

税務弘報

2010

昭和28年2月3日
第三種郵便物認可
平成22年4月1日
発行(毎月1回1日
発行)

4

VOL. 58/NO. 4/APRIL

特別企画

グループ法人税制・ 資本取引課税

座談会 岡村忠生／上西左大信／鮫島大幸／阿部泰久

改正法案による解説 阿部泰久

平成24年3月制度廃止に向けた準備はお済みですか？

企業年金制度移行への 実務問題

特集

- 企業年金の税法上の取扱い／犬飼久美
- 一時所得とされるケースの検討／奥田正名
- 退職所得とされるケースの検討／本間康弘
- 給与所得とされるケースの検討／安田 大
- 税理士が聞かれる企業年金相談への対応／窪田道夫



[T.Review] 他者の視線から租税を見直す／神野直彦

[実務解説] 株式集約方法の実務検討—方策別手続要件・課税関係等一覧表による比較／西田敦成

第1付録

平成22年3月期

法人税確定申告チェックリスト／北村喜久則

第2付録

国税月報

法人税基本通達等の一部改正について、外国子会社配当益金
不算入制度Q&A, 平成21年11・12月分類似業種目別株価 他

一時所得とされるケースの 検討

税理士・社会保険労務士

奥田正名

ESSENCE

- 1 一時金の支払者が、雇入れ先の企業が生命保険会社等の外部機関であるか否かが、1つ目のポイントである。
- 2 2つ目のポイントは、退職（とみなされる）事実が生じているかどうかだ。退職所得に該当しないと、受給者の税負担は通常大きくなる。
- 3 退職の事実があったとしても、後日の受給方法の変更については退職所得とならないことがあるので、安易に受取り方法を変更すべきではない。

はじめに

税制適格退職年金制度が、平成24年3月31日をもって廃止される。企業は、他の制度への移管若しくは制度自体の廃止を余儀なくされるわけだが、その移管又は廃止の際に従業員が、受け取る一時金は、給与所得・退職所得・一時所得のいずれかに該当する。どの所得に該当するかによって、従業員の税負担は大きく異なるため、企業側としては、従業員の課税問題についても検討した上で、制度の移管・廃止を決定する必要がある。質疑応答事例・過去裁判例を交えながら、今回は一時所得に該当するケースを考察する。

1 一時所得と退職所得の違い

どちらの所得も、取得した一時金から、一定金額を控除した残額の50%が課税所得となるが、一定金額が50万円を上限とする

一時所得に対して、退職所得は、勤続年数×40万円（勤続年数20年以内の場合）を一時金から控除することができる。また、最低控除額は80万円と一時所得の50万円を上回る。そのため、明らかに退職所得の方が課税対象となる額が少なくなる。また、退職所得が他の所得の影響を受けない分離課税であることに対して、一時所得は他の所得と合算する総合課税の対象となる。ここでも明らかに退職所得が有利といえる。裁判例においても、この退職所得に該当するか、一時所得に該当するかで争われている。

2 国税庁の質疑応答事例での一時所得該当例

国税庁ホームページに掲載されている、年金制度の移管・廃止に伴い、従業員に一時金が支給される場合の質疑応答事例は、次頁表の13事例である。このうち一時所得に該当する事例は、3件ある（NO. 22, 23, 31）。

国税庁質疑応答NO	タイトル	回答所得区分	一時金の支払者	一時金支払事由が退職に拠るものか	企業内退職金→外部拠出型の企業型年金制度への移行	備考
12	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(退職給付債務を圧縮する目的で廃止する場合)	給与所得	企業(使用者)	×	無	打切支給による一時金
13	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)	給与所得	企業(使用者)	×	無	打切支給による一時金
14	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(企業の財務状況の悪化等により廃止する場合)	退職所得	企業(使用者)	×	無	打切支給による一時金
15	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(個人型の確定拠出年金制度への全員加入を契機として廃止する場合)	給与所得	企業(使用者)	×	無	打切支給による一時金
16	役員退職慰労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	給与所得	企業(使用者)	×	無	打切支給による一時金
17	中小企業退職金共済制度への移行による打切支給の退職手当等として支払われる給与(払込上限額を超過する部分を一時金として支払う場合)	給与所得	企業(使用者)	×	有	打切支給による一時金
18	確定拠出年金制度への移行による打切支給の退職手当等として支払われる給与	退職所得	企業(使用者)	×	有	打切支給による一時金
19	確定拠出年金制度への移行による打切支給の退職手当等として支払われる給与(使用者が資産移換又は一時金の支給を選択することができる場合)	給与所得	企業(使用者)	×	有	打切支給による一時金
20	確定拠出年金制度の規約により加入者とされない使用人を対象に打切支給の退職手当等として支払われる給与	退職所得	企業(使用者)	×	有	打切支給による一時金
21	母体企業の倒産によって厚生年金基金が解散し、その残余財産の分配一時金が支払われる場合	退職所得	基金等の外部機関	○	無	倒産に伴う全員解雇
22	確定給付企業年金規約に基づいて年金受給者が老齢給付金の一部を一時金で支給を受けた場合	一時所得	基金等の外部機関	×	無	退職後の受取方法の変更
23	引き続き勤務する従業員に対して支払われる適格退職年金契約の解除一時金	一時所得	基金等の外部機関	×	無	解除一時金
31	遺族年金の受給開始後に支払われる適格退職年金契約の解除一時金	一時所得	基金等の外部機関	×	無	退職後の受取方法の変更

この3件と、比較事例として、NO. 21を加えた4件の事例を追っていく。

1 確定給付企業年金規約に基づいて年金受給者が老齢給付金の一部を一時金で支給を受けた場合 (NO. 22)

【照会要旨】

当社が行っている確定給付企業年金制度では、老齢給付金(年金)の受給開始年齢を定年退職年齢と同じ60歳とし、また、老齢給付金の全部又は一部を一時金として支給することができるよう、規約で定めています。

使用人Aは、老齢給付金のうち50%は60歳定年退職時に一時金による支給を選択して退職所得としての課税を受け、残りの50%は年金による支給を選択して公的年金等として課税を受けていましたが、その後、65歳時に将来の年金給付額の一部(全体の25%)について一時金による支給を選択し、残額については引き続き年金による支給を選択しました。この65歳時に支給を受ける一時金の所得区分はどのようになりますか。

【回答要旨】

原則として、一時所得となります。

年金の受給開始後において、将来の年金給付の総額に代えて支払われる一時金は退職所得として取り扱われますが、老齢給付金の一部について一時金による支給を選択した場合には、将来の年金給付の総額に代えて支払われるものに当たりませんので、原則として一時所得となります。【関係法令通達】所得税法第31条、第34条、所得税基本通達31-1(1)

既に退職してから、相当期間を経た後に、退職時に決めた受取り方を変更した場合の取扱いを本事例は示している。

退職時に全て一時金で受け取ってれば、その一時金は退職所得となるが、一時金以外の部分(年金受取りの部分)の受取り方を、年金形式から一時金に切り替えた場合には、切り替え後の一時金は、退職所得ではなく一時所得となる。

所得税基本通達31-1(1)に該当する一時金であれば、退職所得に該当するが、本事例は、同通達に定める一時金に該当せず、かつ既に退職済みであるため、給与所得に該当することもないため、結果として一時所得に該当する。

「厚生年金基金規約、確定給付企業年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。)」(所得税基本通達31-1(1))

2 引き続き勤務する従業員に対して支払われる適格退職年金契約の解除一時金 (NO. 23)

【照会要旨】

企業が適格退職年金制度を廃止することにより、引き続き勤務する従業員に対して支払われる適格退職年金契約の解除一時金は、所得税法上どのように取り扱われますか。

【回答要旨】

一時所得となります。

法人税法附則第20条第3項に規定する適格退職年金契約に基づいて支給を受ける一時金で、その一時金が支給される基因となった勤務をした者の退職により支払われるものは、退職所得とみなされま
す(所得税法第31条第3号、所得税法施行令第72条第2項第4号)。

ところで、適格退職年金契約の解除一時金のように、契約関係の変更(終了)のみで何ら従業員の勤務形態又は身分関係に変更がない(退職の事実又はそれに準じた事実等がない)状況において支払われる一時金を、「勤務をした者の退職により支払われるもの」と解することはできません。また、適格退職年金契約の解除一時金は外部拠出型の退職金制度から支払われるものであるため給与としての性質を有しておらず、所得税法第30条第1項に規定する「これらの性質を有する給与」にも当たりません。

したがって、引き続き勤務する従業員に対して支払われる適格退職年金契約の解除一時金は、「一時所得」となります。【関係法令通達】 所得税法第30条第1項、第31条第3号、第34条第1項、所得税法施行令第72条第2項第4号、所得税基本通達34-1(4)

ポイントは、退職の事実がないということにつきます。従業員の雇用形態の変更が何もない段階での受給は、当然に退職所得に該当しない。それでは、給与所得に該当するか否かだが、一時金の支払先はあくまで外部金融機関(基金・生命保険会社等)か

らであり、雇用先の企業が従業員に直接支給するものではない。給与としての性質を持たない以上は、一時所得に該当すると考えることになる。同じNO.21(母体企業の倒産によって厚生年金基金が解散し、その残余財産の分配一時金が支払われる場合。退職所得となるケース)と比較すると、退職の事実の有無で取扱いが変わることがよく理解できる。

母体企業の倒産によって厚生年金基金が解散し、その残余財産の分配一時金が支払われる場合(NO.21 退職所得となるケース)

【照会要旨】

当社は業績悪化等の理由から倒産することになり、当社が設立事業所となっている厚生年金基金は、厚生労働大臣の認可を受けて解散します。当社の従業員は全員解雇することとなりますが、解雇後に従業員に対して厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金が支払われます。この分配一時金は、所得税法上どのように取り扱われますか。

【回答要旨】

退職所得として取り扱って差し支えありません。

厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金は、厚生年金基金の解散という事実がその支払われる原因であって、退職に基因して支払われるものではないため、みなし退職所得に当たらず、「一時所得」とされます(所得税法第34条)。

しかし、母体企業の倒産によって厚生年金基金を解散する場合には、通常、母体企業

が消滅しているため、従業員はその解散日以前に退職しているのが通常です。このような事実による場合には、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金であっても、「加入員の退職に基因して支払われるもの」に当たり、退職所得として取り扱われることとなります（所得税法第31条第2号）。

照会の場合も、従業員の全員を解雇し、解雇後に分配一時金が支払われるとのことですから、従業員に退職の事実が認められ、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金であっても、「退職所得」として取り扱って差し支えありません。

なお、母体企業が消滅する場合であっても、企業合併のように退職の事実が認められない場合には、原則として一時所得となります。【関係法令通達】所得税法第31条第2号、第34条、厚生年金保険法第145条

3 遺族年金の受給開始後に支払われる適格退職年金契約の解除一時金（NO. 31）

【照会要旨】

Aは、甲社に勤務していたB（Aの夫）の死亡退職により、遺族年金の支給を受けていました。

甲社の適格退職年金制度では、①従業員が死亡退職した場合に遺族年金又は死亡退職金（遺族一時金）を選択するケースと、②退職年金を受給していた者が死亡した場合に遺族年金又は特例遺族一時金を選択するケースが認められていますが、いずれの場合も遺族が年金を受給開始までに選択することとされており、遺族年金の受給後における一時金選択は認められていま

せん。しかし、今般、甲社が、適格退職年金制度を廃止したことに伴い、Aに対して適格退職年金契約の解除一時金が支払われることになりました。この解除一時金は、どのように取り扱われますか。

【回答要旨】

Aの一時所得として取り扱われます。

甲社の適格退職年金制度の廃止前において、Aに支給されている遺族年金は所得税法上非課税とされます（所得税法第9条第1項第3号ロ、所得税基本通達9-2(2)）。しかし、照会の解除一時金は、適格退職年金契約の解除に伴って遺族に対して支給される一時金であり、死亡した者の勤務に基づいて遺族が支給を受ける年金ではありませんので、非課税とされる遺族年金又は遺族一時金にも当たりません。

したがって、照会の解除一時金は、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の一時の所得で労働その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないものであることから、一時所得として取り扱われます（所得税法第34条第1項）。

なお、適格退職年金制度の廃止に当たって、年金受給者のみの制度として存続させる「閉鎖年金」に変更した場合には、遺族年金の受給者は継続して年金給付を受けることが可能です。この場合には、遺族年金として非課税とされます。【関係法令通達】所得税法第9条第1項第3号ロ、第34条第1項、所得税基本通達9-2

非課税とされる遺族年金が、受取り方が変更されたことで一時所得となってしまう。ましてや受給者たるAの意思で受取り方を変更したのであればともかく、本事例はAの意思に拠らないところで、非課税年金が課税一時金に変更されている。先の事例（NO. 22）での受給者側で受取り方を選択したことで課税関係が変わる例とは違い、個人的には不合理な取扱いだと考えているが、現行法令での取扱いは、あくまで一時所得になる。

「三 恩給、年金その他これらに準ずる給付で次に掲げるもの

イ 恩給法（大正12年法律第48号）に規定する増加恩給（これに併給される普通恩給を含む。）及び傷病賜金その他公務上又は業務上の事由による負傷又は疾病に基因して受けるこれらに準ずる給付で政令で定めるもの

ロ 遺族の受ける恩給及び年金（死亡した者の勤務に基づいて支給されるものに限る。）（所得税法第9条非課税所得）

3 裁判例での一時所得該当例

国税不服審判所のホームページに掲載されている裁判例で、従業員が受け取った一時金が、一時所得に該当することとなった事例を考察する。

1 適格退職年金契約の解約により生命保険会社から支払われた一時金は、請求人の退職により支給された一時金ではないから、所得税法第34条並びに同法施行令第183条第2項及び第3項第3号の規定により一時所得に当たるとされた事例（裁判事例集 68巻—71頁）

請求人は、生命保険会社から支払われた金員は、請求人の退職により支払われたもので退職所得に該当し、一時所得には該当しない旨主張する。

しかしながら、当該金員は、請求人が勤務するF社の適格退職年金契約の解約請求に伴い、生命保険会社から請求人に支払われた一時金で、適格退職年金契約の解約により支払われたものと認めるのが相当であり、請求人の退職により支給された一時金ではないから、生命保険会社から支払われた金員は、所得税法第34条並びに同法施行令第183条第2項及び第3項第3号の規定により一時所得に該当する。（平成16年11月26日裁判）

この裁判例では、一時金を支給する時点で、従業員の解雇が行われているのだが、翌日付で再雇用（労働条件に大きな変化もない）を実施している。そのため、実質的な退職の事実が認められないことから、退職所得に該当しないものと判断されている。先の質疑応答事例でも同様のことが述べられているが、従業員の退職の事実があるかどうか、肝となっている。また、雇入企業ではない外部金融機関（生命保険会社）からの一時金であるため、給与所得にも該当しない。

2 適格退職年金制度から確定拠出年金制度への移行に際し、請求人に支払われた適格退職年金契約の解約に伴う分配金は、一時所得に該当するとした事例（裁判事例集 72巻-203頁）

請求人は、適格退職年金制度から確定拠出年金制度への移行に際し支払われた本件一時金は、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》の(1)の定めは、内部積立方式による退職一時金制度を改廃した場合とは示していないから、適格退職年金制度を改廃したことによって引き続き勤務する従業員に対して支払われた本件一時金についても同通達を適用すべきであること、転籍とは、請求人が籍を有していたA社と合併し存続会社となったB社との雇用関係を解消しC社との新たな雇用契約を結ぶということであり、A社の適格退職年金はC社へ継続されず、本件一時金はB社からの退職に基因して支払われたものであるから、所得税法第31条《退職手当等とみなす一時金》第3号の規定に該当すること、過去の勤務期間が継続されない退職前払い制度の選択により、勤務期間の通算の優遇措置がなくなることから、本件一時金は退職所得に当たる旨主張する。

しかしながら、本件一時金は、外部拠出型の退職金制度から支払われたものであるため給与としての性質を有しておらず、所得税法第30条《退職所得》第1項に規定する「これらの性質を有する給与」に当たらないので、所得税基本通達30-2の(1)の適用はなく、退職所得とは取り扱われないと解されること、C社は、同社への転籍前に

B社の適格退職年金制度の加入者であった者については、B社の勤続年数を通算する旨を退職慰労金規定において定め、転籍者に係る同制度の年金資産を退職年金規約に基づきD信託銀行（運用機関）に移換しており、請求人には、転籍によるB社との雇用関係の解消は認められるが、B社の適格退職年金制度に基づいて支給を受ける一時金の受給権は発生せず、転籍後は、C社の適格退職年金制度が適用されることとなったことから、本件一時金は、転籍によるB社との雇用関係の解消に基因して支払われたものではないから、退職所得には当たらないこと、本件一時金は、適格退職年金契約の解約に基づく分配金が退職前払い制度を選択したことにより支払われたものであるから、退職所得には当たらないことから、請求人のいずれの主張にも理由がない。

以上のとおり、本件一時金は、請求人の退職により支給された分配金ではないから、所得税法第30条第1項及び同法第31条第3号の規定には当たらず、C社の適格退職年金契約の解約に伴い、D信託銀行から支払を受けたものであるから、所得税法第34条《一時所得》並びに同法施行令第183条《生命保険契約等に基づく年金に係る雑所得の金額の計算上控除する保険料等》第2項及び第3項第3号の規定により一時所得に該当する。（平成18年12月13日裁判）

この裁判例は、企業が適格退職年金制度から確定拠出年金制度への移管時に、従業員が自らの選択で移管せず、一時金として受けとった事例である。この一時金は、所

得税基本通達30-2の(1)＜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＞に該当しないと判断されている（現在の本通達には、使用人の選択によって支払われるものは、退職手当に該当しないと注意書きが加えられている。）。

加えて本件一時金は、外部拠出型の退職金制度（外部金融機関）から支払われたものであるため給与としての性質を有しておらず、所得税法第30条第1項に規定する「これらの性質を有する給与」に当たらないため、所得税基本通達30-2の(1)の適用はなく、退職所得に該当しないと述べられている。

4 考察まとめ

質疑応答事例及び裁決例を考察すると、

外部金融機関等から従業員に直接支払われる一時金は、退職の事実が認められない限り、原則一時所得になると理解しておくべきである。また、一度受給した後の、受給方法の変更による一時金も一時所得となる。

【参考】

<http://www.nta.go.jp/shiraberu/zeiho-kaishaku/shitsugi/shotoku/01.htm#a-02>

<http://www.kfs.go.jp/service/MP/02/0207070000.html>

【Profile】

奥田 正名（おくだ まさな）

1997年、税理士登録。1998年、社会保険労務士登録を経て、税理士・社会保険労務士事務所として独立開業。2005年10月、税理士部門を税理士法人ザイムパートナーズへ組織変更し、同社代表に就任。現在に至る。