役への就任に当たり、その勤務関係の基礎を成す契約が雇用契約から委任契約に変更され、法的身分に変動を生じたとしても、これによって直ちに勤務関係が終了したとみるのは困難であるとして、「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」に該当するとまではいい難い、としている。

事件2においても、甲が高校及び中学の校長を退職した前後において、学校法人の理事長及び幼稚園の園長として甲の勤務関係が継続していることから、退職所得該当性の3要件のうち、①の要件（退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること）を満たす、とまでいうのは困難であるとして、「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」には該当しないとしている。

3. 事件1と事件2が「これらの性質を有する給与」に該当するかどうか

次いで、両事件では、本件金員が、所得税法30条1項後段の「これらの性質を有する給与」に該当するか否かを検討している。

事件1判決では、次のように述べて、本件金員が退職所得に該当するとしている。

「一般に、使用人は、就業規則の不利益変更の原則禁止〔略〕、解雇権の権利濫用法理による制限〔略〕等によってその身分や賃金等の労働者としての権利を保障され、雇用保険制度や労働者災害補償保険制度等の福利厚生を享受することができるなど、労働法上の法的保護を受けられるのに対し、執行役は、上記のような労働法上の保護は受けられず、か

えって、法律上任期が定められている〔略〕上、いつでも取締役会の決議をもって解任され得る〔略〕などその身分は保障されておらず、報酬の内容は報酬委員会の個人別の決定によることとされている。さらに、執行役は、会社に対して善管注意義務〔略〕及び忠実義務〔略〕を負い、そのため、任務懈怠の際には会社に対して損害賠償責任を負う〔略〕とともに、株主代表訴訟の被告適格を有する〔略〕など、その業務執行についての責任追求を受ける危険を負っているといえることができる。

そうとすれば、会社の使用人がその執行役に就任する場合、会社の規模、性格、実情等に照らし、当該身分関係の異動が形式上のものにすぎず、名目的、観念的なものといわざるを得ないような特別の事情のない限り、その勤務関係の基礎を成す契約関係の法的性質自体が抜本的に変動し、その結果として、勤務関係の性質、内容、労働条件等に重大な変動を生じるのが通常であるといえることができる〔略〕。

このことから、「本件各金員は、原告の従業員から執行役への就任という単なる従前の勤務関係の延長とはみられない実質を有する新たな勤務関係に入ったことに伴い、それまでの従業員として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を一括精算する趣旨の下に、一時金として支給されたものというべきであるから、課税上、上記『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うのが相当であり、所得税法30条1項にいう『これらの性質を有する給与』に当たるといえるべきである。」

このように、事件1においては、執行役員という名の使用人から執行役への就任が、法律上の責任及び権限に重大な変動が生じたことを認めている。つまり、使用人としての従来の勤務関係は一旦終了し、新たな勤務関係に入ったため、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認めている。

事件2判決においては、次のように述べて、本件金員が退職所得に該当するとしている。

「甲の本件学長就任後の職務は、本件校長在職時の職務に比べ、その量において相当軽減されたものであるだけでなく、勤務形態自体が異なるとともに、その内容、性質においても、学校の代表者、最終責任者としての職務という点では本質的な相違はないものの、具体的な職務内容や自らの係わり方については相当程度異なるところがあるといえるべきである。

〔略〕甲の本件学長就任時の給与月額、本件校長退職時に比べ、約21パーセント減少しており、本件学長としての職務に対する給与は、本件校長としての職務に対する給与に比べて、約30パーセント減少したというのであり、給与面にも〔略〕職務の量、内容、性質の変動が一応反映されているといえることができる。

以上に認定、説示したところからすれば、甲の本件校長からの退職、本件学長への就任という勤務関係の異動は、社会通念に照らし、単に同一法人内における担当業務の変更（単なる職務分掌の変更）といった程度のものにとどまらず、これにより、甲の勤務関係は、その性質、内容、処遇等に重大な変更があったといわなければならない。

以上に加えて、〔略〕甲が2回の定年延長を経て52年間もの長期間にわたって本件高校に教員として勤務し、本件校長の職を退いたときの年齢が74歳と高齢であったこと、甲が、今後、本件学長を退職する際には、学長就任から退職までの期間のみが退職金算出の基礎

とされ、本件高校における勤続期間は加味されない予定であることなどをも併せかんがみれば、甲の本件学長就任後の勤務関係を、その本件校長在職時の職務関係の単なる延長とみることはできない。

そうすると、本件金員については、本件校長を退職した前後において、甲の理事長、園長としての勤務関係が継続していることなどからして、『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』該当性の前記①の要件〔筆者注：退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること〕を満たすというのは困難であるとしても、実質的にみて、上記要件の要求するところに適合し、少なくとも、課税上、これと同一に取り扱うのが相当というべきである。』として、本件金員が、「これらの性質を有する給与」に該当することを認めている。

事件1判決と事件2判決は、いずれも、厳格な事実認定を通して、「従来の雇用関係等からの離脱」といえるような具体的な事実を抽出して退職所得の該当性の判断をしている。

すなわち、事件1においては、執行役員から執行役への就任に伴い、使用人と役員 of 法律上の責任及び権限に重大な変動が生じている事実をもって、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認定した。また、事件2においては、高校及び中学の校長を退職した甲には、現実の職務内容の量、性質、処遇等に重大な変動があった。さらに、学校教育法等では、校長は、校務をつかさどり所属職員を監督すると規定され、教育に関する権限が校長に委ねられている。したがって、高校及び中学の校長を退いた甲は、その権限を失った。このような事実をもって、「従来の雇用関係等からの離脱」があったことを認定している。

上記のように、ある金員が、退職所得該当性の3要件を形式的に充足していなくても、「一定の事実」が存在する場合には、「これらの性質を有する給与」として退職所得に該当することになる。しかし、この「一定の事実」の認定に当たっては、その認定基準が、法令上明確に示されている訳ではない点に問題がある。

Ⅳ 退職金名目で支払われるものであっても退職所得の優遇軽減措置の立法目的に適合しない金員の課税問題

現行法において、退職所得に該当する典型的なケースは2種類ある。1つ目が、退職所得該当性の3要件を充足した場合、つまり法形式的に雇用関係等が確定的に終了した場合に支払われる退職手当等である。2つ目が、退職所得該当性の3要件中、「①退職性」の要件を充足していないが、実質的に退職したと認定するに足る「一定の事実」が存在するため、退職所得と同様に取扱う場合に支払われる退職手当等である。

先に確認したように、退職所得について優遇軽減措置が認められている理由は、退職所得が給与の一部の一括後払いであり、さらに、退職後一特に老後の生活の糧であって、担税力が低いためである。退職所得について、このような制度設計をしている背景には、終身雇用制の社会において、長期間勤務の後、定年退職を迎え、退職金を受け取る、という前提がある。

しかし、今日では、若年転退職や企業グループ間での転籍等が存在し、現在の退職所得

課税制度が設計された時代とは異なる多様な就業形態等が存在している。また、本来であれば給与所得として課税すべき金員を、手厚い軽減措置が設けられている退職所得に転化し、制度を悪用する例も見受けられる。

したがって、時代背景の変化を踏まえ、退職所得の要件について、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であることや、受給時の年齢制限などの新たな基準の導入により、真に老後生活資金に対する担税力調整や長期性所得に対する平準化措置を必要とする金員の範囲を明確にする必要がある。

V おわりに

退職所得の計算については、他の所得には見られない優遇軽減措置（退職所得控除、2分の1課税、分離課税）が認められている。退職所得について、このような優遇軽減措置が講ぜられている理由は、退職所得の特色（給与の一部の一括後払い、退職後—特に老後—の生活の糧）から、担税力が低いことによるものである。

また、退職所得の要件は、①退職性、②報償対価性、③一時性の3要件をすべて満たすか、3要件に準ずるような実質的な事実関係がある場合に該当するかである。これらの要件は、「5年退職金事件」において明示され、本稿で取り上げた事件1や事件2のような今日的な事件においても、その基準は機能している。

他方、退職所得の要件を巡っては、以下のような問題点がある。

①ある金員が、退職所得該当性の3要件を充足していなくても、「一定の事実」が存在する場合には、「これらの性質を有する給与」として退職所得に該当することになる。しかし、この「一定の事実」の認定にあたっては、その認定基準が、法令上明確に示されているわけではない。従って、実務上、とりわけ雇用関係の継続中に支給される金員の退職所得該当性の認定にあたっては、今後も納税者と課税庁との間の紛争が絶えない可能性がある。

②現在の退職所得課税制度は、終身雇用制を前提とした社会において、長期間勤務した後、定年退職した者に対して、優遇軽減措置を適用するとの前提に立っている。しかし、現実には、若年転退職、企業グループ間の転籍等のつど支給される金員が、退職所得に該当するとして、優遇軽減措置を受けている。およそ、現行法の退職所得の要件は、こうした老後生活資金への担税力調整や長期性所得への平準化措置の必要性がない金員を退職所得から除外するための基準を設けていない点に問題がある。

上記の問題点を解決するためには、退職所得の要件について、とりわけ雇用関係の継続中に支給される金員が退職所得と認定されるための法令上の明確な基準や、長期間勤務の結果支払われる退職手当等であること、及び受給時の年齢制限などの基準を新たに設ける必要があるだろう。

<注>

(1) 最判昭和58年9月9日民集37巻7号962頁。本判決の判例解説として、谷口勢津夫「判批」租税判例百選58頁（有斐閣、第3版、1992年）参照。

(2) 金子宏「判批」判例時報1139号181頁。

- (3) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (4) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (5) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (6) 金子・前掲注(2) 181頁。
- (7) 最判昭和58年12月6日判時1106号61頁。本判決の判例解説として、西本靖宏「判批」租税判例百選72頁(有斐閣、第4版、2005年)参照。
- (8) 谷口・前掲注(1) 59頁。
- (9) 金子・前掲注(2) 182頁。
- (10) 金子・前掲注(2) 182頁。
- (11) 所得税基本通達30-2には、打切支給の退職金についての規定がある。この通達では、引き続き勤務する者に支払われる退職金で退職所得として取り扱うものとして、①退職給与規程の改正、②使用人から役員への昇格、③役員の分掌変更等、などに伴って支払われる退職手当等が該当するとして限定列挙している。
- (12) 大阪地判平成20年2月29日判タ1267号196頁。本件の控訴審判決・大阪高判平成20年9月10日TAINS888-1385は、本判決とほぼ同様の理由で本件金員の退職所得の該当性を認めている。なお、本件第1審の判例評釈として、伊藤義一「判批」TKC税研情報17巻6号32頁(2008年)、岩崎政明「判批」ジュリスト1369号130頁(2008年)、品川芳宣「判批」TKC税研情報17巻4号194頁(2008年)、谷口智紀「判批」税法学560号233頁(2008年)、荻野豊「判批」税務事例40巻10号19頁(2008年)、小林磨寿美「判批」税理51巻11号149頁(2008年)等がある。
- (13) 大阪地判平成20年2月29日判タ1268号164頁。本判決の判例評釈として、朝倉洋子「判批」税理51巻10号119頁(2008年)、中村雅紀「判批」税務事例40巻10号14頁(2008年)等がある。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・金子宏『租税法』(弘文堂、第14版、2009年)。
- ・佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」金子古稀祝賀『公法学の法と政策(上巻)』415頁(有斐閣、2000年)。
- ・佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税」日税研論集57号63頁(2006年)。
- ・瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察」労働統計調査月報57巻7号13頁(2005年)。
- ・宮谷俊胤「給与所得および退職所得の源泉徴収制度」日税研論集15号83頁(1991年)。
- ・税制調査会・基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」(2005年6月)。

退職一時金の実態の変化と課税制度

宇賀田伸彦 (長野支部)

退職一時金の実態の変化と課税制度

宇賀田伸彦（長野支部）

【要 旨】

1. 趣旨

退職所得は、昭和42年税制改正当時から老後の糧の最後の手段として、極めて優遇された課税制度が認められている。本稿では、大きく変化したといわれる日本の就業形態や就労環境の中、退職一時金の現在を分析し、どのような退職所得課税制度が適合するのか検討したい。

2. 問題意識

現行の退職所得課税制度の基礎ができた昭和40年代の社会背景と現在とを比較すると、基本的な就労状況や年金制度が変化している。終身雇用の崩壊や若年層の非正規雇用化の進展がみられる中で、「勤めあげたら退職金をもらう」という日本の常識は今後も成立するのであろうか。「勤めあげる」人と「退職金をもらう」人が、現行税制が前提とする「担税力が弱い人」なのだろうか。

問題なのは、退職一時金をどのような人がもらえて、どう使うのかではなく、今の退職一時金に有利な税制を適用する意味があるかどうかという点である。そして、どのような課税をすると現在的になるのかということである。

3. 構成

このような問題意識の下、本稿では次のように検討を進めている。Ⅱで現行の退職所得課税制度がつくられた当時の状況を述べるとともに、退職給付の性質や現行税制の特徴を述べる。Ⅲで退職所得課税制度の適用対象である退職一時金について、受け取れる人の階層及び退職一時金の計算根拠やその用途を分析する。また、長期雇用後の定年退職に伴って支給される典型的な退職一時金とは異なる性質を持つ支給事例を取り上げ、今日の退職一時金の中身について検討する。Ⅳで今日の退職一時金に適合した退職所得課税制度はいかなるものかを既存の提案を紹介し、検討しながら自らの試案を述べる。

4. 主張

退職所得課税制度は、現行制度が出来た当時と違い、今日では恵まれた人のための恵まれた税制という側面が強くなっている。したがって、同制度は、老後の生活の支援的な考えよりも格差縮小のための所得の再配分機能を強めるべきで、社会保障的な機能は別の制度にゆだねるのが筋である。

I はじめに

企業や働く人々の就労に関する意識が変化し、それに応じて就労形態や給与等の支給形態も変化してきているといわれる。その中で、企業のもつ退職給付⁽¹⁾制度も様々な要因で変化し、社会における退職一時金の位置づけも変わってきている。

本稿では、非常に恵まれた課税制度が採用されている退職所得に焦点を当て、より公平な税負担はどのようなものかを考えるとともに、現在の社会に適合した退職所得課税制度を検討するものである。

II 退職所得課税制度の趣旨

1. 現行制度導入時の社会保障制度

現在の退職所得の「退職所得控除を減じた後に2分の1を乗ずる」という計算制度は、昭和42年税制改正で導入された。この頃の老後の生活を支える社会保障制度は、昭和36年に国民年金法施行、昭和37年に適格退職年金制度導入、昭和41年に厚生年金基金制度の成立と、基盤整備を進める段階であった。厚生白書（昭和43年版）によれば、昭和42年の時点では、年間18千円の福祉年金若しくは年間33千円程度の軍人恩給が主たる社会保障による給付であった。平均給付年間93千円の厚生年金や100～200千円程度の公務員等の共済制度はあったものの、福祉年金の受給者は3百万人程度、軍人恩給は1百万人であったのに対して、厚生年金や公務員共済等の給付を受ける人は、合計50万人に満たなかった。その頃の65歳以上の人口は、666万人（厚生白書）で、平均年間給与は、810千円（国税庁「税務統計から見た民間給与の実態 昭和44年分」）である。

図表1のとおり、昭和41年当時の退職給付制度の実施状況は、退職一時金のみの企業が86%超と大半を占め、かつ退職年金がほとんどなかった。つまりこの頃、退職一時金は、まさに生涯最後の老後の生活保障として唯一の所得であった。

図表1 民間企業における退職給付金制度の実施状況の時点比較（昭和41年と平成20年）

	昭和41年	平成20年
退職一時金のみの	86.5%	55.3%
退職一時金と退職年金	13.4%	31.9%
退職年金のみの	0.1%	12.8%

（出典）昭和41年の数値は、労働省『賃金労働時間制度総合調査 昭和44年版』に基づき、平成20年の数値は、厚生労働省『平成20年就労条件総合調査結果の概況』に基づき本図表を作成した。

現行ベースの退職所得課税制度の設定当時、公的年金も含めて年金制度が確立されてなく、退職一時金は、かなり主要な老後の経済的な支えだったと推定できる。したがって、その所得を保護する必要性も高かったといえる。

2. 退職所得に対する基本的な考え方

(1) 退職給付と雇用慣行

日本の雇用慣行の特徴は、終身雇用制度や年功序列制度にあるといわれる。そして、退職給付制度は、企業にとって長きにわたり会社に貢献した従業員の引退後の生活を安定させることで、よりよい人材の確保と企業への忠誠心向上に資するという理由で設けられる。同制度は、従業員にとって、長期間の勤続により多額に安定的な収入を得られるので、長期就労の動機づけとなる。すなわち、退職給付制度は「終身雇用制度」を維持するために重要な機能を持つ。

退職給付制度は、支給形態によって一般に「退職一時金」と「退職年金」に大別される⁽²⁾。退職一時金は、退職を条件に退職金規程等の労務協定で定められた一定の要件を満たした従業員等が、退職時に一括で受け取る制度である。退職年金は、退職後一定期間もしくは死ぬまで年金として受け取ることができる制度である。

退職給付の性質は、さまざまな観点から議論されているが、基本的な考え方として以下の3つの性質があるといわれている。

- i 在職期間の賃金の後払調整金であるとする賃金後払説
- ii 退職金を受け取る人の過去の功労に報いる功績報償説
- iii 退職後の生活を保障するための生活保障説

(2) 退職給付の範囲と所得税課税

企業会計において、退職給付は「基本的に労働協約等に基づいて従業員が提供した労働の対価として支払われる賃金の後払いである」⁽³⁾という考え方により、賃金後払説を重視している。その一方で、役員退職慰労金は、「労働の対価との関係が必ずしも明確でないことから」⁽⁴⁾退職給付の範囲から除外した対応となっている。

所得税法で退職給付の受給は、退職一時金は退職所得として、退職年金は雑所得（公的年金等）にほぼ分類される⁽⁵⁾。退職所得の性質は、「長年の勤務に対する勤続的報償的給与であって、給与の一部の後払の性質を有する」⁽⁶⁾という賃金後払説に重きを置いており、勤労性の所得である。

退職年金は雑所得として公的年金等控除がされた上で課税される。退職一時金も退職年金のいずれも、長年の勤務に報いる報酬である。よって、課税も退職年金と退職一時金で中立的であるべきと考えられる。しかし、退職一時金は一時の多額の給付であるが、退職年金は長期にわたり受け取り続け、支給総額、受給期間も不確実なので、両者は同じ枠組みの課税は困難である。

退職所得の課税上の優遇が認められる理由は、昭和42年5月の衆議院本会議で当時の水田三喜男大蔵大臣が「退職者の老後の生活の安定に資するため、退職所得の課税最低限を大幅に引き上げることといたしております」と説明している。公的年金等控除は、昭和61年の政府税制答申で「経済的稼働力が減退する局面にある者の生計手段とするために公的な社会保険制度から給付される年金であること等を考慮すれば」、必要であるとしている。両所得ともに老後の経済的な支えであるという性質は共通し、担税力が低い所得として、

課税制度が設けられている。

3. 退職所得の計算と課税制度の特徴

退職所得の計算は以下のとおりに行う。

勤続年数（1年未満繰上）が20年以下まで

$$\text{退職所得} = (\text{退職一時金の額} - \text{勤続年数} \times 40\text{万円}) \times 1/2$$

勤続年数×40万円が、80万円未満の場合は80万円

勤続年数が20年超のとき

$$\text{退職所得} = (\text{退職一時金の額} - (70\text{万円} \times (\text{勤続年数} - 20\text{年}) + 800\text{万円}) \times 1/2$$

退職所得の計算の特徴は以下の3点である。

- i 勤続年数×40万円（勤続年数20年を超える部分は1年あたり70万円）の退職所得控除
- ii 退職所得控除後に2分の1を乗ずる
- iii 分離課税である

例えば、勤続10年で他の所得や所得控除等を全く考慮しない場合、1,000万円の退職一時金に対する所得は、 $(1,000\text{万円} - (40\text{万円} \times 10\text{年})) \times 1/2 = 300\text{万円}$ となり、分離課税適用後で20.25万円の所得税負担で済む。同様のケースで、1,000万円の賞与だとすると給与所得控除が220万円で780万円の所得に115.8万円の所得税がかかり、退職所得の方が99.55万円税負担が小さい。

労働の対価である点で共通する給与所得と比較すると、給与所得は給与所得控除後にすぐ税率を掛けるのに対して、退職所得は退職所得控除後に2分の1を乗ずる点で優遇されている。所得計算において2分の1を乗ずる点で一時所得と退職所得は共通しているが、一時所得の特別控除額が最高50万円のみであるのに対して、退職所得控除は、最低でも80万円以上の控除がある点で有利といえる。

また、給与所得、一時所得は総合課税だが、退職所得は分離課税であり、累進課税の影響を受けにくいという点で他の所得よりも有利である。

支給から源泉徴収される比率（源泉徴収額／支払額）を計算すると、平成19年で給与所得が3.9%、退職所得が2.4%になる⁽⁷⁾。源泉徴収の段階で考えても、大きな税負担の優遇があることが明らかである。

なお、退職所得課税制度における分離課税は、1月退職者なら1か月分の給与が、12月退職者は1年分の給与が当年所得となり、退職所得と給与所得を合算して総合課税をする仕組みだと適用される税率が前者と後者ではそれぞれ異なることになる。退職所得の分離課税は、このような退職一時金の支給時期による不公平を是正するため設けられた制度であると思われる。

Ⅲ 現在の退職給付の実態

1. 雇用の変動化と退職一時金の受給者数

(1) 終身雇用と退職一時金

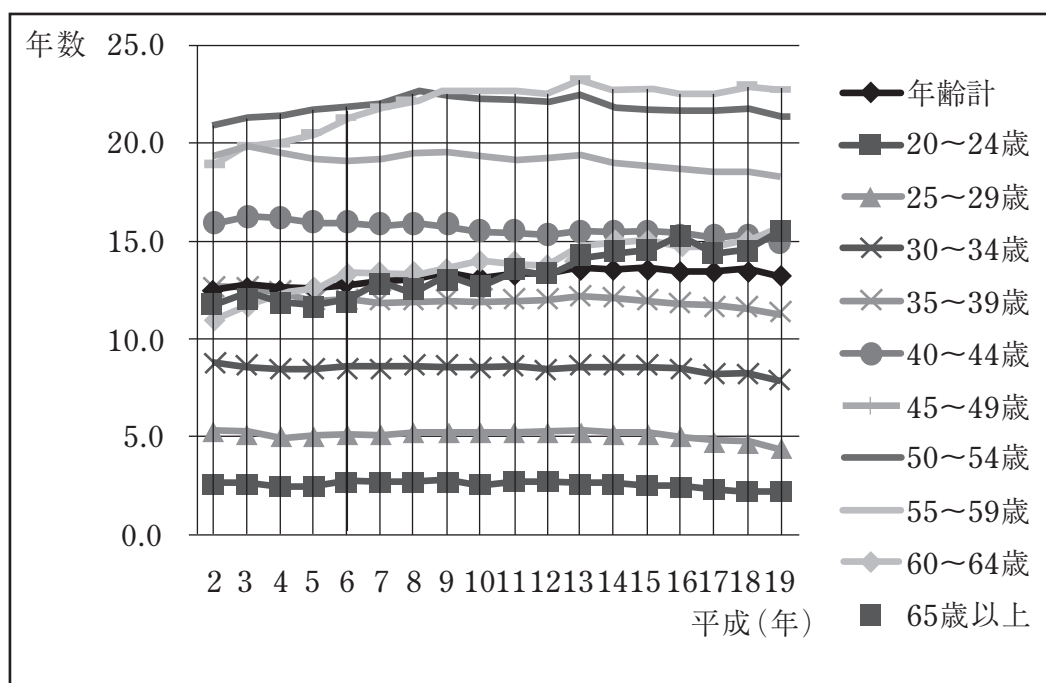
退職一時金に対する税制は、退職一時金を「老後の生活保障的な最後の所得」として定年時に一度だけ受け取るものと想定している。そこで、定年まで同一の会社で勤める就労者数の割合について、現在の仕事に何年勤務しているかを示す年齢階級別勤続年数（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）にて検討する。

女性の場合は、勤続年数に関して結婚や子育てなどの影響が強い可能性もあるので、ここでは男性の年齢階級別勤続年数（図表2）を参考として分析をする⁽⁸⁾。この図表によれば、50代後半と60代の平均勤続年数が伸びているのみで、40代未満の平均勤続年数は、継続的に低下傾向にある。比較的年齢が低い階層では、終身雇用が成立しなくなりつつあると推測する。

平均勤続年数が伸びている50代以降は、ほとんどの人々が終身雇用だとすれば平均勤続期間がおおよそ30年程度でなければならない。しかし実際には23～24年程度である。

また、平成15年の賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、勤続20年以上の45歳以上の人に退職一時金を支給したケースで、定年理由の支給は全体の36.4%にとどまる⁽⁹⁾。長期雇用の結果であっても、定年時に一度だけの退職一時金をもらうケースがいかにか少ないかということが分かる。

図表2 年齢階級別勤続年数(男性)

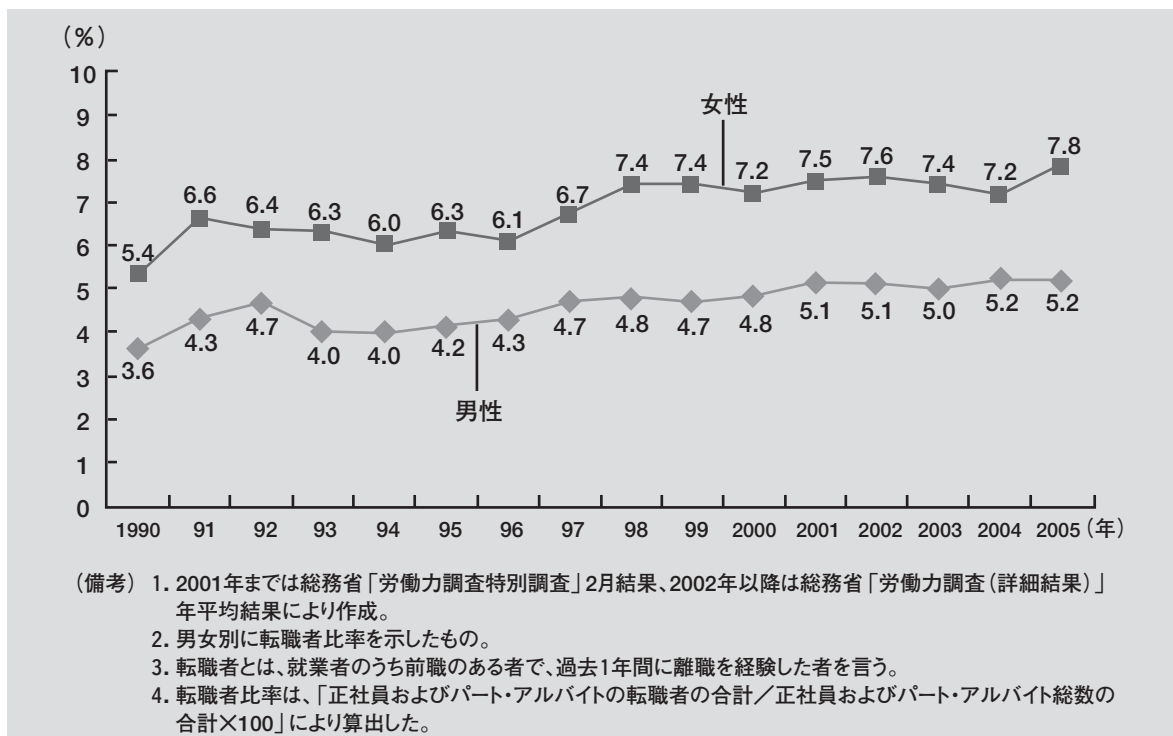


(出典) 「賃金構造基本統計調査」 厚生労働省 2008年より作成

他方、図表3によれば、転職率は増加傾向にある。これは、転職率の高い非正規雇用の増加によるものと考えられる。非正規雇用は、バブル経済崩壊後の不況期に増加し、15～

24歳の就労者に占める非正規雇用者の比率は、平成元年の20.1%から平成21年現在46.4%に達している⁽¹⁰⁾。つまり、日本的経営といわれた長期雇用慣行は、現在必ずしも成立していないという傾向が見てとれる。

図表3 男女別転職率（正社員＋パート・アルバイト）



出典：「平成18年版国民生活白書」内閣府

〈http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh000202.html#06sh000202b〉

(2009年6月23日最終アクセス)

終身雇用の結果で、定年退職にかかる退職一時金の支給を一度だけ受ける人というのは、ごく限られた階層の人だけである。ほとんどの退職者は、退職所得が想定している長期雇用の結果としての退職一時金を受け取るのではない。定年以前に支給された退職一時金は、使ってしまうえばそれまでであり、「老後の糧」に果たしてなりうるのかどうか疑問である。

(2) 非正規雇用と退職一時金

総務省の労働力調査詳細集計（速報）平成20年平均結果の概要によると、就労者に占める非正規雇用者の割合が33.4%（平成元年は18.3%）と急激に増加している。

急激な増加とは裏腹に、退職給付制度の整備は進んでいない。非正規雇用者の退職給付制度があるとする企業は8.5%にすぎないという調査結果がある⁽¹¹⁾。通常の給与所得額でも正規雇用者との間に所得格差があるといわれているが、退職給付制度の適用の有無によってさらにその差が拡大することは明白である。

単純な見方だが、全就労者の3割に相当する非正規雇用者のうち、その9割程度は、退職一時金を受け取る機会がないため、これを「老後の糧」とすることすら出来ないと思われる。

2. 企業規模による差異

長期雇用によるものかどうかは別として、退職一時金を受け取ることのできる人はどのような企業に勤めているか。

図表4 退職給付（一時金・年金）制度の有無 （単位：％）

企業規模	全企業	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 がない企業
		83.9	100.0				
計	100	83.9	100.0	55.3	12.8	31.9	16.1
1,000人以上	100	95.2	100.0	19.3	24.0	56.7	4.8
300～999人	100	92.2	100.0	30.7	23.7	45.6	7.8
100～299人	100	88.0	100.0	41.1	17.7	41.2	12.0
30～99人	100	81.7	100.0	63.0	9.9	27.1	18.3

（出典）「平成20年就労条件総合調査結果の概況」厚生労働省
 〈<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itira/roudou/jikan/syurou/08/3c.html>〉（2009年6月29日
 最終アクセス）

上記のとおり、従業員規模1,000人を超える企業では、およそ95％に達する企業が退職給付制度を持つ一方で、30名程度の企業では80％程度にとどまる。2009年版中小企業白書によると、従業員300人未満資本金3億円未満の中小企業への就労者は、全体の66.7％となる。単純計算ではあるが、正規雇用者であってもそもそも約20％程度（66.7％×（12.0％+18.3％））の人は、退職一時金を受け取る機会がない。

別の調査⁽¹²⁾では、退職一時金制度がある中小企業の約20％は「退職金規程はないが慣行としてある」としている。このような従業員は、現実に退職一時金を受け取れるかは不確定である。

公務員の給与は、大企業等の給与水準を参考としているため、中小企業の従事者よりも平均所得自体が高い。また、大企業の方が、退職一時金制度をより高い割合で持っていて、その支給額も大企業の方が一般的に高額である。結果的に給与所得が多い人ほど、退職所得に対する課税上の優遇措置の恩恵を得られる機会があるし、2分の1を乗じたときの課税上のメリットも大きくなる。

3. 退職一時金の現在の算定根拠

退職給付は賃金の後払いということだが、実際に退職一時金の支給額は何を基礎として決定されるのか。

図表5 算定基礎額の種別別企業数割合 平成20年（複数回答可）（単位：％）

企業規模・年	退職時の賃金	総ての基本給	一部の基本給	別に定める金額	別テーブル方式	定額方式	ポイント制	その他	不明	その他
計	56.6	34.2	22.4	44.2	15.7	11.1	18	0.9	0.2	3.9
1000人以上	28	14.5	13.6	74.3	15.7	6.6	55.2	1.8	—	2.6
300～999人	46.4	21.1	25.3	56.3	16.3	7.3	33.5	2	—	2.1
100～299人	52.7	31.6	21.1	48.2	18.8	8.4	22.4	1.1	—	5.1
30～99人	60.5	37.7	22.8	39.8	14.5	12.8	12.9	0.7	0.3	3.7
平成元年	76.9	…	…	18.1	…	…	…	…	—	4.9
5	79.6	46.3	33.2	24.3	9	8.9	6.5	1	—	2.7
9	70.9	39.6	30.8	30.6	7.9	15.6	8.2	0.7	—	1.4
15	69.6	40.8	28.8	32.7	13.9	8	11.2	1.3	—	0.9
20※	58.5	34.3	24.2	41.8	13.2	10.3	18.6	1.2	0.2	4

（出典）「平成20年就労条件総合調査結果の概況」厚生労働省

〈<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itira/roudou/jikan/syurou/08/3c.html>〉（2009年6月29日最終アクセス）

注：1）調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

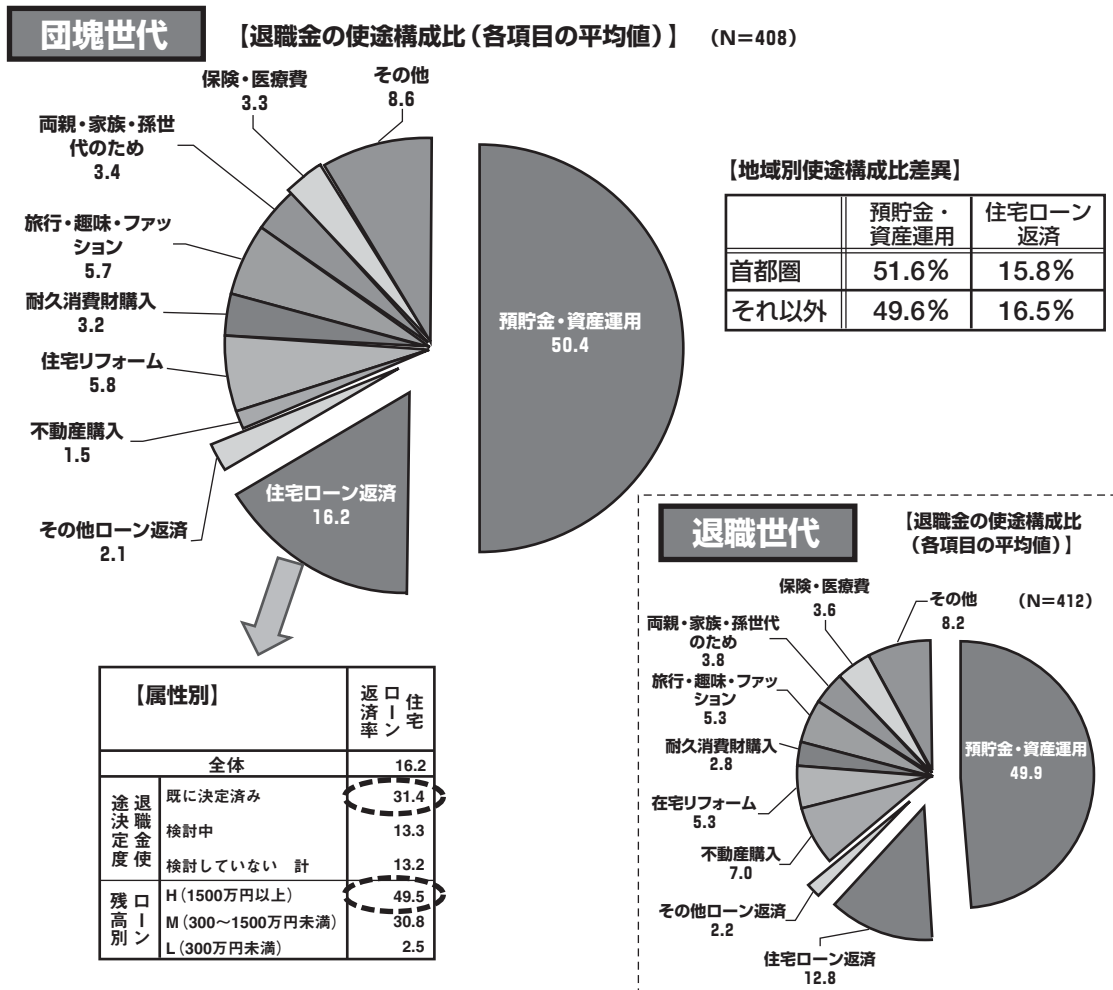
2）平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

図表5によれば、退職一時金の算定基礎額として、基本給などに連動する退職給付制度が減少し、ポイント制や別テーブル方式といった給与と直結しない方法が増加する傾向にある。日本経済団体連合会の調査によれば、賃上げ額が退職給付に影響しない企業は、71.5％とのことである⁽¹³⁾。ポイント制では、様々な変数で退職給付を計算するが、導入企業でもっとも多いのは、職能・職階級をポイントの一部とするケース（88.5％）で、勤続年数を全くポイントとしない割合が21.9％であり、また、人事評価をポイントにするケースが25％ある⁽¹⁴⁾。ポイント制は、退職一時金の算定根拠として賃金比例をやめて、会社業績等をそれに反映させるために導入されることが多く、賃金の後払いというよりも成果報酬等の後払いの性格が強くなる傾向にある⁽¹⁵⁾。

4. 退職一時金の使途

次に、図表6に基づき、退職一時金は、実際にどのように使われるか検討する⁽¹⁶⁾。

図表6 団塊世代と退職世代の退職一時金の使途構成比



(出典) 「団塊世代の退職金に関する意識調査報告書—団塊マネーの行方を探る(2006年)」 株式会社電通
<http://www.dentsu.co.jp/marketing/report/dankai/pdf/dankai01.pdf> (2009年6月29日最終アクセス)

退職一時金に関する意識調査の対象者は、退職一時金を受け取ることができる50代以上の男女である。預貯金・資産運用は、将来の資金の備えとして運用する資金である。退職一時金を消費にまわす場合は、車や住宅リフォーム、旅行等の大型消費が主たる項目となる。

退職者の住宅ローン等の残高は0～300万円未満が圧倒的に多いが、ローン残高が300万円を超えるような人は、退職一時金をローンの返済にまわすケースが多い。退職所得について担税力が低いといえるのは、ローンの残債が大きく、返済の必要性が高い場合である⁽¹⁷⁾。

5. 多様な退職一時金

(1) 役員退職慰労金

退職一時金に類似するものとして、役員退職慰労金がある。役員退職慰労金は、実質的に論功報奨で業績連動しやすいと考えられる。前述のとおり企業会計の退職給付の対象は、賃金の後払いの性質が強いと考えられる従業員等に限定される。一方、在職時の成功報酬

的な要素がより大きく占めると目される役員退職慰労金は、退職給付会計のらち外とされている。現在では、社外取締役が珍しくなくなり、プロの経営者として何社かを渡り歩くケースも見られる。このような経営者にとって、役員退職慰労金は、一般従業員の退職一時金と同様の「老後の糧」とは本質的に異なると解する。

さらに、各種報道等でも問題視される「天下り」と称される人々の退職一時金について独自に調査してみた。その結果、特殊法人及び認可法人の役員の退職金122名について検討すると、平均勤続年数3.0年で平均支給額が8,290千円であった⁽¹⁸⁾。支給対象となる役員は、一般的に元の所属団体からも退職一時金を一度以上取得しており、結果として退職所得に対する課税上の優遇措置の恩恵を複数回享受していると考えられる。

(2) 外資系証券会社等の申告漏れ事例

退職所得が課税上非常に有利なことから、読売新聞2004年10月2日付け記事によると、以下のような問題が発生した。

「外資系証券会社5社の外国人の元社員約180人が、会社から受け取った給与の一部を、所得税が半分以下になる退職金として申告し、多額の税金を免れていたとして、東京国税局から総額約60億円の申告漏れを指摘されていたことが1日、分かった。

追徴税額（更正処分）は20億円を超えるとみられる。退職金の控除制度を逆手に取った同様の「節税」手法は近年、外資系企業の間で広まっているとされ、国税当局でさらに調査を進めている。—中略— 同国税局は、個々の契約内容や社内の退職金規程を分析し、他の契約社員の給与と比較するなどした結果、元社員らが受け取った退職金の大半は、本来は給与所得のボーナスとして申告すべきだったと判断した。」

詳細な内容は不明だが、この事例は、一定の短期雇用契約を締結し、雇用契約で成果に応じた退職一時金を支給する旨を定め、賞与への課税を減少させようという手法が用いられたものである。恵まれた退職所得に対する課税制度を半ば悪用し、税額を減少させることは、様々な手法により試みられる可能性がある。しかし、このような手法は、本来の退職所得課税制度の意義から著しく逸脱するものである。

6. 退職一時金の今日的意味

現在、退職一時金を受け取ることのできる人の大半は、「大企業や公共団体等に勤める正規雇用者」であると考えられ、その所得水準は相対的に高い階層が想定される。そして、就業機会が多い有能な人ほど、退職一時金の金額が大きく、回数も多く受け取ることができる。つまり現行の退職所得に適用される税制は、本来の目的であった「担税力のない人の老後保障支援」の機能より、お金のある人の税負担の軽減が主たる効果となっており、単に所得格差の広がりをもたらしつつある面があるのではないかと考えられる。

また、退職一時金の計算根拠は、もともと論功報奨的な意味合いの大きい役員退職慰労金だけでなく、特に大企業においては賃金に依存しない方式（ポイント制や別テーブル方式）に移行しつつある。退職一時金には賃金の後払いという性質があるが、ポイント制などによって、より成果報酬的な要素で決まる傾向にあり、賞与の後払いの性質が強くなっ

てきている。賞与の後払いであれば、業績のよい年に多くのポイントが付き、結果として退職一時金の大きな部分を占めることとなるので、勤続年数に比例した退職所得控除や、2分の1課税は、必ずしも税負担において公平ではないという側面がある。

今日の退職一時金は、人生で最後の所得というより、就労する個人がその職を変える度にもらうケースの方が現実的には圧倒的に多い傾向にある。長期雇用後の定年退職自体が少数派となっている現在、そもそも「退職一時金」＝「老後の糧」と仮定すること自体に無理があると考ええる。

IV 退職所得課税制度のあるべき姿

1. 改正へ向けての視点

現行の退職所得課税制度を設計した昭和40年代と現在では、社会環境をはじめとする退職給付を取り巻く環境が著しく変化した。終身雇用は現実的に成立しない時代となっているし、所得格差の拡大は、今後の社会の安定をゆるがす大きな問題となりうる。社会保障の財源不足は、所得の高い者の負担によって、互助の精神で補てんしていく姿勢も重要であろう。

現行制度が重視する退職一時金の「老後の糧」としての機能は、一部では依然としてある。しかし、それより多くのケースで退職一時金が転職時の一時支給であるという状況をみると、退職所得に対する優遇税制によって限られた人々の老後の安定的な生活を図るよりも、退職所得課税制度の見直しにより、富の再配分機能を強化することを重視した制度への転換を検討すべきと考える。

すでに、現行税制には問題があるという考え方から、退職所得課税制度を現在の社会に適合させる改善提案がいくつか行われている。このうち、以下では、日本税理士会連合会の提案と、佐藤英明教授が退職所得・企業年金の課税の在り方について幅広く提案されている中から「修正K方式」という方法⁽¹⁹⁾を検討する。

2. 日本税理士会連合会の提案する方式

日本税理士会連合会では、平成21年度・税制改正に関する建議書において、「ライフスタイルや就労形態は多様化しており、特に就労期間は短期化する傾向が見られ、日本の雇用慣行としての終身雇用制度は大きく変化しつつある。また、退職金を支給する代わりに、それを給料や賞与に加算して支給する企業もある。」として退職所得の計算方式を以下のとおりの方法に抜本改正すべきと提唱している。

$$\{(退職所得の収入金額 - 退職所得控除額) / 勤続年数\} \times 税率 = (A)$$
$$(A) \times 勤続年数 = 退職所得に係る税額$$

この方式は、現行制度とは、以下の2点で異なる。

- i 現在の2分の1をN分のN乗方式と呼ばれる方法に変更している点
- ii 退職所得控除の算定を現行法のように勤続20年目以降は大きくするのではなく、

1年あたり定額としている点

日本税理士会連合会の考え方は、退職所得控除について20年以上の勤務期間になった場合の優遇をやめ、さらに、現行法の2分の1課税という簡便計算をいわゆるN分のN乗にすることで、公平に感じられる丁寧な課税を行うべきというものである。

退職所得の現在社会との不適合といえる最大のポイントは、退職一時金が「老後の糧」とならないケースや「賃金の後払い」とはいえないケースが多くなっている点である。しかし、上記の計算方法では、「老後の糧」の前提と「賃金の後払い」という考え方を重要視する見解をそのまま継承し、退職所得控除を認めている点で、現在の「就労形態への対応」の視点に欠けている。N分のN乗方式は、退職一時金が賞与的な要素の積み重ねで計算されるケースも増加していることを考慮すれば、勤続年数の平準化を図る点において必ずしも適切とはいえない側面がある。

3. 佐藤英明教授の提案する方式

佐藤教授は、退職所得の適用が「一定期間（たとえば五年または、一〇年間）以上の勤続に基づくものに限定」⁽²⁰⁾した上で、修正K方式という平準化措置を提案している。

修正K方式とは、「譲渡所得の平準化に関するいわゆるK方式を退職所得の平準化に適合的に修正したもの」で、「たとえば退職前3年間程度の期間の給与所得の1年あたりの平均額に退職一時金を勤続年数で除した金額を加えて所得金額を求め、これに税率表を適用した結果得られる平均税率を残余の退職一時金に適用する方法」⁽²¹⁾というものである。

また、定年に近くなればなるほど退職一時金の担税力が低いという前提から、年齢が高くなってから、例えば40歳以上から1年あたりいくらの退職所得控除を認めるという方法を提案している。

この佐藤教授が提案する方式も退職一時金の担税力が低いとの見解に基づいて、平準化措置を設けている。現在の退職一時金は、特に職階が高い時に多くの退職金が支給されることになるが、勤続年数により平準化措置を行うことがはたして公平かという疑問がある。また、一定期間の勤務を要件に、例えば勤続10年で平準化措置を認めた場合に、9年11か月の勤務期間のものとの公平性はどう説明するかという問題がある。

また、修正K方式は計算が煩雑である点、複数企業からの給与所得及び退職所得がある場合などの取り扱いなども詳しく取り決める必要があるだろう。

4. 改正試案

退職一時金はポイント制等の普及により賃金の後払いというよりも「賞与の後払い」「論功報償」的なものに変化しつつあり、勤続年数の平準化措置が一概に正しいといえない。また、現行法の導入時に退職所得を優遇する最大の理由であった年金制度の不存在も制度の改革によって、同制度が今後持続可能かどうかは別として、解消されている。

よって、退職所得自体を他の所得と区分する必要性は乏しく、退職所得を廃止するとともに、勤労性所得であることを鑑みて給与所得課税を行うべきと考える。とりわけ、退職

所得控除は、退職一時金が担税力のない老後の生活保障の性質があるゆえに認められているとしかいえないものであり、今日の退職一時金の性質を考慮すると不要と考える。

しかし、退職所得の区分を廃止した場合、現行の退職所得控除が相当に恵まれていることから、退職一時金に課税される税額は、退職所得控除の廃止前と後で大きな差になる。退職所得控除の廃止は、長期的な住宅ローンの返済などの資金繰りで大きな影響を受ける人も多いと想定されるので、勤続年数による適用制限を設けた上で、10年程度の間段階的に控除額や2分の1を乗ずる措置を縮小させていくべきである。

例外として、解雇等による退職一時金は、その後の生活保障や損害賠償の性質もあると考えられるので、自己都合による退職や定年退職による退職一時金と同様の扱いをすべきでなく、一定の所得控除を設けるといった配慮も必要であろう。

一方で、年金基金等を持たない企業が多く、今後の適格退職年金制度の廃止も相まって、年金等を従業員に支給しないケースも今後増加すると思われる⁽²²⁾。

そこで、自助努力を促す意味でも、退職一時金をはじめとした給与等を個人年金化させる社会的な仕組みを構築し、当該年金基金等への拠出に対して一定範囲で所得控除を認める制度を提案する⁽²³⁾。具体的には、60歳定年で国債利回り程度の運用予測で、その後20年間月額10万円の給付をして、キャッシュバランスできるという想定において、合計1,800万円～2,000万円程度の所得控除を認めるという考えである。こういった制度であれば、退職一時金の一時の課税は先送りされるので、結果的ではあるが課税の平準化も達成できる。

そもそも退職一時金は、受給後の用途が自由であり、使ってしまうばおしまいである。社会保障システムの一環として、老後まで持続的な給付を行う仕組みを構築し、退職一時金を個人年金化する方が、当初の退職所得課税制度の精神も全うできる手段といえよう。

V おわりに

現行の退職所得課税制度は、昭和41年当時の「老後の糧」をいかに確保するかの議論の中で制定された。それから40年以上が経過し、雇用形態と給与体系の多様化及び公的年金制度の普及などにより、就労及び老後の生活を取り巻く大きな環境変化が起こっていることは明かである。他方、退職所得課税制度は、従来と同じ発想の下で存続し続けている。

しかし、社会はさらに複雑になっており、変化も速く、少子高齢化もどんどんと進んでいく。本稿で提案した改正試案にとどまらず、社会全体での負担と自助努力を促す総合的な仕組みや税体系について踏み込んだ新たな政策が必要である。

<注>

(1) 本稿では、退職給付とは、退職給付に係る会計基準の概念から「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に従業員に支給される給付をいい、退職一時金及び退職年金等がその典型である」と定義する。

(2) 前掲注(1)の定義参照。

(3) 「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」三、2。

(4) 前掲注(3)の意見書、三、2。

- (5) 退職給付の中でも、たとえば個人保険を掛けて個人が受け取るケースは一時所得に分類され、退職一時金であっても給与課税されるケースもあるなど、細かくいえば退職給付と所得分類との対応関係は多様である。また死亡退職であれば相続税の課税対象となる。ここでは、基本的に退職一時金は退職所得に分類されるという立場で論旨を展開する。
- (6) 金子宏『租税法』200頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (7) 「統計年報（平成19年）の直接税、源泉所得税」国税庁〈<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/tokei.htm>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (8) 女性もほぼ年齢と勤続年数との関係は男性と同様の傾向の推移を示しているが、勤続年数自体は短くなる傾向がある。
- (9) この頃は企業のリストラが多く、会社都合の早期退職が多かったと推察される。
- (10) 年齢階級、雇用形態別雇用者数一労働力調査」総務省〈<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (11) 独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部「退職金制度等の実態に関する調査」3頁（2008年）。
- (12) 独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部・前掲注（11）1頁。
- (13) 「『2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果』の概要」日本経済団体連合会〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/029.pdf>〉（2009年6月29日最終アクセス）参照。
- (14) 「ポイント制退職金と退職金・年金データ」賃金事情2495号11頁（2006年）参照。
ポイント制について様々な調査が行われているが、そもそもポイント制の導入は、退職給付会計の導入による影響が大きいものと思われる。勤務費用が昇給に直結すると退職給付引当金へのインパクトが増加するので、その影響をできるだけなくしたいとの考えから採用されると推定される。
- (15) ポイント制からさらに踏み込んで、成果主義、人材の流動化を進めた退職金前払い制度も新しい退職給付制度として注目される。しかし、現実的に導入しているのは大企業のうちのさらに5%未満という調査結果もあり、退職年金制度等との選択制の場合もある。本稿では、当面税制云々の次元ではないものと捉えている。
- (16) 株式会社電通のほか、野村アセットマネジメント「団塊世代の投資信託に対する意識調査」（2007年）、博報堂エルダービジネス推進室「団塊世代 退職金の使い方」（2007年）、株式会社シニアコミュニケーション「団塊の世代の退職金の使い道」（2007年）を参考にした。大きな傾向の違いはなかったが、株式会社電通の調査は、調査対象の階層が明確であるため、本稿の主たる参考とした。いずれの企業調査も目的としては、高所得者層向けの商品提案のための資料と思われる。
- (17) 住宅ローンの返済比率も可処分所得に占めるローン支出の割合が20.5%（総務省「家計調査年報平成20年」）ということからすれば、退職一時金の用途構成比のローン支出比率は給与より低いということもいえるかもしれない。
- (18) 「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について（平成15年12月19日閣議決定）」に基づく公表情報に従い、各独立行政法人、特殊法人及び認可法人もしくは、監督官庁がHPで公表した30法人が平成16年から平成18年の間に支給した役員の退職金について、筆者が集計したもの。
- (19) 修正K方式については、佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書—『給与』をめぐる税制論序説」金子宏先生古稀祝賀『公法学の法と政策(上巻)』415頁（有斐閣、2000年）、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57号63頁（2006年）、を参照。
- (20) 佐藤・前掲注（19）公法学の法と政策（上巻）422頁。
- (21) 佐藤・前掲注（19）日税研論集93頁。

- (22) 適格退職年金の廃止に向けた対応は、退職給付制度に大きな影響を与える。適格退職年金からの移行済の企業で退職給付制度を廃止した企業は5.6%に達し、前払い年金制度に移行した1.9%を含めると7.5%の企業が退職給付をやめてしまっている（厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」）。
- (23) 佐藤・前掲注（19）日税研論集において、特定の個人年金と現在の公的年金、企業年金を統合した制度を提案している。特に個人保険等の生命保険商品は、過度に税的に有利な商品開発が進むので、本来の意図から逸脱するケースが想定される。よって個人年金とするなら適用要件（所得控除の累計計算の記録を一元管理する、中途返還を認めない、死亡後の見舞金等の制限等）をかなり厳格明確に定める必要があるだろう。

<注に掲げた以外の参考文献>

- ・西成田豊『退職金の一四〇年』（青木書店、2009年）。
- ・柳川範之ほか『終身雇用という幻想を捨てよ—産業構造変化に合った雇用システムに転換を』（総合研究開発機構、2009年）。
- ・井上雅彦＝三輪登信『退職給付制度見直しの会計実務—将来の損益、キャッシュフロー、税金計算等への影響』（中央経済社、第2版、2005年）。
- ・品川芳宣『役員報酬の税務事例研究—報酬・賞与・退職給与の判決等の集大成』（財経詳報社、2001年）。
- ・藤本裕三「非正規雇用者と老後所得」日本年金学会誌28号1頁（2009年）。
- ・岩崎政明「役員給与・役員退職金にかかる所得課税」税務事例研究104号27頁（2008年）。
- ・青木恵一「高齢化社会に対応した個人所得税制のあり方」東京税理士会『平成18年度第34回日税連公開研究討論会論文集』149頁（東京税理士会、2006年）。
- ・太田清「非正規雇用と労働所得格差」日本労働研究雑誌48巻12号41頁（2006年）。
- ・谷田部光一「ポイント制退職金の運用と見直しの実務」賃金事情2495号14頁（2006年）。
- ・瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察—勤続年数における公平性からのアプローチ」労働統計調査月報57巻7号13頁（2005年）。
- ・神田良介「退職所得重課についての予備的一考察—会計的視点による」明大商学論叢87巻1=4号319頁（2005年）。
- ・櫻井泰典「退職所得課税制度の沿革と課題」地方税56巻7号123頁（2005年）。
- ・柏木恵「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し—公的年金の財源として」研究レポート（富士通総研経済研究所）157号1頁（2003年）。
- ・山田二郎「退職金前払い制度と税務上の取扱い」東海法学25=26号1頁（2001年）。
- ・「役員報酬・賞与・退職金の実支給額調査結果」スタッフアドバイザー214号付録（2008年）。
- ・大竹文雄「退職金税制と労働市場」季刊社会保障研究34巻2号174頁（1998年）。
- ・木村陽子「退職金課税の租税優遇措置について—予備的考察」季刊社会保障研究24巻3号285頁（1988年）。
- ・税制調査会基礎問題小委員会「個人所得課税に関する論点整理」（2005年6月）。
- ・「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」労働政策研究・研修機構
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2009」労働政策研究・研修機構
<<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「2009年版中小企業白書」中小企業庁 <<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/index.html>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- ・「公益法人白書平成20年度版」総務省

<http://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/hakusyo/koueki/2008_honbun.html>

(2009年6月23日最終アクセス)。

- ・『2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果』の概要」日本経済団体連合会
<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/029.pdf>> (2009年6月29日最終アクセス)。
- ・「平成20年労働経済の分析」、「昭和58年労働経済の分析」、「厚生白書（昭和41年度版）」、「厚生白書（昭和44年版）」厚生労働省<<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>> (2009年6月29日最終アクセス)。

年金所得の意義と課題

塚本由美子 (新潟支部)

年金所得の意義と課題

塚本由美子（新潟支部）

【要 旨】

年金所得は、公的年金等控除により實際上非課税に近い状態になっている。しかし、年金は、すべて非課税にすべきものであろうか。本稿は、年金に対する課税について、現状抱えている問題点を明らかにし、政府税制調査会が基本原則としている『公平・中立・簡素』に基づいた、適切な課税方法について検討するものである。

年金は、その拠出・運用・給付が長期間にわたるため、いずれのタイミングでどのように課税するかが問題となる。現在わが国の公的年金等は、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税となっているが、公的年金等控除額の存在により、給付時も非課税に近いものとなっている。このため、年金についてはその大部分が課税されていないのが現状である。

また、わが国の年金制度は、3階建てになっており、基礎年金である国民年金、その上積みの2階部分の年金として厚生年金と共済年金、さらに、3階部分の企業年金は、厚生年金基金など現在4種類の年金制度が存在している。これらは、その年金制度の違いにより、課税上の取扱いも異なっている。2階部分の厚生年金と共済年金は、基礎年金と同じように、拠出時は社会保険料控除として非課税、年金給付時は公的年金等として課税上優遇されている。しかし、3階部分の企業年金については、厚生年金基金を除き、拠出金は生命保険料控除の対象となり、他の生命保険と合わせて5万円を限度とした控除額となるため、拠出時に課税されている。年金制度は主に勤務先の規模に応じて決まってくるため、年金税制にも企業間格差が生じているといえる。

年金給付時に課税というのが、わが国の年金課税の基本であるが、公的年金等控除額の存在により、公的年金の大部分は所得には含まれない。これは、年金のみで生活する高齢者だけでなく、他に高額所得を有する者であっても、公的年金であれば課税対象から外れているのである。公的年金がほとんど課税されないことにより、他の世代の税負担は重くなり、世代間の不公平を生じている。また、公的年金等控除額はすべての公的年金等から控除されるため、累進税率の下では、高額所得者ほど控除額によって、税負担が大きく軽減される逆進性を持っており、年金世代内でも不公平を生じている。

したがって、所得金額の計算上控除する公的年金等控除額は廃止すべきである。しかし、老後の糧である最低生活費分の年金については、課税すべきではないから、所得制限を設けた税額控除として年金税額控除を創設・適用することで、世代間・世代内の公平性を保つことができると考える。

I はじめに

現在、公的年金等の所得は雑所得に分類されている。公的年金等の所得の計算に際しては、収入金額から公的年金等控除額を控除した金額が雑所得の金額となる。年金の受給者は年々増加しているが、これを、「その他の所得」である雑所得に分類しておくことは適当なものであろうか。また、「年金給付は、現在は公的年金等控除により、實際上非課税に近い状態になっている」⁽¹⁾が、年金は非課税にすべきものであろうか。

年金所得については、平成19年11月に発表された政府税制調査会『抜本的な税制改革に向けた基本的考え方』の中で、「拠出時、運用時、給付時を通じた、適切な課税のあり方を検討していく必要がある。」「現行の公的年金等控除について、世代間・世代内の公平性の観点から適正化を図ることを考慮すべきである。」「公的年金の受給者の増加を受け、今後、年金に係る所得の重要性が増してくることや、そもそも他の雑所得とは所得計算方式が異なること等を踏まえると、独立した所得区分とすることも考えられる。」と指摘されている。これは、現行の年金税制について、全面的な見直しを要請しているとも受け取れる。

このように、公的年金等の課税については、さまざまな問題を抱えており、「年金税制の構造はなお発展途上にある」⁽²⁾といえる。本稿は、年金に対する課税について、政府税制調査会が基本原則としている『公平・中立・簡素』に基づいた、適切な課税方法を検討するものである。

II 理論的な年金の課税方法

年金課税を検討するに当たっては、その拠出・運用・給付が長期間にわたるため、いずれのタイミングで、どのように課税するかが問題となる。「包括的所得税の考え方によれば、一定期間における消費額と純資産価値の増加額の和が所得とみなされる」⁽³⁾。つまり、「年金受給権の値上がり分を毎年課税するというのが理論的には一貫するものである」⁽⁴⁾。この包括的所得税における年金の課税方法について、藤田晴教授は、イギリスの『ミード報告』(1978年)による正統派方式⁽⁵⁾、米国財務省『基本的税制改革のための青写真』(1977年)によるブループリント方式、カナダの『カーター委員会報告』(1966年)によるカーター方式の3つの方式を比較している。

図表1 包括的所得税における年金課税方式⁽⁶⁾

事項	正統派方式	ブループリント方式	カーター方式
事業主拠出	経費として控除 給与とみなして課税	経費として控除 給与とみなさず	経費として控除 給与とみなさず
被用者拠出	所得控除を認めず	所得控除	所得控除
積立金運用収入	個人ベース課税	課税	非課税
年金給付	非課税	全額課税	全額課税

このうち『ミード報告』は、事業主拠出について、みなし給与として課税することに難点がある。その理由は、事業主拠出は強制的に老後貯蓄に向けられ、処分の自由がないこと、課税に見合う現金収入がないこと、年金受給権はしばしば不確定であること等である。

『ミード報告』と『ブループリント方式』は、運用収入の課税について難点がある。それは、企業年金は一括運用され、将来の受給権者が自由に処分できないこと、各個人の持分は確定していない場合が多く、個人課税することには無理があるからである。

『カーター方式』による年金課税が現実的ではあるが、『カーター報告書』自体が「年金計画に対する課税においては非課税もしくは課税繰延べが認められていることを問題であるとするのである。そして公平および経済的中立性の観点からはこのような課税繰延べはなくすべきである」⁽⁷⁾としている。

現在、国民年金・厚生年金・共済年金からなる公的年金について、事業主拠出は経費として損金算入され、給与ともみなされない。加入者拠出は、社会保険料控除として全額控除されているが、上積みの年金である企業年金については、加入者拠出は課税対象となっている。

積立金運用収入については、企業年金（厚生年金基金・確定給付企業年金・適格退職年金・確定拠出年金）の積立金には、特別法人税が課税されるが、平成23年3月31日までその課税が停止されている。企業年金積立金に対する特別法人税が課税停止となったのは、平成11年が最初であり、金利の低下などから運用収益が見込めなくなったため、特別法人税を含めた事業主負担を緩和するための配慮であったとされている。しかし、その後も課税停止期間の延長が繰り返されており、運用段階での課税がなくなったわけではない。このため、日本経済団体連合会や運用先である金融機関では、特別法人税の撤廃を求めている。

年金給付については、公的年金等にかかる雑所得として課税対象となっているが、年金所得の計算に際しては、公的年金等控除額が差し引かれるため、全額課税とはいえない。

所得の定義として消費型（支出型）所得概念という考え方があり、これによれば所得とは、「財貨や人的役務の購入に充てられる部分のみを所得と観念し、蓄積に向けられる部分を所得の範囲から除外する考え方」⁽⁸⁾である。現在のわが国の年金課税は、公的年金に限れば、拠出時・運用時は非課税で、給付時のみ課税されるので、この消費型所得概念に近い課税方法となっている。

Ⅲ 年金制度とその課税方法

1. 年金制度の種類

年金といっても、さまざまな制度⁽⁹⁾に基づいて運用されており、その性格もさまざまであるから、課税制度を一律に同じものにすることが公平であるとはいえない。「年金課税のあり方は、年金方式として賦課方式と積立方式のどちらを前提とするかで、その姿も異なる」⁽¹⁰⁾のである。

(1) 国民年金

国民年金は、全ての日本国民を対象として基礎年金を支給するものであり、厚生年金と共済年金の加入者も国民年金の加入者となる。基礎年金の給付には国庫負担がなされ、その負担割合は従来の3分の1から、2分の1へと増額された。基礎年金は、現在の加入者が支払っている保険料及び国庫金から給付される賦課方式の年金である。40年間国民年金に

加入した人に給付される老齢基礎年金の満額は、平成21年度で年間792,100円である。

(2) 厚生年金

厚生年金は、国民年金の基礎年金に上積みされる年金であり、民間企業の労働者を被保険者とする。被保険者と事業主が半額を負担する保険料を財源とし、修正積立方式で運営されているが、「給付に要する費用は、現在の受給者が過去に支払った保険料積立からではなく、現在の加入者が現在に支払っている保険料によって賄われている。これは修正積立方式と呼ばれているが、実質的には賦課方式に他ならない」⁽¹¹⁾のである。年金額は、標準報酬月額と標準賞与額の平均額に被保険者期間の月数を乗じて算出される。

(3) 共済年金

共済年金は、公務員等を対象とした共済組合が給付するものであり、拠出・給付ともほぼ厚生年金と同じ仕組みである。但し、共済年金には職域加算があり、厚生年金よりも高い支給水準となっている。

(4) 厚生年金基金

厚生年金加入者に、老齢年金の上積みである企業年金を支給するための制度であり、常時1000人以上の被用者を使用する事業主やグループ企業など、大規模な企業が設立する基金で、厚生年金の代行部分をもつ。基金は、加入者と事業主が半額ずつ負担した掛金を徴収し、積立金を積み立て、信託や保険によって運用し給付の原資としているので、積立方式の年金である。

(5) 確定給付企業年金

平成13年に定められた企業年金を支給する制度の1つで、厚生年金の代行部分をもたない。事業主は定期的に掛金を拠出し、加入者は掛金の一部を負担できる。積立金は信託や保険で運用する積立方式の年金である。厚生年金基金からの移行も可能である。

(6) 適格退職年金

厚生年金基金のない、小規模な企業が実施する企業年金の1つで、信託や保険などを利用する積立方式の年金。確定給付企業年金制度の導入により、新規契約はできなくなり、既存の契約は平成24年までは、確定給付企業年金へ移行できる。

(7) 確定拠出年金

加入者に係る掛金を、個人別に管理し、その運用益と元本を原資にして、年金が支給される積立方式の年金。加入者が、契約した金融機関に、個人別管理資産の運用の指図をする。既存の厚生年金基金や適格退職年金が、確定給付型であるため、積立不足になった場合に、企業経営の重荷になったことや、転職時の既積立分の移転などの制度が不自由であったことから、平成13年に新たに導入された。企業型と個人型があり、企業型は事業主が掛金を拠出し、個人型は加入者が掛金を拠出する。

(8) 国民年金基金

自営業者などの国民年金第1号被保険者を対象とした、基礎年金の上積みの年金。厚生年金が支給されるサラリーマン等との格差を解消するため、平成3年に導入された。加入後の途中脱退は認められていない。

2. 年金制度ごとの課税方法

公的年金等は、老齢年金である国民年金・厚生年金・共済年金の他に、上積みである企業年金として厚生年金基金・確定給付企業年金・適格退職年金・確定拠出年金があり、個人で行う上積みには国民年金基金がある。それぞれの年金制度ごとに拠出・運用・給付時の課税方法には差異があり、その概要は図表2のとおりである。

図表2 年金に対する課税の概要⁽¹²⁾

年金制度		拠出時	運用時	年金(注2・注3)	一時金
公的年金	国民年金	事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	非課税	公的年金等として 雑所得	—
	厚生年金 共済年金				
厚生年金基金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	積立額の3.23倍を超える 部分は特別法人税(注1) 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
確定給付企業年金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 生命保険料控除 (5万円を限度)	積立金のうち加入者拠出 分を除いた部分について 特別法人税課税	加入者拠出分を 除き公的年金等 として雑所得	加入者拠出分 を除き退職所 得
適格退職年金		事業主の拠出…経費 加入者の拠出… 生命保険料控除 (5万円を限度)	積立金のうち加入者拠出 分を除いた部分について 特別法人税課税	加入者拠出分を 除き公的年金等 として雑所得	加入者拠出分 を除き退職所 得
確定拠出年金 (企業型)		事業主の拠出…経費 加入者拠出なし	積立金に特別法人税 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
確定拠出年金 (個人型)		加入者の拠出… 小規模企業共済等掛金 控除(全額)	積立金に特別法人税 課税	公的年金等として 雑所得	退職所得
国民年金基金		加入者の拠出… 社会保険料控除(全額)	非課税	公的年金等として 雑所得	—
個人年金		加入者の拠出…内容に 応じて生命保険控除又 は個人年金保険料控除 (5万円を限度)	非課税	払込保険料相当 額を除いた部分が その他の雑所得	払込保険料を 除いた部分が 一時所得

注1 特別法人税は、平成23年3月31日まで課税停止。

注2 年金のうち障害年金については、いずれの制度においても非課税。

注3 遺族年金については、公的年金と厚生年金基金によるものは非課税。

確定給付企業年金と適格退職年金によるものは、相続税の対象。

公的年金については、拠出時に全額が社会保険料控除され、運用益についても非課税、受給時は雑所得として課税されるが、公的年金等控除額が控除される。

企業年金のうち、厚生年金基金については特別法人税の課税を除いて、公的年金と同じ取扱いとなっている。その他の企業年金は、拠出時は生命保険料控除の対象となる。拠出時に社会保険料控除の適用を受けていないので、給付時には加入者拠出分は、所得から除かれる。厚生年金基金が、主に大きな規模の企業で設立されていることを考えると、企業間格差により年金税制にも格差が生じているといえる。

終身雇用制度が崩れ、高額な退職金を得られない者も多い現在、老後の生活を守る年金は重要な収入源になる。少子高齢化が進む中で次世代に負担をかけないためにも、年金制度への拠出を推進すべきであろう。そのためには、企業年金の拠出金についても、公的年金と同様に社会保険料控除として非課税とすることが有効であろう。

一方、個人年金は、拠出時に生命保険料控除か個人年金保険料控除の対象となり、給付時には、払込保険料相当額を控除した金額が、その他の雑所得として課税される。個人年金については、「ファイナンス、金融所得である」⁽¹³⁾ という考え方から、他の年金制度とは取扱いに一線を画している。私的な個人年金には、さまざまな商品が存在しており、税制上優遇することは難しいであろう。

以前は、自営業者などの第1号被保険者には、上積み分の年金制度がなく、老後の生活資金を賄うためには、私的な個人年金に頼らざるを得なかった。しかし、平成3年には国民年金基金が、また平成13年には確定拠出年金（個人型）という制度ができ、自営業者が私的な個人年金に頼らなくても、上積みの年金を備えることができるようになり、年金税制上、自営業者が冷遇されているということはなくなったといえる。

IV 年金の所得分類

昭和61年まで、公的年金は給与所得に分類されていた。これは、「その大多数が過去の勤務関係に基因するとの理由」⁽¹⁴⁾ によるものである。しかし、「年金は本来の給与所得と異なり経費を必要としない」⁽¹⁵⁾ ことから、給与所得ではなく雑所得として分類されることになった。しかし、雑所得の中でも、公的年金等と他の雑所得では、所得の計算方法が異なっている。公的年金等の収入金額からは、公的年金等控除額を控除した残額が、また、その他の雑所得については、総収入金額から必要経費を控除した金額が雑所得となる。

雑所得とは、「他の所得のいずれにも該当しない所得」（所税35条）である。国民年金の受給者だけでも、2439万人⁽¹⁶⁾ といわれており、将来その数は、さらに増えていくと予想される。所得の計算方法が独自のものであり、年金所得を有する人も数多い。したがって、このような所得が、「その他の所得、雑所得」というのは、適切であるとは思えない。年金所得については、「公的年金等所得に対する課税は、今後のわが国にとってますます重要な意味を持っていくことを考えれば、これを雑所得の類型に含めるよりは、むしろ、独立の所得類型として法定すべきではなかったか」⁽¹⁷⁾ という意見が、大勢を占めているのである。

V 公的年金等控除額

1. 公的年金等控除額の根拠

先に述べたように、わが国の公的年金については、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税になっている。しかし、公的年金等控除額の存在によって、65歳以上の人については最低120万円、65歳未満の人については最低70万円が年金収入から控除され、また、年金額が増大するにしたがって控除額も増加する。このため、公的年金については、「拠出段階から給付段階に到るまでほとんど税負担を負わないこととなっている」⁽¹⁸⁾ のが現状である。

昭和61年まで年金は、給与所得に分類されており、その所得の計算に際しては給与所得控除が適用されていた。給与所得控除の根拠は、「(a) 勤労控除は、個人の勤労年数の消耗に対する一種の減価償却の承認であること。(b) 勤労控除は、勤労による努力および余暇の犠牲に対する表彰であること。(c) 勤労控除は余分にかかる経費に対する概算的な控除であること。(d) 給与所得は、その他の所得に比して相対的により正確な税法の適用を受けるのであるが、勤労控除はそれを相殺する作用を有すること。」⁽¹⁹⁾ とされている。

公的年金等控除額については、このいずれに該当するのであろうか。(a) の消耗に対する減価償却であれば、現役勤労世代ではない年金所得には該当しない。(b) の年金の給付にあたっては、時間的拘束を受けていない。(c) の公的年金は拠出時に、全額社会保険料控除を受けており、経費は存在しないと考える。また、「社会保険料として徴収された部分は、実質的な意味で本人に帰属するものではない。公的年金等控除の性質は、担税力の考慮または優遇措置のみからなる」⁽²⁰⁾ という考え方もある。いずれにしても、公的年金に経費は存在しないのである。(d) の所得の捕捉率が高いという事は、税負担を軽減する理由にはならない。これは所得の捕捉率の低い者の脱税を黙認する傾向を有することだからである⁽²¹⁾。また、(a) 及び (b) の理由は、自営業者等の所得についてもいえることであるから、給与所得控除の意義は (c) 概算経費の控除にすぎず、公的年金等控除額については、根拠のない優遇税制であるといえる。

2. 高齢者に対する課税の配慮

公的年金を税制上優遇しているとすれば、その根拠は、「高齢者が一般的に経済的弱者であるとみなしている」⁽²²⁾ ことが考えられるが、そうであろうか。国民生活基礎調査によれば、世帯主の年齢階級別の世帯人員1人当たりの年間所得と1世帯当たりの貯蓄額は次のとおりである。

図表3 世帯主の年齢階級別所得・貯蓄額⁽²³⁾ (単位:万円)

	総数	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	65歳以上
1人当たり平均所得金額	207.1	166.2	181.4	202.3	250.2	186.7
1世帯当たり貯蓄額-借入金額	719.2	41.1	-202.4	14.1	784	1184.1

この調査では、高齢者の収入は全世代の平均的な収入となっている。また貯蓄額を見れば

ば、高齢者ほど貯蓄額が多くなっている。つまり「高齢者イコール経済的弱者という従来の固定観念も変える必要性に迫られているのである」⁽²⁴⁾。

しかし、高齢者全体が経済的に恵まれた状況にあるとは言えない。高齢者の年間収入を主な種類別に見ると、その種類によって収入金額に大きな差があることがわかる。

図表4 65歳以上の主な収入の種類別年間収入⁽²⁵⁾ (単位:万円)

	平均	勤め先収入	農林漁業収入	農林漁業以外の事業収入	公的年金・恩給	家賃・地代及び利子・配当金	その他
一人当たり年間収入	219.7	359.2	199.4	370.4	181.6	464.4	221.9

このように、主な収入源によって年間収入は大きく異なり、公的年金・恩給を主な収入源とする世帯では、他の収入源を主とする世帯よりも、年間収入が低くなっている。また、図表5では、高齢者ほど所得格差が広がっていることがわかる。

図表5 世帯主の年齢階級別所得再分配前後のジニ係数

	総数	30歳未満	30～49歳	50～64歳	65歳以上
再分配前 注1	0.391	0.245	0.254	0.355	0.664
再分配後 注2	0.278	0.236	0.235	0.286	0.310
再分配効果	0.113	0.009	0.019	0.069	0.354

注1 再分配前の所得とは、公的年金・恩給の給付を含まない年間収入。

注2 再分配後の所得とは、租税や社会保険料の支払、年金給付等の移転所得の受取後の年間収入。

これによれば、再分配前の所得は、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。特に高齢者の再分配前の所得格差は0.664（ジニ係数は所得などの分布の均等度を示す指標の1つで、0～1の値で示す。0に近いほど均等で、1に近いほど不均等である）であり、大きな所得格差が生じている。年金給付などの再分配後では、所得格差は0.310となり、高齢者ほど再分配の効果が大きいことがわかる。

3. 公的年金等控除額の廃止

公的年金等控除額は、その年金受給者の収入の多寡に係わりなく、課税される所得を低めている。「累進課税制度のもとでは収入が高い人ほど限界税率が高い。したがって、税控除額も当然に大きくなる。」⁽²⁶⁾のであるから、高額所得者ほど公的年金等控除額の恩恵を受けているといえる。年金給付は、「単に社会保障給付であるというだけでは、非課税とする根拠にはならない。」⁽²⁷⁾のであり、「高齢世代であっても、個々人の経済事情、負担能力に着目し、元気で経済力のある人は相応の税負担を担っていただく。」⁽²⁸⁾ことが必要である。

また、公的年金等控除額が、所得の金額の計算上、収入金額から控除されていることによって、年金収入の大部分は所得とみなされない。例えば65歳以上の人がある158万円の公的年金等の収入があっても、合計所得金額は38万円となり、生計を一にする親族の扶養控除の対象となる。これが同居老人扶養親族等に該当し、更に特別障害者であれば、この者1人にかかる所得控除額は133万円になる。全く収入のない者と、公的年金の収入158万円

がある者が、同じように、「担税力を減殺する事情」⁽²⁹⁾であるとはいえない。過大な公的年金等控除額は、年金所得者自身の税負担を軽減するだけでなく、その親族の税負担も軽減させている。

以上のような理由から、公的年金等控除額は、過大な高齢者優遇税制であり、これを廃止する必要があると考える。

VI おわりに

現在のわが国の年金課税は、公的年金に限れば、拠出時・運用時は非課税で、給付時のみ課税される。しかし、公的年金等控除額の存在により、給付時も非課税に近いものとなっている。

公的年金等控除額を廃止すると、公的年金等収入すべてに課税されることになる。しかし、「憲法 25 条が健康で文化的な最低限度の生活を保障していることとの関係上、課税によって生存権を侵害することのないように一定の所得以下の人を課税対象からは必ず必要がある」⁽³⁰⁾。また、「年金給付には老後の糧という性格がある」⁽³¹⁾から、課税最低限の確保は重要である。「最低生計費は、歴史的・社会的環境に支配される相対的なものであって、容易に確定的数字をあげて応えられるものではない。」⁽³²⁾が、総務省統計局による家計調査年報によれば、平成 20 年の 1 世帯当たりの消費支出 261,306 円を、世帯人員 2.52 人で割ると、1 人当たりの消費支出は 103,692 円となる。生活保護制度の平成 20 年度生活扶助基準では、高齢者単身世帯（東京都区部等）の給付は 80,820 円であるから、月額 10 万円程度は最低生活費として非課税とするべきであろう。

最低生活費の非課税には、「基礎控除、配偶者控除、扶養控除という基礎的 3 控除」⁽³³⁾があるが、これらの控除額は基本的に一人当たり 38 万円である。この控除額では、最低生活費を非課税とすることはできない。そこで、最低生活費の非課税を確保するためには、所得控除か税額控除が必要となる。所得控除は、累進税率の下では高額所得者ほど税額が少なくなる逆進性を持っている。税額控除であれば、どの所得階層でも控除額が同額となり、逆進性を防ぐことができる。そこで、所得制限を設けた税額控除として、年金税額控除を設けることが望ましいと考える。最低生活費の非課税を前提とするなら、税額控除を年金に限る必要はないが、他の勤労性所得については、給与所得控除・退職所得控除・家内労働者等の特例・青色申告特別控除があるため、課税最低限は低くなっているから、税額控除は不要であろう。

所得控除である老年者控除は、平成 16 年度税制改正で廃止されたが、これは公的年金等控除額と所得控除である老年者控除を合わせて適用していたため、高齢者の税負担を必要以上に軽減させる、高齢者優遇税制であったといえる。

根拠のない公的年金等控除額を廃止すれば、年金というだけで税負担を優遇することはなくなる。また、老後の糧となっている年金については、年金税額控除を適用することにより、最低生活費分は非課税となる。年金税額控除の適用に所得制限を設けることにより、高額所得を有する年金所得者は、相応の税負担を負うことになり、世代間公平・世代内公平が実現することになる。

- (1) 渋谷雅弘「公的年金の課税」日税研論集37号138頁（1997年）。
- (2) 水野忠恒「高齢化社会と年金税制」日税研論集37号29頁（1997年）。
- (3) 藤田晴『所得税の基礎理論』245頁（中央経済社、1992年）。
- (4) 水野・前掲注（2）24頁。
- (5) 藤田晴教授は、包括的所得税の原則に比較的忠実な年金課税方式として、『ミード報告』を正統派方式として表現している。
- (6) 藤田・前掲注（3）245頁より抜粋。以下『ミード報告』、『ブループリント方式』、『カーター方式』についての説明については、藤田・前掲注（3）245頁以下を参照した。
- (7) 水野・前掲注（2）25頁。
- (8) 金子宏『租税法』163頁（弘文堂、第14版、2009年）。
- (9) 年金制度については、金子宏ほか編『法律学小辞典』（有斐閣、第4版補訂版、2008年）の該当項目を参照した。
- (10) 井堀利宏「租税構造における年金課税の意義と効果」季刊社会保障研究34巻2号153頁（1998年）。
- (11) 渋谷・前掲注（1）123頁。
- (12) 谷内陽一「公平性・中立性の観点に立った年金税制のあり方」（社）日本年金数理人会・第3回企業年金研究賞受賞論文（2007年）を参照。
- (13) この記述は、平成20年8月23日に関東信越税理士会調査研究部が、本研究のために開催した特別講義の中で、岩崎政明教授の口述内容に基づいている。
- (14) 金子・前掲注（8）229頁。
- (15) 金子・前掲注（8）230頁。
- (16) 「第30回社会保障審議会年金数理部会資料」厚生労働省
<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/11/s1129-10.html>>（2009年6月23日最終アクセス）。
- (17) 岩崎政明『ハイポセティカル・スタディ租税法』206頁（弘文堂、第2版、2007年）。
- (18) 水野・前掲注（2）9頁。
- (19) 『シャープ使節団日本税制報告書（日本語訳）』34頁（全国青色申告会総連合、2000年）。
- (20) 岡村忠生ほか『ベーシック税法』150頁（有斐閣、第3版、2008年）。
- (21) シャープ・前掲注（19）35頁参照。
- (22) 柏木恵「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し—公的年金の財源として」富士通総研経済研究所研究レポート157号2頁（2003年）。
- (23) 図表3の数値は、厚生労働省『国民生活基礎調査〈平成19年第1巻〉結果の概要』（厚生統計協会、2009年）から算出した。
- (24) 水野・前掲注（2）8頁。
- (25) 図表4と図表5の数値は、総務省統計局による「平成16年全国消費実態調査」総務省
<<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2004/index.htm>>（2009年6月23日最終アクセス）によるものである。
- (26) 木村陽子「退職金課税の租税優遇措置について—予備的考察」季刊社会保障研究24巻3号285頁（1988年）。
- (27) 渋谷・前掲注（1）139頁。
- (28) 水野・前掲注（2）9頁。
- (29) 水野忠恒『租税法』274頁（有斐閣、第4版、2009年）。
- (30) 北野弘久『現代税法講義』70頁（法律文化社、四訂版、2005年）。

- (31) 渋谷・前掲注(1) 139頁。
- (32) 山本守之『租税法の基礎理論』384頁(税務経理協会、新版、2008年)。
- (33) 金子宏ほか「所得税の過去・現在・未来」税研145号5頁〔金子発言〕(2009年)。

給付つき税額控除

加藤 尚弘 (水戸支部) ・ 森野 哲也 (水戸支部)