

『退職所得とならない場合も 定年延長後の一時金—国税局』

定年を延長した場合に、従業員に対して延長前の定年に達した時に支払う退職一時金の所得区分についての事前照会に対して熊本国税局が文書回答した。照会した企業は就業規則を改定、2019年4月1日から定年を60歳から64歳に延長した。これに伴い賃金規則も改定、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までに退職一時金を支給する。一時金は引き続き勤務する従業員に支給するもので、本来の退職所得とはいえないが、所得税基本通達30-2(5)《引き続き勤務する者に支払われる給与で退職手当等とするもの》に定める給与に該当、退職所得として取り扱ってよいかを照会した。同局は、「同通達は労働協約等を改正していわゆる



定年を延長した場合を前提としている」とした上で、一時金のうち、定年延長後に入社する従業員に対しては、その支給対象者はすでに定年の延長が就業規則等で決定しており、雇用開始時点で定年を64歳として採用されるため、労働協約等の改正でいわゆる定年を延長した場合には該当しないと説明。したがって一時金のうち、定年延長後に入社する従業員に対するものについては同通達は適用されず、退職所得として取り扱われるとは限らない旨回答した。

『マイナスの影響ありが3割 米中貿易摩擦で中小企業』

日本政策金融公庫が中小企業を対象に行った米中貿易摩擦の影響についてのアンケート調査で、業況へのマイナスの影響が「大いにある」と回答した企業の割合が8.1%、「少しある」が20.0%となり、**約3割が影響ありと感じていることがわかった**。上記回答を最終需要分野別にみると、「電機・電子関連」が39.5%と最も高く、次いで「乗用車関連」(37.5%)、「設備投資関連」(37.4%)の順。一方、プラスの影響が「大いにある」と回答した企業の割合は0.9%、「少しある」は3.9%。「大いにある」と「少しある」の合計を最終需要分野別にみると、「乗用車関連」が9.4%と最も高く、次いで「食生活関連」(6.3%)、「電機・電子関連」(6.1%)の順。米国と中国への製品・サービスの供給状況別に企業を分類した上で、マイナスの「影響あり」をみると、「中国に供給している」が45.9%で、「わからない」「どちらにも供給している」が続いた。マイナスの影響の内容については「国内取引先からの受注・販売減少」と回答した企業の割合が51.9%と最も高く、次いで「原材料価格の上昇」(28.8%)、「輸出の減少」(24.4%)の順。マイナスの影響に対する対策は68.2%が「検討していない」と回答した。



出典元：日本中小企業経営支援専門家協会(JPBM) ※本記事・内容の無断転載を禁じます

21世紀を創造する中小企業のベストパートナー

〒460-0012 名古屋市中区千代田三丁目14番22号

葵総合経営センター

(葵総合税理士法人)

TEL : (052) 331-1768 FAX : (052) 332-5282

『Homepage』 <http://www.aoi-cms.com/> 『e-mail』 aoi@aoi-cms.com