



雇用延長に退職金課税の落とし穴

平成13年から基礎年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられるのに伴い、多くの企業は、60才以降の雇用延長を検討している。その一つに60才になった従業員に一旦退職して貰い、希望者を嘱託などの身分で例外なく再雇用する方法がある。ただし、賃金を市場実勢に合わせるなど、それまでとは異なる労働条件になる。

ところが、ここに落とし穴があった。税当局がこうした雇用延長(退職一時金)の課税取り扱いで苦慮しているという。原則として再雇用されるのなら、それは退職所得控除が適用される退職には該当しないことがある、というのが従来の判断だからである。

雇用延長者の処遇を考える際に、労使は賃金と退職一時金、年金をトータルで捉えようとしている。にもかかわらず、税制の差異により、賃金と退職金のどちらにあたるかという矮小な問題が生じる。

解決策の一つは、賃金からも退職金からも一定額(たとえば60才で2,000万円)まで、非課税で拠出できる個人勘定を設けることである。成立に手間取っている確定拠出年金法も、こうした視点も含めて再検討すれば、「災い転じて福となす」のではないだろうか。

《目次》

- ・年金制度：企業の年金・退職金積立不足の状況
- ・年金運用：オルタナティブ投資（下）
- ・年金ALM：VaRの問題点を解決する新しいリスク指標 Tail VaR