

2020年1月10日 全7頁

# 働き方に中立な退職一時金への課税とは

令和2年度税制改正大綱で言及

金融調査部 研究員 是枝俊悟  
調査本部 藤原翼

## [要約]

- 令和2年度税制改正大綱(自由民主党・公明党)において、退職一時金の課税について、「勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みとなっており、転職などの増加に対して対応していないといった指摘もある」と記載された。
- 現行の退職一時金に対する課税では、勤続年数が20年を超えた部分に対し優遇された控除を受けることができる。そのため転職の有無により税負担が変わる可能性があり、働き方に中立でない面がある。本稿では、働き方に中立にするために、退職一時金の課税を改めるとした場合に、どのような改正案が考えられるのかを検討した。
- 改正案としては、勤続1年あたり一律の退職所得控除額を適用する案が考えられる。本稿では、1年あたりの控除額を一律40万円にした場合と一律50万円にした場合で、現行制度と比べた税負担の増減を試算した。一律40万円にした場合は、税負担が減る者は生じず、勤続20年超で増税となる者が生じる。一律50万円とした場合は、勤続年数が30年超で増税となる者が生じる一方、勤続30年未満で減税となる者が生じる。
- 改正にあたっては、退職一時金の過去の勤務に対する「後払いの報酬」としての性質や、老後資金としての性質を踏まえ、経過措置を設けることや、退職一時金受取時に一定額をiDeCoに拠出できるようにすることなども考えられる。

## 1. 働き方改革と退職一時金への課税

2019年12月12日に公表された自由民主党・公明党「令和2年度税制改正大綱」には、「令和2年度税制改正の基本的考え方」の中で、退職一時金の課税について、「勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みとなっており、転職などの増加に対して対応していないといった指摘もある」と記載された。令和2年度の税制改正(2019年12月20日閣議決定)では見送られたが、次回以降の税制改正において注目すべき論点となっている。

退職金(または、企業年金)の受け取り方は、一般的に年金として受け取る方式と一時金として受け取る方式の2種類がある。年金として受け取る場合は公的年金と合算したうえで公的年

金等控除を差し引いた後、雑所得として課税される。一方、一時金として受け取る場合は「老後の生活保障としての最後の所得であること等による担税力の弱さを考慮」<sup>1</sup>することにより、特別に課税が軽減されている。

具体的には、退職金を一時金として受け取る際は図表1のように課税される。

まず退職一時金から退職所得控除額が差し引かれる。その金額は勤続20年までは勤続1年あたり40万円、勤続20年超の場合は、20年×40万円の800万円に加え、20年を超える部分には勤続1年あたり70万円が控除される。

次に控除後の退職一時金額に1/2を乗じ（2分の1課税）、「課税退職所得金額」とする。

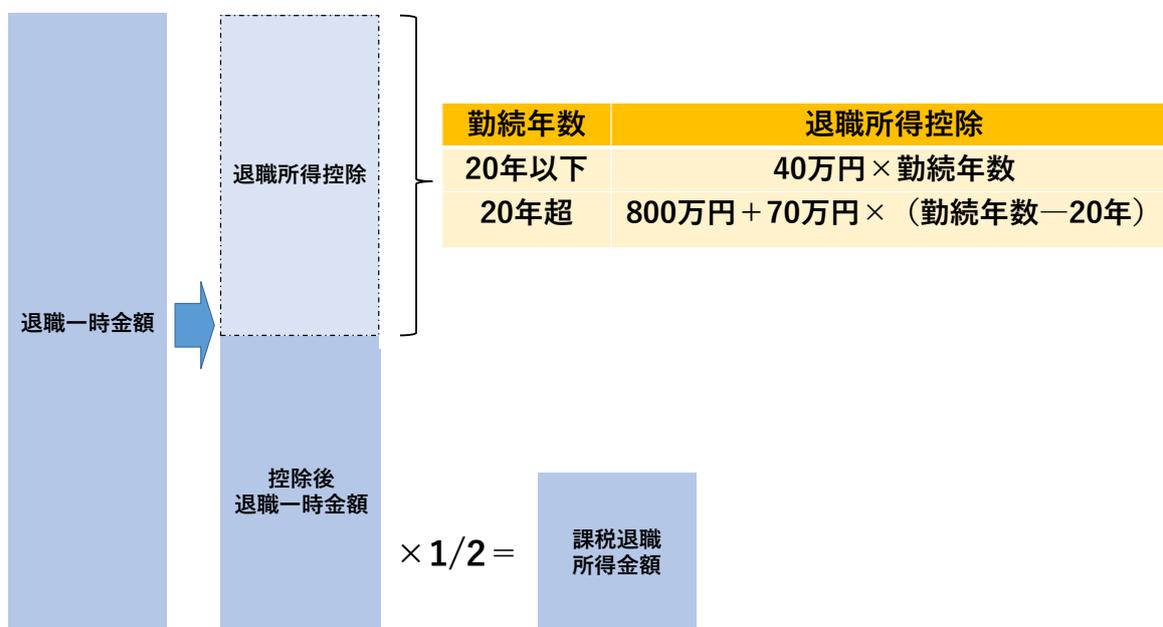
最後に、この課税退職所得金額につき、所得税・住民税の各税率を適用し、税額を算出する。

以上の通り、現行の退職所得課税では、「退職所得控除」につき、勤続20年を超えると大きく控除額が増える仕組みになっている。

勤続20年を超えると勤続1年あたりの退職所得控除額が増える計算方式は、昭和49年（1974年）に導入されたものであり、現行の退職所得控除額の計算式は昭和63年（1988年）以後見直されていない。

高度経済成長のもとでの終身雇用が前提であった、昭和の時代に導入された制度が現在の時代に合っているのか検討すべき時期に来ている。

図表1：退職所得税の計算方法



(注) 課税退職所得金額に対し、所得税と住民税がそれぞれ課せられる。

(出所) 法令をもとに大和総研作成

<sup>1</sup> 第一法規 武田昌輔監修『DHC コメントール所得税法』（加除式）

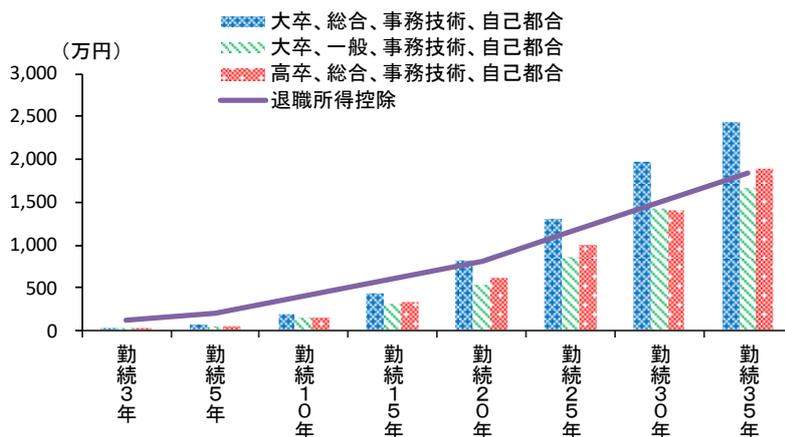
## 2. 退職給付実態と課税の状況

給与や賞与などについては定期的に支給されるため調査が行いやすく企業規模、勤続年数、学歴等別の詳細な統計が存在するが、退職給付については調査年における退職者の分しか集計できないため、利用できる統計は限られる。以下では賃金事情等総合調査や就労条件総合調査などによっておおよその実態を示す。

図表2は、新卒採用された者が自己都合退職した際の平均の退職給付額と、当該勤続年数に相当する退職所得控除額を示したものである（ただし、大企業<sup>2</sup>に限ったデータである点に留意が必要である）。

退職給付を一時金として受け取る場合、グラフからは、平均の退職給付額が退職所得控除額を上回るのは、勤続年数20年以上の大卒の総合職や、勤続年数35年以上の高卒の総合職に限られ、大卒一般職の場合は勤続年数にかかわらず、平均の退職給付額が退職所得控除額の範囲に収まっている。

図表2：学歴・雇用形態別の退職給付状況（平均額）



(注1) ここでの退職給付は、退職一時金と退職年金現価額の合計。

(注2) モデル退職金であり、学校を卒業後、直ちに（大卒は22歳、高卒は18歳）入社して同じ企業に継続的に勤務することを想定している。

(注3) データは資本金5億円以上、労働者数1,000人以上の企業が対象。

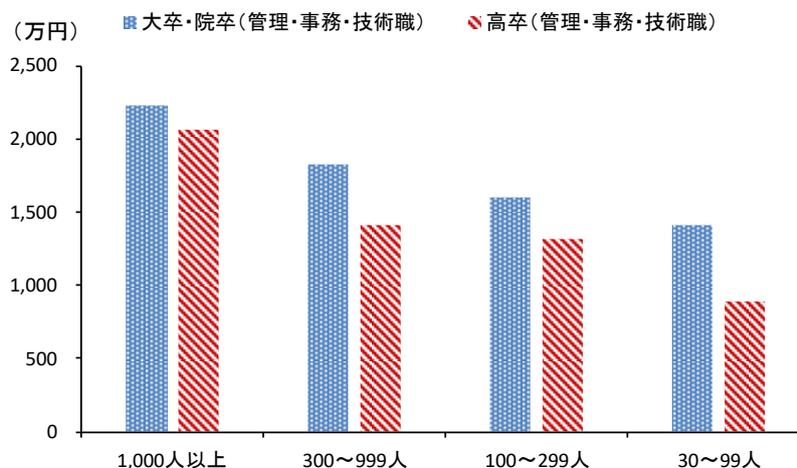
(出所) 中央労働委員会「賃金事情等総合調査 平成29年退職金、年金及び定年制事情調査」および法令をもとに大和総研作成

定年退職時の退職給付については、企業規模別の統計も得られる。

図表3は企業規模別の定年退職時の退職給付状況であり、学歴に関わらず企業規模が大きいほど、退職給付額が大きいことが示されている。従業員数が1,000人を超える企業では、定年時における退職給付額の平均は2,000万円を超え、1,000人未満の企業では退職給付額の平均は2,000万円を下回る。

<sup>2</sup> 中央労働委員会「賃金事情等総合調査 平成29年退職金、年金及び定年制事情調査」による。データの対象は資本金5億円以上、労働者数1,000人以上の企業である。データには企業年金の現在価値分も含む。

図表 3 : 企業規模別の定年退職給付状況 (平均額)



(注) ここでの退職給付は、退職一時金と退職年金現価額の合計。  
(出所)厚生労働省「平成30年就業条件総合調査」より大和総研作成

総じて、退職所得控除額を上回る退職一時金が支給され課税の対象となっているのは、大卒・院卒で大企業に勤め、勤続年数が長い者が中心であるといえる。

#### 働き方によって、税負担に差は出るのか

新卒からの勤続年数別の自己都合退職時の退職給付額や、勤続20年以上における定年退職者の退職給付額は統計があるが、40歳前後で転職した者が定年退職時に受け取った退職給付額については公的な統計が存在しない。

退職給付の算定方法は、ポイント方式や退職時給与から算出する方式など企業ごとで異なるが、一般的には給与が高い者ほど退職一時金の給付額も高くなることが考えられる。40歳前後で転職し、転職先の企業で定年まで20年程度勤めた者に支給される退職一時金は、新卒から20年程度勤めて自己都合退職した者に支給される退職一時金よりも相当程度多くなり、退職所得控除額を上回るケースも少なくないと考えられる。

以上を踏まえ、生涯に支給される退職一時金額が、転職の有無に関わらず同額である以下のパターン①とパターン②で、転職の有無による税負担の違いを試算した<sup>3</sup>。

- [パターン①] 新卒でA社に35年間勤め、退職一時金2,434.6万円を受け取る。  
[パターン②] 新卒でA社に15年間勤め、退職一時金431.2万円を受け取り、その後B社に20年間勤め、退職一時金2,003.4万円を受け取る。  
合計の退職一時金受取額はパターンAと同じ2,434.6万円。

パターン①の場合、退職一時金に課せられる税額(所得税・住民税)は48.71万円となる。一方で、パターン②の場合に課せられる税額は137.76万円であり、パターン①よりも89.05万円

<sup>3</sup> データは中央労働委員会「賃金事情等総合調査 平成29年退職金、年金及び定年制事情調査」の「大卒・総合職・自己都合退職」の平均値を用いた。ただし、B社から受け取る退職給付は勤続35年と勤続15年の退職給付額の差分とした。

税負担が重い。これは、パターン②では勤続年数がそれぞれ 20 年以下であり退職所得控除額の総額がパターン①より少なくなるためである。

### 3. どのような税制改正が考えられるのか

#### 考える改正の方針

それでは、改正後の税制はどのようなものにすべきだろうか。近年の所得税の税制改正の方針として「働き方の多様化を含む経済社会の構造変化への対応や所得再分配機能の回復」が示され、「令和 2 年度税制改正大綱」でも言及されている。

まず、働き方に中立な税制とするために、勤続 1 年あたりの退職所得控除額を一定とすることが考えられる。勤続 1 年あたりの退職所得控除額を一定とすると、勤続年数が長いほど退職所得控除の面で優遇されることがなくなり、転職が税制上不利にならなくなる。

また、近年の所得税の改正では、所得再分配機能の観点から高所得者層に対し負担を求め、国として増収となる改正が行われている。このため、退職一時金の税制改正においても、相対的に高額な退職一時金を受け取る者に対して追加の負担を求めつつ国として増収となる改正を行うことが考えられる。

以上を念頭において、本稿では勤続 1 年あたりの退職所得控除額を①一律 40 万円または②一律 50 万円とする 2 案を想定し、定年退職者の 97% (大卒・院卒の場合) ほどをカバーする<sup>4</sup>、000 万円までの退職一時金の範囲で現行制度からの税額の変化を試算した。

#### 一律 40 万円とした場合

退職所得控除を勤続 1 年あたり一律 40 万円とする案は、現行の勤続 20 年超の退職所得控除額の「上乘せ部分」を削る案であり、勤続 20 年超かつ「40 万円×勤続年数」を超える退職一時金を受け取る場合に増税となる。この場合の増税額は図表 4 に示される。

図表 4：退職所得控除を勤続 1 年あたり一律 40 万円とした際の現行比の増減税額（単位：万円）

退職一時金 勤続年数	50	100	200	300	500	1,000	1,500	2,000	2,500	3,000	3,500	4,000
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	0	0	0	14	23	24	32	32	32
30	0	0	0	0	0	0	23	37	45	50	65	65
35	0	0	0	0	0	0	8	39	67	71	89	97
38	0	0	0	0	0	0	0	38	70	82	98	116

(注 1) 1 万円未満四捨五入。

(注 2) 増税額は所得税に加え、住民税（一律 10%）を含め計算。

(出所) 大和総研試算

<sup>4</sup> 厚生労働省「平成 30 年就労条件総合調査」による

例えば、退職一時金が2,500万円で勤続年数が38年の場合、税負担は現在の34万円から104万円となり、70万円の増税となる。

もともと、この案の場合、定年退職を間近に控え、今後の転職の可能性があまりない人に対して「働き方」とは無関係の増税を強いる面もある。

### 一律50万円とした場合

退職所得控除を勤続1年あたり一律50万円とした場合が図表5に示される。

**図表5：退職所得控除を勤続1年あたり一律50万円とした際の現行比の増減税額（単位：万円）**

退職一時金 勤続年数	50	100	200	300	500	1,000	1,500	2,000	2,500	3,000	3,500	4,000
3	0	0	-2	-2	-2	-5	-5	-6	-6	-6	-6	-8
5	0	0	0	-4	-4	-8	-8	-8	-11	-11	-11	-13
10	0	0	0	0	-8	-10	-15	-17	-22	-22	-22	-22
15	0	0	0	0	0	-12	-23	-23	-30	-32	-32	-32
20	0	0	0	0	0	-15	-22	-30	-33	-43	-43	-43
25	0	0	0	0	0	0	-8	-15	-15	-19	-22	-22
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0	0	0	0	0	0	0	8	15	15	17	22
38	0	0	0	0	0	0	0	8	16	24	26	34

（注1）1万円未満四捨五入。

（注2）増税額は所得税に加え、住民税（一律10%）を含め計算。

（出所）大和総研試算

この案は、勤続20年超の退職所得控除額を削る一方で、勤続20年以下の退職所得控除額を上乗せし、勤続1年あたりの退職所得控除額を揃える案である。

この場合勤続年数が30年超となる場合に増税となる者が生じる。しかし、増税の対象となる層・増税幅ともに一律40万円とした場合よりも大幅に減少する。

例えば退職一時金が2,500万円で勤続年数が38年の場合、一律40万円とすると現行制度より70万円の増税となる一方で、一律50万円とした場合は16万円の増税にとどまる。

また、勤続年数が30年を下回り、現在課税対象となっている者は減税となる。転職により勤続年数が短いことが原因で、同じ企業で勤め上げる場合に比べ税負担が重くなっていた者が主な減税対象になると考えられる。

### 増税となる者への配慮の必要性

改正の目的は働き方に中立な税制とすることであるが、退職所得控除を勤続1年あたり一律40万円や50万円に統一した場合、程度の差はあるが税負担が増加する者も生じる。退職一時金は賃金の後払いとしての性質を持つことや、老後資金としての性質を持つことを踏まえると、これらに配慮する必要もあるだろう。

働き方に中立な税制が求められるのは特に、転職によって新たなキャリアを積むための時間が長く残されている若年から中年に相当する年代であるため、一定の年齢以上の者には現行の

制度を適用する経過措置も検討対象となるのではないか。

例えば、退職所得控除を勤続1年あたり一律40万円に固定した場合には、改正時に40歳以上の層に現行制度を適用する案などが考えられる。転職意欲が盛んな20歳代、30歳代に対し新制度を適用し、かつ制度改正時点で勤続年数20年超（例えば23歳で就職し、勤続20年であれば、43歳）の者に対する増税を防ぐことができる。

現在20歳代や30歳代の層が結果的に同じ企業に長く勤めれば、従来と比べて税負担が増加することになるが、転職しても同じ企業に勤めても税制は中立となるため、働き方の選択による税負担での不公平はなくなる。

### iDeCo 制度の活用

増税の影響を緩和するために他制度を活用することも考えられ、iDeCo（個人型確定拠出年金）は一つの候補となるであろう。例えば、改正により退職所得控除額が減った者に対し、特別に退職一時金の一定額を非課税でiDeCoに拠出する仕組みの導入などが考えられる。

例えば、退職所得控除を勤続1年あたり一律40万円に固定すると、勤続20年以上の者にとって、勤続20年を超える1年につき30万円（＝70万円－40万円）の退職所得控除枠が減少することになる。そこで勤続20年超の者に対し、この減った分の退職所得控除枠と同額をiDeCoへ拠出することを認め、当該拠出額の所得控除を認めることが考えられる。

これにより、退職一時金を勤続20年以降に受け取る際に、減った分の退職所得控除枠分だけiDeCoへの拠出を行えば、退職一時金の受け取り時点での税負担を現行のままとすることができる。むしろ、iDeCoは拠出時や運用益に対しては非課税である一方で、給付時には課税対象となるため、最終的には増税の影響を受ける可能性がある。しかし、退職一時金がiDeCoに拠出され運用が行われるようになれば、老後のための資産形成は促進されるものと考えられる。

## 4. おわりに

本稿では働き方に中立になる退職一時金の改正案を検討した。

勤続1年あたりの退職所得控除額を一定とすると、勤続年数が長いほど退職所得控除の面で優遇されることがなくなり、転職が税制上不利にならなくなる。

改正により結果として増税になる者も生じるが、一定の年齢以上では現行制度を適用することや、iDeCo制度を活用するなどの対策を取れば、個人への増税の影響を緩和しつつ老後の資産形成を促進することもできる。

今後の税制改正においては、老後の資産形成の促進を意識しつつ、働き方に中立な退職一時金に対する課税の検討が望まれる。

【以上】