

ハイライト:

- ・定年延長した場合の退職金支給に関する国税庁文書回答事例が公表されました！
- ・有期休暇5日取得義務でよくある質問をご紹介します！

たっくすニュースフラッシュ

税務をみなさまの身近な存在に

ご挨拶

目次:

ご挨拶	1
定年延長と退職金支給 に関して	1 2
有給5日取得義務に関する よくある質問ほか	2

梅雨に入り紫陽花の彩りが雨に美しく映える季節となりました。第78号では、定年延長した場合の退職金支給に関する課税関係の新たな国税庁文書回答事例及び有給5日取得義務について取り上げました。内容に関するご質問・ご要望等ございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。なお、HPのお役立ち情報で会計・税務の情報を更新していますので、是非ご覧下さい。

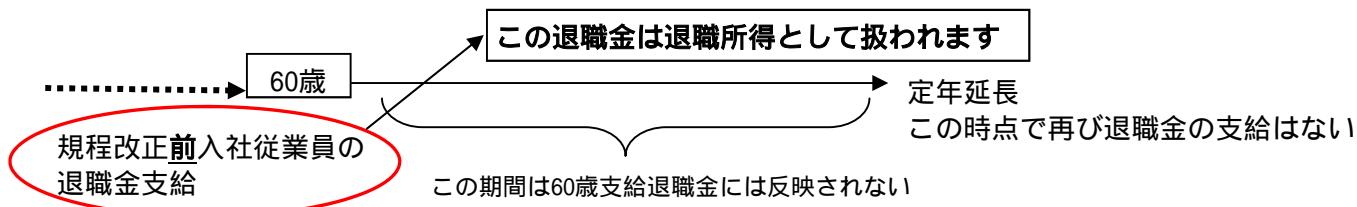


公認会計士・税理士・AFP・IT コーディネータ 中村 元彦
公認会計士・税理士・AFP・社会保険労務士 中村友理香

定年延長と退職金支給に関して

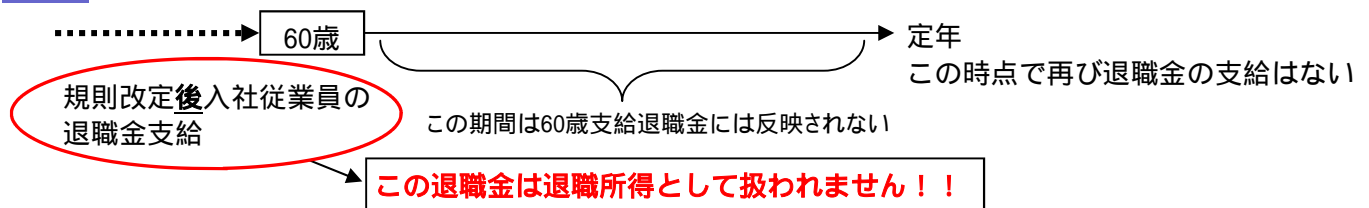
ちょうど1年前の第74号の季刊誌で、就業規則の定年を65歳まで延長し、それに伴い退職金規程も改正し、退職一時金の支給を60歳から65歳に延長、ただし変更される規程の施行前に入社した従業員に対しては、従来通り60歳に達した時に支給するとした場合、この60歳到達時に支給する退職一時金は、退職所得として扱うことが可能かどうか、という国税庁で公表された質疑応答をご紹介致しました。

上記質疑に対して、労働協約等を改正していわゆる定年を延長した場合、定年延長をした期間に対する退職金の支払いはなく、退職金はあくまで60歳までの勤続期間を基に計算されている限りは、旧定年時に支払われる退職金は退職所得として扱われる、との回答が示されています。



これに対し、就業規則を改定し、従業員の定年を60歳から64歳に延長し、この定年延長に伴い、賃金規則を改定の上、従業員の入社時期にかかわらず、一律で延長前の定年である満60歳に達した日の属する年度末の翌月末に退職一時金を支給するとした場合には、どのような課税関係となるのかについて、更に新たな質疑応答が本年1月に公表されました。

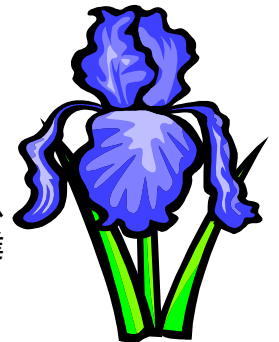
当該事例の場合は、規則改定前に入社した従業員に対し、旧定年後も会社で働き続けても、改定前の定年時に支給する退職金については、退職所得として扱われるという結論には変わりはありませんが、規則改定後に入社した従業員については、既に定年が64歳と決まった状況で採用されているため、労働協約等を改正して定年延長した場合には該当せず、旧定年時に退職金を支給されたなら、それは退職所得として扱うことはできない旨、回答されています。



60歳到達時に支給される金銭が退職所得ではなく、給与等として扱われてしまうと、退職所得控除の適用や2分の1課税の適用を受けることが出来ないため、税金が多額となり、受給者本人にとっては大変不利になります。よって、退職所得として扱われるか否かは重要な問題となります。

先般、70歳までの雇用継続を会社の努力義務とする方向での検討を政府が開始したとの報道がされていましたが、今後定年の延長に伴い、退職金規程等の見直しを行う場合の参考として下さい。

ホームページもご覧下さい。お役立ち情報を更新しています！
<http://naka-cpa.my.coocan.jp/>



有給5日取得義務に関するよくある質問ほか

働き方改革法の施行により、平成31年4月1日以降に付与される有給取得日が10日以上
 の従業員対し、年間5日以上
 の年次有給休暇を取得させなければならない義務が事業主に課されました。

実際の運用に際し、よくある質問事項についてご紹介致します。

Q1: 所定労働日数が少ない従業員で、前年度から繰り越した日数と当年度に付与した日数を合計すれば10日となる場合、年5日の取得義務の対象となるのでしょうか？

A1: 対象となりません。当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である者が対象となります。

Q2: 半日休暇や時間単位の年次有給休暇は取得義務の対象となりますか？

A2: 半日休暇は対象となりますが、時間単位の年次有給休暇は対象外です。

Q3: 法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合は、その取得日数を5日から控除することはできますか？

A3: 法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については控除することはできません。

Q4: 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を取得させる必要があるのでしょうか？

A4: 年度の途中から復帰した労働者等についても、年5日の取得を行わせる必要があります。但し、残りの期間における労働日が時季指定すべき年次有給日数よりも少なく、物理的に取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

上記の他、第76号でご紹介した残業時間の上限規制(中小企業は2020年4月から)の適用もこの4月1日から施行されていますが、中小企業の判定は資本金若しくは常時使用する労働者数で行うこととなっており、資本金がない法人(公益法人、社会福祉法人、学校法人等)の場合は労働者数で判断します。なお、労働者数は事業場単位ではなく、法人単位で判断しますので、ご注意下さい。

* 記載中の内容についてご質問がある場合にはお気軽にお問い合わせ下さい。

**税理士法人 舞
 中村公認会計士事務所**

(東京事務所)

港区南青山 2-2-15 ウィン青山1025

電話 03-3746-1750

(埼玉事務所)

さいたま市浦和区岸町7-1-4

細田屋ビル3F

電話 048-816-6180

Fax 048-834-1594

nakamura-cpa@jcom.home.ne.jp

nakamura-cpa@tkcnf.or.jp