

優和の“相続”かわら版

「業務上死亡の見舞金と弔慰金」

—みなし相続財産の判定—

悲しいことですが、建設会社の社員が工事作業中に事故で死亡しました。会社は、退職給与規程に基づく退職金のほかに、労働協約に基づく災害見舞金 1000 万円と、追加で遺族への弔慰金 100 万円を支給することとしました。この場合の支給金は、遺族の相続税の課税上、それぞれどのように扱われるのでしょうか。死亡した社員の最終給与は、月額 25 万円でした。

現行の課税実務の取扱いでは、社会通念上相当と認められる花輪代、香典等は非課税とされており、見舞金や弔慰金が香典等に類するものであれば、本来は課税関係が生じないものという考え方もできます。しかし、その実質は退職手当金であって、単に支給名義を見舞金や弔慰金としたにすぎない場合もあります。

そこで、相続税の取扱いでは、その実質で判断し、それが退職手当金と判定されれば、いわゆるみなし相続財産として相続税の課税対象に取り込むこととしています。ただ、現実問題として、その判断は困難であるため、次のような形式基準により退職手当金として課税する部分と、文字通りの弔慰金等とし非課税とする部分とに区分することとしています。

被相続人の死亡が業務上の死亡である場合は、被相続人の死亡時の普通給与の 3 年 (36 ヶ月) 分に相当する金額までを非課税として、これを超える部分の金額は、退職手当金として課税対象とします。すなわち、 $25 \text{ 万円} \times 36 \text{ ヶ月} = 900 \text{ 万円}$ までのみが、原則非課税となります。ただし、本事例のような、労働協約に基づく災害見舞金については、例外として、この形式基準にかかわらず非課税とされているため、事例における災害見舞金 1000 万円は、その全額が非課税となります。

しかし、追加弔慰金 100 万円は、この計算による 900 万円の非課税枠を超えて支給されていますので、全額が退職手当金と判断されます。そして、退職給与規程に基づいて支給された退職金と合計した金額が、みなし相続財産とされ、相続税の金額を算定することになります。