

基礎研 レター

老後の生活資金に影響？

DC 一時金に適用される「5年ルール」見直しの背景

金融研究部 主任研究員 高岡 和佳子

(03)3512-1851 takaoka@nli-research.co.jp

1——確定拠出年金(DC)を一時金で受け取る場合の課税ルールの変更が繰り返される？

2024年12月20日に与党が公表した「令和7年度税制改正大綱」(以下、大綱)において、DC一時金を受け取る場合の課税ルールの見直しが言及されている。DC一時金を受け取る場合の課税ルールは、数年前に変更されたばかりである。

そこで、初めにDC一時金を受け取る場合の所得税額の計算方法、前回のルール変更・見直し内容、および背景を説明する。その後、今回のルール変更・見直し内容を説明するとともに、その背景を考えたい。

2——退職金およびDC一時金を受け取った場合の退職所得の決定方法

退職金を受け取る場合及びDC一時金を受け取る場合の所得税額は、課税所得の一種である「退職所得」と退職所得の額を基準に定まる所得税率(5%~45%、復興特別所得税は別途加算)によって決まる。収入から必要経費を差し引いた金額が所得で、所得から更に所得控除を差し引いた金額が通常の課税所得である。退職所得も、起点は収入(退職金などの受給額)である。退職金には必要経費が認められないため、直接、退職金などの受給額から退職所得控除額を差し引き、退職所得を求める。退職金には長期間にわたる勤労の対価の後払いといった特性、また退職後の生活の原資に充てられるという特性がある。このため、他の所得との合算は行わず分離課税(ただし、上述の通り累進課税)となるほか、勤続年数が5年以下の役員が退職金を貰うケースや、役員でなくても勤続年数が5年以下で多額の退職金を貰うケースなどの例外を除き、退職金などの受給額から退職所得控除額を差し引いた金額の2分の1が退職所得となる。

$$\text{退職所得} = (\text{退職金などの受給額} - \text{退職所得控除額}) \div 2$$

原則、退職所得控除額は勤続年数に応じて決まるので、退職金などの受給額が同じなら、勤続年数が長いほど退職所得控除額が多く、退職所得は減少し所得税額が少なくなる。

勤続年数が 20 年以下の場合 : 「40 万円×勤続年数」
 勤続年数が 20 年超の場合 : 「800 万円+70 万円×（勤続年数 - 20 年）」

なお、ここで言う勤続年数にカウントする期間は、通常の退職金については実際に使用人として勤務していた期間で、DC 一時金については DC の拠出期間である。

通常の退職金を受け取り、さらに DC 一時金も受け取る場合など、複数の退職金を受け取り、かつ退職所得控除額算定の基礎となる勤続期間が重複する場合は、退職所得控除額が不当に多額にならないよう、重複期間に応じて退職所得控除額を調整（減額）する仕組みがある。調整対象となるのは同年か前年以前「数年内」に受け取った退職金などに限られ、前回の変更も今回示された見直しも前年以前「数年内」の具体的取り扱いの変更という点が共通する。

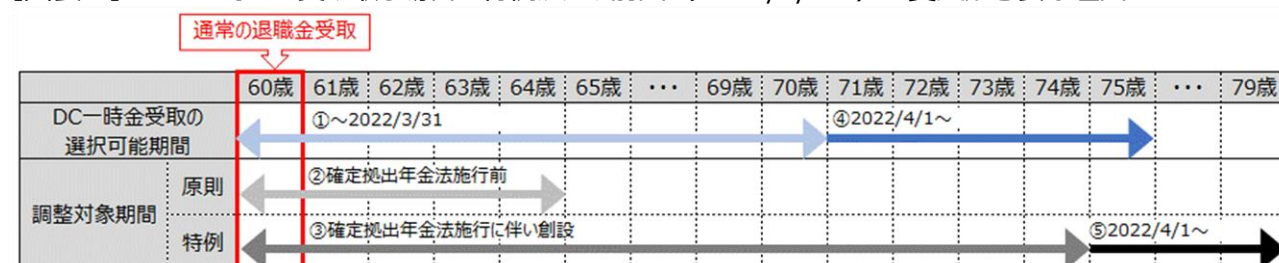
3——DC 一時金を受け取る場合の特例

前年以前「数年内」とは具体的に、原則「4 年内」であるが、DC 一時金を受け取る場合に限り、通常の退職金受取に適用される「4 年内」より、相当長い期間が調整対象とされる。DC 一時金の受取に限り、より長い期間が調整対象となるのは、DC 一時金は受取時期を選択できるからである¹。確定拠出年金法の施行当時、DC の受取時期の選択可能期間は 60 歳から 70 歳の 10 年（図表 1 の①）だったので、DC 一時金を受ける場合に限り、通常の退職金受取に適用される「4 年内」より 10 年長い「14 年内」が適用されることになった。

60 歳定年が義務化された 1998 年、および定年引上げ等による 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が努力義務化された 2000 年から数年しか経過していない 2001 年に、確定拠出年金法は施行された。このため、確定拠出年金法の施行当時は、約 80%以上の企業が 60 歳定年制を採用しており²、大多数の人が 60 歳になる年に通常の退職金を受け取っていたと考えられる。

DC 一時金を受け取る場合の特例がなければ、確定拠出年金法施行前から存在した「4 年内」（図表 1 の②）が適用され、DC 一時金を 64 歳になる年以前に受け取るか、65 歳になる年以降に受け取るか

【図表 1】 DC 一時金を受け取る場合の特例及び、前回（2022/4/1～）の変更が必要な理由



¹ 財務省「令和3年度 税制改正の解説」（2021年7月9日公表）参照

² 厚生労働省「平成13年雇用管理調査結果速報」によると、定年制を定めている企業が全企業の91.4%を占め、一律定年制を定めている企業が定年制を定める企業の96.4%を占めていた。更に、60歳定年制を採用している企業が一律定年制を定めている企業の90.6%を占めていた。

によって、60歳で受け取る通常の退職金が調整対象になるか否かが変わる。受取時期を選択することにより多額の退職所得控除を受けることができなくなるようにするためには、DC一時金を受ける場合の調整対象期間がDCの受取時期の選択可能期間を完全にカバーする必要があり、特例が設けられたのである。DC一時金を受ける場合に限り、「14年内」（図表1の③）を適用することで、当時のDCの受取時期の選択可能期間（図表1の①）を完全にカバーできる。

4——前回(2022年4月1日～)の課税ルールの見直し内容とその背景

前回の課税ルールの変更は、2022年4月1日からDC一時金受取の最終年齢が70歳から75歳に延長されたことへの対応である。DCの受取時期の選択可能期間が延長されると（図表1の④）、従来の特例「14年内」（図表1の③）では、DC一時金を受ける場合の調整対象期間が、DCの受取時期の選択可能期間を完全にカバーできなくなった。60歳になる年に通常の退職金を受け取る人は、DC一時金を75歳になる年に受け取ることで、74歳になる年までに受け取る場合と比べ、多額の退職所得控除を受けることが可能になる。このため、DC一時金受取の最終年齢が5年延長されるのを機に、調整対象となる期間も5年延長し「19年内」（図表1の⑤）に変更する必要があったのだ。

なお、確定拠出年金法が施行当時と比べると高齢者の雇用機会が広がってはいるが、2022年当時も約66%の企業が60歳定年制を採用していた³。

5——今回(2026年1月1日～)の課税ルールの見直し内容とその背景

前回と異なり、今回の課税ルールの見直しでは、通常の退職金受取に適用される前年以前「4年内」が見直しの対象となる。現行は、先に受け取った退職金等が通常の退職金かDC一時金かを問わず、前年以前「4年内」の退職金等を対象に調整することになっていたが、今回の改正では先に受け取った退職金等がDC一時金の場合に限り、前年以前「9年内」まで遡り調整対象とするといった内容である。

なお、この変更は2026年1月1日以降にDC一時金を受け取った場合であって、同日以降に通常の退職金などを受けた場合に適用される。このため、2026年以降に通常の退職金などを受けた場合でも、2025年内に受け取るDC一時金（すでに受け取っている一時金を含む）は、現行のルールが適用される。

【変更点のポイント】

1. 2026年1月以降に通常の退職金を受け取ると、同年か前年以前9年内に受け取ったDC一時金が退職所得控除の調整対象となる
2. 但し、2025年12月以前に受け取ったDC一時金に限り、引き続き「同年か前年以前4年内」が適用される
3. 2026年1月以降に通常の退職金を受け取る場合でも、先に受け取った通常の退職金については、引き続き「同年か前年以前4年内」に限り、退職所得控除の調整対象となる

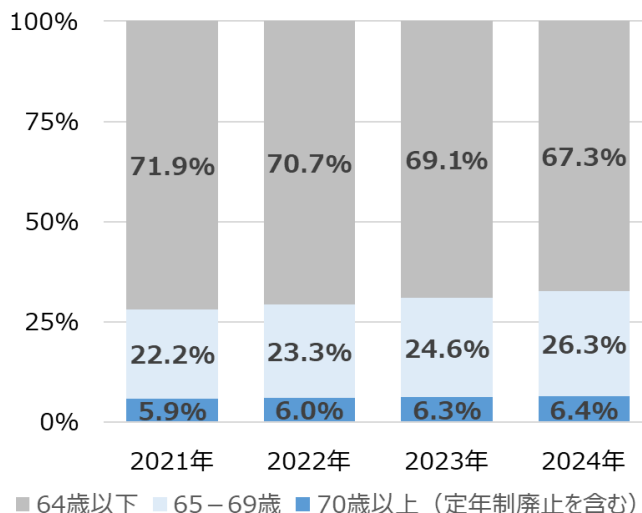
³ 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」によると、定年制を定めている企業が全企業の94.4%を占め、一律定年制を定めている企業が定年制を定める企業の96.9%を占めていた。更に、60歳定年制を採用している企業が一律定年制を定めている企業の72.3%を占めていた。

前回は、DC 一時金受取の最終年齢の延長という明確な理由があったが、今回の理由はどこにあるのだろうか。考えられる理由はこれまでと同じで、DC 一時金の受取時期を選択することにより多額の退職所得控除を受けることがないようにするためだろう。

高齢者の雇用機会がますます広がり、定年制のない企業や定年が 65 歳以上の企業が増加している（図表 2）。依然として約 66%の企業が 60 歳定年制を採用しているが、65 歳定年制を採用する企業の割合も約 24%に達した⁴。

通常の退職金を 61 歳以降に受け取る場合、DC 一時金を通常の退職金よりも先に受け取ることが可能である。そこで、60 歳になる年に DC 一時金を受け取るケースを考える（図表 3）。

【図表 2】 企業における定年制の状況

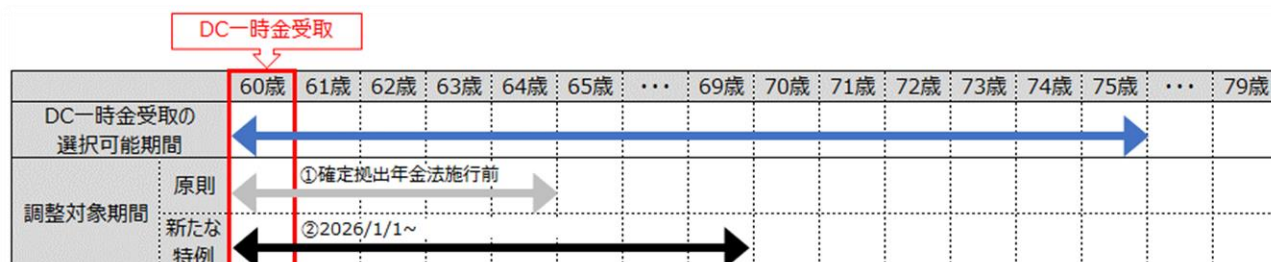


（資料）厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」を参考に筆者作成

従来の特例（前年以前「19 年内」）が適用されるのは、通常の退職金が生じた後、DC 一時金を後に受け取る場合に限られるので、今回のケースでは適用されない。つまり、DC 一時金を先に受け取ると、原則の前年以前「4 年内」（図表 3 の①）が適用される。このため、64 歳になる年までに通常の退職金を受け取る人と 65 歳になる年以降に通常の退職金を受け取る人で、通常の退職金を受け取った際の 60 歳で受け取った DC 一時金の取り扱いが異なる。64 歳になる年までに通常の退職金を受け取る人は 60 歳で受け取った DC 一時金は調整対象となるが、65 歳になる年以降に通常の退職金を受け取る人は、60 歳で受け取った DC 一時金は調整対象外になる。65 歳になる年以降に通常の退職金を受け取る人にとっては、通常の退職金を受け取る 5 年以上前に DC 一時金を受け取る選択をすると多額の退職所得控除を受けることが可能になってしまう。

このように、DC 一時金の受取時期の選択可能期間が変わらなくても、通常の退職金の支給年齢によっては、従来の特例が適用されず、原則（図表 3 の①）だけでは、調整対象期間が DC 一時金の受取時期の選択可能期間を完全にカバーできないケースが生じるのだ。65 歳定年制を採用する企業の割合が

【図表 3】 今回（2026 年 1 月 1 日～）の課税ルール見直しが必要な理由



⁴ 厚生労働省「令和 6 年 高齢者雇用状況等報告」

約 24%に達し、今後ますます高齢者の雇用機会が広がり、65 歳定年制企業の割合の増加が見込まれる環境においては、65 歳になる年に通常の退職金を受け取るケースも、調整対象期間が DC 一時金の受取時期の選択可能期間を完全にカバーする必要がある。そのために、DC 一時金に限り、前年以前「9 年内」を調整対象とするといった、新たな特例が設けられると考えられる（図表 3 の②）。

6——DC を一時金で受け取る場合の課税ルールの変更が繰り返される

DC 一時金を受け取る場合の特例が設けられている事情や、前回の課税ルールの見直しの背景を理解すると、一貫して DC 一時金の受取時期を選択することにより多額の退職所得控除を受けることができなくするという目的があることがわかる。そして、今回の課税ルールの見直しの目的も同じであり、昨今の高齢者の雇用機会の広がりに伴うルール変更であるという考えにも、同意いただけるのではないだろうか。

今後も高齢化に伴う就業年齢の延長など社会は変化し続けるだろう。社会が変化し歪みが生じれば、課税ルールなどを変更し歪みを解消する必要がある。しかし、歪みを解消するためのルール変更であっても、変更前のルールを前提とした個人の資金計画に影響を及ぼす。このため、時の制度設計者には、過度な影響が出ない緩和措置などを講ずるといった対応を期待する。個人としては、ルール変更の影響で老後の生活に支障をきたすことがないように備えておくべきだ。結局は、早期かつ計画的に老後の資産形成に取り組むことが重要なのだろう。

（お願い）本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。