

【特集】

退職手当金の受給に係る課税等の問題点

退職所得課税は、勤続20年超で控除額が増える仕組みとなっているが、転職の増加など多様な働き方に十分対応していないとの指摘がある。令和7年度税制改正では、老齢一時金と退職一時金の重複を調整する特例が導入されたものの、課税の中立性をめぐる課題は依然残されていると考えられる。さらに、同年度与党税制改正大綱では私的年金の共通非課税拋出枠や個人退職年金勘定の検討が示され、社会保障制度面でも自己都合退職に関する失業給付や退職金慣行の見直しが進められている。

本特集では、こうした現行制度の課題を整理し、退職所得課税および給付制度の今後の方向性について検討する。

1—退職金課税—確定拋出相当年金としてどう課税するか

●田近榮治・山田直夫

2—現行の退職所得控除等—問題点と今後のあり方—●一高龍司

3—退職給付税制のあり方の経済学的検討●國枝繁樹

4—個人退職年金勘定—概要と導入の可能性—●漆 さき

5—自己都合退職と会社都合退職の相違による

失業給付制度のあり方の検討●牛嶋 勉

退職金課税 ―確定拠出相当年金としてどう課税するか

田近栄治●一橋大学名誉教授
山田直夫●日本証券経済研究所 主任研究員

I はじめに

年金の拠出限度額の設定をめぐって、退職金課税にも関係する重要な改正が行われた。問題となったのは、第2号被保険者（厚生年金の加入者）の年金拠出限度額で、2024年12月の改正前、企業型 DC（確定拠出年金）にのみ加入している場合の拠出限度額は月額5.5万円であった。一方、第2号被保険者が企業型 DC のほか、企業型 DB（確定給付年金）にも加入している場合は、企業型 DC の拠出限度額は月額2.75万円に減額されていた。

この仕組みは、企業型 DB への「拠出額」を一律に2.75万円とみなした結果である。しかし、多くの場合、企業型 DB への「拠出額」はそれほど大きくないため、企業型 DC を採用している企業から、非課税拠出枠が必要以上に縮小されていると指摘された（第一生命、2025）。

そこで、2024年12月の改正では、企業型 DB においても新たに「他制度掛金相当額」を算出して、月額5.5万円からその額を控除した額が、企業型 DC の拠出額とされた。かりに DB 年金を採用している企業の「他制度掛金相当額」が、1万円であれば、企業型 DC の拠出額は、4.5万円と大幅に増大する（厚

生労働省、2024）。

これまで企業型 DB は、確定給付であることを理由に非課税拠出枠が設定されてこなかった。しかし、イギリスやカナダなどでは、私的年金の非課税拠出枠を設定する際、企業型 DB の給付額を支給するために必要な保険料が算定されている（田近・山田、2023）。日本では、2024年12月の改正によってはじめて、企業型 DB の拠出（掛金）相当額を算出することが求められることになった。

その意味するところは大きい。企業型 DB の拠出相当額が算出されれば、企業型 DC や iDeCo（個人の確定拠出年金）と合わせた非課税拠出枠の設定が可能となる。もはや、「DB に拠出限度額は無い」として、企業型 DB を非課税枠から除外する理由は喪失する。また、企業型 DC や iDeCo との共通非課税枠の範囲で、企業型 DB にも「拠出時・非課税（Exempt）、運用時・非課税（Exempt）、給付時・課税（Taxed）」とする「EET 課税方式」が徹底されることになる（田近・山田、2021）。

このことは、退職金税制にとっても無縁ではない。それは、退職金も確定給付年金の一つに他ならないからである。その支給方法は一時払いの場合が多いが、これも年金を一時払いで受け取った場合とみなすことができる。

以上をもとに、ここでは、次の二つの課題

を検討する。

- 確定給付年金である退職金の拠出相当額をどう算出するか。
- 退職金への「EET 課税方式」の適用をどう図るか。

この検討を通じて、老後の資産形成に係る企業型 DC、iDeCo、企業型 DB と同じ仕組みに基づいて、退職金税制を定めることが可能なこと、およびその際必要となる改正は何かについて論じる。

Ⅱ 退職金の確定拠出相当掛金額をどう算出するか

ここでは具体的に二つの退職金制度を取り上げ、それぞれについて、確定拠出相当掛金額を求める。まず、中小企業退職金共済制度（中退共）を取り上げるが、それは制度自身が拠出と給付の関係を定めているからである。次に、もっとも退職金らしい基本給連動型の公務員の退職手当を取り上げ、確定拠出相当掛金額をどう算定するかを示す。ここで役立つのが、「他制度掛金相当額」の算出方法を検討した社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論である（同部会、2020）。

1 中退共の確定拠出相当掛金額

中退共は、一般業種であれば常用従業員数300人以下、あるいは資本金3億円以下の中小企業を対象にした外部積立型の退職金制度である。退職金は、企業からではなく、中退共本部から退職者に直接振り込まれる。中退共に加盟した企業は、従業員毎に掛金月額を選択する。掛金は、企業側では非課税（損金算入）として扱われる。

掛金月額は、5,000円から3万円の範囲となっていて、退職金は、掛金月額と掛金納付

月数に応じて定められた「基本退職金」と中退共の運用収入などを反映した「付加退職金」から構成されている。掛金月額1,000円当たりの基本退職金の金額は、以下表1に示された通りである。

表1 中退共の基本退職金額—掛金月額1,000円当たり

納付年数（月数）	掛金月額	拠出掛金総額	基本退職金額
0（1～11カ月）	1,000	1,000～11,000	0
1年（12カ月）	1,000	12,000	3,600
.....			
10年（120カ月）	1,000	120,000	126,560
.....			
20年（240カ月）	1,000	240,000	266,660
.....			
30年（360カ月）	1,000	360,000	421,310

（出所）中退共資料

この表から明らかなように、中退共の「退職金制度」は、確定給付年金そのものである。実際、従業員の希望により給付は一時金としてではなく、分割して受け取ることもできる。また、確定拠出相当掛金額は従業員毎に企業が決定する仕組みとなっているので、従業員一人一人の掛金額を確定することができる。したがって、中退共の「退職金」の課税上の扱いは、「EET 型」が適用され、従業員の掛金額には、企業型 DC や iDeCo と合わせた非課税拠出枠が適用されるべきである。

2 公務員の退職手当の確定拠出相当掛金額

公務員の退職手当（退職金）では、中退共の退職金のように従業員毎に掛金額は設定されていない。その代わり退職手当は、退職時の基本給をベースにして、就労期間や退職事由を評価して決定されている。役職などについて期間は、さらに手当は加算される。その計算方法は、

退職手当＝基本額（退職日の俸給月額×
退職理由別・勤続期間別支給割合）＋調整額
となっている。

かりに、退職日の俸給月額を40万円、勤続期間を35年とする。この場合、支給割合は47.709と設定されている（勤続期間10年、20年、30年では、支給割合はそれぞれ8.37、24.59、40.80となっている）。これに役員期間を反映した調整額が加算される。ここでは、その額を180万円とする。以上を反映して、退職手当は下記のように決定される。

$$\begin{aligned}\text{退職手当} &= \text{基本額（退職日の俸給月額} \times \\ &\quad \text{勤続期間別支給割合）} + \text{調整額} \\ &= 40\text{万円} \times 47.709 + 180\text{万円} \\ &= 2088.36\text{万円}\end{aligned}$$

こうした退職時基本給に連動した退職金も給付額（退職手当）の計算方式が予め示されているので、企業型DBである。問題は、その確定拠出相当掛金額をどう求めるかである。

この点については、すでに言及した通り、「他制度掛金相当額」を検討した社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論が参考になる。この部会では、「他制度掛金相当額」を仮想掛金額と呼び、その算出方法を示している。説明の簡便化のために、利子率をゼロとすると、仮想掛金額は次のようにして求めることができるとされている。

「 t 年で脱退・終了した場合に支給される給付の価値と、 $t+1$ 年で脱退した場合に支払われる給付の価値の差額を拠出額とみなす。⁽¹⁾」

以下表2は、勤続期間3年を経て退職する

場合について、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の示した企業型DBの仮想掛金額の計算方法を示したものである。初年度から3年目までの各年に退職した場合に受け取ることのできる退職手当をR1、R2およびR3とする。

ここでもし1年目に退職していたら退職手当R1を受け取ることができた。したがって、この額は、1年目の掛金額に相当すると考えることができる。次に、2年目に退職していたら、退職手当R2を受け取ることができる。1年目にすでにR1の掛金額を支払っているので、2年目の掛金額は、 $R2 - R1$ となる。そして、実際に退職することになる3年目では、退職手当R3を受け取る。そのために必要な掛金額は、 $R3 - R2$ となる。このようにして、DB型年金の一つである公務員退職手当の確定拠出相当掛金額を算出することができる。

以上を踏まえれば、公務員退職手当も中退共の退職金と同様に「EET課税方式」が適用され、非課税拠出額は、企業型DCやiDeCoなどからなる共通枠の中に含めるべきである。

表2 公務員退職手当の確定拠出相当掛金額

勤続年数	各年における退職手当	確定拠出相当掛金額
1	R1	R1
2	R2	$R2 - R1$
3	R3	$R3 - R2$

（出所） 筆者作成

（1）仮想掛金額についての社会保障審議会企業年金・個人年金部会の記述は、以下の通りである。「『 t 年で脱退・終了した場合に支給される給付の $t+1$ 年での現在価値と $t+1$ 年で脱退した場合に支給される給付の同じ時点での現在価値の差額を拠出額とみなす』という仮想掛金額の算出も考えられる。」

Ⅲ 退職金への「EET 課税方式」の適用

以上、DB 型企業年金も、またその一つの類型である退職金も、給付に対応した確定拠出相当掛金額を算定した上、共通非課税拠出枠の範囲で、「EET 課税方式」が適用されるべきであることを主張した。「EET 課税方式」において、「拠出時・非課税」、「運用時・非課税」とするのは、老後の資産形成に向けて、出来るだけ多くの積立を可能にし、同時にできるだけ多くの資産運用益を実現できるようにするためである。

しかし、その分、「給付時・課税」の原則は厳格に守られねばならない。現在、退職金の分割払いを含めて、年金で給付を受け取る場合は、雑所得として総合課税の対象とされている。一方、一時金として受け取る場合は、退職所得として取り扱われ、分離課税が適用されている。以下では、年金と退職所得に分けて、あるべき課税方式について述べる。

1 公的年金等控除の見直し

年金で受け取った給付は課税所得の一部（雑所得）とされ、受取額には公的年金等控除が適用されている。年金の受給者が65歳以上の場合、所得が年金のみ、または年金以外の所得が年間1,000万円以下であれば、公的年金等控除額は、年金額が330万円以下の場合、110万円となっている。また、この額は2018年度税制改正で120万円から10万円引き下げられた経緯がある。

この改正では、公的年金等控除と並んで給与所得控除をそれぞれ10万円減額する代わりに、基礎控除額を38万円から48万円に引き上げた。同時に、基礎控除の額も所得が増大すると減額され、所得が2,500万円を超える場合には基礎控除額はゼロとなり、消失するこ

とになった。

この改正は、特定の所得に依存する控除を減らし、人的控除である基礎控除を増やすことによって、給与収入に依存しない、より多様な働き方を支援することを目的の一つとしていた。また、所得が高いほど税率が高くなるので、その分税負担の軽減効果が大きくなることから、基礎控除額は所得が増加するにしたがって減額・消失する仕組みとなった。

公的年金等控除のあり方もこの改正と無縁ではない。控除によって税負担を軽減するのは、所得が年金だからではない。また公的年金の財政が厳しさを増しているなかで、私的年金にも適用される「公的年金等控除」の見直しが必要であるという側面もある。

税負担の軽減が必要なのは、高齢で所得の低い人たちである。このように考えれば、公的年金等控除は、対象者を税負担の軽減を必要とする高齢者などに限定した人的控除に切り替えていく必要がある。

2 退職所得課税の見直し

退職金課税をめぐるこれまで、「退職所得の発生の基因となる退職手当等は、一般的に過去長期間にわたる勤労の対価の後払いという性格（賃金後払説）をもつとともに、退職後の生活の原資に充てられるものであるという性格（生活保障説）を有し、その担税力は他の所得に比して低いと考えられている」（油井、2023）とされてきた。その結果、税負担の思い切った軽減が図られてきた。

具体的には、退職所得から退職所得控除減額後の所得を2分の1にした額を「課税退職所得金額」として、分離課税を課すという仕組みになっている。国税庁（2024）に掲載されている計算例では、退職金2,500万円、勤続年数30年の場合が取り上げられている。この場合、控除額は1,500万円、課税退職所得金額は500万円となる。その結果、所得税額

は57万2,500円、退職金の2.29%となっている。

退職金は、老後の生活の重要な糧である。したがって、退職金から税負担を求める際には、この点への十分な配慮が必要なことは言うまでもない。あるべき退職金課税を考える際、問題となるのは退職金が賃金の後払いであるかという点である。

この点を考える鍵となるのは、年金を一時金として受け取る場合である。退職所得課税においては、企業型 DC 年金、iDeCo や企業型 DB 年金で給付を一時金として受け取る場合も、退職所得課税が適用されている。本稿では、企業型 DB も、またその一つの形である退職金も確定給付相当掛金額を算出することが可能であり、DC 年金の場合と同じように「EET 課税方式」が適用されるべきであることを論じた。

したがって、退職所得課税において検討されなければならない問題の本質は、「EET 課税」は「賃金後払い課税」であるかという点である。論点を明確にするために、iDeCo で一時金を受け取る場合を考える。この場合、iDeCo の加入者は受け取った給与の一部を非課税で iDeCo に拠出し、それを非課税で運用した元利合計を一時金として受け取っている。したがって、一時金を受け取るまでの間、給与も運用収益も受け取っているのに、iDeCo の一時金への課税は、「賃金後払い課税」ではない。

以上から、退職所得や一時金として受け取った年金への課税の本質は、年金としてではなく、一時金として受け取ることによって増える税負担をどう平準化するのである。この問題は、所得税のさまざまな局面で生じているが、その対処方法は、一時的に受け取る所得を分割して受け取ったとみなして、税負担の適正化を図るものである。

山林所得の「5分5乗方式」がその一例で

あるが、退職金や一時金として受け取った年金の場合であれば、年金として受け取る場合の年数を設定し、その間に発生する税負担の合計額（受取時現在価値）を課税額とすることが考えられる。この税額を出発点として、退職金所得が老後の重要な資金であることも踏まえて、実際の税負担を定めるべきである。

IV おわりに

本稿では、企業型 DB 年金、およびその一つの類型である退職金の確定拠出相当掛金額の算定が可能であることを示した。そこで算出された掛金額を用いることによって、これまで企業型 DC 年金と iDeCo についてのみ適用されていた非課税拠出額の枠を広げて、年金・退職金の共通非課税拠出枠を設定することが可能となることを論じた。

以上を踏まえて、年金、退職金・年金一時金の課税は、「EET 課税」が重要であることを指摘した。その上に、年金については、公的年金等控除の見直しが必要であることを論じた。具体的には、年金という特定の所得に対応した控除を見直し、税負担の軽減を必要とする人に着目した、人的控除に移行すべきである。

退職所得についても、「EET 課税」にふさわしい課税のあり方について論じた。ここでは、退職所得課税の適用される iDeCo の一時金を例に、退職所得課税は「賃金後払い課税」とはなっていないことを示し、退職金・一時金年金への課税の本質は、一時金として受け取ることによって増える税負担をどう平準化するかであることを論じた。

日本の年金・退職金課税のこの先の第1の課題は、年金・退職金の包括的な非課税拠出枠を設定することである。第2の課題は、それぞれの個人の年金、および退職金への拠出

から給付の全期間にわたる情報を一元的に管理するデジタルサイトを立ち上げることである。これまでできなかったこうした情報の全体像を一人一人の個人に提供することで、生涯にわたる資産形成を支援することが重要である。

*

*

*

参考文献

- 厚生労働省, 2024, 「確定給付企業年金制度の主な改正（令和6年12月1日施行）」
- 国税庁, 2024, 「退職金と税」, パンフレット「暮らしの税情報」（令和6年度版）所収
- 社会保障審議会企業年金・個人年金部会, 2020, 第12回（7月9日）資料1, 「より公平なDC拠出限度額の設定の検討について」
- 人事院, 「職員の生涯設計」, 第3章, 定年後の収入と支出
- 第一生命, 2025, 「年金トピック（特別号）、ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ（第5回）～他制度掛金相当額～」
- 田近栄治・山田直夫, 2021, 「老後のための貯蓄への課税のあり方—所得課税（TTE）、受取型（TEE）、拠出型（EET）の比較と選択」, 『税研』, No.217, pp.30-38.
- 田近栄治・山田直夫, 2023, 「日本における私的年金の役割と設計—老後所得の充実を目指して」, 証券税制研究会編, 『日本の家計の資産形成—私的年金の役割と税制のあり方』, 第1章, 日本証券経済研究所, 中央経済社, pp.3-19
- 中小企業退職金共済事業本部, 「よくわかる中小企業退職金共済制度」
- 油井雅志, 2023, 「退職金制度等における課税上の諸問題について—一定年延長等における打切支給の取扱いを中心に—」, 『税務大学校論叢』, 第110号, pp.79-197.

2 現行の退職所得控除等 —問題点と今後のあり方—

—高龍司● 関西学院大学教授

I はじめに

現行の退職所得課税制度は、退職手当等の一般的な支給形態を反映したものとはいえ、同一の使用者の下での長期の就労を促す効果を伴い、租税の中立性の観点から見直しを求める議論がある⁽¹⁾。

退職所得課税制度は、主に終身雇用を念頭に、退職後の生活の保障にも配慮した担税力調整措置（退職所得控除・分離課税）と、超過累進税率の一時の適用を緩和する平準化（1/2課税）を伴っている⁽²⁾。このため、給与所得、一時所得、又は雑所得（公的年金等）に区分される場合に比して一般に所得税負担が軽減され、軽減の利益を享受する企業や納税者の行動を誘発し、過度な負担軽減策への対処のために制度が複雑化するという悪循環が起りやすい。元来、年次の所得税制度を、長期的就労に基因する報酬に適用する

設計には工夫を要し、執行上の不確実性も生じがちで、制度は不可避免的に複雑となる。

むろん長期的な雇用の維持は、厳格な解雇規制と整合的で、給与所得者の生活の土台を支え、社会の安定に資する利点がある。企業にも、時にその存続をも危うくする人手不足を未然に防止し、自社への帰属意識の高い有為な人材を中長期的に育成・確保できるという期待をもたらすが、人材の流動化や、長期的就労以外の目的を伴う退職手当等の設計に抑制的に作用しうる。現行の退職所得課税制度は、上記の利点や期待と概ね整合的だが、激変する経済環境への即応を要する企業のほか、多様な働き方の一環で転職を通常の選択肢とする人々⁽³⁾、短期的な就労で雇用主を問わず専門性を活かしたい内外の人々等のニーズとの間に摩擦を伴うことが想像でき、改善の余地がありうる。

本稿は、上記の問題意識を背景に、前稿⁽⁴⁾との重複を避け、従来あまり掘り下げられてこなかったと思われる退職所得控除（勤続年

-
- (1) 「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）5頁、税制調査会「わが国税制の現状と課題—令和時代の構造変化と税制のあり方—」（令和5年6月）96頁、118頁等参照。
 - (2) 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—」碓井光明ほか編『公法学の法と政策（上）』415頁（有斐閣・2000年）、421頁。同「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）65-70頁等参照。
 - (3) 漆さき「退職金課税の現状とこれから」ジュリスト1607号48頁（2025年）50頁。
 - (4) 一高龍司「退職時の給付に関する課税上の問題点—国際的側面を含めて—」租税研究875号112頁（2022年）。

数等)の計算構造から論点を見出し、簡素さの要請にも力点をおきつつ、その解決に資する検討を踏まえて、退職所得課税のあり方を論じる際の一視点の提供を試みる。

Ⅱ 現行制度の基本設計

各年の退職所得の金額は、退職手当等の収入金額から、退職所得控除額を控除した残額に1/2を乗じて計算し(所税30条2項。以下「1/2除外」)、当該金額が(損益通算、純損失の繰越控除等を経て)退職所得金額となる(所税22条3項)。そこから所得控除(総所得金額等から控除しきれない部分のみ)を行って(所税87条)課税退職所得金額を算出し、これに税率表を適用して税額(分離課税)を計算する(所定の順序で税額控除の適用も可。所税89条・92条2項・95条14項)。

退職所得控除額は、勤続年数に40万円(勤続年数20年まで)又は70万円(同20年超部分)を乗じて計算するのが基本(最低額80万円)である(所税30条3項・6項2号)⁽⁵⁾。ただし勤続年数が5年以下である「特定役員退職手当等」(所税30条5項)は、1/2除外を受けられず(平成24年度改正)、他の一般従業員の場合も、同様の「短期退職手当等」(同条4項)から退職所得控除額を控除した残額が300万円を超える部分には、1/2除外の適用がない(令和3年度改正。所税30条2項)⁽⁶⁾。これら短期のもの以外の退職手当等は「一般

退職手当等」と称される(所税30条7項)。

退職手当等(所税30条1項)の支払をする者は、源泉徴収を要し(所税199条)、その受給者は、事前に「退職所得の受給に関する申告書」(以下「退職所得申告書」)を、支払者経由で所轄税務署長に提出しなければならない(所税203条1項)。通例、源泉徴収で当該受給者の退職手当等に係る所得税額の徴収納付が完了し(所税201条1項)、確定申告(所税120条1項)は不要となる。ただし、退職所得申告書の提出がなければ、税率20%で源泉徴収がなされ(所税201条3項)、確定申告義務は免除されない(所税121条2項)。

以上の基本設計は、最初の就職先でそのまま定年退職する人への適用を想定すれば、比較的簡明である。しかし、各種所得の金額の計算の中で、もはや退職所得に関する法令の定めが、恐らく最も難解で、かつ長い。その主因は、退職所得控除額の計算(勤続年数の計算等)にあり、みなし退職手当等(所税31条)並びに特定役員退職手当等及び短期退職手当等が、制度をさらに複雑にしている。

Ⅲ 退職所得控除額計算上の勤続年数

1 勤続期間と勤続年数の計算(通則)

退職所得控除額の計算を法令に即して理解するには、「勤続期間」を基に「勤続年数」を計算する基本構造を意識する必要がある⁽⁷⁾。

1年未満の勤続期間は、勤続年数としては1

(5) 障害者になったことに直接基因する退職の場合は100万円が加算される(所税30条6項3号、所税令71条)。

(6) 碓井光明「退職一時金の課税に関する覚え書き」税研1巻2号12頁(1985年)18頁は、5年程度以内の勤務に平準化措置は不要で、給与所得として扱えば技巧的な短期定年制も消える旨指摘していた。

(7) 勤続年数に応じて退職所得控除額を増加させる方式は昭和29年に始まった(碓井・同上12-13頁参照)。従前は、退職手当等の金額から20万円を控除した残額の1/2を分離課税としていたが、「勤続年数が長く、停年で退職するような場合について考えてみると老後の生活安定と社会保障の意味から、更にその負担を軽減することが必要」との趣旨で、勤続年数に応じる方式が提言されていた(税制調査会「税制調査会答申とその理由及び説明」(昭和28年11月)75頁)。

年とされる（所税令69条2項）のは、この基本構造の一例である。なお、退職手当等とみなす一時金（所税31条）は、各種公的年金制度上の「組合員等であった期間」（一時金の支払金額の計算の基礎となった期間）により勤続年数を計算する（所税令69条1項2号）。

勤続期間とは、退職所得者が、「退職手当等の支払者の下においてその退職手当等の支払の基因となった退職の日まで引き続き勤務した期間」を指す（所税30条3項1号、所税令69条1項）⁽⁸⁾。よって、【1】例えば、個人Aが、B社に就職後15年勤務して一旦退職し、その後3年を経て、再びB社に就職して20年勤務して退職し、B社から退職手当等（以下「B社現退職金」）を受けた場合、「引き続き勤務した期間」（勤続期間）は20年になるが、勤続年数は15年を加えた35年とされる（所税令69条1項1号イ）。

また、【2】この設例で、最初の退職後3年間は別のC社（例、出向先子会社）で勤務し、B社現退職金がこの3年も含めて計算されているときは、それも勤続期間に足して勤続年数（38年）を計算する（同号ロ）。これは一見、他の者の下での勤続期間も取り込む趣旨で過剰に思えるが、C社も退職手当等（以下「C社退職金」）を支払う場合は、「B社現退職金」に係る退職所得控除額の計算の段階で後述の調整が働く。

ただ、【3】同じく【1】の設例で、Aが最初のB社退職時に15年の勤務を基礎に退職手当等（以下「B社前退職金」）を受けていた場合は、「B社現退職金」に係る勤続期間に15年を加算しない（よって勤続年数は20

年）のが基本だが、「B社現退職金」の計算の基礎にこの15年間も含まれる場合は、「B社現退職金」に係る勤続期間（20年）に15年を足して勤続年数（35年）を計算する（同号ハ）。

なお、これらの定めに基づき計算した勤続年数は、下記の短期退職手当等及び特定役員退職手当等に係る勤続年数の計算上、「調整後勤続期間」と称される。

2 短期退職手当等に係る勤続年数

短期退職手当等又は特定役員退職手当等の判定上は、調整後勤続期間のうち役員等以外又は役員等として勤務した期間によりそれぞれ勤続年数（5年以下か否か）が判定される（所税令69条の2第1項・2項）。なお、短期退職手当等に係る調整後勤続期間に役員等としての勤続期間があれば、その期間も含めて勤続年数を計算する（同条3項）。

3 同じ年に2以上の退職手当等を受ける場合の勤続年数

同じ年に2以上の退職手当等（支払者の限定はない）を受ける場合は、上記1で述べた通則に従い各々の勤続期間を計算し、そのうち最も長期の勤続期間（ a ）から勤続年数を計算する。ただし、より勤続期間の短い他の退職手当等の勤続期間で（ a ）と重複しない部分があれば、その部分を（ a ）に足した勤続期間から勤続年数を計算する（所税令69条1項3号）。この調整は、勤続期間の重複を勤続年数の計算段階で排除する点で、上記1の通則とは異なっている。なお、所得税法30

（8）相続、合併又は分割による形式的な支払者の変更は無視される（所税令69条3項）。税制調査会・前掲注（7）75-76頁も参照。なお、「支払の基因となった」は「退職」に係っているのみである（「期間」ではない）と解される。よって、仮に支払金額の計算の基礎となった期間が「引き続き勤務した期間」の一部のみでも、当該期間の一定率などでも、引き続き勤務した実際の期間によって計算される（所基通30-6）。また、長期欠勤又は休職の期間も含む（所基通30-7）。

条7項の委任命令の扱い（後述V）が優先される⁽⁹⁾。

Ⅳ 退職所得控除額計算上の重複排除（基本）

以上から、同じ勤続期間を基に支給される複数の退職手当等でも、異なる年に支給される限り、勤続年数の計算では重複を排除しないことが分かる。別個の退職手当等である以上、重複を維持して個々の退職所得控除額を計算すれば良いという考え方もありえようが、所得税法は、以下の場合に分け、退職所得控除額の計算の段階で重複を排除する調整を要求する。

1 前年以前に退職手当等を他の者又は自社から受けていた場合

上記【2】の例（他の者（C社）の下でのみ勤務していた期間がある場合）で、「C社退職金」をAが受けていた場合、又は、上記【3】の場合で、「B社前退職金」がある場合⁽¹⁰⁾は、「B社現退職金」に係る退職所得控除額から、これら過去の退職手当等に係る退職所得控除額相当額（「C社退職金」又は「B社前退職金」に係る勤続期間をその勤続年数とみなして計算する）を差し引く（所税30条6項1号・所税令70条1項1号）。この

ような重複排除の仕方は、「B社現退職金」に係る勤続年数自体は調整（短縮）しないので、それを調整する場合⁽¹¹⁾より、年70万円（20年超の勤続年数部分）の退職所得控除部分が残りやすくなる。なお、「B社現退職金」と、「C社退職金」又は「B社前退職金」との重複期間につき1年未満の端数があれば切り捨てとなる（下記2の重複期間も同じ。所税令70条3項）⁽¹²⁾。

もっとも、以上は典型的な例説に留まり、Aが「B社現退職金」を受けた年に、別の複数の退職手当等（過去の退職手当等と計算期間に重複があるもの）も受ける状況など錯綜した事実関係（所基通30-14参照）⁽¹³⁾では、上記の重複排除の定め（所税令69条1項3号・70条1項1号）からその帰結を予測することは非常に難しいと思われる。

2 前年以前4年以内に受けた退職手当等に係る勤続期間と重複がある場合（特例）

上記1の適用があるのは、自社の退職手当等（B社現退職金）の支給の基礎に、【2】他の者（別の退職手当等の支払者＝C社）の下での勤続期間を取り込み、また、【3】自社の過去の退職手当等（B社前退職金）で考慮済の勤続期間を重ねて考慮する状況に対してであり、いずれも重複を排除すべきことに異論は少なからう。他方、例えば個人Aが、

（9）この点のほか、源泉徴収、退職所得申告書の提出を含め具体例は、国税庁タックスアンサー No. 2735「同じ年に2か所以上から退職手当等が支払われるとき」参照（2025.8.17同庁ウェブサイト確認）。

（10）つまり、所得税法施行令70条1項1号にいう「同号〔＝所税令69条1項1号〕ハただし書に規定する場合に該当する場合」である。

（11）勤続年数自体の調整が、上述（本文・Ⅲ・3）の同じ年に支給される複数の退職手当等の間での調整（最も長い勤続期間を利用）として用いられる（所税令69条1項3号）のは、退職所得控除額の計算段階で調整することと実質的な違いがない（年70万円控除の適用可能性に影響がない）からと解される。

（12）これは、退職所得控除額を減額させる、過去の退職所得控除額相当額の計算の基となる勤続期間についての切り捨てであるから、退職所得者に一般に有利に働く。その意味で、通常の退職所得控除額の計算に際し勤続期間の端数を切り上げて1年の勤続年数として扱うのと同じ方向の割り切りである。

（13）幾つかの例説として、武田昌輔監修『DHC コンメンタール所得税法』（第一法規・加除式）2351-2353頁参照。

B社とC社の下で勤務し、各社での勤続期間のみに基づき、異なる年に、各社から互いに無関係な退職手当等を受ける場合は、たとえ勤続期間に重複する部分があっても排除せず、本来的な負担軽減（退職所得控除額）を別個に認めるべきという考え方もありえない。

だが、所得税法は、このような場合でも、前年以前4年内の過去に受けた退職手当等（ β ）と重複する勤続期間（ γ ）があれば、退職所得課税の負担軽減措置としての性格を踏まえ、「課税の公平性の観点から⁽¹⁴⁾」、（ γ ）を勤続年数とみなして計算される退職所得控除相当額を、今年受けた退職手当等に係る退職所得控除額から除外することを要求する（所税令70条1項2号）。同じ年内の複数の退職手当等の間では勤続年数の計算段階で調整する（前述の所税令69条1項3号）ことと合わせて見れば、退職手当等の受給年以前5年内に支給を受ける互いに無関係の退職手当等との間でも、勤続期間の重複を除外する調整を受けることを意味すると解される。なお、（ β ）の金額が（ β ）に係る退職所得控除額に満たない場合の（ β ）に係る勤続年数の計算には特例（所税令70条2項）⁽¹⁵⁾がある。

令和7年度改正前は、確定拠出年金に係る老齢一時金（所税令72条3項7号）を受けた場合、その前年以前19年内⁽¹⁶⁾の過去に受け

た退職手当等の勤続期間との重複がある場合に上記の除外措置が適用される一方で、老齢一時金を先に受けた場合は、前年以前4年内の通常の重複除外ルールがあるのみであった（所税令70条1項2号）。よって、例えば老齢一時金を受けた年の6年後に通常の退職手当等を受けても、重複除外の適用はなかったが、同改正後は、定年の引上げ等の傾向を踏まえ、ある年に退職手当等を受給する場合、当該年の前年以前9年（当該年以前10年）内に受けた老齢一時金との間で重複除外ルールが適用される（所税令69条1項3号・70条1項2号口）⁽¹⁷⁾。

以上に関し2点指摘したい。第一に、相互に無関係な退職手当等の間でも、「課税の公平性の観点から」、受給時期が近接する限り勤続期間の重複排除が肯定されることは、退職所得控除額が、退職所得者の担税力を複数年で調整していることの反映として理解するが、現年以前5年等の区切りに依拠する設計は、複数の勤務に係る納税者の退職のタイミング（退職手当等の受給時）の選択に少なからず影響を及ぼしうる。第二に、各種のみなし退職手当等（所税31条・所税令72条）の中で、上記老齢一時金は、「退職により支払われるもの」（所税31条3号）等の限定がなく、受給時期の選択の余地が広い⁽¹⁸⁾ため、重複排除の適用を延長して優遇措置の利用に限定を置くものであるが、元来、同号の委任の範

(14) 財務省ウェブサイト「令和7年度 税制改正の解説」120頁（市田圭佑ほか執筆）。

(15) 法定の退職所得控除額（年40万円又は70万円）から、いわば逆算して勤続期間を計算する。例えば、本文の（ β ）が200万円で、就職後の実際の勤続期間が10年の場合でも、（ β ）に係る勤続期間は、就職の日から5年（＝200万円／40万円）を経過した日の前日までとみなされる。

(16) 従前の14年内から19年内に引き上げられていた。「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」45条（令和3年8月6日政令第229号）。

同政令施行日（令和4年4月1日）以降に支払を受ける一時金から適用があった（同政令附則1条・23条）。

(17) 財務省ウェブサイト・前掲注（14）120-121頁。適用は令和8年分から。

(18) 60歳から75歳までの間で任意に受給日を選択しうる（確定拠出33条乃至35条・73条）。財務省ウェブサイト・前掲注（14）120頁参照。

囲内の項目と言えるかが問われうるし、20年前の退職手当等との調整は執行上の不確実性や負担も大きいと思われる。むしろ、みなし退職手当等とされる老齢一時金自体を、「退職により支払われるもの」と同視しうるだけの要件を加えて限定し、他は一時所得とした上で、上述の固有の重複排除（前年以前19年内又は9年内）を廃止すれば、制度の一貫性と簡素化に繋がると考える。

V 同じ年に受ける〔一般・短期・特定役員〕退職手当等に係る勤続期間に重複がある場合

所得税法施行令71条の2（同法30条7項の委任命令）は、「一般＋短期」「一般＋特定役員」「短期＋特定役員」及び「一般＋短期＋特定役員」の組合せで、同じ年に退職手当等を受け、勤続期間に重複がある場合における退職所得の金額の計算を定めている（支払者の限定は見当たらない⁽¹⁹⁾）。以下で、基本となる「一般＋短期」の場合を例にとり、計算構造を確認する。

1 一般と短期の勤続期間に重複がある場合の例説

一般と短期の勤続期間に重複がある場合、退職所得の金額は、短期退職手当等に係る所得（所税令71条の2第1項1号イ）と一般退職手当等に係る所得（同号ロ）の合計額となる。ここでの基本的な考え方は、まず（1）短期退職所得300万円超の部分（1/2除外の適用なし）があれば、そこから退職所得控除額を差し引き、（2）一般と短期が重複する勤続期間（重複勤続年数）に係る退職所得控除額

は、一般と短期で半額ずつ分けると説明される⁽²⁰⁾。筆者が簡単な設例を用いて以下で説明を試みる。

【例1】ある年に、退職者Aが、(a) B社から短期退職手当等440万円（短期勤続期間・年数5年）を、そして(b) C社から一般退職手当等1,200万円（一般勤続期間・年数20年）とを受け、両者の重複勤続年数が3年であるとする。この場合、(c) 短期退職所得控除額は140万円（＝40万円×2年＋20万円×3年）で、(a)-(c) は300万円以下であるため、所得税法施行令71条の2第1項1号イに従い、そこで算出すべき金額は、**150万円**（＝(440万円－140万円)×1/2）となる。次いで、(d) 一般退職所得控除額は660万円（＝40万円×20年－140万円）となり、(b)-(d) は540万円（＝1,200万円－660万円）で、その1/2は**270万円**となる。結果、Aの同年の退職所得の金額は**420万円**（＝150万円＋270万円）と計算されると解される。

【例2】例1において、(e) 短期退職手当等が1,000万円、他は全て同じ条件であるとする。Aの短期退職所得控除額(c) は同じ(140万円)で、(e)-(c) の残額(860万円)は300万円を超える(560万円超過)。よって、(e)に係る所得は、**710万円**（＝1,000万円－(300万円＋140万円)＋150万円）となる（所税令71条の2第1項1号ロ）。一般退職所得控除額(660万円)は例1と変わらず、一般退職手当等に係る所得は**270万円**（＝(1,200万円－660万円)×1/2）となる（同項2号）。結果、Aの同年の退職所得の金額は**980万円**（＝710万円＋270万円）と算出されると解される。

(19) 計算式は、国税庁タックスアンサー No. 2741「同じ年に一般退職手当等のほか、短期退職手当等や特定役員退職手当等がある場合」参照（2025.8.17同庁ウェブサイト確認）。

(20) 財務省ウェブサイト「令和3年度 税制改正の解説」96頁（田名後正範ほか執筆）。

2 若干の分析

【例1】で、重複勤続期間は、年40万円の半額（20万円）で短期退職所得控除額を計算し、その減額（半額）分だけ一般退職所得控除額が増える関係があり、ここに重複勤続期間の退職所得控除額は一般と短期で半額ずつ分けるという趣旨を見出しうる。また、【例1】の退職所得の金額の結果（420万円）は、同一年に2以上の退職手当等がある場合の前述（本稿Ⅲ・3）の計算（所得税69条1項3号）、つまり退職手当等の総額（1,640万円）から、最も長い勤続期間（20年）を40万円に乗じて退職所得控除額（800万円）を計算し、その差額（840万円）の1/2（420万円）で計算した場合と同じになることが分かる。【例1】では、短期退職所得控除後の残額が300万円以下のため、元来1/2除外が維持されるので、この結果は辻褄が合う。

【例2】では、短期退職手当等が560万円（＝1,000万円－440万円）増加したことで、最終の退職所得の金額も560万円増加する。これは一見、所得計算として過大に思われるが、勤続年数自体に変化がない以上、退職所得控除額は変わらず、この設例では、短期退職手当等の増加額の全額が1/2除外の適用対象外となることの反映であると解しうる。

基本的な「一般＋短期」の組合せで、かつ、筆者が最も説明しやすいと考えた上記の設例でも、その計算過程は既にかなり面倒かもしれない。さらに、特定役員退職手当等を含む場合のほか、離職・出向等があり勤続期

間の計算自体が複雑であったり⁽²¹⁾、前年以前4年内の他の退職手当等との勤続期間の重複や、老齢一時金との調整を要する状況等が複合的に絡み合う事案を扱う際に、退職所得申告書を提出する本来の納税義務者と源泉徴収義務者は、現行制度をおよそ簡素だとは評価しえないであろう。

Ⅵ おわりに

退職所得控除は、退職後（老後の場合もある）の生活保障を主眼とする担税力調整のための非課税措置であり、非課税枠の適当な大きさは本来各退職者の属性や状況次第だが、所得税法は、年齢との一定程度の比例的な関係もおそらく念頭において、画一的執行と簡素さの観点から、勤続年数に応じた概算控除に依っていると解される。もっとも、節税狙いに加え、労働市場の流動化や多様な働き方、短期的な就労の進展等につれて、退職所得控除額（勤続期間を含む）の計算に対する圧力が増し、概算控除の本来的な利点である簡素さ⁽²²⁾が、法令上の準則の明確さの面でも納税費用の面でも、かなりの程度失われているように思われる。退職所得課税のあり方を論じる際には、退職所得控除額の精緻な計算の追求は、（デジタル化の進展が補う部分であろうが）既に限界に近づいているという可能性も考慮に入れるべきであると考ええる。

(21) 短期勤続期間と一般勤続期間は、前述（本文Ⅲ）の所得税法施行令69条1項各号に従って計算される（所得税71条の2第2項）。

(22) 谷口勢津夫「わが国における実額控除と概算控除—公平対簡素な税制の観点から」税研31巻5号34頁（2016年）34-37頁参照。簡素さの分析枠組みにつき、増井良啓「『簡素』は税制改革の目標か」国家学会雑誌107号5=6号548頁（1994年）に従っている。

3

退職給付税制のあり方の経済学的検討

國枝繁樹●中央大学法学部教授

I はじめに

我が国の終身雇用制の下では、一つの企業で勤め上げ、退職一時金を受け取り、定年で退職するという働き方が一般的だったが、近年では、働き方が多様化し、転職する者も珍しくなくなった。そうした変化を受け、令和5年の政府税制調査会中期答申でも、「税制が、給与・退職一時金・年金の支払や受給に関する企業や個人の選択にできるだけ影響を及ぼさないよう、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスにも留意しつつ、引き続き、中立的な税制のあり方を検討していく必要があります。」との見解を示している。現在、政府税制調査会では、活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制に関する専門家会合が開催され、さらなる検討が進められているが、退職給付税制について経済学的に十分な分析がなされているとは言い難い状況にある。

本稿においては、経済学の観点から退職給付税制のあり方につき論じていく⁽¹⁾。次節

で、我が国の退職給付税制を概観した後、退職給付制度自体の経済学的な意義について考察し、退職一時金の課税のあり方につき、経済学の観点から検討を行う。また、関連の深い特別法人税についても問題点を指摘し、最後に本稿の含意を述べる。

II 我が国の退職給付税制

1 退職金制度の歴史と法的性格⁽²⁾

我が国の退職金制度は、江戸時代の「のれん分け」が源流とされる。明治時代に入ると、退職時の功労金支給が大企業に普及していくこととなる。その後、1936年になり、退職積立金及退職手當法が制定される。同法は、1944年に厚生年金保険法が制定されると廃止された。中小企業については、1959年に中小企業退職金共済法が制定される。一方、1962年には、いわゆる退職金税制が導入される。この際、税制上の優遇措置に基づく適格年金制度も導入される。さらに、1966年には、厚生年金基金制度が導入された。

退職給付の法的性格については、①「賃金

(1) 退職給付税制については、國枝(2018)においても考察しているが、本稿は、同論文を踏まえつつ、新たな論点についても言及している。

(2) 大湾・須田(2009)は、日本企業における退職金の歴史について概観している。

の後払い」との考え方と②「功労報償」との考え方があり、判例は、退職給付が両方の性格を兼ねるとの認識を示している（水町（2024）⁽³⁾）。給付減額・没収の可否は、退職給付の種類にも依存する。確定拠出年金の場合は、勤続3年以上の者の個人勘定の資産を没収できないことが法律で定められている（確定拠出年金法4条1項7号）。確定拠出年金には功労報償の性格はない（森戸（2003））。

もう一つの有力な考え方は、退職給付を、③「老後の生活保障」と位置付ける考え方である。多くの退職者にとって、退職一時金が退職後の生活の大きな支えとなっているのは確かである。ただ、後述するように、企業がなぜ退職者の生活を保障しなければいけないかは自明ではないことに留意する必要がある。

2 退職一時金に関する税制

退職一時金に関する特別な税制としては、現在、受給者サイドにおける所得税での退職所得（退職一時金）の取扱いがある。

まず、所得税上の取扱いにおいては、退職金に係る課税所得は、退職金全額ではなく、 $[(\text{退職所得} - \text{退職所得控除}) \times 1/2]$ とされる。この課税所得が、他の所得と合計され、所得税が課されるので、退職金が全額課税される場合と比較し、所得税額は大きく軽減される。退職所得控除は、勤続年数20年以下の場合は、「40万円×勤続年数」であり、勤続年数20年超の場合には、「800万円+70万円×(勤続年数-20年)」である⁽⁴⁾。

Ⅲ 退職給付の経済学的意義

退職給付の存在理由については、経済学に基づく様々な分析が行われている。

1 賃金の後払いの効果

大湾・須田（2009）は、賃金の後払いは、賃金構造の特徴だが、功労報償や生活保障は目的であり、退職給付の性格のうち、経済学的分析においては、賃金の後払いの効果のみ考慮すればよいとする。賃金の後払いの効果としては、次のような点が指摘されてきた。

(1) (若手の)離職率低下と人的資本蓄積の促進

若手労働者は、自らの生産性よりも低い賃金しか得られないが、長期間勤めれば、生産性を上回る賃金を得られる。このため、若手の離職率は低下し、同一企業に勤務を続けることにより、企業特殊的な人的資本の蓄積が進むこととなる。また、生産性の計測が難しい分野で、インセンティブを提供する手段としても賃金の後払いは有効である。長期間の勤務の後、生産性の違いが明らかになるとすれば、退職給付にそれを反映させることにより、若手労働者に生産性を高めようとするインセンティブを提供することになる。また、勤務成績不良等により、途中で解雇されると、十分な退職給付がもらえなくなる（Lazear（1979））。

(2) 高齢者の離職の促進（Lazear and Gibbs（2014））

賃金の後払いは、高齢の労働者に生産性を

(3) 2つの考え方の大きな違いは、功労報償の場合、懲戒解雇等に該当し、背信性の高い場合に、給付減額・没収が可能（「バッドボーイ条項」と呼ばれる。）だが、賃金の後払いの場合は難しいという点である。

(4) なお、役員等としての勤続年数が5年以下の者（「特定役員等」と呼ばれる。）には、その勤務年数に対応する退職手当に係る課税所得計算の際に、退職所得控除後の残額の2分の1とする措置は適用されない。これは、短期間で役員を代わる者については、退職手当への課税を軽減する必要性が小さいと考えられるためである。

超える賃金を支払うことを意味するが、そうした期間が長期にわたれば、企業は損失を被ることになる。これを避けるため、我が国においては、定年が存在し、一定の年齢に達した労働者は、強制的に退職することになる。

しかし、米国のように、年齢的な差別として定年が禁止されている国においては、そうしたことは不可能である。そのため、退職給付は、合法的に高齢者の離職を促すために有用である。例えば、確定給付年金の場合、特定の年齢以降は、退職後の生存期間が短くなり、年金の現在価値が低下することが多いため、高齢者の離職を促す効果がある。ただし、確定拠出年金では、年金の現在価値が低下せず、そうした効果はない。

2 老後の生活保障

退職給付について、企業が従業員の退職後の生活まで考慮して、老後の生活保障的な給付を支払うとの見方もある⁽⁵⁾。しかし、企業が株主の利益に忠実に利益最大化を図っていれば、賃金・年金への拠出を含めた人件費は、各従業員の限界生産性に等しく設定されるはずである。企業が従業員の老後の生活保障を支援するのは、企業が従業員の老後の生活保障を考慮するパターンリスティックな行動を行っているとは理解せざるをえなくなるが、最近の我が国の会社においては、終身雇用を前提とした日本型雇用慣行は急速に影響力を減じており、今後の退職給付の老後の生活保障という側面は薄れていくのではないかとと思われる。

IV 退職一時金課税の経済分析

1 累進課税緩和の必要性

退職一時金は、長期の勤務の対価という性格と、退職後の生活資金との性格を有している（2000年政府税制調査会答申）が、年金ではなく、一時金の形で支払われることから、支払年度に多額の年間所得が発生することになる。生涯を通じた効用（あるいは所得・消費）に応じた課税が望ましいという立場からは、一時的な所得である退職一時金に累進税率をそのまま適用することには問題がある。従って、何らかの累進課税緩和措置が必要なことには異論がない。しかし、現行の退職給付税制では、過度の税制優遇であり、賃金の後払いを過度に促すことで、様々な弊害をもたらしているのではないかと指摘されている。

2 賃金の後払い促進の弊害とその是正措置

(1) 退職給付の税制上の優遇と転職の抑制

Lazear (1979) が指摘したように、退職給付は、若年層には転職抑制効果がある。従って、退職給付への優遇措置が過度に過ぎれば、若年層の転職を抑制し、産業間の人材移動の流動性を低めるおそれがある。我が国についても、大竹 (1998) の実証研究が、退職純利得の10万円の増加が、転職率を約0.15%引き下げると推計している。同推計によれば、退職所得控除と課税ベースの圧縮 (0.5倍)

(5) 例えば、米国の確定拠出年金 (401 k) で従業員が定めた拠出額に応じた額を企業側も拠出 (マッチング) しているが (我が国の確定拠出年金は、企業が拠出し、これに従業員がマッチングするという奇妙な法的構成が採られている。)、生産性が低くとも、拠出額が多い従業員に対し、企業がより多くの支出を行うことは、合理性を欠くと思われる。ただし、特定の福利厚生が有能な者のスクリーニングにつながるならば、福利厚生の提供は合理的となる。Ippolito (1997) は、貯蓄が強いセルフコントロールの能力 (従業員の生産性とも正の相関) を意味するならば、企業が従業員の貯蓄を支援するのは、合理的であると指摘している。

がなければ、転職率が0.1%上昇する。最近においては、人材移動が抑制されることで、生産性の高い部門への労働力の移動が進まず、日本経済全体の生産性向上が阻害されているとの批判があり、退職給付税制の見直しを求められる一因となっている。

(2) 我が国の個人の資産選択の歪み

標準的なファイナンス理論は、個人の資産選択において、若いうちにはリスク投資の割合を増やし、退職後は、リスク投資を抑制することが望ましいとしており、実際に、他の先進国の家計の資産選択もそうした傾向にある。しかし、我が国においては、これまで、若い世代の株式投資の割合は低く、相対的に高齢世代の株式投資の割合が高いという、ファイナンス理論には反した資産選択がなされてきた。こうした奇妙な資産選択の一因と考えられるのが、退職金の存在である⁽⁶⁾。我が国では、多くの家計がまとまった額の資金を退職金として受け取るため、本来、リスク投資を抑制し始めるべき退職時に、本格的な株式投資を開始することも多い。こうした歪んだ資産選択を是正するためにも、老後のための資産形成は、退職時に一時金を受け取るのではなく、確定拠出年金のように、現役の頃より資金を運用する形のスキームが望ましい。

(3) 後払い賃金としての退職一時金課税の平準化の方策

過去には、退職一時金の軽課に対する方策として、所得平準化を行う方法が提案されてきた。最も単純な方法としては、日本税理士

会連合会税制審議会（2002）が過去に提言したような、退職一時金を勤労年数で除して得られる額を、毎年の上乗せ分と認識する、いわゆる「N分N乗方式」が考えられる。似た提案としては、佐藤英明教授の推奨する「修正K方式」もある。同方式では、「たとえば、退職前3年間程度の期間の給与所得の1年当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」（佐藤（2000）注9）とされる。

しかし、退職金のように、数十年の勤続年数にわたる所得の平準化の場合には、金利（割引率）の影響も考慮しないと、中立な税制とはならない。賃金の支払いのタイミングに中立的な税制であるためには、賃金の支払いのタイミングが異なっても、現在価値で見て、「等価」の税負担が課される税制が必要となる。具体的には、退職後の生活に備えるため、退職一時金ではなく、「勤続期間中、毎年、給与に定額の上乗せが支払われる場合」（ここでは「定額給付」と呼ぶ。）を想定する⁽⁷⁾。退職一時金とこの定額給付のキャッシュフローが等価の場合に、退職一時金に課される税額と定額給付により追加的に毎年生じる所得税額が等価であれば、税制は給与支払いのタイミングに中立になる。その際の割引率も考慮した標準的な平準化の手法は、年金数理等でよく使われる年金終価率の概念を利用したものである。年金終価率とは、「定期的に定額を積み立てた場合に、一

(6) もう一つの重要な要因は、我が国においては、持家志向が強く、若いうちより住宅ローンで資金調達を行い、住宅を購入するため、住宅も含めた家計のポートフォリオが、非常にレバレッジが効いた形になってしまい、リスク投資の余地がなくなることである。我が国の寛大な持家優遇税制は、こうした家計のポートフォリオの歪みを招く一因である。

(7) ここで説明している計算方法は、年金数理の定額の平準積立方式に対応している。他の方式も考えられるが、ここでは最も単純な方式を想定している。

定期間後に受け取れる金額を計算するための係数」である。年金終価率の逆数（「減債基金係数」と呼ばれる。）を退職一時金の額に乗ずれば、退職一時金と等価のキャッシュフローを生み出すためには、毎年、いくら給与を上乗せすればよいか容易に計算できる。

こうして計算した毎年の上乗せ額を、勤続期間中の毎年の他の所得に加えた上で、改めて所得税額を計算し、実際に当時支払われた所得税額との差額を算出する。各年の所得税額の差額の現在価値を合計し、その額を退職金への課税額とすれば、賃金の支払い時期に中立的な退職金課税を実現することができる。もっとも、各年に遡って、所得税額を計算し直すことは、実務的には非常に煩雑な制度となるおそれがある。そうした煩雑さを回避するために、上述の方法で計算した毎年の上乗せ分を、退職年の所得（または退職直前数年間の平均所得）に加えて、追加税額を算出し、その額に年金終価率を乗じた額を、退職金に対する税額（分離課税）とすることが考えられる⁽⁸⁾。現実の執行においては、（一定の割引率を設定した上での上記の計算に基づく）退職金への税額の表を作成・公表し、納税者（あるいは源泉徴収義務者）は、この表を用いて、申告を行うことが考えられる。従来の退職金税制と比較して、複雑な計算となるが、税務当局が税務計算用の年金終価率表を提供すれば、計算ソフト等を用いること

で、比較的容易に計算できる。退職金税制の適用が各納税者にとって一回ないしは数回の機会に過ぎないことを考えれば、適正な課税のため、こうした改正を行うことは検討に値しよう。

年金数理に基づく平準化の大きな利点は、退職金を支払う企業側の会計処理と整合的であることである。過去においては、企業会計においても、退職一時金と確定給付年金は別の処理がなされていたが、2000年の退職給付会計の導入により、年金数理を踏まえた統一した処理がなされるようになった。また、法人税法でも当年度末の自己都合用支給額の40%を損金算入できる退職給与引当金制度が存在していたが、1998年には廃止された。現在の企業会計においては、退職金や企業年金に係る費用は、退職給付会計に従い、計上されるが、退職給付債務や勤務費用の計算に、年金数理が用いられる。従って、個人所得税においても、従業員側の退職金の平準化に、年金数理に基づいた手法を用いることで、企業会計と整合的な取扱いが可能となる。

3 退職一時金と年金の間の選択の歪みとその是正措置

我が国においては、年金の形で受給するか、一時金で受け取るかという選択が可能な企業年金も多い。その場合、一時金での受給を選択する者が非常に多いことが知られてい

(8) 具体的には、例えば、割引率1.5%、35年間の勤務期間で、退職金2,000万円、退職年の各所得控除適用後の給与所得が650万円のケースで、退職金を受け取ったことで、いくら所得税額が追加されるかを考えてみる。その場合、退職金を退職年の給与所得に単純合計して課税した場合の退職金を受け取ったことによる追加税額は693.15万円（退職金の税負担率約34.7%）、また、現行の退職給付税制下での追加税額は、15.9万円（退職金の税負担率約0.8%）である。これに対し、年金終価率を用いた平準化においては、割引率1.5%、35年の勤務期間の年金終価率は、45.592なので、2,000万円の退職金額に対しては、毎年の上乗せ所得額は、 $2,000 \text{万円} \div 45.592 = 43.87 \text{万円}$ となる。給与所得に合計した693.87万円の課税所得に適用される超過累進税率は20%なので、毎年分の追加税額は、8.77万円となる。この額に年金終価率を乗じれば、現在価値に換算でき、 $8.77 \times 45.592 = 400 \text{万円}$ が収めるべき追加税額であり、退職金の税負担率は20%となる。この税制の下では、退職に係る給付のタイミングにかかわらず、税負担率は一定であり、中立な税制となっている。

る。一時金での受給が多い理由として、退職所得控除の存在により、税制上、一時金が優遇されていることがよく指摘される。実際、新聞・雑誌等で、フィナンシャル・アドバイザーがそうした助言を行っている。年金による受給は、計画的な支出を促す等、利点も多いにもかかわらず、一時金を選択されており、税制が非効率な選択をもたらしているおそれがある（ただし、一時金を選択する理由としては、住宅ローン等の負債の一括返済の必要などの合理的な理由も考えられる。）。少なくとも税制が、一時金と年金による受給の選択を歪めることは正当化できないと考えられる。

現行の退職金課税が、退職金の一時金か年金払いかの選択を歪めている点については正は可能であろうか？ 一般に、退職金の年金払いの際の毎年の年金額は、一定の基準利率と受取期間（有期と終身の場合がありうる。）を前提に、退職金の一時金の額に、（有期または終身の）「年金現価率（毎年1円の年金を受け取る場合の年金の現在価値）」を乗じて、算定される。従って、退職一時金に課される所得税額に、年金払いの際の年金額算定に用いた年金現価率を乗じた額を、毎年の年金払いに対する税負担とすれば、一時金を選んでも、年金払いを選んでも、税負担額は同じとなり、中立的な税制とすることは可能である。問題は、2で説明した賃金の後払いのタイミングの歪みを削減するための税負担の計算方式に加えて、こうした方式を導入するかである。現在の退職金税制下で退職一時金が過度に優遇されているため、退職金の支払い方法で大きな税負担の差が生じているが、2に基づく税制改正が行われた場合は、退職一時金の優遇度合いも減少すると思われるので、そうした改正がなされた時点で、退職金の支払い方法の歪みを是正するための措置も必要か、検討することも考えられる。

4 退職一時金への控除適用の是非

(1) 賃金の後払いからの説明

退職一時金に係る控除額は、勤続年数に依存しており、控除は、賃金の後払いとの性格に基づくものと考えられる。給与所得控除との関連が指摘されるが、給与所得控除が勤労費用の概算控除だとすると、引退後はそうした支出はなく、控除の必要性があるかは明らかでない。他方、給与所得控除が所得把握の度合いの違いの調整だとすると、控除の存在理由はあるが、現在の規模が必要かは疑問がある。特に、最近の税制改正においては、高額所得者に対する給与所得控除の圧縮が図られており、整合性の観点からは、高額な退職一時金の稼得者に対しては、退職一時金に係る控除についても圧縮を図ることが求められる。

(2) 老後の生活保障の観点

伝統的議論においては、退職一時金が老後の糧であり、「担税力」が低いことも、控除が設けられている理由として指摘される。老後に別途の所得・貯蓄が存在しない場合は、ネガティブな経済ショックに対して、労働供給の調整で対応することができない点で脆弱なことを勘案して、税負担を軽減することも考えられるが、現実には、高齢者の多くは、老後に備えた貯蓄を保有しており、全ての高齢者につき、そうした配慮を行うべき理由はない。また、基礎年金が導入されて、生活保障を税制で勘案する必要性は低下している。そもそも、現行の控除額は、退職後の余命期間でなく、勤続期間に依存しており、退職一時金に係る現行の控除の存在意義を、老後の生活保障に求めることは難しいと考えられる。

(3) 簡素化の観点からの控除の可能性

ただし、上述の年金終価率を用いた平準化は、ある程度、複雑な計算を必要とするので、税制簡素化の観点から一定の退職所得控除を設け、比較的少額の退職一時金について

は、特別な課税を行わないことは考えられる。また、現行の退職金課税から平準化を行う課税方法に移行する場合、将来の退職金の存在を前提に、老後のための資産形成を行っている家計も少なくないことから、十分な激変緩和措置も必要になることにも留意する必要がある。

V 特別法人税の問題点

1 特別法人税と所得平準化

上述の平準化の手続きにおいては、年金終価率を用いることを説明したが、その際の割引率（金利）をどう設定するかについては説明してこなかった。一般に、国債等の安全金利が用いられるが、税務のための平準化においては、税引き後の金利で考えるか否かも検討する必要がある。これは、企業年金まで含めた退職所得関連の税制においては、企業年金の特別法人税の取扱いの問題と関連する。

確定給付年金、確定拠出年金の場合、積立金の全額に、一律1.173%の特別法人税（国税分は1%）が課税される。また、厚生年金基金の場合、国の厚生年金を代行していることから、代行部分の3.23倍に相当する額までの積立金は非課税とされ、それを超える部分

に1.173%の特別法人税が課される。ただし、現在、特別法人税の課税は凍結されている。特別法人税を課す根拠としては、年金受給権の遅滞利息に対する個人所得税であるとされる⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾。

2 特別法人税の問題点

特別法人税の問題点については、國枝（2018）等で繰り返し、指摘してきたところである。重要なのは、企業年金や退職金のための積立金の運用収益が誰の所得かは、投資収益と投資リスクが実質的に誰に帰属しているかによって決定されるべきという点である⁽¹²⁾。

まず、最も単純な確定拠出年金を考えると、企業および従業員が資金を拠出した後の資金運用は、従業員の指図に従い運用され、収益が得られれば、将来の給付額が増加するが、運用に失敗すれば、給付額が減額となるので、運用リスクは従業員が負っている。企業会計においても、拠出がなされた時点で法人税法上の損金となり、また、確定給付年金と違い、懲戒解雇等があった場合も、給付の減額は、法律で禁止されている。従って、確定拠出年金の運用収益と運用リスクは、完全に従業員に帰属しており、確定拠出年金の運用収益は、従業員の所得と解されるべきであ

(9) 適格退職年金導入時の政府税調答申においては、「年金について従業員の受給時まで課税しないこととするときは、企業拠出部分及び運用益部分について非課税の『たまり』ができることになる。……そこで、従業員の所得としての課税は、年金受給時においてすることとし、その間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利息に相当するものを、その年金基金に対し、特別の法人税として課税することが適当と考えた。」と指摘されている。

(10) 特別法人税導入を巡る議論については、増井（1997）が詳述している。

(11) 特別法人税の税率が、1.173%となっていることについては、政府税調答申では、「従業員の所得に対する平均上積税率」×「通常の利子率」（所得税の延納の利子税率）としている。具体的には、給与所得税上積税率約12%、個人住民税所得割5%、延納利子率7.3%（計算上は7%）、法人住民税法人税割14.7%と設定し、 $((12\% + 5\%) \times 7\%) / (1 + 0.147) \approx 1\%$ と考え、国税分の税率を算出したとされる（金子（2021））。

(12) 我が国の議論では、この点が十分理解されていない。例えば、佐藤（2011）は、課税繰延益の存在から、特別法人税の必要性を説明しているが、年金基金の運用収益とリスクが、企業と従業員のどちらに帰属するかの検討は行っていない。

る。それにもかかわらず、現在、確定拠出年金の運用収益には、停止されているとはいえ、特別法人税が課されている。そもそも、確定拠出年金においては、厚生年金基金等と異なり、運用のための特別な法人が存在している訳でもないのに、特別「法人」税が課されることに根拠はないものと考えられる。

他方、確定給付年金は、退職以降の給付額が一定のルールに従い定められており、年金基金の資金運用の失敗で損失が生じて、会社が積立不足額の補填を行うことになる。しかし、法人税法においては、年金基金への拠出金は、その年の損金への算入を認めているので、年金基金で生じた金融収益を、拠出を行った母体企業の所得と位置付けるのが難しい。そのため、現行税制においては、年金基金の資金運用益は、従業員が退職時に受け取る給付額には直接関係ないのにもかかわらず、従業員が繰延利益を享受していると位置付け、特別法人税という形で課税を行っているにすぎない。他方、Black (1980) が指摘したように、年金基金の収益を非課税にしてしまうと、年金基金の資金運用を用いた母体企業による租税回避が可能になる問題が存在する⁽¹³⁾。そうした租税回避を抑止するために、年金基金に課税を行うことには正当な理由があり、特別法人税をそうした税制として位置付けることは可能である。理論的に、確定拠出年金と確定給付年金の税務上の取扱いが異なるものになることについては、マリーズレビューでも指摘されている。

ただし、最近では、確定拠出年金と確定給付年金のハイブリッド型であるキャッシュバランス型の年金も普及してきている。確定給付年金と確定拠出年金の税務上の取扱いを異なるものとするのは、キャッシュバランス

型の年金の実務上の取扱いが難しい。國枝(2018)においては、運用収益を個人の所得とみなすことが適当な確定拠出年金の場合も、老後のための資産形成促進の観点から、運用収益を非課税とすることで、そうした問題を回避することを提案している。

いずれにせよ、現行の特別法人税は、現在、凍結されているとはいえ、課税根拠に欠け、弊害も多いため、退職金税制の見直しとともに、廃止することが適当と考える。

Ⅵ 最後に

本稿においては、退職給付に係る税制について、特に、①退職に係る給付のタイミングに中立的な税制が必要となる。そのためには、「N分N乗方式」や「修正K方式」では不完全で、年金数理に基づき、退職一時金と等価な年金給付の毎年の給付額を、年金終価率を用いて計算し、それに対する課税額の現在価値に対応した税負担を退職一時金に求めることが必要であること、②特別法人税は、確定給付年金と確定拠出年金の違いを十分認識しておらず、非常に問題が多く、廃止が望ましいことを中心に論じた。

こうした点は、本稿では、紙幅の制約から論じなかった各種私的年金に共通の非課税拠出枠や個人退職勘定の制度を設けることの検討においても非常に重要である。すなわち、①各種私的年金といっても、確定拠出年金や確定給付年金のような性格が異なる年金が存在していることを十分認識する必要があること、②各種の異なるタイミングでの拠出・給付がなされる年金や退職給付を統一的に扱うためには、年金数理に基づいた制度設計が必

(13) 我が国における確定給付年金を通じた企業の租税回避行動の分析としては、例えば高橋・野間(2014)がある。

要になることを認識することが、整合的な制度設計のためには不可欠であり、海外でもそうした制度となっている。例えば、我が国における共通の非課税拠出枠のモデルとなると指摘されることも多いカナダの制度につき、政府税制調査会資料（2019.9.4）は、非課税拠出限度額（コントリビューション・ルーム）の設定において、9という係数が重要だと指摘し、この9という係数が、1990年時点の賃金や成長率、利率等を勘案して設定されていると説明している。これは、係数決定の背景に、年金数理が使われていることを意味していると思われる。同様に、同資料では、イギリスの私的年金への非課税の生涯累計限

度額の設定において、確定給付型企业年金はインフレ調査後のものを16の係数で乗じて現在価値化して換算することが示され、その16という係数が、年金数理の担当である政府アクチュアリー局の報告書提案に基づくものであることが説明されている。

我が国における退職給付税制のこれまでの検討においては、年金数理の重要性は、あまり認識されていないように思われるが、中立的な税制を構築するためには、本稿で強調したように、今後の退職給付税制・企業年金税制の検討において、年金数理に基づく分析が不可欠なことを強調して、本稿の結びとしたい。

*

*

*

参考文献

(英文文献)

- ・ Black, F. (1980), "The Tax Consequences of Long-Run Pension Policy," *Financial Analysts Journal*, Vol. 36, No. 4 (Jul. - Aug., 1980), pp. 21-28
- ・ Lazear, E. (1979), "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6 (Dec., 1979), pp. 1261-1284
- ・ Lazear, E. and M. Gibbs (2014), *Personnel Economics in Practice (3rd Edition)*, Wiley
- ・ Ippolito, R. (1997), *Pension Plans and Employee Performance*, University of Chicago Press

(邦文文献)

- ・ 大竹文雄 (1998), 「退職金税制と労働市場」, 季刊社会保障研究, 第34巻第2号, 174-180頁
- ・ 大湾秀雄・須田敏子 (2009), 「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」, 日本労働研究雑誌, 第585巻, 18-25頁

- ・ 金子宏 (2021), 『租税法 (第24版)』, 弘文堂
- ・ 國枝繁樹 (2018), 「退職給付税制について」, 金融調査研究会報告書 (第2グループ) 97-111頁
- ・ 佐藤英明 (2000), 「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』, 415-436頁
- ・ 佐藤英明 (2011), 「退職金と企業年金の課税について—JIRA 再論 (上)』, ジュリスト, No. 1428, 117-121頁
- ・ 高橋隆幸・野間幹晴 (2014), 「確定給付企業年金の節税効果と企業の年金拠出行動—限界税率を用いた検証—」, 会計, 第186巻第2号, 43-56頁
- ・ 増井良啓 (1997), 「退職年金等積立金の課税」, 日税研論集, 第37巻, 201-287頁
- ・ 水町勇一郎 (2024), 『労働法 (第10版)』, 有斐閣
- ・ 森戸英幸 (2003), 『企業年金の法と政策』, 有斐閣

4

個人退職年金勘定
—概要と導入の可能性—

漆 さき ● 慶應義塾大学法学部准教授

はじめに

本稿は、個人退職年金勘定について、その概要を説明した上で、その導入にかかる日本の状況を整理し、今後の展望を簡単に検討するものである。まず、個人退職年金勘定の概要を述べ、それが大まかに①老後資金の積立の課税上の扱いと、②老後所得の課税上の扱い、という二つの問題に対処しうる制度であることを述べる。日本では、未だこれに該当する制度が完全に導入されているとはいえないが、漸次の改正によって徐々にこれが導入された状態へと近づけていこうとしている、といった状況にある。

しかし、この制度が内包する各部分によって、その導入の実現可能性は大きく異なる。具体的には、納税者にとって利益変更となる部分は導入が比較的容易である一方、不利益変更となる部分についてはその実現には困難が伴うこととなる。とりわけ、退職金や年金の積立といった制度の急速かつ大幅な変更は、長期間にわたって人生設計をしてきた中年以上の多くの国民の期待を大きく裏切ることとなる可能性があり、そのような不利益変更はほとんど不可能であると考えられる。このように考えると、①老後資金の積立の課税

上の扱いについては、「共通の非課税枠」が拡大しつつあり、「個人退職年金勘定の導入」と類似の状況に近づいていると考えられるのに比して、②老後所得の課税については改正がさほど進んでいないように思われることに不思議はない。

本稿では、納税者にとっての利益変更であれば導入が比較的容易であり、不利益変更であれば導入が相対的に困難であろうとの前提に基づき、私的年金にかかる税制の近年の改正と今後の展望、すなわち導入可能性を分析する。まず、日本の私的年金の概要を説明したのち、①老後資金の積立の課税上の扱いについては、制度の概要と近年の改正を説明する。そして、改正が進んでいる部分については利益変更である一方、残された部分については不利益変更となる部分があることを確認する。②老後所得の課税については、現状の課税が限定的であって、その受取り方によって課税上の優遇が異なる、という状況であるため、それを是正しようとするれば基本的に納税者にとっては不利益変更になること、それゆえ改正が進みにくいと考えられることを説明する。一方で、目先の課税の軽重をいったん措いて、長期的に老後の生活の安定に資する制度か、という観点から検討すると、個人退職年金勘定の下で、現状よりもその趣旨に沿う制度を実現できる可能性があることを述

べる。

I 個人退職年金勘定の概要

個人退職年金勘定 (Individual retirement account) とは、代表的には佐藤英明教授によって構想される老後にかかる税制の枠組みであり、「日本版個人退職年金勘定」または「JIRA」と呼称される (本稿では、以下、JIRA という)⁽¹⁾。その大まかな概要は以下のようなものである⁽²⁾。

JIRA は、退職金を給与に上乗せする際の上乗せ分、退職一時金、企業年金といった、その支払いの形式やタイミングが異なるが、その実質は同様であると考えられるものについて、課税のタイミングと扱いを一致させるために一括の受け皿が必要である、という発想で構想されている。そのため、JIRA を介して、①さまざまな種類の老後資金の積立 (拠出) の扱いと、②老後所得の課税上の扱いが統一されることとなる。

具体的には、JIRA に拠出され、「老後の生活の糧」として最低限必要な給付を行う私的年金は、形式や原資を問わず優遇する。そのため、納税者自身で JIRA への拠出を行う場合も、納税者が受け取る退職一時金から JIRA への拠出を行う場合も、事業主が納税

者の JIRA に拠出を行う場合もありうる。基本的に、いずれの場合であっても、拠出時には限度額の範囲で納税者の所得から控除される。JIRA から金銭が払い出される際には、国民年金などの公的年金や、企業年金等と同じ性格として位置づけられ、それらをすべて合算したものが「年金」として課税される。

日本における老後にかかる税制は、①個人の働き方によって、老後の生活への備えとして共通の性質を有する拠出について、課税上の優遇枠が統一されていないこと⁽³⁾、②受取り方によって、老後の生活の糧として共通の性質を有する金銭について、課税上の扱いが統一されていないこと⁽⁴⁾、という二つの問題が指摘されてきた。老後にかかる資金について、JIRA として一定の枠を作り、そこに入れるもの・そこから出すものの扱いを統一することで、現行制度における①私的年金の非課税拠出枠のばらつき、②退職所得・年金等の課税上の中立性のなさ及び課税水準の低さ、といった問題が解決されうるとというのが、基本的な JIRA の概要である。

II 私的年金の概要

次に、私的年金の概要を説明する。私的年金には、企業が従業員のために実施する「企

(1) 佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税」日税研論集57号 (2006年) 63頁、同「退職金と企業年金への課税について (上) (下)」ジュリ1428号 (2011年) 117頁、1430号 (2011年) 84頁、第3回税制調査会 (2020年10月22日) 資料「【総3-3】老後に係る税制の諸課題」(<https://www.cao.go.jp/zei-cho/content/2zen3kai3.pdf>, 2025年8月1日最終閲覧)。

(2) ここに記述する概要は、上記文献に基づいて筆者が JIRA の概要を要約したものである。漆さき「退職金課税の現状とこれから」ジュリ1607号 (2025年) 53頁においても同様のまとめを掲載している。

(3) 厚生労働省第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 (2023年9月8日) 資料1「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001144283.pdf>, 2025年8月1日最終閲覧) 40頁。

(4) 自由民主党・公明党「令和7年度税制改正大綱」(令和6年12月20日) 11頁。加えて、年金所得について「私的年金の給付時課税が限定的である」旨も指摘されている。

業年金」と、個人が自ら加入する「個人年金」がある⁽⁵⁾。どちらについても、拠出時点ではその拠出額は基本的に課税対象とならず、運用時も課税されないが、受取り時に課税される⁽⁶⁾。

企業年金は、外部積立に分類される退職給付制度として発展してきており、事業主が拠出して企業年金基金や事業主が資産運用する「確定給付企業年金（Defined Benefit: 以下、DB という）」、事業主が拠出して加入者が運用指図する「企業型確定拠出年金（Defined Contribution: 以下、企業型 DC という）」などの制度がある。DB は、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるように設計された従前の制度を継承した確定給付型の統一的制度として創設された⁽⁷⁾。DB は退職金由来であって、労使合意に基づく制度であることから、拠出限度額は定められていない⁽⁸⁾。企業型 DC は、原則事業主が拠出し、加入者が運用指図するもので、老後の所得確保を達成するために、貯蓄との違いを考慮した年金制度として設計・創設された⁽⁹⁾。企業型 DC の拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準⁽¹⁰⁾を勘案して設定されている。企業型 DC においては、加

入者も一定の範囲で拠出をすることができる（マッチング拠出）⁽¹¹⁾。

「個人年金」には、自営業者やフリーランスなどの国民年金第 1 号被保険者や、国民年金の任意加入被保険者が、任意で加入する確定給付型の個人年金である「国民年金基金」、国民年金基金連合会が実施し、拠出した加入者が運用指図する「個人型確定拠出年金（individual-type Defined Contribution pension plan: 以下、iDeCo という）」の制度がある。国民年金第 1 号被保険者の iDeCo の拠出限度額は、厚生年金基金加入者に対する社会保険料控除とのバランスを勘案して設定されており、導入時には、その拠出限度額の範囲内で、国民年金基金と iDeCo の組合せ・選択が可能とされた。また、企業年金を実施していない中小企業事業主が、iDeCo に加入する従業員の掛金に上乗せして掛金を拠出することができる（iDeCo プラス）⁽¹²⁾。

iDeCo は国民年金第 1 号被保険者と企業年金のない国民年金第 2 号被保険者のための制度として創設されたが、2017 年 1 月、iDeCo の加入可能範囲が企業年金加入者、公務員等共済加入者、国民年金第 3 号被保険者まで拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金

(5) 高橋俊之『年金制度の理念と構造』（社会保険研究所、2024年）280頁。

(6) 厚生年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金のすべてにおいて、事業主掛金は全額損金算入が可能であり、従業員（加入者）拠出分も所得控除される。一方、確定給付企業年金の加入者掛金部分（確定給付企業年金法55条2項）は、課税済み所得から支払われるものと考えられており、生命保険料控除の対象となり（所法76条5項4号）給付時には課税されない。

(7) 高橋・前掲注（5）280頁。

(8) 同上。

(9) 資産が老後の所得保障となることを担保するための要件を課すことで、確定給付型の年金と同等の税制優遇措置が認められた。このため、①受給開始可能期間（60歳以上）の到達前の中途引出しの原則禁止、②受給要件として一定期間以上の加入期間を設定、③一定額を定期的に拠出、④受給開始時に受給方法を決定し変更を原則禁止するという制度になっている。

(10) マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の 6 割に相当する水準とされる。厚生労働省・前掲注（3）12頁。

(11) 高橋・前掲注（5）282頁。

(12) 同上・284頁。

被保険者を包括する制度となっている⁽¹³⁾。従来は、企業型 DC 加入者のうち、iDeCo に加入できるのは一定の要件を充たした一部の者に限定されていたが、令和 2 年・3 年度改正で、高齢期の就労拡大を制度に反映するために iDeCo の年齢要件が撤廃されるとともに⁽¹⁴⁾、企業型 DC 加入者であっても iDeCo に加入しやすいよう、制度が整えられた。

Ⅲ 私的年金への拠出

1 制度の概要と近年の改正

前述のとおり、基本的に私的年金への拠出時には課税されない。しかし、Ⅱでみたように、企業年金・個人年金等に関する制度・税制は、由来の異なるものごとに段階的に整備されてきており、結果として、働き方や勤め先企業によって受けられる税制上の拠出時の非課税枠が異なっている⁽¹⁵⁾。これについて、特に iDeCo に関する部分の枠の共通化が進められている。

令和 2 年・3 年度改正により、企業型 DC の事業主掛金と iDeCo の掛金の合算管理の仕組みが構築され、従前のような要件を充たさなくても、月額 5.5 万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内で（月額 2 万円が上限）、iDeCo の掛金を各月拠出できるよ

うに制度が改められた⁽¹⁶⁾。企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和に合わせて、マッチング拠出を導入している企業の企業型 DC 加入者は、マッチング拠出か iDeCo 加入かを選択できるようになった⁽¹⁷⁾。従前は、企業型 DB を併せて実施する場合には、一律で企業型 DC の拠出限度額は 2.75 万円とされていたが、月額 5.5 万円から、DB ごとの掛金相当額を控除した額（月額 2 万円が上限）とすることとなった⁽¹⁸⁾。これらの改正により、企業年金（企業型 DC・DB）に加入する国民年金第 2 号被保険者の iDeCo の拠出限度額が公平になり、月額 2 万円まで（ただし、企業型 DC・DB の事業主掛金額との合計は月額 5.5 万円まで、事業主の拠出額が 3.5 万円を超えると iDeCo の拠出限度額が逡減する）ということになった⁽¹⁹⁾。一方で、この改正では、iDeCo の拠出限度額は、国民年金第 1 号被保険者は月 6.8 万円、企業型 DC、DB 等の他制度のいずれにも加入していない国民年金第 2 号被保険者および国民年金第 3 号被保険者は月 2.3 万円のままであった。また、国民年金第 2 号被保険者で、企業型 DC に加入しており、事業主拠出額が月 1 万円である場合には、本人の負担する iDeCo の拠出限度額は 2 万円であり、合わせて 3 万円の拠出ができるに留まり、5.5 万円の枠を使い切ることとはできなかった⁽²⁰⁾。

(13) 厚生労働省・前掲注（3）7 頁。

(14) 高齢期の就労の拡大に対応し、令和 2 年度改正により、iDeCo の年齢要件が撤廃され、加入可能者の範囲を国民年金被保険者に拡大された（国民年金被保険者の資格は、①第 1 号被保険者：60 歳未満、②第 2 号被保険者：65 歳未満、③第 3 号被保険者：60 歳未満、④任意加入被保険者：65 歳未満であって保険料納付済み期間等が 480 月未満の者（第 2 号および第 3 号被保険者を除く）となっている）。同時に、受給開始年齢の上限も 75 歳に引き上げられた。

(15) 厚生労働省・前掲注（3）7 頁。

(16) 高橋・前掲注（5）284 頁。

(17) 同上・289 頁。

(18) 同上・291 頁。

(19) 同上・285 頁、図表 19-1。

令和7年度改正では、以下のような立法がなされた。まず、国民年金第1号被保険者のiDeCo・国民年金基金共通の拠出枠が7.5万円に引き上げられた。国民年金第2号被保険者の企業型DC・iDeCo合計の拠出限度額が6.2万円に引き上げられるとともに、国民年金第2号被保険者で企業年金のない場合のiDeCoの拠出限度額も6.2万円に引き上げられた。加入者は、事業主拠出によって枠を使い切らない場合には、これらの拠出限度額の範囲で「穴埋め拠出」ができることとなった。また、マッチング拠出の、本人拠出は事業主拠出額を超えない範囲でのみという制限が撤廃された⁽²¹⁾。加えて、60歳以上70歳未満の、現行のiDeCoに加入できない者のうち、過去に一定の拠出があった者について、新たに制度の対象とすることとされた⁽²²⁾。

これらの度重なる改正は、いずれもiDeCoを利用できる対象者を拡大し、加入者が利用できる非課税枠を拡大し選択肢を増やす、といったものであって、納税者にとっての利益変更に当たる。

2 今後の展望

上記近年の改正に加え、生涯拠出枠/キャッチアップ拠出といった提案がある⁽²³⁾。これは、若年期と中高年期とで企業年金の拠出額の差がある実態や、ライフコースに応じて個々人の拠出額は変動することから、拠出限度枠の未利用分を繰り越して使える生涯拠

出枠や、退職準備世代に対して追加の拠出枠（キャッチアップ拠出）を認める⁽²⁴⁾というものである。このほか、所得の少ない若年層における拠出を推し進める観点から、5,000円以上という拠出額の制限の撤廃といった点も議論されている⁽²⁵⁾。このような、多くの人が老後の資金として適切な範囲で拠出をしやすくする制度は、執行コストとの兼ね合い次第で、実現可能性は高いのではないかと考えられる。

一方で、「共通の非課税枠」にDBを組み込むことについては、納税者にとって不利益変更となる可能性がある⁽²⁶⁾。共通の非課税枠への組み込みは、現状拠出限度額のないDBに対して非課税となる限度額を設けることとなるためである。DBが基本的に大企業によって採用されており、その加入者は比較的高所得者が多いと考えれば、拠出額自体ではなく、非課税となる枠に限度を設けること、その枠を、働き方を問わず一定とする（働き方によらず、老後の準備資金として適正な範囲のみ非課税とする）ことは正当化されうるようにも思われるが、現状と比して不利益変更となる点に変わりはない。そのため、キャッチアップ拠出等に比して、相対的に実現可能性は低い可能性がある。

(20) 佐川あぐり「iDeCo改革の焦点、拠出限度額の見直し」大和総研2023年12月7日（https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20231207_024130.pdf, 2025年8月1日最終閲覧）6頁。

(21) 自由民主党・公明党・前掲注（4）33頁。

(22) 同上。

(23) 高橋・前掲注（5）294～295頁。

(24) 厚生労働省・前掲注（3）41頁。

(25) 厚生労働省第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2023年9月8日）議事録（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36269.html, 2025年8月1日最終閲覧）岩城委員発言。

(26) 同上、富樫委員発言、谷内委員発言、鮫島企業年金連合会理事長発言。

IV 老後所得の課税

1 制度の概要と近年の改正

次に、私的年金の受取りに関する現行の制度概要と近年の改正について述べる。まず、受取年齢と受取形式につき、DBは、労使合意に基づき柔軟な制度設計が可能であり、労使が一時金の可否や年金の場合の期間を選択することができる。一時金が認められている場合は、受給権者は、支給開始要件（年齢）に到達した際に年金か一時金かを選択する。DCの受給開始年齢については、単なる貯蓄とは異なり、年金性を担保するという制度趣旨の下、受給開始年齢が60歳以上と設定されている。また、老後の所得確保のための制度として一定期間の掛金拠出が必要であることから、短期間で支給に結び付かないよう、加入期間に応じた受給開始可能年齢が設けられている⁽²⁷⁾。積み立てた資産を確実に自らの老後資産に利用することとするため、受給開始年齢に上限が設けられており、現行制度では受給開始可能年齢の上限は75歳である⁽²⁸⁾。受取形式については、DCにおいても、一時金、有期年金、終身年金のいずれかを受領者が選択することができる。

受取形式は選択可能であるが、どのような形式で受け取るかによって課税は大きく異なる。一時金で受け取ると退職所得として課税され、多額の退職所得控除が適用された上で、2分の1課税および分離課税の適用とい

う優遇を受けることとなる（所法30条1項）。年金形式で受け取ると、その多くは受取り時に「公的年金等」として雑所得に分類され、公的年金等控除を適用の上、課税対象となる（所法35条2項1号）。これらの課税方法はどちらも課税が限定的である上、一時金で受け取るほうが課税上有利であって、受取方法の間に課税上の中立性がないことが指摘されている。

令和5年度税制調査会において、退職所得控除の計算方法につき、長期雇用に対する優遇部分への見直しが検討されたが、「サラリーマン増税」といった批判に晒され、改正は実現していない⁽²⁹⁾。一方、令和7年度改正において、iDeCoから支払われる一時金と、企業からの退職金にかかる退職所得控除の調整規定が改正された⁽³⁰⁾。当該改正は納税者にとっての不利益変更に当たるが、改正が実現している。

2 今後の展望

前述のように、老後所得の課税については、基本的に課税の適正化と、受取り方による中立性の確保といった現状の是正が基本的な方針となることから、納税者にとっては不利益変更となり、その実現は比較的困難である可能性が高い。一方で、目先の課税の軽重をいったん措いて、老後の生活の安定に資する制度か、という観点から、その趣旨に沿う制度設計を検討してみたい。まず、現行制度の下でどのような老後資金の受取り方が推奨される結果となっているかを確認する。

(27) 60歳前までの加入期間が10年に満たない場合、加入期間に応じて請求可能年齢が定められている。

(28) 公的年金の繰下げ受給が75歳までに引き上げられたことに合わせ、DC制度における受給開始可能年齢も75歳までに引き上げられた。

(29) 木内登英「退職金税制の見直しを再び議論へ」野村総合研究所2024年11月26日（<https://www.nri.com/jp/media/column/kiuchi/20241126.html>、2025年8月1日最終閲覧）。

(30) 自由民主党・公明党・前掲注（4）34～35頁。

(31) 厚生労働省・前掲注（3）59頁。

受給開始年齢について、現状多くの人が60歳で受け取っている⁽³¹⁾。これは、60歳で受領可能となったことが通知されると、そこで受け取らなければならないと思って受給請求をする受領者が多い一方、そこを超えると強制的に受取りが始まる75歳まで特に通知等がなく、受領のきっかけがないことが一因と考えられる⁽³²⁾。さらに、受給開始年齢に到達しても受取手続きが行われず強制裁定となるケースが増加していること、受給開始年齢が70歳から75歳へと引き上げられたことで、連絡がつかなくなったり、受取手続きの案内・サポートに困難が生じるケースが増加する可能性が指摘されている⁽³³⁾。

受取形式については、DBで68%、DCでは企業型で93%、個人型で88%が一時金での受取りを選択している⁽³⁴⁾。DCは、加入者が受給開始可能期間に到達し、受給開始請求をする際に、受給方法の計画を立てることとなっている⁽³⁵⁾。年金受給を選択する場合には、いずれかの年金商品を購入するか、運用しながらの受給（分割取崩しによる受給）を行うかを選択する必要がある。選択肢が多いことは、加入者による検討・判断を必要とする上、それが適切に手続書類にされなければ年金受取りができない⁽³⁶⁾。このように、一時金受取りの税制上の有利さに加え、受取り

時の手続きによって一時金での受取りが促進されている可能性がある。また、DB/DCに限定されない退職を機に受け取る一時金の使い道としては、受取額が低いほど「消費済み」「生活資金」「住宅ローンの返済」に充てる割合が高くなることが指摘される⁽³⁷⁾。

以上を総合すると、以下のようなことがわかる。現状の制度の下では、税制および手続きの両面から、通知が来た60歳時に一時金で受け取ることが推奨され、それを逃すと強制裁定を待つことになる可能性が高い。年齢が進むほど受取り時の適切なサポートが届きづらくなる可能性があり、一時金で受け取った金銭はその受領額が小さいほどすぐに消費される傾向にある。平均寿命の伸びとともに老後と呼ばれる期間が長期化する中で、このような制度が「老後の生活の安定」に必ずしも資するとはいえないように思われる。

次に、JIRAの下ですでに提案されている、より納税者（加入者）の「老後の生活の安定」に資する制度を簡単に検討する。まず①退職所得控除の縮減ないし廃止を行った上で、退職一時金からJIRAへの拠出に対して別枠で限度額を設け、退職一時金に対する課税繰延べを可能にする、②退職一時金を原資として、JIRAから他の年金と同様に払出しを受け、年金として統一的に課税を受ける⁽³⁸⁾。

(32) 厚生労働省・前掲注（25）大江委員発言。

(33) 同上。

(34) 厚生労働省・前掲注（3）67頁。

(35) 同上・68頁。

(36) 厚生労働省・前掲注（25）大江委員発言。

(37) 厚生労働省・前掲注（3）69頁。

(38) 企業年金制度研究連絡会『『企業年金税制の在り方について』報告書』（2024年8月1日）（<https://www.cpnweb.net/wp-content/uploads/2024/08/cpn2408Zeisei-hokoku.pdf>, 2025年8月1日最終閲覧）24頁では、高齢期の長期化により、老後所得保障機能の強化が求められており、年金受給を推奨することが必要と考えられる旨とともに、年金受給を推進する観点から、年金受給時の税額控除の拡大が必要と結論づけられているが、年金の課税水準が低いこともまた問題視されてきたことを考えると、課税上中立する以上に優遇をすべきかどうかについては一層の検討を要するよう思われる。

これらに加えて、JIRA 自体の制度ではないものの、③ DC や iDeCo の原資を一時払いで掛金として拠出して国民年金基金の終身年金を購入するといった選択肢を設けることや、手続き上の措置として、④受給者が選択しない場合のデフォルトの取扱いを一定の年金形式の購入に変更するなど、執行上、年金形式での受取りの手続負担や決断のコストを減らしていくような取組みを検討していくことが考えられる。JIRA を活用しながら、長期化する可能性のある老後について、年金形式で支えられる制度を整えていくことは、納税者にとって、長期的には一時に課税の優遇を受けるよりも有益である可能性があるように思われる。



おわりに

本稿では、納税者にとっての利益変更であれば導入が比較的容易であり、不利益変更であれば導入が相対的に困難であろうとの前提

に基づき、私的年金にかかる税制の近年の改正と今後の展望、すなわち導入可能性を分析した。まず、日本の私的年金の概要を説明したのち、①老後資金の積立の課税上の扱いについては、制度の概要と近年の改正を説明し、改正が進んでいる部分については利益変更である一方、残された部分については不利益変更となる部分があることを確認した。②老後所得の課税については、現状の課税が限定的であって、その受取り方によって課税上の優遇が異なる、という状況であるため、それを是正しようとするれば基本的に納税者にとっては不利益変更になること、それゆえ改正が進みにくいと考えられることを説明した。一方で、目先の課税の軽重をいったん措いて、長期的に老後の生活の安定に資する制度か、という観点から検討すると、個人退職年金勘定の下で、現状よりもその趣旨に沿う制度を実現できる可能性があることを述べた。このような理解が進むことにより、JIRA が導入された状態により近づけていくことが望ましいと考えられる。

自己都合退職と会社都合退職の相違による失業給付制度のあり方の検討

牛嶋 勉 ● 弁護士・税理士

I 失業給付における自己都合退職と会社都合退職の相違

1 基本手当の所定給付日数の相違

雇用保険による失業等給付の中核は、求職者給付の中の基本手当である（雇用保険法（以下、法という。）10条2項1号）。

基本手当の所定給付日数は、受給資格ごとに、離職の日における年齢、雇用保険の被保険者であった期間及び離職の理由などによって決定され、90日～360日の間でそれぞれ決められる。

下表のとおり、基本手当の所定給付日数は、「特定受給資格者及び一部の特定理由離職者」は90日～330日（法23条1項）、就職困難者は150日～360日（法22条2項）、それ以外の離職者は90日～150日である（法22条1項）。就職困難者は、障害者等に限定されているので（雇用保険法施行規則（以下、規則という。）32条）、就職困難者に当たらない場合は、「特定受給資格者及び一部の特定理由離職者」に該当するか否かで、所定給付日数が大きく異なる。

① 特定受給資格者及び一部の特定理由離職者

	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		150日		240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

② ①及び③以外の離職者

全年齢	90日	90日	120日	150日
-----	-----	-----	------	------

③ 就職困難者

45歳未満	150日	300日
45歳以上 65歳未満		360日

2 「特定受給資格者及び一部の特定理由離職者」の範囲

(1) 「特定受給資格者」の範囲

- ① 「倒産」等により離職した者（詳細は割愛する。）（規則35条）
- ② 「解雇」等により離職した者（以下に要旨を記載する。）（規則36条）

- i 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）による離職
- ii 労働契約締結時に明示された労働条件が事実と著しく相違したことによる離職
- iii 賃金の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことによる離職
- iv 賃金が従前の賃金に比べて85%未満に低下したことによる離職
- v 離職の直前6か月間に一定の基準を超える時間外労働が行われたこと、事業主が法令違反をしたこと等による離職
- vi 事業主が労働者の職種転換等に際して、労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないことによる離職
- vii 有期労働契約の更新により3年以上雇用されていた場合に、契約不更新による離職
- viii 有期労働契約締結時に契約更新が明示された場合に、契約不更新による離職
- ix 事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたことによる離職
- x 事業主から退職勧奨を受けたことによる離職
- xi 使用者の責めに帰すべき事由による休業が引き続き3か月以上となったことによる離職
- xii 事業所の業務が法令に違反したことによる離職

「特定受給資格者」の範囲に、事業主からの退職勧奨による離職者、有期労働契約の更新により3年以上雇用されていた場合の契約不更新による離職者、有期労働契約締結時に契約更新が明示された場合の契約不更新による離職者等が含まれていることが重要である。

(2) 「一部の特定理由離職者」の範囲

有期労働契約の期間が満了し、かつ、労働契約の不更新により離職した者（その者が更新を希望したにもかかわらず、更新の合意が成立しなかった場合に限る。）は、基本手当の支給については、特定受給資格者とみなされている（法附則4条）。

すなわち、雇用契約期間が満了し、労働者が更新を希望したのに、事業者の同意が得られずに離職した場合は、特定受給資格者と同じ所定給付日数である。この点も重要である。

(3) 「業務取扱要領」による取扱い

厚生労働省職業安定局雇用保険課の通達である「業務取扱要領」⁽¹⁾は「特定受給資格者及び一部の特定理由離職者」の範囲について、取扱いの詳細を述べている。

3 給付制限期間の有無

解雇、定年、契約期間満了等で離職した場合は、離職者が離職票を提出し、求職申込みをしてから7日間の待機期間が経過した後に支給が開始される（法21条）。

他方、労働者が自己の責めに帰すべき重大な事由によって解雇された場合（懲戒解雇）、又は正当な理由がなく自己都合退職した場合は、7日間の待機期間に加えて1～3か月の給付制限期間が経過した後に給付が開始される（法33条1項）。

給付制限期間は、正当な理由がなく自己都合退職した場合は、原則2か月であったが、厚生労働省通達の改正により、退職日が令和7年4月1日以降であるときは原則1か月に短縮された。ただし、退職日からさかのぼって5年間のうちに2回以上正当な理由なく自己都合退職し受給資格決定を受けた場合、又は懲戒解雇された場合は3か月である⁽²⁾。

(1) 厚生労働省職業安定局雇用保険課の『業務取扱要領』50001-54000雇用保険給付関係 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsukai_youryou.html。

同通達は、「正当な理由がない自己の都合による退職」として給付制限を行う場合の認定基準を示している。その認定基準は、「ここにいう『正当な理由』とは、被保険者の状況（健康状態、家庭の事情等）、事業所の状況（労働条件、雇用管理の状況、経営状況等）その他からみて、その退職が真にやむを得ないものであることが客観的に認められる場合をいうのであって、被保険者の主観的判断は考慮されない。」と述べたうえで、「退職するについて正当な理由ありとし、給付制限を受けない場合」を、多項目にわたって、かなり詳細に示している⁽³⁾。

4 離職票-2の「離職理由」の記載

事業主は、雇用する労働者が離職した場合は、雇用保険被保険者資格喪失届を公共職業安定所（以下、ハローワークという。）に提出し、ハローワークから雇用保険被保険者離職票-1、離職票-2の発行を受けて、本人に交付する。事業主は、離職票-2の「離職理由」欄に、事業主の判断で、離職理由を記入して、本人に交付する。

「離職理由」欄の理由は、「1 事業所の倒産等によるもの」「2 定年によるもの」「3 労働契約期間満了等によるもの」「4 事業主からの働きかけによるもの」「5 労働者の判断によるもの」「6 その他」に大きく分類され、さらに細かい選択肢が設けられている。

労働者は、事業主の記載内容に異議がない場合はその旨を記載し、異議がある場合はその旨を記載して、ハローワークに提出する。

ハローワークは、両者の記載内容が一致しない場合は、双方に資料を提出させ、双方から事情を聴取するなどして判断する。

筆者は、ときどき、企業から、離職票に記載した離職理由について相談を受けることがあるが、従来は、企業が記載した離職理由をハローワークが否定した事例は経験していない。

Ⅱ 退職金の支給額の相違

退職金制度を有する企業においては、就業規則又は就業規則の性質を有する退職金規程等によって退職金の支給条件を規定している。使用者は、退職手当の定めをする場合は、退職手当の決定、計算及び支払方法等を就業規則に規定する必要がある（労働基準法89条3号の2）。

退職金に関する規定において、退職金の支給額（支給率）については、自己都合退職の場合は、会社都合退職の場合に比べて支給額を低く設定していることが一般的である。それは、一定程度経験を積んだ労働者の退職は企業の損失につながるが多いため、その自己都合による退職を抑制したいという理由などからであると考えられる。ただし、一定の勤続年数以上（たとえば、勤続20年以上など）の場合については、自己都合退職と会社都合退職を区別しない規定も相当程度見受けられる。

自己都合退職と会社都合退職の場合とで、退職金の支給額にどの程度の差をつけるかは、企業によってまちまちであるが、大きな差がある場合も少なくない。大きな差がある場合は、労働者にとっては、自己都合退職扱いになるか、会社都合退職扱いになるかは重要な問題である。

(2) 前掲注(1)『業務取扱要領』52205-1(5-1)法第33条の給付制限期間。

(3) 前掲注(1)『業務取扱要領』52203(3)。

Ⅲ 企業における退職事由取扱 いの実情

1 「一身上の都合」等を理由とする退職届 が提出された場合

企業は、労働者が、「一身上の都合」等を理由とする退職届（又は退職願）を提出した場合は、通常、自己都合退職として取り扱っている。

労働者は退職理由を述べる義務はないうえ、労働者が自ら話さない退職理由を尋ねることはプライバシーを侵害するおそれもあるので、企業も深く追求しないで退職届を受取るのが通常である。ただし、その労働者がその企業の重要な機密情報を取り扱っていた場合などには、機密情報を漏洩するおそれのある転職を予定していないかなどを尋ねることはありうることである。その場合も、労働者に回答義務があるわけではない。

2 パワハラ等を受けて退職届が提出された 場合

問題は、労働者がパワハラ・セクハラ等を受けているので退職したいなどとして、「一身上の都合」等を理由とする退職届を提出してきた場合である。

このような場合は、当該労働者だけの問題ではなく、仮にその職場で実際にパワハラやセクハラが継続的に行われていれば、企業としては放置できない問題である。そこで、企業は、実際にパワハラやセクハラが行われていたか調査するのが通常である。仮に、パワハラやセクハラが存在し、その労働者が被害を受けていた事実が認められた場合は、企業は、その労働者の退職の意向を翻意させ、パ

ワハラやセクハラの被害に遭わないように対処するのが通常である。

しかし、その労働者が、退職の意向を撤回せずに、「一身上の都合」を理由とする退職届を提出して退職した場合、企業は、労働者が提出した退職届のとおり、自己都合退職として取り扱い、離職票-2の「離職理由」にも「自己都合退職」である旨を記載するのが通常であると考えられる。

労働者が、離職票-2に、事業主が記載した内容に異議がない旨を記載して提出した場合は、ハローワークの担当官は、どの程度の事情聴取を行い、どのように判断するのであろうか。

前述したとおり、「特定受給資格者」の範囲には、「事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたことによる離職者」が含まれる（規則36条8号）。また、上記の厚生労働省通達によれば、「上司、同僚等から故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって退職した場合」は、正当な理由がある退職に該当し、給付制限を受けないはずである⁽⁴⁾。

しかし、ハローワークの担当官は、事業主と労働者が離職票-2において、一致して、離職理由を自己都合退職と記載した場合に、すべての案件について、詳細に事情聴取等を行って、「正当な理由のある退職」に該当するか否かを判断することは、事実上極めて困難であると考えられる。

3 退職勧奨を受けて退職届が提出された場 合

企業が、ある労働者に対して退職勧奨を行い、その結果、労働者から、「一身上の都合」を理由とする退職届が提出されることがあ

(4) 前掲注(1)『業務取扱要領』52203(3)リ。

る。この場合、企業は、離職票-2に、退職勧奨による退職である旨を記載する場合と、自己都合退職である旨を記載する場合があると考えられる。他方、労働者も、離職票-2に、退職勧奨である旨を記載する場合と、自己都合退職である旨を記載する場合があると考えられる。

双方が、離職票-2に、自己都合退職である旨を記載した場合は、ハローワークにおいても、一身上の都合による自己都合退職として、「正当な理由のある退職」に該当しないとして取り扱われてしまう可能性がある。

退職勧奨による退職であれば、「特定受給資格者」の範囲に含まれる「事業主から退職するよう勧奨を受けたこと」（規則36条9号）に該当する。また、上記の厚生労働省通達によれば、「直接若しくは間接に退職することを勧奨されたことにより……退職した場合」は、正当な理由のある退職に該当し、給付制限を受けないはずである⁽⁵⁾。

しかし、ハローワークにおいて、このような案件すべてについて、適切に判断することは、事実上極めて困難であると考えられる。

Ⅳ 正当な理由のない自己都合退職の判断基準について

自己都合退職であっても、「正当な理由のある退職」に該当する場合は、通常は、特定

受給資格者に該当し、基本手当の所定給付日数は、90日～330日である（法23条1項）。また、その場合は、前記の厚生労働省通達に従って、給付制限を受けないこととなるはずである。

しかしながら、前述したとおり、ハローワークは、離職票-2において、離職理由を「自己都合退職」と記載した、すべての案件について、詳細に事情聴取等を行って、「正当な理由のある退職」に該当するか否かを判断することは、事実上極めて困難である。

厚生労働省が令和6年の雇用保険法の改正に伴って、通達の改正により、原則の給付制限期間を2か月から1か月に短縮した方向性は相当であると考えられる。しかし、「正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合」（法33条1項）に該当するか否かの判断は容易ではなく、厚生労働省の通達が示す判断基準も複雑で、判断に困難を伴うものであるから、ハローワークの実務上も、すべての案件について、詳細に事情聴取等を行って適切に判断することは、事実上極めて困難であると考えられる。

したがって、「正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合」の判断基準として、より限定的で、かつより容易な判断を可能とする明確な基準が示されたうえで、その判断基準に従って失業等給付が実施されることが望ましいと考える。

(5) 前掲注(1)『業務取扱要領』52203(3)ヌ。