

# 退職金課税の現状と問題点

犬 飼 久 美\*

## 目 次

はじめに

第1章 退職一時金に関連する課税制度の変遷その後

第1 退職所得控除額

第2 退職給与引当金

第3 みなし退職所得

第4 小 括

第2章 戦後の退職金制度の動向からみた退職金の性質

第1 モデル退職金の推移

第2 社会保障機能の転嫁

第3 新たな制度の出現と功労報償性

第4 小 括

おわりに

## はじめに

これまで、明治20（1887）年所得税法制定時からわが国の退職金課税の変遷を辿ってきた。昭和13（1938）年までの退職金課税の変遷では、退職金には、江戸時代の暖簾分けに端を発する功労報償的なものと、明治時代の工業化に伴い優良な労働力確保を目的に発生した賃金後払い的なものの2者が存在し、課税上問題となるのは前者であるにもかかわらず、両者を同等に議論することに問題があると指摘した<sup>1)</sup>。それから戦後までの変遷では、退職金課税の計算構造が形成されていく過程において、退職所得に

---

\* いぬかい・くみ 立命館大学大学院法学研究科博士課程後期課程

1) 拙稿「退職金課税の起源と変遷」立命341号（2012）154頁以下参照。

に対する優遇措置が重複的に整備されていった点を指摘し、奇しくも平成24（2012）年度改正は、それを是正する形になったことを指摘した<sup>2)</sup>。

改めて見直してみると、昭和13（1938）年までの変遷では、退職金には功劳報償的なものと賃金後払い的なものとが対照的に存在し、当初政府は、功劳報償的なものを想定して課税対象としたにもかかわらず、その後の変遷では、両者の差が際立つことなく退職金課税の計算構造が形成されている。その理由は、戦後のシャープ勧告で退職所得控除額の全面廃止が提案されたことにあると思われる<sup>3)</sup>。政府がシャープ使節団の改正案を了承すれば、両者の区別なく全ての退職金が課税対象となるため、そもそも戦前から課税対象とされていなかった賃金後払い的な退職金まで課税対象となる。本来的には、賃金後払い的な退職金についてののみ配慮を求めればよいはずだが、国会での議論では、両者を区別することなく功劳報償的なものも含めて議論を進めたため、両者は混同されたまま取り扱われるようになった。さらにその後、老後の生活保障という趣旨のもと、功劳報償的な退職金のレベルまで非課税枠が広げられていったため、現在では、平均的な給付水準にある退職金は、非課税となっている。

一方、企業が実施する退職金制度は、戦後の労働市場の流動性が高かった時期には、労働力確保のため大企業から中小企業に至るまで充実が図られ、その後オイルショック以後の景気の低迷により労働市場の流動性が鈍った時期には、年功序列、終身雇用の雇用形態の定着化に合わせて、退職金制度においても年功序列、終身雇用をベースとした制度が定着していったといわれている<sup>4)</sup>。しかし、バブル経済の衰退とともに、企業は労働移動を促す傾向へと変化し、退職金制度も、従来の年功序列、終身雇用をベースとした制度から、株式報酬型ストックオプションの導入などにみ

---

2) 拙稿「退職所得の計算構造の起源」立命347号（2013）87頁以下参照。

3) 同上・80頁以下参照。

4) 労働市場の流動性と年功序列、終身雇用制度との関係は、許棟翰「雇用慣行の変化と賃金制度の変化」九州国際大学経済学部論集14巻2-3号（2008）57頁以下参照。

られる通り、業績評価の要素を取り入れた制度へと変化してきている<sup>5)</sup>。このように退職金の性質そのものが、これまで終身雇用の雇用形態のもと生活保障的性質であったものが、上場企業の役員などを中心に、賞与の後払いともいえるべき業績評価的性質のものへと変化しつつあるにもかかわらず、現行の課税制度は高度成長期に形成された制度を維持したままであり、これが真に担税力のある所得に対する課税を阻害し、さらに租税理論を歪めているように思われる。

そこで、本稿では現在の退職金制度にふさわしい課税のあり方を検討するために、まず第1章において、前稿から引き続き、昭和34（1959）年以後、現在までの退職所得に対する課税制度の変遷を辿り、わが国における退職金課税の歴史的検証を完結させたい。退職金課税の変遷については、現行制度が形成されるまでの時代背景や国会の議論までさかのぼって具体的に検証されている先行研究がないため、今後の退職金課税に対するあり方を検討するに当たり、現行制度やその法解釈が、現代の社会情勢とどのように乖離し、あるいは適合しているのか、具体的に比較検討するための資料が不足している。そこで、前稿に引き続き本稿では、今後の研究に対する史料的な意義を考慮し、退職金課税の変遷を理解するうえで重要と思われる時代背景や議論に関する史料を適宜引用することとした。

次に第2章において、労働者に対する退職金の性質をこれまでの歴史的経緯や統計をもとに検討し、ポイント制退職金の普及や前払退職金制度が実施されても、労働者に対する退職金の性質は、これまでと変わらず、退職所得として優遇すべき所得であることを確認したい。その上で、今後の

---

5) 厚生労働省が実施した平成20年就労条件総合調査結果によると、ポイント制退職金を導入している企業は、平成5（1993）年では全体の6.5%であったのが、平成20（2008）年には18.6%に増加している。

また、村松郁夫「わが国におけるストックオプションの権利行使状況」彦根論叢395号（2013）132頁によると、上場企業における株式報酬型ストックオプションの付与数は、平成15（2003）年の1件を皮切りに、以後増加し、平成24（2012）年までで1,062件に上っている。

退職金課税のあり方を検討するにあたり、これまでみてきた退職所得の本来の意義からすると、現状の退職所得に対する優遇措置は優遇すべき労働者に対する退職金の水準を超えたものであり、退職所得に対する課税を適正に行うためにはこれを再検討する必要があることを指摘したい。

## 第1章 退職一時金に関連する課税制度の変遷その後

### 第1 退職所得控除額

#### (1) 昭和34年改正以前の経緯

前稿で紹介した通り、退職所得控除額の原形は昭和13年改正により退職所得が課税対象となった時点から存在した。もともとは、5,000円を超える部分の退職金について課税するとの趣旨のものであったが、条文では、支払者ごとに5,000円の控除を認めると規定したため、これが退職所得控除額の原形になったのである<sup>6)</sup>。その後、退職所得控除額は、分類課税の廃止に伴い、昭和22年改正で一旦廃止される。しかし、昭和25年改正において、給与所得控除額の代替的意味合いのものとして、収入の15%を控除するという形で復活した。それには、戦後の行政整理や企業整理により多数の失業者が生じたうえ、急激なインフレが進むという状況の中、彼らが受け取る退職手当等については免税すべきとの世論が後押しとなっていた<sup>7)</sup>。さらに、昭和26年改正から、昭和27年1月1日以後に支給される退職所得に対する退職所得控除額は15万円に固定され、昭和29年改正では、勤続年数が10年を超える場合には、控除額が通増する措置がとられた<sup>8)</sup>。この昭和29年改正より退職所得控除額の計算要素として勤続年数が使われるようになった。

---

6) 犬飼・前掲注(2)70頁以下参照。

7) 同上・78頁以下参照。

8) 武田昌輔『DHC コメントール所得税法』（第一法規出版、2012）2286頁。

## (2) 年齢要素及び上限の導入と廃止

昭和34年改正では、退職所得控除額の計算に年齢要素が加えられた。具体的には控除額を、勤続年数のうち年齢40歳に達するまでの期間については1年あたり3万円とし、40歳を超え50歳に達するまでの期間については1年あたり4万円、50歳を超える期間については1年あたり5万円とするものであった。さらに、昭和29年改正で加えられた控除額の上限20万円(勤続年数が10年を超える場合には50万円)を、昭和34年改正では100万円まで引き上げた。

退職所得控除額の計算に年齢要素を加えた理由について、昭和34年3月27日に開催された参議院大蔵委員会で塩崎潤は、現在の1年あたり2万円を控除し50万円を上限とする制度には批判があるので、これに対応し、制度の合理化を図るため、最近の退職所得の支給額の伸びや、退職所得は高齢になって最後にもらう所得であり将来の老後の生活の唯一の財源という趣旨を考慮し、年齢を加味することで担税力の要素を加えつつ、余命年数のことや、長期勤務者は会社に対する支配力があると考えられることから、上限は撤廃しなかったと説明している<sup>9)</sup>。

---

9) 昭和34年3月27日参議院大蔵委員会第22号10頁塩崎潤発言原文は次の通りである。

「昭和二十九年に、退職所得につきましては特別控除の大幅な改訂が行われまして、十年以下ならば二十万円、十年をこしますと、一年当り二万円、最高五十万円という控除が設けられたわけでございます。……この制度につきまして、種々の批判があり、最近の退職所得がどんどん伸びております。私どもがとった資料によりますと、平均、大学卒業まで突っ込みますと、大体百五十万円ぐらいが現在企業が出ております平均の退職給与ではないかと、こういうふうに見ております。そこで、現在の制度を、今回御要望に応じまして合理化したわけでございますが、そのことのねらいは、退職所得自体、高齢になりましてもらいます最後の所得であり、将来の老後の生活の唯一の財源であるというのが、その軽減の趣旨だろうと思います。そのような趣旨から、年令を加味いたしまして……現在一律二万円という制度に、若干の退職所得に応じます担税力の要素を加味したわけでございます。

そういう制度を加えるならば、頭打ちしなくてもいいじゃないか、こういうふうな疑問が次に出て参りますが、私どもといたしまして、何といっても老後の生活、だんだんと高齢になりますと、担税力は減退いたしますが、余命年数も一つ考えてみなければなるまい。この余命年数の思想を加味いたしますと、やはり何といっても頭打ちが若干必要で

一方で、この年齢要素を加えつつ、上限を設けるという制度設計には、昭和34年改正当時から批判があった。昭和34年3月31日に開催された参議院大蔵委員会において小酒井義男は、16歳で就職し55歳で退職した場合の勤続年数は40年で、控除額を計算すると140万円になるが、上限により100万円で打ち切られてしまうのに対し、55歳で就職し70歳で退職した場合の勤続年数は15年であるにもかかわらず100万円の控除が受けられるという例を挙げ、今回の制度には不公平感があると指摘している<sup>10)</sup>。そのような批判を受けて、結局、昭和36年改正で100万円の上限が撤廃され、昭和39年には年齢区分も廃止された。

### (3) 長期勤続要素の導入

退職所得控除額の計算における年齢区分の廃止を受け、昭和39年改正では勤続年数1年あたり一律5万円で控除額を計算するように改められた。その後、昭和42年改正では、勤続年数が長くなるほど控除額が逡増するよ

---

ゝはないかと考えるわけでございます。……長く勤められる方、非常に下層の方々もござい  
まするけれども、一方また、長く勤められるということは、同時に、会社に相当支配力を  
持ちまして長く勤められる方もあらうというような要素を加味しまして、頭打ちした次第  
でございます。」

- 10) 昭和34年3月31日参議院大蔵委員会第24号32頁小酒井義男発言原文は次の通りである。  
「私は……両極端をあげてお尋ねをしますが、たとえば、中学校を出て十六才で就職を  
したとしますね。そうして一般の会社の今退職の年限というのは大体五十五才だといふこ  
とを目安に置いて考えますと、四十年間勤続をして、そうして今度の法律改正が一〇〇％  
これに対象することになりますと、百四十万の控除ができることになる。ところが、これ  
は百万で打ち切られておるのです。頭打ちをしておる。で、今度は、これは例外かも知れな  
い、私極端な例としてあげますと、たとえば、五十才までは個人で商売をやっておつ  
た。で、何かの理由で、五十一才から会社に入った、そうすると、その人は七十才までそ  
の会社に勤めたとしますと、百万円控除されるのです。」

それで、二十年で、しかも七十才以後の生活に必要な経費というものと、五十五才でや  
めて——まず五十五才でやめたら、就職は現在不可能でしょう、そういう人の生活に必  
要な費用というものは、非常に違うと思うのです。で、この七十才でやめても百万円の  
控除を受けられるのだが、十六才から五十五才まで働いて、まだそれから相当年数生活し  
なきゃならぬ者は、四十万打ち切られて、百万の控除だということは、少し実際上問題が  
あるのじゃないか。」

う変更された。この長期勤続要素の導入について、昭和42年5月18日開催の衆議院大蔵委員会において横山利明は、日本における資本家が終身雇用、年功序列を破ろうとしている現状において、退職所得に対し終身雇用、年功序列方式に沿った改正を行うことは、現状と矛盾すると批判している<sup>11)</sup>。これに対し、小沢辰男は、労働問題については所管外であるため十分な説明はできないが、退職所得が最後の所得であり老後の生活を支えるものであることから、長期勤務者に対する税負担が過重になる不合理を解消する趣旨で改正を行ったと説明した<sup>12)</sup>。これを受けて横山利明は、税のほうでは終身雇用、年功序列制度を整備する一方、労働政策や経済政策の場面ではこれらの制度をなるべく破ろうとしており、これは国の政策が二元化していることに他ならないと指摘し、このような政策をとる以上、今後終身雇用、年功序列制度を破るような政策をとることは許されないと主張した<sup>13)</sup>。これに対し塩崎潤は返答ができず<sup>14)</sup>、小沢辰男は今回

---

11) 昭和42年5月18日衆議院大蔵委員会第14号42頁横山利明発言原文は次の通りである。

「今度の改正は長期勤続の者には有利であります。しかし、最近日本における資本家は、終身雇用、年功序列制度を破ろうとしておるわけであります。これは政府の経済政策を担当いたします人々たちも、その考え方が強いのであります。いまここに退職金について、終身雇用、年功序列方式に沿って退職所得の税金を安くしておこうというのは、政府の大方針と考えてよろしいのであります。日本における資本家がこの終身雇用、年功序列を破ろうとしておることについての矛盾をどうお考えでございましょうか。」

12) 同上・42頁小沢辰男発言原文は次の通りである。

「私は労働問題を所管いたしておりませんので、その辺のところについて十分なお答えはできませんが、私ども、この退職所得の特別控除を決定いたしましたのは、そういうような問題とからみ合わせてこれを決定したわけではございません。御承知のとおり退職所得につきましては、最後の所得でございますので、長らく勤務した方々がその退職時に支給される退職金に非常な課税になっては、しかも、その退職金をもとにして老後の生活を送るということを考えますと、不合理だろうと思ひまして、負担の軽減を大幅にはかかっていきたいという趣旨からでございます。」

13) 同上・42頁横山利明発言原文は次の通りである。

「一方で税は国の基本的なものという考え方に立っておるわけでありますから、税の場合には長期勤続を優遇する。そうしておって、労働政策やあるいはほかの経済政策で、資本家の言うことを聞いて、その終身雇用、年功序列をなるべく破ろうとしておるということであるといひますならば、これは適当でない。国の政策というものは二元化してお

の改正によって税の立場から退職の奨励や雇用年限の延長に反対する意図はないと弁明した<sup>15)</sup>。その後、横山利明は「この退職金がかかる制度になったということは、今後国の労働政策その他について重要な影響を与えるものであるということを覚悟しておいていただきたいのであります。」と発言したのち、議論の内容が制度の適用時期に移ったため、長期勤続要素の導入についての議論はここまでで終了した。

ここで注目しておきたいのは、国会の場において昭和42年の段階で企業が終身雇用、年功序列制度の廃止を望んでいるという指摘があったことである。わが国の雇用形態は、基本的に終身雇用、年功序列制度をベースにしたものであると認識されているが、この時点から経営者サイドでは、すでにこれらの制度を廃止する意向があったのである。また、総合研究開発機構（NIRA）が平成21年に発表した緊急提言によると、実際にわが国において終身雇用制度が維持されていたのは、だいたい1940（昭和25）年代後半から1950（昭和35）年代後半までの10年間に入社した者に限られ、終身雇用の実態は一般的な認識とはかけ離れたものであるとのことである<sup>16)</sup>。このような観点でみると、長期勤続要素を現行法制でも維持している税制は、終身雇用の維持という理想論のみを前提とし、その時々々の労働実態に対応することない、形骸的な制度となっている点を指摘しておきたい。

---

ゝるというわけです。……退職金についてここに新たに、いままでは五万円に勤続年数を乗じて計算した金額でありましたのを、勤続が長くなればなるほど税金を安くするという政策は、閣議できまった一つの政策ではないか、したがって、それにもとるような政策は今度はないまいな、こう言っておるわけです。」

14) 同上・42頁塩崎潤発言原文は次の通りである。

「……………」

15) 同上・42頁小沢辰男発言原文は次の通りである。

「私どもはもちろん、退職の年数に応じてこういう計算をいたしますけれども、それかといって、退職を奨励いたしましたり、雇用の年限が延びることにこの税の制度によって反対をしようという意図は毛頭ございません。」

16) 総合研究開発機構（NIRA）「緊急提言 終身雇用という幻想を捨てよ——産業構造変化に合った雇用システムに転換を——」（2009）9頁以下参照。



#### (4) 退職所得控除額の引き上げ

昭和26年改正では、退職所得控除額は15万円に固定されていたが、昭和29年以後、昭和29年、昭和34年、昭和39年、昭和42年、昭和48年、昭和49年、昭和50年、昭和63年と8回にわたり控除額の引き上げが図られた。ここではその経緯を、① 退職後の生活保障の趣旨のもと政府主導で改正が行われた昭和39年改正以前、② 給与所得者の税負担への不満から世論主導で改正が行われた昭和42年改正、③ 退職後の生活保障の趣旨のもと企業の経営者主導で改正が行われた昭和50年改正以前、④ 消費税を含む税の一体改革の一環として改正が行われた昭和63年改正に区分して辿ってみる。

##### ① 昭和39年改正以前の経緯

昭和39年改正以前の改正の趣旨を辿ると、昭和29年改正に向けて開催された昭和28年11月18日の衆議院大蔵委員会において、渡辺喜久蔵は「やはり相当年数の長い方で、老後その退職所得によって暮されるという方のことを考えますと、そういう分については相当控除を大きくする必要があるのじゃないだろうか。」と改正の趣旨が老後の生活保障であると説明している。昭和34年改正でも、昭和34年2月3日に開催された衆議院大蔵委員会において、山中貞則は「退職所得に対する所得税の負担の軽減及び合理化をはかる見地から、高齢で退職する者が若年で退職する者よりも多額の控除が得られるように」と改正の趣旨を老後の生活保障であると説明している。さらに、昭和39年改正でも、昭和39年3月19日に開催された衆議院大蔵委員会では松井直行が「最近におきます退職者の退職後の実情等を考慮いたしまして、退職所得の負担の軽減をはかり……」と説明している通り、改正の趣旨は退職後の生活保障であった。このように、昭和39年以前の改正は、退職後の生活保障を趣旨のもと政府主導で行われていたといえる。

## ② 昭和42年改正以前の経緯

昭和41年以後は、退職所得対する税負担を軽減すべきとの世論がさらに高まりをみせ、昭和41年中に発行された朝日新聞を確認しただけでも、14回に亘り紙面を割いて、退職所得に対する軽減措置についての要望や大蔵省の動向等を報道している<sup>17)</sup>。いくつか紹介してみると、5月25日付東京版の朝刊では「退職金の課税を軽減 蔵相が検討の意向表明」と題し、福田蔵相が念願である「ゆとりのある家庭」を築くためにはサラリーマンの退職後の生活保障である退職金の課税を軽くすることが望ましいとして、退職所得に対する課税の軽減を検討する意向を表明したと報道している。また、5月26日付東京版の朝刊では「(特集) 実現するか 退職金減税」と題し、給与に対する減税はほぼ毎年に行われてきたが、退職金に対する直接的な減税は昭和39年に小幅に行われたただけだと指摘し、給与所得に対する課税は、継続的な収入があるため高くても我慢できるが、退職金に対する税金は、老後に備えるカネに課税されるため、長い間重税にあえいできたサラリーマンにとっては一層辛く感じられる。社会保障が行き届いた英国では退職一時金に対しては全く課税していない<sup>18)</sup>と、わが国の退職金に対する課税制度を批判している。

---

17) 全て昭和41年発行朝日新聞東京版。5月25日付朝刊「退職金の課税を軽減 蔵相が検討の意向表明」、5月26日付朝刊「天声人語」、5月26日付朝刊「(特集) 実現するか 退職金減税」、5月28日付夕刊「退職金の税金 今日の問題」、5月30日付夕刊「退職金控除に重点 蔵相語る 長期減税の構想」、6月4日付朝刊「退職金減税など必要 税調部会でも意見出る 税制調査会」、6月25日付朝刊「思い切った試案提示 大蔵省 退職金大幅減税など」、7月16日付朝刊「所得税の減税 大蔵省、税調に試案 五百万円まで無税35年勤続退職金」、7月16日付朝刊「(解説) 退職金減税は実現の可能性 税制調査会」、10月14日付夕刊「退職金は免税に 減税はできる」、10月20日付朝刊「83万円に引上げ 課税最低限 退職金500万円まで免税」、10月22日付朝刊「来年度から免税に 大蔵省構想 500万円までの退職金」、12月23日付夕刊「73万円まで無税に サラリーマン所得 退職金は500万円まで」、12月26日付朝刊「来年度減税 法案成立遅れても 四月実施へ措置 退職金は一月からに」。

18) イギリスでは、退職時に企業年金の一部を一時金で受け取ることができ、その一時金については、課税されないことを説明していると思われる。

さらに、5月28日付東京版の夕刊では「退職金の税金 今日の問題」と題し、30年勤務したサラリーマンが500万円の退職金を取得した場合の税金は36万円程度であり、これが無税になったとしても老後の余生にゆとりが生まれるとは言い難い。しかし、サラリーマンに対する所得税が不公平なことは周知の事実であり、退職所得の課税による税収はわずかであることから、これを無税にすることにより、サラリーマンの長年のウップンを発散させることが出来れば、政治的にも結構であると解説したうえで、天下りの高級官僚が2度3度と多額の退職金をもらうことがあり、こういった退職金は性格の違うものとして別途取り扱うことにすればよいとの意見も出している。

このように、退職金の生活保障的な性質があり課税すべきでないことを軸としつつも、当時のサラリーマンに対する税負担の不公平感解消の一環として、退職所得に対する税負担の軽減が求められたことが、昭和42年の退職所得控除額の引き上げにつながったといえる。昭和42年5月に行われた改正に向け、昭和42年5月9日に開催された衆議院本会議において、水田三喜男は「退職者の老後の生活の安定に資するため、退職所得の課税最低限を大幅に引き上げることといたしております。」と説明しており、政府は本改正の趣旨を退職者の生活保障であるとしているが、本改正が世論主導で、給与所得者の税負担調整のため行われたことは、新聞報道から明らかである<sup>19)</sup>。

また、5月28日付東京版の夕刊では、一般的なサラリーマンが支給を受

---

19) 当時の給与所得者の税負担に対する不公平感を知るには、昭和39年7月1日付朝日新聞東京版夕刊の「サラリーマンは嘆く あなたは納税者」という記事が参考になる。記事によると、昭和30年に所得税を納めるサラリーマンは1,681万人に上り、サラリーマン全体のうち62%にあたる。これは、農家の6%、商店町工場の23%に比べるとはるかに高いと指摘している。さらに、源泉徴収制度は違憲だと争われた昭和37年2月28日最高裁判決を紹介したうえで、税務署はサラリーマンの所得は9割をつかむが、農家は6割、商店は4割といわれる、いわゆるクロヨンについて説明し、最高裁の「税金の天引きは能率的、合理的で公共の福祉にかなうもので違憲ではない。」という判断はごもっともだが、クロヨンの割合を前に、サラリーマンは割り切れないものを感じるだろうと締めくくっている。

ける退職金と高級官僚が支給を受ける退職金では、その性質が異なるため、両者を分けて取り扱うべきであると指摘しており、退職所得について大幅な減税が検討され始めた昭和41年当時より、退職金の性質を区別することなく退職所得に恩典を与えることについて、問題意識をもたれていた点についても注目したい。

### ③ 昭和50年改正以前の経緯

昭和42年改正以後、しばらくは退職金に対する税負担軽減の議論は落ち着いたようであったが、昭和47年よりまた世論の関心が退職金に対する減税に向き、新聞報道が過熱し始めた。昭和47年中に発行された朝日新聞では、6回に亘り退職金に対する記事を掲載している<sup>20)</sup>。これもいくつか紹介してみると、9月2日付東京版の朝刊では「老人問題 日経連も本腰 定年延長など検討 小委設置 退職金の減免税も」と題し、日経連が老人問題に対応するため中高年問題委員会を設置し、サラリーマンの退職後の生活は厳しく家一軒建てられない実情にあるにもかかわらず、退職所得に対する税負担が重いことから、1,000万円程度まで控除額を引き上げるべきだと要望していると報道している。

また、9月22日付東京版の夕刊では、「退職金 35年勤続、700万円程度まで無税案 免税点6年ぶり引上げの方針」と題し、政府が日経連の要望を受け、控除額の拡大を検討する。改正前の控除額は、旧制中学を卒業して中小企業に勤めたサラリーマンの退職金については、所得税がかからないように計算していたが、この6年間で退職金の平均金額が上がり、昭和

---

20) 全て昭和47年発行朝日新聞東京版。5月18日付朝刊「退職金控除を引上げ 来年度税制で歳相表明 税制改正」、9月2日付朝刊「老人問題 日経連も本腰 定年延長など検討 小委設置 退職金の減免税も」、9月6日付朝刊「『福祉共闘』で大筋一致 まず800万円に 退職金免税点」、9月22日付朝刊「退職金 35年勤続、700万円程度まで無税案 免税点6年ぶり引上げの方針」、11月17日付夕刊「退職金控除は来年度に検討 政府、税制問題で野末議員に答弁書 政府答弁書」、12月28日付朝刊「退職金も大幅減税 首相と自民の意見一致 減税」。

46年の調査では、従業員数100人から499人の企業の高校卒業者の平均退職金額は、勤続20年で105万円、勤続30年で447万円にまでなったと報道している。

さらに、9月6日付東京版の朝刊によると、現在の退職金の免税点が、勤続20年で150万円、勤続30年で350万円、勤続40年で650万円にとどまっていることに對し、日経連は不満を表明し、3LDKのマンションが購入可能な1,000万円まで免税点を上げるべきであると述べたのに対し、日本労働組合総評議会は、1,000万円には賛成だが、財源の問題があるのでまずは免税点を800万円まで引き上げ、その後段階的に1,000万円まで引き上げていくのが現実的ではないかと指摘したとある。これらの要望を受け、政府は大幅な控除額の拡大を行った。具体的には、昭和48年2月2日開催の衆議院大蔵委員会において愛知揆一が「退職所得の特別控除の大幅な引き上げを行ないました。この結果、勤続三十五年で現在五百万円まで課税されないことになっているのが、八百万円まで課税されないことになります。」と説明している。

その後、昭和49年改正では、当時の退職金の支給状況にかんがみ、老後における生活安定に配慮して、退職所得の免税点は勤続30年で800万円、勤続35年で1,000万円まで引き上げられ、さらに、昭和50年改正では、勤続30年で1,000万円、勤続35年で1,250万円まで引き上げられた<sup>21)</sup>。

また、ここで注目しておきたいのは、昭和47年の新聞報道をみると、日経連は退職後の生活安定のため3LDKのマンション購入資金位の水準までは免税とすべきと主張し、それにこたえる形で控除額の引き上げが行われているが、朝日新聞の記事によると、従業員数が100人から499人の中小企業の実際支給額は、勤続30年でも450万円程度しかない点である。そうすると、日経連が主張する退職後の生活安定水準というのは、中小企業の退職金の二倍に相当する金額であり、上場企業の従業員や役員などをイ

---

21) 武田・前掲注(8)2292頁参照。

メージした水準とはいえ、そのレベルまで税制上の配慮が必要かという点については、疑問がもたれる。

このように、昭和48年から昭和50年までの改正は、昭和39年以前の改正と同様に退職後の生活保障を趣旨としているが、昭和39年以前の改正と異なり、政府ではなく企業の経営者が主導となって改正を進めているので、免税点の設定も中小企業を中心とした金額より高額であり、高額所得者を対象とした減税であるため、庶民の関心を集めなかったのか、新聞報道も昭和42年改正に比べて少なくなっている。

#### ④ 昭和63年改正

昭和63年改正は、これまでの改正と異なり、退職金にスポットを当てた改正というより、消費税導入を含む税制改革の一環として所得税減税が行われ、その全体的な見直しの一環として控除額の引き上げも行われた<sup>22)</sup>。改正に至るまでの経緯を見ると、まず昭和63年11月4日開催の衆議院税制問題等に関する調査特別委員会において、二見伸明から退職所得控除額が昭和50年から据え置かれたままであり、老後の生活安定のためにも、勤続30年の免税点を現行の1,000万円から、1,500万円ないし2,000万円に引き上げるべきだとの意見が出た<sup>23)</sup>。これを受けて、宮澤喜一は、退職所得控除額の引き上げの検討をすると表明し、後日開催された昭和63年11月16日衆議院本会議では、野田毅から改正により退職所得控除額が引き上げられた結果、勤続30年の免税点が1,500万円になったとの説明がなされた<sup>24)</sup>。

---

22) 同上・2292頁参照。

23) 昭和63年11月4日衆議院税制問題に関する調査特別委員会18号24頁二見伸明発言原文は次の通りである。

「退職控除というのがありますね。……現行の制度は昭和五十年に改正されたもので、勤務年数が三十年ですと、一千万円までが言うなれば非課税ですね。あれから十三年たっている。当然引き上げて当たり前ですね。千五百万あるいは二千万に引き上げて老後の生活を安定させる、このぐらいのことは考えてもよろしいですね。」

24) 昭和63年11月16日衆議院本会議第16号226頁野田毅発言原文は次の通りである。

「退職所得に係る退職所得控除額について、勤続年数二十年以下である場合の一年当り

本改正について、昭和63年12月24日に開催された参議院本会議において平井卓志は、「働き盛りの中堅所得者層を中心とした重税感が大幅に緩和されることになり、評価できるものである」としている。このように、昭和63年改正は、退職所得に対する課税について企業や労働者からの強い要望に応じて行われたものではなく、全体的な見直しの一環として行われたものであった。そして、この昭和63年改正以後、現在に至るまで退職所得控除額について、改正は行われていない。

ここで注意しておきたいのは、昭和63年改正ではこれまでの改正に比べ、厳密な議論が行われないうまま、免税点が改正前の水準の1.5倍にまで引き上げられている点である。平成元年当時の中小企業の退職金支給額の平均額が893万円<sup>25)</sup>であり、さらにモデル退職金はあくまでモデルであり、この通りに支給を受ける退職者は少ないことからすると<sup>26)</sup>、やはり相当に担税力のある層を意識した減税措置であり、これが厳密な議論を経ないまま改正されたことは、近年における退職所得課税に対する政府の方向性が、労働者の老後の生活保障の水準を超え、高額所得者に対する税負担の軽減に向いていることを示している。

## (5) 勤続年数の通算

昭和30年より退職所得控除額の計算をする際の勤続年数について、前職における勤続年数の通算が認められるようになり、昭和33年にはさらにその適用範囲が拡大された。昭和30年の通達で勤続年数の通算を認めた理由

---

「…たりの控除額を四十万円に、勤続年数二十年を超える場合のその超える一年当たりの控除額を七十万円に改めることといたしております。この結果、勤続三十年の勤労者の退職金の非課税限度額は、現行千万円から千五百万円へと、大幅に引き上げられることとなります。」

25) 労働大臣官房政策調査部『退職金の制度と支給実態』（労働法令協会、1991）113頁。第26表「産業、企業規模、学歴・労働者の種類、勤続年数階級別男子定年退職者1人平均退職金額」より従業員数30～99人の平均値を引用。

26) 藤井得三ほか「退職一時金・年金制度のあり方について」労働時報31巻4号（1978）11頁〔藤井発言〕。



について、昭和30年6月2日に開催された衆議院大蔵委員会において平田敬一郎は、戦後、強制的に企業の解散や合併等が行われた際に、消滅会社から受ける退職金が僅少なうえ、インフレで無きに等しいことを考慮し、存続会社が消滅会社での勤続年数を通算して退職金を支給するような場合があり、そのような場合を考慮して通算を認めたと説明している<sup>27)</sup>。

さらに、昭和33年には、同年2月6日に開催された衆議院大蔵委員において、横山利秋から、戦時中いったん解雇された者が終戦後再雇用され、労使間で勤続年数の通算を行っていたとしても、前に退職金の支給を受けていないことの証明がなされない場合に税法が通算を認めないことは、実情に即さないとの指摘があり<sup>28)</sup>、これを受けて通達の適用範囲が拡大さ

---

27) 昭和30年6月2日衆議院大蔵委員会第2号2頁平田敬一郎発言原文は次の通りである。

「退職所得に対する税額の計算方法につきまして、昨年度の改正で、勤続年数を加味して控除額を計算して、その上で税金を計算するようになったわけでございます。その際今の税法によりますと、就職してから退職するまでの期間、それはもちろん表面上解釈しますと、退職金をもらう会社からということに一応なるわけでございます。従いまして、……税法の一応の字句解釈から行きますと、やはり新しい会社に勤め出されてから退職されたとき、その年数によるとというのが文理解釈としましては一応成り立つわけでございます。

……ところが最近になりまして、それではどうも実際に合わない。……強制的に解放なり合併等が行われまして、その際に名目だけの退職金はもっている。しかもそれがインフレで、ほとんどなきにひとしくなっておる。そこであとの会社から退職金を出す際に、それではいかにも気の毒だということで、前の会社の就職期間を通算しまして退職金を出すという例があるようでございます。そういう例の場合にも、税法の文理解釈を厳密に行きますと、どうもちょっと拡張解釈するのが無理なところもあるのでございますが、しかしそういうふうに原因が非常にはっきりしている。」

28) 昭和33年2月6日衆議院大蔵委員会第2号6頁横山利秋発言原文は次の通りである。

「戦時中におきまして、軍需工場が敗戦によって一応大量の労働者を解雇いたしましたときに、涙金であるか、あるいは退職規定による退職金であるか、さだかでない、わからないままに、何がしかの金をもらって軍需工場から去っていった。

ところがその軍需工場が、経済再建とともにさらに再雇用をいたしまして、そうしてその間多少のブランクがありまして、旧職員としてこれを処遇をし、そうしてある工場においては、前の期間とそれから再就職後の期間とを通算をし、そうして退職金の支給についても、新規採用の職員とは違った取扱いをし、またある会社においては、労働協約、賃金規定によってこれを締結しておるわけであります。ところが税法の段になりますと、



れた。具体的には、以下の3つの要件を満たす場合に、戦前の勤続期間を通算することが出来るようになった<sup>29)</sup>。

- 【1】 終戦で一斉解雇され二年以内に復職していること
- 【2】 いったん解雇の際に支給を受けた退職金が正規の規定によらず、ごく少額であること
- 【3】 これから支給される退職金が戦前からの勤続年数を通算していること

その後、昭和45年改正では、勤続年数通算の通達が法制化され、退職金の支給額の計算が前の勤続期間を含めて算定されている場合には、通算後の勤続年数に応じた退職所得控除額の計算を認めたとえ、前に退職金の支給を受けたことにより勤続年数が重複する部分があれば、その調整を図る措置が政令に規定され、現在においても存続している。このように、勤続年数の通算制度は、当初戦後の特殊な雇用事情に対応するためにできたものであるが、現在においては、会社組織の多様化に伴い、会社の組織再編や出向などにより、前の会社での勤続年数を考慮しなければならないケースに対応する機能を果たしている。

## (6) 前年以前 4 年以内に退職所得の支給を受けた場合の調整

昭和34年改正により、その年の前年以前 4 年以内に退職所得の支給をされ

---

ゝこれについてきびしい制限を加えておるわけであります。つまり前にもらった、敗戦のときに渡したお金が一体どういう金であるかはっきりしろ、こういうのであります。はっきりしようにも、当時敗戦の混乱の中で、それが一体どういう金であったか、会社もはっきりしないし、本人も何かさだかでない。

……従いまして、会社において、あるいは労使間において、前後の期間を通算するとかたく契約をし、あるいは協約を結びながら、退職の際における在職期間というものは、戦後のわずか十年かそこらとして、税金が大量に引かれるわけであります。会社からもらう金は前後期間を通算し、税金はわずか十年としてしか引かれないのでありますから、格段の違いがあります。当時敗戦後といえども、細々経営をいたしておりました軍需工場に居残ったわずかの労働者だけは、前の期間も通算されるのでありますから、非常な違いがございます。」

29) 昭和33年 2 月26日朝日新聞東京版朝刊参照。

たことがある場合には、所定の方法により控除額の通算を行う措置が創設された。その理由として、昭和34年3月26日に開催された参議院大蔵委員会において、塩崎潤は、退職所得の控除額を特別に上げる関係上、一定の期間に二回以上退職金の支給を受ける場合、これはある程度通算しないと控除額が多額になってしまうことから、通算調整をすることとしたと説明している<sup>30)</sup>。その後、昭和34年改正では、前年以前4年以内に退職所得の支給を受けた場合の調整を、控除額で調整するのではなく、勤続年数で調整するよう変更したが、結局、昭和45年改正において控除額での調整に戻され、現行法制も控除額での調整を行う方法を採用している。このような措置がとられたのは、控除額の拡大も理由の一つであるが、従来であれば退職所得の支給は一生に一度であるとの前提であったのが、雇用情勢の変化により、数回にわたり支給を受けるケースが増加し、これに対応する必要性があったからであると考えられる。

また、この措置が整備されたことで、裏を返せば、前回の退職金の支給時から4年超の期間をあけて退職金の支給を受けた場合には、重複した期間があっても、それぞれに控除が可能となる。そうすると、親会社、子会社の双方から退職金の支給を受ける場合には、4年超の間隔をあげれば、重複期間も控除を受けることが可能となり、退職金を親会社、子会社に分離することによる節税策にお墨付きが与えられたことになる。

## (7) 小 括

これまでの退職所得控除額の変遷を辿ることで、わが国の退職金課税に対する意識の変遷を辿ることができる。すなわち、戦前の退職所得控除額

---

30) 昭和34年3月26日参議院大蔵委員会第21号284頁塩崎潤発言原文は次の通りである。

「退職金の控除を、……特別に上げます関係上、若干の不合理が見られました。一定の期間に二回以上退職金の支給を受ける場合、これはある程度通算しないと、特別控除が大目に出て参ります関係もございまして、これはある程度通算調整するというようなことを考えております。」

は、退職所得の免税点として考えられており、それも相当に高額な退職金を課税対象とすると考えていたため、控除額も多く設定されていた。それが戦後になり、シャープ勧告により少額な退職金も課税対象とされることになる、退職所得控除額は免税点というよりも、給与所得控除額の代替えのような意味合いをもって復活した。しかし、その後退職所得控除額は、退職者の退職後の生活保障の趣旨のもと、再び免税点として考えられるようになった。そして、退職所得控除額は、昭和39年以前の戦後の復興期には、退職後の生活保障の趣旨のもと政府主導により引き上げられ、昭和42年の高度成長期の序盤では、サラリーマンの税負担に対する不公平感を解消するため世論主導により引き上げられ、昭和48年から昭和50年の高度成長期の終盤では、企業の経営者の主導により大幅に引き上げられ、昭和63年のバブル経済の時期には税制の見直しという形で誰が主導するでもなく、当然のように大幅な引き上げが行われた。こうしてみると、退職所得控除額は、当初中小企業の労働者の退職後の生活保障を趣旨として設計されていたため、その水準までの免税点としての機能のみ果たしていたのだが、その後、老後の生活保障を盾に、相応に担税力があるとみられる大企業のレベルにまで控除額が引き上げられ、これが退職所得の性質についても変化を与えることとなった。すなわち、これらの変遷を経て、退職所得は老後の生活保障としての性質を持つ所得であると同時に、高所得者にとって節税策としての魅力を備えた所得に変化していったのである。

また、戦後の復興期には、退職所得控除額の計算に年齢要素の導入されたことがあった。年齢要素の導入は、それまで退職所得に対して優遇措置を設ける趣旨とされてきた老後の生活保障の観点から、担税力を図る要素として年齢を取り入れたもので、退職所得の担税力を理論的に測ろうとした点において評価できる。しかし、国会でも指摘があった通り、勤続可能年齢はそれぞれの状況や立場によって異なり、年齢のみで担税力を図ることには限界があることから、数年で廃止されている。その代替えとして長期勤続要素が導入され、現在まで維持されているが、実際の労働状況をみ

ると、この間、終身雇用が維持されているとはいい難い。結局、退職時の状況は、わが国の経済状況や個人の状況によって多様であり、その多様な性質を持つ退職金の担税力を一つの要素によって測ることに限界がある。ただ、そうであってもその時々々の雇用情勢に即した改正を行うことで実態との乖離を縮めることは可能である。また、昭和49年以後の改正で政府は、どのレベルの所得者層までについて退職所得に対する税制上の恩典が必要であるのかという点には着目しないまま、約50年前から問題点の指摘があった退職所得に対する課税制度をそのまま維持しつつ、日経連などの要望に応ずるがまま税制上の恩典を拡大し続けている。このような政府の退職所得に対する課税方針が妥当であるのかについては検討が必要である。

さらに、復興期には勤続年数の通算、前年以前4年内に退職所得等を受けた場合の調整など、技術的な面についての整備がなされた。これらの調整は、もともと戦後の特殊な状況や、控除額の大幅な引き上げに対応するために整備されたものであるが、戦後の特殊な状況が解消した後も、企業の組織形態が複雑化し退職金の支給状況が多様化するなか、その調整を図る機能を果たしている。ただし、前年以前4年内に退職所得等を受けた場合の調整は、裏を返せば、退職金支給の間隔を4年超開けることにより重複期間についても控除を受けられることを認めるものであり、これを利用すれば退職金の分離が可能となり、意図的に子会社を設立することが可能な者などに対し、さらなる節税策のバリエーションを与える結果となった点には注意が必要である。

なお、退職所得控除額については、佐藤英明教授の先行研究があり、佐藤教授は、平成12年に発表された論文において、給与所得課税との中立性を重視するならば、退職所得控除額は不要であるが、退職所得を老後の生活の糧と評価することには現在も一定の合理性が認められるので、直ちに廃止をすることは適当ではないとされたうえで、転職が一般化している現代において、給与所得課税との中立性の問題を解決するのであれば、年齢

要素を加えた制度設計に改正する方法が現実的であると提案されている<sup>31)</sup>。しかし、やはり年齢要素をもってしても退職所得の多様性を一つの観点から測ることに限界がある。例えば、佐藤教授が提案される控除額の適用が受けられる年齢を、41歳（又は46歳）から60歳（ないし65歳）に限定する方法によれば、職業スポーツ選手など比較的若年で退職を余儀なくされる者については優遇を受けられない。佐藤教授は、従来政府が減税の趣旨であると説明してきた「老後の生活の糧」という退職所得の性質からアプローチされた結果、年齢要素を加えることを提案されているのだが、実際に退職の状況は多種多様であるため、一つの観点から答えを導き出すことは容易ではないと思われる。

さらに、佐藤教授は、平成18年に発表された論文において、退職所得控除額の変遷を税制調査会の答申からアプローチし、退職所得控除の基本的なポリシーが「その時点での平均的な金額の退職所得を課税対象から除く」ことにありと指摘されている。そのうえで、佐藤教授は、現行法制により22歳で入社し60歳で退職した場合の退職所得控除額は2,060万円であるのに対し、日経連の2002（平成14）年9月度及び2004（平成16）年9月度の調査結果では、正規入社男性標準者が60歳で定年退職した場合の退職一時金がいずれも2,500万円前後であるが、これらの調査結果は会社規模が大きく賃金水準が相対的に高いものが多く含まれていると推定できるため、現在の退職所得控除額の水準は、平均的な水準の退職所得の金額を非課税とするものであり、上述の退職所得の基本的なポリシーは守られていることを論証されている<sup>32)</sup>。しかし、佐藤教授はこの論証において、中小企業における退職所得の水準についてまでは触れられておらず、そもそ

---

31) 佐藤英明「退職所得課税の企業年金課税についての覚書——「給与」をめぐる税制論序説（所得課税）」『公法学の法と政策 金子宏先生古希祝賀 上巻』（有斐閣、2000）421頁参照。

32) 佐藤英明「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巻（2006）65頁以下参照。

も平均的な退職所得の金額の水準とは、どのレベルの所得者層をベースに考えるべきかを政府が検討していない点については、指摘されていない。

## 第2 退職給与引当金

退職給与引当金の損金算入制度は、戦後の資本蓄積の趣旨から昭和27年に創設された。これは、昭和27年3月4日開催の参議院大蔵委員会における、平田敬一郎による制度の趣旨説明からも明らかである<sup>33)</sup>。

当初、引当金の損金算入制度は、従業員数10人未満の中小法人には適用されなかったが、昭和28年6月17日開催の参議院本会議での豊田雅孝による、退職給与引当金の損金算入が中小企業に適用されないことに対する批判などにもみられるとおり、中小企業にこそ資本充実の必要性があるとの批判から、昭和28年改正により範囲が拡大された<sup>34)</sup>。

その一方で、昭和43年4月2日開催の衆議院大蔵委員会における、井手以誠の繰入限度額が過大であるとの発言にみられるとおり<sup>35)</sup>、昭和43年当時から引当金の繰入限度額が実情に即さず、不必要な部分にまで繰り入れがなされていることに対して批判がでてきていたが、昭和45年改正で

---

33) 昭和27年3月4日参議院大蔵委員会第18号6頁平田敬一郎発言原文は次の通りである。

「今度の退職手当引当金、まあこういうような種類の諸準備金と申しますか、それにつきましては昨年の改正以来、或いは最近更に追加いたしましてその限度を上げましたが、極力課税外においておきまして、でそういう形で社内留保が殖えるであろうということを促進しようという考え方でおります。」

34) 昭和28年6月17日参議院本会議第16号81頁豊田雅孝発言原文は次の通りである。

「少なくとも年額所得の少き中小企業会社には最低税率を設けて、これが資本蓄積を可能ならしめる必要があると考えるのであります。更に退職給与引当金を損金に算入する制度のごときも、十人未満の従業員を使用する小企業に対しましては全然認められておらないのであります。」

35) 昭和43年4月2日衆議院大蔵委員会第18号31頁井手以誠発言原文は次の通りである。

「退職給与引当金の問題も同様です。……これは大部分は運転資金に運用ができることになっておるはずです。……退職給与引当金は、四十一年度末で八千億円、今日では一兆円をこえておるといわれております。企業が一ぺんに退職するはずがございません。必要以上の引き当て金をあなた方は認めて、そうして損金に算入させる」

は、退職給与規定を労働協約以外のものに定めている法人に対して適用されていた、給与総額基準による繰入限度額が引き上げられた。その理由について、税制調査会は、「昭和45年度の税制改正に関する答申」において、退職金支給の実情にかんがみて、繰入限度額を引き上げたと説明している<sup>36)</sup>。

しかし、その後も退職給与引当金については、数々の批判が寄せられていた。具体的には、昭和54年12月6日付朝日新聞東京版朝刊が「退職金引当金 限度額縮減案が浮上 政府税調 企業の隠し利益に目」と題し、これまで企業の利益隠しの温床として批判を浴びてきた退職給与引当金の限度額縮減案が浮上、企業に利益はき出しを求める動きが出てきている。企業は必要以上に引当金を積み立て、利益を隠していると野党などが指摘、再三国会でも議論されていると報道することで、過度の内部留保につながる点を指摘している。また、平成9年2月20日参議院大蔵委員会において、山口哲夫は引当金の繰入限度額が従業員の在職年数が延長している実情に即さない点や<sup>37)</sup>、利用企業が大企業に偏っている点を指摘している<sup>38)</sup>。なお、この指摘に対し薄井信明は同委員会において「中小の企業

---

36) 税制調査会「昭和45年度の税制改正に関する答申」昭和45年1月22日4頁参照。

37) 平成9年2月20日参議院大蔵委員会第2号16頁山口哲夫発言原文は次の通りである。

「退職給与引当金というのは実態から見ると大変甘過ぎるんじゃないだろうか、これは累積限度を四〇％から二〇％くらいに改めたらどうかという質問をいたしました。それについて薄井主税局長がこう答弁しております。『現在の制度の趣旨は、在籍年数が各職員どのぐらいかということから、現在価値に逆算したときにまあ四割ではないかということ、昭和五十五年以降、実情に合わせてそうしております。したがって、こういう実態が変わってくるならば手当ての必要があると思います。』こんな答弁をされているわけです。

……これはたしか政府税調に出す内部資料だったと思いますけれども、昭和三十三年に平均在職年数九年が昭和五十三年には十二年に延びております。そこで累積限度額を五〇％から四〇％に改正したんですけれども、平成六年度は十二年から十四年に延びているわけです。現在、定年延長というのが随分行われておりますから、そういう点では恐らく十五年から十六年くらいになっているんじゃないだろうか、そういうふうに思われます。そうなりますと、これは計算上からいっても三〇％に改めるのが局長のおっしゃる答弁からいっても当然でないかと思うんです」

38) 同上委員会・17頁山口哲夫発言原文は次の通りである。





におかれては退職金をやはりお払いになるわけで、そのためには社外に積み立てると。そのときには、社外に積み立てることをもって退職給与引当金とは別の仕組みで損金経理されるという形になっているわけでございます。したがって、その退職給与引当金を大企業だけが持っているということと、税金計算上どういう影響があるかということは直には言えない」と反論している<sup>39)</sup>。

このような批判を受け、昭和55年改正及び平成10年改正では、退職給与引当金の繰入限度額の縮小が図られた。さらに、平成14年改正により、退職給与引当金制度そのものが廃止され、以後、経過措置として段階的な取り崩しが認められたものの、繰入額の損金算入については一切認められないこととなった。その理由について、平成14年3月19日開催の参議院経済産業委員会において、石井道遠は、平成14年度以後、連結納税制度の導入によりグループ内企業の損益の通算が可能となり、それに伴い税収減が見込まれるため、その対応策として、法人税の課税ベースの見直しを行った結果、退職給与引当金を廃止することにしたと説明している<sup>40)</sup>。

ところで、退職給与引当金は、商法及び企業会計原則では、一種の負債

- 
- ㍿ 「退職給与引当金の利用状況を調べてみましたが、資本金の階級別利用状況を見ますと、これは資本金百億円以上の階級が五九・三％の利用です。一億円以上というふうになりますと約九〇％です。ですから、非常に大きい企業がもう主としてこれを使っている……。それからもう一つ、この利用法人数、これを調べてみますと、百億円以上の資本金の階級は八三・三％の法人が利用している。一億円未満ですとわずかに四・一％という非常に少ない利用率です。もうこうなると、非常に大企業だけが主として使っている」

39) 同上委員会・17頁薄井信明発言参照。

40) 平成14年3月19日参議院経済産業委員会第2号23頁石井道遠政府参考人発言原文は次の通りである。

「連結納税制度は、企業の組織再編を促進する、あるいは経済の構造改革に資するという観点から、平成十四年度から導入をいたしたいと考えております。ただし、本制度がグループ内企業の所得と欠損を通算する仕組みでございますので、必然的に税収減が生ずるわけでございます。したがって、現下の厳しい財政事情の中で本制度を導入するに当たりましては、この減収額に対して所要の財源措置を講ずることが必要であると我々は考えております。この減収措置、財源措置でございますけれども、具体的には、まず退職給与引当金の廃止など法人税の一般的な課税ベースの見直しを行うこととしております。」



性引当金として取り扱われ、実際の支給の前に引当金勘定への繰入を強制していた。これは、退職給与引当金が、抽象的には勤務期間の経過とともに発生したものが累積して最終的に退職の事実により確定するものであり、労働協約によるものは契約上の債務として、就業規則によるものは労働条件を明示したものとして、企業に対して強い拘束力を持つものであると解されていたからである<sup>41)</sup>。その一方で、ここまで辿ってきた税法における退職給与引当金制度の創設から廃止までの経緯に基づき、税法の観点から実態を分析するならば、退職給与引当金は、戦後の復興期から高度成長期にかけ事業資金の調達を渴望していた企業にとって、資本蓄積のために必要な制度であり、政府としてもわが国の経済復興のため制度の必要性を認めていたが、わが国の経済成長とともにその役割を終え、廃止に至った制度であるとみることができる。

なお、退職給与引当金は、本来、従業員の退職金を保障する趣旨で創設された制度であるにもかかわらず、昭和40年改正で特定預金基準制度<sup>42)</sup>がなくなったことにより、保全措置が廃止され、企業の資金運用面でのメリットを発揮することにむけられてきたという指摘がある<sup>43)</sup>。しかし、特定預金基準制度は、特に保全措置がとられたものに限るとの規定もなく、これを根拠に保全措置が強制されていたわけではなかった。そのため、実際にこの特定預金の制度によって退職金の支給が確実になるものではないことから、昭和40年改正により、特定預金基準制度は繰入額を制限する根拠が乏しいものとして廃止されている<sup>44)</sup>。また、昭和51年5月27日には「賃金の支払の確保等に関する法律（以下「賃金確保法」という。）」が制定され、この法律により退職金についても保全措置がとられる

---

41) 武田・前掲注(8)4082頁参照。

42) 預金、貯金、合同運用信託など一定の資産を特定預金等とし、その100分の400から前年から繰り越された退職給与引当金勘定の金額を控除した金額を限度とするもの。

43) 降矢憲一「退職金制度を巡る諸問題——一時金の年金化を中心に——」産業経営研究10号(1991)17頁参照。

44) 武田・前掲注(7)4089頁参照。

よう法整備がなされたが、賃金確保法は努力義務規定であるため（賃金確保法第5条）、実情を見てみると、厚生労働省の平成20年就労条件総合調査では、退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業のうち実際に保全措置がとられている企業は、わずか18.5%にすぎず<sup>45)</sup>、現在においても退職一時金について十分な保全措置がとられているとはいえない。

### 第3 みなし退職所得

所得税法第31条第1項は「次に掲げる一時金は、この法律の規定の適用については、前条第1項に規定する退職手当等とみなす。」と規定し、第1号から第3号までにおいて、国民年金法、厚生年金保険法の規定に基づく一時金で一定のものや、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一定のものなどを列挙して規定している。このいわゆる「みなし退職所得」の制度は昭和32年改正で創設された。制度創設の趣旨について、昭和32年2月21日開催の衆議院大蔵委員会において、塩崎潤は、これまで社会保障制度に基づく給付は使用者から直接支給されるものでないことから、年金で取得した場合には雑所得、一時金で取得した場合には一時所得とされていたが、一方で、使用者から支給される給付は、恩給で取得した場合には給与所得、一時金で取得した場合には退職所得とされていた。社会保障制度に基づく年金は、雑所得として課税されるため、収入金額から自ら支出してきた掛け金を必要経費として控除できるが、その把握が困難である。一方、使用者から支給される恩給は、給与の後払いであるとの建前から給与所得として課税されるため、掛け金は控除できないが、収入の2割を控除できるため、社会保障制度に基づく年金に比べて有利となる。また、社会保障制度に基づく一時金も、使用者から直接支給されるものではないため一時所得とされ、退職所得の税制上の優遇措置が受けら

---

45) 平成20年厚生労働省就労条件調査「第19表 保全措置の有無別企業数割合」を参照。

れなくなるため、使用者から支給される一時金より不利となる。社会保障制度に基づく給付も、社会全体から受ける給与の後払いとみれば、使用者から支給される給付とその性質は変わらない。したがって、社会保障に基づく給付も使用者から受ける給付と同様に、給与所得又は退職所得として取り扱うとこととしたということである。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、改正に影響を与えているとも説明している<sup>46)</sup>。

---

46) 昭和32年2月21日衆議院大蔵委員会第6号72頁塩崎潤説明員発言原文は次の通りである。

「社会保険制度に基きまして支給されますところの年金、退職一時金、これらにつきましては従来雑所得、または一時所得として扱っておりまして、雇用主からもらう分まで含めて雑所得あるいは一時所得、こういうふうに扱っておったわけでありまして。……その課税方式を雑所得あるいは一時所得でやりますと、恩給あるいは退職所得に比べまして酷な面が出てくる、不合理な面が出てくるということで改正することにいたしましたわけでありまして。

……雑所得にいたしますと、今までの掛金部分は経費といたしまして、年金の支給を受けました際に控除いたしまして、その残りに課税する。そういたしますと、最初の年金を受領いたしまして、最初の年、その後二、三年間掛金がまだございますので、課税になりませんが、その後掛金がなくなりますと全額課税になる。しかもまた一方、自分が幾ら掛金を在職中に払い込んだという点がなかなかわからない……一方恩給の方は、……掛金を引かずに、ただ給与所得の後払いという建前から二割の給与所得だけ引きまして、受領金額に對しまして課税いたしております、掛金は全然引いておりません。……社会保険制度でもらいますところの退職一時金につきましては、現在の扱いは一時所得という扱いでございます。……ところが退職所得になりますと、……優遇の措置が講ぜられております。……社会保険制度で、雇用主からもらわないものにつきましては単純な一時所得と、こんなふうな扱いになっておりまして、この間のバランスが問題になるわけでございますが、……私どもの検討の結果といたしましては、これは給与所得あるいは退職所得並みに扱うのが妥当じゃないか。性質から見まして恩給も共済組合からもらいますところの年金部分も、性格的に変らない。ただ雇用主じゃなくて、第三者、社会全体からの給付部分もございますけれども、社会全体からもらう給与所得の後払いというようなことにも見ることができないのじゃないか……そういう考えのもとに、しかも三公社の職員につきましては恩給がなくなりました。全部年金になったわけでありまして。これらのバランスから見まして、恩給と年金とを差別扱いすることがいいか悪いかということが検討されたわけでございます。

……あとから払い込んだ掛金を計算いたしまして、雑所得と計算すること自体非常にメ

このようなみなし退職所得制度創設の経緯をみると、みなし退職所得の制度は、退職一時金の支給形態に新たな種類のものが加わったことに対する措置として設けられたものではなく、年金に対する課税方法の不公平感を解消するための措置として設けられたものであるといえる。すなわち、みなし退職所得の制度は、これまでテーマとして取り扱ってきた退職一時金の課税上の取り扱いの一部として分類されるべきものではなく、年金の課税上の取り扱いの一部として分類されるべきものと整理することが出来るため、これ以後の変遷の検証については、別稿にゆずる。

#### 第4 小 括

第1稿で検証した、明治20年所得税法創設時に課税対象外とされてきた退職所得が、昭和13年に課税対象とされるまでの変遷では、そもそも退職所得が課税対象外とされていた根本的思想を確認する作業が中心であった。そして、退職所得は制限的所得概念の理屈を突き詰めた結果、課税対象外におかれたのではなく、退職所得に課税するのは酷であるという政策的配慮から課税対象外におかれ、制限的所得概念の理屈は、これを利用すれば課税対象外とすることに説明がつくとされていたにすぎなかったことを確認した。そして、昭和13年に退職所得が課税対象におかれた背景には、それまで退職金とともに課税対象外であった役員に対する利益割賦賞与が課税対象となったことに伴い、本来賞与として支給されるべきものを退職金という名目で支給する事例が多発したという事情があったことも指摘した。このような昭和13年までの変遷から退職所得への課税方針を見ると、政府はもともと、退職所得は根本的に課税すべきでないというスタン

---

▼煩雑でございますので、一応この年金につきましては給与所得として扱う。従いまして掛金は引きません。そのかわり二割は毎年控除するというシステムをとる。退職一時金につきまして、退職所得並みに二十万円を控除し、在職期間が十年をこしますれば、一年ごとに二万円を控除し、最高五十万円を控除いたしまして、その残りの二分の一を分離課税する。こういう方式に改めたわけでございます。」

スをとっており、賞与と退職金の区別が曖昧であるため、賞与を名目上退職金として支払えば、節税ができるといった問題が顕著化しなければ、課税対象とする方針はとられなかったかもしれない。

次に第2稿で検証した、昭和13年より昭和26年までの変遷では、退職所得の計算構造が確立されていく過程を確認した。退職所得控除額は、昭和13年以後免税点として考えられていたのだが、昭和22年に退職所得が総合課税されるのを機に、一旦廃止された。これに伴い、退職所得控除額の代替措置として、所得の金額を2分の1に圧縮される措置が創設された。その後、昭和25年には退職所得控除額に対して否定的であったシャープ使用節団を説得してまで退職所得控除額を復活させ、所得を2分の1に圧縮する措置と退職所得控除を二重に適用することとした。このような変遷からこの期間の退職所得の課税方針をみると、この期間の政府は、昭和13年までとは異なり、退職所得は基本的に課税対象所得であるとのスタンスのもとに、課税対象の枠組みの中で、退職所得の特殊性を考慮して、税負担の軽減を画策していたようである。

そして、本稿第1章で検証した昭和26年より現在までの変遷では、退職給与引当金及びみなし退職所得といった退職所得に関連する制度の持つ意味を確認するとともに、退職所得控除額の変遷を辿ることで現在の退職所得に対する課税方針を確認した。すなわち、退職給与引当金は戦後の資本蓄積のために必要な制度であって、経済の成長とともにその役割を終えた制度であり、みなし退職所得の規定は、退職一時金に対する措置ではなく、年金に対する課税方法の一部であると位置付けられる。また、退職所得控除額は、その時々の事情により、政府、世論、経営者と主導者を変えつつ、段階的に引き上げられていった。退職所得控除額の引き上げを要望する際、主導者は常に退職所得に対する免税点がその時点の事情に照らし低すぎると主張していた。そのような退職所得控除額の変遷からこの期間の退職所得の課税方針をみると、この期間の政府は、昭和13年から昭和26年までの期間と異なり、再び退職所得は課税対象外に置くべきとのスタン

スに戻ったように思われる。

このように現在の退職所得に対する課税方針が、明治20年所得税法制定時と同様に基本的に課税しない方向にあるのは、第1章第1(3)で指摘した通り、政府が退職所得の課税方針を決める時にイメージしている退職金、年功序列、終身雇用を前提としたものであるからである。しかし、現在の労働市場は流動化が進んでいるため、政府がイメージする退職金と実際の退職金には、その性質において乖離があるものが含まれているため、そのようなものについては検討が必要であると思われる。また、第1章第1(7)で指摘した通り、現在における免税点の水準は大企業をベース考えられており、その水準が適正であるかについての検討も必要であり、このような高い水準の優遇措置を設けることが、結果的に本来担税力のある所得に対する節税策としての退職所得の利用を助長している要因になっている。

## 第2章 戦後の退職金制度の動向からみた 退職金の性質

第1章でみてきた通り、戦後のわが国の退職一時金に対する課税制度は、段階的に税制上の優遇措置を拡大しつつ、昭和63年度改正を最後として、現在に至っている。本章においては、戦後における退職金制度の動向を確認することで、特に労働者に支給される退職金の性質の変化を検証し、税制がその性質の変化に適切にリンクしてきたのかを検討したうえで、現在における退職金制度と税制の乖離により生じている問題点を指摘したい。

## 第 1 モデル退職金<sup>47)</sup>の推移

### (1) 戦後から昭和63年までの推移

#### ① 中央労働委員会調査

第 1 章第 1 で確認した通り、退職所得の免税点は、昭和29年改正で50万円、昭和34年改正で100万円、昭和39年で150万円、昭和42年で500万円、昭和48年改正で600万円、昭和49年改正で800万円、昭和50年改正1,000万円、昭和63年改正で1,500万円と段階的に引き上げが行われてきた。これらの金額が、当時実際に支給されていた退職金に対し妥当な金額であったかを確認するため、戦後から昭和63年までのモデル退職金のうち、特に税制改正により免税点の引き上げがあった年度を中心に調査してみた。

まず、昭和29年以後の資料としては、昭和27年以後中央労働委員会が定期的に行っている退職金に関する調査がある。中央労働委員会の調査は、基本的に従業員数1,000人以上、資本金 5 億円以上の会社を対象に調査を行っており、調査対象の規模から大企業に対する調査結果といえる。入手できた資料により作成したモデル退職金の推移は第 1 表の通りである。第 1 表により、勤続30年の場合の大卒職員と高等小学校卒の工員の単純平均の推移をみてみると、昭和27年から昭和31年までのわずか 4 年間で支給水準が二倍になっていることが分かる。その後も、モデル退職金の額は順調に増加し、昭和42年までの10年間でさらに二倍、昭和48年までの 6 年間でさらに二倍近い水準に達している。このように退職金の支給水準は、昭和30年前後の戦後復興期や昭和48年のオイルショックの時期に特に上昇して

---

47) モデル退職金とは、新卒入社後、標準的な昇進をした場合の退職金の額を、学歴別に試算したものである。たとえば、昭和38年の中央労働委員会事務局調査では、新大卒勤続30年の者は年齢53歳、扶養親族 4 人、新中卒勤続30年の者は年齢44歳、扶養親族 4 人と設定して試算されている（黒住章『定年制・退職金・退職年金』（労働旬法社、1966）396頁以下参照）。

なお、扶養親族の人数は、社会情勢により設定が変更されるため、平成21年版の『退職金・年金事情』（労務行政研究所、2009）102頁以下では、大卒勤続30年の者の扶養親族は 2 人、高卒勤続30年の者の扶養親族は 3 人と設定されている。

いることから、インフレが大きく影響してきたことが分かる。

第1表 中央労働委員会調査 モデル退職金<sup>48)</sup>

(単位：千円)

実施時期	勤続年数		30年	32年	35年	41年	備考
昭和27年 6月中旬	大卒職員	会社都合	1,456				資本金3000万円 以上552社
	高小卒工員	会社都合	649				
	勤続30年平均		1,052				
昭和30年 3月	大卒職員	会社都合	2,197				対象不明
		定年	2,287				
	高小卒工員	会社都合	987				
		定年	1,069				
	勤続30年平均		1,635				
昭和31年 12月	大卒職員	会社都合	2,777				従業員1000人 以上179社
		定年	3,020		3,044		
	工員	会社都合	1,115		1,354	1,552	
		定年	1,193		1,641	1,671	
	勤続30年平均		2,026				
昭和34年 1月	大卒職員	会社都合	3,255	3,453			資本金1億円以上 従業員1000人 以上
		定年	3,458	3,520			
	工員	会社都合	1,333		1,596	1,942	
		定年	1,385		1,699	1,982	
	勤続30年平均		2,358				

48) 中央労働委員会「退職金事情調査」中央労働時報235号（1953）2頁以下、同誌289号（1955）28頁以下、同誌314号（1957）5頁以下、同誌344号（1959）5頁以下、同誌400号（1963）33頁以下、同誌557号（1974）28頁以下、日本労務研究会「労務年鑑」68年度版（1968）162頁以下より抜粋して作成。

なお、昭和31年12月調査分のみ勤続41年の資料はなく、勤続40年の資料しかないため、勤続41年の欄に記載している。



昭和38年 1 月	大卒職員	会社都合	4,515	5,024			資本金 5 億円以上 従業員1000人 以上347社
	高小卒工員	会社都合	1,996		2,491	3,053	
	勤続30年平均		3,256				
昭和42年 4 月	大卒職員	定年	6,109	6,839			資本金 5 億円以上 従業員1000人 以上382社
	中卒労務者	定年	2,619		3,318	4,083	
	勤続30年平均		4,364				
昭和48年 6 月	大卒職員	定年	10,763	11,559			資本金 5 億円以上 従業員1000人 以上350社
	中卒労務者	定年	5,102		6,508	7,152	
	勤続30年平均		7,933				

## ② 関東経営者協会調査

中央労働委員会による調査のほか、昭和30年後半から昭和40年前半の期間については、関東経営者協会が定期的に行っている調査資料もある。関東経営者協会の調査対象は、従業員数500人以上の会社としており、中央労働委員会よりやや小規模な会社も対象となっているが、調査結果は第2表の通りであり、中央労働委員会の調査結果と大きな開きはみられない。

第2表 関東経営者協会調査 モデル退職金<sup>49)</sup>

(単位：千円)

実施時期	勤続年数		30年	32年	35年	41年	備考
昭和36年 7 月	大卒職員	会社都合	3,959	4,864			従業員500人以上 193社
	高小卒工具	会社都合	1,694		2,494	3,152	
	勤続30年平均		2,827				
昭和38年 7 月	大卒職員	会社都合	4,503	4,864			従業員500人以上 233社
	高小卒工具	会社都合	2,002		2,494	3,152	
	勤続30年平均		3,253				

49) 労務研究会「労務年鑑」昭和38年版(1963)209頁以下、同誌昭和39年版(1964)165頁

退職金課税の現状と問題点（犬飼）

昭和40年 7月	大卒職員	会社都合	5,093	5,415			従業員500人以上 217社
	高小卒工員	会社都合	2,348		2,952	3,687	
	勤続30年平均		3,720				
昭和43年 7月	大卒職員	会社都合	5,796	6,393			従業員500人以上 257社
	中卒労働者	会社都合	2,798		3,591	4,453	
	勤続30年平均		4,297				

③ 労政時報調査 モデル退職金

昭和49年以後のモデル退職金については、労務行政研究所が2年ごとの金額を定期的に調査し、発表している。これまとめたものが第3表である。この調査結果でもやはり、昭和49年から昭和51年にかけての伸び率が他の年に比べ大幅であることが目立つ。一方で、昭和53年から昭和55年や昭和61年から昭和63年にかけては、ほとんど水準が上昇していない期間もでてきている。

第3表 労務行政研究所調査 モデル退職金<sup>50)</sup>

(単位：千円)

実施時期	勤続年数		30年	33年	35年	40年	備考
昭和49年	大卒男子	会社都合	10,617	11,854	13,354		一時金＋ 年金現価額
	中卒男子	会社都合	6,138		7,794	10,887	
	勤続30年平均		8,378				
昭和51年	大卒男子	会社都合	12,863	14,189	14,425		〃
	中卒男子	会社都合	7,377		9,003	11,321	
	勤続30年平均		10,120				

㋚ 頁以下、同誌67年版（1967）153頁以下、同誌69年版（1969）151頁以下、同誌70～71年版（1971）203頁以下より抜粋して作成。

50) 労務行政研究所『平成7年版 退職金・年金事情』（労務行政、1995）326頁以下より抜粋して作成。

昭和53年	大卒男子	会社都合	13,155	14,688	15,377		〃
	中卒男子	会社都合	7,894		9,671	12,045	
	勤続30年平均		10,525				
昭和55年	大卒男子	会社都合	14,387	16,383	16,794		〃
	中卒男子	会社都合	8,863		11,108	13,191	
	勤続30年平均		11,625				
昭和57年	大卒男子	会社都合	15,786	17,731	18,716		〃
	中卒男子	会社都合	9,860		11,992	14,257	
	勤続30年平均		12,823				
昭和59年	大卒男子	会社都合	16,594	19,433	20,343		〃
	中卒男子	会社都合	9,695		12,636	15,177	
	勤続30年平均		13,145				
昭和61年	大卒男子	会社都合	17,620	20,298	21,027		〃
	中卒男子	会社都合	10,164		12,816	15,776	
	勤続30年平均		13,892				
昭和63年	大卒男子	会社都合	17,062	20,270	22,046		〃
	中卒男子	会社都合	10,805		13,813	16,555	
	勤続30年平均		13,934				

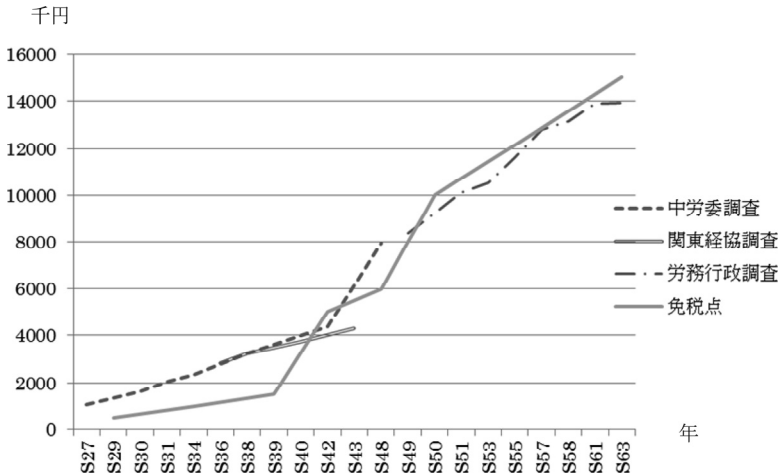
#### ④ モデル退職金と免税点との比較

上記①から③のモデル退職金の調査結果と、昭和29年改正以後の退職所得の免税点との関係を検証するため、これらのデータをグラフにすると、図1のような結果となった。なお、厳密に言えば、モデル退職金及び免税点のいずれもが、毎年一定割合で金額が通増していったわけではないので、折れ線グラフにすると正確性を欠くことになるが、双方の増加のイメージをつかむため、敢えて折れ線グラフにすることとした。

比較してみると、昭和42年改正までの免税点は、モデル支給額の平均額より低く、レベルとしては、高等小学校卒工員の退職金相当について非課

税とする程度のものであった。その後、昭和42年改正で免税点がモデル退職金を一旦上回ったが、オイルショックによるインフレの影響で、昭和46年から昭和50年までの4年間で退職金の給付水準は、大企業で7割増、小企業で2.25倍になるほどの急上昇をみせ<sup>51)</sup>、また免税点がモデル退職金を下回ることとなった。そして、昭和50年改正で免税点がモデル退職金を上回ると、その後はモデル退職金が免税点を上回ることはなく、一般的な退職所得については非課税とするという政府の趣旨を上回るほどの優遇措置となっている。

図1 モデル退職金と免税点の関係



## (2) 最近の状況

### ① モデル退職金の比較

最近の状況との確認をするため、昭和63年及び平成20年のモデル退職金を比較すると第4表の通りである。(1)では大卒男子と中卒男子の平均を

51) 労務行政研究所『昭和52年版 退職金・年金事情』（労務行政、1977）14頁参照。

とっていたが、平成20年版の資料には、中卒男子の資料がないため、大卒男子と高卒男子の平均で比較をしている。第4表からすると、昭和63年及び平成20年のモデル退職金の平均は、いずれも勤続30年であれば、現行制度における退職所得の免税点である1,500万円の範囲にほぼ収まるとともに、現状は、むしろ退職所得の金額が下降傾向にあり、現在の免税点が余分になりつつあることが分かる。

第4表 労務行政研究所調査 モデル退職金<sup>52)</sup>

(単位：千円)

実施時期	勤続年数		30年	33年	35年	38年	備考
昭和63年	大卒男子	会社都合	17,062	20,270	22,046		一時金＋ 年金現価額
	高卒男子	会社都合	13,215		17,047	17,736	
	勤続30年平均		15,139				
平成20年	大卒男子	会社都合	15,469	17,693		20,532	〃
	高卒男子	会社都合	11,717		14,767	16,490	
	勤続30年平均		13,593				

## ② 厚生労働省調査

これまで昭和29年以後の推移を確認するため、現在入手可能なモデル退職金をデータとして使用してきた。しかし、厳密には規模ごとの実際支給額と免税点を比較することが望ましいため、ここでは、平成20年に厚生労働省が実施した「退職給付（一時金・年金）の支給実態の結果と免税点を比較してみたい。平成20年の退職給付の支給実態をまとめると第5表の通りであり、このうち勤続年数計を抜出してグラフ化すると、図2のように

52) 労務行政平成7年版・前掲注(50)329頁及び労務行政研究所『2009年版 退職金・年金事情』（労務行政、2009）102頁より作成。

なお、昭和63年及び平成20年ともに、高卒男子の勤続38年の資料はなく、勤続37年の資料しかなかったため、勤続38年の欄に記載している。

なる。これらを見れば分かるように、退職金の支給実態は会社規模によって大きく異なり、従業員数100人未満の中小企業は、1,000人以上の大企業の3分の2程度しか支給できない現状にある。従業員数が30人にも満たない零細企業においては、さらに支給が困難であることは容易に想像がつく一方で、現行の退職所得の免税点は、最も多額の退職金を取得するレベルを標準として設定されており、高率な超過累進税率が適用される高所得者層にとって、多大な節税効果のある魅力的な制度であるといえる。

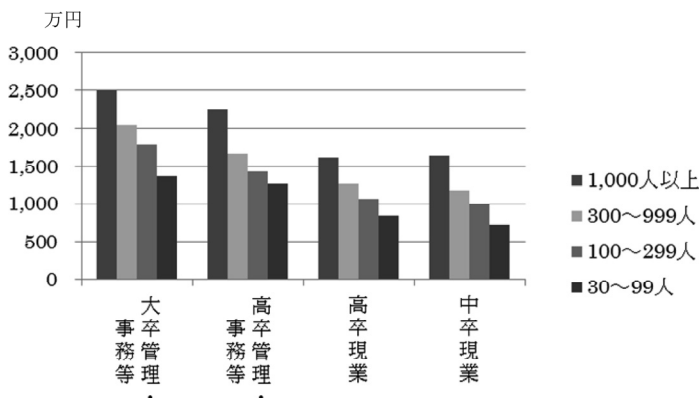
第5表 平成20年厚生労働省 退職金支給実態調査<sup>53)</sup>

(単位：千円)

区 分		企業規模計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
大卒管理・事務等	勤続年数計	2,026	2,497	2,053	1,793	1,369
	30～34年	1,869	2,389	1,852	1,442	1,750
	35年以上	2,281	2,572	2,238	2,094	1,687
高卒管理・事務等	勤続年数計	1,606	2,252	1,673	1,429	1,268
	30～34年	1,201	1,806	1,394	1,132	834
	35年以上	1,929	2,382	1,836	1,753	1,723
高卒現業	勤続年数計	1,123	1,628	1,261	1,065	834
	30～34年	1,158	1,468	1,193	1,089	1,087
	35年以上	1,620	1,992	1,662	1,497	1,249
中卒現業	勤続年数計	1,052	1,653	1,174	991	719
	30～34年	1,056	1,521	1,099	1,033	581
	35年以上	1,419	1,914	1,601	1,343	990

53) 厚生労働省「平成20年退職給付（一時金・年金）の支給実態」＜<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/3d.html>＞（最終閲覧日平成25年8月28日）。

図2 モデル退職金と企業規模の関係



### (3) 小 括

前稿で紹介した通り、終戦後、退職所得はシャープ勧告により、一旦、その全額が課税対象とされかけたため、昭和25年改正では退職所得控除額は収入金額の15%相当のみが認められ、そのほとんどが課税対象とされていた。そのため、本章第1(1)④でみた通り、モデル退職金と免税点とを比較すると、昭和42年改正までは、免税点は、モデル退職金の金額を下回り、高等小学校卒の工員が支給を受けるレベルの退職金を非課税とする程度の効果しかなかった。その後、オイルショックによるインフレの影響で、モデル退職金の支給水準が急上昇し、しばらくはモデル退職金の水準を免税点が下回った時期があったが、昭和50年改正以後は、免税点がモデル退職金を下回ることにはなくなった。

一方で、現在のモデル退職金の水準は、本章第1(2)①で確認した通り、現行の免税点まで引き上げられた昭和63年当時の水準より下降しており、さらに本章第1(2)②で確認した通り、現在の中小・零細企業における実際の退職金支給額は、大企業の7割程度にしか及ばないことを考えると、現行の免税点が、一定水準以上の所得者層を対象とした過度の税負担軽減措置とならないよう、現状に合った適正水準の再検討が必要である。

## 第2 社会保障機能の転嫁

これまで確認してきた通り、戦後の退職所得に対する税制は、退職所得控除額と所得金額を2分の1に圧縮する措置の併用や、退職所得控除額の引き上げを行うことにより、改正を繰り返すほどに優遇措置を充実させ、現在ではモデル退職金を上回るほどの優遇措置が設けられている。このように退職所得について多大な優遇措置が設けられることとなった背景には、本来、国が公的年金や失業保険により完備すべき社会保障機能の一部を、退職金が負わされるようになったという事情がある。ここでは、そのような状況について、定年制の定着、退職金共済制度及び企業年金制度の創設の状況と合わせて検証していきたい。

### (1) 定年制と退職金制度の関係

わが国における定年制の発祥は明らかではないが、片山潜・西川浩一郎『日本の労働運動』（労働新聞社、1901）の記載に基づき、東京砲兵工廠の職工規則第4条に職工の年齢制限を定めたものがあり、これを起源とする説がある<sup>54)</sup>。このほか、荻原勝『定年制の歴史』（日本労働協会、1984）には、明治20年3月に制定され、同年4月から実施された海軍火薬製作所の職工規定第25条に「職工ハ年齢満五十五年ヲ停年トシ此期ニ至ル者ハ服役ヲ解ク。但満期ニ至ルモ技業熟練且身体強壯ニシテ其職ニ堪ユル者ハ、年限ヲ定メ服役ヲ命スルコトアルヘシ」と記されていると紹介されており<sup>55)</sup>、これを起源とする説がある<sup>56)</sup>。いずれにせよ、わが国において、

---

54) 黒住・前掲注(47)45頁、工藤信夫『高齢化社会の退職金・年金制度 第3刷』（日本経営者団体連盟広報部、1981）204頁参照。

なお、黒住は片山潜・西川浩一郎『日本の労働運動』（労働新聞社、1901）の付録(1)の東京砲兵工廠の職工規則第四四条に定年制に関する記載があるとしているのに対し、工藤は職工規則第四条に定年制に関する記載があるとしている。実際に付録(1)を確認してみると、東京砲兵工廠の職工規則には、四条も四四条も記載されていなかった。

55) 内閣記録局『法規分類大全、第一編、兵制門六』（1891）337頁参照。

56) 荻原勝『定年制の歴史』（日本労働協会、1984）1頁参照。これを支持するものとして、山本政一「定年制の改革問題」九州産業大学商経論叢 40巻1号（1999）4頁がある。



定年制は明治時代から制度として存在しており、明治後期から大正時代にかけて機械工業、金属工業を中心に普及していった。昭和8年の内務省社会局の調査によると、調査対象336工場中140工場が定年制を実施しており、これは全体の41.7%にあたり、当時は50歳又は55歳を定年制とするところが多かった<sup>57)</sup>。

一方で、昭和6年の満州事変以後、戦時体制へ突入していったわが国では、労働者は戦場に駆り立てられ、労働力が不足しているにもかかわらず、軍需生産を増強する必要性は増すばかりであった。このような深刻な労働力不足を補うために、学生、生徒、婦女子が労働力として充用されたが、それだけでは足りず、高年齢者をも労働力として充用する必要性が生じ、戦時中には定年制を一時廃止する企業が続出したといわれている<sup>58)</sup>。そして、終戦を迎えると、戦時中に雇い入れられた労働者に加え、軍務から帰還した労働者が職務に復帰したことにより、労働者数が膨れ上がった。その数は、内地復員軍人・軍属230万人、外地復員軍人・軍属311万人、軍需工場の解雇者378万人を中心に、合計1,075万人に達したと推定される<sup>59)</sup>しかし、戦争による設備の荒廃、資材の不足、資本家の生産意欲喪失などの理由から、当時のわが国の生産力は低下しており、昭和23年度の経済白書によると、昭和5年から9年度までの生産指数を100とした場合の昭和22年度の生産指数は、繊維工業19.8、金属工業39.7、機械工業47.0、化学工業49.8、食品工業43.4といずれも半分に満たない程度になっていた<sup>60)</sup>。このような理由から、戦時中と一変して、労働力が過剰の様相を呈する一方、資本家側の意のままの企業整理は、発達した労働組合が許さない状況にあった。このような事情から、過剰な労働力の調整、特に高年齢労働者を解雇するため、定年制は再度復活することとなった<sup>61)</sup>。

---

57) 萩原・前掲注(56)107頁参照。

58) 黒住・前掲注(47)55頁参照。萩原・前掲注(56)129頁以下にも同様の解説がある。

59) 萩原・前掲注(56)142頁。

60) 同上・141頁参照。

61) 黒住・前掲注(47)56頁参照。

定年制の制定年次をみると、第6表の通りである。これをみると、昭和21年から25年までの間に約4割の企業が新たに定年制の制定をし、昭和30年になると、約8割の企業が定年制を採用していることから、戦後急速に定年制が普及していった状況が分かる。

第6表 定年制の制定時期<sup>62)</sup>

昭和30年 人事院調査※1		昭和33年 労働省婦人少年局調査※2		昭和33年 日経連調査※3	
昭和20年以前	59社(13.4%)	明治時代 大正時代 昭和元～10年 昭和11～20年	2 3 6 8 } (19.0%)	戦前	33 (10.7%)
昭和21年	10(2.3)	昭和21～25年	38 (38.0%)	昭和20～24年	130 (42.6%)
22年	36(8.2)				
23年	136(30.8)				
24年	29(6.6)				
25年	39(8.8)			昭和25～29年	85 (28.3%)
26年	23(5.2)	昭和26～30年	17 (17.0%)		
27年	31(7.0)				
28年	26(5.9)				
29年	24(5.4)				
30年	18(4.1)			昭和30年以降	56 (18.4%)
		昭和31年以降	19 (19.0%)		
		不明	7 (7.0%)		
計	431(100.0%)		100 (100.0%)		304(100.0%)

※1 人事院事務総局任用局『民間企業における定年制度等の実態調査報告』（昭和31年）

※2 労働省婦人少年局『定年制及び退職一時金制度における男女差の実情』（昭和34年）

※3 日経連『わが国定年制度の実態』（昭和33年）

一方、戦後退職金制度の設置年次をみると、第7表の通りである。退職金制度の設置年次も定年制の制定年次と同様に、昭和20年から昭和25年までに新たに退職金制度設置した企業は、34.5%に上り、戦後急速に定年制が普及していったことが分かる。

62) 同上・57頁より引用。

第 7 表 戦後退職金制度の設置年次<sup>63)</sup>

(単位：%)

事業所規模	計	第二次世界大戦前	昭和20～25年	昭和26～27年	昭和28～29年	昭和30年～31年9月
500人以上	(1,353)	31.5	38.9	12.7	6.4	10.0
100～499人	(6,353)	23.3	36.7	16.4	13.6	9.0
30～99人	(14,053)	19.1	33.1	17.9	16.1	12.4
産業・事業規模計	(21,759)	21.1	34.5	17.2	14.8	11.3

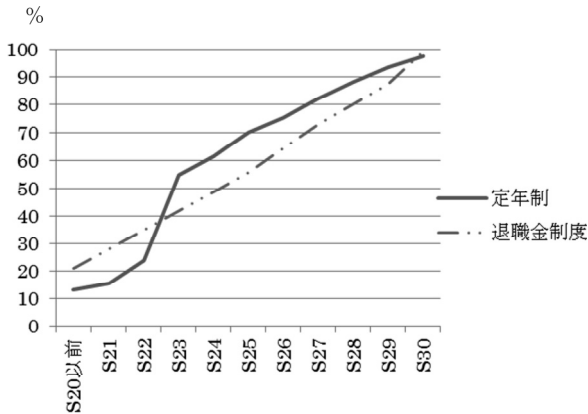
【出所】労働省『退職金制度調査（昭和31年）

昭和20年から昭和30年までの定年制及び退職金制度の普及率を第6表の昭和30年人事院調査及び第7表の産業事業規模計のデータを使ってグラフ化してみると、図3のようになる。これをみると、定年制の普及の方がややリードしつつ、退職金制度がそれを追うような形で普及し、昭和30年頃にはほぼ100%の企業で設置されていることが分かる。戦前のデータとして、昭和11年に発行された工場管理研究会編『主要工場従業員待遇諸規定総攬』を挙げ、定年制は50.3%と約半数の企業で実施されているのに対し、退職金制度は97.5%とほぼすべての企業で実施されていることから、退職金制度は定年制が普及する以前から普及しており、退職金制度の導入が定年制の導入を招くという見解は誤りであるとの指摘もあるが<sup>64)</sup>、図3で得た結果を見ると、戦後、定年制を再導入する前提として退職金制度の制定が不可欠であった。そして、この定年制の再導入により、退職金は生涯最後の所得として、社会保障的な機能が期待されるようになった。

63) 降矢・前掲注(43)15頁より一部抜粋して作成。なお、原資料でも、産業・事業規模計は合計で100%になっていない。

64) 黒住・前掲注(47)47頁以下参照。

図3 定年制と退職金制度の普及率



## (2) 雇用調整と退職金共済

本章第2(1)でみた通り、昭和30年頃には、わが国ではほとんどの企業で定年制が再導入され、それに伴い退職金制度も整備されていった。しかし、それはあくまで大企業を前提としていたものであり、中小企業ではまだ独力で退職金制度を設けることが難しい状況であった。そのため、中小企業における退職金制度を、事業主相互の共済制度の方法により実施可能とすることを目的として、昭和34年には中小企業退職金共済法が制定された。

中小企業退職金共済法に基づく中小企業退職金制度は、概略すると、中小企業が従業員に対して退職給付を行うために、事業団と中小企業退職金共済契約を締結し、これに基づき企業が事業団から委託を受けている金融機関に掛金を支払い、従業員が退職した際には、委託金融機関から退職者に対し退職金が支払われる制度である。掛金は、法人税法上の損金、所得税法上の必要経費となるため、企業は掛金拠出時に節税が図れるとともに、退職金には国庫補助金が加算されることから、企業にも従業員にも優遇措置が設けられている制度である<sup>65)</sup>。

65) 労働省福祉審議室『中小企業退職金共済制度の早わかり』(労働法令協会、1959) 6

このような優遇制度が設けられた背景には、政府に雇用調整の目的があったと考えられる。当時、中小企業は大企業に比べ退職金や賃金、福利厚生等の点において、待遇が低かったため、新卒者が中小企業への就職を嫌う状況であったのに対し、大企業ではオートメーションの採用等の影響により、これまでより少ない人員で生産力を賄うことが出来るようになっていた。一方、政府は、新長期経済計画により昭和32年から昭和37年までの5年間に約500万人の雇用増を見込んでおり、これを大企業に吸収させるのは、オートメーション化の影響により無理があるため、増加が見込まれる雇用の大部分を中小企業に吸収させる必要があった。このような状況の中、雇用調整を図るためには、中小企業の待遇改善が必要となり、その一環として中小企業退職金共済制度が創設されたのである<sup>66)</sup>。

そのほか、中小企業退職金共済制度設置についての政府の意図を、次の2点にあるとする見解もある。1つは、昭和39年当時で30年間掛け金を拠出した場合の給付額が、月額200円拠出で25万円余り、月額500円拠出で59万円と少額であることから、政府の趣旨として、中小企業における退職金の水準を低く固定化しつつ、中小企業における労使関係の安定、つまり、労働組合の結成や労働争議の発生を防止することであるとするものである。もう1つは中小企業退職金共済事業団の昭和37年度末の資産が65億円あるのに対し、昭和39年度の退職金等の支給金額が5億9,000万円に過ぎず、昭和38年度末の資金は110億円に達しているにもかかわらず、中小企業の福祉施設資金融資制度としては、昭和37年度に約2億円、昭和39年度には約4億円しか融資しておらず、その資産の大部分を有価証券に投資し、その他は大蔵省資金運用部預託金、定期預金として国家独占資本が利用している状況から、積立金の利用が目的であるとするものである<sup>67)</sup>。

政府の意図がいずれにあったにせよ、中小企業退職金共済法の制定によ

---

ㄨ 頁以下参照。

66) 同上・1頁以下参照。

67) 黒住・前掲注(47)428頁以下参照。

り、退職金については、積極的に国が補助を与えてまで普及を促すものとして、さらに社会保障的な性質をもつものとしての印象を強めていったといえる。

### (3) 企業年金制度の創設

本章第2(2)でみた通り、中小企業に対する退職金共済制度が創設され、政府の支援のもと退職金制度が中小企業にも普及されようとする中、昭和37年には適格退職年金制度が創設された。適格退職年金制度は、外部拠出型の企業年金制度で、中小企業退職金共済と同様に、企業が委託金融機関に掛金を拠出し、従業員が退職した場合には、委託金融機関から退職一時金や年金が支払われるものである。掛金は、法人税法上の損金、所得税法上の必要経費とされるため、拠出時に企業に節税効果があるが、中小企業退職金共済と異なり、退職金に対して国庫補助金が支給されることはない。また、適格退職年金制度は平成24年3月31日をもって廃止されている。

制度の創設について、日経連労務管理研究会では、昭和20年代後半からすでに研究に着手しており、終戦により戦地から帰還した労働者が一斉に退職する時期が近づくのに備え、退職金を年金化し、負担を平準化するため、制度の実施を求めている。労働者としても老後の生活を継続的に安定させるためには、退職一時金よりも年金の方が望ましいとも考えられることから、国会でも審議されるようになり、昭和37年の制度創設に至った<sup>68)</sup>。当時の厚生省は、昭和40年の厚生年金基金制度の導入を控え、適格退職年金制度が厚生年金基金制度の発展を阻害するのではないかと懸念し、適格退職年金制度の導入に消極的であった<sup>69)</sup>。しかし、大蔵省が昭和36年12月の税制調査会答申「税制の体系的な改善整備のための方策」や、適格退職年金制度導入に先立ちまとめられた大蔵省主税局メモ「適格

---

68) 増井良啓「退職年金等積立金の課税」日税研論集37巻（1996）214頁以下参照。

69) 同上・217頁参照。

退職年金制度の要件と問題点」において、適格退職年金制度は、社会保障制度の補完するための老齢年金制度として創設されたものではなく、当時、社内積立制度については退職給与引当金の損金算入が認められていたことから、社外積立制度についても均衡を図るために税制上の整備を行ったにすぎないと説明することで、厚生省の懸念は払拭され、導入に至ったと考えられる<sup>70)</sup>。

このように、大蔵省の説明では、適格退職年金制度は社会保障としての機能を期待されたものではないとされているが、当時、厚生年金基金の導入も遅れている状況で、実際問題として、その期待がなかったとは考えられず、この適格退職年金制度の導入によっても、退職所得に対する社会保障的な機能への期待が大きくなったといえる。

#### (4) 小 括

本章第2では、(1)で見た通り、第二次世界大戦中の労働力不足に対応するため、一旦は廃止されていた定年制が、終戦後、昭和30年頃までに急速に再導入されるのと並行して退職金制度も普及した。その後、(2)で見た通り、昭和34年には、中小企業退職金共済法が制定により、政府は雇用調整を図るため、国庫補助をしてまで中小企業の退職金制度の普及を促した。そして(3)で見た通り、退職給付の平準化及び老後の安定した保障を目的として、昭和37年には適格退職年金制度が創設され、退職金の年金化が可能となった。このような一連の制度創設の流れによって、退職所得は生涯最後に取得する所得であり、老後の生活保障に資するものとして、社会保障的な機能のある所得であると認識されるようになった。

ところで、本章第1(1)④でみた通り、昭和30年代の退職所得の免税点は、モデル退職金を下回っていたが、昭和42年改正で一気に免税点がモデル退職金を上回った。その背景には、昭和37年までにこれらの制度創設が

---

70) 坪井剛司『新企業年金 第二版』(日本経済新聞社, 2005) 185頁参照。

整い、退職所得が社会保障的な機能のある所得であるとの認識が確立されたことがあると思われる。現在においても、モデル退職金を上回る金額が免税点とされているにもかかわらず、これに対し再検討をすべきとの議論が起こらないのは、ひとえに退職所得が社会保障的な機能を持つ所得で、これに課税すべきでない所得であるという、一種の聖域ともいえるような地位を確立しているからであろう。

### 第3 新たな制度の出現と功労報償性

#### (1) ポイント制退職金

##### ① 賃金のベースアップと退職金支給月数の推移

本章第1でみた通り、退職金制度は昭和30年頃までに急速に普及し、昭和30年代には、当時の脆弱な社会保障制度の補完という役割を担い、制度の充実が図られていった。一方で、昭和30年に民間部門別産業組合による「8単産共闘会議」が結成され、昭和31年から民間組合と官公労が一体となり全国的規模で産業別統一闘争行う、いわゆる春闘方式によりわが国の賃金のベースアップが図られていくこととなった<sup>71)</sup>。昭和31年から昭和50年までの春闘における賃上げ率をまとめると、第8表の通りとなり、昭和36年以後上昇率がそれまでの2倍近くアップし、特に昭和48年以後はオイルショックによるインフレの影響もあり、さらに大幅なベースアップが図られていることが分かる。

---

71) 都留康「春闘における産業間賃金波及効果の変化」経済研究43巻3号（1992）214頁参照。



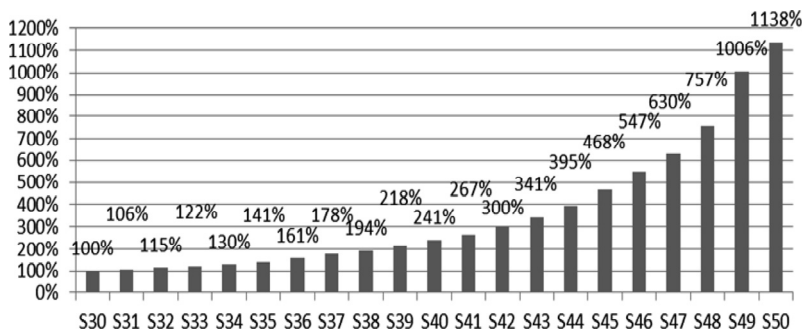
第 8 表 春闘による賃上げ率の推移<sup>72)</sup>

(単位：%)

年	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40
賃上げ率	6.3	8.6	5.6	6.5	8.7	13.8	10.7	9.1	12.4	10.6
年	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47	S48	S49	S50
賃上げ率	10.6	12.5	13.6	15.8	18.5	16.9	15.3	20.1	32.9	13.1

さらに、第 8 表のデータをもとに、昭和31年春闘による賃上げ前の昭和30年の賃金を100%とし、以後の上昇率を反映させてグラフ化すると、図 4 の通りとなり、昭和30年から昭和40年までの10年間で賃金水準は2.4倍に上昇し、さらに昭和30年から昭和50年までの20年間では11.4倍もの上昇を遂げていることが分かる。

図 4 賃金の推移



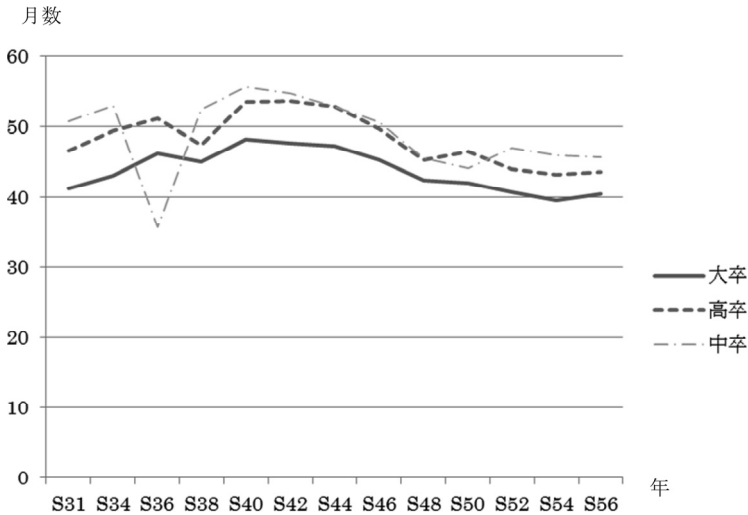
このように、経済が安定してきたこともあり昭和30年代以後賃金は大きな伸びを見せ始めるのだが、一方で退職金の支給月数は、図 5 のグラフ<sup>73)</sup>が示す通り、賃金のベースアップと必ずしもリンクしていないこと

72) 同上・215頁「表1 春闘の動向」より抜粋して作成。

73) 降矢・前掲注(43)18頁「主要大企業のモデル退職金支給月数の推移(男)」より抜粋

が分かる。すなわち、第8表のデータによると、昭和40年以後も賃金のベースアップが図られているにもかかわらず、図5によると、昭和40年以後の退職金の支給月数はむしろ減少傾向を示しているのである。

図5 退職金支給月数の推移



出所：中央労働委員会事務局『定年制・退職金及び年金事情調査』

## ② 基本給と退職金との切り離し

本章第3(1)①でみた通り、昭和40年以後は賃金のベースアップと退職金の支給月数はリンクしなくなった。これは、当時の退職金支給額は「基本給×勤続年数別支給率」といった算定方法により計算されており、賃金のベースアップがあると、それがそのまま退職金の支給額に跳ね返ることになり、退職金独自の水準管理が出来なくなることから、賃金のベースアッ

※として作成。昭和36年の中卒のデータは、異常値と思われるが、原資料を入手することが出来なかったため、降矢憲一教授によるデータをそのまま使用した。

プが退職金の支給額に跳ね返らない方法による算定方法が採用され始めたことに基因する現象である<sup>74)</sup>。

賃金のベースアップが退職金の支給額に跳ね返らないようにするための具体的な措置として、大企業では、従来の基本給とベースアップ部分を切り分け、ベースアップ部分を第二基本給という名目で支給し、中小企業では、ベースアップ部分の相当部分を諸手当として支給した。企業がこのような措置をとることにより、ベースアップ部分が基本給の増額につながるものがなくなり、退職金の支給額に跳ね返らない仕組みが整備されていった<sup>75)</sup>。

そして、このような賃金体系の変化とともに、新たな退職金の算定方法として昭和40年にはフジテレビが「職能指数の累計点×1点当たりの単価×退職事由別乗率+特別加算金」といった算定方法による、いわゆるポイント制退職金を導入した。その後、昭和46年にビジョン、昭和47年に大和証券など、多くの企業がポイント制退職金を導入し始めるようになった<sup>76)</sup>。労務行政研究所の調査によるポイント制退職金の導入状況を見ると、第9表の通り、現在では6割近い企業が採用している。導入各社の導入年は第10表の通り平成12年以後が75%を占めていることから、近年特に導入が進められている。これは、平成12年度より退職給付会計が導入され、企業は企業年金を含む退職給付債務を財務諸表に記載しなければならなくなったことから、企業が退職給付の増大を抑制するため、本格的に退職金制度の改正に着手した結果であると考えられる<sup>77)</sup>。

---

74) 賃金のベースアップと退職金の関係については、滝沢算織「退職金・年金のあり方」『労政時報別冊 退職金・年金事情 昭和52年版』(労務行政研究所, 1977) 11頁以下及び鍋田周一「退職金制度改革の新動向と退職金前払い制度」労働法学研究会報50巻29号(1999) 5頁以下参照。

75) 同上・11頁参照。

76) 工藤・前掲注(54)393頁以下参照。

77) 労務行政2009年度版・前掲注(52)29頁参照。

第9表 ポイント制退職金の導入状況

単位：(社)，%

区 分		全産業				製造業	非製造業
		規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(217) 100.0	( 66) 100.0	( 74) 100.0	( 77) 100.0	(111) 100.0	(106) 100.0
導入している		58.1	71.2	58.1	46.8	58.6	57.5
導入していない		41.9	28.8	41.9	53.2	41.4	42.5
予 今 定 後 の 導 入	小 計	( 76) 100.0	( 16) 100.0	( 25) 100.0	( 35) 100.0	( 38) 100.0	( 38) 100.0
	導入を検討中 導入予定なし	21.1 78.9	31.3 68.8	24.0 76.0	14.3 85.7	18.4 81.6	23.7 76.3

【出所】 労務行政研究所『2009年度版 退職金・年金事業』（労務行政，2009）29頁

第10表 ポイント制退職金の導入年

単位：(社)，%

合 計	(108) 100.0
1970年代	3.7
80年代	5.6
90～94年	9.3
95～99年	7.4
2000年	5.6
2001年	3.7
2002年	6.5
2003年	10.2
2004年	18.5
2005年	11.1
2006年	12.0
2007年	4.6
2008年	1.9
2000年以降 74.1	

【出所】 労務行政研究所『2009年度版 退職金・年金事業』（労務行政，2009）30頁

ところで、ポイント制退職金の利点として、ポイントの決定基準を企業独自で決められるため、企業の価値観を退職金の算定に織り込むことが出来る点や、勤務期間にわたり毎年ポイントを積み上げていくため、退職時点での評価でのみ退職金の算定を行うのではなく、勤務期間にわたる全体的な評価を退職金の算定に反映させられるなどの点が挙げられるが<sup>78)</sup>、導入時の経緯からみても、退職給付会計の導入によりさらに普及が進められた平成12年の状況からみても、導入当初の目的であった賃金のベースアップを退職金の算定基礎から切り離せるという点が、退職給付による支出を抑えたい企業にとっては、一番の利点であると考えられる。このことから、ポイント制退職金の普及により、従来からの退職金の性質がより功労報償的なものへと変化したということはできず、退職金の性質そのものは従来と変わらないまま、退職金の水準を賃金のベースアップと切り離して個別的に管理するために、算定基準が変更されたに過ぎないといえる。

### ③ 小 括

昭和30年代のわが国は経済状況も安定し、さらに、昭和31年には賃金の決定形態に春闘方式が導入されたことにより、毎年大幅な賃金のベースアップが行われた。企業は、賃金のベースアップに連動して退職金の支給金額も増大することを抑制するため、ベースアップ部分が基本給と分離するよう、第二基本給制度の導入や各種手当への振替えを行った。そして、昭和40年代には、新たな退職金の算定基準を取り入れたポイント制退職金制度を採用する企業が現れた。平成12年度からの退職給付会計導入を転機に、退職給付による支出を抑制する目的から退職金制度の見直しが各企業において行われ、その結果、ポイント制退職金を導入する企業が急増した。導入当初の昭和40年代及び急速に普及が進んだ平成12年以後のいずれにおいても、企業がポイント制退職金を導入する最大の目的が退職給付に

---

78) 同上・28頁参照。

よる支出の抑制であると考ええると、ポイント制退職金の普及は、退職金の性質を老後の生活保障的なものから、功労報償的なものへと変化させるものではなく、退職金の水準を賃金と切り離して個別的に管理するための、単なる退職金の算定基準の変更であるといえる。すなわち、退職金の算定において年功的要素を排除したとしても、労働者にとっての退職金は、老後の社会保障であることには変わらないのである。労働者の退職金に対する意識については、本章第3(3)で補足する。

## (2) 前払退職金制度

### ① 導入の背景

平成9年以後には、新たな退職金の支給形態として、退職金を退職時に支払うのではなく、在職期間中に前倒して支払う、いわゆる前払退職金制度を導入する企業がでてきた。当時の状況を見てみると、まず、平成9年1月11日付の朝日新聞東京版朝刊で、松下電器産業が平成10年度より従来の制度との選択制により導入するとの記事が掲載され、話題となった。松下電器産業の導入に先立ち、平成9年7月に三和総合研究所が前払退職金制度を導入すると、続いて平成10年4月に松下電器産業、HOYA、ソニーコンピュータエンタテインメント、同年7月にコナミ、平成11年4月にコマツ、平成12年4月に大和証券、平成13年4月に富士通が導入した<sup>79)</sup>。HOYAは、退職金の一部を基本給に繰入れる制度を採用しているが、それ以外の企業は、従来の制度との選択制によっている<sup>80)</sup>。

これらの企業が前払退職金制度を導入した背景には、平成12年4月以後に開始する事業年度から適用される「退職給付会計」の導入が大きく影響

---

79) 鍋田・前掲注(74)13頁、独立行政法人動労政策研究・研修機構「人事労務管理事例 成果主義・前払い選択制退職金制度の導入」〈<http://www.jil.go.jp/mm/hrm/20011102.html>〉（最終閲覧日平成25年9月14日）、平成11年9月11日付朝日新聞東京版朝刊「退職金も『貢献度』次第？」参照。

80) 鍋田・前掲注(74)13頁参照。

を与えているといわれている<sup>81)</sup>。松下電器産業労政グループ社会保障・年金チームリーダー福田里香の論文でも、松下電器産業の退職金・年金制度見直しの背景には、急速なグローバル化や少子・高齢化の進展、市場金利の低迷、従業員意識の変化などの社会的・経済的環境の変化に加え、平成12年からの新会計基準の導入が大きく影響を与えているとされている。また、福田里香は、制度見直しのねらいは、その時々への貢献度をその時々で反映する「退職金の見える化」をすることにより、従来の退職金制度は退職するまで支給されないため、支給期が近づく定年間近になるまで高まらなかった従業員の意識を、退職金の前払いとして、その都度支給することにより、在職期間全体のインセンティブを高めることにあるとしている<sup>82)</sup>。

## ② 退職給付会計

企業が退職金制度の見直しを図るきっかけとなったとされる退職給付会計は、① 退職一時金などの内部留保型制度は退職給与引当金の繰入により損益計算書及び貸借対照表のいずれにも反映されるのに対し、適格退職年金などの外部拠出型制度は拠出額を費用処理するだけで貸借対照表に反映されないため、両者の均衡を図ること、② 年金資産の積立不足は従来の処理では財務諸表に反映されないため、これをオンバランス化させること、③ 従来、退職給与引当金には統一した会計基準がなく、企業によって処理がまちまちであったため、国際的に遜色のない水準の会計処理及び開示をすること、の3つを目的として平成12年4月以後開始する事業年度より導入された<sup>83)</sup>。退職給付会計の導入により、新基準で計算した退職

---

81) 同上・11頁参照。

82) 福田里香「松下電器の退職金・年金制度改正について」退職給付ビッグバン研究会 事例発表(2002) 3 頁以下参照。< <http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2002/fukudapaper.pdf> > (最終閲覧日平成25年9月14日)。

83) 拙著『企業年金制度の移行に関する税務・会計・法務のポイント』(中央経済社, 2009) 57頁以下参照。

給付債務とこれまでの会計基準による引当額との差額は、当時、わが国全体で60兆円ないし100兆円にも上るといわれており<sup>84)</sup>、企業に与えたインパクトは相当であったと予想される。

退職給付会計は、平成10年6月16日付企業会計審議会の「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」（以下「意見書」という。）に基づいて運営される。意見書の三の2では、従来の会計基準は、退職給付の性格を「基本的に労働協約等に基づいて従業員が提供した労働の対価として支払われる賃金の後払い」と考えていたとしたうえで、今後の退職給付会計においても、「退職給付は基本的に勤務期間を通じた労働の提供に伴って発生するもの」と捉え、「当期の負担に属すべき退職金の金額は、その支出の事実に基づくことなく、その支出の原因又は効果の期間帰属に基づいて費用として認識する」としている。すなわち、退職給付は新基準においても従来通り賃金の後払いと考えられるため、支出を伴わなくとも、勤務期間を通じて発生主義により計上していくべきだということである。そして、役員の退職慰労金については、労働の対価との関係が必ずしも明確でないことから、退職給付会計の対象から除外している。

前払退職金制度は、このような退職給付会計の発生主義の考え方をそのまま制度に反映させた制度である。

### ③ 税制の問題

退職金前払制度による給付は、退職に基因して受けるものではないことから、給与所得として課税される（所得税法第28条第1項、同法第30条第1項）ため、退職金前払制度を選択すると、退職所得の優遇措置が受けられなくなることから、これがネックとなり三和総合研究所では、対象者206人のうち9人しか前払退職金制度を選択しなかった。一方、松下電器産業では給与所得扱いになることによる税負担部分も補てんする形で支給

---

84) トーマツ『退職給付会計の実践 新版』（清文社、2001）112頁参照。



金額を設定しているため、新入社員での選択者は 4 割に上っている。HOYA では、前払退職金制度を導入するに当たり、税負担部分を補てんするかが議論になったが、労使ともにパブリックな税制の問題を企業内で解決すると、かえって問題の本質を見誤ることになるとして、敢えて、税制上の不利を甘んじて受け入れることとしたという<sup>85)</sup>。前払退職金制度による給付が老後の生活保障という退職金の性質を維持しているのであれば、退職時に一時金として取得した場合との均衡を図る必要があると思われるが、その時々業績を評価してその都度支給するのであれば、これはすなわち賞与と同性質のものといえるため、給与所得として課税することに問題はない。前払退職金制度による給付も老後の生活資金の一部として利用されることもあるから、やはり両者の均衡を図る必要があるという議論があったとしても、当該給付額を確定拠出年金などの税制上の優遇措置が設けられている制度に運用することにより、両者の均衡を図ることは可能である。

また、山田二郎弁護士は、前払退職金制度は特に先進企業といわれる企業において導入されている制度であり、その導入は雇用制度、退職金制度の改革にとまなうもので、租税回避の意図がないものであるため、前払退職金については、現在においても所得税基本通達30-2(1)により退職所得としての取り扱いが認められている打切り支給の退職金と同様に、退職所得として認められるべきであるとされている。ただし、月給や賞与に上乗せする形で支給される前払退職金については、一時金とはいえないので給与所得として取り扱われるべきであるとされている<sup>86)</sup>。

つまり、山田弁護士が退職所得とすべきとされる前払退職金とは、退職の事実を伴わない打切り支給の退職金のことである。山田弁護士は、導入 2 年目以後に前払退職金制度を選択して支給された一時金について、退職

---

85) 鍋田・前掲注(74)22頁以下参照。

86) 山田二郎「退職金前払制度と税務上の取扱い」東海25号(2001) 3頁以下参照。

金規定の改訂に伴うものではないため、所得税基本通達30-2(1)の要件を満たさないものとして一時所得として取り扱うのではなく、制度導入時に前払退職金制度を選択して打切り支給された一時金が退職所得として取り扱われるのと同様に、所得税法第30条第1項に規定する「これらの性質を有する給与」に該当するものとして、退職所得として処理されるべきであるというのである。

このような一時金についても、これまでの歴史的背景からアプローチし、老後の生活保障という性質を有するものとして退職所得とするべきであるとの解釈も考えられなくもないが、労働者の方に一時金を取得する選択権があり、改正当初は選択しなかったことを考えると、当該一時金は、明治20年所得税法制定時に退職所得が課税対象外となった、「不時の事態における給付」という概念からは外れるものであるため、退職所得として取り扱うことは妥当ではない。また、このような一時金は、一部の企業が近年において導入を始めた、今の業績を今払うというペイナウ（pay now）の考え方による前払退職金とも異なるものである。山田教授もペイナウの考え方による前払退職金は給与所得とすべきであるとしており、導入2年目以後に前払退職金制度を選択した結果、支給を受ける一時金と、ペイナウの考え方による前払退職金は、全く性質の異なるものであることから、混同して議論するべきものではない。

#### ④ 小 括

退職給付会計の導入により、企業の年金資産の積立不足は、平成12年4月開始事業年度から財務諸表上明らかにされることとなった。企業は退職給付債務を圧縮する必要から、退職金制度改革を行い、その一環として前払退職金制度を導入する企業が現れた。前払い退職金制度による給付は、給与所得として取り扱われるため、退職所得の税制上の優遇措置を受けられないが、その時々々の業績を評価してその都度支給するのであれば、賞与と何ら性質の変わらないものであるため、給与所得として取り扱われるこ

とに問題はない。

また、これまでの歴史的変遷からみると、退職所得は、老後の生活保障の性質のものであることを考慮して優遇措置が設けられているのに対し、前払退職金制度による給付は支給時期が勤務期間中にわたり、その用途は自由であり、必ずしも老後の生活保障に充てられるものではないため、退職所得の優遇措置は不要である。仮に、それが老後の生活保障のために必要であったとしても、税制上の優遇措置が設けられている確定拠出年金制度などに運用すれば、退職金として取得した場合と同様の効果が得られる。

企業からすれば、退職金制度を廃止し代わりに賞与を増額するというと、労働者からの賛成を得がたいところ、廃止ではなく前払に変更するといえ、賛成を得やすいと考えたのかもしれない。そうであるならば、今の業績を今払うというペイナウの考え方による前払退職金制度による給付は、賞与と何ら変わらないものであるため、退職所得ではなく、給与所得として取り扱うべきものであろう。

### (3) 退職金についての意識調査

本章第3では、(1)でみたとおり、労務行政研究所の調査によると、現在ポイント制退職金を導入している企業は全体の約6割に上り、(2)でみたとおり、一部の企業においては、その時々々の業績をその時に支払う前払退職金制度を実施するようになった<sup>87)</sup>。これらの変化をみると、企業が雇用の流動化を促進する目的から、従来の年功制による退職金制度を功労報償的な性質の強い業績評価型の制度へと改革しようとしているようにみえる。これは、昭和50年前後より企業側から出されるようになった、技術発展がゆっくりと進んでいた時代であれば、長期勤務により技能が熟練し、これが功労につながるため、年功制による退職金制度がなじんでいたが、

---

87) 労務行政研究所が行った平成10年の調査によると、対象会社193社中7社が前払退職金制度を実施しており、これは全体の3.6%に相当する(労務行政研究所『2003年度版 退職金・年金事情』(労務行政, 2003) 22頁)。

昭和30年以後のわが国では、技術革新により勤続年数と熟練度の比例関係がなくなったことから、年功制を廃止し、能力主義の制度に変更しようという意見や<sup>88)</sup>、従来の退職金制度は公的年金が不十分だった時代に作られたものであるから、公的年金が充実し生活保障としての機能を果たすようになったのであれば、退職金制度はかなり大胆に功勞報償的な性格を強めていってよいというような意見<sup>89)</sup>が反映された結果でもあるとされる。

一方で、日本ファイナンシャルプランナーズ協会が平成19年に行った、51歳から60歳までの既婚会社員の男女471人を対象とした意識調査をみると、労働者の「退職金の使い方」は第11表の通り、退職金を受け取る予定の361人のうち、約7割が退職金の使い方を「老後の資金」として回答し、続いて約5割が「退職後の生活費」として回答している。これに対し、昭和48年に私鉄総連が行った「退職金の使途予定」の調査をみると、第12表の通り、51%が「生活費とするための預金」を第1位と回答し、続いて20%が「土地・家屋の購入」を第2位と回答し、21%が「子供の結婚資金」を第3位と回答している。このことから、企業側は、技術の近代化や公的年金の充実を理由に、退職金制度の社会保障的な性質は薄れ、功勞報償的な性質が強まったとしているが、実際に所得を得る立場である労働者側では、昭和48年と平成19年の調査結果を比較してもわかるように、退職金が老後の生活保障としての機能を果たすものであるとの意識を強めている。もっとも、昭和48年の調査は上位3位を回答する形式であるのに対し、平成19年の調査は複数回答であるため、単一回答で統一した場合よりも回答の幅が大きくなっていると思われるが、退職金の使途が住宅の取得から老後の生活費へ大きくシフトしていることには変わりなく、ポイント制退職金の普及や前払退職金制度の導入により、退職金の算定方法や支給形態が変化したとしても、労働者の退職金に対する意識は、老後の生活保

---

88) 金田豊「今日の退職金問題の性格と課題」賃社704号（1976）16頁参照。

89) 藤井ほか・前掲注(26)11頁〔藤井発言〕及び14頁〔藤井発言〕参照。

障であり、ポイント制退職金の普及等は、退職金の性質そのものを変化させるものではない。

第11表 平成19年調査 退職金の使い方<sup>90)</sup>

順位	退職金の使い方	%	順位	退職金の使い方	%
1	老後の資金	69.3	6	医療・介護費用	17.2
2	退職後の生活費	49.6	7	金融資産運用 (株やハイリスク商品等)	15.8
3	趣味や旅行	45.4	8	金融資産運用 (元本保証や低リスク商品等)	14.7
4	貯蓄	40.7	9	家族(親・子・孫)の まとまった費用	11.9
5	住宅ローン返済	22.7	10	まだ決めていない	7.5

第12表 昭和48年調査 退職金の使途予定<sup>91)</sup>

区 分	第1位		第2位		第3位		計	
	人員	%	人員	%	人員	%	人員	%
生活費とするための預金	273	51	85	16	50	9	408	25
土地・家屋の購入	107	20	109	20	37	7	253	16
利 殖	25	5	53	10	42	8	120	8
事業の資金	16	3	19	4	19	4	54	3
借金の返済	67	12	55	10	45	8	167	10
子供の学資	12	2	41	8	34	6	87	5

90) 日本ファイナンシャルプランナーズ協会「日本FP協会『セカンドライフと退職金』に関する意識調査」(2007) 4頁より抜粋。<<http://www.jafp.or.jp/about/news/files/newsrelease20070509.pdf>> (最終閲覧日 平成25年9月15日)

91) 庄司博一「退職金の現状と実務的課題」賃社704号(1976) 23頁「第1表 退職金の使途予定」より引用。

子供の結婚資金	19	4	105	19	115	21	239	15
その他	2	0	1	0	8	1	11	1
まだわからない	18	3	17	3	35	7	70	4
回答なし	1	0	55	10	155	29	211	13
計	540	100	540	100	540	100	1620	100

【出所】私鉄総連『調査月報』97号（1975）35頁

#### （4） 功労報償の変化

本章第3(3)では、企業が技術革新や社会保障制度の充実を理由に、退職金の性質を功労報償的なものへと変化させるべきであるとし、ポイント制退職金や前払退職金制度の導入などを行ってきた一方で、労働者の退職金に対する意識は、老後の生活保障のためのものであるため、これらの制度の導入によって退職金の性質そのものが変化したわけではないと指摘した。次に、ここでは、戦後と現代の退職金の功労報償部分の算定方法を比較し、実際に労働者に対して支給される退職金の功労報償性が増しているか否かについて検討してみたい。

昭和28年当時の退職金規定のうち、功労加算制度の有無及びその内容についての調査結果をまとめると第13表の通りとなる。対象企業59社のうち40社が功労加算制度を有していると回答している。功労加算制度を有している企業の中には、加算割合を具体的に規定していない企業も多いが、加算割合を規定している企業の中では、日本化成の60%が一番高く、日亜製銅や東邦レーヨンなどの30%が比較的多くみられる。また、小田急電鉄は勤続年数ごと、日本金属産業や千代田機械製靴は役職ごとに細かく割合を規定しているのに対し、松下電器や日本石油のように個人ごとの査定で行うという企業もあり、当時の労働者に対する退職金には、老後の生活保障以外にも功労報償としての性質も含まれていたことが分かる。

一方、平成13年及び14年の労務行政研究所の調査結果より功労加算制度の内容をまとめると第14表の通りとなる。こちらの資料は、平成13年と14

年で重複している企業もあり、昭和28年よりもサンプル数が少ないが、加算割合を規定している企業を見ると、ホンダ・エクスプレスの退職金算定基礎額の10倍が一番高く、つくば銀行や東武鉄道など20%から30%以内に設定している企業が比較的多くみられる。

こうしてみると、戦後から現代にかけて功労加算制度の算定方法が大きく変わって、功労加算の割合が退職金のほとんどを占めるということもなく、功労加算以外の計算がポイント制になったとしても、それはあくまで基本給と退職金との切り離しを行うためのものであり、老後の生活保障として最低限の部分は功労加算の以外の部分によって支給されているという現状を見ると、労働者に対して支給される退職金について功労報償性が増しているとはいえない。

第13表 功労加算制度の内容

社名	時 点	制度 有無	内 容
大日本紡績	昭和28年 7 月	記載 なし	
三菱造船	昭和28年 7 月21日	有	詮議の上増額して支給することがある
三和銀行	昭和28年 5 月31日	有	職務地位により功労加算制度あり
郡是製絲	昭和28年 5 月	有	具体的な資格要件は規定していないが、功労加算の制度あり
松下電器	昭和28年 6 月30日	有	10年以上の勤務者で模範的社員及び特別功労のあった者には特別慰労金を支給する（個人ごとの査定によって）
三井造船玉野造船所	昭和28年 6 月21日	有	記載なし
石川島重工業	昭和28年 5 月18日	有	制度はあるが、特に勤続・身分・職務・地位等に応ずるものではない
帝国石油	昭和28年 6 月30日	有	記載なし
東京急行電鉄	昭和28年 6 月15日	無	

退職金課税の現状と問題点（犬飼）

東邦レーヨン	昭和28年 4 月	有	在職中特に功労があったとき三割以内増額
大丸	昭和28年 6 月30日	有	役付加算，精勤加算，欠勤控除の制度あり
日本化薬	昭和28年 5 月20日	有	基本退職手当の〇～六〇％の範囲内で加算する
小松製作所	昭和28年 5 月末	無	
日本石油	昭和28年 6 月20日	有	功績があったと認められるときは詮議のうえ，退職手当を加算することがある
不二越鋼材	昭和28年 7 月20日	有	記載なし
石原産業	昭和28年 3 月31日	有	記載なし
京浜急行電鉄	昭和28年 7 月 1 日	有	在職中の功労，勤務成績又は災害発生の事情等を考慮し，所定の退職金のほか特別功労金を支給することが出来る
富士写真フィルム	昭和28年 6 月15日	有	功労金が出る時がある
明電舎	昭和28年 5 月10日	無	
国策パルプ	昭和28年 6 月30日	有	制度とはしていないが，業務上傷病死の場合，勤務成績優秀のとき及び功労があった時又は特に同情すべき事情がある時は標準より増額することができる
日亜製鋼	昭和28年 6 月20日	有	等級に応じ10％～30％の加算を行う。特殊功労者に対する増額の一般的規定がある
日本精工	昭和28年 7 月20日	無	ただし，別に功労金を贈与することがある
三共株式会社	昭和28年 7 月	無	
味の素	昭和28年 6 月20日	無	原則としてなし
日本麥酒	昭和28年 6 月30日	無	



鐘淵化学工業	昭和28年 5 月20日	有	在職中特に功労があった時には慰労金及び見舞金を支給することがある
安川電機	昭和28年 7 月20日	有	記載なし
藤倉電機	昭和28年 7 月 1 日	有	(イ) 勤続加給 勤続20年の者、退手の5 %～30年の者15% ( 1 %逡増) (ロ) 功労加給 特に功労のあった者に退手の50%以内を増額
小田急電鉄	昭和28年 6 月15日	有	定年・殉職・業務上傷病は勤続25年以上退職金の40%以内、同24年以下20年以上30%以内、同19年以下20%以内加算する。会社都合で勤続19年以下の者には同30%以上を加算する
日本光学	昭和28年 6 月20日	無	
尼崎製鋼	昭和28年 7 月 1 日	有	記載なし
三機工業	昭和28年 7 月	無	
横河電機	昭和28年 6 月30日	有	在職中功績のあった者には労働組合と協議の上増加することがある
栗本鉄工所	昭和28年 6 月20日	有	在職中特に功労のあった者又は勤務状態特に優秀な者には中央労働協議会で協議の上、別に特別慰労金を支給。最近の実例は30年勤続者に対し、基本給一か月分約15,000円を加算している。
東海電極	昭和28年 5 月20日	無	
伊勢丹	昭和28年 7 月	無	
日本理化学工業	昭和28年 7 月 1 日	有	具体的基準の明記はないが「特に功労のあった者」には正規退職金の50%を限度として加算する
協和醗酵	昭和28年 7 月31日	有	記載なし
日本コロムビア	昭和28年 7 月20日	有	記載なし
愛知時計電機	昭和28年 7 月31日	無	

退職金課税の現状と問題点（犬飼）

石川島芝浦 タービン鶴見	昭和28年3月末日	無	
図書印刷	昭和28年6月20日	有	係長以上の職制、特に功労のある者及び昭和19年7月以前よりの勤務者には二割加算
旭電化	昭和28年7月1日	無	
遠州織機	昭和28年7月20日	有	在職中とくに功労があったと認められた者に特別功労金を加算するがすべて一率とする
鈴木式織機	昭和28年7月20日	有	昭和20年9月30日以前より勤続の者、又は在職中特に功労があったものに報奨金を加算する
日本金属産業	昭和28年7月15日	有	役付き加算あり（伍長10%、組長15%、係長20%、課長30%、次長40%、部長50%）
三井造船	昭和28年6月1日	有	勤続年数による功労加算制度あり
芝浦工業	昭和28年8月31日	無	
矢作製鉄	昭和28年7月31日	有	在職中特に功労があった者には特別慰労金を併せ支給することがある
花王油脂	昭和28年7月17日	無	
千代田機械 製靴	昭和28年7月15日	有	書記補・技手補1割、書記・技手2割、主事・技師3割をそれぞれ加算支給する
川崎重工業	昭和27年7月20日	無	
松阪屋	昭和28年6月31日 （ママ）	無	
トヨタ自動車	昭和28年5月30日	有	勤続、身分、職務地位等明確に規定されていないが、増額規定はある
島津製作所	昭和28年6月30日	有	在職中功労とくに顕著な場合で、特に必要と認められるときは退職金を増額し又は退職金の外に別途に慰労金を贈与する

東邦瓦斯	昭和28年 7 月10日	有	制度としていないが、功労加算の道は開いてある
日立製作所	昭和28年 5 月	有	特別加給金の制度あり。在職中とくに成績優秀又は功労があった場合、特別加給金が加給されることがある
帝人造絹絲	昭和28年 5 月	有	職務、功労、業務上の死亡、傷病に対する加算あり
自動車鑄物	昭和28年 7 月15日	有	職務加算、功労加算の制度がある

第14表 平成13年・14年 功労加算の内容

社名・業種分類※	調査年	内 容
水産・食品	平成13年	10%以内
繊維	〃	支給額の20%以内
神戸製鋼所	〃	勤続15年以上の退職者で功労のあった者：基本給×2.19～11.99カ月
旭精機工業	〃	100%以内
東洋電機	〃	50%以内
SMK	〃	Aクラスと認められた者15%、Bクラスと認められた者10%
日野自動車	〃	1～50%以内
エコス	〃	20～50%以内
東武鉄道	〃	25%以内
阪急電鉄	〃	30%以内
海・空運	〃	退職金算定基礎給に退職時資格手当の50%を加算
JSK	平成14年	第2退職金：75%以内
神戸製鋼所	〃	勤続15年以上の退職者で功労のあった者：基本給×2.19～11.99カ月
三井ハイテック	〃	10～40%

退職金課税の現状と問題点（犬飼）

つくば銀行	〃	20%以内
東武鉄道	〃	25%以内
陸運	〃	30%以内
ホンダ・エクスプレス	〃	退職金査定基礎額の10倍以内
山田債権回収管理総合事務所	〃	20%以内
情報技術開発	〃	50%

※社名が未公開の場合、業種分類のみ記載

## (5) 小 括

昭和30年代頃からわが国の経済状況は安定しはじめ、これに加え、賃金の決定形態に春闘方式が導入されたことや、オイルショックによるインフレなども影響して、賃金は毎年大幅にベースアップされるようになった。当時の退職金は、退職時の基本給に勤続年数別支給率を乗じて計算する方法がとられていたため、賃金のベースアップが退職金の支給額にダイレクトに影響を与えることから、企業は、賃金と退職金の算定基準を切り離すために、ポイント制退職金を導入するようになった。平成9年以後には、平成12年4月開始事業年度より導入される退職給付会計に対応するため、退職給付制度の改革が盛んに行われた結果、前払退職金制度を導入する企業が一気に増加した。

ポイント制退職金の普及や前払退職金制度の導入は、退職金の性質が老後の生活保障的な性質ものから功労報償的な性質ものへと変化してきた結果であるといわれるが、それは、あくまで雇用の流動化を図りつつ、固定的な退職給付義務を負いたくないという企業側の考え方によるものであり、実際に退職金を取得する労働者側からすると、退職金が老後の生活保障のためのものであるという意識は、むしろ強まっている。さらに、実際の功労加算制度を戦後と現代で比較してみても、両者に大きな変化は見られない。したがって、ポイント制退職金や前払退職金制度は、退職金の算

定基準の変更や、退職金廃止の代替え措置としての賞与の支給が行われるようになったことに過ぎず、労働者に対する退職金の老後の生活保障という性質そのものを変化させるものではなく、労働者に対する退職金について功労報償性が増したとはいえない。

#### 第4 小 括

戦後のわが国の労働者に対するモデル退職金と退職所得の免税点の関係をみると、シャープ勧告により退職所得を全額課税対象とすべきとの課税方針にあった昭和20年代から30年代にかけて、免税点はモデル退職金を大きく下回っていた。その一方で、定年制の再導入や雇用調整のため退職金制度の普及が不可欠となり、政府は国庫補助をしてまで普及の促進に力を入れた。さらに、その後の適格退職年金制度の創設により、退職金は社会保障制度の一端を担う性質のものであるとの認識が一般化されるようになり、税制もそれに応じるように、昭和40年代からは免税点がモデル退職金を一気に上回り、その後も、第1章でみた通り「退職所得は老後の生活保障のためのものであり、課税すべきではない」との趣旨のもと、退職所得の免税点はモデル退職金を上回り続け、退職金の支給額が減少している現状では免税枠が余る状況にある。しかし、現状の免税点は、昭和63年以後、見直されたことがなく、中小企業の支給額が大企業の3分の2程度しかないことを考えると、どの程度を免税点とすべきかを再検討する必要がある。

また、ポイント制退職金制度の普及や前払退職金制度の実施をみて、労働者に対する退職金の性質が「老後の生活保障」としてのものから「功労報償的」なものへと変化しているのかというと、そうではない。これまでの経緯を見ると、ポイント制退職金制度は、賃金のベースアップが退職金に跳ね返らないようにするための算定方法の変更であり、前払退職金制度は退職金制度の廃止の代替としての賞与の支給に他ならならず、労働者の退職金に対する意識や功労加算制度の変化からしても、退職金の老後の生

生活保障という性質には変化はないといえる。したがって、労働者が支給を受ける退職金については、これまでどおり老後の生活保障の趣旨から免税点を設けるべきであるが、その水準については、現状を調査したうえでの見直しが必要である。

## おわりに

わが国の退職金には、江戸時代の暖簾分けに端を発する功労報償的なものと、明治時代の工業化に伴い優良な労働力確保を目的に発生した賃金後払い的なものの2者が存在し、現代においては、役員退職慰労金が前者にあてはまり、労働者に対する退職金が後者に当てはまるだろう。税制は、当初、相当に担税力が認められる前者のみを課税対象と考えていたが、シャウプ勧告により両者区別なく課税対象とされることとなったため、その後は両者区別することなく優遇措置が与えられることとなった。戦後の定年制の普及や適格退職年金制度の創設などは、退職金は労働者の老後の生活保障のために必要なものであり課税すべきでないとの意識を定着化させ、それが退職所得に優遇措置が整備される過程で大きく後押しをすることになった。昭和63年改正を最後に改正がなされていない現行制度によると、モデル退職金を上回る金額を非課税とする制度となっており、現在のわが国の現状でどのレベルまでを免税点とすべきか早急に再検討する必要がある。

労働者に対する退職金は、戦後、春闘やインフレの影響で支給額が上昇したが、その結果、退職給付費用が企業の経営を圧迫することになり、ポイント制退職金の導入や前払退職金制度の実施など、新たな退職金の算定方法や支給方法を生み出すきっかけとなった。しかし、労働者に対する退職金は、算定方法等が変化しても、その取得者である労働者自身の意識は「老後の生活保障」にあり、その性質は変わらず、退職所得としての税制上の優遇措置を受けるべきものである。

一方、役員退職慰労金は、もともと功労報償性が強く、戦後は社会的ステータスの保持などの理由から高額化した。平成13年以後、株主からの批判が高まり、上場企業を中心に廃止する企業が増加している。役員退職慰労金についても、制度を存続させているのが財務基盤の弱い中小企業を中心であることなどを考慮すると、労働者に対する退職金と同水準までは退職所得の優遇措置を受けさせるべきである。ただし、上場企業が役員退職慰労金の代替策として近年導入している株式報酬型ストックオプションは、もともと退職金と性質を異にするものであり、海外で実施されている報酬形態を、日本に持ち込むに当たり、契約形態に工夫をするだけで税負担が軽くなるという現在の制度運用のされ方は、これまでみてきた退職所得の課税理念から逸脱したものであり、許されないものである。

このように退職所得の課税制度について、不適当な運用がなされるのは、退職所得に対して過度の優遇措置が設けられていることに起因すると考えられるため、やはり、現在のわが国の退職所得に対し、必要な優遇措置のレベルの再検討と、退職所得の歴史的変遷を踏まえ、退職所得として本来優遇されるべき所得の性質について再確認する必要がある。

今後は、今回具体的に検討できなかった役員退職慰労金の変化を検証したうえで、株式報酬型ストックオプションを題材とし、新たに導入が望まれている株式型報酬が退職所得課税にどのような影響を及ぼすのか検討していきたい。