

経営者・役員の 退職金制度の税務・財務のポイント

資料作成：税理士・行政書士 滝沢 淳
税理士 高嶋 のぞみ

目次

■ 1. はじめに	1
■ 2. 過大役員退職金の損金不算入	1
■ 3. 役員退職金の税金計算	3
■ 4. 役員退職金の支給	7
■ 5. 役員が分掌変更した場合の退職金	8
■ 6. 役員退職金の財源	8
■ 7. 死亡退職金と弔慰金	9
■ 8. おわりに	10

経営者・役員の 退職金制度の税務・財務のポイント

■ 1. はじめに

今回は、役員退職金の税務と財務的な視点から話をさせていただこうと思います。

そもそも退職金は、個人の所得税等の実質負担が通常の給与・賞与よりも低く、社会保険の対象にもならないため通常の給与・賞与よりも手取り額の比率が大きくなります。また、基本的に役員退職金は法人の損金として計上が可能であるため、所有と経営が一致しているオーナー会社等では、恣意的なお手盛り計算が行われる可能性があります。そのため、法人税法においては「不相当に高額」な部分については損金不算入とされています。では、その役員退職金の税法上の基本的な考え方や適切な計算方法、対策について解説していきます。

■ 2. 過大役員退職金の損金不算入

(1) 役員退職金の「不相当に高額」とされる部分とは

役員退職金は、法人税法上、「不相当に高額」とされる部分の金額は、損金に算入されないとされています。では、役員退職金の「不相当に高額」というのはいくらが妥当と考えるのでしょうか。

法人税法施行令第70条において、「不相当に高額」とされる金額について規定されています。この規定においては、「不相当に高額」でないとされる役員退職金の損金算入限度額は、次の3つのポイントを踏まえて相当であると認められる金額であり、それを超える部分の金額は「不相当に高額」とされる部分の金額となります。

- A. 退職する役員が業務に従事した期間
- B. 当該役員の退職職の事情
- C. 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状況

しかし、一般の納税者にとって、同規模・類似業種の法人を抽出して退職金がいくらであるかの情報の入手は、困難であり、自社で「不相当に高額」とされる部分の金額を判断せざるを得ないでしょう。

では、その判断はどのようにするべきでしょうか。

役員退職金の額の算出方法として、多く用いられる方法は[功績倍率法]です。功績倍率法とは、役員の退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員の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をいいます。

$$\text{役員退職金の適正額} = \text{最終月額報酬} \times \text{役員在位期間（年数）} \times \text{功績倍率}$$

功績倍率法に法的根拠があるものではありませんが、最終報酬月額是在職期間中の報酬の最高額であることが多く、法人の功績を最もよく反映していることや、功績倍率は様々な事情を総合評価した係数であることなどの理由から法人税法の趣旨に合致した方法であると、裁判例で用いられています。

功績倍率は、同業他社の比較法人から平均的な功績倍率を算出したりしますが、一つの参考として昭和 55 年 5 月 26 日の東京地裁判決において示された功績倍率は次のようになっています。

社長	専務	常務	平取締役	監査役
3.0	2.4	2.2	1.8	1.6

功績倍率法によって役員退職金を計算する場合、退職の直前に支給した給与の額である最終月額報酬が重要要素となります。しかし、ロシアのウクライナ侵攻や新型コロナウイルスの影響で会社の財政状況が悪化し、退職前に役員報酬を大幅に減額したケースや、役員退職金を見越して退職前の役員報酬を高額に設定しているケース、退任時に無報酬のケースもあり、これらの最終報酬月額が退職金計算根拠としてはたして適正であるのかという問題があります。

この最終月額報酬について、同業他社の最高額と比較することが相当であると判断した東京地裁平成 28 年 4 月 22 日の裁判があります。泡盛の「残波」で知られる沖縄県の酒造会社「比嘉酒造」が、4 年間に役員 4 人に支払った報酬や退職金計 19 億 4 千万円に「不相当に高額な部分」の金額があったかどうか争われた事案です。そのうち、創業者に対して支払った約 6 億 7 千万円の役員退職金についても争点となりました。役員退職金の算定方法で採用した功績倍率法の最終月額報酬について、国税当局は、沖縄県と熊本国税局管内で酒造会社 30 社を抽出し、同業他社の平均額にすべきと主張しましたが、これに対し東京地裁は、創業者の会社に対する貢献の大きさを考慮すると同業他社の平均額との比較は馴染まないとして、同業他社の最高額を超えない限りは「不相当に高額な部分」があるとはいえず、役員退職金は過大ではないという判決を下しました。

このように、功績倍率法を用いて計算しても、最終月額報酬は適正か功績倍率は妥当かという問題が生じます。最終月額報酬が役員の功績を適正に反映されていないなど「功績倍率方式」による算出された退職金が不合理であると認

められる特段の事情がある場合は、他の裁判で採用されている「1年当たり平均法」で算定するなど他の方法を検討することも必要となるでしょう。

ちなみに、従業員の退職金は就業規則の退職金規程に基づいて退職金が算定されることが一般的ですが、役員は会社と雇用契約が存在しません。そのため、役員退職金規程を別途作成し、役員退職金の決定方法、役員退職金の額の算出方法などを定め、役員退職金の計算根拠を明瞭化し、支給額の根拠を客観化しておくほうが良いでしょう。

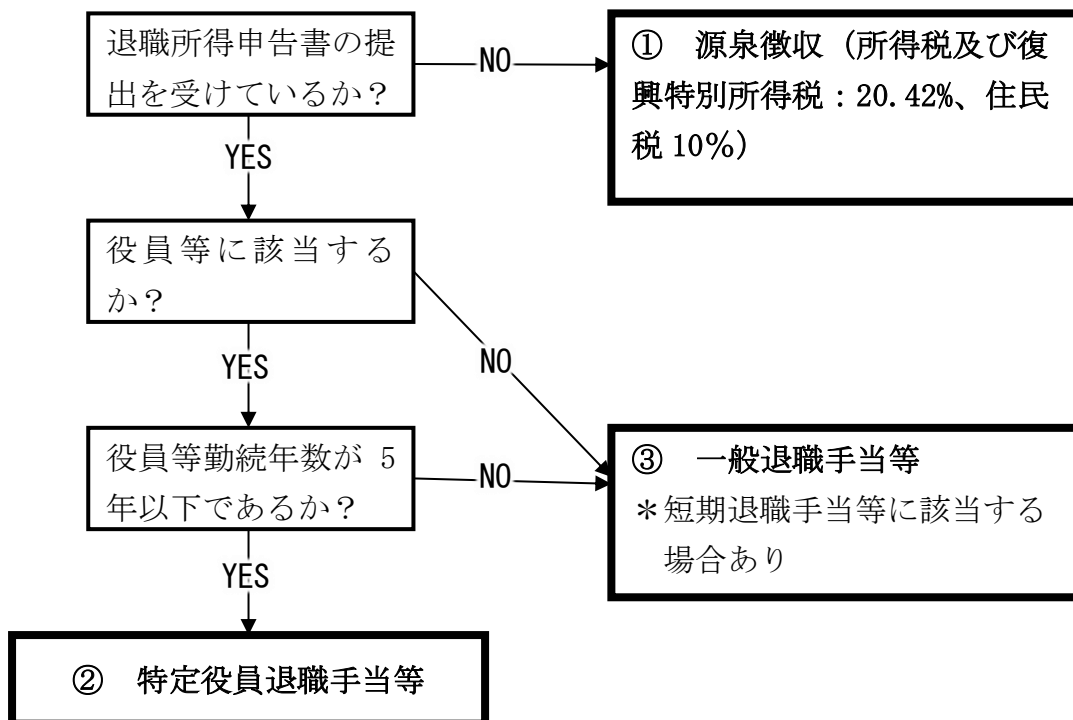
■ 3. 役員退職金の税金計算

会社が役員退職金を支給する場合は、役員退職金に係る所得税と住民税の計算を行い源泉徴収する必要があります。役員退職金の税額の計算する場合は、次の3つのポイントが重要となります。

- ① 退職所得申告書の提出を受けているか？
- ② 役員等に該当するか？
- ③ 役員等勤続年数が5年以下であるか？

フローチャートで表すと次のようになります。フローチャートを辿っていくと、基本的に、【①源泉徴収（所得税及び復興特別所得税 20.42%、住民税 10%）】、【②特定役員退職手当等】、【③一般退職手当等】の3つの計算方法に分かれます。それでは、ひとつずつ解説していきます。

● 図1 役員の退職金の税額計算方法



(1) 退職所得申告書の提出を受けていない場合

退職者から事前に「退職所得の受給に関する申告書（退職所得申告書）」の提出を受けているか否かで、退職金から徴収する税額の計算方法は異なります。退職所得申告書は、国税庁のホームページから取得することができます。

退職者から「退職所得申告書」の提出を受けていない場合は勤務年数に関係なく、所得税及び復興特別所得税は一律 20.42%、住民税は一律 10%を源泉徴収します。

(例) 退職金が 5,000 万円で、退職所得申告書の提出を受けていない場合

A. 所得税

$5,000 \text{ 万円} \times 20.42\% = 1,021 \text{ 万円}$

B. 住民税

$5,000 \text{ 万円} \times 10\% = 500 \text{ 万円}$

(2) 特定役員退職手当等

役員等に該当し、役員等勤続年数が 5 年以下である者が、その役員勤続年数に対応する退職手当等として支払いを受ける場合は、【特定役員退職手当等】に該当します。

ここでいう[役員等]とは、具体的にはどのような者が当てはまるのでしょうか。

Q 役員等とは

- ・ 法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人や法人の経営に従事している者で一定の者
- ・ 国会議員や地方公共団体の議会の議員
- ・ 国家公務員や地方公務員

では、役員等勤続年数とは、どのようにカウントするのでしょうか？

Q 役員等勤続年数とは

役員等に支払われる退職手当等の勤続期間のうち、役員等として勤務した期間（以下「役員等勤続期間」といいます。）の年数をいいます。

*1 年未満の端数がある場合には、その端数を 1 年に切り上げます。

(例) 役員等勤続期間が 5 年 1 カ月の場合

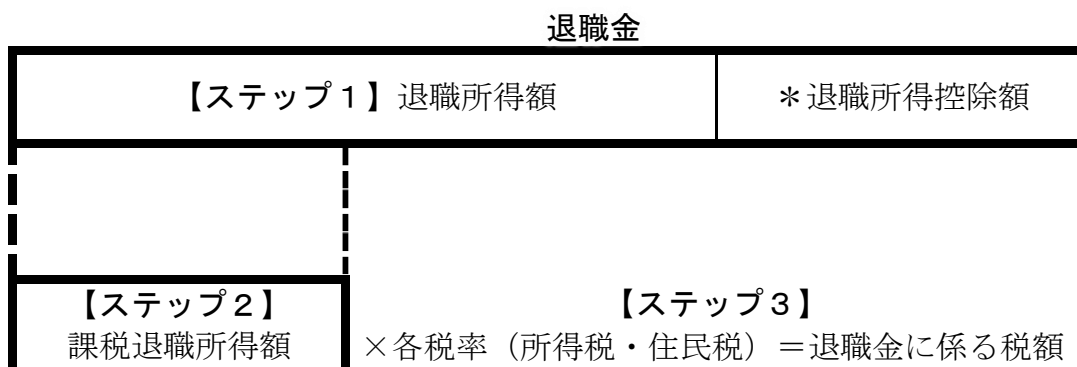
役員等勤続期間が 4 年 11 カ月の場合は、役員等勤続年数が 5 年となることから、特定役員退職手当等に該当します。また、役員等勤続期間が 5 年 1 カ月の場合は役員等勤続年数が 6 年となることから特定役員退職手当等には該当しません。

(3) 一般退職手当等

一般退職手当等とは、特定役員退職手当等及び短期退職手当等のいずれにも該当しないものをいいます。

◆特定役員退職手当等と一般退職手当等の税額計算方法◆

特定役員退職手当等と一般退職手当等は、次の3つのステップで、徴収する所得税・住民税を計算します。



【ステップ1】 退職所得額の計算

退職所得額は、退職金支給額から、勤続年数に応じた退職所得控除額を控除して算出します。控除する退職所得控除額は、表1を参考に、勤務年数に応じて算出してください。

●表1 退職所得控除額

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は、80万円)
20年超	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

*勤続期間に1年未満の端数があるときは、1年に切り上げて勤続年数を計算します。

(例) 退職金が5,000万円で、勤続年数が25年5カ月の場合

→勤続年数は26年となります。

*退職所得控除額 800万円+70万円×(26年-20年)=1,220万円すなわち、退職所得額は、5,000万円-1,220万円=3,780万円となります。

【ステップ2】 課税退職所得額の計算

A. 特定役員退職手当等の場合

課税退職所得額=退職所得額

*一般退職手当等のように、退職所得額に1/2を乗じません。

B. 一般退職手当等の場合

課税退職所得額=退職所得額×1/2

(例) 退職金が5,000万円で、勤続年数が25年5カ月の場合

課税退職所得額は、退職所得額3,780万円×1/2=1,890万円となります。

【ステップ3】退職金に係る税額の計算

所得税と住民税は税率が異なりますので、それぞれ算出します。

A. 所得税

所得税は、ステップ2で算出した課税退職所得額を、[表2 退職所得の源泉徴収税額の速算表]にあてはめて算出します。

●表2 退職所得の源泉徴収税額の速算表

課税退職所得額 (A)	所得税率 (B)	控除額 (C)	税額 = ((A) × (B) - (C)) × 102.1 %
195 万円以下	5%	0 円	((A) × 5%) × 102.1 %
195 万円を超え 330 万円以下	10%	97,500 円	((A) × 10 % - 97,500 円) × 102.1 %
330 万円を超え 695 万円以下	20%	427,500 円	((A) × 20 % - 427,500 円) × 102.1 %
695 万円を超え 900 万円以下	23%	636,000 円	((A) × 23 % - 636,000 円) × 102.1 %
900 万円を超え 1,800 万円以下	33%	1,536,000 円	((A) × 33 % - 1,536,000 円) × 102.1 %
1,800 万円を超え 4,000 万円以下	40%	2,796,000 円	((A) × 40 % - 2,796,000 円) × 102.1 %
4,000 万円超	45%	4,796,000 円	((A) × 45% - 4,796,000 円) × 102.1 %

(例) 退職金が 5,000 万円で、勤続年数が 25 年 5 カ月の場合

所得税は、課税退職所得額 1,890 万円 × 40% - 279 万 6,000 円 = 476 万 4,000 円となります。

B. 住民税

住民税、ステップ2で算出した課税退職所得額に一律 10% を乗じて算出します。

(例) 退職金が 5,000 万円で、勤続年数が 26 年 5 カ月の場合

住民税は、課税退職所得額 1,890 万円 × 10% = 189 万円となります。

法人は、退職所得申告書の提出の有無に問わず、源泉徴収した所得税を、原則として徴収した月の翌月 10 日までに納めなければなりません。ただし、法人が源泉所得税の納期の特例承認を受けている場合は、1 月～6 月支払分は 7 月 10 日、7 月～12 月支払分は翌年の 1 月 20 日までに納めることとなります。

また、住民税の特別徴収義務者である会社は、住民税も翌月 10 日までに納めなくてはなりませんので、忘れずに手続きをしましょう。

また、退職者から受け取った退職所得申告書は会社で保管することになり

ます。税務署や市町村から提示を求められた場合にのみ提示します。

■ 4. 役員退職金の支給

(1) 支給手続

会社法において、会社が退職金を支給する場合は、支給や支給時期について定款に規定をするか、株主総会にて金額等の決議が必要であると定められています。定款に退職金規程を定めている会社は少数であり、多くは株主総会において決議します。会社法において、株式会社は、株主総会の議事について議事録を作成し、株主総会の日から10年間、その本店に備え置くように規定されています。実際に株主総会が開催され、決議されたことを明らかにするため、議事録の作成を忘れず行いましょう。

(2) 役員退職金の損金算入時期

会社が役員に支給する退職金で適正な額の場合は、次の事業年度に損金の額に算入されます。

原則	株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日の属する事業年度
例外	会社が退職金を実際に支払った事業年度

* 法人が退職年金制度を実施している場合に支給する[退職年金]は、その年金を支給すべき事業年度が損金算入時期となります。したがって、退職した時に年金の総額を計算して未払金に計上しても損金の額に算入することはできません。

(3) 役員退職金の支給方法

役員退職金は、支給確定年度に一括支給することも可能ですし、上記例外のように実際に支払った事業年度に分割して計上することも可能であると考えられます。

ただし、どの程度の期間にわたって分割して支払えば認められるかは明らかではありません。例えば、今年は利益が出たから1,000万円支給、翌期は赤字のため支給しないなど利益調整をしながら分割支給すると、損金算入が否認される危険性があります。また、長期にわたって分割支給が行われた場合、[退職年金]とみなされる可能性があります。そのため、当初の株主総会で決議した役員退職金をできるだけ計画的に短期間に支給すべきでしょう。

また、分割支給をする場合の源泉所得税の計算は、退職金総額における税額を計算し、その税額を各回の支給金額で按分して計算することとなります。

(4) 退職所得の源泉徴収票の作成

源泉徴収義務者である会社は、退職者に退職手当金を支給する場合、「退職所得の源泉徴収票」を作成して交付しなくてはなりません。退職者が従業員の場合は従業員本人に交付すれば済みですが、役員退職金の場合は、役員本人のみ

ならず、所轄税務署や退職者の住所地の市区町村に提出しなければなりません。原則として、退職後1月以内に税務署や市区町村に提出しなければなりません。翌年1月31日までに提出しても差し支えありません。

■ 5. 役員が分掌変更した場合の退職金

代表取締役から非常勤取締役や相談役などに分掌変更した場合における退職金について解説します。

分掌変更等により役員としての地位や職務の内容が激変して、「実質的に退職したと同様の状況」になった場合があると認められる場合に支給する退職金は、退職金として法人の損金算入を認めるとされています。ただし、未払金に計上したものは、原則として退職金に含まれません。

退職金として損金算入が認められる[実質的に退職したと同様の状況]は、法人税法基本通達9-2-32にて次のように定められています。

(1) 常勤役員が非常勤役員になったこと

ただし、常勤していなくても代表権があったり、実質的にその法人の経営上主要な地位にある場合は除かれます。

(2) 取締役が監査役になったこと

ただし、監査役でありながら実質的にその法人の経営上主要な地位を占めている場合や、使用人兼務役員として認められない大株主である場合は除かれます。

(3) 分掌変更の後の役員給与がおおむね50%以上減少したこと

ただし、分掌変更の後においても、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。

分掌変更しても、その役員は引き続き会社に在職することになることから、実質的に会社の実権を握ったままであるとされた場合は、退職の事実が認められず、退職金が認められない場合があります。実質的に退職したと認められない場合は、会社が支給した金額を、その役員に対する賞与として取り扱うこととなります。役員賞与を損金算入するためには、事前の届出が必要となりますので、後から賞与と認定された場合は損金算入できません。また、受け取った役員個人は、退職所得ではなく給与所得として課税させるため、所得税や住民税の負担が増えしまいます。分掌変更をした場合は、形式的な要件を満たすだけでなく、実質的に経営に従事していないという退職の事実があることを、しっかり証明できるようにしておきましょう。

■ 6. 役員退職金の財源

役員に対する退職金は通常多額になります。そのため、役員退職金の原資を確保できるように計画的に整備をしておきましょう。

(1) 小規模企業共済

小規模企業共済は、国の中小企業政策の中核的な実施機関である独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営している、役員等のための積み立てによる退職金制度です。会社が加入するのではなく、会社の役員が個人として加入します。役員個人は、掛金として支払った全額がその年の所得控除の対象となり、高い節税効果があります。役員個人の負担分については、会社が当該掛金相当分を役員報酬として上乘支給することにより、会社は役員報酬が増額するため実質的に会社の経費の増加となり、結果的に法人税の節税となります。また、当該役員が退職したときや事業を譲渡したときなどは、共済金として受け取ることが可能です。一括で受け取る場合は退職所得として扱われるため、税金が優遇されます。

ただし、加入後 20 年を経たずに任意で解約した場合に受け取れる共済金は、掛金合計額を下回ります。また、資金繰りが厳しくなって掛金を減額することは可能ですが、掛金を減額した場合は、減額分について運用がストップされてしまいます。元本割れとならないよう、無理のない掛金の設定をする必要があります。

(2) 生命保険

役員退職金の準備方法として、法人の生命保険を活用する方法があります。生命保険は、一定額を継続して掛け続けることにより、万が一の保障も備えながら計画的に退職金原資を準備することができます。長期平準定期保険、遡増定期保険、終身保険などは、一定期間を過ぎると貯蓄性の高い保険であるため、役員を被保険者、法人を保険金受取人として契約し、解約返戻金を基に役員退職金を支払うことができます。ただし、生命保険は継続して積み立てることが重要となるため、解約するタイミングにより解約返戻金が少ない可能性があります。また、保険料が損金に計上できない保険などは特に資金繰りが悪化する懸念もあります。しかし、生命保険の種類によっては、保険料の一部を損金に計上しながら解約返戻金が多いものもありますので、生命保険の加入の際にはじっくり検討してください。

■ 7. 死亡退職金と弔慰金

役員が死亡した場合に、法人は役員の死亡退職金を支給することがあります。また、この「死亡退職金」の他に、故人を弔い遺族を慰める趣旨で「弔慰金」を支払うこともあります。法人が遺族に対して弔慰金を支払った場合、社会通念上相当と認められる金額の範囲内については損金算入が認められます。

死亡退職金の受取人は役員退職金規程で指定することができます。その場合、受取人が受け取った死亡退職金は、遺産分割の対象とはなりません。また、受け取った人の税金については、死亡退職金等と弔慰金はそれぞれ、非課税とされる

部分があります。

死亡退職手当金等についてですが、相続税の非課税枠の金額は、次のとおりとなっています。

$$\text{退職手当金等の非課税枠の金額} = \text{法定相続人の数} \times 500 \text{ 万円}$$

例えば、配偶者と子供が2人の場合は、法定相続人の数は3人となりますので、法定相続人3人に500万円を乗じた1,500万円までが非課税となります。死亡退職金が2,000万円の場合、2,000万円から非課税枠1,500万円を控除した500万円に相続税が課税されます。

次に、弔慰金についてみてみましょう。弔慰金はそもそも、亡くなった方を弔い、その遺族を慰めるために渡す金銭ですが、本来、社会慣行上被相続人の遺族が直接受け取るものであり、原則的には非課税です。しかし、下記の計算式を超える部分については、死亡退職金として取り扱うこととされています。

◆業務上の死亡の場合◆

$$\text{弔慰金の非課税枠} = \text{月額給与} \times 36 \text{ カ月}$$

◆業務外の死亡の場合◆

$$\text{弔慰金の非課税枠} = \text{月額給与} \times 6 \text{ カ月}$$

役員退職金規程に、死亡退職金や弔慰金についても定めることで、支給基準や金額の根拠が明確になり、金額についての客観性の根拠の一つとなるでしょう

■ 8. おわりに

役員退職金を有効に活用することで節税効果が得られますが、税務の取り扱いについて明確な基準がない部分があります。そのため、税務調査において支給した金額が否認されると多額の追徴税額を負担しなくてはならなくなる可能性がありますので、あらかじめ役員退職金規程等を整備し、予想外の課税がないようにしてください。また、役員退職金は多額になるため、長期的な視野を持って準備を進めることをお勧めします。

【著者プロフィール】

滝沢 淳 (たきざわ あつし)

税理士法人グリュック 代表社員 税理士

家族にまつわる法制度と租税法を研究し、論文「21世紀の家族と税制」で金賞受賞。

これまで、いくつかの大手会計事務所に所属し、個人事業から一部上場企業までの事業に関する

税務を中心とした仕事から資産税業務である相続・贈与、組織再編、事業承継など難易度の高い税務に携わったのち、開業に至る。

現在、税理士法人グリュックの代表社員税理士として、銀行、証券会社、不動産会社、イベント等においてセミナーを数多く行う。

高嶋 のぞみ (たかしま のぞみ)

税理士法人グリュック 税理士

幼い頃からの夢であった幼稚園教諭として勤務中、幼稚園の経理担当者の勧めで簿記の勉強を始めたことから、日商簿記1級、全経簿記上級を取得し、税理士資格まで取得するに至る。

幼稚園を退職後、複数の会計事務所に勤務し、所得税、法人税・相続税等の業務に携わり経験を積む。

大学院では「消費税の対価性」について研究を行う。

幼稚園教諭時代の経験を活かし、誰にでも解る楽しい会計・税務をモットーに活躍中。