

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

「契約期間満了時の慰労金の支給は、給与所得ではなくて、退職所得である。」国税不服審判所の決定平成 23. 5. 31 採決

先月に、元国税庁長官佐川宣寿の証人喚問が実施されましたが、答弁では刑事訴追にかかわることですので答弁は控えますという言い方で、喚問は終わってしまいました。昨年の彼の就任の挨拶文を読むと、国税組織の使命として、適正・公平な課税・徴収の実現を図ることを掲げている。本当かと言いたいが、平成 23. 5. 31 の国税不服審査所の決定は、妥当であると思う。

第 1. 事件の概要

ある会社 X の社長が、従業員 A に対して、従業員の契約期間満了時に支給した慰労金を給与所得として源泉徴収したところ、その従業員は、その慰労金は、退職所得であるとして、確定申告をした。しかし、税務署長は給与所得であるとして、更正処分をした。

それを受けて、従業員 A は、国税不服審判所長に不服申し立てをした。

その結果、国税不服審判所長は、本件慰労金は退職所得であるとして更正処分の取り消しをした。

第 2. 裁決の内容

これから、本裁決を①事実確認②当事者の主張③審判所の判断内容の順で考えていきます。

①事実確認

ア。X 社と従業員との雇用契約は、最初は、平成 18 年 3 月 6 日から同年 5 月 14 日までの約 2 ヶ月の雇用契約期間であった。その後も 2 ヶ月ごとの契約であった。最終は、平成 21 年 3 月 5 日をもって終了した。

イ。慰労金の定め

契約社員の就業規則によると、契約期間満了者のうち、勤務成績が良好な者には慰労金が支給されることがある旨が定められ、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。

ウ。本件慰労金は、契約期間が満了者に支給されているが、退職するすべての者に支給されるものではない。本件慰労金は、契約期間満了という功労に報いるための一時金として支給したもので、慰労金に係る所得区分として、所得税法第 186 条（賞与に係る徴収税額）の規定に従って源泉徴収した。

エ。本件慰労金の内訳

i. 本件慰労金と ii. 従業員の有給休暇の残日数 12 日 × 日額 9,600 円 = 115,200 円有給休暇手当金の合計額

②当事者の主張

i 原処分庁（税務署長）の主張

ア。労基法第 24 条（賃金の支払い）第 2 項と労基法施行規則第 8 条には、1 ヶ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、その支払いは賃金の支払い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。

第 24 条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

第 8 条 法第二十四条第二項但書の規定による臨時に支払われる賃金、賞与に準ずるものは次に掲げるものとする。

- 一 一箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- 二 一箇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
- 三 一箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

ii 請求人（従業員）の主張

平成 21 年 3 月 5 日に会社 X を退職し、会社から本件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。

③審判所の判断

ア。法令解釈

所得税法が、退職所得について、他の一般の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象として、一時に高額の所得税を課すこととしたのでは、公正を欠き、社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになることから、かかる結果を避ける趣旨に出たものと解される。

そこで、ある金員が、「退職手当、一時恩給その他の退職による一時に受ける給与」に当たるといふことには、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。

イ。当てはめ

- ・本件慰労金に係る所得の区分

本件慰労金は、上記のアの①ないし③の各要件をいずれも満たすものと認めることから、本件慰労金は退職所得に該当する。

- ・本件有給休暇手当金に係る所得の気分

本件有給休暇手当金は、従業員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ずる有給休暇について従業員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と、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すると、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、本件有給休暇手当金は退職所得に該当する。

（参考 昭和 23 年基収第 2520 号より）

解雇予告手当は、労基法第 11 条の賃金ではないため、24 条の賃金の支払いの 5 原則は適用されない。所得税法上、退職手当の区分で処理される。