

税金  
トレンド!

税金の「今」  
がわかる!

ZEIKIN  
TREND

▶ 役員退職給与の金額は自由に決められるか?  
税務調査で否認されないために

## 適正な役員退職給与の算定方法



役員退職給与の支給に当たり、その算定方法が適正でない場合は税務調査で否認されることがあります。一般的には、功績倍率法という算定方法により退職給与額を求めますが、役員退職時に無報酬だった場合や著しく報酬が低額だった場合には、役員の退職の直前に支給した給与の額を基礎として計算する功績倍率法を採用すると、退職する役員の功績が適正に反映されないという問題が起きます。

さて、そのような場合はどのように退職給与を算定すればよいのでしょうか。税務署から役員退職給与が過大だと言われられないために気を付けるべき点をご説明します。

### 1 主な役員退職給与の算定方法は2つ

#### ① 功績倍率法

功績倍率法は、役員の退職の直前に支給した給与の額（最終報酬月額）を基礎として、役員が法人の業務に従事した期間及び役員の職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法です。



$$\text{損金算入限度額} = \text{最終報酬月額} \times \text{勤続年数} \times \text{功績倍率}$$

この方法は、役員退職給与の算定方法として最も一般的に用いられています。しかし、功績倍率によっては、退職金が不相当に高額になるケースがあるため、功績倍率を争点とした裁判例も多く存在します。こうした裁判においては、不相当に高い功績倍率が否かを、同業類似法人の功績倍率を平均した平均功績倍率と比べて判断されるケースが多いようです。

よく「社長の功績倍率は3.0まで」ということを耳にしますが、これは、5税務署管内の同業種、同規模法人7例の退職給与支給例のうち功績倍率が最高だった3.0を基準として判定することは合理的であるとされた事例（東京高裁判決・昭和56年11月18日）が大きく影響していると思われます。

しかし、どの法人でも3.0の功績倍率を使ってよいということではありません。それぞれの法人の実情に照らし合わせて適正な功績倍率で計算する必要があります。

#### ② 1年あたり平均額法

1年あたり平均額法とは、類似する法人を数社選定し、退職給与の1年当たりの平均額を基に適正な退職金額を求める方法です。

$$\text{退職金相当額} = \text{比較法人の1年あたり退職金平均金額} \times \text{勤続年数}$$

この方法は、役員の最終報酬月額が適正でない場合など、功績倍率法を採用すると役員退職給与の適正額が著しく低額となって合理性に欠ける場合に用いる方法です。

例えば、長年会社を運営していた代表取締役が退職時には非常勤取締役となったため、その報酬月額が前職時に比し著しく低額だった場合や、業績不振のため退職時の報酬月額が0円だったような場合が当てはまります。

## 2 役員退職給与の過大と適正の境目は

### ① 業務に従事した期間と退職の事情

役員退職給与が適正であるためには、業務に従事した期間（勤続年数）とその退職の事情を考慮しなければなりません。退職する役員に何らかの個別事情がある場合には、「合理的である」と認められるものでなければ適正とは言えず、過大な退職給与とされてしまいます。

平成18年3月23日に岡山地裁で争われた事件では、元取締役に対する役員退職給与の功績倍率が73.9倍という著しく高い倍率で計算されていましたが、この役員は特別の功労があったわけではなく、わずか13か月という期間で自己都合により辞任していることから、功績倍率は1倍とみるのが相当とされています。

また、この事件で判示された、「最終報酬月額は、特別な場合を除いて、一般に役員在任中における最高水準を示すとともに、役員としての在職期間中における法人に対する功績を最もよく反映する。」ということのように、一般的には、業務に従事した期間・功績と最終報酬月額がリンクするものです。しかし、同族会社においては、融資対策などのために役員報酬を減額して黒字決算としたり、同業他社に比して高額な報酬を設定するケースも稀に見受けられます。そのような場合は、最終報酬月額にとらわれることなく、教育基盤の形成、勤続年数、多額の設備の寄附、金融機関に対する債務保証など、客観的に役員の貢献度として評価できるものを加味して退職給与を算定しなければなりません。

### ② 同業類似法人の退職給与との比較

個別事情としては顕著といえる種々の事情については、原則として同業類似法人の役員退職給与の支給状況と比較検討することになります。同業類似法人とは、同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものをいいます。

国税庁は、KSKシステム（国税総合管理システム）に蓄積されたデータから同業類似法人のデータを抽出し、それぞれの法人の役員退職給与が過大かどうか判断しています。この判断においては、データ抽出が合理的に行われているという前提に立ったものですが、極めて特殊な事情がある場合に限っては、その事情を考慮する必要性も示されています（東京高裁平成30年4月25日）。

## 3 役員退職給与は要点を整理し、記録に残す

役員退職給与の支給に当たっては、株主総会議事録や取締役会議事録の作成が必要です。それらの作成に当たっては、**まず、次の事項を整理しておく必要があります。**税務調査においても、計算根拠を求められることがありますので、議事録や稟議書などとともに次の事項の記録を残しておくことをお勧めします。特に役員報酬が低額だった理由等の個別事情や貢献度については、考慮すべき事項であり、かつ合理的な計算がされていることを明確にしておくことが大切です。

- ① 当該役員とその内国法人の業務に従事した期間
- ② その退職の事情（例：定年による、自己都合 など）
- ③ その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況
- ④ 当該役員の貢献度
- ⑤ その他の特殊事情
- ⑥ 計算根拠

