

厚生年金基金の解散に伴う一時金の 退職所得該当性

渡 部 尚 史

1. は じ め に

本論文の目的は、厚生年金基金の解散に伴い在職者に支払われる一時金が退職所得に該当するか否かを論じることである。

平成25年に厚生年金保険法が改正され、厚生年金基金の多くは解散するといわれている。厚生年金基金は解散に伴い他の制度に移行しない場合には、残余財産は分配される。所得税法施行令71条2号は、旧厚生年金保険法9章の規定に基づく一時金で加入員の退職に基因して支払われるものをみなし退職所得とすると規定する。

厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金が退職所得か一時所得かに関して、東京地裁平成18年2月24日判決は、退職者が受け取る加算年金相当額は、所得税基本通達31-1(1)の「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」として、退職所得に該当すると判示した。しかし、控訴審の東京高裁平成18年9月14日判決は、加算年金相当額は退職に基因して支払われるものではないので、分配金は一時所得に該当すると判示した。

一方、在職者が厚生年金基金の解散に伴い受け取る分配金がどの所得区分になるかは余り議論されていない。退職所得の要件に関しては、最高裁昭和58年12月6日第3小法廷判決は、「これらの性質を有する給与」の要件を具体的に判示し、退職金支給制度の実質的改変など特段の事情があれば退職所得に該当

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

するとした。厚生年金基金の解散が退職金支給制度の実質的改変に該当するかが論点になる。

本論文の構成は次の通りである。まず、退職所得の範囲に関する税制改正を辿り、退職所得の範囲が拡大されてきたことを確認する。次に、退職所得、みなし退職所得の意義を検討し、在職者に対して退職金制度から支払われる一時金が退職所得として認められるのはどのような場合かを検討する。こうした検討を通じて、厚生年金基金の解散に伴い在職者に支払われる一時金が退職所得に該当するか否かを論じる。

2. 退職所得の範囲に関する昭和61年までの改正

昭和22年の所得税法で、退職所得は「一時恩給及び退職給与並びにこれらの性質を有する給与」をいうとされた。田口（1950）によれば、退職に際して雇用主から支給される賞与及び手当等の一切の給与、退職給与に関する内規等を改正して在職年数の打切計算することとなったため支給されるもの、年金を支給していた会社が解散に際して年金を一時に支払うことになった支給金、労働基準法の規定により使用者が30日前に予告しないで解雇する場合に支払う予告手当が退職所得に含められた。

昭和26年の「所得税法に関する基本通達」は、退職所得の範囲、打切支給の退職金の取扱い、役員に昇格する場合の退職金の取扱いを定めた。「一時恩給及び退職給与並びにこれらの性質を有する給与」には、退職により雇用主から支給される賞与および手当等の一切の給与を含むものとされた。また、事実上退職しないが退職給与に関する内規等を改正して、従来の在職年数の打切計算（打切計算後は、一切の既往の在職年数を加味しない場合に限る。）することになったものは退職所得とする⁽¹⁾とした。

(1) 社員が役員に昇格する場合、社員であった期間に対応して退職給与を打切支給（打切支給後は、一切社員であった期間を加味しない場合に限定）するものも退職所得とされた。昭和26年の「所得税法に関する基本通達」については、矢田（2011）、

昭和30年の個別通達（昭和30直所2-102）では、退職後の年金の全部又は一部を年金として支給することに代えて支給する一時金について、退職に際して退職所得の支給がなく、かつ、退職時以後当該年金につき一時金として支給がない場合には、退職所得として課税することとされた。

昭和32年の税制改正で、年金が給与所得とみなされた（みなし給与）。退職年金を給与とみなすことに関連して、社会保険制度に基づき支給される退職一時金が退職所得とみなされた（みなし退職所得）。従前は、社会保険・共済制度に基づく退職金は、支払者が使用人ではないので、退職所得に当たらず、一時所得又は雑所得として課税されていた⁽²⁾。国家公務員共済組合制度等の発足を踏まえて、これらの制度から支給される公的年金は、使用者から支給されるものではないが、給与所得者であった者が過去の勤務に関連して受ける給付であり、給付の原資は過去に使用者の立場で払い込んだ掛金や保険料であるので、給付の実質は退職年金と同様に、給与に類すると考えられた⁽³⁾。また、三公社の恩給が廃止され、すべて年金に移行したことも税制改正に影響を与えた。犬飼（2013）が述べるように、みなし退職所得制度は退職一時金に新たなタイプが加わったことに対処するためではなく、年金に対する課税方法の問題を解消するために設けられた。

昭和40年の所得税法改正では、30条で「退職所得とは、退職手当、一時恩給その他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（「退職手当等」という。）に係る所得をいう。」と規定された⁽⁴⁾。「退職により一時に受け

p. 51 による。

- (2) 一時所得や雑所得として課税した場合、所得計算上、支払掛金（又は保険料）は経費として控除され、掛金は社会保険料控除として二重の控除を受けても給与所得控除、退職所得控除を受けるよりも不利であるので、税制上何らかの改善を求める声が強くなっていた。日高（2005），p. 139。
- (3) 昭和32年2月21日の参議院大蔵委員会における塩崎潤大蔵省主税局税制第一課長（当時）の発言による。
- (4) 昭和34年には、中小企業退職金共済法の制定に伴い、中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金共済組合による退職金共済制度に基づき支給される退職一時

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

る給与」という文言が加えられ、退職所得となる給与を「退職手当等」ということにした。31条1号で29条1号（給与等とみなす年金）で規定する国民年金法、厚生年金保険法等の規定に基づく一時金その他同号に規定する制度に基づく一時金で政令に定めるものを、同2号で29条2号の適格退職年金契約に基づいて支給を受ける退職一時金を、みなし退職所得とした。このように、所得税法30条1項で内部積立方式による退職一時金制度を、同法31条2号で外部拠出制度による適格退職年金制度を規定した。また、使用者から退職する際に、一時に支給される給与は当然退職手当等であるから、条例の規定により地方公共団体が実施する共済制度に基づき支給する一時金は「退職手当等とみなす一時金」の範囲から外された。

昭和45年7月に制定された所得税基本通達で、退職手当の範囲について、退職に際しまたは退職後に使用者等から支払われる給与であっても、計算基準等からみて賞与等と同性質であるときは退職手当等に該当しない旨を規定し、退職手当等の範囲を改めて明確化した（所得税基本通達30-1）。

将来の年金給付の総額に代えて支払われる一時金のうち、年金の受給開始前に支払われるものは退職手当等とし、同日後に支払われるものは給与等とするとされた（所得税基本通達29-1）。年金開始日前に支払われるものは本来の退職一時金であると考え余地があり、退職に際し退職手当等を受けていたかどうかにかかわらず、すべて退職所得として取り扱うこととした。同日後に支払われるものは、年金の繰上げ支給にすぎないことから、原則として給与所得とするが、将来の年金給付の総額に代えて支払われるものは、退職所得として⁽⁵⁾も差し支えないとされた。

金がみなし退職所得とされた。昭和46年には、社会福祉事業振興会が社会福祉施設職員手当共済法の規定に基づき支給する一時金がみなし退職所得とされた。

(5) 柴田（1970），p. 55。旧通達では、年金に代えて支払われる一時金については、①退職に際して支払われるもの、②退職に際して退職手当等を受けたことがない者が退職後最初に支払われるもの及び③法人の解散又は年金契約の廃止（解約）に伴い将来の年金給付の総額に代えて支払われるものは、退職給与とされていた。

また、所得税基本通達30-2は、役員または使用人が引き続き勤務する場合に、特定の事由があるときに支給された給与を退職手当等とすることを認めた。特定の事由として、(1)新たな退職給与規程の制定や相当の理由による退職給与規程の改正、(2)使用人から役員への昇格、(3)役員の分掌変更等、(4)定年後引き続き勤務、(5)清算事務の従事、の5つを例示した。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限り退職手当等とし、中小企業退職金共済制度や適格退職年金制度への移行に伴い支給される打切支給の退職手当が退職所得に含まれるとされた。企業内退職金制度から企業内退職金制度への移行については、新たに退職給与規程を制定した場合にのみ認めることとし、単なる退職給与規程の改正による打切支給の退職手当は退職所得の対象としないことが明確⁽⁶⁾にされた。

昭和49年の所得税法施行令の改正により、小規模企業共済事業団が小規模共済法の規定に基づき行う第一種共済契約に関する制度に基づいて支給される一時金がみなし退職所得の範囲に加えられた⁽⁷⁾。公的年金制度が被用者以外の一般国民に拡大され、国民年金法等に基づく給付がみなし給与又はみなし退職所得に含まれていることと、第一種共済金の支給事由が勤労者の退職に比すべき事由であることなどが考慮された結果である。

昭和51年の改正では、賃金支払いの確保等に関する法律に基づき、企業破産等に係る退職勤労者が受ける不払賃金を退職所得とすることとした。未払賃金債務を事業主に代わって弁済する未払賃金立替払制度が創設され、立替払金は企業倒産の場合に限って支払われること、退職労働者が一時金として未払賃金の弁済を受けるものであることを考慮し、負担の軽減を図ることとした⁽⁸⁾。

(6) 日高 (2005), p. 221。

(7) 小規模企業共済制度は昭和40年から実施されていたが、一時金は一時所得として課税されていた。

(8) 退職勤労者が弁済を受ける未払賃金に係る課税の特例制度については、横江 (1976), pp. 37-39 を見よ。退職所得控除額が引き上げられているので、政府から弁済を受ける立替払金は、通常の場合、事実上課税関係は生じない。濱中 (1976),

3. 退職所得の範囲に関する昭和62年以降の改正

昭和62年に公的年金等の所得区分が給与所得から雑所得に変更されたことに伴い、給与等とみなす年金に関する所得税法29条が削除された。みなし退職所得を規定する所得税法31条は、1号が「29条1号（給与等とみなす年金）に規定する法律の規定に基づく一時金その他同号に規定する制度に基づく一時金で政令で定めるもの」から「国民年金法、厚生年金保険法、・・・の規定に基づく一時金その他これらの法律の規定による社会保険又は共済に関する制度に類する制度に基づく一時金で政令で定めるもの」に改正された。2号は、「29条2号に規定する契約に基づいて支給を受ける退職一時金」から「厚生年金保険法9条に基づく一時金で、加入者の退職に基因して支払われるもの」に改正され⁽⁹⁾た。3号は、「法人税法84条3項（退職年金等積立金の計算の額）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その他これに類する一時金で政令で定めるもの」と規定された。これらの一時金の大部分は、給与所得者が過去の勤務に基づいて受ける給付であり、支払者が元の使用者ではなく、各種共済組合など社会保険制度に基づく支払機関となっている点が本来の退職所得と異なるにすぎない⁽¹⁰⁾。

所得税法施行令が改正された。公的年金制度からの一時金については従来通り退職手当等とみなすことにする一方、厚生年金基金等の企業年金の性格を有する制度等からの一時金については、被保険者又は被共済者の退職により支払われるもののみが退職所得として扱うこととされた。企業年金制度等に係る一時金については、次の通りである。①厚生年金基金から受ける一時金について

p. 51。

(9) 29条2号は、「法人税法84条3項（退職年金等積立金の額の計算）に規定する適格退職年金契約に基づいて支給を受ける退職年金」を給与等とみなす年金とすると規定する。

(10) 注解所得税法研究会（2011）、p. 569。

は、加入員の退職に基因して支払われるものが退職所得とされ、それ以外のも
 のは一時所得とされる。②適格退職年金契約に基づいて支給を受ける一時金に
 ついては、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
 れるものが退職所得とされ、それ以外のもは一時所得とされる。③中小企業
 退職金事業団が支給する一時金については、中小企業退職金共済法の規定によ
 り支給される退職金が退職所得とされ、解約手当等は一時所得とされる。また、
 特定退職金共済団体が支給する一時金について被共済者の退職により支払われ
 るもののみが退職所得とされる。④小規模企業共済制度に基づいて中小企業事
 業団が支給する一時金については、一定のものが退職所得とされ、その他の解
 約一時金は一時所得とされる。

厚生年金基金等の企業年金制度等からの一時金については、退職所得となる
 ものを限定した。これらの制度等では、基金の解散や適格退職年金契約の解除
 等の場合に残余金が分配されることがあるが、退職の事実がなく、依然として
 勤務を継続しているので、退職の事実がない場合の一時金までも退職所得扱い
 とすることは適当でないと考えられるためである。田中治（2007）は、退職し
 ていない者に対して支給される一時金を退職所得として取り扱うことは適当で
 ないことは当然であると述べている。

昭和63年1月に、公的年金等関係の通達が新設された。⁽¹²⁾まず、過去の勤務に
 基づき使用者であった者から支給される年金に代えて支払われる一時金（企業
 年金に基づいて支給される一時金）は退職所得に該当するとされた。厚生年金
 基金や適格退職年金など企業年金制度等からの退職一時金について、支給が従
 業員の退職に基因するものあるいは従業員の退職により支払われたものに限り、
 退職所得に該当するとされた。⁽¹³⁾

(11) 横江（1987），p. 65。

(12) 小畑（1988），pp. 194-197。

(13) 企業内年金に基づいて支給される一時金について、給与所得の項から移し、退
 職所得の項に規定したもので、実質的な内容は変更されていない。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

厚生年金基金及び適格退職年金から年金に代えて支払われる一時金のうち、年金の受給開始日以前に支払われる一時金は、退職所得とした（所得税基本通達31-1(1)）。退職の事実があり、年金に代えて支給されるものではないので、本来の退職一時金であるとみる余地があるためである。年金の支給開始日以後に支払われる一時金については、一時金が年金給付総額に代えて支給されるものは退職所得として取り扱う（所得税基本通達31-1(2)）。また、役員への昇格に伴い適格退職年金の加入者の地位を喪失した場合や定年延長をした会社が旧定年到達時に退職金の打切支給を行う際に、これらの年金からも併せて一時金が生じることがある。会社との雇用契約が継続しているのでこの一時金は退職所得に当たらないとする考え方があるが、打切支給の退職金も一定の条件の下で退職所得として取り扱っているので、打切支給の退職金に併せて支給される一時金についても退職所得に該当するとした（所得税基本通達31-1(3)）。

平成7年の改正で、所得税法31条2号に「石炭鉱業年金基金法の規定に基づく一時金で坑内員に関する給付及び坑外員に関する給付に規定する坑内員又は坑外員の退職に基因して支払われるもの」が追加された。

4. 退職所得の範囲に関する平成13年以降の改正

平成13年に確定拠出年金法により確定拠出年金制度が発足したことにより、確定拠出年金法に規定する企業型年金規約又は個人型年金規約に基づいて老齢給付金として支給される一時金（老齢給付金）がみなし退職所得の範囲に加えられた。みなし退職所得とされる場合における退職所得控除額の計算の基礎となる勤続年数については、企業型年金または個人型年金の運用指図者期間等を含めないで計算した期間、すなわち、確定拠出年金の事業主掛金及び個人型年金加入者掛金を納付した期間により計算することとされた。

また、平成14年に確定給付企業年金制度が発足した。確定給付企業年金法においては、加入者が老齢給付金の受給要件を満たすとき、老齢給付金を一時金として支給することができる。そこで、所得税法31条3号が改正され、みなし⁽¹⁴⁾

退職所得の範囲が、「確定給付企業年金法の規定に基づいて支給を受ける一時金で加入者の退職により支払われるもの」、「その他これに類する一時金として政令で定めるもの」に改められた。その趣旨について、国税不服審判所平成22年7月13日裁決（裁決事例集80集76頁）は、確定給付企業年金法の規定に基づき支給を受ける一時金は、継続的な勤務に対する報償あるいは対価の一部分の累積たる性質を有しないが、雇用契約ないし勤務関係を前提として退職時に支給され、原資の全部又は一部を使用者が負担しているため、使用者から支給される退職手当等と同様の取扱いをするのが妥当であり、例外的に退職手当等とみなすことにした、とする。

平成16年12月の所得税基本通達30-2の改正で、退職所得と取り扱われる給与について、「中小企業退職金共済制度若しくは適格退職年金制度への移行等」が「中小企業退職金共済制度若しくは確定拠出年金の移行等」に改正された。そして、注1で、「相当の理由」により支払われる給与について、「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」とされ、使用人の選択によって支払われるものは退職所得に当たらないことが明記された。『所得税基本通達逐条解説』によれば、確定拠出年金制度については、中小企業退職金制度や適格退職年金制度への移行と同様に、全員打切支給・全員加入の場合に支払われるものに限られるとした。この改正は、確定拠出年金制度が全員を対象としていない場合でも確定拠出年金法上の要件を満たすと移行することが可能であることに⁽¹⁵⁾対応するためである。

平成19年には、執行役員通達が追加され、執行役員就任時の打切支給の退職給与を税務上も退職所得として取り扱う旨の所得税基本通達30-2の2が制定された。①執行役員との契約が委任契約かつ執行役員退任後に使用人として再雇用されることが保障されるものではないこと、②執行役員に対する報酬、福

(14) 齋地（2002），p. 17。この取扱いは適格退職年金と同様である。

(15) 日高（2005），p. 222。この通達改正は従来からの取り扱いを明確にするもので、実質的な変更はない。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

利厚生、服務規律等が役員に準じたもので、任務に反する行為等により使用人に生じた損害について賠償責任を負うこと、という要件に該当する執行役員制度⁽¹⁶⁾で支払われるものが退職手当等に該当するとされた。

国税庁の「法人課税課情報（源泉所得税関係）」第2号（平成19年12月5日）によれば、執行役員就任時に支給される退職手当等が退職所得に該当するか否かは、最高裁昭和58年12月6日判決にいう「特別な事実関係」があるか否かによって判断する。上述の①と②の要件をいずれも満たす場合には、執行役員就任が雇用契約から委任契約になり法律関係が明確に異なること、執行役員の任期満了時に再任されない限り会社を去らざるを得ないこと、報酬等が役員に準じたものになり就業規則等が適用されず、労働基準法等の適用も制限されること、損害賠償責任について役員に準ずる責任を有する場合には地位の変動が認められることから、執行役員就任が単なる従前の勤務関係の延長ではなく、「特別な事実関係」があると判断された。⁽¹⁷⁾執行役員の本質は使用人であり、雇用契約型の執行役員へ就任しても、使用人の地位に変動がないので、執行役員就任時の退職手当は退職所得に該当しないと理解できる。この点について、原（2008）は、使用人が執行役員に就任しても法的な地位に変化がないというのが原則的な考えであると述べている。

平成26年の税制改正で、平成25年に厚生年金保険法の厚生年金基金に関する規定が削除されたことに伴い、所得税法31条2号から「厚生年金保険法9条に基づき一時金で、加入者の退職に基因して支払われるもの」が削除され、所得

(16) 所得税基本通達30-2の2（注）は、例示以外の執行役員制度の下で支払われるものでも、勤務関係の性質、内容、労働条件等に重大な変動があり、特別な事情があると認められる場合は、退職手当等に該当するとしている。執行役員と取締役の間で就任・退任を繰り返す場合は、勤務関係の性質、内容、労働条件等に重大な変動があると認められず、打切支給の退職手当は退職所得ではなく、給与所得（賞与）として取り扱われる。

(17) 結果として、執行役員の任期満了後に使用人として再雇用されても、通達で定める要件を満たす執行役員制度の下で支払われる退職手当は退職所得として取り扱われる。

税法施行令72条2項に存続厚生年金基金等から支払われる一時金、(1)厚生年金保険法9条に基づく一時金で、加入者の退職に基因して支払われるもの、(2)平成25年厚生年金等改正法附則等の規定に基づいて支給を受ける一時金で厚生年金基金の加入者又は確定給付企業年金の加入者の退職により支払われるもの、⁽¹⁸⁾が退職一時金等と定められた。

5. 退職所得の意義

所得税法にいう退職所得とは、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（退職手当等）に係る所得である。『注解所得税法』によれば、退職手当及び一時恩給は「退職により一時に受ける給与」の例示であるが、網羅的に例示して退職所得全体の内容を示すことが難しいので、例示に加えて「退職により一時に受ける給与」と包括的に定義され、さらに、「これらの性質を有する給与」という包括的定義規定がある。退職手当とは、雇用関係ないしそれに類する関係の終了の際に支給される退職給与のことをいい、一時恩給とは、普通恩給を受けることのできる年限に達しないで退職する場合に支給される給与であるが、「これらの性質を有する給与」とは、「退職により一時に受ける給与と同じ性質を有する給与」を意味する。所得税基本通達30-1では、退職手当等とは、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になった給与をいうとしている。⁽¹⁹⁾

退職所得は、雇用関係ないし雇用関係に類する関係を基礎とする勤労ないし

(18) 新連合会から加入者の退職により支払われる一時金は、確定給付企業年金法が支給の根拠とされる。

(19) 昭和26年1月1日付直所1-1「所得税法に関する基本通達」127条は、「これらの性質を有する給与」の解釈として、「事実上退職しないのであるが、退職給与に関する内規等を改正して、従来の在職年数の打切支給（打切計算後は、一切の既往の在職年数を加味しない場合に限る。）することになったため支給されるものは、退職所得とする。」と定めていた。日高（2005）、p. 221。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

役務の対価である点では、給与所得と同じ性格を持つ。給与所得は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て、退職所得は雇用関係の終了の際にまとめて一時に支給される。金子（1985）が述べるように、給与所得と退職所得の違いは質的なものではなく、支給の形態とタイミングにある。

「退職手当」「一時恩給」とも、給与所得者であった者が退職の際に元の勤務先から受ける一時金という内容があり、所得税法30条1項はそれを一般化して「退職により一時に受ける給与」と定義し、「これらの性質を有する給与」も退職所得に含まれる旨を定めている。退職所得の基本類型は明らかであるが、実際には退職に際し、さまざまな名称、性格を有する金員が支給され、また実質的に退職手当の性質を持った一時金が在職中に支給される場合もあり、税法上ある給付が退職所得に属するかどうかの問題が生じる。

最高裁判所が初めて退職所得の意義を明らかにしたのは、5年退職金事件の最高裁昭和58年9月9日第2小法廷判決（民集37巻9号962頁）⁽²⁰⁾である。退職所得の内容は退職者の長期間勤務に対する報償およびこれに対する対価の一部が累積したもので、退職所得の機能は退職者の退職後の生活を保障し、多くの場合老後の生活の糧となんとした。そして退職所得の内容と機能に照らすと、退職所得を通常の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象とすることは公正を欠き、社会政策的にも妥当ではないことが退職所得の優遇措置の立法趣旨⁽²¹⁾であると述べた。

退職所得の意義について、所得税法30条1項の文理と退職所得の優遇措置の立法趣旨に照らして決定するのが相当であるとして、「退職手当、一時恩給そ

(20) 最高裁昭和58年9月9日判決の評釈には、金子（1985）、谷口（1992）、新村（1987）などがある。最高裁昭和58年12月6日判決の評釈には、小沢（1985）、吉良（1884）、品川（1984）、西本（2011）などがある。

(21) 金子（1985）は、退職所得は給与の一部の一括後払い（判決の表現では、長時間の就労に対する対価の一部の累積）であると位置づけ、退職所得に対する軽課措置は退職所得が給与の一部の一括後払いあり、かつ、退職後特に老後の生活の糧であることによるものである、と述べている。金子（1985）、p. 181。

他の退職により一時に受ける給与」に該当するためには、①退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、③一時金として支払われること、の3要件を備えることが必要であると判示した。新村（1987）は、「退職により一時に受け取る給与」に当たるためには、要件①が不可欠で、次いで要件②、さらに要件③が必要であると理解している。3つの要件が備わっていれば、退職後の生活保障の趣旨は当然に含まれることになると思われるので、これを独立の要件として掲げる必要はないとした。酒井（2011）は、所得税法30条1項にいう「退職により」の文理上の要件が要件①、「一時に受ける給与」の文理上の要件が要件③であり、要件②は退職所得の性質論であると解釈できるとする。⁽²²⁾谷口（1992）は、退職所得の内容が要件②及び③に、退職所得の機能が要件①に対応すると理解している。

所得税法30条1項の退職所得は、優遇措置を受けるための所得分類であり、退職とは、金子（2015）が述べるように、一種の固有概念である。民法上の雇用契約の終了というよりは、従来の勤務からの離脱を意味すると考えられる。

「これらの性質を有する給与」に当たるためには、形式的には上記の3要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上「退職により一時に受け取る給与」と同一に取り扱うことが相当であることを必要とすると判示した。「これらの性質を有する給与」の該当性については、退職所得の3要件は給与が上記の退職所得の内容と機能を持つことを要求していると考えられるが、酒井（2011）が述べるように、退職所得の概念を拡大解釈しているようにもみえる。

退職所得に対する軽減措置の趣旨からは、要件①を具備していなくても退職に準ずる勤務条件の重大な変更があった場合の老後の生活保障の機能を持つ給

(22) 酒井（2011）は、要件②は退職金の給与該当性も包摂した性質論であり、「退職により一時に受ける給与」の要件として重要な意味を持つと述べている。酒井（2011）、p. 148。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

与が「これらの性質を有する給与」に該当する可能性があるが、最高裁昭和58年9月9日判決は、要件①を欠くので、「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」に該当しないとした。さらに「これらの性質を有する給与」にも当たらないとしたが、その理由は明示されていない。酒井（2011）が述べるように、最高裁は「これらの性質を有する給与」該当性を退職の事実によって判断していると思われ、要件①を欠くことが該当性を否定する理由であると解釈できる。今村（2013）は、本来の退職所得の要件①は「退職を基因としている」から「退職と同等と評価される事実を基因としていること」に置き換えられるとして、最高裁判決は、本来の退職所得の要件①には当たらず、「退職と同等と評価される事実を基因としていること」にも当たらないものとしたもの⁽²³⁾と考えられると述べている。

最高裁昭和58年9月9日判決の考え方は、10年退職金事件の最高裁昭和58年12月6日第3小法廷判決（訴訟月報30巻6号1065頁）でも引用された⁽²⁴⁾。最高裁昭和58年12月6日判決は、「これらの性質を有する給与」に当たるためには、定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があって支給されるもの、あるいは、勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があり、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要するとした。最高裁昭和58年12月6日判決は、最高裁昭和58年9月9日判決で示した「これらの性質を有する給与」の要件を具体的に判示した。

(23) 今村（2013）は次のように解釈している。最高裁昭和58年9月9日第2小法廷判決は、最高裁昭和58年12月6日第3小法廷判決のいう「勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があって、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とは見られないなどの特別の事実関係があること」には該当しないと考えて、退職所得の要件①を満たさないと考えた。

(24) 西本（2011）は、最高裁昭和58年9月9日第2小法廷判決の見解は一般的に妥当であると是認されていると述べている。

10年退職金事件の場合、役職、給与、有給休暇の日数の算定等の変化や社会保険の切り替えがなく、労働条件が変更されず大多数が引き続き勤務している。第一審の大阪地裁昭和52年2月25日判決（訴訟月報23巻3号581頁）は、退職金が所得税法上の退職所得に該当するためには、被用者が常に事業主から完全に離脱することを要するものではなく、退職金の支給後に引き続き雇用関係を継続している場合であっても、退職金の支給に至った経緯など特段の事情があるときは、退職所得の制度趣旨に照し所得税法上の退職所得と認めるべき場合があるとした。

そして、10年定年制が就業規則に明記されている以上、従業員には10年に達した後に再雇用を会社に要求する当然の権利はなく、再雇用の選択権は原則として会社にあるので、再雇用のいかんに関わらず10年定年制には社会通念上の退職の性格があるとした。⁽²⁵⁾酒井（2011）にしたがえば、大阪地裁昭和52年2月25日判決は、所得税法30条の「退職」とは、社会通念上の退職をいうと判断している。控訴審の大阪高裁昭和54年2月25日判決（訴訟月報30巻6号1065頁）は、所得税基本通達30-2について、社会通念上退職に準ずる事実が認められない場合まで退職手当等であると認めるものではないとしており、社会通念上の退職から所得税法の退職を判断していると考えられる。

一方で、最高裁昭和58年12月6日判決において、横井大三裁判官は10年定年制の退職金は退職所得に当たると反対意見を述べている。従業員が10年経過後も退職金の増加を要求している間に会社更生法の適用を受け、10年を区切りとして勤務関係を精算して退職金を支給する場合には、継続雇用の条件がすべての面で新規採用と同じでなければならない理由はなく、退職金は所得税法の退職所得に当たるとした。吉良（1984）は、勤務期間の長短、再就職先が同一かどうか、退職金を受け取った回数は、退職所得の判断基準にならないとした。そして、就業規則上の退職であること、過去の勤務に対する報償の精算という

(25) 控訴審の大阪高裁昭和53年12月25日判決（訴訟月報30巻6号1065頁）は、大阪地裁の判断を維持した。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

性質を有すること、一時金であることに加え、再雇用には会社の選考を必要とすること、再雇用後の退職金の算定には再雇用前の勤務期間が加味されないという条件を備えるので、退職金を所得税法の退職所得として取り扱うのが妥当であると主張している。⁽²⁶⁾

金子（1985）は、「これらの性質を有する給与」は、雇用関係の離脱ではないが勤務条件及び勤務内容の大幅な変更があったため実質的に退職と同視しても不合理ではない場合に支給される給与を意味し、「これらの性質を有する給与」の範囲は狭く限定的に捉えるべきであると述べている。日高（2005）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」が原則で、「これらの性質を有する給与」は例外であると位置づけている。一方、山田二郎（1978）は、経済的実質が同じで担税力に違いがないものは同じ類型に分類するのが相当であり、退職の事実がなくても退職金の性質を有する給与であれば、所得税法30条の「退職金の性質を有する給与」に該当し、退職所得であるとす

6. みなし退職所得

各種社会保険・共済制度に基づく一時金及び適格退職年金契約や確定給付企業年金制度等に基づく退職一時金は、退職手当等と同様の性格があると考えられる。所得税法31条1号は、「国民年金法、厚生年金保険法、・・・の規定に基づく一時金」を退職所得にみなすと規定している。所得税法施行令72条は所得税法31条1号に規定する政令で定める一時金を掲げている。『注解所得税法』に

(26) 山田二郎（1978）は、退職所得は、退職の事実がなくても、退職金の性質を有する給与に該当するかで判断するべきであると述べている。短期定年制の退職金は、退職という事実がないが、一定期間の継続勤務計算の基礎とし、生活保障的な色彩を有し、担税力の弱さも認められるので、退職金の経済的実質は退職金の性質を有する給与（退職金の分割支払い）であり、10年退職金事件の大阪地裁判決について、従前と同一条件で勤務していながら退職の事実があるというのは説得力を欠く、と主張している。

よれば、これらの一時金の大部分は、給与所得者が過去の勤務に基づいて受ける給付であり、支払者が元の使用者ではなく、各種共済組合など社会保険制度に基づく支払機関となっている点が本来の退職所得と異なるにすぎない。所得税法施行令72条2号は、「平成25年改正前の厚生年金保険法9章の規定に基づく一時金」に加えて、「加入員の退職に基因して支払われるもの」を退職所得とみなすと規定し、厚生年金基金については「退職に基因して支払われるもの」に限定している。

所得税法30条1項が「退職により」としているのに対して、所得税法施行令72条2号が「退職に基因して」としているのは、一時金が雇用関係にない厚生年金基金から支払われ勤務先の退職により支給されるものではないためである⁽²⁷⁾と考えられる。田中治（2007）は、所得税法施行令72条2号は退職者に関して、退職時に退職したと同視できる場合に限って、退職所得とみなして課税する旨を定めた規定である、と述べている⁽²⁸⁾。また、所得税法30条が「これらの性質を有する給与」という包括的な規定となっているが、同法31条は包括的な規定になっていない。したがって、酒井（2011）が述べるように、支給された一時金に類似したものをみなし退職所得に取り込むことは予定していないと考えられる。

退職手当等とみなす一時金は3つに区分される⁽²⁹⁾。第1に、①国民年金法、②厚生年金保険法、③国家公務員共済組合法、④地方公務員等共済組合法、⑤私立学校教職員共済法、⑥独立行政法人農業者年金基金法、⑦改正前の船員保険法、⑧廃止前の農林漁業団体職員共済組合法、⑨地方公務員等共済組合の一部を改正する法律附則、の規定に基づいて支払われる一時金がある。

(27) 平成26年改正前の所得税法30条の「退職により」と同法31条2号の「退職に基因して」の解釈については、酒井（2011）、p. 157による。

(28) 田中治（2007）の指摘は、平成26年改正前の所得税法31条2号に関するものである。

(29) 3区分は日高（2005）による。また、退職手当等とみなす一時金の項目は国税庁「タックスアンサー」No. 2725による。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

第2に、法律等の規定に基づいて支払われる一時金で退職に基因するものとして、⑩改正前の厚生年金法の規定に基づく一定の一時金で加入者の退職に基因して支払われるもの、⑪石炭鉱業年金基金法の規定に基づく一時金で坑内員又は坑外員の退職に基因して支払われるもの、がある。

第3に、外部抛出型の企業年金制度等に基づいて支払われる一時金がある。⑫確定給付企業年金法の規定に基づいて支給を受ける一時金で加入者の退職により支払われるもの、⑬特定退職金共済団体が行う退職金共済制度に基づいて被共済者の退職により支給される一時金、⑭独立行政法人勤労者退職金共済機構が中小企業退職金共済法の規定により支給する退職金、⑮独立行政法人中小企業基盤整備機構が支給する小規模企業共済契約に基づいて支給する一定の共済金又は解約手当金、⑯適格退職年金契約に基づいて支給される退職一時金、⑰改正前の確定給付年金等の規定に基づいて支給を受ける一時金で加入員又は加入者の退職により支払われるもの、⑱確定拠出年金に規定する企業型年金規約又は個人型年金規約に基づいて老齢給付金として支給される一時金、⑲独立行政法人福祉医療機構が社会福祉施設職員等退職手当共済法の規定により支給する退職手当金、などがある。

厚生年金基金等の制度には、退職年金に代えて一時金を選択できる選択一時金制度がある。『注解所得税法』によれば、退職の際に退職手当等を支給された者が、その後、住宅の取得や病気、災害等などの不測の事由により将来の年金給付に代えて一時金を受け取った場合、相当長期間の年金相当額を一時に雑所得とする取り扱くと、税負担が重くなる。そこで、平成26年改正前の所得税法31条2号の「厚生年金保険法第9章の規定に基づく一時金で加入者の退職に基因して支払われるもの」を受けて、所得税基本通達31-1は、厚生年金基金等から支払われる一定の一時金を退職所得として取り扱うことを明らかにしている。退職所得として取り扱われるのは、31-1(1)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、年金に代えて支払われる一時金のうち、退職日以後年金の受給開始日

までの間に支払われるもの、31-1(2)確定拠出年金法に規定する企業型年金規約又は個人型年金規約に基づく年金の受給開始日以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、31-1(3)厚生年金基金若しくは適格退職年金契約の加入員又は確定給付企業年金規約の加入者に対し、一定の退職に準じた事実等が生じたことに伴い、加入者又は加入者としての資格を喪失したことを給付事由として支払われる一時金、である。

所得税基本通達31-1について、小畑（1988）は、年金の受給開始日以前に支払われるものは、退職の事実があること、年金に代えて支払われるものではなく本来の退職一時金と見る余地もあることから、退職所得とする、と解説している。⁽³⁰⁾また、『所得税基本通達逐条解説』は、退職の事実があり、本来の退職一時金と実質的に同様であることである、と述べている。この点について、酒井（2011）は、年金を選択したものの退職一時金の受給を選択し直したのであるから、年金受給開始前に支給される一時金を退職一時金とすることに問題はない、と述べている。

所得税基本通達31-1の趣旨について、東京地裁平成18年2月24日判決（判時1969号50頁）は次のように判示している。退職後の事情の変更によって年金に代わる一時金を支給された者については、相当長期間にわたる年金に相当する金額が一時に課税の対象となって税負担が過大になる事態を避けるとの実質的な配慮の下に、一時金が過去の勤務に基づいて支給される年金給付の将来の総額に代えて支払われるものであれば、一時金も過去の勤務に基づいて支給される性質がある。このことから、将来の年金給付の総額に代えて支払われる一時金を所得税法31条2号に定める「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当するものとして取り扱うこととしたものである。

(30) 小畑（1988）は、年金の支払者である法人の解散又は適格退職年金契約の解除により将来の年金給付に代えて支払われるものは支給事由が退職と直接的な関連を有しないことから退職所得以外の所得とする考え方（一時金の支給は年金の一括繰上支給にすぎないという考え方）をとれば、税負担の面から実情に沿わないという問題が生じる、と述べている。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

31-1(2)の年金の受給開始日以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退職所得扱いとすることについては、『注解所得税法』は次のように説明している。所得税基本通達30-4（過去の勤務に基づき使用者であった者から支給される年金に代えて支払われる一時金）の取り扱いと同じ趣旨によるもので、担税力を考慮したものである。退職年金制度においては、年金受給権者の選択その他一定の事由により、将来の年金給付の全部または一部に代えて一時金を支払うことがある。この一時金の支給は年金の一括繰上支給であると考え、退職の際に退職手当等の支給を受けた者が、その後住宅の取得や病気、災害等などの不測の事由により一時金を受け取った場合に、相当長期間にわたる年金相当額を一時に雑所得と取り扱えば、税負担が重くなる。そこで、所得税基本通達30-4は、過去の勤務に基づき使用者であった者から支給される年金に代えて支払われる一時金のうち、年金受給開始日以前に支払われるものは、退職所得として取り扱うことを明らかにしている。さらに、年金の受給開始後に支払われる一時金であっても将来の年金給付総額に代えて支払われるものは退職手当等として差し支えないとする。⁽³¹⁾

また、酒井（2011）は、「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」の解釈については、みなし退職所得といい得るためには、厚生年金基金規約に基づいて支給される金額が年金の総額に代えた金額相当額とが合致していることが最低限必要である、と述べている。

31-1(3)については、一定の退職に準じた事実等が生じたことに伴い加入者又は加入者としての資格を喪失したことは、役員への昇格や定年延長などに伴い退職金の打切支給が行われるケースを指すと考えられる。退職金の打切支給に併せて年金からも一時金が支給される場合がある。打切支給の退職金は退職所得として取り扱うので、打切支給の退職金と併せて支給される一時金を退職所得として取り扱うことが相当であると考えられた。

(31) 退職時以後既に退職所得の支払を受けたことがある場合には、既に支払を受けた退職所得の上積課税をする。森谷・北村・一色・田中（2014），p. 163。

企業内で在職中に所定の掛金を拠出することにより退職に際して使用者から支払われる一時金は、退職手当等とされる。拠出制の給付を公的年金等の雑所得とすることは適当ではないとされる。所得税基本通達30-5は、受給者が拠出した掛金に対応する部分は公的年金等の雑所得とし、この制度に基づく一時金を退職所得に含めることにしている。具体的には、退職手当等の収入金額は、一時金の額から受給者が拠出した掛金及び運用益に相当する部分の額の合計額を控除した残額となる。

7. 厚生年金基金制度の変遷

厚生年金本体と代行部分を財政面で結ぶのは、免除保険料と最低責任準備金⁽³²⁾である。厚生年金基金制度の発足時に、代行給付の財源として免除保険料が厚生年金本体から渡され、厚生年金基金の解散時に厚生年金本体に穴が開かないように厚生年金本体に最低責任準備金が返還されることになった。最低責任準備金の定義は厚生年金基金制度の施行時（昭和41年）に決められていなかったが、昭和49年ごろに厚生年金基金が実際に解散する事態が発生し、解散基金の加入者であった者、受給者、待期者各々の代行給付の給付現価を算定し、その合計額を最低責任準備金とする将来法が⁽³³⁾決まった。

昭和63年改正では、これまで中途脱退者に係る脱退一時金は一時金の支給のみであったものを、一時金を年金化できる枠組みを導入した。⁽³⁴⁾基金が解散した場合には、受給者、加入員、待期者それぞれが残余財産の分配を受けるが、希望者については分配金相当額を基金が連合会に交付し、連合会がこれを年金化

(32) 厚生年金基金制度の歴史的推移については、増井（1997）が詳しい。

(33) 転がし方式が最有力候補として検討された。転がし方式は、免除保険料として受け取った財源から代行給付を支出し、残額に厚生年金本体と同じ利率を付け、元利合計を解散時に厚生年金本体に返還するものである。将来法は平成11年9月まで続いたが、現在は転がし方式に変更されている。

(34) 中途脱退者の老後に備えることを可能とした。昭和63年改正については、木下（1989）、坂本（2014a）を参考にした。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

して60歳から15年保証期間付き終身年金を支給することとした。また基金が解散した場合についても同様に、一時金の年金化を可能とした。労働移動の増大が見込まれるため、基金の脱退者に対する一本の年金給付を可能にする通算制度が必要であるとの考えから、この改正が行われた。

バブルの崩壊後、基金の保有資産が代行部分に必要な水準に満たない「代行割れ」が構造化するに至った。基金から国へ代行資産が返還されなければ、給付に必要な資産がなくなるため、出資元である厚生年金本体が給付額を負担することとなる。厚生年金基金の出資元は厚生年金被保険者から支払われた保険料であるため、基金の代行割れを放置することは、基金の母体企業や基金の加入者等だけでなく、関係のない厚生年金基金本体及び厚生年金基金被保険者へのリスクへも繋がることとなる。

そこで、厚生年金等改正法が平成25年6月に可決・成立した⁽³⁵⁾。本則から厚生年金基金関連の条文が全て削除され、附則において存続する厚生年金基金について扱いが定められた。改正法の概要は以下のようである。①改正法の施行日(平成26年4月1日)以降は基金の新設を認めない、②施行日以後に存続する基金について、施行日から5年間の時限措置として、解散時に政府に納付する代行部分について、納付額の特例及び納付猶予の特例(特例解散制度)を設ける、③基金の解散基準の緩和措置や他の企業年金制度への移行促進策を講じる、④特例の期限終了後は、年金給付等積立金の額が責任準備金相当額の1.5倍を下回る等の一定の要件に適合する基金を厚生労働大臣による解散命令の対象とする、⑤施行日以後に引き続き存続する企業年金連合会の業務を一部見直すとともに、企業年金連合会は、確定給付企業年金の中途脱退者等への給付業務等を行う確定給付企業年金法に基づく企業年金連合会が新たに設立されたときに解散するものとする。

この改正は、厚生年金基金すべてを廃止するものではなく、「特例解散」で

(35) 厚生年金基金制度の改正については、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課(2014a)、中林(2013a)、藤井(2014)を参考にした。

厚生年金基金の早期の解散を促し、「存続基準」を満たすものについては存続可能、他の企業年金制度への移行を促進することが内容である。⁽³⁶⁾ 代行割れ基金の母体企業の大半が中小企業であり、代行資産の返還が母体企業の経営悪化を招きかねないことなどを考慮して、5年間の解散特例制度が設けられ、代行割れ基金の早期解散を促進する一方で、他の基金に関しては他制度への移行や、解散基準命令の見直し等により、代行割れを再び起こさないための制度的措置を講ずることとなった。

解散する基金に加入していた企業は、残余財産をどうするかを検討する必要がある。今回認められた上乘せ給付の受給権保全を支援するための措置として、事業所単位で残余財産を新規または既存の確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済への移行が可能となるため、これらの制度により退職金部分を保全することが必要である。

平成26年改正では、上乘せ資産を確定給付企業年金に移行できる仕組みが創設された。確定給付企業年金への移行は事業所単位が基本であるが、一定の場合に限り事業所の特定の従業員の移行も可能とした。基金から確定給付企業年金への残余財産が交付される場合は、基金の加入期間の全部または一部を確定給付企業年金の加入期間に算入し、確定給付企業年金から給付を受けることを可能とした。厚生年金基金から確定拠出年金制度の移行についても、積立不足を解消した上での移行が前提であったが、積立不足が生じていても移換できる⁽³⁷⁾よう措置が講じられた。解散した厚生年金基金から中小企業退職金共済制度に、残余財産を通算する仕組みも創設された。

(36) 平成26年改正の解散後の上乘せ資産の移行に関する内容については、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課（2014b）が詳しい。

(37) 厚生年金基金制度を縮小する一方で、一時金として残余財産の分配ではなく、年金給付を受ける選択肢を増やし、老後の生活設計を可能とすることが目的である。厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課（2014b）による。

8. 厚生年金基金から支払われる一時金の課税実務

公的年金制度からの一時金はすべて退職手当等とみなされるが、厚生年金基金から支払われる一時金については、被保険者または被共済者の「退職に基因して支給されるもの」のみ退職所得として取り扱われる。基金の解散や適格退職年金契約の解除等の場合、退職の事実がなく、依然として勤務を続けている場合にも、分配された一時金を退職所得とするのは適切ではないとの考えから、⁽³⁸⁾ 限定を設けている。この点について、野一色（2010）は、基金の解散に伴う分配金を退職所得から除外する取扱いは、基金の基本は年金給付であり、一時金は例外的な給付として認められていることを踏まえたものであるとする。

厚生年金基金等から支払われる一時金については、所得税基本通達31-1がある。31-1(1)では、年金支払開始日以前に支払われる一時金は退職所得とする。31-1(3)では、役員昇格などにより加入者の地位を喪失した場合や定年延長で退職金が打切支給された場合に、厚生年金基金から併せて支給される一時金も退職所得とする。退職一時金制度の全部を厚生年金基金に移行している場合には、会社からの一時金がなくても、この取扱いは適用される（31-1(3)（注））。

厚生年金基金は給付設計の変更にあたって受給者保護の観点から給付水準が下がらないことを原則としているが、一定の理由要件と手続要件を満たし、基金の規約を変更すれば減額給付が認められる。この場合、年金受給者は選択によって最低積立基準金相当額を一時金として受給できる。加算年金の給付率の引下げに伴って支払われる一時金は選択一時金ではないが、所得税基本通達31-1(1)を適用して退職所得として取り扱われる。その理由は以下の3点である。⁽³⁹⁾

- (1) 給付率の引下げに伴い支払われる一時金は加算年金のみを原資としていることから、所得税基本通達31-1(1)の適用に当たっては、選択一時金の場合

(38) 山田二郎（2001），pp. 12-13。

(39) 日高（2005），p. 250 による。

と同様に基本年金と加算年金とは別個の年金として取り扱うことが相当である。

- (2) 給付率の引下げに伴い支払われる一時金を選択した場合には、将来の加算年金に対する受給権を喪失するので、一時金は「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」に当たる。
- (3) 給付率の引下げに伴い支払われる一時金は、一定期間内に限り、権利行使が認められており、選択一時金のように基金規約において設計上保証期間に係る年金総額の一部を分割して一時金として受給することができない。

年金受給待期者については、退職日以後年金の受給開始日までの間に支払われる一時金は退職所得として取り扱われる。年金受給者については、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は退職所得として取り扱われる。

母体企業は存続したまま厚生年金基金のみが解散し、残余財産の分配金が支払われる場合は、加入者の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、一時所得となる。⁽⁴⁰⁾年金受給待期者及び年金受給者に対して支払われる残余財産の分配金も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、一時所得となる。

残余財産の分配金に対して所得税基本通達31-1(1)を適用しない理由は、日高（2005）によれば、次の2点である。(1)所得税法31条2号は、厚生年金基金から支払われる一時金のうち、加入者の退職に基因して支払われるもののみを退職所得としており、残余財産の分配金を退職所得とすることを予定していない、(2)みなし退職所得とされる一時金は、将来の年金給付の総額の現価相当額

(40) 昭和62年以前の所得税法では、厚生年金保険法に規定する一時金を給与等とみなす年金としていたので、厚生年金基金の解散に伴う分配金は厚生年金基金の規定に基づく一時金としてみなし退職所得とされていた。退職の事実がなく引き続き勤務する従業員に支払う一時金と収入が激減し担税力が減殺された退職者に支払う一時金を同様に退職所得とすることは適切ではないとして、昭和62年に現在の形に改正された。日高（2005），pp. 255-256。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

であるのに対して、解散に伴う残余財産の分配金は厚生年金基金のプラスアルファ部分を原資とすべき残余財産の分配である。

厚生年金基金が解散し、残余財産の分配金が支払われる場合、母体企業の倒産等によるものは退職に基因するので、退職所得として取り扱って差し支えない。国税庁の質疑応答事例「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」では、残余財産の分配金は厚生年金基金の解散によるもので、退職に基因して支払われるものではないので、みなし退職所得に該当しないが、母体企業が消滅しているため、従業員は解散日以前に退職しているのが通常であるので、分配金は「加入員の退職に基因して支払われたもの」に当たる、と回答されている⁽⁴¹⁾。但し、母体企業が消滅する場合であっても、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る。

厚生年金基金の清算手続中に母体企業を退職した従業員に対して支払う残余財産の分配金は退職所得として取り扱っても差し支えない⁽⁴²⁾。分配金の支払通知前に退職した場合、通知が行われることで分配金の金額が確定するので、通知前には所得は発生していない。通知日の前日までに退職した者に対して支払われる場合には、金額が確定する前に退職の事実が生じているので、「退職に基因して支払われるもの」に当たり、退職所得に当たる。

年金資産に積立不足が生じているため、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金が退職給与規程（内枠方式）で保証されている給付額に達しないことがある。残余財産の分配金と併せて使用者から年金受給待期者及び年金受給者（既退職者）に対して差額補てん金が支払われることになる。残余財産の分配金は退職に基因したものではないので、退職所得ではなく一時所得となるが、

(41) 回答要旨では、解雇後に分配金が支払われるので、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金であっても、退職所得として取り扱っても差し支えない、と述べられている。

(42) 日高（2005）、pp. 323-324。

差額補てん金は退職所得として取り扱われる。

外部拠出型の退職金制度の場合、内枠方式で退職手当の支給条件や支給方法を就業規則等で定めたときは、就業規則の定める退職手当を使用者が使用人に支払うという労働契約が成立し、既退職者は企業に退職金請求権を有する。補てん金は退職給与規程に基づいて既退職者に支払われるので、既退職者の過去の勤務に基づいて企業から支払われる対価（賃金の後払い）であると考えられる。また、補てん金は退職時に予定していなかった厚生年金基金の目減り分を補てんする目的で支払われるもので、退職金の一部が追加して支払われたものと解釈できる。したがって、補てん金は所得税法30条1項の退職手当に当たる。

解散基金加入者（厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金を厚生年金基金連合会に移換することを選択した従業員）に対し企業年金連合会から支払われた一時金は、所得税基本通達31-1(1)の要件に当たる場合は退職所得として取り扱われる。日高（2005）によれば、退職所得として取り扱う理由は以下の3点である。(1)連合会が残余財産の分配金に係る年金給付に代えて支払う一時金は厚生年金基金から移換された加算年金部分に限られているので、基本年金と加算年金を別個の年金として整理することが相当である、(2)連合会が給付する一時金の原資は基金から移換された加算部分の年金原資であるので、給付主体が連合会であるが平成25年改正前の厚生年金保険法9章の規定に基づく一時金に当たる、(3)解散基金加入者からみれば、連合会が基本加算部分の年金給付に代えて支払う一時金は、退職日以後年金の受給開始日までの間に支払われるものに、年金受給開始後に一時金を選択する場合には「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」に当たるので、給付主体が異なることのみで選択一時金を退職所得扱いしないことは課税の均衡を欠く。

厚生年金基金制度から確定給付企業年金制度への移行に伴い、プラスアルファ部分相当額を会社が一時金として支給した場合の取扱いについては、国税庁の

(43) 以下の説明は、日高（2005）、pp. 325-328による。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

⁽⁴⁴⁾
文書回答事例がある。既退職者である年金受給権者（年金受給者及び受給待期者）が受ける一時金は退職所得又は一時所得となる。所得税基本通達31-1(1)にしたがい、確定給付企業年金規約に基づいて支給される年金の受給資格者に対し年金に代えて支払われる一時金のうち、退職日以後年金の受給開始日までの間に支払われるものは退職所得とされる。年金の受給開始日後に支払われる一時金は、将来の年金給付の総額に代えて支払われるものに限り、退職所得とされる。これらの退職一時金は所得税法31条3号に規定する「その他これに類する一時金で政令で定めるもの」に該当すると考えられる。⁽⁴⁵⁾年金受給者への基金一時金が、将来の年金給付の総額に当たるかどうかについては、プラスアルファ部分のみが一時金で支払われ、加算年金部分が引き続き支給される場合には、原則として一時所得になる。⁽⁴⁶⁾

9. 厚生年金基金の解散に伴う分配に関する判決

東京地裁平成18年2月24日判決（判時1969号50頁）では、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金が退職所得か一時所得かが争点となった。⁽⁴⁷⁾本件基金

(44) 事前照会に対する文書回答事例「厚生年金基金制度から確定給付企業年金制度への移行に伴いプラスアルファ部分相当額を会社が一時金として支給した場合の取扱いについて」（平成17年3月29日）による。

(45) 国税不服審判所平成22年7月13日裁決（裁決事例集80集76頁）は、所得税基本通達31-1(1)は、適格退職年金契約に基づいて支払われる退職一時金のうち、年金受給者に対し、年金に代えて支払われる一時金のうち、年金受給開始日後に支払われる一時金は、将来の年金受給の総額に代えて支払われる場合に限り、所得税法31条3号に規定する「その他これに類する一時金として政令で定めるもの」に該当する旨を定めている、とする。

(46) 非加算適用加入員（子会社従業員、パート社員）に支給される基金一時金は、加入者の退職に基因するものではないので、退職所得ではなく、一時所得となる。加算適用加入員への当社一時金（照会した会社が支給した基金一時金相当額の一時的金）は、会社が従業員に対して支給するものであるため、当社一時金は給与所得に該当する。

(47) 評釈には、荻野（2006）、岸田（2007）がある。

は、母体企業の経営悪化及び加入員の急激な減少等により存続が困難となったため、解散した。原告は退職に当たり退職手当の支給を受けず年金裁定を請求したが、その際選択一時金の支給を希望しなかった。そして基金の解散に伴い、厚生年金基金連合会に預けて年金給付を受けるのではなく、分配金の全部を選択一時金として受領した。

原告は、残余財産には加算年金の原資が含まれており、各受給権者等に各々の加算年金を加えて分配されたものであるから、分配金は所得税基本通達31-1の「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」として、所得税法31条1項2号所定の退職手当等とみなされる一時金に該当すると主張した。

被告の税務署長は、分配金は基金の解散に伴う残余財産の分配金であるので厚生年金保険法9章の規定に基づく一時金であるが、基金の残余財産は基金の加入員のみならず、待期者並びに受給者すべてに分配されているので、金員の分配は退職という要件は関係せず、分配金は「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当しない、したがって所得税法31条に規定する「みなし退職所得」に該当しない、と主張した。また、分配金の原資、金額の算定方法及び分配金の法的性格から、分配金は「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」ではないと主張した。分配金の原資は、一時金として支給可能な加算年金部分のみではなく、一時金として支給不可能な基本年金のプラスアルファ部分や基金の資産の運用益等を含んだ残余財産である。選択一時金の計算ベースである加算年金は受給権者等の給与、勤続年数等に応じて計算されるが、分配金は残余財産の多寡に応じて計算されるので、将来の年金給付の総額とは全く異なり、加えて年金受給者以外に勤務者にも分配されている。分配金は残余財産の分配債務に基づくもので、将来の年金支給債務に基づくものではない。そして、選択一時金を受給できる各機会において、選択一時金を選択しなかったことで、所得税基本通達31-1を適用しないことは受給権者間の公平を失するとはいえないとした。

東京地方裁判所は、基金の規約では、選択一時金の支給を受けた場合、その

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

後の退職年金の額が選択一時金を選択した加算年金分だけ減額されるため、選択一時金相当額は、「将来の加算年金の総額に代えて支払われたもの」と評価することができるので、所得税基本通達31-1の「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」に該当するとした。この場合にも、一時金の税負担を軽減する所得税基本通達31-1の趣旨は妥当するので、分配金のうち選択一時金相当額を選択一時金に準じて、「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」に該当すると解するのが相当であるとした。⁽⁴⁸⁾一方、選択一時金相当額を超える金額は厚生年金基金の解散を原因とするもので、加入者の退職に基因して支払われる性質はないので、退職手当等には該当しないとした。分配金のうち選択一時金の権利を行使すれば受領可能であった金額（退職一時金相当額）を退職所得とし、残りの金額を一時所得とした。

分配金が「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当しないとするとする税務署長の主張に対して、裁判所は、退職に基因して支払を受けていた加算年金の受給を断念する引き換えとして一時金を選択したので、基金が存続していれば選択一時金の支給を請求したから、退職に原因を有する一時金としての性質を失うことはないとした。⁽⁴⁹⁾分配金が退職に基因して支払われたものか否かについて、裁判所は、一時金支払の直接の原因（基金の解散）ではなく、根源的な要因（過去の勤務に基因）に着目して、退職者への一時金支給は「退職に基因して支払われるもの」という要件を満たすとした。⁽⁵⁰⁾一方で、直接の原因から考えるアプローチがあり、荻野（2006）は、分配金は残余財産を清算する趣旨で

(48) 裁判所は、所得税基本通達31-1は、いどきの税負担の軽減という実際的な判断に基づくものであり、将来の年金給付の総額に代えて支給された一時金であるとの実質を備えていれば、所得税基本通達31-1の「将来の年金給付の総額に代えて支給されたもの」に該当すると考えて差し支えない、とした。

(49) 田中治（2007）の解釈によれば、判決は、一時金が過去の勤務に基づき支給される年金給付の総額に代えて支給されるものであれば、当該一時金も過去の勤務に基づき支払われるものであると述べている。

(50) 田中治（2007）、p. 43。

支払われたもので、退職に基因して支払われたものとはいえないとする。

厚生年金基金の解散という事情をどの程度考慮すべきかについて、奥谷（2008）は、退職後における厚生年金基金の解散は所得税基本通達31-1(1)にいう疾病や災害等と同様に不測の事由に当たるので、一時金は「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」として退職所得であるとする。また、田中治（2007）は、年金基金の解散という本人の責めに帰すことができない原因により加算年金の将来にわたる受給を断念し、本来の年金総額よりも少ない金額を受領する場合に、退職との関連を切断することは余りに形式的で、退職後に退職金を一括受領したと同視できるので、所得税基本通達31-1(1)が適用できるとする。

一度に実現した収入を2つの所得区分に区分することが妥当かどうかも論点となる。所得税基本通達33-5、204-22に、経済取引の結果または経済取引の結果において計算される金額に基づき、実現した所得を性質に応じて2つの所得区分に区分する規定がある⁽⁵¹⁾。秋山（2007）は、この事例において、選択一時金の権利行使をしていないものを、権利行使をしたものとして所得区分をすることは正しくないと主張している。

控訴審の東京高裁平成18年9月14日判決（判例時報1969号50頁）は、分配金は退職所得に該当せず、一時所得に該当すると判示した⁽⁵²⁾。分配金は、基金の解散に伴う残余財産の分配一時金で残余財産の清算金としての性質を有するものであり、基金の解散が支払の原因であって退職を原因として支払われたものでないと判断した。また基金の残余財産は、基金の加入員のみならず期待者及び受給者にも支給され、分配金の算定方法も受給権者等が退職しているか否かは直接関連しない算定方法で分配されたものである。分配金は所得税法31条2号

(51) 一の資産の譲渡による所得を複数の所得に区分して課税するケースには、製材業者が自ら植林して育成した山林を伐採し製材して販売する場合、山林所得と事業所得とする例がある（所得税基本通達23～35共—12）。

(52) 評釈には、秋山（2007）、奥谷（2008）、酒井（2011）がある。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

の「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当しないと判断した。

分配金が所得税基本通達31-1の選択一時金に該当するか否かについては、分配金に所得税基本通達31-1を準用することも、分配金のうち選択一時金相当額にのみ所得税基本通達31-1を準用することも相当ではないと判断⁽⁵³⁾した。分配金の原資は、選択一時金として支給することができる加算年金部分のみではなく、一時金として支給することができない基本部分のプラスアルファ部分や基金の資産の運用益等を含んだ残余財産であること、分配金は残余財産の額に応じて算定されること、既に退職した年金受給者以外にも勤務者に対しても残余財産が分配されていること、が理由である。

東京高裁判決は、分配金が退職に基因して支払われたものではないこと、分配金の算定方法等は選択一時金の算定方法等と類似していないことから、分配金全部が所得税法31条の退職手当等とみなす一時金に該当しないと判断した。東京地裁判決は、加算年金相当額は退職所得に該当すると評価したが、東京高裁判決は、東京地裁における税務署長の主張を全面的に支持する形とな⁽⁵⁴⁾った。東京高裁判決は、加算年金相当額は「退職に基因して支払われるもの」ではないので、分配金全部が退職所得に該当しないとした。

奥谷（2008）が述べるように、所得税基本通達31-1の趣旨を重視するのか、分配金の支払いの原因を重視するのかによって、判決内容は大きく異なる。東京地裁判決は、所得税基本通達31-1の趣旨について、退職後に、住宅の取得とか、疾病、災害等の不測の事由（退職後の事情の変更）により年金に代えて一時金を受けた場合、雑所得等として課税すると税負担が過大になるので、「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」を退職所得として取り扱う

(53) 基金の解散まで選択一時金の請求権利を行使しなかったので、税法上の利益を受けることができなかったとしても不当とはいえないとした。

(54) 秋山（2007）は、分配金は基金の解散による残余財産の分配金すべてを一時金として受領することを選択したことによる金員であって、基金の解散によるものであり、計算根拠も残余財産の分配として計算されたものであるから、分配金全体が一時所得であると考えられる、と述べている。

ためである、と判示した。一時金が過去の勤務に基づいて支給される年金給付の将来の総額に代えて支払われるものであれば、一時金は過去の勤務に基づいて支給されるものであり、加入者の「退職に基因して支払われるもの」に該当するとした。

分配金の支払いの原因については、東京高裁は、基金の加入員のみならず待期者及び受給者にも支給されたものであることから、分配金の受給権は退職したと直接的な関連はなく、「退職に基因して支払われるもの」には該当しないと判断したと考えられる⁽⁵⁵⁾。しかし、奥谷（2008）は、所得税基本通達31-1は必ずしも支払いと退職の直接的な関係を求めているとして、分配金の受給には退職の事実があり、受給と退職の間には希薄ではあるが関連が認められる、と述べている⁽⁵⁶⁾。一方、秋山（2007）は、年金支給開始後に受領する一時金は退職との関連が極めて薄いとする。荻野（2006）は、分配金は基金の解散により最低責任準備金を連合会に納付した後の残余財産を精算する趣旨で支払われているものであって、退職の事実に基づいて支払われたものとはいえないとした。

東京地裁・東京高裁の判決を受けたものと思われるが、平成19年版以降の『所得税基本通達逐条解説』には、残余財産の分配金は、年金受給者に対して退職日以降に支給されることとなるものであっても、所得税法31条2号の「加入者の退職に基因して支払われるもの」又は同条3号の「加入者の退職により支払われるもの」には該当せず、一時所得として課税する旨の注意書きが載せられている。

(55) 奥谷（2008），pp. 185-186。

(56) 「将来の年金給付の総額に代えて支払われるもの」かについて、荻野（2006）は、原告が選択一時金を選択して選択一時金の支給を受けたのであれば、通達にいう「将来の年金給付の総額に代えて支払われる」一時金であるが、原告は選択一時金をあえて選択しなかった旨を指摘した。

10. 厚生年金基金の解散に伴う分配金の退職所得該当性

平成25年に厚生年金保険法及び確定給付企業年金法が改正され、厚生年金基金の多くは解散すると思われる。厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金については、退職所得に該当するか否かが問題となる。

退職者については、所得税基本通達31-1は、所得税法31条の退職手当等とみなす一時金の範囲を拡大して、退職後に受給者が厚生年金基金から受領する特定の一時金を退職所得とする。岸田（2007）は、所得税法31条及び通達は、過大な税負担の回避という趣旨から、厳密には退職金といえないが経済的・実質的には退職金と同視できるものを退職所得とするものと解釈するべきであると述べている。そして、この趣旨に合致する場合であれば、通達に明記されていない場合でも、通達を適用することは不当ではないとする。⁽⁵⁷⁾

反対に、所得税法31条の文理に即した解釈として、税負担への配慮のみから所得税基本通達31-1が直ちに導出されるかについては必ずしも明確ではないとする意見がある。野一色（2010）は、所得税法31条の退職手当等とみなす一時金に、基金からの年金に代えて支給される一時金が広く含まれると解する所得税基本通達31-1の内容については検討が必要であると述べている。⁽⁵⁸⁾

一方、在職者が厚生年金基金の解散に伴い受け取る分配金がどの所得区分になるかに関する議論は少ない。そこで、厚生年金基金の解散に伴い在職者が受け取る分配金が退職所得に該当するかを最高裁昭和58年9月9日第2小法廷判決及び最高裁昭和58年12月6日第3小法廷判決が判示した退職所得の要件に照

(57) 岸田（2007）は、東京地裁平成18年2月24日判決について、解散前に一時金を選択していないため退職後10年を過ぎる前に基金の解散により一時金を選択せざるを得なかったという事情を考慮すれば、判決は形式的であると述べている。岸田（2007），p. 90。

(58) 野一色（2010）は、東京地裁平成18年2月24日判決は、所得税法31条2号の文理解釈よりも納税者の税負担の軽減を重視した判断であると考えられるとする。野一色（2010），p. 155。

らして、検討する。

最高裁昭和58年9月9日判決で掲げた退職所得の3要件のうち、①の「退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて支給されること」については、厚生年金基金の解散に伴う分配金は直接的に「退職に基因」していないので、要件①を満たさない。次に②「従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること」については、厚生年金基金の解散に伴う分配金は、給与所得者が過去の勤務に関連するものである。支給された時点までの労務の対価の側面があり、分配金は労務の対価の後払の性質を有し、要件②を満たすと考えられる。③「一時金として支払われること」については、明らかに分配金は一時金の要件を満たしている。結局、解散に伴う分配金は退職に基因していないので、最高裁昭和58年9月9日判決にいう退職所得の要件を満たさない。

「これらの性質を有する給与」について、最高裁昭和58年12月6日判決は、被用者が常に事業主から完全に離脱することを要するものではなく、退職金の支給後に引き続き雇用関係を継続している場合であっても、退職金の支給に至った経緯など特段の事情があるときは、退職所得の制度趣旨に照し所得税法上の退職所得と認めるべき場合があると判示した。この判決によれば、特段の事情とは、退職金名義の金員が定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があって支給されるもの、あるいは、勤務関係の性質、内容、労働条件等において重大な変動があり、形式的には継続している勤務関係が実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられない場合など、を指す。

最高裁昭和58年12月6日判決にいう「退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があって支給されるもの」は一時金制度を年金制度に変更するケースを想定しているように思われるが、厚生年金基金の解散は退職金支給制度の実質的改変に該当するがが論点になる。国税庁の質疑応答事例によれば、在職者に対して退職金制度から支払われる一

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

時金が退職所得として認められる場合は次の4つである。⁽⁵⁹⁾

- (1) 母体企業の倒産によって厚生年金基金が解散し、残余財産の分配一時金が支払われる場合
- (2) 企業内退職金制度を廃止して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）
- (3) 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
- (4) 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

(1)の母体企業の倒産によって厚生年金基金が解散し、残余財産の分配一時金が支払われる場合については、母体企業が消滅しているため、従業員は厚生年金基金の解散日以前に退職しているのが通常であることから、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金は「加入者の退職に基因して支払われるもの」に当たる。

(2)の企業の財務状況の悪化等により企業内退職金制度を廃止することは、企業の財務状況等のやむを得ない事情によるもので、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ると認められる。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ると認められる理由は、①企業の経営状況が悪化しており、かつ、回復の見込みがない場合、退職金資産を管理・運用できず、退職金制度を維持すると将来の退職金債務を抱えることになり企業の存続問題にも影響しかねないこと、②退職金の原資は他の事業資産と明確に区分することが義務付けられていないので、企業が倒産した場合には退職金が支払われないことも予想されること、である。

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認められるケースは、財務状況の悪化が倒産等企業の存続に関わるケース（経営状況が将

(59) 犬飼（2009）、pp. 52-53。

来回復する見込みがない、年金資産と他の事業資産が区分されていない）であると考えられる。企業内退職金制度の廃止に関しては、退職給付債務を圧縮する目的の場合、退職金前払い制度へ移行する目的の場合、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、打切支給の退職手当等として支払われる給与は退職所得として取り扱われない。

(3)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については、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される必要があり支給されるものであると認められる⁽⁶⁰⁾。その理由は、①確定拠出年金制度の老齢給付金の支給を受ける場合には10年以上の通算加入期間を必要とし、早期退職優遇制度があること、②打切支給が使用人の意思に関わらず一律に行われること、③早期退職優遇制度がある場合、定年前に早期退職する蓋然性が高いこと、である。制度上の制約により一時金として取得するものを退職所得として取り扱うとするものである。

(4)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については、移行が全員打切支給・全員加入となる場合は退職所得として取り扱っても差し支えないとされる。質疑応答事例によれば、所得税基本通達30-2(1)で定める「移行」とは、企業内退職金制度の対象者全員に打切支給を実施して中小企業退職金共済制度などの外部拠出型の退職金制度に移行する場合をいう。確定拠出年金制度への移行に伴って、使用人の選択によって支払われる一時金は退職所得に当たらない。

以上のことから、犬飼（2009）が述べるように、退職所得として認められるケースは、①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（(1)の事例）、②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って支給されるものと認められること（(2)、(3)、(4)の事例）、③退職に基因して

(60) たとえば、50歳以上の使用者に早期退職優遇制度があり、新たに採用する確定拠出年金制度で50歳以上の使用者は加入者とししない規約を定めた場合に、引き続き勤務する50歳以上の使用者に対して一律に打切支給の退職手当等が該当する。

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

支払われること（(1)の事例）、が挙げられる。

(2)の事例で「企業の財務状況の悪化等のやむを得ない事情」があるとされるのは、企業内退職金制度に限られ、外部拠出制度である厚生年金基金には適用されない。しかし、厚生年金基金では給付の減額があり、減額の理由要件は、①設立事業所の労働協約等の変更にに基づき給付の設計の見直しを行う必要があること、②設立事業所の経営状況の著しい悪化または掛金の大幅な上昇により掛金の負担が困難になると見込まれるため、給付の減額がやむを得ないこと、③基金の合併、権利義務の承継、法令改正に伴い給付設計を変更する場合、④⁽⁶¹⁾確定拠出年金（企業型）に移行する場合、である。給付の減額の理由が②「設立事業所の経営状況の著しい悪化」に該当すれば、厚生年金基金にも、退職所得として認められる事実の①「企業の財務状況の悪化等のやむを得ない事情」があると考え余地がある。

厚生年金基金解散後の上乘せ給付の受給権を保全するため、事業所単位で確定給付企業年金に移行できるようにし、積立不足があっても確定拠出企業年金への移行を認め、設立事業所単位での中小企業退職金共済制度へ移行できる仕組みが創設され、厚生年金基金から他制度へ積立金を移行しやすくなった。他制度に移行する場合には精算の必要はないが、他制度に移行しない場合に残余財産があれば分配されることになる。この場合、所得税基本通達30-2の注1で、使用人の選択によって支払われるものは退職所得に当たらないとされていること、確定拠出年金制度への移行に伴って、使用人の選択によって支払われる一時金は退職所得に当たらないことから、他制度に移行しない場合の残余財産の分配金は本人の選択ではないので、退職所得に当たると考えられる。

(61) 野中（2014）、pp. 20-21。代行割れを起こしている厚生年金基金が解散した場合、残余財産はないので、基金から規定額の支払いが行われず、企業は新たに退職金資金を拠出する負担が生じる。

11. お わ り に

本論文では、厚生年金基金の解散に伴い在職者に支払われる一時金が退職所得に該当するかを論じた。10年退職金事件に関する最高裁昭和58年12月6日第3小法廷判決が示した「これらの性質を有する給与」の3要件に照らすと、厚生年金基金の解散に伴い在職者に支払われる一時金は、金員が定年延長又は退職年金制度の採用等の合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があって支給されるものに該当する可能性がある。この点に関して、国税庁の質疑応答事例を参考にすると、在職者に対する退職金制度からの一時金が退職所得と認められる理由は、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って支給されるものと認められること、であると考えられる。

厚生年金基金からの給付が減額される理由の1つは事業所の経営状況の著しい悪化である。企業の財務状況の悪化等のやむを得ない事情から厚生年金基金が解散される場合には、一時金を退職所得とみなすことが可能であると考えられる。また、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って支給されるものと認められることに関しても、厚生年金基金の解散後に他の制度に移行しない場合の残余財産の分配金は、本人の選択によらないことから、退職所得であると考えられることができる。

受給権者が厚生年金基金の財政状態に精通していないので、厚生年金基金の解散自体が当初予測もしていないため、税務上の配慮が必要であるとする主張がある。一方では、厚生年金基金の多くが解散・代行返上を予定していることから、解散は予測できたはずであるとする反論がありうる。厚生年金基金の解散をどこまで本人の責めに帰すべきかについては、今後の検討課題である。

参 考 文 献

- [1] 秋山友宏「厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金は一時所得に当たるとされた事例」『月刊税務事例』第39巻第11号, 2007年11月。
- [2] 石村耕治「退職所得に該当する「打切支給の退職金」」『白鷗法学』第12巻第2号, 2005年11月。
- [3] 犬飼久美「適格退職年金の法的性質－在職中の従業員が退職適格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－」『立命館法政論集』（立命館大学大学院）, 第7号, 2009年5月。
- [4] 犬飼久美「退職金課税の現状と問題点」『立命館法学』第350号, 2013年12月。
- [5] 今仲清「使用者が執行役員に就任するに際し、支給された退職金名義の金員が、退職所得とされた事例」『月刊税務事例』第42巻第2号, 2010年2月。
- [6] 今村隆『課税訴訟における要件事実論（改訂版）』日本租税研究協会, 2013年。
- [7] 大蔵財務協会編『改正税法のすべて（平成23年版）』大蔵財務協会, 2011年。
- [8] 荻野豊「厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金のうち一部の金額は、退職所得に当たるとされた事例」『月刊税務事例』第38巻第12号, 2006年12月。
- [9] 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」『判例時報』第1987号, 2008年2月。
- [10] 小沢良一「勤続10年定年制に基づき給付される金員の所得分類」『税経通信』第40巻第3号, 1985年3月。
- [11] 小畑孝雄「所得税基本通達（公的年金等関係）の一部改正について」『税経通信』第43巻第4号, 1988年4月。
- [12] 柿谷昭男「所得税法の全文改正について－源泉徴収及び雑則並びに非居住者関係を除く－」『税経通信』第20巻第7号, 1965年6月。
- [13] 鹿志村裕「退職給与の税務ポイント」『税務弘報』第61巻第4号, 2013年4月。
- [14] 金子宏「所得税法30条1項にいう退職所得にあたらぬとされた事例」『判例批評』第313号, 1985年3月。
- [15] 金子宏『租税法（第20版）』弘文堂, 2015年。
- [16] 亀徳正之・戸谷富士夫「退職金課税」『ジュリスト』No. 1, 1952年1月。
- [17] 岸田貞夫「退職手当とみなされる一時金に該当するか争われた事例」『ジュリスト』No. 1347, 2007年12月。
- [18] 吉良実「勤続満10年定年制による退職金名義の金員の所得分類」『民商法雑誌』第90巻第5号, 1984年8月。
- [19] 勤労者の退職金制度のあり方に関する研究会編『中小企業が導入しやすい退職給付制度』雇用情報センター, 2005年。
- [20] 厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課「厚生年金基金制度改正の政省令事項等について（上）」『週刊社会保障』第2785号, 2014年7月。
- [21] 厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課「厚生年金基金制度改正の政省事項

- 等について（中）『週刊社会保障』第2786号，2014年7月。
- [22] 厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課「企業倒産と厚生年金基金」『N B L』第741号，2002年7月。
- [23] 齋地義孝「確定給付企業年金法の制定に伴う税制上の措置について」『税経通信』第57巻第9号，2002年6月。
- [24] 酒井克彦『所得税法の論点研究』財経詳報社，2011年。
- [25] 坂本純一「厚生年金基金の半世紀（6）」『週刊社会保障』第2780号，2014年6月。
- [26] 坂本純一「厚生年金基金の半世紀（8）」『週刊社会保障』第2782号，2014年6月。
- [27] 坂本純一「厚生年金基金の半世紀（9）」『週刊社会保障』第2783号，2014年7月。
- [28] 佐藤孝一「支給された金員は，所得税法30条1項にいう「これらの性質を有する給与」に当たり，退職所得の要件を満たすとされた事例」『月刊税務事例』第44巻第2号，2012年2月。
- [29] 柴田幸一「所得税基本通達詳解②源泉所得税関係」『税理』第13巻第10号，1970年10月。
- [30] 品川芳宣「税法上のみなし役員である使用人が取締役昇任した際に支払われた退職金の性格」『商事法務』第979号，1983年7月。
- [31] 品川芳宣「退職給与（退職所得）の意義」『商事法務』第1017号，1984年8月。
- [32] 品川芳宣『役員報酬の税務事例研究－報償・賞与・退職給与の判決等の集大成－』財経詳報社，2001年。
- [33] 品川芳宣「使用人が執行役に就任した際に支給された退職金の所得区分」『税研』第140号，2008年7月。
- [34] 新名貴則『退職金複雑化時代の退職金をめぐる税務』清文社，2013年。
- [35] 菅原時夫「所得税法及び災害減免法の一部改正」『税経通信』第29巻第6号，1974年5月。
- [36] 田口卯一『最新所得税法詳解』双珠社，1950年。
- [37] 竹内裕『賃金決定の新構想』中央経済社，2013年。
- [38] 田中治「一時所得と他の所得との区分」『税務事例研究』第95号，2007年1月。
- [39] 田中嘉昭「賞与と退職給与との区分」『税経通信』第38巻第15号，1983年12月。
- [40] 谷口勢津夫「五年退職金事件」，金子宏・水野忠恒・中里実編『租税判例百選（第三版）』有斐閣，1992年。
- [41] 注解所得税法研究会編『注解所得税法（五訂版）』大蔵財務協会，2011年。
- [42] 外井浩志・榎木敬『退職金制度の変更と判決Q & A』労働調査会，2011年。
- [43] 中林宏信「厚生年金基金制度の見直しによる実務への影響」『労政時報』第3856号，2013年11月。
- [44] 中山龍「中小企業における退職給付制度の課題－企業年金制度を中心に－」

厚生年金基金の解散に伴う一時金の退職所得該当性

『生命保険経営』第81巻第6号, 2013年11月。

- [45] 新村正人「所得税法30条1項にいう退職所得にあたらぬとされた事例」『法曹時報』第39巻第6号, 1987年6月。
- [46] 西本靖宏「10年退職金事件」, 水野忠恒・中里実・佐藤英明・増井良啓・渋谷雅弘編『租税判例百選(第5版)』有斐閣, 2011年。
- [47] 野一色直人「厚生年金基金から支払われる一時金の課税について—厚生年金基金の解散に伴い支払を受けた残余財産の分配金の所得分類を中心に」『税法学』第564号, 2010年11月。
- [48] 野中健次『厚生年金基金の解散・脱退Q & A50』日本法令, 2014年。
- [49] 濱中一夫「改正所得税法解説」『税理』第17巻第7号, 1974年7月。
- [50] 濱中一夫「改正租税特別措置法等〔所得税関係〕」『税理』第19巻第7号, 1976年6月。
- [51] 原昭太「執行役員に係る退職金トラブル」『税理』第51巻第6号, 2008年5月。
- [52] 日高大開「退職給付制度の改廃等をめぐる税務」大蔵財務協会, 2005年。
- [53] 平野敦士・犬飼久美「企業年金制度の全体像」『税務弘報』第56巻第12号, 2008年11月。
- [54] 平野敦士・犬飼久美「退職制度再編に伴う税務上の取扱い②」『税務弘報』第57巻第4号, 2009年4月。
- [55] 藤井康行「企業年金に係る法改正について」『企業会計』第66巻第2号, 2014年2月。
- [56] 藤曲武美「役員退職給与における分掌変更と退職の事実」『税研』第148号, 2009年11月。
- [57] 堀口和哉「会社の使用人が執行役に就任するに際し, 使用人の退職金規程に基づいて支給された退職金名義の金員が, 給与所得ではなく退職所得に該当するとした事例」『月刊税務事例』第44巻第2号, 2012年2月。
- [58] 増井良啓「退職年金等積立金の課税」『日税研論集』第37号, 1997年。
- [59] 森谷義光・北村猛・一色広己・田中健二編『所得税基本通達逐条解説(平成26年版)』大蔵財務協会, 2014年。
- [60] 矢田公一「退職給与の支給に関する課税上の諸問題—役員の方掌変更等の場合における打切支給のケースを中心として—」『税務大学校論叢』70号, 2011年6月。
- [61] 山口修「確定拠出年金の評価と課題」『横浜経営研究』第26巻第2号, 2005年9月。
- [62] 山口修「適格退職年金制度の果たした役割について」『信託』第250号, 2012年5月。
- [63] 山田二郎「所得税法における所得の分類」『民商法雑誌』第78巻臨時増刊号(4), 1978年7月。
- [64] 山田二郎「退職金前払い制度と税務上の取扱い」『東海法学』(東海大学), 第25号, 2001年3月。

- [65] 山田泰章『適格年金廃止とこれからの退職金（改訂増補版）』税務研究会出版局，2005年。
- [66] 山本御稔「厚生年金基金の現状と改正厚年法のポイント」『企業会計』第65巻第10号，2013年10月。
- [67] 山本泰生「所得税法における退職所得の判断基準」『白鵬大学大学院法学研究科年報』第5号，2009年7月。
- [68] 八本輝雄「所得税法等の一部改正について」『税経通信』第44巻第4号，1989年3月。
- [69] 横江義一「租税特別措置法（所得税関係）の一部改正について」『税経通信』第31巻第9号，1976年6月。
- [70] 横江義一「所得税法等の一部改正について」『税経通信』第42巻第14号，1987年12月。
- [71] 依田孝子「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」『月刊税務事例』第39巻第11号，2007年11月。