

役員退職金の支給について

3月決算法人の株主総会は多くの中小企業の場合、5月中に実施されることと思います。オーナー企業のため、株主総会が形骸化していても、役員退職金の支給など重要な決議の際は、株主総会の議事録が重要です。

I 役員退職金を支給するための手続き



役員退職金の支給に当たっては左記の手続きを踏みます。役員退職金規程(退職金の支給にあたってのルール)を作成し、それに基づいて支給することがありますが、実際には規程の有無にかかわらず、**支給時期、支給金額などについて株主総会での決議が必要**となります。

役員退職金を経費(損金)となる時期は、原則として株主総会の決議の日となります。例えば**期末に退任した役員に退職金を支給する場合**などは、期中に退職金を支払うとともに、**決議した株主総会の議事録を整備**し、いわゆる期ズレがないよう注意が必要です。

II 役員退職金が税務調査で指摘されるパターン

役員退職金が否認されると、否認された部分が法人税の計算上経費になりません。退職金の所得税・住民税を個人で負担した上で、法人税もかかってくることになります。

(1) 退職の事実そのものが否認される

実態として会社を退職したはずの社長が、会長として会社の重要な意思決定を継続して行っている場合があります。**形式的には退職していても、実質的に退職していないとして否認**されるケースです。この場合、退職金ではなく賞与扱いとなり、退職所得控除が適用されず、個人の所得税等も高額になります。重要な意思決定をしているかどうかは、社内の稟議書やメール、銀行対応時に誰が対応しているかなどをチェックされます。

(2) 不相当に高額であるとして金額を一部否認される

税務署は退職金の金額が、社会通念上相当かどうかチェックします。株主総会で承認を受ければ、退職金の金額はいくらだって良いはずですが、税務署が持つデータである同業種同規模の類似法人の支給実績と比較し、「不相当に高額」でないか判断されます。**「不相当に高額」な部分の退職金は、その金額の一部を否認**されることもあります。税務上、この限度額について明確な決まりはありませんが、以下の「功績倍率法」を用いることが一般的です。

$$\text{最終報酬月額(退職時の月額報酬)} \times \text{在任年数} \times \text{功績倍率}$$

例えば、役員退職金の支給直前に上記の役員報酬の月額を急増させても、当然否認されるでしょう。**従業員数や売上など会社規模に見合っているか**、退職に至った事情(本人の年齢など)を総合的に判断されますので、十分に検討しましょう。ここで用いる功績倍率は、過去の判例より「社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.6」という目安がありますが、実際には社長の功績倍率が3.0倍未満でも否認される例はあります。

III 退職金を支払ったときは株式移動のベストタイミング

類似業種比準方式
上場企業と配当・利益・純資産を比較
純資産価額方式
自社の財産・債務を時価評価し算定(内部留保減)

中小企業の株価は左のように算定されます。役員退職金を支給し、**赤字となると類似業種方式で使用される利益・純資産が減少し、純資産方式の内部留保も減少**するため、株価が下がる傾向にあります。先代社長が引退し、後継者に会社の株式を移動する好機でもありますので、株式の移転も検討しましょう。