

毎年のように厳しい暑さを感じますが、皆様夏バテや熱中症などは大丈夫でしょうか。 ちょっとでもしんどいなと感じましたら、木陰に入ったり、水分補給をしたり、しっかりと休んで無理をしないようにしてくださいね。さて、今月のテーマは役員退職金についてです。

テーマ：役員退職金（役員退職慰労金）

役員が退職したとき、一定の条件のもと「役員退職金（役員退職慰労金）」を支給することができます。役員退職金は不当に高すぎなければ損金に算入することができます。退職金は法人の大きな費用となり、法人税等・所得税等に大きく影響があるため、税務調査の対象となった場合には、とくにチェックされるポイントです。「退職金の金額が適正であるか」「支給時期に問題はないか」「退職金を支給するための形式的要件は整っているか」などは、とくに問題となるため、適切な処理を行うことが重要です。

1. 役員退職金（役員退職慰労金）とは？

役員退職金（役員退職慰労金）は、その名が示すとおり、役員が退任する際に、慰労の意を込めて支給される退職給与です。企業に一般的な制度として定着してきた役員慰労退職金制度ですが、会社法などの法律によって具体的な定めが置かれているというのではなく、従業員への退職金制度と同様に、慣習的なものが制度として次第に確立されていったものです。したがって、必ずこれを支給しなければならないという性格のものではないですが、これも広義の役員報酬の一部であることや、実際の支給額、特に創業社長の支給額が高額になることが多いこともあり、役員退職慰労金を支給することの意味を正しくとらえておくことは、経営者にとって非常に大切なことです。近年では、上場企業の株主総会で、役員退職金について決議されにくくなっていることもあるようです。そのような社会情勢の変化により、役員退職金について、税法改正についての議論もされているようですので、注視していくことが大切です。

1-1. 一般的な退職金との違い

一般的な退職金の場合、就業規則の退職金規程に基づいて支給します。退職金規程の作成は法律上の義務ではありませんが、従業員とのトラブル防止のため、退職金規程を設ける企業が一般的です。一方、役員退職金は就業規則の退職金規程にかかわらず支給できます。ただし、役員退職金を支給するには、定款の規定か、役員退職金規定に基づいて株主総会の決議が必要です。もし株主総会の決議がない場合は無効となります。

1-2. 退職慰労金の支給手続き

退任する役員への退職慰労金の贈呈は、通常株主総会の決議を経て決定されます。会社法に規定されている決議すべき事項は以下の通りです。

- ・支給額
- ・支給額が確定していない場合には、その算定方法
- ・金銭でない場合にはその内容

株主総会で支給総額のみを定め、その他の事項（各人の支給額、支給時期、支給方法など）は取締役会に一任する（あるいは監査役の協議に委ねる）というのが一般的です。なお、取締役会に無条件に一任することは無効です。支給総額や社内規定など一定の支給基準によって支給する旨を示した上で、取締役会がその基準に沿って具体的な退職金の支給額、支給時期、支給方法などを定めることとなります。必ず役員退職金規定を作成しておきましょう。

1-3. 損金になる役員退職金の支給の条件

会社が役員退職金を支給し、損金にするための要件は次の通りです。

- ・株主総会の決議があること
- ・不相当に高額でないこと
役員に支給した退職金が高額であると税務上判定されると、その高額な部分は損金に算入されません。
その役員の業務従事期間・報酬月額
退職の事情
同業類似法人の役員退職金との比較 により総合的に判断されます。
- ・退職した事実があること

実際に役員としての地位を退くことが一般的ですが、それ以外にも、たとえば以下のような事情が認められる場合、役員退職金を支給することができます。

- ・役員が常勤の役員ではなく、非常勤の役員になった場合
- ・役員が取締役から監査役になった場合
- ・役員の分掌変更（地位や職務内容の変更）により、役員の給与が概ね50%以上減少したこと

ただし、役員報酬が減少しただけでは役員退職金を支給できません。役員の勤務状況などから、役員が退職した事実を明確に確認できる必要があります。その法人の経営上主要な地位を占めていると認められる場合は除かれます。形式的な退職ではなく、明確な「退職の事実」が必要です。

2. 役員退職慰労金の決め方

役員退職金は一般的な退職金と違い、就業規則等の退職金規定に基づいて支給されるものではありませんが、「役員退職金規定」を作成して保存しておきましょう。役員退職慰労金は、実際には次のような算式で求められることが多いです。

2-1. 功績倍率法

功績倍率法は、役員が退職した時点の報酬月額（最終報酬月額）を基準に役員退職金を計算する方法です。一般的には、役員退職金は功績倍率法で算定します。功績倍率法の計算式は以下の通りです。

・役員退職慰労金額 = 最終報酬月額 × 勤続年数 × 功績倍率

勤続年数とは、役員として業務に従事した期間です。社員から役員に昇格した際、社員分の退職金の支給が無い場合は、社員の期間と役員を務めた期間に分ける必要があります。功績倍率とは、役員の役職に基づいた倍率のことです。たとえば、代表取締役の功績倍率は、取締役の功績倍率よりも高くなります。役員として法人の業務に従事した期間および役員の職責に応じた倍率で、通常は1.0～3.0程度の間で設定されている場合が多いです。

2-2. 1年当たり平均法

実務ではあまり使われませんが、参考として取り上げさせていただきます。1年当たり平均法は、主に企業会計よりも紛争処理において用いられる計算方法です。1年当たり平均法では、規模や業種が類似した同業他社の退職金の金額を基準として役員退職金を計算します。1年当たり平均法での計算式は以下の通りです。

・役員退職金額 = 1年当たり退職金 × 勤続年数

3. 退職所得の取扱い

役員が役員退職金を受け取った場合「退職所得」に該当します。役員退職金から計算された退職所得に対し「所得税」と「住民税」の2つの税金が課せられます。

3-1. 退職所得の計算方法

役員退職金にかかる所得税は、以下の計算式で求められます。

・退職所得の金額 = (収入金額 - 退職所得控除額) × 1/2
役員としての勤続年数が5年以下の場合は2分の1にならない
・所得税 = 退職所得の金額 × 所得税率 - 所得控除額
・住民税 = 退職所得の金額 × 住民税率10% (市区町村税6% + 都道府県民税4%)

以下の表の通り、退職所得控除額は勤続年数が長いほど大きくなります。また、役員としての勤続年数が5年を超える場合、退職所得の金額は退職所得控除額を差し引いた後で2分の1になります。役員退職金は税負担が軽いいため、役員側にもメリットがあります。



勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円 × 勤続年数 (80万円に満たない場合には、80万円)
20年超	800万円 + 70万円 × (勤続年数 - 20年)

ただし、年金形式の受取を選択されている場合には退職金ではなく年金として税金計算がされます。

4. 役員退職金の損金算入を行うタイミング

役員退職金はその適正額の全額を損金に算入することができます。役員退職金の損金算入が可能な時期は、役員が退職した事業年度の翌年に株主総会の決議を行い、役員退職金の支給額を決定した場合、原則として株主総会の決議を行った日に損金算入を行います。ただし、資金繰りの状況などにより、企業が役員退職金を支給した事業年度において、損金として処理した場合は、支給した事業年度を損金算入時期とすることも可能です。また、分掌変更による役員変更の場合などの退職金支給は、株主総会の決議に関係なく、支給した事業年度において損金算入時期になり、未払金の計上も出来ません。税務調査で否認されないため、役員退職金の損金算入時期を確認しておきましょう。

5. まとめ

役員退職金は税務上の留意点が多く、税務ありきで話を進めてしまいがちですが、退職の事実等及び、会社の実態や実情に合わせた判断をしないと無理が生じるケースがあります。事業承継の場面では避けて通れない内容であり、金額が大きくなるケースも多いと思います。検討する際には、必ず弊事務所へお問い合わせください。



<Vision>

毎月開催中の経営計画書作成セミナー：「Vision」
今月の開催日は 8月17日(木) です。
不透明な経済情勢が続いていますが、このような状況にこそ経営計画が求められています。参加された経営者の方々からも多くのお喜びの声をいただいております。まだ参加されたことのない方、経営計画をつくってみませんか。

開催日	対象者	申込期限
8月17日(木)	6・7・8・9月決算法人様	8月4日(金)
9月7日(木)	7・8・9・10月決算法人様	9月4日(月)
10月12日(木)	8・9・10・11月決算法人様	10月6日(金)

<8月スケジュール>

10	木	*7月分源泉所得税・住民税特別徴収額の納付期限
17	木	*経営計画書作成セミナー：Vision
31	木	*個人事業主の消費税の中間申告及び納付期限（振替納税は9/27(水)）
		*6月決算法人の確定申告・納付期限
		*12月決算法人の予定(中間)申告・納付期限
		*消費税(4期)の納付期限（消費税年税額400万円超の3・9月決算法人） *消費税(毎月納付1月分)の納付期限（消費税年税額4,800万円超の法人）



当社は赤い羽根共同募金
寄附付き地域支援プロジェクトに賛同しています