

シン・企業年金レポート

2025 年 4 月 25 日

団体年金事業部

<谷内教授のシン・企業年金レポート：第 13 回>

企業年金等の一時金給付における勤続年数の考え方

弊社では、お客さまへの情報提供の更なる拡充を図るため、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の委員である谷内陽一氏（名古屋経済大学経済学部教授）による新連載「谷内教授のシン・企業年金レポート」を 2024 年 4 月より毎月お届けしております。

連載第 13 回目では、企業年金等の一時金給付に係る税制のしくみを概観するとともに、令和 7 年度税制改正による確定拠出年金における退職所得控除額の計算の見直しについて解説します。※

弊社では、これからもタイムリーかつきめ細やかな情報提供に向けて努力してまいりますので、第一生命「年金通信」を引き続きご愛読いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

以 上

著者略歴

谷内 陽一 名古屋経済大学 経済学部 教授

1997 年明治大学政治経済学部卒業後、厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）入職、約 10 年にわたり記録管理・数理・資産運用等の業務に従事。第一生命（2019～24 年）などを経て、2024 年 4 月より現職。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会委員、社会保険労務士、証券アナリスト（CMA）、DC アドバイザー、1 級 DC プランナー。著書に『WPP シン・年金受給戦略』（中央経済社）、『人生 100 年時代の年金制度：歴史的考察と改革への視座』（法律文化社／共著）など。

※個別の税務取扱については、税理士や所轄の税務署等にご確認ください。

企業年金等の一時金給付における勤続年数の考え方

名古屋経済大学 経済学部 教授
谷内 陽一

目 次

- | |
|--------------------------|
| 1 はじめに |
| 2 企業年金等の一時金給付に係る税制 |
| 3 勤続年数の計算に係る 2026 年の税制改正 |
| 4 おわりに |

1. はじめに

2024 年 12 月 20 日公表の「令和 7 年度税制改正大綱」において、過去に確定拠出年金（企業型 DC および iDeCo）の老齢給付金を一時金として支払を受けた場合における退職所得控除額の計算の取扱いを変更する旨が明記された。これを受けて、当該措置が盛り込まれた「所得税法施行令等の一部を改正する政令」（令和 7 年政令第 120 号）が 2025 年 3 月 31 日付で公布された。本稿では、企業年金等の一時金給付に係る税制のしくみを概観するとともに、今般の税制改正措置について解説する。

なお、本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人・団体あるいは当レポートの発行元の公式見解を示すものではない。

2. 企業年金等の一時金給付に係る税制

（1）みなし退職所得と退職所得控除

企業年金等から支給される一時金給付のうち一定の要件を満たすものは「みなし退職所得」として退職所得に準じた課税が行われる¹。退職所得とは、本来

¹ 加入者等の退職により（＝退職に基因して）支払われる一時金給付は、所得税法上の「みなし退職所得」とされる（所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）第 31 条第 2・3 号および所得税法施行令（昭和 40 年政令第 96 号）第 72 条）。確定拠出年金において老齢給付金として支給される一時金は、退職という事象の有無にかかわらずみなし退職所得とされる（同施行令第 72 条第 3 項第 5 号）。退職所得とみなされない一時金給付や確定拠出年金における脱退一時金は、一時所得とされる（所得税法第 34 条および同施行令第 183 条第 2～4 項）。

は、退職手当、一時恩給その他退職により一時に受ける給与およびこれらの性質を有する給与（退職手当等）に係る所得をいう。

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に相当する金額である。退職所得の特徴として、①退職所得控除、②2分の1平準化²、③分離課税、の3点が挙げられる。中でも「退職所得控除」は、勤続年数が20年以下では1年当たり40万円ずつ増加、勤続年数が20年を超えると1年当たり70万円ずつ増加するなど、勤続年数が長くなるほど控除額が大きくなるしくみになっている（図表1）。

図表1 退職所得の計算方法

＜退職所得の計算式＞

$$\text{退職所得} = (\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

※1 特定役員退職手当等には、2分の1平準化措置は適用されない。

※2 短期退職手当等から退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分には2分の1平準化措置は適用されない。

＜退職所得控除額＞

勤続年数	退職所得控除額
2年以下	一律80万円
3年以上 20年以下	40万円 × 勤続年数
20年超	70万円 × (勤続年数－20年) + 800万円

※1 1年未満の勤続年数は、1年に切り上げて計算する。

※2 障害を基因とする退職の場合は、上記に100万円を加算する。

（出所）所得税法および関連法令等を基に筆者作成

（2）企業年金等の一時金給付における勤続年数

退職所得控除額の計算に用いる勤続年数は、退職手当等では勤続期間（退職手当等の支払者の下においてその退職手当等の支払の基因となつた退職の日まで引き続き勤務した期間）により計算を行う³。勤続期間には、長期欠勤または

² 退職手当等のうち、特定役員退職手当等（勤続年数5年以下の役員等が対象）には2分の1平準化措置は適用されない（所得税法第30条第5項）。また、短期退職手当等（5年以下の短期勤続が対象）では、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分には2分の1平準化措置は適用されない（同法第30条第4項）。

³ 所得税法施行令第69条第1項第1号

休職した期間も含まれる⁴。

企業年金等の一時金給付では、算定基礎期間（支払金額の計算の基礎となつた期間）により勤続年数の計算を行う⁵。勤続年数に長期欠勤または休職した期間が含まれるかどうかは、一時金給付を行う制度の規約・規程の定めによる⁶。一時金給付に他の企業年金等から移換・交付された金額が含まれる場合は、当該移換金に係る算定基礎期間も含めて計算を行う。また、算定基礎期間の計算が一定の期間を加算して計算した期間によっている（時の経過に従って計算した期間によっていない）場合は、当該加算した期間は勤続年数には含めない。

なお、確定拠出年金において老齢給付金として支給される一時金は、企業型年金加入者期間と個人型年金加入者期間とを合算した期間（両者が重複している期間を除く）が算定基礎期間とされる。つまり、勤続年数に含まれるのは掛金を納付した期間に限られ、運用指図者期間などは含まれない。

（３）複数の退職手当等の支給を受ける場合の勤続年数

① 課税年分（収入すべき時期）の取扱い

退職手当等の課税年分は退職日（その支給の基因となった退職の日）の属する年の所得とされるのが原則だが、企業年金等の一時金給付では給付事由が生じた日の属する年の所得とされる⁷。ここでいう給付事由が生じた日とは、年金に代えて一時金での支給を選択した老齢給付金（選択一時金）では「一時金の選択の申出をした日」、脱退一時金では「資格喪失日」とされるほか、これら一時金の支給の繰下げを申出した場合は「繰下げ満了日」とされる。例えば、確定給付企業年金（DB）のみを実施している企業を2026年3月末で退職する場合、退職時に一時金を受給すると2026年の所得とされるが、当該一時金の受給の繰下げを申出して5年後の2031年に受給すると2031年の所得とされる。

ただし、一の勤務先を退職することにより2以上の退職手当等の支払を受ける権利を有する場合は、これらの退職手当等の課税年分は最初に支払を受けるべき日の属する年の所得とされる⁸。例えば、退職一時金と確定給付企業年金を

⁴ 所得税法基本通達30-7

⁵ 条文上の記載は「組合員等であつた期間（退職一時金等の支払金額の計算の基礎となつた期間（後略））」である（所得税法施行令第69条第1項第2号）。ここでいう退職一時金等とは法第31条の規定により退職手当等とみなされるもの（同条第1項第1号）を指し、退職手当等に該当する退職一時金とは異なる。

⁶ 休職・停職期間に一定率（2分の1など）を乗ずるなど短縮した期間を用いて算定基礎期間を計算する場合は、その短縮をしない期間により勤続年数を計算する。また、休職・停職期間を全て除外して算定基礎期間を計算する場合は、その除外した期間は勤続年数には含めない（所得税法基本通達31-2）。

⁷ 所得税法基本通達36-10(3)および(5)

⁸ 所得税法施行令第77条

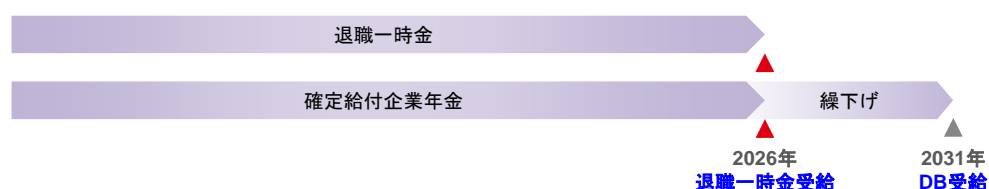
併用する企業を 2026 年 3 月末で退職する場合、退職一時金は退職日の属する年である 2026 年の所得とされる。しかし、確定給付企業年金から支給される一時金は、退職時点で受給をしようが、それ以降に繰下げ受給をしようが、最初に支払いを受けた退職一時金の課税年分である 2026 年の所得とされる。

唯一の例外は確定拠出年金である。確定拠出年金において老齢給付金として支給される一時金は、他の退職手当等の支払を受ける権利を有する場合であっても、当該一時金の支給期（支払日）の属する年の所得とされる⁹。そのため、他の退職手当等の課税年分の影響は受けない。

以上の取扱いをまとめると、図表 2 の通りとなる。

図表 2 複数の退職手当等に係る課税年分の取扱い（イメージ）

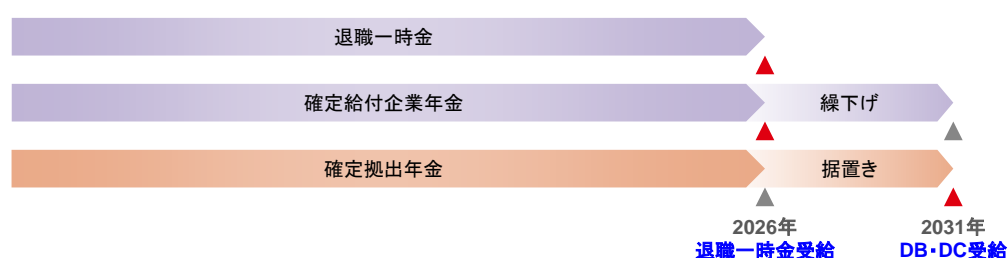
■ 退職一時金およびDBを併用する場合



■ DBおよびDCを併用する場合



■ 退職一時金・DB・DCを併用する場合



※ 各制度に係る課税年分は、赤い三角（▲）で示している。
（出所）所得税法および関連法令等を基に筆者作成

② 同じ年に複数の退職手当等の支給を受ける場合の勤続年数

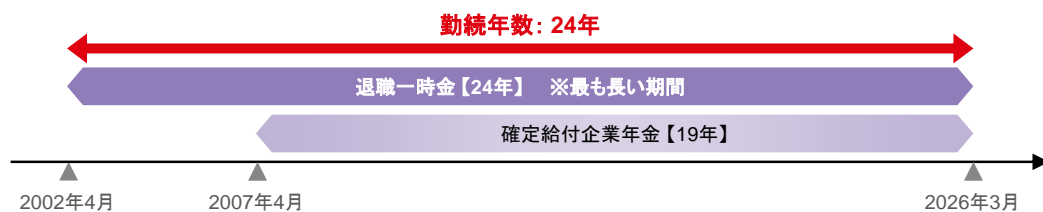
同じ年に 2 以上の退職手当等の支給を受ける場合、それぞれの退職手当等において計算した勤続期間または算定基礎期間（以下「勤続期間等」）のうち最も長い期間により勤続年数の計算を行う（図表 3 上段）。ただし、上記の最も長い

⁹ 所得税法基本通達 36-11 (1) および同 31-1 (2)

い期間と重複していない勤続期間等があるときは、「最も長い期間と重複していない期間」を「最も長い期間」に加算した期間により勤続年数の計算を行う（図表 3 下段）。

図表 3 複数の退職手当等の支給を受ける場合の勤続年数（イメージ）

■ それぞれの退職手当において計算した勤続期間等のうち最も長い期間（24年）



■ 最も長い期間と重複していない期間（4年）を最も長い期間（20年）に加算した期間（24年）



（出所）所得税法および関連法令等を基に筆者作成

③ 過去に複数の退職手当等の支給を受けたことがある場合の勤続年数

退職手当等の支給を受ける際に、その年の前年以前 4 年以内に他の退職手当等の支給を受けたことがある場合において、双方の退職手当等に係る勤続期間等に重複している期間がある場合は、当該重複期間を控除して勤続年数を計算する¹⁰。前年以前 4 年以内に他の退職手当等の支給を受けていない場合は、それぞれの退職手当等の勤続年数に基づき計算した退職所得控除額を調整なしに使用することができる。

なお、確定拠出年金において老齢給付金として支給される一時金を受ける場合は、前年以前 4 年以内を前年以前 19 年以内と読み替える¹¹。これは、確定拠出年金では受給開始時期を 60 歳から 75 歳の間で受給者が自由に選択できるため、受給開始時期を調整して前年以前 4 年以内に該当することを回避する可能性を考

¹⁰ 所得税法施行令第 70 条第 1 項第 2 号。ここでいう前年以前 4 年以内とは、「退職日あるいは支払日の属する年の前年から 4 暦年内」を指す。例えば、2026 年 3 月末の退職を事由に支給される退職手当等の場合、前年以前 4 年以内とは退職日の属する年（2026 年）の前年から 4 暦年内（2022 年 1 月 1 日から 2025 年 12 月 31 日まで）を指す。

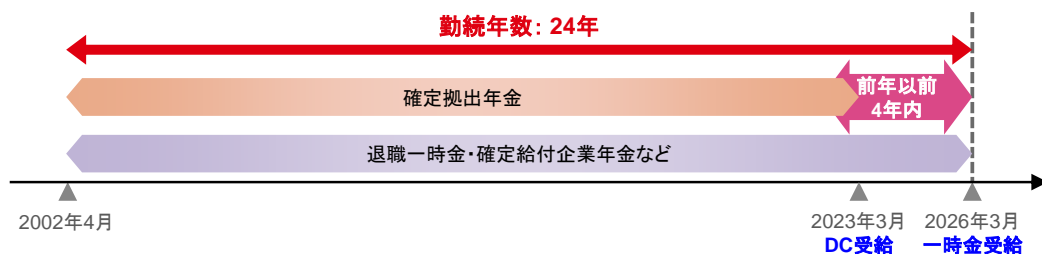
¹¹ 確定拠出年金における老齢給付金の受給開始可能時期が 60 歳から 70 歳の間だった 2021 年以前は、前年以前 15 年以内（＝4 年＋（70 歳－60 歳））と読み替えていた。

慮して19年（＝4年＋（75歳－60歳））に設定されたものと推察する。

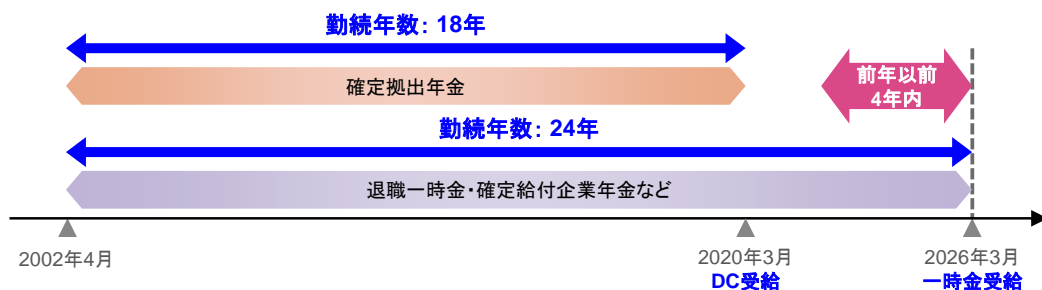
以上の取扱いをまとめると、図表4の通りとなる。

図表4 過去に複数の退職手当等の支給を受けた場合の勤続年数（イメージ）

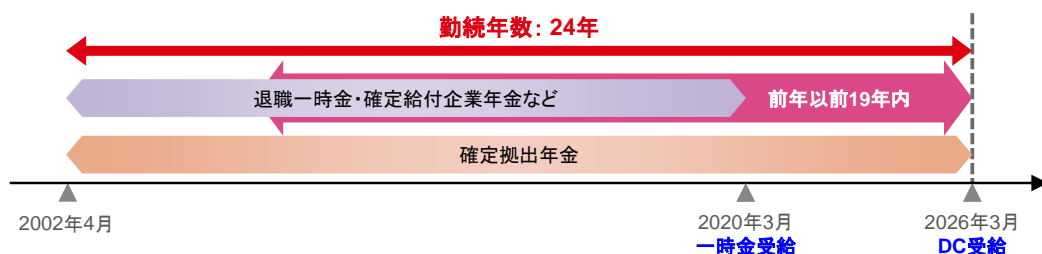
■ 前年以前4年以内に該当する場合（退職一時金・DB等）



■ 前年以前4年以内に該当しない場合（退職一時金・DB等）



■ 前年以前19年以内に該当する場合（DC）



（出所）所得税法および関連法令等を基に筆者作成

3. 勤続年数の計算に係る2026年の税制改正

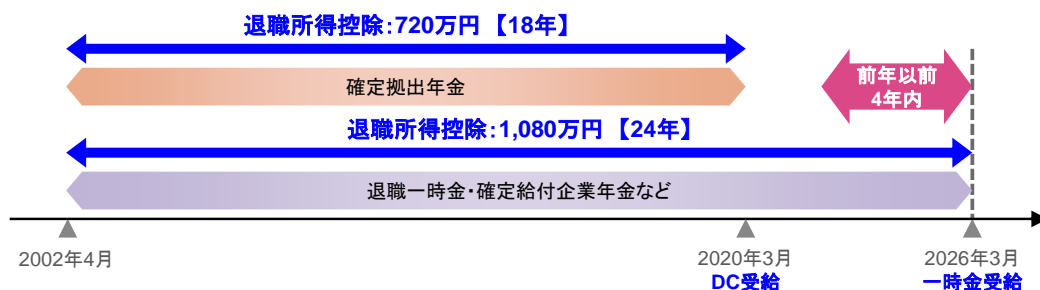
上記2.(3)③で解説した「過去に複数の退職手当等の支給を受けたことがある場合の勤続年数の取扱い」について、「令和7年度税制改正大綱」では、過去に確定拠出年金の老齢給付金を一時金として支払を受けている場合に限り、前述の前年以前4年以内を前年以前9年以内と読み替えて勤続期間等の重複を控除する旨が明記された（図表5）。

これを受けて、当該改正措置を盛り込んだ所得税法施行令の改正政令が2025年3月31日付で公布された。この改正措置は、2026年1月1日以後に支払を

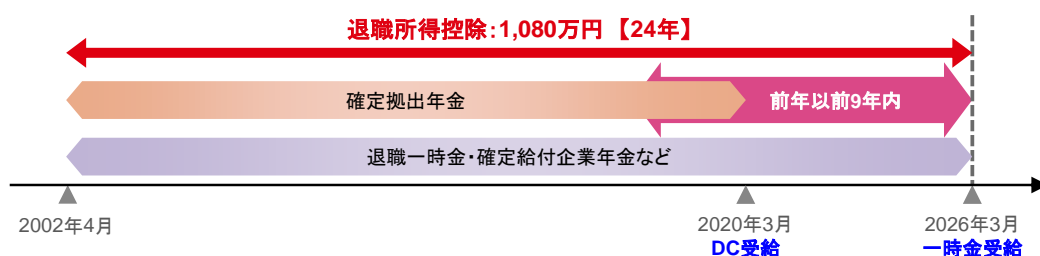
受ける退職手当等から適用される¹²。

図表 5 勤続年数の計算に係る 2026 年の税制改正

■【現行】前年以前4年以内に受給した退職手当等がある場合は、勤続年数の重複を控除



■【改正後】従前に確定拠出年金の老齢給付金を一時金で受給した場合に限り、前年以前4年以内を前年以前9年以内に読み替えて勤続年数の重複を控除



(出所) 所得税法および関連法令等を基に筆者作成

今回の改正は、主に大企業を中心に定年延長が進展する中、退職所得控除額を満額かつ複数回使用する者の増加を予防するための措置だと筆者は推察する。この改正の影響を最も受けるのは、退職一時金、確定給付企業年金、企業型 DC など複数の退職給付制度を有する企業の従業員である。インターネットとりわけ SNS では今回の改正を批判する声が目立ったものの、ごく一部の層のみが税制優遇措置を享受する歪な状況を是正することは、税制の公平性の観点からは妥当だと考える。

一方で、今回の改正が確定拠出年金のみを対象としたことについては、若干の疑問を覚える。税制の公平性および中立性の観点からは、確定拠出年金以外の退職手当等も包括した措置とすべきだったと考える。

4. おわりに

退職手当等は、1 社あるいは 1 制度からのみ支給されとは限らない。会社員の場合、勤務先が複数の退職給付制度（退職一時金、確定給付企業年金、企

¹² 改正後の所得税法施行令第 70 条第 1 項第 2 号ロ。

業型 DC、中小企業退職金共済、特定退職金共済 etc) を併用していると、複数の退職手当等を同時に受給する可能性がある。また、自営業者等も退職手当等とは決して無縁ではない。iDeCo や小規模企業共済から支給を受ける一時金はみなし退職所得として扱われるほか、過去に会社員として勤務しており退職時に退職手当等を受給したことがある場合は、その後受給する退職手当等について前出 2. (3) に基づく対応が求められる可能性もある。

最後に、令和 7 年度税制改正大綱では、「包括的所得課税の下では、拠出時に所得控除の対象とされる、私的年金を含む年金については、給付時において相応の課税がなされることが原則と考えられる」とも明記されており¹³、今般の措置は、この方針に則ったものだという見方もできる。今後更なる給付時課税の強化・徹底が企図されるのか、引き続き注視していく必要がある。

＜参考文献＞

金子宏（2021）『租税法（第 24 版）』弘文堂

自由民主党・公明党「令和 7 年度是正改正大綱」2024 年 12 月 20 日公表
https://storage2.jimin.jp/pdf/news/policy/zeisi_2025.pdf

武田昌輔監修（1983）『DHC コンメンタール所得税法』第一法規

谷内陽一（2023）『WPP シン・年金受給戦略』中央経済社

谷内陽一（2024）「確定拠出年金の税制改正について：令和 7 年度税制改正大綱から」『第一生命 年金通信：シン・企業年金レポート第 9 回』No. 2024-120
<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1972>

日本経済新聞「確定拠出年金の基礎（下）受給時の制度変更 控除の『二重使い』難しく」
2025 年 4 月 2 日夕刊 5 面
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO87760720S5A400C2NZKP00/>

りそな企業年金研究所（2011）『そこが知りたい 企業年金の税制』金融財政事情研究会

¹³ 「令和 7 年度税制改正大綱」p. 11