

# 適格退職年金の法的性質

在職中の従業員が適格退職年金制度の廃止に伴い  
取得する一時金の所得区分の検討を中心に

犬 飼 久 美

(法学専攻 リーガル・スペシャリスト・コース)

はじめに

第1章 適格退職年金の法的性質

第1節 労働法からみた適格退職年金の法的性質

第2節 税法からみた適格退職年金の法的性質

第2章 裁判例及び裁決例の動向

第1節 厚生年金基金の解散に関する事案

第2節 適格退職年金に関する事案

第3節 小 括

第3章 在職中の従業員が適格退職年金廃止に伴い取得する  
一時金の所得区分の検討

第1節 課税庁側の見解

第2節 雑所得かつ臨時所得としての妥当性

おわりに

## はじめに

適格退職年金制度は、1962（昭和37）年3月31日の法人税法及び所得税法の一部改正によって誕生した<sup>1)</sup>。その後、企業による適格退職年金制度の利用は飛躍的に伸び、1994（平成6）年3月末現在加入者は、約1,075万人、資産計約16兆9,600億円の規模に達した<sup>2)</sup>。しかし、適格退職年金制度には、年金資産の積立についてほとんど規制が存在しない。非継続基準による検証は義務付けられておらず、財政再計算時には、結果的に、継

続基準による財政検証に類似する手続きが行われるものの、一定の積立不足が生じた場合に、掛金を再計算することは、法的に義務付けられていなかった<sup>3)</sup>。そのため、バブル経済崩壊後の適格退職年金制度は、低金利、株価の下落などから積立金の運用利回りが低迷し、恒常的に積立不足を発生させることとなった<sup>4)</sup>。しかし、この積立不足は、当時の会計基準では、財務諸表へ反映されることがなかったため、企業は巨額の隠れ負債を有することとなり、わが国における財務諸表の比較対照性が失われる結果となった。

これを受けて、1998（平成10）年6月の企業会計審議会意見書に基づき、わが国の企業会計基準の1つとして、2000（平成12）年4月（一部企業では2001（平成13）年4月）開始事業年度より、退職給付会計が導入されることとなった<sup>5)</sup>。さらに、同時期に行われた年金制度改革により、確定拠出年金法が2001（平成13）年10月1日施行され、半年後の2002（平成14）年4月1日には、確定給付企業年金法が施行された。そして、適格退職年金制度は、その役割を終え、平成13年度税制改正大綱によって、適格退職年金制度は廃止されることとなった。ただし、経過措置が設けられ、企業には、2012（平成24）年3月31日までの10年間は、他の制度への移行期間として与えられた。これに伴い、適格退職年金の受託件数は、2002（平成14）年3月31日時点の7万3,582件<sup>6)</sup>から減少しているものの、2008年（平成20）年3月末で3万2,826件とピーク時の4割が残っており、現状では制度移行が円滑に進んでいるとは言い難い状況にある<sup>7)</sup>。

そのような状況において、国税庁のホームページには、企業年金制度の再編に伴って生ずると予想される個人所得の取り扱いに関する質疑応答がいくつか紹介されている。その中に「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」という項目があり、これには当該一時金が「一時所得」となるとの回答が付されている。しかし、この課税実務上の取り扱いには法解釈のあり方として、大きな疑問が残る。そこで、本稿では、この問題を中心に、労働法と税法、関連の裁判例や裁判例

の検討を通じて、適格退職年金の法的性質とその問題点を明らかにしたいと思う。

本稿では、まず、第1章において、適格退職年金の法的性質を探るべく、議論の前提として適格退職年金の法的取り扱いを、労働法及び税法上の立場から、検証していく。そのうえで、第2章では、厚生年金基金の解散と適格退職年金に関する裁判例と判決例を紹介し検討する。第3章においては、現行制度における税法上の具体的な問題の一つとして、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（以下「本件一時金」という）の所得区分について取り上げ、本件一時金が、一時所得として取り扱うべきものではなく、雑所得かつ臨時所得として取り扱うべきものであることを論証したいと思う。

## 第1章 適格退職年金の法的性質

### 第1節 労働法からみた適格退職年金の法的性質

労働法における企業年金は、その経緯から、退職金の支給形態の一つといえる<sup>8)</sup>。退職金の額は、退職事由・勤続年数などの諸条件に照らした上、退職時において初めて確定するものであることから<sup>9)</sup>、従業員の企業年金に対する権利は、停止条件付の権利であると考えられる。この観点からすると、すでに退職金給付請求権を有している退職者と、まだ有していない従業員の取り扱いは、区別して論じられるべきである。また、適格退職年金は、厚生年金基金等の基金型の企業年金制度のように、使用者とは別個の法人を設立して運営するものではないため、内枠方式、外枠方式にかかわらず、使用者に最終的な給付責任があり、使用者と不可分のものであるといえる<sup>10)</sup>。

適格退職年金の給付の賃金性については、労働基準法上の「賃金」とはいいきれないが、「労働条件」とであると解されるため、法令上の保護がなされるべきである。さらに、「労働条件」とであると解するならば、適格退

職年金の廃止等によって不利益が生じた場合であっても、従業員であれば、就業規則の不利益変更と同様に合理的な範囲内で認められるであろう。これは、長期雇用慣行の下で労働条件変更に対抗する労働者を簡単に解雇できないことといわば代償措置であるというのが一般的な見解であることによる<sup>11)</sup>。しかし、年金受給者については、労働条件の切り下げと引き換えに守ってもらえる利益、すなわち、雇用がもはや存在しない。それにも関わらず、退職者についても、同様の考え方を貫くことができるといえるのか<sup>12)</sup>。この観点からも、退職者と従業員での区分した議論の必要性がみられる。

ところで、確定給付企業年金制度は、適格退職年金の受給者保護の脆弱な部分を、補強したものであり、適格退職年金制度廃止により、現状の制度から確定給付企業年金制度への移行を促すというのが、年金改革の目論見であったと思われる<sup>13)</sup>。しかし、前述した通り、企業の他の制度への移行は円滑に進んでおらず、また、景気も悪化している現状において、企業が、本件一時金が発生する場合のように、移行ではなく、制度そのものの廃止を選択するケースも十分に想定される。これに備え、現行法令上も、適格退職年金制度について、何らかの保護規定を設けるべきであろう。

## 第2節 税法からみた適格退職年金の法的性質

### 1. 適格退職年金と非適格退職年金の相違点

#### (1) 適格退職年金

適格退職年金とは、従業員の退職年金の給付に関して事業主が信託銀行又は生命保険会社もしくは年金共済契約に基づいて支給される年金のうち、当該契約の内容が法人税法施行令附則16条<sup>14)</sup>に規定する要件のすべてに該当するものとして国税庁長官の承認を受けたものである<sup>15)</sup>。掛金又は保険料の拠出は事業主が行い、2012（平成24）年3月31日までの期間については経過措置により、拠出時点で当該掛金を損金算入することができる（2000（平成12）年3月31日政令145条 法税令附則18条）<sup>16)</sup>。事業主が年

金原資形成のために掛金を拠出した段階で、従業員に対する経済的利益が発生し、その利益は、理論上、給与所得に含まれるが、適格退職年金契約については、給与課税の対象から除かれている(所税令64条)<sup>17)</sup>。

その理由を、1957(昭和32)年8月に日本経営者団体連盟及び信託協会が提出した税制改正要望書では、「現行税法上は企業の拠出分について受給者が確定した時に課税する建前になっているが、いわゆる年金の受給権はその本質上停止条件付権利にすぎないものであるから拠出時には課税せず支払時課税をすべきである」としており、これは、労働法上の退職金請求権発生時期の法理と合致した考え方であるといえる。また、その理由を、「掛金拠出時に課税をすると、年金制度の普及発達が阻害されるため、企業の年金制度導入に対するインセンティブ効果を狙って、適格退職年金契約については、拠出時点で給与課税を行わないことにした」とする見解もある<sup>18)</sup>。

掛金拠出時から支払時までに発生する運用益部分の所得についても、従業員には課税することができないため、事業主に対して、退職年金等積立金に対する法人税(以下「特別法人税」という。)が課税されることとなる(法税附則20条)<sup>19)</sup>。しかし、当該特別法人税の課税については、1999(平成11)年改正から実施された租税特別措置により、2011(平成23)年3月31日まで停止されている(措置法68条の4)。この停止規定により、適格退職年金に対する課税体系は、運用時における課税についての整合性を失うことになったとも考えられるが、わが国における特別法人税は、制度間における平等性が保たれていない点や課税標準が各期末の積立金残高であるため、元本部分について二重課税される点など、制度自体の問題点について議論がなされている<sup>20)</sup>。

退職により受給権を取得し、退職一時金として取得した場合には、みなし退職所得として退職所得課税され(所税令72条2項4号)、年金で取得した場合には、公的年金等に係る雑所得として課税され(所税令86条の22項4号)、最低でも収入金額の5%以上が公的年金等控除額として控除

される（所税法35条4項）。そして、引き続き勤務する従業員が制度廃止により取得する一時金は、一時所得とされ、掛金の拠出は、企業が行っていた為、支出した金額として控除できる金額は零であるというのが、課税庁側の見解である。

## （2）非適格退職年金

一方、適格退職年金制度と同様に、企業が掛金を拠出し、年金が保険会社から直接に支払われる個人年金のうち、法人税法施行令附則16条の要件を満たさないもの（以下「非適格退職年金」という）についての取り扱いは、事業主が掛金を拠出した段階で、給与所得が発生することとなり、事業主は掛金相当額を、給与として損金に算入することができる（法基通9-3-4）<sup>21)</sup>。従業員は、同額が給与所得として課税されるが（所税令35条）、給与所得では、最低でも、収入金額の5%以上が給与所得控除額として控除され（所税法28条）、掛金については、限度があるものの生命保険料控除の対象となる（所税法76条）。つまり、従業員は、掛金相当額の給与を事業主から支給され、同額を個人年金保険料として支出した場合と同様に考えればよい。

したがって、運用益については、他の個人年金と同様に、受給時まで課税が繰り延べられ、受給時に一時金で取得した場合には、一時所得として課税され（所基通34-1）、支払保険料相当額は、支出した金額として、一時所得の計算上控除されることとなる。また、年金として取得した場合には、受託金融機関から直接に支払われるため、公的年金等には該当せず、公的年金等以外の雑所得として課税され、支払保険料のうち年金受給額に対応する金額として一定の金額が、必要経費として控除される（所税令183条）。

非適格退職年金制度を廃止した場合に取得する一時金も、一般の生命保険契約の解約返戻金と同様に解せばよいので、取得した一時金は、一時所得の総収入金額となり、給与所得として課税されてきた金額の合計額が、支出した金額として控除されることになる（所税令183条3項3号）。

## 2. 制度廃止に関する規制

適格退職年金契約の解除については、法令上特に要件は定められていないため、事業主は、労働条件の不利益変更の問題を別にすれば、特約がない限り、自由に制度を廃止することができる。ただし、適格退職年金契約が解除された場合には、他の制度に移行するケースなどを除き、要留保額<sup>22)</sup>は加入者又は受給者に帰属する(法税令附則16条1項9号)。

加入者又は受給者に対する資産分配については、年金規約上に定められた方法によることとなる(自主審査要領<sup>30)</sup>)。しかし、分配方法についての規制は特になされていないため、加入者又は受給者のいずれかに優先的に分配しても良いということになる。ただし、特定の者に差別的な分配方法は、許されない(法税令附則16条1項12号)<sup>23)</sup>。

## 第2章 裁判例及び判決例の動向

現状において、企業年金制度廃止に伴い取得した一時金に関する裁判例や判決例は、まだ少ない。また、在職中の従業員から提訴されたものは、見当たらない。そして、関連する文献の数から見ても、適格退職年金に関する議論よりも、厚生年金基金の解散に伴って受給権者が取得した残余財産の分配金の所得区分の判定の方が議論の中心となっている。

そこで、まずそれら厚生年金基金の解散に関する事案について検討し、そのうえで適格退職年金に関する事案についてみていきたいと思う。

### 第1節 厚生年金基金の解散に関する事案

厚生年金基金は、厚生年金保険法第9章に定められた制度であり、企業とは別個の法人を設立して運営を行う基金型の企業年金である。厚生年金基金(以下「基金」という。)が、支給する年金給付には、国の老齢厚生年金制度の代行部分で、原則として老齢厚生年金と同じ設計が要求される「基本年金」と、企業の退職金制度としての役割を果たす部分で、一定の

要件に従う限り独自の設計が可能な、「加算年金」とがある（厚生保法132条2項）。

基金が解散した時は、厚生年金連合会（以下「連合会」という。）が、代行部分に係る責任準備金相当額（以下「最低責任準備金」という。）を当該基金から徴収し（厚生保法162条の3 1項）、代行部分に係る年金給付の支給義務を引き継ぐ（同条2項）。そして、最低責任準備金を控除した後の残余財産は、基金の規約の定めるところにより、解散した日において当該基金が年金給付の支給に関する義務を負っていた者に分配しなければならない（厚生保法147条4項）。ただし、基金が、加入者の選択により、当該加入者に分配すべき残余財産を連合会に交付した時は、連合会は当該交付金を原資として、当該加入者に係る年金給付の額を加算する（厚生保法162条の3 4項、5項）<sup>24)</sup>。

ところで、加算年金の所得区分をめぐる裁決には、国税不服審判所平成15年10月24日裁決<sup>25)</sup>及び厚生年金基金解散分配金事件<sup>26)</sup>、国税不服審判所平成18年7月12日裁決<sup>27)</sup>の3つの事案がある。

まず、の事件では、退職後、年金受給を開始していた請求人が、その後、厚生年金基金の解散に伴い、残余財産の分配を一時金で取得した。当該分配金には本件加算年金のうち、既に受給した加算年金を除き、将来支給を受ける加算年金の額が含まれ、当該加算年金受給残額が、所得税法30条1項の退職所得か、同法34条1項の一時所得のいずれに当たるかが主たる争点となった。これについて、国税不服審判所は、本件分配金が、引き続き勤務している者にも支払われること及び、本件分配金の算定方法が、加算年金受給残額と異なることを理由に、本件分配金を、全て一時所得に該当するものであると判断した。

次に、の事件においても、の事件と同様に、退職後、年金受給を開始していた請求人が、基金の解散に伴い取得した一時金の所得区分について争われた。第一審の東京地裁は、所得税基本通達31-1の合理性について検討しつつ、本件分配金を、退職所得に該当する部分と一時所得に該当



する部分に区分して認定した。しかし、控訴審において東京高裁は、の事件と同様の理由で、原審の一部を取り消し、本件分配金の全額を一時所得と認定した。

上記及びの事件に関する裁判所や国税不服審判所の判断によると、厚生年金基金が解散した際に、残余財産の分配に係る一時金は、当該年金基金の解散という事実が支払の原因となるため、通常は、みなし退職所得ではなく、一時所得に該当することになる。しかし、会社自体が倒産してしまう場合には、厚生年金基金自体も解散せざるを得なくなる。このような場合、基金の解散ということだけでなく、会社を退職するという要素が加わることになる。

この場合の取り扱いについて、国税庁の質疑応答<sup>28)</sup>には、「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(所得税法31条2号)」との見解があり、実際に退職という事実があれば、退職所得として取り扱われることになる。このような取り扱いに対して、上記の裁判例及び裁判例は、本件基金の「解散」という事情を重視した上での判断と思われる。

確かに、所得税法31条2号の文言を忠実に解した場合、本件分配金は基金の解散に伴う単なる残余財産の分配であると考えられなくもない。しかしながら、納税者にとって有利な拡張解釈は租税法律主義の観点からも認める余地があり、また、それに関する取り扱いとしての通達に基づき処理がなされ、裁決及び判決が通達の要件について検討した上で出されていることからすれば、通達の趣旨に基づいて判断すべきである<sup>29)</sup>。

さらに、の事件で東京高裁は、被控訴人が、本件基金の解散に至る前に、選択一時金による取得を選択しなかったことは、自らの判断により選択一時金で取得した場合に享受できる課税上のメリットを放棄したことと

なると考えているようである。しかし、通常、受給権者が、本件基金の財政状況について精通しているとは考えにくく、そのような状況の中、被控訴人に対し、本件基金の解散まで想定した上で税務上の判断を求めることは、酷ではないだろうか。

これら 及び の事件の判断に対し、 の事件では、平成7年に退職をし、年金受給を開始していた請求人が、平成16年の給付水準引き下げに際し、将来の年金総額に代えて受け取った一時金（いわゆる経過措置一時金。）について、加算年金のみで構成されていることから、退職という事実に起因して取得したものではないにもかかわらず、その性質から退職所得として認められている。これにより、本件一時金は、平成7年分の退職金の一部として取り扱われ、源泉徴収税額は、その支払いを受けた平成16年に、徴収されることとなり、さらに、更正の期間制限も途過しているため、何らの救済の余地もなく、源泉徴収により税額が確定してしまうこととなった。

この問題について、加入者が減少する一方で平均寿命の伸びにより受給権者が増加するなど、厚生年金基金の不足額が恒常的に発生、拡大する傾向が出てきている現在の年金事情を考慮すると、法令等の改正によって、本件のようなケースの救済方法を検討する必要性がある<sup>30)</sup>。

## 第2節 適格退職年金に関する事案

適格退職年金に関する事件では、従業員が適格退職年金制度から他の制度へ移行する際に移行に代えて取得した一時金の所得区分について争われた 国税不服審判所平成16年11月26日判決<sup>31)</sup>及び 国税不服審判所平成18年12月13日判決<sup>32)</sup>がある。

まず、 の事件では、使用者（以下「E社」という。）が業績悪化に伴い、従業員全員を一旦解雇し、ただちに再雇用をした。一旦解雇をすれば、既存の年金契約を解消し、新たな制度への移行をはかることができる。この事件の場合には、請求人が解雇後、すぐに再雇用されているため、まず、

退職の事実の存否について審査された。

本件判決は、給与規程に則り5か年ごとに支給する退職金名義の金員は、退職所得の退職金ではなく、給与所得の賞与であると認定した事案<sup>33)</sup>において判示された、退職所得の3つの要件<sup>34)</sup>をベースにしている。その中でも、特に、勤務関係の終了に着目をして、労働条件等の変更等がないことを理由に退職の事実を否定している。しかし、退職所得について特別に税負担の軽減の方途が講じられている趣旨からいって、「退職の事実」に基因していなくても、退職金の計算において退職と同様に評価される一定期間の勤続期間を計算の基礎として一時に支払われるもので、生活保障的な色彩を有し、担税力の弱さが認められるものも本来退職金の中に含めるべきといえる<sup>35)</sup>。特に、本件における請求人が、再雇用後、2ヶ月間で定年を迎えている事情を考慮すると、定年退職をする12日前に入金した金員(以下「本件金員」という。)について、賃金の後払的要素を一切否定し、一時所得とすることに合理性はないと考える。仮に、請求人が2ヶ月後の定年退職時において同様の手続きをしていれば、本件金員は、所得税基本通達30-2(4)及び所得税基本通達31-1(3)により「引き続き勤務する者に支払われる給与で退職所得等とされるもの」として取り扱われたのである。

また、本件判決では、本件金員の算定基準が、退職金支給規程によるものではないことを理由に退職金としての性質を否定している。各人の分配額の計算が、将来法責任準備金比率により行われているため、本件金員が退職金としての性質と有しないというのである。

責任準備金は、基礎率に基づき、将来の給付見込(給付原価)と掛金(厚生年金基金制度や確定給付企業年金制度では標準掛金と特別掛金の両方を勘案、適格年金制度では標準掛金のみを勘案)の収入の見込み(収入現価)を推計し、現時点で積立が必要と考えられる金額を計算したものである<sup>36)</sup>。つまり、各人に対し、将来において支給すべき金額のために、現在時点において確保すべき金額である。したがって、各人が定年退職まで

勤務することが前提とされており、退職までの期間の支出を平準化するために、一定期間までは、前払い部分が発生することとなり、現時点での実際の勤務に基づいて計算されているものではない<sup>37)</sup>。そのため、退職金を賃金の後払いと考えるならば、将来において支給すべき金額をベースとした将来法責任準備金比率によって分配した金額である本件金員は、現時点までの勤務実績に基づく金額ではなく、平準化によって前払い部分も含まれている可能性もあるため、この点において、退職金としての性質が否定されることになる<sup>38)</sup>。

しかしながら、本件金員の給付に当たって、E社は、年金受託機関（以下「F社」という。）に対し、退職金支給規程に従った金額での給付を要望したものの、F社は、退職年金規程に従わざるを得ないことから、E社は、これを断念し、請求人に対する支給額を、退職金支給規程による金額と同額となるよう調整している。請求人も、これに納得し、E社から一旦入金した金額のうち、調整額をF社へ振り込んでいる。これは、F社と請求人との間で、本件金員が、請求人の解雇時点までの勤労に対する退職金として認識されていることを表す事実であり、当事者の真意において、本件金員は退職金であると認識されていたと考えられる。しかし、本件判決は、当事者の真意ではなく、E社から直接に支払われるという法形式に拘って結論を出しているように思われる。

このような判断がされた間接的な要因として、本件では、請求人以外にも93名が、F社に再雇用されることを前提に、退職をし、E社から本件金員と同様の金員の支払いを受けていることが考えられる。これらの者の中には、請求人と異なり、再雇用後も数年間にわたり勤続する者も含まれていると推察されるため、例外を認めるわけにはいかなかったのかもしれない。しかし、前述したように、再雇用後、2ヶ月で定年を迎える請求人に関してまで同様の取り扱いをすることには、私見として賛成できない。

次に、この事件では、適格退職年金制度を確定拠出年金制度に移行するにあたり、取得した一時金について、外部から支払われたものについては、

一時所得，使用者から支払われたものについては，給与所得とされた。

こうした判断について，適格退職年金制度を廃止した場合には，確定給付企業年金制度等の他の制度へ移換する場合を除き，年金資産は，受託金融機関から直接従業員に支給されることが，適格要件の一つとなっているため，当事者の意思によって，これを変更し，一旦使用者が受け取ることにはできない。そして，適格退職年金は，使用者と不可分のものである。そうであるにも関わらず，単純に使用者からの支給が否かによって，本件分配金の原告の労務に基づく対価性を全て否定し，一時所得とすることには疑問を持つ。また，この事件で原処分庁は，請求人の意思によって前払い制度を選択したことが，本件一時金が退職所得とみなされる一時金に該当しない理由としている。審判所は，その点については言及していないが，平成16年12月16日付の通達改正によって，所得税基本通達30-2(1)の注書きに「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，たとえば，使用者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。」という一文が加えられた。

適格退職年金の使用者拠出額が給与所得として課税されない理由の1つとして，拠出時においては，従業員が当該掛金を自分の意思によって自由に処分することはできず，担税力がないということが挙げられる<sup>39)</sup>。その観点からアプローチをすると，所得税基本通達30-2(1)注書きの発想に繋がるのかもしれないが，取得の基因となった事実が，自己の意思によるものであるということが，本件一時金の労働に対する対価性を全て否定する理由になるとは考えられない。また，審判所は，本件持分差額について，原処分の内容ではなく，異議決定による処分であるため，審議の対象とできないとしているが(国通法76条)，請求人が当初一時所得として申告していた所得を，給与所得とする異議決定が国税通則法83条3項に規定する「異議申立人の不利益に当該処分を変更すること」に該当しないか検討の余地がある。いずれにせよ，本件持分差額を給与所得と認定したことによ

り、原処分庁が、給付を実行した者が、使用者でないという点でのみ、給与所得か一時所得かの判断をしたことが分かる。

### 第3節 小 括

から の事件では、すでに退職し、年金受給を開始している者が、厚生年金基金の解散に伴い取得する一時金について、主として当該一時金に加算年金部分以外の金額が含まれているか否かによって、退職所得に該当するか否かを判断している。 から までの事件について、公平性を確保するためには、いずれの事件についても、給付の基因となった事実が受給者の退職であり、かつ、当該一時金のうち加算年金部分で構成されている部分についてのみ退職所得とすべきであったものとする。

ただし、加算年金部分のみで構成されている部分について、退職所得に該当しないからといって、全て一時所得として取り扱うことには、検討の余地がある。加算年金部分は、使用者が独自に運営するものであり、従業員の退職金の一部を年金化したものと捉えるならば、所得としての性質は、適格退職年金と類似する。両者の違いは、主として基金型であるか否かということにあり、その目的は、同一だからである。

加算年金部分の中身は、掛金及びその運用益で構成されているのであるが、その掛金のうち、使用者が拠出した部分が従業員に対する給与であるならば、企業が拠出した掛金に相当部分については、労働に対する対価性のある所得の蓄積であり、一時所得の意義として所得税法34条に規定されている「労務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」という概念とは一致しない。したがって、その部分については、一時所得として取り扱うべきではないといえる。これは、所得としての性質を同じくする適格退職年金においても同様である。

非適格退職年金の場合には、掛金拠出時において、掛金相当額については、給与所得として課税されることにより、勤労性所得としての課税が行われる。その後、当該年金契約を解約等して一時金を取得すれば、一時所

得とされ、一時所得の金額の計算上、当該一時金のから掛金相当額を支出した金額として控除することによって、運用益部分についてののみ、一時所得としての課税が行われることとなる。

しかし、これが、適格退職年金や厚生年金基金といった、いわゆる税制適格のものになると、掛金拠出時は課税が繰り延べられ、一時金取得時には勤労性の所得の部分が認識されなくなるのというのでは、非適格退職年金のみならず、給与所得者が自ら加入するの個人年金とも、整合性がとれない。さらに、この事件の控訴審における、当該一時金が、すでに退職した受給者のみを対象として支払われたものでなかったことから、給付の基因となった事実が退職ではない、退職所得に当たらないとの判断については、私見として、賛成できない。なぜなら、当該一時金の受給権に対する立場が異なる、受給者と在職中の従業員との取り扱いは、同様とすべきではないからである。すでに退職した受給者が、その後、退職をすることはあり得ない以上、退職の事実はあったものとして、判断すべきである。

ただし、すでに退職した受給者は、自らの判断により、退職時において、一時金で取得すれば受けられた退職所得についての課税上のメリットを、一旦放棄したと考えるならば、この点について、在職中の従業員の取り扱いとの調整上、どのように捉えるべきかについては、なお検討の余地がある。

及びこの事件では、適格退職年金制度廃止に伴い取得した一時金について、まず、取得者に退職の事実があるか否かについて、審理をし、退職の事実がなければ、外部拠出であることから、一時所得とされている。やはり、当該一時金が、取得者の労働の対価性を有しているか否か等については、全く判断されていない。

### 第3章 在職中の従業員が適格退職年金廃止に伴い 取得する一時金の所得区分の検討

#### 第1節 課税庁側の見解

2001（平成13）年の確定拠出年金法の施行による年金制度改革を受けて、企業内における退職金制度の見直しが行われるようになった<sup>40)</sup>。これに対応して、国税庁のホームページには、企業年金制度の再編に伴って生ずると予想される個人所得の取り扱いに関する質疑応答がいくつか紹介されている<sup>41)</sup>。すでにいくつかの見解について本稿の中で触れているが、全体的にみえていくと、企業内退職金制度の廃止や、適格退職年金制度の廃止などによって取得する一時金の所得分類については、給与所得、退職所得、一時所得のいずれかに該当するとされている。

本稿の主題である在職中の従業員が適格退職年金廃止に伴い取得する一時金も含め、課税庁側の、制度の廃止などによって取得する一時金に対する見解を、以下において全体的に概観してみたい。

##### 1. 一時所得とされるケース

一時所得に該当するものとされているケースは、本稿の主題の「引き続き勤務を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」のほか、「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受けた場合」及び「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」がある。

確定給付企業年金のケースについては、退職時に年金として受給することを選択した金額の一部を変更して、一時金で取得したものについては、「将来の年金給付の総額に代えて支払われるものでない」との理由から、一時所得とされている。退職所得として取り扱うには、将来の年金給付の代えて支払われるだけでなく、総額でなければならないことを要求して



いるようである。

さらに、引き続き勤務している従業員に対するものは、外部拠出であること及び身分関係に変動がなければ「勤務をした者の退職により支払われるもの」には該当しないことを理由とし、遺族年金については、当該一時金は、「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ものであり、死亡した者の勤務に基づいて受けるもの」ではないことを理由として、一時所得に該当するとしている。

前者については、後述するとして、後者については、もともと死亡した者の勤務に基づいて遺族が受けていた年金は、非課税であったにもかかわらず(所得税法9条1項3号口, 所基通9-2), 遺族の真意と必ずしも一致するとは限らない, 適格退職年金契約の解除という事実により取得した一時金に対して課税することには違和感をもつ<sup>42)</sup>。

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、継続受給した場合には、非課税とされたとある。しかし、退職年金規定に、廃止後も受給者に対する年金支給を継続する内容があったとしても、受給者の同意によって一時金に変更することができ、さらに、閉鎖年金は、年金支給のみの管理となるため受託金融機関からは好まれず、一時金精算で契約を終了する方向に誘導されるのが一般的であるという事情を考慮すると<sup>43)</sup>、どの程度の可能性で閉鎖年金での継続受給ができるのか疑問である。

## 2. 給与所得又は退職所得とされるケース

課税庁は上記1で挙げた以外のケースについては、使用者から支給されることを前提として、基本的に、給与所得に該当するという立場をとっており、その中でも、退職所得として認められる事実があるものだけ、取り出して退職所得としているようである。

退職所得として認められているものは、「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を受ける場合」のほか、

「企業の財務状況の悪化等により廃止する場合」並びに「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場合」及び「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」がある。

退職所得として認められる事実としては、「**㉠** 企業の財務状況の悪化等のやむを得ない事情があること」「**㉡** 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があつて支給されるものと認められること」「**㉢** 退職に基因して支払われること」が挙げられている。

そして、**㉠**の事実に該当するのが **㉠** のケース、**㉡**の事実に該当するのが **㉡** のケース、**㉢**の事実に該当するのが **㉢** のケースである。

**㉠**の事実が適用されるのは、年金資産と他の事業資産とを明確に区別することが義務付けられていない内部留保型の制度に限られるとされているため、そうであれば、適格退職年金制度の廃止には、適用されない。しかし、外部拠出制度であっても、わが国の企業年金制度については、給付額の引き下げが可能である以上、受給権保護が完全になされているとはいえないことから、外部拠出制度にも**㉠**の事実を適用する余地がある。ただし、**㉠**の事実は、**㉡**の「合理的な理由」に当たるとされているが、**㉠**の事実は、事実認定の問題となり、どの段階であれば認められるのが不明瞭であり、実務的に適用の有無の判断が困難であるため実用性に欠ける。

**㉡**のケースについては、**㉡**の事実が認められている。確定拠出年金制度は、老齢給付金の支給を受ける為に、原則として10年以上の通算加入者期間を必要とされるため（確定拠出法33条）、受給者のライフプランを考慮すると、早期退職者優遇制度がある場合には、50歳以上の使用人を加入者としなないことを規約に定めることに合理性が認められる。さらに、打切支給が各使用人の意思にかかわらず一律に行われ、かつ、50歳以上の使用人に対する早期退職優遇制度がある場合には、現在の社会的な慣行から見て定年前の早期に退職する蓋然性が高いと考えられることから、退職所得として差し支えないとしている。

しかし、このケースに限らず、この他にも、同様に、制度上の制約により、一時金として取得するものあるものがいくつかあるが、これらについては「合理的な理由」として認められないのだろうか。

適格退職年金制度についていえば、適格退職年金制度の廃止後、使用者が企業型確定拠出年金制度へ移行を行った場合には、適格退職年金制度の年金資産が、従業員を経由することはないため、その時点における課税関係は生じない。しかし、使用者が適格退職年金制度を廃止した後、他の制度への移行を行わず、退職金制度自体を廃止した場合に、従業員が、自らの意思で個人型確定拠出年金制度へ加入しようとしても、適格退職年金制度から個人型確定拠出年金制度へ従業員を経由せずに年金資産を移換することは制度上不可能である。そのため、一旦、従業員が一時金を受け取った時点で、一時所得として課税が行われ、その上で、個人型確定拠出年金の掛金を支出することとなり、その掛金相当額は、小規模企業共済等掛金控除として全額が所得控除の対象となる(所得税法75条)。そして、その後、年金や一時金を取得した場合の取り扱いも、企業型確定拠出年金制度と同様に、年金で取得すれば、公的年金等に係る雑所得として課税され(所得税令72条2項5号)、一時金で取得すれば、みなし退職所得として課税される(所得税令83条の2 2項5号)。

そうすると、個人型確定拠出年金制度へ全額移行した場合には、適格退職年金制度廃止時に受けた一時金は、総収入金額から50万円の特別控除額を控除した上で、1/2に圧縮された金額が一時所得となり、さらに、収入金額相当額が所得控除として控除されることになるため、一時所得の金額を超える部分を他の所得から所得控除をすることができる分だけ、企業型確定拠出年金制度へ移行する場合よりも、税負担が軽減すると考えられる。

しかし、個人型確定拠出年金制度の掛金の上限は、最大でも月額68,000円と決められており(確定拠出令36条)<sup>44)</sup>、1年間拠出できたとしても816,000円止まりで、取得した一時金の全額を掛金として拠出することが出来ないことが予想されるため、取得年度の税負担は、企業型確定拠出年

金へ移行した場合よりも増大すると考えられる。

だからといって、従業員が使用者から一時金を受け取った時点で、当該一時金に対し、退職所得としての課税を行ってしまうと、その後、個人型確定拠出年金へ拠出すれば、改めて、確定拠出年金制度から、一時金又は年金を取得することができ、その時点で、再度、退職所得としての課税が可能となり、企業型確定拠出年金へ移行した場合とのバランスがとれない。このように、企業年金については、制度ごとに細かい制約があり、それを考慮した上で税負担の均衡を図るのは、困難であり、現時点では、不均衡のままである<sup>45)</sup>。

## 第2節 雑所得かつ臨時所得としての妥当性

前述したとおり、従業員の企業年金に対する権利は、停止条件付の権利であると考えられるため、適格退職年金制度の廃止に伴い取得する一時金の性質については、受給権者と在職中の従業員では、受給権取得の有無により区分して考えられるべきである。

現段階における裁判例や判決例は、在職中の従業員から提起されたものではなく、退職者からの提起によるものであった。在職中の従業員は、退職年金規定の不利益変更についても、合理的な範囲であれば認めざるを得ず、不利益変更に対する地位確認訴訟も行うことはできない<sup>46)</sup>。さらに、年金受給開始年齢まで相当期間のある、比較的若年の社員については、現実感が湧かないために、自分のこととしての認識が薄く、退職金制度についての課税上のメリットに無関心である<sup>47)</sup>ことも手伝って、ことの重要性を認識していない可能性が大きい。

そこで、このまま詳細な議論がなされないうちに、適格退職年金制度が2012（平成24）年3月31日の廃止を迎えることのないよう、以下では、在職中の従業員が適格退職年金廃止に伴い取得する一時金に絞って、その所得区分について検討していこうと思う。

## 1. 退職所得としての妥当性

所得税法30条では「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。」と規定している。本件一時金が、退職手当、一時恩給に該当しないことは自明であるため、本件一時金が「退職により一時に受ける給与」あるいは「これらの性質を有する給与」に該当するかどうかについて検討する。

「退職により一時に受ける給与」に該当するには、支給事由が支給を受ける者の「退職」でなければならない。しかし、各種所得の種別は、担税力の相違にモチーフがあるから、立法趣旨に沿い「担税力=経済的実質」に着目して分類することこそ、合理的な解釈であるといえ、退職所得について特別に税負担の軽減の方途が講じられている趣旨からいっても、「退職の事実」に基因していなくとも、同様の経済的実質を持つものについては、退職所得として取り扱われるのではないかという考え方がある<sup>48)</sup>。

「退職により一時に受ける給与」を、文理上の要件として捉えるならば、「これらの性質を有する給与」は、文理上の要件を満たさないもののうち、性質論からみて「退職により一時に受ける給与」と同一にして取り扱うことを相当とするものと解することができ、本件一時金が「退職の事実」に基因しないのであれば、性質面について検討すればよいとも考えられる。

しかし、退職所得か給与所得かを判定するリーディングケースである前出の「5年定年制事件」の最高裁判決は、5年の契約で支給された退職金について、報償ないし労務対価の一部の後払いという趣旨があると認めているにもかかわらず、「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ものではないとして、「退職により一時に受ける給与」該当性を否定している。しかし、この5年退職金を「これらの性質を有する給与」に該当するとも判示していない。このことから判断すると、最高裁は、「これらの性質を有する給与」の解釈においても「退職の事実」の有無によって判断していると思われる<sup>49)</sup>。当該判決は、その後の「10年退職金事件」上告審<sup>50)</sup>において踏襲され、また学説上においても支持を得ており、

「これらの性質を有する給与」の解釈についても「退職の事実」に大きく左右されると考えられる<sup>51)</sup>。

所得税法上の「退職」の概念について、金子宏教授は、「退職という概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<sup>52)</sup>。」とし、宮谷俊胤教授は、「退職所得にいう『退職』とは、退職所得にかかる優遇経過措置の趣旨目的に鑑み、身分の喪失、分掌変更等のように雇用関係の条件・内容等に著しい変更のある事実をいうと解すべきであろう<sup>53)</sup>。」としている。

ところで、退職所得課税の税制面での特徴として挙げられるのは、退職所得控除額の適用、2分の1課税（所得税法30条2項）、及び分離課税（所得税法22条1項）の3点である。このうち、2分の1課税については、退職所得が長期間にわたる勤労の結果一時に得られるものであることから、不必要に高い累進税率の適用を免れさせるための平準化措置であると解されており、分離課税については、退職所得がいわゆる老後の糧であって担税力が小さいこと及び1年のうち退職時期の違いによって退職所得への課税の不公平が生じないことを目的としていると考えられる<sup>54)</sup>。そして、退職所得控除額については、退職所得が「最後の給与」であっていわゆる「老後の糧」としての性格を有しており、その担税力が相当程度低いと考えられることから設けられた制度である<sup>55)</sup>。このことからすると、税法における退職金の性質として挙げられるのは、「長期間にわたる勤労の対価」「老後の糧」「最後の給与」の3つであると考えられる。

一方、労働法における退職金の性質としては、功労報償金、賃金後払い、老後の生活保障の3つが挙げられている。両者を比較すると、税法における「長期間にわたる勤労の対価」は、労働法における及びの性質に対応し、税法における「老後の糧」は、労働法におけるの性質に対応するが、税法における「最後の給与」という性質は、労働法におけるどの性質に対応するのであろうか。

退職一時金や企業年金は、支払時点が退職時や退職後であるため、労働

の対価として受け取るまでに、時間がかかる。長期間勤続して初めて権利が確定することから、「長期的なインセンティブ」を高めるのに向いており、人材の引き止め効果（短期退職の防止）に効果がある<sup>56)</sup>ものとして、使用者からは、労務管理の側面から活用されていることからすれば<sup>57)</sup>、税法以外の分野においても、退職金には「最後の給与」としての性質が備わっているものだといえる。そして、従業員の立場からすると、退職金の持つ長期的なインセンティブ効果によって、長期間の雇用に応じているといえる。

本件一時金については、本来ならば、退職後に取得し、税制的な優遇措置を受けられるものである。その長期的なインセンティブ効果によって、勤続してきた従業員にとって、制度廃止により、本件一時金を退職前に取得することとなったために、本件一時金が「最後の給与」に該当しなくなり、そのことを理由に、本来、得られるはずであった課税上のメリットが得られなくなることは、その期待を裏切られることとなる。

制度廃止による不利益は、労働条件の不利益であれば、使用者による代償措置としての他の労働条件の改善等によって補うことができるが、税制上の不利益については、何らの手当てもしないままでよいのであろうか。若年層の従業員であれば、期待を裏切られたことによる不利益の程度は少ないかもしれないが、国税不服審判所平成16年11月26日裁決<sup>58)</sup>のように、退職までわずかな期間しかなかった従業員が、取得した場合などには、配慮が必要である。

しかしながら、租税法主義の立場に立てば、現行法上、やはり、退職所得には、税法固有の「退職の事実」が必要であると解される。そうであるならば、本件一時金には、税法固有の「退職の事実」が発生しているといえないため、「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」には該当しないといえる。また、本件一時金は、外部抛出のものであるため、所得税法施行令72条4項に規定する「退職手当等とみなされる一時金」に該当するか否かについて、検討の余地がある。

しかし、ここでも、「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」として、やはり「退職の事実」が要件とされている。また、そもそもみなし退職所得については、所得税法30条のように「これらの性質を有する給与」といった広範な規定のされ方をしていないため、支給された一時金の性質に着目した上で類似のものをみなし退職所得に取り込むことを法は予定していないと思われる。よって、本件一時金を退職所得とすることは、現行法においては無理があるように思われる<sup>59)</sup>。

## 2. 給与所得としての妥当性

本件一時金が退職所得に該当しないとすれば、次に、給与所得に該当するか否かを検討する余地がある。給与所得と退職所得は、ともに、雇用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であり、その相違は、もっぱら、前者が雇用関係の継続中に定期的・反復的に支給されるのに対し、後者は雇用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過ぎないともいえるからである<sup>60)</sup>。

所得税法28条には給与所得の意義を「俸給，給料，賃金，歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得」と規定しており、本件一時金は、前述したとおり、労働法上の、賃金に該当しない。そうすると、本件一時金が「これらの性質を有する給与」に該当するか否かを検討することとなるが、それ以前に、本件一時金が、外部抛出のものであるため、雇用関係のある使用者から直接に支払われるものではないことが、本件一時金の「給与」としての妥当性を失わせることにならないかという点について検討する必要がある。

退職所得には、外部抛出のものについて、所得税法31条で「みなし退職所得」規定を用意し、これをカバーしているが、給与所得については、そのような「みなし規定」は存在しない。しかし、雇用関係のある使用者が



ら直接給付されていないものであっても給与所得にあたる例として、日本アプライド社事件<sup>61)</sup>がある。当該事件では、日本子会社の従業員等に付与された米国親会社のストックオプション権利行使利益について、「本件ストックオプション制度は、アプライドグループの……従業員に対する精勤の動機づけとするとなどを企図して設けられているものであり、米国アプライド社は、上告人が上記のとおり職務を遂行しているからこそ……上告人に対して本件ストックオプションを付与したものであって、本件行使利益が、上告人が……職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべきである。……本件権利行使利益は雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として、給与所得に当たる。」とした。

給与所得の定義は、一般に「雇用又はこれに類する原因に基づくものであること」「非独立的、従属的な人的役務の対価であること」という2つの基本的要素をもつものである<sup>62)</sup>。最高裁判決は、本件ストックオプションが従業員に対するインセンティブ効果を狙って実施されたものであることを理由に、上記2つの基本的要素をもつものであるとしている。本件一時金は、使用者が長期的なインセンティブ効果を目的として実施していた適格退職年金制度に基づいて給付されるものである以上、最高裁判決の判断と同様の理由から給与所得として認められてもよいのではないだろうか。ただし、ストックオプション税制については、平成14年改正において、一応の法整備ができており<sup>63)</sup>、本件一時金についても、同様の取り扱いをするためには、やはり、法整備が必要であるといえる。

また、本件一時金は、掛金及び運用益で構成されており、使用者が抛出した掛金部分については、給与所得該当性が認められるが、その他の部分については、これを認めることができないため、全額について給与所得に区分することは妥当ではない。

### 3. 一時所得としての妥当性

従業員の企業年金に対する権利は、停止条件付の権利であると考えられる点において、ストックオプションと類似している。ただし、ストックオプション制度においては、権利付与を受けた労働者が権利行使を行うか否か、また、権利行使をするとした場合において、その時期や株式売却時期を何時にするかは、労働者の判断と決定に委ねられているので、ストックオプションの付与は労働基準法の定義する「賃金」には当たらず、その付与によって就業規則に定める賃金の一部の支払いをするのは労働基準法24条の違反となるとされている<sup>64)</sup>。

東京地判平成14年11月26日<sup>65)</sup>では、日本アプライド社事件と同様に日本子会社の従業員等に付与された米国親会社のストックオプションの権利行使利益について審理したのであるが、「従業員が会社から就労の対価として何らかの給付を受けた場合に、その給付されたものばかりでなく、その運用益等に対しても限界なく給与所得として課税の対象とすることが許されるということにもなりかねず、採用することはできないものといわざるを得ない」として、本件ストックオプションの権利行使利益については、一時所得に該当するとの判断をした。この東京地裁判決は、上記の労働基準法の定義する「賃金」には当たらない理由と同様の意味を有していると思われる。

また、ストックオプションは、賃金ではないが、労働条件の1つと考えられるため、労働者に対して制度として実施する場合には就業規則に記載すべき（労基法89条1項10号）とされており（同通達<sup>66)</sup>）、従業員の企業年金に対する権利は、賃金ではないものの、労働条件の1つと考えられるため、この点においてもストックオプションと類似する。

所得税法34条では、一時所得の意義を「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務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」とし

ており、本件一時金については、「労務その他の役務の対価」としての性質が否定できないことを理由として、一時所得には該当しないといえる。

この点について、「確かに昭和27年改正により、労務等の対価関係が明確で、当該労務に対して通常確実に支払われるものは、一時所得から雑所得に移されたが、労務の対価性の要素が一時所得から全く排除されたわけではない。たとえば、現行実務でも労働基準法114条に基づき給付される付加金を一時所得に含めているが(所基通34-1(3))これは当該受給者の使用者に対する労務の提供がなければあり得ない給付であるが、給付されることが確実にないことからきている」<sup>67)</sup>との考え方によると、労務対価性のある本件一時金についても、一時所得該当性が肯定される。

しかし、本件一時金は、外部拠出建てのものであり、資産としては、使用者とは切り離されていることから、給付に確実性が認められることを考慮すると、やはり、全額について一時所得とすることは妥当ではない。

#### 4. 雑所得としての妥当性

これまでに検討してきた通り、本件一時金は、掛金及び運用益によって構成されているため、本来的には、使用者が拠出した掛金相当額を給与所得とし、残余の部分は、非適格退職年金とのバランスを考え、一時所得とすべきである。しかしながら、適格退職年金の掛金は、確定拠出年金等の掛金建ての制度と異なり、各人ごとの個人勘定へ拠出されている訳ではなく、また、掛金額には、支出の平準化のために前払い部分が含まれている可能性があることから、掛金拠出額、すなわち労務の対価とは定義できないため、区分した上での課税は不可能である。区分できない複合的な所得であれば、結局、退職所得及び給与所得、一時所得のいずれの定義にも合致しない。

所得税法35条に規定する雑所得の意義は、「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、譲渡所得及び一時所得のいずれにも該当しない所得」である。本件一時金は、退職所得及び給

与所得、一時所得のほか、明らかに利子所得や配当所得、不動産所得、事業所得、山林所得、譲渡所得には該当せず、結論として9つの所得のいずれにも該当しないことから、法解釈としては雑所得に当たることになる<sup>68)</sup>。

このような所得区分をめぐる解釈の結果、本件一時金が雑所得に該当するとなると、それと同時に1つの利点を得ることとなる。それは、当該一時金が雑所得に該当すれば、所得税法施行令8条に規定する臨時所得に該当し、一定の要件のもとに、平均課税を行うことができるという点である（所得税法90条）。

平均課税は、1950（昭和25）年のシャウプ勧告に基づき、変動所得に対する制度として創設された。年々継続的に生ずる性質のものでない一時的な所得について、これを一般の経常的に生ずる所得と総合して累進税率を適用して課税することは、負担が過重になる場合が考えられ、そのため従来の所得税法においては、退職所得、山林所得、譲渡所得及び一時所得については、その2分の1を所得金額として課税するという極めて粗雑な方法で負担の緩和が図られていた。しかし、このような方法では合理的とはいえないので、一時的所得に対する全額課税が提唱されたのに伴い、とくに変動所得については、5年間の平均課税という制度が採用された。

その後、1952（昭和27）年、1953（昭和28）年及び1954（昭和29）年の改正によって、変動所得の平均課税については、現行法制と同様の計算構造となった。さらに、1959（昭和34）年には、新たに臨時所得という概念が設けられ、従来の一時所得、譲渡所得ないし変動所得に該当しない所得で、しかも臨時に多額の所得を得た場合に、これを臨時所得としていわゆる5分5乗方式により課税することとし、累進税率の適用を緩和することとされた<sup>69)</sup>。

変動所得の範囲は、所得税法施行令7条の2で「漁獲若しくはのりの採取から生ずる所得、はまち、まだい、ひらめ、かき、うなぎ、ほたて貝若しくは真珠（真珠貝を含む。）の養殖から生ずる所得、原稿若しくは作曲の報酬に係る所得又は著作権の使用料に係る所得とする。」と規定されて

おり、その範囲は限定列举されている。一方、臨時所得の範囲は、所得税法施行令8条において「次に掲げる所得その他これらに類する所得とする。」と規定されており、限定ではなく、例示列举する形になっている。

本件一時金については、所得税法施行令8条1項1号の「職業野球の選手その他一定の者に専属して役務の提供をする者が、3年以上の期間、当該一定の者のために役務を提供し、又はそれ以外の者のために役務を提供しないことを約することにより一時に受ける契約金で、その金額がその契約による役務の提供に対する報酬の年額の2倍に相当する金額以上であるものに係る所得」に類似すると考えられる。

上記の所得税法施行令8条1項1号に規定される臨時所得は、プロ野球選手の契約金に係る所得を想定しており、通常前払いされるものであるのに対し、本件一時金は、前払いではなく、後払的性格を有するという点で、異なっている。しかし、本件一時金は、適格退職年金制度の持つ長期的なインセンティブ効果によって、従業員が、使用者の要望する長期間の雇用に応じた結果の給付であるため、「一定の者に専属して役務の提供をする者が」「当該一定の者のために役務の提供」をすることによって取得するものである点について、臨時所得と類似するものである。

さらに、臨時所得として本件一時金を取り扱おうとすれば、臨時所得の要件である「3年以上の期間」及び「報酬の年額の2倍に相当する金額以上」を満たす必要があり、この要件によって、短期間の勤続により取得した退職金との差異を設けることができる。そうすることにより、退職所得本来の性質に沿った税制上の優遇措置を実現することができる。さらに、長期にわたり形成された所得を一時に受ける際に税額を平準化する措置としては国際的にn分n乗方式が一般的に使われていることからしても、妥当な処理だといえるのではないだろうか<sup>70)</sup>。

なお、上記の通り、本件一時金を、雑所得として取り扱うことが、現状における課税庁側の見解に従い一時所得として取扱った場合よりも、税負担が増加するのではないかと懸念がある。平均課税は、本件一時金部分

の税率を平準化するものであるため、給与収入が多額で、超過累進税率が、最高税率であった場合には、明らかに一時所得として取り扱ったほうが税額は低くなる。しかし、給与収入に対して、本件一時金の額が相対的に多額であった場合には、臨時所得として取り扱ったほうが税額は低くなるため、本件一時金を雑所得として取り扱うことは、必ずしも不利なケースばかりではない。

## おわりに

適格退職年金制度導入の背景には、当時、国民の老後の生活保障を公的年金だけでは十分に補うことができないため、その一端を企業年金に担わせたいという目的があった。そして、企業の制度導入に対するインセンティブを上げるためには、拠出額の損金算入が必要条件となった。そうになると、今度は、この制度が租税回避に利用されないよう、拠出額の損金算入額に関して、厳密な要件を付すことが必要となった。しかし、その一方で、年金資産の積立不足に対する規制は、全くなされなかったため、予定利率は、現状では考えられない程の高水準に設定されたまま放置された。確かに、予定利率を高い水準のまま維持すれば、損金算入額を低くおさえられるのであるが、それが結果として、制度運用を危機的な状況に追いやることとなった。企業は、年金資産の積立不足の問題を抱え、これを解消するためには、労働条件の不利益変更をも選択せざるを得ず、従業員あるいは受給者がこれに応じなければ、企業の財政状況は悪化し、利害関係者にも悪影響を及ぼすことになりかねない状況に陥った。

本稿では、企業が、適格退職年金制度を他の制度に移行させることなく、制度の廃止のみを選択した場合に、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について、退職所得及び給与所得、一時所得のいずれの所得にも該当しないことから、雑所得に該当し、さらには、勤続期間が長期にわたり、本件一時金が臨時性を持つものであるならば、臨時所得と

して平均課税の適用を受けるべきものであると結論づけた。確かに、その結論を採用すれば、一時所得とする課税庁側の見解よりも不利となるケースもある。しかし、3章2節で述べた通り、租税法主義のもと所得税法の所得区分の解釈を厳密に行えば、本件一時金を一時所得と解することは到底できず、たとえ不利となるケースであっても雑所得として取り扱わなければならない。

その結果、適格退職年金制度の廃止によって、従業員は、何らの落ち度がないにもかかわらず、企業からは、退職金あるいは退職年金が持つ、長期的なインセンティブに対する期待を裏切られたうえに、税制面でも本件一時金について、課税上不利益な取り扱いを受けることを余儀なくされてしまう結果となる。このような状況を放置しておくことは許されず、また、この問題は、そもそも企業年金制度に対する政策上の見通しの甘さに起因するのであるから、本来あるべき厳密な法解釈による対処とはいえない現行における課税実務のような取り扱いによって解決されるべきではなく、早急に政策的な救済措置を講じることによって解決されるべきである。

このほかにも、わが国の企業年金制度に関しては、税制上の問題に限らず政策論としてさまざまな課題が存在するが、それらについては比較法的検討を含めて、今後の研究課題として別稿に譲りたいと思う。

- 1) 久保知行「適格年金廃止のインパクトと対処の方法」労政3718号(2008)95頁。
- 2) 佐藤英明「私的年金の課税」日税37号(1996)144頁。
- 3) 森戸英幸『企業年金の法と政策』(有斐閣, 2003)121頁。
- 4) 坪野剛司『新企業年金』(日本経済新聞社, 第2版, 2005)11~12頁。
- 5) 坪野・前掲注4)13頁。
- 6) 久保・前掲注1)98頁。
- 7) 日本経済新聞平成20年8月20日朝刊。
- 8) 企業年金の歴史については、平野敦士・犬飼久美「企業年金制度の全体像」税弘56巻12号(2008)50~52頁を参照。
- 9) 菅野和夫『労働法』(弘文堂, 第7版補正2版, 2007)200頁。
- 10) 平野敦士・犬飼久美「制度移行に関する留意点」税弘57巻1号(2009)163~164頁参照。
- 11) 菅野・前掲注9)105頁などを参照。
- 12) 森戸英幸「企業年金の『受給者減額』」中嶋士元也先生還暦記念『労働法の現代的展開』

## 適格退職年金の法的性質（犬飼）

- （信山社，2004）134頁。
- 13) 坪野・前掲注4) 20～21頁参照。
  - 14) 旧法人税法施行令159条（平成13年11月政令375号により削除。以後，法人税法施行令附則16条に移動）。
  - 15) 平野嘉秋『新しい企業年金制度』（大蔵財務協会，2002）7頁。
  - 16) 適格退職年金契約に係る掛金等の払込みに関する経過措置。
  - 17) 金子宏『租税法』（弘文堂，第12版，2007）186頁。
  - 18) 金子・前掲注18) 344頁。
  - 19) 木原俊夫「確定拠出年金と他の年金との税務比較」税弘49巻9号（2001）140頁。
  - 20) 藤田晴「企業年金税制の再検討」NINA 長期的な税制の在り方に関する研究 第4段階報告（1989）34頁，佐藤・前掲注2) 184頁，木原・前掲注19) 141頁などを参照。
  - 21) 中村直美・中村慈美『企業の保険をめぐる税務』（大蔵財務協会，2005）101頁。
  - 22) 適格退職年金における要留保額とは，将来の給付費用予想額の現在価値と将来の掛金収入予想額の現在価値との差額である（森戸・前掲注3) 227頁）。
  - 23) 森戸・前掲注3) 227頁。
  - 24) 奥谷健「厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金の所得区分」判評588号（2008）20頁。
  - 25) 裁決事例集66集134頁。
  - 26) 第一審東京地判平成18.2.24 判時1969号47頁，控訴審東京高判平成18.9.14 判時1969号50頁。
  - 27) 裁決事例集72集132頁。
  - 28) 国税庁ホームページ <http://www.nta.go.jp/shiraberu/zeiho-kaishaku/shitsugi/shotoku/01.htm> 参照。
  - 29) 奥谷・前掲注24) 20～24頁。
  - 30) 久乗哲「年金受給者が，厚生年金の給付水準の引き下げに際し，将来の年金の総額に代えて受給した一時金は，勤務先を退職した年分の退職所得に当たるとされた事例」月刊税務事例40巻10号（2008）27頁。
  - 31) 裁決事例集68集71頁。
  - 32) 裁決事例集72集203頁。
  - 33) いわゆる「5年定年制事件」最判昭和58.9.9 民集37巻7号962頁。
  - 34) 5年定年制事件において判示された要件は，従来<sup>1)</sup>の給与所得の源泉をなした勤務関係の終了によってはじめて生ずる給付であること，従来<sup>2)</sup>の多かれ少なかれ長期間の勤務に対する報償ないしは従来<sup>3)</sup>の労務の対価の一部後払いたる性質を有すること，勤務関係終止の際に一時に支払われること，の3つである。
  - 35) 山田二郎「税務における事実認定（5年定年制）」税経通信34巻15号（1979）33頁。
  - 36) 住友信託銀行年金信託部『企業年金の法務と実務』（金融財政事情研究会，2004）248頁。
  - 37) 責任準備金及び将来法責任準備金比率の具体的な計算構造及び内容については，大垣尚司「金融と法 現在価値のリスクと概念を中心に」法教331号（2008）142～143頁，保険文化研究所『生命保険新実務講座第6巻 経理及び数理』（有斐閣，1991）



284～297頁を参照。

- 38) 年金資産の分配基準については、本件で使用された「責任準備金基準」のほか「自己都合要支給基準」「会社都合要支給基準」「勤続比例基準」「理論値比例」などがあり、あらかじめ適格退職年金規約に定めておく(森田朋宏『適格年金のやめ方』(企業年金研究所, 2008)226頁)。
- 39) 藤田晴「年金課税」税経通信50巻4号(1997)93頁。
- 40) 統計により、2002年以降の退職年金制度の改定状況を見ると、改定企業は、全体企業の6割あり、従業員数1,000人以上の企業では8割超が改定を行っている(労務行政研究所『労政時報別冊2007 退職年金事情』(労務行政研究所, 2007)19頁)。
- 41) 前掲注28)参照。
- 42) ただし、相続税法3条では、相続又は遺贈により取得したものとみなす退職手当金を、被相続人の死亡後3年以内に支給が確定したものに限定しており、3年を超えて支給が確定したものについては、相続人に対し、一時所得として課税することとされているため(所基通34-2)、この場合とのバランスについて検討を要する。
- 43) 山田泰章『適格年金廃止とこれからの退職金』(税務研究会出版局, 改訂増補版, 2005)145頁。
- 44) なお、60歳未満の厚生年金保険の被保険者(企業型年金加入者、厚生年金基金の加入員その他政令で定める者を除く)については、月額18,000円が上限となっている(確定拠出法69条, 確定拠出令36条)。また、使用者が企業年金制度を導入している場合の、従業員による本人拠出掛金(マッチング拠出)の上限拡大については、貯蓄から投資への流れを促進が期待されることから、かねてより、企業年金連合会から要望が出されており、平成21年度税制改正大綱においては、限度額の拡充が盛り込まれている(濱谷浩樹「企業年金制度の施行状況の検証結果について(焦点採録(日本年金学会)企業年金と税制のあり方を検討)」週刊社会保障61巻2456号(2007)52～55頁, 社会保険実務研究所「企業年金連合会が平成20年度税制改正で要望」週刊年金実務1756号(2007)12～13頁, 『平成21年度税制改正大綱』(財務省, 2009)8頁を参照)。
- 45) 退職金及び企業年金に対する課税体系の抜本的な改革を検討した文献として、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57号(2006)63～95頁がある。
- 46) ハクスイテック事件大阪高判平成13.8.30 労判816号23頁参照。
- 47) ある統計では、退職金制度についての課税上のメリットに6割以上が無関心であった(年金格付け研究会『企業年金ガバナンス 企業年金制度でわかる人事戦略』(中央経済社, 2007)39頁)。
- 48) 山田二郎「所得税法における所得の分類」民商増刊78巻4号(1978)303頁, 山田・前掲注35)33頁。
- 49) 「これらの性質を有する給与」について「退職」の事実を要件とするか否かについては、新村正人「判批」曹時39巻6号(1987)1091～1107頁で検討されている。
- 50) 最判昭和58.12.6 訟月30巻6号1065頁。
- 51) 酒井克彦「所得税の事例研究(第5回)退職所得課税における「退職」と支給との因果

適格退職年金の法的性質（犬飼）

関係 所得区分を巡る諸問題」月刊税務事例38巻4号（2006）49～50頁。

- 52) 金子宏「判批」判時1139号182頁。
- 53) 宮谷俊胤「源泉徴収制度の概要と問題点」日税15号118頁。
- 54) 佐藤・前掲注45) 66頁。
- 55) 佐藤・前掲注45) 65～66頁。
- 56) 年金格付け研究会・前掲注47) 36～37頁。
- 57) 大内伸哉『労働法実務講義』（日本法令，第二版，2005）524頁。
- 58) 裁決事例集68集71頁，第2章・第2節参照。
- 59) 酒井・前掲注51) 53頁。
- 60) 金子宏・前掲注52) 181頁。佐藤英明「退職所得課税の企業年金課税についての覚書『給与』をめぐる税制論序説（所得課税）」金子宏先生古稀祝賀『公法学の法と政策上巻』（有斐閣，2000）419頁。
- 61) 最判平成17.1.25民集59巻1号64頁。
- 62) 田中治「給与所得」日税28号（1994）28頁。
- 63) 渡辺徹也「ストック・オプションに関する課税上の諸問題 非適格ストックオプションを中心に」税法550号（2003）83頁。
- 64) 平成9.6.1基発412号，菅野・前掲注9) 210頁。
- 65) 判時1803号3頁。
- 66) 菅野・前掲注9) 210頁。
- 67) 三木義一「ストックオプション地裁判決とその問題点」税理46巻2号（2003）13頁。
- 68) これに対し，所得の分類を法文にしたがって厳格に行い，受け皿となっている雑所得に区分してしまうことは，かえって合理性を失うのではないかという指摘もある（山田・前掲注48) 303頁）。
- 69) 武田昌輔『DHC コメントール所得税法』（第一法規，1983）5062～5065頁。
- 70) 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（2005）15頁。