

退職所得は、長年の勤務に対する給与の一括後払い、あるいは退職後の生活資金の原資として期待されるなど、総合（累進）課税になじまない性格を持っています。それゆえ、退職所得には、勤続年数に応じた退職所得控除額の適用、他の所得と合算しない分離課税の適用、「2分の1課税」など、累進課税を緩和するいくつかの措置がとられています。

ところが、この優遇的な取扱いに着目し、給与で支払うべきところを、繰り延べて退職給付として支払う事例が散見されていました。

そこで、平成 24 年度税制改正で、役員に対する短期の退職所得への規制が行われ、さらに令和 3 年度税制改正で、その規制が従業員へも拡がることになりました。これは、行き過ぎた節税策を封じ込めるための施策ではありますが、実は、終身雇用

制の崩壊を税法が追認した証と、私は考えています

### ●平成 24 年度の改正

本来の退職所得の計算では、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の 2 分の 1 を課税対象としています（表参照）。

この原則に対し、平成 24 年度税制改正において、役員等としての勤続年数が 5 年以下の場合の退職所得（「特定役員退職手当等」といいます）については、この「2 分の 1 課税」を適用しないこととされました。

これは、短期間のみ在職することが当初から予定されている役員等が、給与の受け取りを繰り延べて高額な退職金を得ることにより、税負担を軽くしようとするといった事例が指摘されていたことを踏まえての改正です。

### ●令和 3 年度の改正

平成 24 年度改正では、従業員は規制の対象から外されていたのですが、令和 3 年度税制改正において、同族会社の社員を中心に、特に高額な支給実態が見られることから、勤続年数 5 年以下の従業員に対する一定金額を超える退職給付には、「2 分の 1 課税」の対象としない改正が行われることになりました（令和 4 年 1 月から施行）。

特定役員退職手当等に該当しない、5 年以下の短期勤続年数に対応する退職給付を「短期退職手当等」といい、その計算方法は表のようになります。

### ●改正を受けて思うこと

令和 3 年度改正は、短期勤続の場合に、累進課税を受ける給与に代えて高額な退職給付を支払うという節税策の封じ込めには、一定の効果があると思われます。ただ、中小企業の実態を考えると、従業員に対してそのような支給ができる経営環境にあるとは思えず、その規制の対象は、多くの利益をあげている一握りの成長企業の社員や、同族会社の家族従業員に限定されるように思えます。

これは、多様な働き方が許容される（終身雇用にはほころびが見られる）現代社会にあって、一部の対象者のために作られた法律が、労務の対価としての所得である退職所得の在り方の見直しを助長していると考えられます。

なお、令和 3 年 10 月に国税庁より「短期退職手当等 Q&A」が公表されています。2 ヶ所以上に勤務していて、支給の年に「一般退職手当等」「短期退職手当等」「特定役員退職手当等」の勤続年数が重複しているようなケーススタディも掲載されていますので、参考にして下さい。

### 【本来の退職所得の計算方法】

$$\text{退職所得の金額} = (\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

#### 退職所得控除額の計算

勤続年数	退職所得控除額
20 年以下	40 万円 × 勤続年数 (80 万円に満たない場合には 80 万円)
20 年超	800 万円 + 70 万円 × (勤続年数 - 20 年)

※勤続年数に端数がある場合には、1 年に切り上げて計算

### 【役員等の退職所得の計算方法】

勤続年数 5 年以下 (特定役員退職手当等)	2 分の 1 課税の適用なし
勤続年数 5 年超	2 分の 1 課税の適用あり

### 【短期退職手当等の計算方法】

(収入金額 - 退職所得控除額) ≤ 300 万円の場合	(本来の退職所得の計算方法と同じ) 退職所得の金額 = (収入金額 - 退職所得控除額) × 1/2
(収入金額 - 退職所得控除額) > 300 万円の場合	退職所得の金額 = 150 万円 <sup>※1</sup> + (収入金額 - (300 万円 + 退職所得控除額)) <sup>※2</sup> ※1 300 万円以下の部分の退職所得の金額 ※2 300 万円を超える部分の退職所得の金額