



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	退職所得課税に対する検証：中小法人における従業員に対する退職一時金支給実態に関する実証研究
Author(s)	櫻田，譲；柳田，具孝
Citation	Discussion Paper, Series B, 149, 1-11
Issue Date	2017-08
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/67058
Type	departmental bulletin paper
File Information	DPB149new.pdf



Discussion Paper, Series B, No.2017-149

退職所得課税に対する検証
—中小法人における従業員に対する退職一時金支給実態に関する実証研究—

北海道大学大学院経済学研究院 櫻田 譲
北海道大学大学院経済学院博士後期課程 柳田具孝

2017 年 8 月

北海道大学大学院経済学研究院
060-0809 札幌市北区北 9 条西 7 丁目

退職所得課税に対する検証

—中小法人における従業員に対する退職一時金支給実態に関する実証研究—

北海道大学大学院経済学研究院 櫻田 譲

北海道大学大学院経済学院博士後期課程 柳田具孝

1. はじめに

従来より退職所得に対する課税は終身雇用を前提としているため、軽課されている。つまり企業年金の一時金による受取りは多額の退職所得控除により所得が圧縮され、半額課税された上で分離課税される（所得税法 22 条 3 項、30 条 2 項）。老後の糧に対する重課を回避する目的から現行の退職所得課税には一定程度の意義が認められるものの、近時、勤労者の多くが成果主義に晒され、中途採用などの労働力の流動化も指摘される様になってきた。このことから佐藤[2000, p. 422]の様に退職所得に対する課税上の優遇を見直すべきとの所見も存在する。また 10 年退職金事件¹で争点となったように景気の低迷がやむを得ず役員や従業員の退職事由となるなら、長期雇用を前提とした退職所得に対する優遇課税は実態と乖離することになる。そこで本研究では中小法人における従業員退職一時金の支給実態についてアンケート会社が集計した実業出版データ²に注目し、当該給与がいかなる要因によって算定されるのかを解明した。

また本研究課題にはもう一つの論点が含まれている。平成 29 年度税制改正によって平成 30 年分の所得課税において配偶者控除と配偶者特別控除が見直され、所謂 103 万円の壁を意識した就業調整を緩和させようとしている。この問題では旧来よりわが国においては一般的に居住者の配偶者がパート労働を担う専業主婦であるとする課税のモデルが存在するが、少子高齢化の中にあつて配偶者の就業調整に傾斜した労働形態を看過すると、生産年齢人口の減少を一層深刻化させると危惧されている。従って女性による労働が如何に提供されるのかという問題の解明は興味深い課題である。しかし、その全てを本研究において解明する訳にはいかない。そこで中小法人における従業員退職一時金の支給という観点から、かかる問題の一部分を解明する意義は決して小さくはない。平成 29 年度税制改正による配偶者控除の見直しは専業主婦であるパート労働者が対象となる一方で、本研究の分析対象は退職一時金が給付される女性正規社員であるから、問題意識と導出される分析結果、そしてその解釈には一定程度の乖離は否めない。しかし女性正規社員の退職一時金の支給に関する分析結果はパート労働者の就業行動の理解を限定的ではあるが、サポートすると思われる。そこで本研究では分析モデルにおいて女性ダミーを投入し、交差項を生成し、女性社員と退職一時金の支給という観点からも分析結果を解釈してゆく。

本研究における分析結果から勤続年数が長く、大卒、技術職であれば退職一時金の支給が有意に高額となり、年功序列型制度に親近性を有する項目が引き続き強い影響力を有することが明らかとなった。この本研究成果から中小法人における従業員への退職給与は成果主義的賃金制度を反映せず、従来通りの支給実態のままであることが看取された。更に

女性であることで退職一時金の支給額が低下する事実も捉えているが、これは一般職でキャリアを終える事例が多いことが予想される。また女性社員の業種による偏在も指摘されるところである。これらの分析結果により、わが国においては生産年齢人口の減少から、とりわけ製造業における熟練技能者の不足が想起され、かかる労働力確保のために、退職所得に対する税制はより一層の優遇が検討されるべきと結論する。

2. リサーチ・クエスチョン

2-1. 研究の背景

高齢化社会の進展とともに老後の経済的安定を考えてみても、受給した企業年金に対する課税は重要な論点の1つと言え、税優遇が措置されている。しかしこのような理由が成立しえたのは戦後日本の終身雇用を前提とした固定的な労働環境の下で退職という事実が一生に一回のみ生じ、それが支給される状況が相当程度定型的であったからである。この様な認識はかつて上場企業や非公開の中小法人の区別無く、また役員や従業員の区別無く、広く浸透していたと思われる。しかし現在、役員退職慰労金の支給は上場企業を中心に廃止が加速される³一方で、中小法人においては依然として役員退職慰労金の支給は維持されている。そして最近では残波事件⁴に観られるように中小法人における役員退職慰労金の損金算入限度額水準を巡り、課税庁と争う事例が生じている。

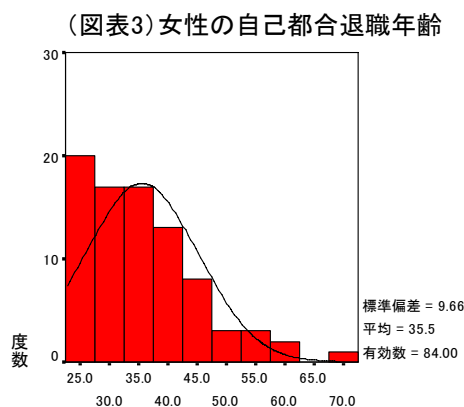
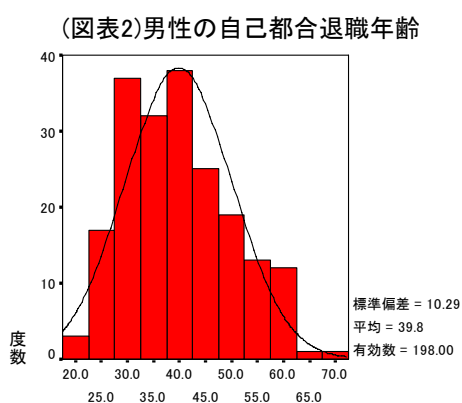
また役員ではなく従業員に対する退職金の支給については成果報酬が公開会社において浸透し始めたとは言え、中小法人においても同様の状況が観察されるのか明らかにされていない。一般的には従業員の成果主義を背景とした人材の流動化が進み、若年層を中心に転退職を繰り返す事例が珍しくなくなったと言われている⁵。仮に実態として中小法人における労働環境が変貌し、退職一時金に対する課税上の優遇に意義を失いかけているとすれば、現行の税制を見直す必要があるかも知れない。退職所得に対する優遇をいかに設定すべきかについてこれまで規範的分析視角から先行研究が蓄積されてきたが、実際の支給額、勤続年数といった個々のデータに基づいた検証は管見の限り見あたらない。そこで中小法人における個々の従業員に対する退職給与の支給事例を基に実態を統計的分析手法により解明し、現行の退職所得課税に対する新たな提言を試みる。

さらに本研究においては女性の就業実態を明らかにする目的も有する。従来より女性労働については結婚・出産を契機とした退職が定着しており、キャリアの継続が著しく困難である。このため次節において言及する通り、専業主婦のパート労働従事者が正規社員となり、生産年齢人口の増加へと貢献することが期待されている。実際に本研究で分析対象となる実業出版データを基に自己都合退職の男女分布を観てみると、(図表1)が示す通りである。つまり自己都合退職をする男女共に最少年齢・最大年齢、そして標準偏差とも大差ないが、統計の中心化傾向を観てみると、平均値で自己退職する女性の年齢は男性のそれに比し、約4.3歳若く、中央値(第2四分位)では6歳も若い。第1四分位でも第3四分位でもいずれも女性の自己都合退職年齢が低いことから、女性が男性に比し、早期に

自己都合退職する一般的傾向が明らかである。更に(図表2)・(図表3)が示すように自己都合退職をする男女のそれぞれの平均年齢よりも若年齢側の分布について女性は裾が狭い。つまり女性ほど若年齢における自己都合退職の度数が多い事が示されている。この性差は女性の結婚・出産によるキャリアの断絶を表している。本研究ではこのような女性の自己都合退職がいかなるメカニズムで発生するのか、換言すれば業種や職種、職位による偏りを背景として発生しているのかについても明らかにし、新たな税制を再検討する際の基礎的な資料を提供する目的をも有している。

(図表1) 自己都合退職年齢の男女比較

自己都合退職	男性	女性
度数	198	84
平均値	39.813	35.548
標準偏差	10.290	9.665
最小値	22	23
最大値	70	71
第1四分位	32	28
第2四分位	39	33
第3四分位	46	42



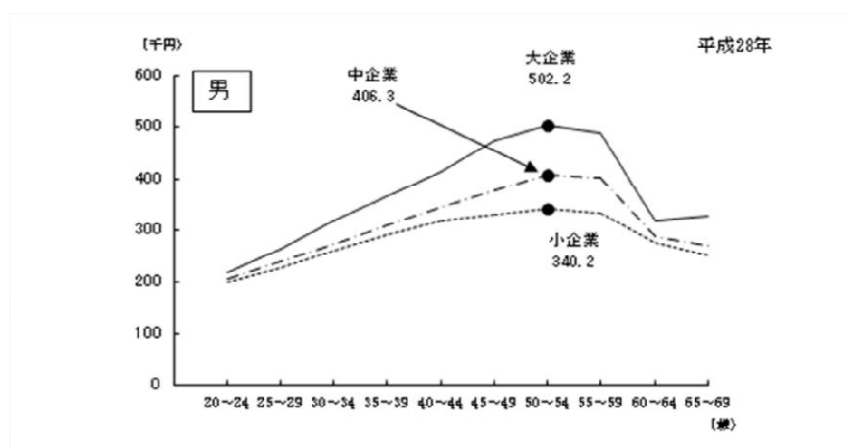
2-2. 先行研究による示唆

中小法人における従業員退職一時金が勤続年数、退職年齢によって有意に高額支給されるのであろうか。現代の労働環境が変化したと雖も、短期間勤務の従業員退職一時金の支給額は低くなることには変わらないかも知れない。反面、転退職を繰り返す現代の労働環境を反映し、年功序列的要素とは無関係に支給額が決定される可能性もある。これまでは退職一時金は賃金の後払いであり、勤続年数によって賃金が上昇するという年功序列的賃金支給の実態が存在するとされており、このような一般論は企業規模の大小によって差は観られるものの(図表4)が示す通り、50代半まで給与総額が上昇し、その後下降すると示される通りである。本研究における分析では、このような実態と整合する結果が導出されると考える。

しかしながら勤続年数以外の要因として退職時の職位や性差、退職事由による影響がいかなる程度、影響を及ぼすのか興味深い。従業員職位の最高位である部長は一般従業員か

ら昇格し、その昇格に際し、評価の権限者、項目、基準、方法などが就業規則において定められ、使用者の総合的裁量的判断として行われる（菅野[2012, p. 508]）。一般従業員のなかから業務において成果を挙げた者が使用者によって職位を引き上げられることから、役員に次ぐ高い役職である部長において従業員退職一時金が高額になり、昇格を経ていない一般職員において低額になることは先験的に明らかであろう。また退職事由と退職一時金の支給額の関係について参考までに櫻田[2017b, p. 8]に依ると次の通りの知見が示されている。つまり役員退職金の支給額について引責を想起させる退職事由として辞任が最も支給額を引き下げ、次いで解雇と続く。この様に観てくると従業員退職一時金の支給実態から、いかなる退職事由が有意となって支給額に影響を与えるのか興味深い。

（図表 4）男性従業者規模別に見た年齢別給与総額（2017 年）



（厚労省[2017, p. 7] より転載）

また配偶者控除が女性労働のあり方に影響を及ぼしているとの所見もある。そもそも配偶者控除の規定は昭和 36 年に創設されたが、専業主婦の最低生活費の保障としての性格を有し、これを夫の所得から控除することを目的とする（所得税法 83 条）。そして配偶者特別控除は配偶者であるパート主婦に配偶者控除による非課税限度額を超える年収があると夫の所得から配偶者控除が認められなくなるため、世帯の手取り収入が減少してしまう逆転現象を解消する目的のために導入された（所得税法 83 条の 2）。一般に女性が結婚後家庭に入り家事育児を負担する一方、男性は結婚後もキャリアを継続するという生活観が背景にあったと考えられる。このような生活観は男性の終身雇用を促した。少子高齢社会が到来し専業主婦のパート労働力が社会的に重視されるなか、この 2 つの控除制度は緻密な再設計が求められる。さらに女性労働者の特徴として「最近は電気工、鉄筋工、クレーンの操作手等、従前、「男性の仕事」とされてきた職種への進出が見られるものの、全体としては事務従事者や販売従事者等の職種への集中がいまだに高い（奥山[2000, p. 172]）」との指摘がある。近年、小売業において女性が管理職に積極登用されているとの新聞報道⁶もあるように分析結果から女性と小売業は親和性が認められるかも知れない。

3. リサーチデザイン

3-1. 分析対象データの基本統計量と相関係数表

本研究においては中小法人における従業員退職一時金の一般的な支給傾向を統計的に捕捉する目的から分析対象として平成 26 年度・同 28 年度に採取・公開された実業出版データに注目する。具体的には企業属性を表すデータとして従業員数、業種、退職年金の有無があり、従業員属性を表すデータとして勤続年数、退職年齢、性別、最終学歴、職種、退職時の職位、退職年、退職事由がある。ただし企業規模を表す従業員数については例えば 21～50 名と示される様に階層化されたデータとして提供されている。また業種、学歴、職種、退職時の職位、退職年、退職事由についてもそれぞれ k 種類の変数によって区別されるので、後述するモデルにおいてはダミー変数を多用せざるを得ない。この他、収集したデータに欠損値が認められる場合は全てサンプルから除外しており、結果としてサンプルサイズは 499 である。分析対象の基本統計量は（図表 5）に示す通りである。

（図表 5）サンプルの基本統計量

変数区分	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	第1四分位	第2四分位	第3四分位
log退職一時金額	611	5.142	1.516	0	8.091	4.060	5.298	6.380
企業属性	従業員数	20人	87	0.142	0.350	0	1	0
		21～50人	212	0.347	0.476	0	1	0
		51～100人	154	0.252	0.435	0	1	0
		101～300人	130	0.213	0.410	0	1	0
		301人～	28	0.046	0.209	0	1	0
	業種	製造業に1	184	0.306	0.461	0	1	0
		卸小売業に1	168	0.280	0.449	0	1	0
		サービス業に1	90	0.150	0.357	0	1	0
		建設業に1	82	0.136	0.344	0	1	0
		その他業種に1	77	0.128	0.335	0	1	0
	退職年金有りに1	575	0.108	0.310	0	1	0	0
従業員属性	log勤続月数	606	5.102	0.833	1.792	6.377	4.431	5.281
	log退職年齢	576	3.842	0.301	3.091	4.263	3.584	3.998
	性別	女性に1	149	0.755	0.431	0	1	1
		中卒に1	18	0.030	0.171	0	1	0
	学歴	高卒に1	296	0.494	0.500	0	1	0
		専門・短大卒に1	64	0.107	0.309	0	1	0
		大卒に1	221	0.369	0.483	0	1	0
	職種	事務に1	172	0.283	0.451	0	1	0
		現場作業に1	161	0.265	0.442	0	1	0
		技術に1	137	0.226	0.418	0	1	0
		営業に1	135	0.222	0.416	0	1	0
	職位	一般に1	288	0.484	0.500	0	1	0
		係長等に1	152	0.255	0.436	0	1	0
		課長に1	85	0.143	0.350	0	1	0
		部長に1	70	0.118	0.323	0	1	0
	退職年	H22年以前に1	32	0.052	0.223	0	1	0
		H23年に1	20	0.033	0.178	0	1	0
		H24年に1	69	0.113	0.317	0	1	0
		H25年に1	129	0.211	0.409	0	1	0
		H26年に1	133	0.218	0.413	0	1	0
		H27年に1	110	0.180	0.385	0	1	0
		H28年に1	117	0.192	0.394	0	1	0
	退職事由	定年退職に1	249	0.410	0.492	0	1	0
		自己都合退職に1	306	0.503	0.500	0	1	0
		会社退職に1	23	0.038	0.191	0	1	0
		役員就任に1	17	0.028	0.165	0	1	0
		解雇に1	1	0.002	0.041	0	1	0
	その他事由に1	12	0.020	0.139	0	1	0	0
参考	退職一時金額	611	402.382	480.742	1	3266	58	200
	勤続月数	606	219.642	147.307	6	588	84	196.5
	退職年齢	576	48.582	12.927	22	71	36	54.5

次に分析対象について説明変数同士の相関関係を明らかにするために以下の通り、（図表 6）を作成した。目安として相関係数が絶対値で 2.0 を超過した関係を指摘してゆく。退職一時金を給付される従業員が女性であるか否かの性差を問わない一般的傾向としては次の通りである。業種的特性として卸小売業において技術職は少ない（本括弧内の「-0.262」は

(図表 6) における相関係数であり、以下同じ)が営業職は多い(0.418)。当然であるが、勤続年数と退職年齢は共に正の関係性を有している(0.712)。勤続年数について一般職では短縮される(−0.386)が、課長職(0.215)に比し、部長職(0.224)においてより勤続年数が長くなる。高卒の退職年齢は高い(0.220)が、全体の傾向として退職年齢は一般職の場合に若い(−0.371)。しかし上述の通り、課長職も部長職も勤続年数が長くなるため、これに整合するように課長職(0.241)と部長職(0.251)では退職年齢が高齢化する。退職事由との関係では突出し若い年齢で自己都合退職している(−0.730)。大卒は他の学歴に比し営業職に就く傾向(0.215)が認められ、一般職と営業職の関係はネガティブ(−0.292)である。従って大卒に営業職を担わせ、その後成果と共に課長へ昇級すると推測される。自己都合退職は一般職に多く(0.310)認められ、部長は自己都合退職しない傾向が強く(−0.300)、役員就任する傾向が強い(0.385)。

他方、個別的論点として女性の就業傾向を観ていくと、女性は勤続年数が短くなる(−0.209)傾向があり、女性が自己都合退職した場合の勤続年数もやはり短い(−0.363)。このことと整合するように女性の退職年齢は男性のそれに比し若い(−0.194)。女性は職種としては事務職(0.425)に、職位としては一般職(0.314)に偏在し、課長に昇格しない傾向(−0.208)がある。この様に観てくると、女性が昇級できない原因は結婚出産を控えた自己都合退職と推察されるが、その自己都合退職が発生する職種で観れば事務職に多く(0.363)、職位で観れば一般職に多い(0.314)。それらの背景として卸小売業に従事する女性は事務職が多く(0.306)、製造業に従事する女性は一般職に多い(0.211)。

(図表 6) 説明変数の相関関係

	業種dummy				退職年金dummy	LOG勤続月数	LOG退職年齢	女性dummy	学歴dummy			職種dummy			職位dummy			退職事由dummy				
	製造業	卸小売	サービス	建設					中卒	高卒	大卒	事務	技術	営業	一般	課長	部長	自己都合退職	会社退職	役員就任	解雇	他事由
退年D	-0.098	0.019	0.123	0.031	1.000																	
LOG勤年	0.181	-0.083	-0.044	-0.069	0.146	1.000																
LOG退年	0.125	-0.015	-0.047	-0.071	0.079	0.712	1.000															
女性D	-0.015	0.064	0.077	-0.078	-0.041	-0.209	-0.194	1.000														
学歴D	中卒	0.074	-0.053	0.013	-0.010	0.051	0.107	0.125	0.027	1.000												
	高卒	0.095	-0.066	-0.030	-0.043	-0.110	0.199	0.220	-0.024	—	1.000											
	大卒	-0.062	0.115	-0.033	0.072	0.050	-0.168	-0.140	-0.075	—	—	1.000										
職種D	事務	-0.079	0.065	0.007	-0.064	-0.013	-0.060	0.425	-0.067	-0.075	0.076	1.000										
	技術	0.050	-0.262	0.058	0.154	0.153	0.060	-0.001	-0.169	-0.093	0.077	—	1.000									
	営業	-0.179	0.418	-0.087	-0.081	-0.020	0.021	0.097	-0.172	-0.097	-0.122	0.215	—	1.000								
職位D	一般	0.040	-0.117	0.017	0.029	-0.108	-0.386	-0.371	0.314	0.048	0.062	-0.123	0.088	-0.141	-0.292	1.000						
	課長	0.049	0.003	0.010	-0.037	0.014	0.215	0.241	-0.208	-0.074	-0.049	0.136	0.003	0.045	0.143	—	1.000					
	部長	-0.022	0.028	0.006	0.041	0.079	0.224	0.251	-0.198	-0.032	-0.059	0.107	-0.062	0.129	0.130	—	-1.000					
退職事由D	自己都合	-0.154	0.045	0.064	0.020	-0.039	-0.551	-0.730	0.105	-0.133	-0.154	0.058	0.005	-0.028	-0.027	0.310	-0.146	-0.300	1.000			
	会社退職	-0.037	0.037	0.003	0.073	0.041	-0.078	-0.021	-0.012	-0.035	0.078	0.017	0.007	0.001	-0.040	0.044	0.061	—	1.000			
	役員就任	0.043	-0.070	0.058	0.034	0.023	0.054	0.034	-0.070	-0.031	-0.072	0.125	-0.003	0.062	0.056	-0.168	-0.034	0.385	—	1.000		
	解雇	-0.030	-0.026	-0.020	0.109	-0.015	-0.110	-0.080	-0.026	-0.008	-0.045	-0.034	-0.029	0.087	-0.024	0.045	-0.018	-0.017	—	—	1.000	
	他事由	-0.071	0.039	0.009	-0.023	-0.051	-0.006	0.041	-0.055	-0.027	0.015	0.001	0.083	-0.010	0.019	-0.121	0.056	-0.014	—	—	—	1.000
交差女性D	女*自己都合	-0.078	0.092	0.038	-0.023	-0.063	-0.363	-0.455	—	-0.042	-0.169	0.072	0.363	-0.098	-0.122	0.314	-0.167	-0.152	—	—	—	—
	女*製造	—	—	—	—	-0.070	0.009	-0.015	—	-0.008	0.086	-0.133	0.104	-0.070	-0.150	0.211	-0.093	-0.105	-0.032	0.027	-0.048	-0.013
	女*卸売	—	—	—	—	0.006	-0.170	-0.132	—	-0.008	-0.052	-0.021	0.306	-0.145	-0.003	0.165	-0.115	-0.105	0.106	-0.014	-0.048	-0.013
	女*サー	—	—	—	—	0.070	-0.087	-0.067	—	0.111	-0.035	-0.026	0.147	-0.054	-0.103	0.057	-0.095	-0.059	0.023	-0.045	0.015	-0.011
	女*建設	—	—	—	—	-0.053	-0.132	-0.130	—	-0.029	-0.051	0.100	0.129	0.016	-0.052	0.107	-0.064	-0.058	0.082	0.040	-0.027	-0.007

3-2. 分析モデルと分析結果

分析モデルは以下の通り従業員退職一時金を自然対数変換し、被説明変数とした重回帰分析を行い、説明変数の中では連続数値として提供されている勤続月数と退職年齢についていずれも自然対数にて変換している。εは誤差項となる。実業出版データのうち各区分のダミー変数の全てを説明変数として投入すると完全な多重共線性が生じてしまうため、51～100人ダミー、他業種ダミー、専門・短大卒ダミー、現場作業ダミー、係長等ダミー、

H22 年以前年ダミー、定年退職ダミーを説明変数から除外した。

$$\begin{aligned} \text{Model. 1: } \log \text{従業員退職一時金}_i = & \alpha + \sum_{k=1 \sim 4} \beta_{1k} \cdot \text{従業員数dummy}_{ik} + \sum_{k=1 \sim 4} \beta_{2k} \cdot \text{業種dummy}_{ik} \\ & + \beta_3 \cdot \text{退職年金の有無dummy}_i + \beta_4 \cdot \log \text{勤続年数}_i + \beta_5 \cdot \log \text{退職年齢}_i \\ & + \beta_6 \cdot \text{女性dummy}_i + \sum_{k=1 \sim 3} \beta_{7k} \cdot \text{学歴dummy}_{ik} \\ & + \sum_{k=1 \sim 3} \beta_{8k} \cdot \text{職種dummy}_{ik} + \sum_{k=1 \sim 3} \beta_{9k} \cdot \text{職位dummy}_{ik} \\ & + \sum_{k=1 \sim 6} \beta_{10k} \cdot \text{退職年dummy}_{ik} + \sum_{k=1 \sim 5} \beta_{11k} \cdot \text{退職事由dummy}_{ik} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Model. 2 においては上記 Model. 1 の右辺に以下の 5 つの交差項を新たに説明変数として追加投入している。β 12 について女性の結婚や出産を理由とする退職は自己都合退職として分類されるため、この場合に退職一時金の支給額が低下するのかを検証するための交差項を投入する。また β 13k は女性 dummy と業種の交差項によっていかなる業種において女性の退職一時金の支給額が多くなるのかを明らかにする目的で投入している。

Model. 2: Model. 1 に追加する交差項

$$\begin{aligned} & \beta_{12} \cdot \text{女性dummy}_i \cdot \text{自己都合退職dummy}_i \\ & \sum_{k=1 \sim 4} \beta_{13k} \cdot \text{女性dummy}_i \cdot \text{業種dummy}_{ik} \end{aligned}$$

分析結果から **Model. 1** では深刻な多重共線性は発見されていない。そこで被説明変数である log 従業員退職一時金を決定する要因として企業属性を表す変数と従業員属性を表す変数に分けて言及する。まず **Model. 1** から企業属性について従業員数 301 人以上の規模では従業員に対する退職一時金は低い（有意水準 1%、以下同様とする）が、業種による偏りは卸小売業に現れており、退職一時金とは正の関係性が示されている（10%）。また当然のこととして退職年金が併設されている場合、退職一時金の支給は低くなる。

次に従業員属性による説明変数であるが、勤続月数が長くなれば支給額が高額化し、これと整合するように退職年齢が高くなれば支給額が高額化する結果は想定範囲である。他方、興味深い特色としては女性が受給者であること（5%）、学歴ダミーの中で中卒と高卒であること（共に 5%）で退職一時金と負の関係性を有する。職種については弱いながらも事務職と退職一時金の間に正の関係性（10%）が認められるが、職位については一般職でネガティブ、部長職でポジティブとなった（共に 5%）。更に退職年が平成 27 年の事例は退職一時金の支給額が高い（5%）。

3 つ目に退職事由の中で自己都合退職の場合に退職一時金の支給額が低下する（5%）。以上の結果は Model. 1 による分析に由来するが、Model. 2 では女性 dummy に対し、自己都合退職 dummy と業種 dummy による交差項を投入して検証している。総じて Model. 2 による分析結果は Model. 1 による分析結果を踏襲するものの、一部でワークしている説明変数の有意水準に変化が見られた。また一般的に交差項の投入により説明変数の VIF が高くなるが、本研究における Model. 2 による分析においてもそのような特性が現れている。Model. 2 による分析は交差項によって生成された女性変数による検証を試みることにあるので、β 13 と β 14 について言及しておく。女性が自己都合退職した場合に退職一時金の支給額が減少するという結果は得られなかったが、卸小売業に就く女性の退職一時金の支給額は高額化する（1%）

ことが明らかとなった。

(図表 7) 分析結果

被説明変数： log従業員退職一時金		係数	Model 1				Model 2			
			非標準 化係数	t	有意 確率	VIF	非標準 化係数	t	有意 確率	VIF
(定数)		α	-3.104	-4.394	0.000		-3.043	-4.300	0.000	
企業 属性	従業員数 20人	$\beta 11$	0.035	0.299	0.765	1.665	0.062	0.542	0.588	1.676
	21～50人	$\beta 12$	-0.074	-0.884	0.377	1.807	-0.089	-1.063	0.288	1.832
	101～300人	$\beta 13$	-0.040	-0.427	0.669	1.681	-0.032	-0.349	0.727	1.696
	301人～	$\beta 14$	-0.691	-4.380	0.000	1.343	-0.701	-4.451	0.000	1.359
	製造業	$\beta 21$	0.101	0.967	0.334	2.647	0.027	0.238	0.812	3.261
	卸小売業	$\beta 22$	0.210	1.878	0.061	2.663	0.011	0.088	0.930	3.588
	サービス業	$\beta 23$	-0.096	-0.816	0.415	2.115	-0.091	-0.678	0.498	2.798
	建設業	$\beta 24$	-0.112	-0.944	0.346	1.972	-0.210	-1.626	0.105	2.365
	退職年金の有無	$\beta 3$	-0.449	-4.264	0.000	1.153	-0.446	-4.252	0.000	1.160
	log勤続月数	$\beta 4$	1.348	24.804	0.000	2.433	1.353	24.985	0.000	2.451
従業員 属性	log退職年齢	$\beta 5$	0.441	2.366	0.018	3.618	0.447	2.384	0.018	3.730
	性別 女性	$\beta 6$	-0.173	-2.020	0.044	1.542	-0.581	-2.465	0.014	11.920
	学歴 中卒	$\beta 71$	-0.431	-2.089	0.037	1.495	-0.388	-1.871	0.062	1.534
	高卒	$\beta 72$	-0.233	-2.148	0.032	3.316	-0.204	-1.883	0.060	3.382
	大卒	$\beta 73$	-0.181	-1.639	0.102	3.196	-0.143	-1.282	0.201	3.304
	職種 事務	$\beta 81$	0.164	1.686	0.092	2.207	0.117	1.190	0.235	2.295
	技術	$\beta 82$	0.031	0.309	0.757	1.842	-0.004	-0.038	0.970	1.870
	営業	$\beta 83$	0.095	0.877	0.381	2.267	0.104	0.967	0.334	2.293
	職位 一般	$\beta 91$	-0.184	-2.236	0.026	1.922	-0.220	-2.659	0.008	1.975
	課長	$\beta 92$	0.184	1.732	0.084	1.564	0.174	1.634	0.103	1.584
退職 事由	部長	$\beta 93$	0.267	2.250	0.025	1.686	0.257	2.151	0.032	1.740
	退職年 H22年以前に1	$\beta 101$	0.119	0.679	0.497	1.336	0.139	0.795	0.427	1.358
	H23年に1	$\beta 102$	-0.037	-0.193	0.847	1.226	-0.066	-0.344	0.731	1.253
	H24年に1	$\beta 103$	0.104	0.902	0.368	1.488	0.092	0.796	0.426	1.520
	H25年に1	$\beta 104$	-0.059	-0.616	0.538	1.791	-0.071	-0.745	0.457	1.824
	H26年に1	$\beta 105$	-0.053	-0.560	0.576	1.737	-0.090	-0.939	0.348	1.764
	H27年に1	$\beta 106$	0.228	2.252	0.025	1.728	0.203	2.011	0.045	1.743
	自己都合退職	$\beta 111$	-0.261	-2.536	0.012	2.991	-0.275	-2.605	0.009	3.201
	会社退職	$\beta 112$	0.116	0.659	0.510	1.217	0.119	0.677	0.499	1.233
	役員就任	$\beta 113$	0.061	0.297	0.766	1.310	0.054	0.265	0.791	1.316
女性 変数	解雇	$\beta 114$	-0.330	-0.470	0.638	1.114	-0.218	-0.313	0.755	1.118
	他事由	$\beta 115$	0.208	0.963	0.336	1.138	0.231	1.074	0.283	1.148
	女性・自己都合退職	$\beta 12$					0.100	0.664	0.507	3.219
	女性・製造業	$\beta 131$					0.343	1.368	0.172	4.946
	女性・卸売業	$\beta 132$					0.715	2.775	0.006	5.235
	女性・サービス	$\beta 133$					0.133	0.488	0.626	4.234
女性 変数	女性・建設業	$\beta 134$					0.476	1.580	0.115	2.451
	ad_jk2/F値 (有意確率)		0.821/72.249 (0.000)				0.823/63.774 (0.000)			
観測数 N			499				499			

3-3. 分析結果の解釈

退職一時金が功労報償的な性格もあることから恐らくは自己都合によって転退職を繰り返す若年労働者に対し、低評価がやむを得ないと現行税法では考えられ、課税上の恩恵は不要として措置されている。従って現行税法は終身雇用に親和的と言える。本検証においてもその様な観点から現行税法の影響が実際の支給行動に及ぶと解することが可能な結果を導出している。

まず従業員数 301 人以上の規模ダミー・ $\beta 14$ によって示される通り、退職一時金の支給が有意に低額である。これは従業員数が 301 人以上の企業においては退職一時金の支給よりも退職年金制度が用いられる割合が多いことが原因と考えられる。退職給付の会計処理について従業員数が 300 人未満の小規模企業は事務負担軽減のため簡便法⁸を用いることができるとの規定（退職給付会計実務指針 34）を踏まえた実態と解すれば、整合する結果である。また $\beta 106$ によって示される通り、平成 27 年の退職一時金が高額支給されたのは、この年において中小法人の経常利益は過去最高水準となり景況感も改善傾向にあった⁹ことが理由であろう。

次に Model 1, 2 による分析結果から自己都合退職に対して退職一時金の支給額は低い。また Model 2 における $\beta 12$ の係数が有意性を伴わないことから、女性が自己都合退職した場合に退職一時金が低額支給される実態は存在しない様である。従って女性に対する自己

都合退職に対し、特別に評価が低いわけでもない判断できる。

他方、相対的に高度な知識集約が求められない一般職は退職一時金の支給額が低く、成果主義的賃金制度を反映した結果と解しても良いであろう。その一般職へ女性が多く就業し、同時にその一般職において自己都合退職が多いことが(図表 7) により明らかである。女性 dummy と自己都合退職 dummy の相関が高くないことから推察するに自己都合退職は男女ともに偏り無く生じると考えられる。しかし女性による自己都合退職について一般職に限定すると多くなると言う現象が明らかになった。この様に女性への支給額が低位である理由は自己都合退職しやすい一般職への就業偏重であり、自己都合によって転退職を繰り返す若年労働者への支給額が低位であることと理由が異なると考えなければならない。また卸小売業に就く女性の退職一時金の支給額が高額化する結果から、中小法人においても当該業種において高い業務能力を発揮する女性が多いことが伺える。

さて、出産による女性の勤続年数が中断され、退職所得課税上の優遇、つまり退職所得控除の積み増しが勤続 20 年を境に 40 万円から 70 万円に上昇する措置を逸しないように、復職等に際し退職手当等を返還した場合を規定した所得税法基本通達 30-12 が存在する。しかしながらこの規定を活用する事例は多くはないと推察されるのは、女性労働者が同一法人において復職を希望した場合でも、中小法人においては復職させる余裕がない場合が相当程度考えられるからである。この点を考慮すると女性労働者の復職に関し、実際は新たな再就職しか選択肢が存在しないのではないか。自己都合によって転退職を繰り返す若年労働者に対しては成果主義的賃金制度に反する結果、低評価となり、課税上も優遇は不要としても、出産を跨いだ女性労働者の復職についてはその復職自体の実現が困難な点からも一層の優遇策が存在しても良いと思われる。さらに付け加えれば、わが国において少子化が進展する中、人手不足が生じ、他方でこれとは関係なく、若年労働者の流動性が高まっているとすれば、中小法人においては長期的な就労を動機付ける仕組みとして退職一時金に対する税優遇は一層重要ではなかろうか。

4. おわりに

わが国特有の制度である退職一時金制度について終身雇用・年功序列型賃金制度から成果主義的賃金制度への雇用慣行の変化に注目し、中小法人における従業員退職一時金の支給事例を対象として分析を行った。中小法人においては大企業とは異なる雇用慣行が看取されるのではないかとの問題意識から実業出版データを用いて分析を行っている。退職時の職位によって退職一時金の変動する点において一部、成果主義的賃金制度が看取されたものの、低い学歴によって退職一時金が低額となる点において成果主義的賃金制度に反していると思われる結果も導出している。勤続年数や退職年齢によって退職一時金が有意に高額支給される点、自己都合退職による場合に退職一時金が低額支給される点から依然として終身雇用・年功序列賃金制度が支配的と考えられるが、これは退職一時金の損金算入限度額が勤続年数と関数関係を有しており、多くの場合、法人税法 36 条に規定される過大

な使用人給与の損金不算入規定にもあたらないために導出される結果であろう。

本研究では成果主義的賃金制度への移行に併せ生じた現行の退職所得課税における優遇税制の見直し議論に対し、実際の中小法人における従業員退職一時金の支給事例を踏まえ、検証を行っている。論点としては2つあり、1つ目に勤続年数の増加と共に退職所得課税上の優遇が強まる現行税制の下にあっても（図表7）により退職事由の過半が自己都合退職を占める実態に注目すべきである。これは中小法人における安定的な人材の確保が優先されるとすれば、昨今の労働者の流動化は好ましくなく、保守的結論となるが、長期雇用に対し、より税法上の優遇策を講じるなどの改正も必要かと思われる。いま1つの論点としては、女性労働者の復職に対して所得税法基本通達30-12に示す通り、一定程度、キャリアの継続を前提とする措置を講じているが、一度受け取った退職金を返還して復職する事例がいかなる程度存在するのか、そしてまたそれがいかなる程度、女性労働者で占められるのか、検証が行われていない。この様な観点から女性の復職に関する税制上の優遇はより一層踏み込んだ措置を必要とすると考ええる。

〔後記〕 本稿は櫻田に対する石井記念証券研究振興財団による平成29年度・研究者への助成（グループ研究）並びに科学研究費・基盤(C)・課題番号17K04034の支援を受けている。また同時に柳田に対する石井記念証券研究振興財団による平成29年度・大学院生への助成（博士後期課程）の支援もを受けている。いずれも謝してここに記す。

〔参考文献〕

- 植松守雄ほか〔2011〕『五訂版 注解 所得税法』注解所得税法研究会編 大蔵財務協会
- 内田治〔2011〕『SPSSによるロジスティック回帰分析 第1版』オーム社
- 奥山明良〔2000〕『労働者の人格と平等』講座21世紀の労働法第6巻 日本労働学会編 有斐閣
- 金子宏〔2017〕『租税法 第二十二版』弘文堂
- 厚生省〔2017〕『平成28年賃金構造基本統計調査の概況』厚生労働省 政策統括官付参事官付賃金福祉統計室 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/d1/13.pdf> (2017/8/22)
- 櫻田譲〔2017a〕「役員報酬の損金算入限度額規定にみる類型化が引き起こす問題について―判例が中小法人の税務行動に与えた影響の実証分析―」『産業経理』Vol. 76 No. 4, pp. 110-120
- 櫻田譲〔2017b〕「中小法人における役員退職金の損金算入限度額を決定する諸要因―倍半基準の問題点を中心として―」日本会計研究学会第76回全国大会 各研究報告の概要・フルペーパー
- 佐藤英明〔2000〕「退職所得課税と企業年金課税についての覚書―「給与」をめぐる税制論序説―」『公法学の法と政策（上） 金子宏先生古稀祝賀論文集』有斐閣, pp. 415-435
- 佐藤英明〔2011〕「租税法研究会（第153回）退職金と企業年金への課税について JIRA 再論（上）」『ジュリスト』1428巻
- 菅野和夫〔2012〕『労働法 第10版』弘文堂
- 唯根欣三ほか〔2010〕『退職給付会計の実務』新日本有限責任監査法人編 中央経済社

¹ <第一審>昭和52年2月25日大阪地裁第7民事部判決・昭和48年（行ウ）63号、<控訴審>昭和53年12月25日大阪高裁第10民事部判決・昭和52年（行コ）2号、<上告審>昭和58年12月6日最高裁第三小法廷判決・昭和54年（行ツ）35号、<差戻控訴審>昭和59年5月31日大阪高裁第1民事部判決・昭和59年（行コ）5号

² 日本実業出版社が平成26年度に発行した『役員賞与・賞与・退職金、従業員退職金、慶弔見舞金、高齢社員の待遇&賃金、税理士等の顧問料 中小企業の「支給相場&制度」完全データ』と同28年度に発行した『最新全国調査 中小企業の「役員報酬・賞与・退職金」「各種手当」支給相場』を用いる。本研究ではこれらをまとめて「実業出版データ」と略称する。

³ 平成10年代に上場企業における役員退職金の支給に対する批判が出始め、例えば平成15年には厚生年金基金連合会が「投資先企業の株主総会で議決権を行使する際の基準を正式発表し（中略ー引用者）、三期連続赤字かつ無配企業の経営者の再任や退職慰労金の支給に反対する」等と言った具体的な行動に出たと報道された（平成15年2月27日 日経新聞 朝刊16頁）。上場企業における役員退職金制度の存続が批判の対象となった背景には「従業員に導入した成果給との整合性」が挙げられる。つまり成果主義的人事制度が従業員に対し先行して導入されたが、役員に対しては旧態依然とした制度が維持される不釣り合いが生じていた。

⁴ <第一審>平成28年4月22日東京地裁判決・平25（行ウ）5号、<控訴審>平成28年2月23日東京高裁判決・平28（行コ）205号

⁵ 平成17年10月20日 日経新聞 夕刊3頁「若年層中心に雇用流動化」

⁶ 平成25年5月17日 日経新聞 朝刊12頁「小売り、女性を積極登用」

⁷ 多重共線性については内田[2011, p. 51]に準拠し、VIFが10以下の場合では多重共線性に対する問題はないとした。

⁸ ①退職給付会計基準の適用初年度の期首における退職給付債務の額を原則法に基づき計算し、当該退職給付債務の額と自己都合要支給額との比を求め期末時点の自己都合要支給額に比較指数を乗じた金額を退職給付とする方法、②退職給付に係る期末自己都合要支給額に退職給付会計実務指針に示されている平均残存勤務期間に対応する割引率及び昇給率の各係数を乗じた額を退職給付債務とする方法、③退職給付に係る期末自己都合要支給額を退職給付債務とする方法がある。なお300人を基準とする理由として日本公認会計士協会[2003]は「結論の背景」において「退職給付債務が高い信頼性をもって数理計算上の見積りの結果計算されているかどうかは、数理計算に用いられる基礎率推定の有効性に依存する。退職率を一定の前提のもとで3年間のサンプルデータの必要数を統計的に検証した結果では1年当たり各年齢ごとに7人から8人程度の在職者がいれば有効性が高い、すなわち、年齢分布の幅を18歳から60歳までの42年間とみて、各年齢に最低7-8名の分布を想定すると従業員数が約300人の事業主の場合にはその数理計算結果に一定水準の信頼性が得られる」ことを挙げる。

⁹ 中小企業庁「2016年版 中小企業白書概要」

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/h28_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf (2017/7/26)