



\*DCは、Defined Contribution (確定拠出年金)の略です。

発行：損保ジャパンDC証券

## 【2006年 社長新年ごあいさつ】

明けましておめでとうございます。

皆様にとりまして、この1年が更なる飛躍の年、充実した年になりますよう心から祈念いたします。

さて、確定拠出年金制度(以下、DC制度といいます)は、2001年10月の法施行以来、当初の予想よりは緩やかなスピードではありますが着実に普及し、企業型DCの規約承認件数は一昨年の9月に1000件の大台に乗り、昨年の9月には1500件を突破、本年3月には2000件の突破が確実視されています。

こうした環境の中で当社は、規約承認件数で2005年10月末現在171件(再受託分を含む)、マーケットシェア10.8%を獲得し業界3位の実績を残しております。受託した企業型DCの件数もおかげさまで550社を超え、DCマーケットにおける当社のプレゼンスが着実に向上している手応えを感じております。

このようにマーケットが大きく動き始めた中で、運営管理機関の受託競争が激化しております。競争を勝ち抜くためには、当社のサービスに対する事業主の皆様の評価が重要なポイントとなりますが、当社はおかげさまで企業担当者の顧客満足度調査で、2年連続トップランクの評価をいただいております(詳細は本誌44号、45号をご参照ください)。

当社の特徴は、すべてのサービスを1社で提供しているバンドルサービスにあります。DC導入時だけでなく導入後の制度運営においても事業主の皆様、加入者の皆様に高い利便性を提供しており、この点が他社差別化の源泉となっております。

そして、このような取組を満足度調査でも高く評価いただいたということで、大変光栄に思っておりますが、これに甘んずることなくより質の高いサービスをより低コストで提供する努力を継続していく所存です。また、その重要性が今後益々、クローズアップされると思われる継続教育についても取組強化を図り、事業主の皆様、加入者の皆様のニーズにお応えしていきたいと願っております。

本年も引き続きよろしくお願い申し上げます。

(取締役社長 本山浩一)



## 【退職金制度の打切支給による一時金の課税関係について】

前企業内退職金制度から企業型確定拠出年金制度(以下「企業型DC」)への移行にあたっては、退職給与規程の廃止に伴う退職金資産(自己都合要支給額)を、最短で4年度、最長で8年度に均等に分割して、企業型DCに非課税で移換することができます。

しかし、企業型DCへの加入または資産移換が選択制である場合や、規約に定めた加入条件に該当しないため加入者となれない場合などは、退職金制度の廃止に伴い退職のまま一時金が支給されることとなります。このように、退職によらない一時金の課税関係は、どのようになるのでしょうか。支給を受ける従業員にとっては、退職所得控除が適用される「退職所得」に該当するか否かが最も気になる点ではないかと思えます。

所得税基本通達（以下「通達」）では、退職所得とは、「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」（通達30-1）に係る所得と定義されています。

したがって、退職所得として認定されるためには、退職により支給されたかどうかが重要になりますが、例外として、通達30-2には、引き続き勤務する者に支払われる給与であっても退職手当等とするものとして、以下の6項目が列挙されています。

- (1) 新たな退職給与規程の制定、中小企業退職金共済制度・確定拠出年金制度への移行等により従来の退職給与規程を改正した場合で、使用人に対し改正前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (2) 使用人から役員になった者に対し使用人であった勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (3) 役員の分掌変更等により報酬が激減したことにより、分掌変更前における役員であった勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (4) 定年に達した後引き続き勤務する使用人に対し、定年に達する前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (5) 労働協約等を改正して定年を延長した場合において、旧定年に達した使用人に対し旧定年に達する前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- (6) 法人が解散した場合において引き続き役員又は使用人として清算事務に従事する者に対し、解散前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与

注) 上記は通達の趣旨を簡略化して表記しています。正確には通達の該当箇所をご確認ください。

企業型DCへの移行に伴う打切支給の場合は、上記(1)の退職給与規程の改正に該当しますが、これに関しては、平成16年12月16日発国税庁長官通達『「所得税基本通達の制定について」の一部改正について（法令解釈通達）』により、下線の部分の記述が追加されました。

#### (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)

30-2 引き続き勤務する役員又は使用人に対し退職手当等として一時に支払われる給与のうち、次に掲げるもので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続期間を一切加味しない条件の下に支払われるものは、30-1にかかわらず、退職手当等とする。

- (1) 新たに退職給与規程を制定し、又は中小企業退職金共済制度若しくは確定拠出年金制度への移行等相当の理由により従来の退職給与規程を改正した場合において、使用人に対し当該制定又は改正前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与

(注) 1 上記の給与は、合理的な理由による退職金制度の実質的改変により精算の必要から支払われるものに限られるのであって、例えば、使用人の選択によって支払われるものは、これに当たらないことに留意する。

- 2 使用者が上記の給与を未払金等として計上した場合には、当該給与は現に支払われる時の退職手当等とする。この場合において、当該給与が2回以上にわたって分割して支払われるときは、令第77条(退職所得の収入の時期)の規定の適用があることに留意する。

(注) 改正前は「確定拠出年金制度」の部分が「適格退職年金制度」となっていました。

一般的に、退職所得として認定されるためには、次の要件を全て満たす必要があります。

- (1) 退職に基づき支給されたものか
- (2) 継続的勤務の報酬ないし労務の対価の一部の後払い的な性格を有しているか
- (3) 支給形態が一時金であるか

ただし、退職によらない場合でも、以下の理由で退職金制度を改廃したことに伴う打切支給で、改正後の制度の算定基

礎期間に改正前の勤続期間を一切加味しない場合には、「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」とみなされ、退職所得として取り扱われることとなります。

- (1) 新たに退職給与規程を制定した場合(単なる支給金額の変更は、退職金制度の実質的改変に当たりませんので、「新たな退職給与規程の制定」には含まれません。)
- (2) 全員打切支給・全員加入のスキームで中小企業退職金共済制度又は確定拠出年金制度へ移行する場合
- (3) 企業の財務状況悪化に伴い退職金制度を廃止する場合(将来において回復の見込みがない場合に限られます。)

こうした通達の趣旨に則り、在職のまま企業内退職金制度からの打切支給を受ける場合の所得区分について、以下に事例ごとに解説します。

■打切支給に伴う一時金の所得区分

	事 例	解 説
1	退職金制度から企業型DCへの移行にあたって、従業員の全員を加入者とし、退職金資産については全従業員を対象に打切支給を実施した。	企業型DCへの移行が、全員打切支給・全員加入によって行われるため、「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」と認められ、 <b>退職所得</b> として取り扱われます。
2	退職金制度から企業型DCへの移行にあたって、前払退職金との選択制とし、DC選択者は退職金資産をDCに移換し、非選択者には一時金で支給した。	選択によって打切支給が実施される場合には、「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」とは認められず、 <b>給与所得</b> となります。(DCへの移換は本人への資産の払い出しが伴わないので、課税関係は生じません)
3	退職金制度から企業型DCへの移行にあたって、従業員全員を加入者としたが、退職金資産については、全額をDCに移換するか、一時金で受け取るかを選択できることとした。	前記と同様の理由で、 <b>給与所得</b> となります。
4	退職金制度から企業型DCへの移行にあたって、役員も含め全員加入・全員打切支給としたため、役員退職慰労金制度を廃止し、廃止日までの対価を一時金で支給した。	企業型DCへの移行が、全員打切支給・全員加入によって行われる場合、使用人については <b>退職所得</b> として取り扱われますが、役員にはこの取り扱いが適用されず、給与所得となります。
5	退職金制度から企業型DCへの移行にあたって、50歳以上の従業員を加入者とし、加入者については一律に資産移換を行い、加入者とならない50歳以上の従業員には打切支給を実施した。	次の理由から「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」と認められ、 <b>退職所得</b> として取り扱われます。 ① 老齢給付金の支給を受けるためには、原則として10年以上の通算加入者期間を必要とされることから、50歳以上の使用人を加入者とし、加入者とならない50歳以上の従業員には打切支給を実施した。 ② 打切支給が従業員の選択によるものではないこと
6	連年赤字決算が続いており、今後数年間に業績が回復する見込みがなく、将来において退職金原資の確保も危ぶまれることから、労使合意に基づいて退職金制度を廃止し、退職金資産について打切支給を実施した。	企業の経営状態が悪化しており、かつ、将来においても回復する見込みがないと認められる場合には、退職金制度の維持が企業の存続問題にも影響しかねず、万一企業が倒産した場合には、退職金が支払われないことも想定されます。 したがって、「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」と認められ、 <b>退職所得</b> として取り扱われます。
7	退職給付債務を圧縮するため、労使合意に基づいて退職金制度を廃止し、退職金資産について打切支給を実施した。	会社都合による単なる退職金制度の廃止は、「合理的な理由による退職金制度の実質的改変による精算」とは認められず、 <b>給与所得</b> となります。
8	従来の退職給与規程を廃止して前払い退職金制度へ移行し、移行前の退職金資産について打切支給を実施した。	前払退職金は、退職により一時に支払を受ける給与ではありませんので、退職所得には該当せず、給与所得となります。 したがって、同制度への移行は「新たな退職給与規程の制定」には該当しないため、 <b>給与所得</b> となります。

なお、前記の内容は、平成17年11月30日現在の法令・通達等に基づいた一般的な解説であり、必ずしも個別の取引事例における税務当局の取扱を保証するものではありませんので、具体的な事案に適用する場合には、必ず所轄の税務署へご確認ください。

(総合企画部 三角 真二)