

ポイントは退職したことに基因するか否か

退職所得を巡る 最近の裁決事例



退職所得を巡る争いは古くからあるテーマだが、いまだに後を絶たないものともいえる。本特集では最近の退職所得関係の裁決事例を2件取り上げて紹介する。1件目は正社員として勤務していた会社から支給を受けた一時金が給与所得に該当するとされたもの。一時金は退職後も有期契約社員として引き続き勤務することを前提に支給されたものと判断されたものである。また、2件目は確定給付企業年金の終了に伴う残余財産の分配金については、退職したことに基因して支給されたものではないとして退職所得には該当しないと判断されたものである。

➔ 定年退職日の関係からインセンティブ賞与のない請求人に対する特別の報酬

最初に紹介する裁決事例は、正社員として勤務していた会社から支給を受けた一時金は退職後も有期契約社員として引き続き勤務することを前提に支給されたものであるとして給与所得に該当すると判断されたものである（東裁（所）令4第136号）。

本件は、正社員であった請求人が、有期契約社員へと雇用形態が変わる際に会社から支給を受けた一時金について、退職所得に該当するとして所得税等の確定申告をしたところ、原処分庁が一時金に係る所得は給与所得に該当するとして更正処分等をしたことから、原処分の全部の取消しを求めたものである。

請求人は、米国に本店所在地を置く外国法人の関連会社で正社員として雇用されており、平成30年12月に定年退職することになっていたが、請求人の上司は、請求人が関与していた継続中の案件を円滑に進めたいと考え、請求人が定年退職となる日を迎えた後

も会社に勤務することを希望していた。このような中、請求人の上司は、請求人に対し、法人の定年退職制度及び請求人の退職月の関係から、請求人の平成30年分の年間インセンティブ賞与が支給されず、請求人の同年分の総報酬額が著しく低くなることは不公平であるとし、請求人の正社員としての労働契約を平成30年9月末日で終了し、同年10月1日から有期契約社員として勤務する合意をすることを条件として、特別の報酬を支給することとした。

請求人は、一時金は会社を退職した後も有期契約社員として引き続き勤務することを前提に、定年退職予定日より前に退職することを条件として支給されたものであるから、退職したことに基因して支給されたものとして退職所得に該当すると主張した。

退職したことを基因として支給されるもの

審判所は、所得税法上の退職所得というた