

役員退職給与の「不相当に高額な部分の金額」の損金不算入

Q 当社は、不動産賃貸業・損害保険業などを営む同族会社です。当社の設立は平成5年7月で、設立以来、甲が代表取締役を務めてきました。このたび、甲が平成27年7月に死亡退職したことから、退職給与の支払いを検討しています。

甲の月額報酬は、平成10年7月から死亡退職までの間、月額40万円でした。もっとも、甲は、当社設立以来、代表取締役として当社の発展に尽力し、当社債務を個人保証するなど、様々な貢献を果たしてきました。そこで、当社としては、6000万円の退職給与を一時に支払うことを考えています。

この退職給与について、全額が損金の額に算入されると考えてよいでしょうか。

A 退職給与6000万円の全額を損金算入して法人税の確定申告を行った場合、一部について「不相当に高額な部分の金額」にあたり損金の額に算入されないとして、更正処分がなされる可能性があります。

本件で損金算入される退職給与の額を検討するにあたっては、甲の勤続年数（22年）に最終月額報酬（40万円）を乗じた金額（880万円）を基礎として、同業の類似法人における功績倍率を参照しつつ、具体的金額を判断する必要があります。

教授の解説



法人税法34条2項は、役員給与の額のうち「不相当に高額な部分の金額」として政令で定める金額は、損金の額に算入しない旨定めています。同条項を受けて法人税法施行令70条は「過大な役員給与の額」について規定しており、そのうち退職給与については、当該役員が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事業規模が類似するもの（同業類似法人）の役員に対する退職給与の支給の状況等に

照らし、当該役員に対する退職給与として相当と認められる金額を超える金額を「不相当に高額な部分の金額」としています。役員退職給与

が実質的には利益処分の性質を有することが多いことに鑑み、これに対処し実体に即した適正な課税を行うという趣旨の規定です。

同業類似法人と比較する方法としては、次の頁で紹介する方法が主要なものです。本件では、これらのうちどの方法を用いて判断すべきかが問題となります。また、過大退職金とされた金額が所得税法上、甲の退職所得に当たるかどうかについても問題となります。

功績倍率法

同業類似法人における功績倍率(退職給与÷(最終月額報酬×勤続年数))に、当該役員の最終月額報酬と勤続年数を乗じて算出

- 平均功績倍率法 同業類似法人の功績倍率の平均値を使用
- 最高功績倍率法 同業類似法人の功績倍率の最高値を使用

1年当たり平均額法

同業類似法人における勤続年数1年あたりの平均退職給与(退職給与÷勤続年数)に、当該役員の勤続年数を乗じて算出

課税庁の視点



上記各方法のいずれが妥当かについては個別具体的なケースにおいて判断する必要がありますが、一般的には、平均功績倍率法が法の趣旨に最も合致する合理的な方法といわれています(平成18年法律第10号による改正前の法人税法36条及び同法施行令72条に関するものですが、東京高判平成25年7月18日公判判例集未搭載などがあります)。

同業類似法人の抽出にあたっては、抽出対象地域、業種、事業規模、当該役員の当該法人における地位、退職の事情などを考慮して行う必要があります。例えば、本件の会社はA県に所在しているということですが、地域経済の単位等に鑑み、A県だけでなくA県を所管する国税局の管内における各県についても抽出対象とすることが考えられます。また、不動産賃貸業と損害保険業などを営んでいるということですが、その売上げに占める割合などを踏まえて抽出対象とする業種を判断することになります(前掲東京高判の事例では売上高の92%を地代家賃収入が占めること等に照らし、主たる事業は不動産賃貸業であると判断されました)。

別途功労加算を考慮できるかについては、退職給与規程などの客観的基準がない限り、通常は否定的と思われます(前掲東京高判は、施行令に例示されている勤続年数及び退職の事情以外の種々の事情は、原則として、退職給与の支給の状況として把握されるべきものであり、同業類似法人の抽出が合理的に行われる限り、別途考慮する必要はないと判示しています)。

実務家の視点



同業類似法人の抽出をどのように行うかは難しい問題です。前掲東京高判の事例の原告は、一般的な納税者は相当な退職給与を一義的に判断できないと主張しましたが、裁判所は、原告自身が税理士及び公認会計士からなる任意団体の提供するデータベースを基に同業類似法人を抽出していることも指摘しつつ、施行令に定められた事情を適切に考慮すれば適正額を判断できると判示しました。一般には、このような市販のデータベースや書籍などを参

考に、同業類似法人を抽出することになるでしょう。

退職給与の算定をできる限り客観化する観点から、退職給与規程などを策定することが考えられますが、この場合も、上記各方法なども踏まえて、合理的な内容のものにする必要があります。

なお、所得税法30条1項に規定する「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与」に該当するためには、それが、課税上、「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うことを相当とするものであることが必要とされています(最高裁第二小法廷昭和58年9月9日判決民集37巻7号962頁)。よって、法人税法上、役員退職給与が過大であるとされたとしても、退職した役員に一時に支払われたものであれば、その退職給与は退職所得として課税されることになります。

役員の方掌変更等に伴う退職給与

Q 当社は、A氏が20年前に創業した会社で、以後、長年にわたりA氏が代表取締役社長を務めてきましたが、今期末で代表取締役を辞任し、その後は、B氏が代表取締役社長に就任する予定です。A氏は当社の株式を数年前から少しずつ処分し、現在の持株割合は10%ほどです。A氏自身は取締役も辞任して完全に引退する意向を有していましたが、従前の3割程度の役員給与を支払い、相談役（非常勤の取締役）として残ってもらうこととなりました。もっとも一線を退くことになりましたので、長年の功労に報いるべくA氏には退職金規程に基づく退職慰労金を支給（2事業年度に分けて分割支給）することを考えているのですが、税務上留意すべき点があれば教えてください。

A A氏が非常勤の取締役になった後も実質的に会社の経営上主要な地位を占めているといった事情がなければ、役員の方掌変更等の場合の退職給与として損金算入が認められるものと考えられますが、退職慰労金の金額の決定や支給の時期・方法については、株主総会決議や取締役会決議など法令ないし定款で必要とされる手続を履践し、各議事録を作成・保存しておく必要があります。また、支給に当たっては、事業年度をまたぐような分割支給は極力避け、一括支給しておく方が否認されるリスクが小さくなるものと考えられます。

教授の解説



法人税法34条は、損金の額に算入しないこととする役員給与の対象から、役員に対する退職給与を除外しています（同条1項各号）。すなわち、役員退職給与は、使用人に対する退職金と同じく事業遂行上の経費として損金算入が認められます。但し、不相当に高額な部分の金額は損金算入が認められません（同条2項。この問題についてはQ & A「役員退職給与の『不相当に高額な部分の金額』の損金不算入参照」）。

ご質問のケースでは、現実に役員を退職したわけではありませんので、そのような場合でも「退職給与」として損金算入が認められるか、役員退職金を分割支給する場合に一括損金算入が認められるかという点が問題となります。

なお、会社法上、役員退職給与（退職慰労金）は取締役の報酬等に該当しますので、定款または株主総会決議により金額を定める必要があります（会社法361条1項）。実際には、具体的金額・支給日・支給方法を取締役会の決定に一任する決議を行うのが一般的です。

課税庁の視点



役員退職給与の損金算入は、役員が現実に退職した場合に支払われる退職給与について認められるのが原則ですが、国税庁は、実質的に退職したと同様の事情にあると認められるような場合にも退職給与と取り扱うことを認めています。法人税基本通達 9-2-32 は、例えば、常勤役員が非常勤役員となり、取締役が監査役となるなど、分掌変更等により地位や職務の内容が激変し、その後の給与が激減（おおむね 50%以上の減少）した場合など、実質的に退職したと同様の事情にあると認められるときに役員に支払われる退職給与の損金算入を認めています。

ご質問のケースにおいて、A氏は代表取締役を辞任して非常勤の取締役（相談役）となり、給与も従前の 3 割程度になるということですので、地位や職務内容の激変、給与の激減が認められ、代表取締役辞任後も実質的に会社の経営上主要な地位を占めていると認められるような事情がなければ（持株割合が 10%程度で、非常勤の相談役ということだと、通常は、主要な地位にはないと思われます。）、退職給与として取り扱うことが認められると考えられます。

なお、退職給与の損金算入時期について法人税基本通達 9-2-28 は「退職した役員に対する退職給与の額の損金算入の時期は、株主総会の決議等によりその額が具体的に確定した日の属する事業年度とする。ただし、法人がその退職給与の額を支払った日の属する事業年度においてその支払った額につき損金経理をした場合には、これを認める。」としています。

実務家の視点



ご質問のケースと似た事案として、創業者が代表取締役を辞任して非常勤取締役となったことに伴い分割して支給した退職慰労金について、法人税法 34 条 1 項の「退職給与」として損金算入が認められるか否かが争われた事案（東京地判平成 27 年 2 月 26 日）があります。判決では、退職給与に該当するとして損金算入が認められ、納税者が勝訴（確定）しましたが、退職慰労金について決議した株主総会や取締役会の存在を裏付ける議事録が当時作成されていなかったこと、退職慰労金が一括支給されず、事業年度をまたいで分割支給されたこと等の事情があったことから、課税庁は、実質的に退職したと同様の事情があることを認めながらも、退職慰労金の一部（翌事業年度に支払われた金員）の損金算入を認めませんでした。

ご質問のケースは、法人税基本通達 9-2-32 に照らした場合に、退職給与として認められる事情が備わっていると考えられますが、会社法上の手続（株主総会決議や取締役会決議）につきましても、適切に履践し、議事録も作成して保存しておく必要があります。分割支給につきましても、課税庁から否認される可能性もありますので、一括支給が望ましいと考えられますが、資金繰り等の関係で一括支給が難しい場合でも、事前の支給額・支給時期の決定の中で翌事業年度以降に支払う後続支給分についても明確しておくべきであると考えられます。ご質問のケースの 2 事業年度という場合には認容されるものと思われるのですが、相当長期間になるという場合には、株主総会の決議があった事業年度においての一括損金算入は認められない場合があると考えられます。

なお、役員退職金についての源泉税額ですが、支給総額が確定している退職給与を数回に分けて支払う場合には、その総額に対する税額を計算し、その税額を各回の支払額に按分してその支払いの都度源泉徴収をすることとなります（所得税基本通達 201-3）。