



ML耳より情報

高年齢者雇用安定法改正と退職金の税務

高年齢者雇用安定法の改正

平成16年6月に改正高年齢者雇用安定法が成立し、この平成18年4月から段階的に65歳までの雇用延長が義務化されました。

雇用延長の方法として、雇用主は(1) 定年延長 (2) 60歳定年退職後の再雇用 (3) 60歳定年後の継続雇用 (4) 定年制の廃止のいずれかを選択し導入しなければなりません。なお、(3)の継続雇用とは、60歳到達時に退職させることなく引き続き雇用することを指し、(1)の定年延長との違いは再雇用者の選定基準を設けることにより、必ずしも社員全員を雇用延長する必要は無い、という点にあります。

今回は、こうした雇用延長制度の導入後に支給する退職金について、受給者側の税務上の扱いを整理しましょう。

退職金が税務上の退職所得とされる原則的な受給時期

税務上は、受給者が使用者から退職に基因し、かつ、一時金として支給を受けるものが退職所得となります(所法30)。退職所得に該当すると、長年の勤務に係る給与の後払い的な性格や老後の生活保障などを考慮して、多額の退職所得控除が受けられ、さらにその残額の2分の1のみが課税対象とされる、といった税の優遇措置を受けられます。

この退職所得の定義からすると、各雇用延長制度導入後に受給する退職金が退職所得とされるための受給時期は、(1) 定年延長や (3) 継続雇用および (4) 定年制廃止の場合は「実際の退職時」となり、(2) 再雇用制度においては、「60歳旧定年到達時」となります。

旧定年到達時に退職金を支給する場合の留意点

ところが、会社側が(1) 定年延長や (3) 継続雇用および (4) 定年制廃止を選択した場合には、退職金支給を先に延ばすことによる会社の負担増などを考慮して、退職金を実際に退職する時期ではなく旧定年到達時に支給したい、と考えることが予想されます。受給者側も旧定年到達時に退職金受給を前提として生活設計を組んでいるかもしれませんし、退職所得の優遇処置縮小が政府税調で論議されていることを考えると、早く受取ることが結果として有利になるかもしれません。

幸い、直接退職に基因しない場合の受給であっても、雇用延長制度導入の場合には実情を配慮して、例外的に税務上の退職所得に該当する扱いになっています(所基通30-2)。

ただし、この例外措置の適用を受けるには、会社側が退職金をいわゆる「打切支給」にすることが条件です。つまり、旧定年到達時に一旦退職金の精算を行い、実際の退職時に支払う退職金の計算基礎に、旧定年到達時までの勤続期間を一切加味させないことが必要です。

会社側の支給する退職金は、支給時期に関わらず法人税法上原則全額損金算入されるとは言え、受給者側における税務上の扱いの差異も考慮して支給時期を決めることが大切です。

Mailing List

距離と時間を超え、情報を共有できるインターネットツール、それがML(メーリングリスト)です。税理士、公認会計士、弁護士、司法書士、学者などが参加するtaxMLから今週的话题をとりあげました。

taxMLグループ 税理士 米津晋次