

相談室 Q&A

税務・社会保険関係

Q

退職後に支給する賞与を「退職金」という名称にすることで税法上の「退職所得」扱いにできるか。また、各種社会保険料の取り扱いはどうなるか

当社では、これまで支給日在籍要件により、退職者には賞与を支給していませんでした。しかし、定年退職者の再雇用を行うに際して賞与支給がないことが問題となり、賞与の算定期間に勤務した者には、退職後に月割り計算した「賞与」を支給することを考えています。この場合、「退職金」という名称にすることで、税法上、担税力が低い「退職所得」扱いとすることは可能でしょうか。また、この場合に社会保険料は徴収すべきでしょうか。

(神奈川県 Y社)

A

ご質問の「退職金」は、退職したことに基因して支払われるものに該当しないため、税務上は退職所得にはならず「給与所得」として処理する。社会保険に関しては、賞与を便宜上「退職金」という名称で支給するのは「退職金」ではなく、「報酬」や「賃金」として扱うため保険料の徴収が必要

回答者 藤田益浩 ふじたますひろ 税理士(アクタス税理士法人 ディレクター)
山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士
(アクタス社会保険労務士法人 代表社員)

1.退職所得等の範囲について

所得税法上の退職所得となる退職手当等の範囲は、「本来退職しなかったとしたならば支払われなかったもので、退職したことに基因して一時に支払われることとなった給与をいう」(所得税法基本通達30-1)とされています。

そのため、退職の時もしくは退職後に「退職金」という名称で支払われるものであったとしても、その内容が「支払金額の計算基準等からみて、他の引き続き勤務している者に支払われる賞与等と同性質であるもの」については、退職したことに基因して支払われるものに該当しないことになり、

退職所得に区分されないこととなります。この場合、退職所得ではなく「給与所得」としての取り扱いになり、税務においては、源泉徴収が必要になります。

ご質問の内容から勘案すると、他の在職の勤務者に支払われる賞与等と同性質のものに該当しそうですので、退職所得でなく、給与所得としての認識が必要になります。

なお、定年後再雇用制度において、定年後も引き続き勤務する者に対して、会社の退職金制度に基づき、定年前までの勤続期間に対する本来の退職金を一時に支払う場合は、「退職所得」に該当す

るとされています（所得税法基本通達30-2）。これは、いわゆる「打ち切り支給」と呼ばれるものです。もし、再雇用終了後に再度、退職金を支払うことがある場合は、定年までの退職金の計算の基礎となった期間を加味しないことが必要になります。

2. 源泉徴収すべき金額

扶養控除等申告書を提出した者が年の途中で退職した場合、本来はその申告書の効力は退職により失われてしまいます。したがって、ご質問にあるような、退職後に賞与の支給を受ける場合、給与所得としての源泉徴収方法は、「給与所得の源泉徴収税額表」の「乙欄」で行うのが本来の取り扱いになります。

ただし、その退職した者が、引き続き勤務し、他社に転職等して他の給与等の支払い者を經由して給与所得者の扶養控除等申告書を提出していないことが明らかなきは、扶養控除等申告書が退職後も引き続き効力を有するものとして、その賞与に係る源泉徴収税額は、「甲欄」で計算して差し支えないものとされています（所得税法基本通達194、195-6）。

なお、退職者に支給した賞与について源泉徴収した所得税等は原則どおり、その賞与を支払った月の翌月10日が納付期限となります。

3. 社会保険における退職金の取り扱いについて

社会保険（広義）には、厚生年金保険や健康保険、介護保険（40歳以上～65歳未満）の狭義の「社会保険」と雇用保険や労災保険の「労働保険」の2種があります。そして、これらの保険料を算定するに当たり、いずれもおのおの定義された「報酬」や「賃金」を算定基礎にして保険料を算出します。

例えば、社会保険（狭義）における報酬とは、“賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償とし

て受ける^べ全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない”（厚生年金保険法3条1項3号、健康保険法3条5項）と定義しています。

一方で、労働保険においても賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの」（労働保険徴収法2条2項）と定義しています。

では、「退職金」は、この「報酬」や「賃金」に該当するのか否かということですが、厚生労働省の前払い退職金の取り扱いに対する通達（平15.10.1保保発1001001）に、以下の記載があります。

「退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるもの又は事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるものについては、従来どおり、健康保険法第3条第5項又は第6項に規定される報酬又は賞与には該当しないものとして取り扱うこと。なお、この取扱いについては、年金局年金課、社会保険庁運営部医療保険課、同年金保険課と調整済みであること、及び厚生年金保険制度においても同様であることを申し添える」

以上からも「退職金」は、「報酬」や「賃金」には該当しないことが見て取れます。

4. 社会保険料の取り扱いについて

ご質問の「退職金」は賞与を便宜上「退職金」という名称で支給するとのことですので、支給の時期にかかわらず、本来の退職を事由に支払われるものではありません。

したがって、この場合「退職金」には相当せず、名称にかかわらず賞与つまり「報酬」や「賃金」として扱う必要があります。前記1.の退職所得等の範囲の記載にもありますように、「退職金」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あることから、当該賞与は「退職金」としての取り扱いはできないと考えます。社会保険においても、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料を徴収する必要があります。