



東京税理士会データ通信協同組合情報事業資料

## 執行役員から執行役への就任に初判断 ～打切り支給を退職金規程に明示しない一時金の所得区分～

今回は、委員会等設置会社への移行に伴い、執行役員から執行役に就任した者に対して支給された一時金が、退職所得に該当するか否かを巡って争われた事件で、従前の勤務関係の延長とはみられない実質を有する新たな勤務関係に入ったことに伴い支払われた一時金は、一括精算する趣旨で支給されたものと認めるに十分であり、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うのが相当であるとされた初めての判決を紹介します（平成20年2月29日大阪地裁、全部取消しTAINSコードZ888-1330）。

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞

### 1. 事案の概要

この事件は、原告A社の執行役員（使用人）であった乙ら6名がその執行役に就任するに当たり、A社が、同人らに対して、その就業規則及び退職金規程に基づく退職金として合計6,341万円を支払い、その支払の際、これを「退職所得」に該当するとして所得税を源泉徴収し、納付したところ、税務署長がこの所得は「給与所得」に該当するとして、A社に対し、納税告知処分及び不納付加算税賦課決定をしたことから、A社が、これらの各処分の取消しを求めたという事案です。

### 2 被告税務署長の主張

打切り支給においては、使用人として勤務した期間で退職金を算出して精算支給し、その後の執行役として勤務した期間は、使用人として勤務した期間を加味することなく、執行役として勤務した期間のみで退職金を算出することになる。つまり、打切り支給であれば雇用契約終了時に実質的に退職があったのと同視することができるのである。したがって、上記のとおり、少なくとも、引き続き在職するなどして勤務関係が継続している場合に、雇用契約の終了に伴う退職金を本来の退職金と同視するには、使用人としての雇用契約終了時点で、打切り支給が退職金規程に明記されていることを要件とすべきである。

### 3 原告の主張

確かに、閉鎖的な中小企業であれば、使用人が取締役就任しても、形式的な身分の変更にすぎない場合もあるかもしれないが、一部上場の大企業であるA社に上記のような考え方が妥当する余地はなく、A社の執行役の地位と使用人の地位とを同視することは、社会通念に照らして非常識である。

### 4. 裁判所の判断

本件各金員は、執行役就任時点におけるそれまでの各勤続期間中の勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部分の累積としての性質を持つものとして、一括して支払われたものであり、その点において役員へ就任することなく原告を退職する従業員に対して本件退職金規程に基づき支払われる退職金と何ら異なるところがないといえることができる。

本件各金員は、原告の従業員から執行役への就任という単なる従前の勤務関係の延長とはみられない実質を有する新たな勤務関係に入ったことに伴い、それまでの従業員として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を一括精算する趣旨の下に、一時金として支給されたものというべきであるから、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うのが相当であり、所得税法30条1項にいう「これらの性質を有する給与」に当たるといえるべきである。

（税法データベース編集室 朝倉 洋子）

◇以上の裁判例について詳細（全文・A4判14頁）が必要な方は、送料実費とも1,500円（税込み）で頒布しますので下記までご一報ください。