

会計事務所がこっそり教える 税金マル得情報

2022年7月号

「役員退職給与における功績倍率と功労金加算の関係」

1. 役員退職慰労金規程にどう定められているか？

様々な役員退職慰労金規程を拝見すると、功績倍率に加えて功労金加算も定められていることがよくあります。しかし、これらは大分地裁(平成 21 年 2 月 26 日判決)でも示されたとおり、「功績倍率と功労金加算は合算し、功績倍率が適正か否かを判断する」というのが「税務の正しい考え方」になります。

この事例で争った A 社は功績倍率 3.5 を乗じ、さらに約 30%の功労金加算をしました。しかし、大分地裁は「功労金を含め、適正な功績倍率を検討」、「A 社の主張は『功績倍率 4.6(3.5 × (1 + 0.3) = 約 4.6)が適正』という主張と同じ」と判断し、A 社敗訴となりました。

ちなみに、この大分地裁の事例は「創業者として好業績のA社を維持発展させた功績は極めて大きい」と判断されたものです。なぜならば、退職前の約 10 年間は A 社における毎年の所得が約 4,500 万円あったからです。大分税務署管轄の法人で、これだけの所得なので、間違いなく「地元の名士」と呼ばれていた方の事例でしょう。そういう事例でも功労金加算 30%が否認されているのです。

2. 適正な功績倍率は4.7と判断された事例

これは国税不服審判所の裁決(平成 16 年 6 月 15 日)です。この事例では次のとおり判断され、納税者(法人)の主張が認められなかったものです。

- 上場企業(東証一部)の創業者(代表取締役相談役)の退職事例(代表取締役社長だった時期もある)
- 国税は上場企業(東証一部)の中から、類似法人 5 社を選定し、平均功績倍率 4.1 を計算し、これが適正な倍率と主張
- 審判所は「適正な功績倍率は 4.7」と判断

3. これらの2つの事例を比較してみると

これらの2つの事例は企業規模も違うし、単純に比較するものではありません。ただし、「**地元の名士である優良企業の創業者社長:功績倍率 4.6 は NG**」、「**東証一部の上場企業の創業者:功績倍率 4.7 が適正**」となっている訳です。こう考えると、中小企業は優良企業でも、功労金加算も含めた功績倍率が約 4.5 というのは税務調査での否認リスクありなのです。

役員退職給与慰労金規程において定める社長の功績倍率は同業他社も採用しているであろう 3.0~3.5 程度になっていることが多いでしょう。となれば、それに対して功労金加算をすれば、税務調査で否認されるリスクが出てくるのです。

4. 実際に、どのように定めればいいのか？

もちろん、**功績倍率 3.0 が絶対的な安全圏でもない**し、これが否認されている事例もある訳です。だからといって、役員退職給与慰労金規程における功績倍率を低く(保守的に)定める必要もない訳ですから、一般的な 3.0~3.5 で定めればいいでしょう。

個人的には、「優良企業であれば、4.0 程度までは踏み込んでもなんとかなるか？」とも思いますが、功績倍率 4.0 が否認されている事例(東京地裁・平成 25 年 3 月 22 日判決)もあるので、絶対に否認されないとは言えないことになります。上記2の上場会社(東証一部)の事例は、創業者の代表取締役相談役(代表取締役社長だった時期もある)の退職事例ですが、国税は「平均功績倍率 4.1」と判断している訳ですから。

今日のテーマは最終的には事実関係次第です。ただし、「功績倍率と功労金加算は合算で考える」というのは税務上の正しい考え方なので、この点だけは誤解されないようになさってください。