



社長のための 経営雑学

新しい時代を切り拓く実践経営情報紙

第317号

平成30年6月21日(木)

発行 税理士法人 KJ グループ

〒536-0006 大阪府野江4丁目1番6号

TEL: (06) 6930-6388

FAX: (06) 6930-6389

「不相当に高額」な役員退職金の判定 功績倍率方式を補完する「平均額法」とは

役員退職金については、不相当に高額な退職金を支払った場合、その不相当に高額とされた部分の損金算入が否認される。この“不相当に高額”か否かの判定基準として一般的に広く用いられているのが「功績倍率」という方式である。この判定基準は、退職給与額を「退職役員の最終月額報酬×勤続年数」で割って算出した「功績倍率」を、同業種の類似法人の退職給与額と比較して極端に高い場合、その役員退職金が過大だと判定される。

ただし、この功績倍率方式には、功績倍率の数値が最終月額報酬によって影響を受けるという欠点がある。例えば、資金繰りなど会社の都合で役員報酬を同業他社の類似法人に比べて低額にしていた場合は、適正退職給与額も低額になってしまう。

そこで、こうした欠点を補い平均功績倍率方式を補完する方法として、「1年当たり平均額法」という判定基準が比較的広く利用されている。

これは、支給された退職給与の額を勤続年数で割って、1年当たりの退職金相当額を算出した上で、同業種の類似法人と比べていく方式だ。こちらを用いると、最終月額報酬が低くて功績倍率が大きくなってしまうケースでも、過大とは判定されない可能性がある。ただし、逆に功績倍率による算定では「不相当に高額」とは判定されないので、平均額法の算定額で否認されてしまうといった、「諸刃の剣」の恐れもある。退職金を多く支払うためだけに最終月額報酬を安易に「操作」するのは要注意だ。