

## 契約期間満了に伴い 契約社員に支払った金員の退職給与該当性

国税不服審判所・平成23年5月31日裁決（国税不服審判所裁決事例集No.83）

### Brush up Point

本件は、契約期間満了に伴い契約社員に支払った金員の退職給与該当性をめぐる問題である。国税不服審判所は、いわゆる「5年退職金事件」の最高裁判例に従い、本件退職慰労金について、①勤務関係の終了という退職の事実によって初めて給付されること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、③一時金として支払われることの3要件を満たすので、退職所得に該当すると判断し、請求人の主張を認めた。

### I 事実関係

請求人は、F社との間で、契約期間を平成18年3月6日から同年5月14日までとする同年3月6日付の期間契約社員雇用契約を締結し、その後、おおむね2か月ごとに、期間契約社員雇用契約の更新をしたが、契約期間を平成21年2月9日から同年3月5日までとする同年2月3日付の契約を最後に終了した（以下、平成18年3月6日から平成21年3月5日までの期間を「本件通算契約期間」といい、本件通算契約期間の各期間契約社員雇用契約に係る各契約書を「本件各雇用契約書」という。）。

本件各雇用契約書及びF社の期間契約社員就業規則によれば、F社は、契約期間を満了した者のうち、勤務成績が良好な者には慰労金を支給することがある旨定められ、また、F社が請求人を含む期間契約社員に交付した期間契約社員マニュアルによれば、契約期間を満了して退職する場合、その時点での欠勤・休日出勤を含まない勤務日数に応じ、慰労金が支給される旨定められている。

そこで、F社は、①F社には期間契約社員に係る退職金規定がないこと、②慰労金は、契約期間が満了し退職するすべての者に支給するものではないこと、③慰労金は、

自己都合による一契約期間途中の退職者に対しては支給していないこと、④本件請求人に対する慰労金は、契約期間満了という功勞に報いるための一時金として支給したものであることを理由として、請求人に対する本件慰労金に係る所得区分は給与所得であるとし、所得税法186条《賞与に係る徴収税額》の規定に従い源泉徴収をした。

本件は、本件慰労金は退職所得に該当するとして、請求人が源泉徴収された所得税の還付を求める確定申告をしたところ、原処分庁は、これを給与所得に該当するとして更正処分をしたのに対し、請求人が、その全部の取消しを求めた事件である。

### II 主たる争点と当事者の主張

本件の主たる争点は、本件慰労金に係る所得は、給与所得又は退職所得のいずれに該当するかである。

原処分庁は、F社の期間契約社員就業規則によると、①F社は、期間契約社員に対する退職金を支給しないこと、②慰労金は、契約期間が終了し、有給休暇を除く欠勤、遅刻及び早退の日数が勤務日数のおおむね10パーセント未満の場合に限り支給され、その支給金額は、契約の総期間に応じて算出されることとされている。また、労働基準法24条《賃金の支払》2項及び労働基準法施行規則8条には、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当は、臨時に支払われる賃金、賞与に準じ、その支払は賃金の支払である旨規定されているところ、本

件慰労金は、契約期間の継続勤務に対して支給される勤続手当である。したがって、本件慰労金に係る所得は給与所得に該当すると主張した。

これに対し請求人は、本件金員は平成21年3月5日にF社を退職し、F社から慰労金の支給を受けた。本件慰労金は、退職したことに基づき支給されたものであり、その所得は、給与所得ではなく、退職後の生活の糧となる退職所得に該当すると主張した。

### III 裁決の要旨

国税不服審判所は、まず退職所得の意義について、次のとおり示した。「ある金員が、『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』に当たるというためには、それが、〔1〕退職、すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること、〔2〕従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、〔3〕一時金として支払われることの各要件を備えることが必要であると解される。」

そこで、本件への当てはめであるが、本件慰労金は、①本件通算契約期間における請求人の勤務日数734日に応じて支給される労働慰労金、②請求人の有給休暇の残日数12日に日給額9,600円を乗じた有給休暇手当金115,200円の合計額である。本件労働慰労金は、「請求人が本件通算契約期間を満了して退職するという事実によって支給され、請求人が本件通算契約期間における出勤すべき日



数の90パーセント以上を出勤し、勤務成績が良好な者に該当するとして、本件通算契約期間における勤務日数に応じて支給され、前記1の(4)のハのとおり、平成21年3月度の給与として一時に支給されており、上記〔1〕ないし〔3〕の各要件をいずれも満たすものと認められることから、本件労働慰労金は退職所得に該当する。」と判断した。

また、本件有給休暇手当金についても、「請求人が本件通算契約期間を満了して退職するという事実によって支給されること、本件通算契約期間中における継続的な勤務から生じる有給休暇について請求人がこれを取得しなかったことを支給の根拠としていること、前記1の(4)のハのとおり、平成21年3月度の給与として一時に支給されたことから、上記Aの〔1〕ないし〔3〕の各要件をいずれも満たすものと認められることから、本件有給休暇手当金は退職所得に該当する。」と判断し、原処分庁の主張には理由がなく、本件更正処分は、その全部が取り消されるべきであるとした。

#### IV 解説

〔1〕所得税法30条は、退職所得の意義につき、次のとおり規定している。「退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与（以下この条において「退職手当等」という。）に係る所得をいう。」（所法30①）。すなわち、「退職により一時に受ける給与」と「これらの性質を有する給与」を退職手当

等とよんでいる。なお、所得税法31条は、退職手当等とみなす一時金について規定しており、使用者から直接に支給されるものではないが、過去の雇用関係ないし勤務関係を前提として退職時に支給される一定のものをみなし退職所得として取り扱っている。

ところで、本件は、本件慰労金が「退職により一時に受ける給与」に該当するか否かが問題となっている。一般に「退職」とは、民法上の雇用関係の終了というよりは、当該法人との間で勤務関係が終了することを意味し、実際に当該法人から離れることを前提としている（なお、本稿では事件の関係上、役員の場合の分掌変更等についての解説を省略する。）

したがって、この「退職金」の意義については、いわゆる「5年退職金事件」で最高裁（昭和58年9月9日判決民集37巻7号962頁）が退職手当等となるための要件につき、次のとおり判示しているため、それが参考となる。

「ある金員が、右規定にいう『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』にあたるというためには、それが、(1)退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、(2)従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、(3)一時金として支払われること、との要件を備えることが必要であり、また、右規定にいう『これらの性質を有する給与』にあたるというためには、それが、形式的には右の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれ

らの要件の要求するところに適合し、課税上、右『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要とするべきである。」

〔2〕わが国では、民間企業の従業員に対する法律上の退職金支給義務は、使用者に課されていない。しかし、労働基準法89条は、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならぬとし、同条3の2号は、「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」について、定めなければならないとしている。

本件F社は、期間契約社員就業規則を定めているが、期間契約社員に係る退職金規定自体は有していない。しかし、一定の条件に該当する者に、慰労金を支払う旨を定めている。そこで、本裁決例では、慰労金の性格につき、上記判断にあるとおり、最高裁の「5年退職金事件」に関する3要件に従って、その名目いかんに関わらず、本件慰労金の退職所得該当性を是認した。筆者もこの判断は正しいものとする。

〔3〕そもそも給与所得と退職所得の区別の必要性は、退職所得は担税力が弱いこと、退職所得の金額について、所得税法30条2項が、「退職所得の金額は、その年中の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に相当する金額（当該退職手当等が特定役員退職手当等である場合に

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に相当する金額）とする。」と定めていることによる。すなわち、課税標準となる金額は2分の1に圧縮され、さらに分離課税となる軽減措置が講ぜられているのである。このように退職所得について軽減措置がとられていることにつき、先に掲げた「5年退職金事件」で最高裁は、「その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものである」と判示している。なお、このような課税の趣旨から、役員等の勤続年数が5年以下であるいわゆる「特定役員」（所得税法30条4項）については、平成25年分の所得税より、2分の1課税が廃止された。これはいわゆる官僚OBが「天下り」を繰り返す“わたり”の際に、本来の軽減趣旨にそぐわない退職金について、通常課税を行うという趣旨である。本件は契約期間が通算で3年であり、裁決例からは請求人の年齢、慰労金の額が不明であるが、上記特定役員には該当しないので、2分の1課税の軽減の対象となる判断で差し支えないものとなる。

