

相談室 **Q** & **A**

年金・税務関係

Q 確定拠出年金を前払いとの選択制にする場合、前払い分は給与と賞与のどちらに上乗せするのがよいか

当社では、退職金のうち、確定給付年金（DB）として支給していた部分を確定拠出年金（DC）に移行する予定です。そして、DCの拠出額を在職中に受け取る“前払い”との選択制にすることを検討しています。その場合、前払い分を毎月の給与と合わせて受け取るか、年2回の賞与と合わせて受け取るかで税法上の取り扱いで異なる点はあるのでしょうか。そのほかにも違いがあればご教示ください。

（大阪府 K社）

A 従業員側には前払い分を毎月の給与と合わせて受け取るか、年2回の賞与と合わせて受け取るかで税法上の取り扱いに異なる点はないが、会社側では役員に支給するものについて異なる点がある。そのほか、社会保険および労働保険の取り扱いと割増賃金の計算において留意が必要

回答者 島村智彦 しまむら ともひこ 税理士(税理士法人みらいコンサルティング)

武田真希子 たけだ まきこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 確定拠出年金の前払い

確定拠出年金とは、拠出した掛金を加入者自らが運用し、拠出した掛金とその運用収益との合計額に基づいて、将来の給付額が決定される年金制度です。拠出額が決められていることから「DC (Defined Contribution Plan)」と呼ばれています。一方、確定給付年金は、事業主が従業員と給付の内容をあらかじめ約束し、高齢期に従業員が給付を受けることができる企業年金制度で、給付内容があらかじめ定められることから「DB (Defined Benefit Plan)」と呼ばれています。また、確定拠出年金（DC）には、事業主が掛金を拠出する「企業型年金（企業型DC）」と、個人で加入して本人が掛金を拠出する「個人型年金（iDeCo）」があります【図表】。

企業型DCには、拠出設計においてさまざまなタイプがあり、給与とは別枠で確定拠出年金の掛金を上乗せする方式のほか、給与の一部を「ライ

フプラン手当」等の手当に変更し、そのうちの任意の金額を確定拠出年金の掛金として拠出する方式や、企業が負担する事業主掛金に加え、従業員が給与から任意の掛金を拠出する方式（マッチング拠出）などがあります。

ご質問のケースでは、今まで確定給付年金（DB）として支給していた部分を確定拠出年金（DC）に移行し、従業員が個々にその部分を拠出金とするか、前払い退職金として在職中の給与（もしくは年2回の賞与）とともに受け取るか、選択制の制度を検討されているということです。

2. 税法上の取り扱い

前払いを選択する際、前払い分を毎月の給与に上乗せする場合と年2回の賞与に上乗せする場合における税法上の取り扱いの違いは、従業員側では、給与と賞与のどちらで受け取っても同じ「給与所得」として扱われるため異なる点はありません

図表 確定給付年金(DB)と確定拠出年金(DC)

確定給付年金 (DB) 事業主が従業員と給付の内容をあらかじめ約束し、高齢期に従業員がその内容に基づき給付を受ける。運用リスクは事業主が負う	
確定拠出年金 (DC) 拠出した掛金を加入者自らが運用し、その運用結果に基づいて給付額が決定される。運用リスクは加入者が負う	企業型年金 (企業型DC)
	個人型年金 (iDeCo)

ん。会社側でも、従業員に対するものはどちらの場合も損金算入されるため、異なる点はありません。

一方、役員に対するものは、給与（役員報酬）として支払われた場合は原則として毎月同額であることを条件に会社側において損金算入できますが（役員報酬の改定時期については税務上一定の制限あり）、賞与（役員賞与）として支払われた場合は原則として損金不算入となります。ただし、役員賞与として支給する場合も「事前確定届出給与に関する届出」を税務署に提出することで会社側で損金算入することができます。

なお、「事前確定届出給与に関する届出」は、役員報酬を決議した株主総会開催日から1カ月を経過する日までに所轄税務署に提出する必要がある上に、その届出額と実際の支給額に差異がある場合には、その支給額の全額が損金不算入となるため注意が必要です。

3. その他の留意点

その他の留意点としては、社会保険および労働保険の取り扱いと割増賃金の計算が挙げられます。

[1] 社会保険および労働保険の取り扱い

前払い分は、毎月の給与に上乗せする場合、賞与に上乗せする場合にかかわらず、社会保険上の報酬および雇用保険上の賃金として取り扱う必要があります。社会保険においては、年間4回以上

支払われるものであれば、報酬として通常の報酬月額に加算、年4回未満の支払いであれば、賞与として社会保険料を納める必要があります（平15.10.1 保保発1001002・庁保発1001001）。また、雇用保険においても、労働の対償として支払うものとして、賃金総額に算入して雇用保険料を計算する必要があります。

[2] 割増賃金の計算の取り扱い

時間外労働等に対する割増賃金の計算においては、前払い退職金は、算定基礎から除外される手当として限定列举されている手当に該当しないため、割増賃金の算定基礎に含める必要があると考えられます（労働基準法37条5項、同法施行規則21条）。なお、年2回の賞与に上乗せして支給する場合でも、あらかじめ支給額が確定しており、計算技術上割増賃金基礎の算入が困難といえないときは算定基礎に含める必要があるため、賞与に上乗せする場合も、算定基礎から除外されないことに留意が必要です。

4. ご質問について

以上、前払い分を給与と賞与のどちらに上乗せするのがよいかは一概にはいえませんが、上記の留意点を認識した上で、自社の設計や支給管理の手間、従業員への影響等を総合的に考慮し、検討するのがよいと考えます。