

経営者・役員の 退職金制度導入と規程作成のポイント

資料作成：弁護士 鈴木 雅人

目次

- 1. はじめに（経営者・役員の退職金制度とは？） 1
- 2. 経営者・役員向け退職金制度導入のポイント 2
- 3. 経営者・役員向け退職金制度導入の手順と退職金規程作成
のポイント 4

経営者・役員の 退職金制度導入と規程作成のポイント

■ 1. はじめに（経営者・役員の退職金制度とは？）

本稿では経営者・役員の退職金制度についてお話をしていきますが、ここで一つある事柄について想像を巡らせていただきたいと思います。

想像を巡らせていただきたい事柄、それは「経営者や役員はいつ仕事を引退するのか？」ということ。そして「経営者や役員が年老いて引退したとき、誰が第二の人生のお金の面倒を見てくれるのか？」ということです。

一般に従業員の立場で働いている人の多くは、60歳なり、あるいはその後の再雇用制度を念頭においても65歳なりといった年齢において「定年」とよばれる制度の下にリタイアしていきます。そして、多くの人々は「年老いて辞めたとき」のお金の問題として「年金」というものを頼りにしつつ生活設計を考えていきます。その場合に従業員向けの「退職金」の制度があればそれも一つの助けとなることはこれまで述べてきたとおりです。

さて、経営者や役員の場合はどうでしょうか？

経営者や役員は、1年なり2年なり10年なりといった任期の下、株主総会で再任さえされればいつまでも続けることが可能です。

無論、経営者や役員に関しても、「定年」制度を作ることは可能ですが、それは労務政策としてというよりもどちらかといえば自分自身の問題として判断しなければならないということになります。

続いて「年金」です。裁判例（岡山製パン事件，岡山地判昭和37年5月23日行政事件裁判例集13巻5号943頁・広島高岡山支判昭和38年9月23日判例時報362号70頁）によると，憲法，具体的には憲法25条の規定に基づき，健康保険法・厚生年金保険法の趣旨を解釈した結果，法人の代表者も健康保険・厚生年金保険法の「適用事業所に使用される者」に該当するとあります。

したがって，代表者も含め経営者・役員は厚生年金加入の義務があるというわけで，逆をいえば経営者・役員共にきちんと加入をしていれば「年金」は一応当てにはできそうです。ただ，費用負担の軽減を狙い，役員報酬を限りなく下げている例も多く，そうなると支給される年金額も甚だ心許ないことになるでしょう。

そこで経営者・役員向けの退職金制度です。

給与を抑えて、退職時に退職金で大きく現金支給することには後述のとおり、経営者・役員本人にも、会社にもメリットがあり、それ故これを導入する例も多いようです。一方で会社側にはデメリットもあるので、導入に当たっては一定留意する必要があるでしょう。そこで、次項ではこの点について見ていくことにしましょう。

■ 2. 経営者・役員向け退職金制度導入のポイント

先ほど述べたとおり、支給される経営者・役員と支給する会社の両者について、経営者・役員向け退職金制度には以下のようなメリットがあります。一方で、会社側には一定のデメリットがあります。そこで、ここでは「支給される経営者・役員側」と「支給する会社側」の双方に分けて、話を進めていきたいと思えます。

【支給される経営者・役員側から】

まず、経営者・役員側からです。

簡単にいうと経営者・役員側は税金の点でそれを節約できるというメリットがあります。例えば、経営者・役員が会社から退職金の支給を受けると、当該経営者や役員は、その受給した退職金の額に応じて所得税が課されます。

具体的なところは税務に関しては次回詳しく述べますが、ごく触りだけ述べると、経営者・役員向けの退職金は退職所得に該当するため、税額計算時に優遇されるのです。所得税の計算式については色々難しい部分もありますが、ごく単純化すると以下のとおりとなります。

《計算式》

$$\begin{aligned} & (\text{経営者・役員向けの退職金支給額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2 = \text{退職所得金額} \\ & \text{退職所得金額} \times \text{所得税率} - \text{控除額} = \text{所得税} \end{aligned}$$

以上からもわかるとおり、退職所得の場合、それが老後の資金に使われるという生活実態も踏まえてか、税額計算に当たっては支給された経営者・役員向けの退職金の全体に課税するわけではなく、支給された退職金の額から退職所得控除額を控除し、さらにその金額の半額について課税することで税負担を軽減させることになっています。さらに、退職所得は分離課税とよばれる方法で課税されることになっています。分離課税というのは他の所得と合算されることなく、退職所得のみに対して一定の税率を適用するという方法でして、より低い税率で課税されるのです。

【会社側について】

続いて、会社側についてです。

まず、メリットについてごく簡単に述べますと、経営者・役員向けの退職金には会社側でも税金面で一定の節税効果があるほか、社会保険料の点でも節約効果が働きます。

会社に対して課される法人税などの計算方法をごく単純化して説明すると、以下のような計算式で計算されることとなります。

《計算式》

$$\text{収入(益金)} - \text{経費(損金)} = \text{所得} \times \text{法人税率}$$

以上のような構造にあるため、会社は節税を考える場合に、「どのようなものが経費（損金）に当たるだろうか」をいうことをあれこれと考えるわけです。そして、詳細は次回述べますが、実は一定の要件の下、会社が支給した経営者・役員向けの退職金は、全額が損金として算入することができるのです。ご存知のとおり、退職金の額はそれ相応の金額になることも多いわけですが、以上の結果として、経営者・役員向けの退職金を支給した会社は所得の額を圧縮することができ、税負担の軽減を図ることができるのです。

また、経営者・役員向けの退職金は社会保険料の適用対象外です。一般の給与の場合に、代表者（経営者）も含め、健康保険・厚生年金の加入義務があるので、その分の社会保険料の負担があるのですが、会社が経営者・役員向けに退職金を支給した場合には社会保険料を負担する必要がありません。

一方で、支給する側の法人において経営者・役員向け退職金制度を導入するに当たっては一定のデメリットやリスクも存在します。

1点目は経営者や役員に支給するお金をどのように準備するのか、ということに絡む話で、当然ですが経営者や役員に退職金として支給した分の会社資金は減少してしまい、退職金の支給は会社の財務を直撃しますので、特にいよいよ資金繰りが厳しいという会社にとっては大きなインパクトがあります。

2点目は、1点目にも関連しますが、そんな会社の財務にインパクトのある事項をどのように決めるのか、ということに絡む話です。

経営者や役員に対する退職金の支給は、会社法上、役員報酬として位置づけられます。したがって、その支給に当たっては株主総会の決議が必要になります。

株主構成如何によっては手続きがスムーズにいかない場合もあるでしょうし、内容が内容なので、これによって「何であんな経営者・役員に」「何で殊更今やるの」といった感じで話が展開してしまいますと、株主、支給対象外のほかの役員、そして従業員なども巻き込んで会社内に無用の混乱を招いてしまう虞もないとはいえません。

■ 3. 経営者・役員向け退職金制度導入の手順と退職金規程作成のポイント

さて、経営者・役員向け退職金を制度としてどのように導入するかについては、先ほども述べたとおり、会社法上、これは役員報酬として位置づけられます。

そこで（定款に定めがない方が一般的ですが）仮にそのことについての定款に定めがないのであれば、支給の可否、支給金額、支給方法などを株主総会で決議しなければなりません。

もっとも、支給の可否や支給金額（なお、当該年度において複数人支給対象がある場合にはその総額のみで良い）以外の支給方法や支給時期に関しては、取締役会に一任する旨の決議が行われる例も多いところです。

会社の運営を決議する取締役会において取り決めをさせた方がスムーズである場合も多いからですが、この場合においても、無条件に取締役会に決定を委任するというのではなく、何らかの方法で経営者・役員に向けた退職金の支給に関する基準を示し、具体的な金額等はその基準によるべきことを示して取締役会に決定を委任する方法がとられており、そのような方法であれば有効であると解されています。

ちなみに、この支給に関する基準とは、基準として機能するのであれば明文の規定ではなく確立した慣行という形式であっても差し支えないと解されてはいますが、予め会社の正式な規程（役員退職金規程）という明文の形で定められているのが望ましく、取締役会において制度としてそれを定めておくのが相当といえます。

さて、退職金規程ですが、これは以下のとおり規程例を挙げておきました。退職金支給の決定、支給額の計算方法、支給方法と支給時期、退任する経営者・役員の生存・死亡の別に応じた支給先その他について定めることとなります。

ちなみに、経営者・役員向けの退職金は一定の要件の下に損金算入できるという話をしましたが、法人税法第34条2項では、支給額のうち「不相当に高額な部分の金額」に関して損金算入が認められないので、その点を踏まえた制度設計をしなければなりません。

この点、「不相当に高額な部分の金額」に該当するかを判断するに当たっては、法人税法施行令第70条2号が定める

- ・その役員の業務に従事した期間
- ・退職の事情
- ・同種の事業を営む法人でその事業規模が類似する役員退職金支給の状況

の3点を勘案し「役員退職金として相当」と認められる金額の範囲を算定することとなります（逆をいえばその範囲を超えると「不相当に高額」と判断され損

金算入が認められない)。

さて、それではこれをどのように規定化していくかですが、実務上は「功績倍率法」とよばれる以下のような計算式で計算するのが一般的で、規程上もそれを意識した条項を置くことになります。

退職直前の役員報酬を基準に、期間と功績に応じた係数をかけて決定する、というものです。ちなみに功績倍率は2～3倍程度を設定する例が多いようです。元々は過去の裁判例なども踏まえてこのような数字にしているところなのですが、採用の例が多いという意味では「同種の事業を営む法人でその事業規模が類似する役員退職金支給の状況」との兼ね合いでも意味があるところだろうと思われま

〈功績倍率法〉

役員退職金の適正額＝退職直前の報酬月額×役員在任年数×功績倍率

以上を踏まえ、退職金支給額算定の際の「功績倍率」の明示、役員の生存・死亡の別による額や支給先の違い（弔慰金の扱い）、退職金に関連して加入している保険の取扱いなどを具体化していくわけですが、その際、規程の各内容は恣意性を排すべく、それを読めば一義的に支給額・支給時期・支給先などがわかる内容となるよう定めることが重要です。

退職金規程の例

役員退職金規程

(本規程の目的)

第1条 本規程は、取締役または監査役（以下、役員という）が退職した場合における退職金支給の決定、支給額の計算方法、支給方法と支給時期、退任する経営者・役員の生存・死亡の別に応じた支給先その他について定める。

(退職金支給の決定)

第2条 退職した役員に支給すべき退職金は、次項のうち、いずれかの額の範囲内とする。

1. 本規程に基づき、取締役会が決定しまたは監査役全員が同意した金額にして、株主総会にて承認された額。
2. 本規程に基づき計算すべき旨の株主総会の決議に従い、取締役会が決定しまたは監査役全員が同意した額。

(退職金支給額の算定方法)

第3条 第2条に定める役員の退職金の額は、下記の〔計算式と功績倍率〕の定めにしたがい、退職時の報酬月額に、役員として在任した各役員の在任年数と役位に応じた功績倍率を示す係数を乗じて算出された額とする。

記

〔計算式と功績倍率〕

1. 退職金支給額＝退職時の報酬月額×役員在任年数×功績倍率（係数）
2. 功績倍率の詳細は以下のとおりとする。

退任時の役位	功績倍率（係数）	退任時の役位	功績倍率（係数）
取締役会長	3.0	常務取締役	2.2
取締役社長	3.0	取締役	1.8
専務取締役	2.4	監査役	1.6

(報酬月額)

第4条 報酬月額とは、名目のいかんを問わず、毎月定まって支給されるものの総額をいい、退職時の報酬月額に賞与相当額は含まないものとする。

(役員在任年数)

第5条 役員在任年数は、1か年を単位とし、端数は月割りとする。但し、1か月未満は1か月に切り上げる。

(特別功労加算金)

第6条 取締役会または監査役は、在任中特に功績があった者に対し、第3条により算出された金額に30%を超えない範囲で加算することができる。なお、監査役が功労加算金の対象となる場合は、監査役全員の同意を要する。

(弔慰金)

第7条 役員が任期中に死亡した時は、本規程で定める退職金に加え、次の相当額以内の金額を弔慰金として支給することができる。

- ・業務上の死亡の場合＝死亡による最終退職時の報酬月額×3か年分
- ・その他の死亡の場合＝死亡による最終退職時の報酬月額×6か月分

(支給の停止または特別減額)

第8条 取締役会または監査役は、退職役員において、在任中特に重大な損害を会社に与えた者には、第3条により算出した金額を支給しないか、または減額することができる。

(支給時期および方法)

第9条

1. 退職金の支給時期は、株主総会直後の取締役会での決定後または監査役全員の同意後2か月以内とする。
2. 取締役会または監査役は、前項の規定にかかわらず、経済界の景況、会社の業績などにより、当該役員またはその遺族と協議の上、支払いの時期、回数、方法について別に定めることができる。

(退職金よりの控除)

第10条 前条の規定にかかわらず、退職金を支給する場合には、法令に基づく源泉税および会社に対して負う債務の全額を控除する。

(死亡役員に対する退職金)

第11条

1. 在任中死亡した役員または退任後に死亡した役員に対する退職金は遺族に支給する。
2. 遺族とは、配偶者を第1順位とし、配偶者のいない場合には、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順位とする。なお、該当者が複数いるときは代表者に対して支給するものとする。

(会社加入の保険との関係)

第12条 退職金と関係のある会社加入の生命保険および損害保険金（解約返戻金も同じ）は全額会社に帰属するものとする。

(規程の改正)

第13条 この規程は、取締役会の決定および監査役全員の同意を経て随時改正することができる。

附 則

本規程は、令和〇年〇月〇日より実施する。

【著者プロフィール】 鈴木 雅人 すずき まさと

弁護士（第一東京弁護士会）

1997年 司法試験合格

1998年 立命館大学法学部卒

2000年 司法修習終了（52期）、弁護士登録、三宅合同法律事務所（現 弁護士法人三宅法律事務所）入所

2009年 弁護士法人三宅法律事務所 パートナー就任

現在 日本弁護士連合会情報問題対策委員会委員

（著書）『やさしくわかる！すぐできる！企業の個人情報対策と規程・書式』（日本法令）