

事務所通信

平成30年春号

こんにちは、立川です。
いつも、ありがとうございます。

会社を設立し、数十年の年月が経ちますと、社長が「退職する」ということを考える時期がやってきます。

会社が社長に対して支払った退職金は、会社の経費になります。しかし**社長の退職金**に関してのご相談は、実は非常に難しい問題を含んでいます。

なぜなら、後日の税務調査で調査官から万が一、社長の退職金について、「**実質的に退職の事実が認められない**などにより、**支払った退職金を経費と認めない**」とされたときに、**多額の追徴税額**となってしまうリスクがあるからです。

ですので、特に慎重に時間をかけてお客様と一緒に考えます。

今回は、社長の退職とはどういうことか、そして、税務からみた実質的に退職と認められる条件とはどういうことか、さらに税務上の妥当な役員退職金について、個人的な意見を踏まえて、一般的なお話しをさせていただきます。

まず「退職」とは文字どおり「やめる」ということです。会社を退職すれば、たとえ社長であってもやめた後は、会社にかかわらないということが原則となります。

社長が会社を退職して、会社が社長に退職金を支払い、それを経費とするためには、「**役員退職慰労金規程**」の制定が必要です。

そして、**株式会社であれば、株主総会、取締役会の決議**が必要となります。その決議を書面に残し、**代表取締役の辞任（または退任）の登記**をする必要があります。

さらに、会社が株主総会、取締役会の決議を経て社長に退職金の支払をした後、給与を全く支払わないということです。これが「退職する」ということの原則です。

次に、**税務上妥当とされる役員退職金**は、

「**退任時最終報酬月額 × 役員在任年数 × 退任時役位別倍率**」となります。

退任時最終報酬月額とは、退職する直前の役員報酬です。

役員在任年数とは、通常は登記簿上取締役^{に就任した日から}、代表取締役を退任（辞任）した日までの期間です。

例えば、**退任時最終報酬月額が 800,000 円、役員在任年数が 20 年の社長が、会社の制定した「役員退職慰労金規程」に、退任時役位別倍率は、「社長 3.0 倍」であったとします。この倍率は、功績倍率と言われ、社長の功績倍率は、3.0 倍とされていることが多いです。**

そうすると、 $800,000 \text{ 円} \times 20 \text{ 年} \times 3.0 \text{ 倍} = 48,000,000 \text{ 円}$ となり、この金額の範囲内で、株主総会、取締役会の決議を経れば、通常、税務上妥当な金額となります。

さらに、会社の資金繰りの都合上、いつまでに支払えばいいのか、という問題に直面します。

会社が社長に退職金の支払をした後、給与を全く支払わないときには、おおむね2年以内であれば、何回かに分けて支払することも税務上認められています。

この場合には、通常、株主総会、取締役会の決議の日に、社長への退職金支払総額全額を、いったん未払計上します。

ところで、社長が会社を退職して、会社が社長に役員退職金を支払い、その後会社が相談役などの肩書で、給与を支払う場合があります。この場合でも、その役員退職金を税務上経費とすることが例外的に認められています。例外的に認められているものですので、従業員がある程度いる会社であることが前提条件となります。

この場合のことを「**役員**の分掌変更等の退職金」といいます。

社長が退職して、会社が退職金を支払い、その後給与を支払うのですから、例外的な扱いとはいえ、形式条件、実質条件ともにかなり厳しい条件があります。

つまり、職務の内容などが激変して、実質的に退職したと同様の事情にあると認められる場合にはじめて、税務上「**役員退職金**」として経費処理が認められるのです。

具体的に見ていきます。

社長が退任するのですから、

- ① 取引先に「代表取締役変更」の通知をする。
- ② 「代表取締役」という名刺は破棄する。
- ③ ホームページ、会社案内などに記載の組織図から「代表取締役」という肩書や、本人のコメントなどを削除する、あるいは、修正する。
- ④ 退任後は、議事録の署名押印をしない。また、稟議書、決裁書にサインしない。承認印を押さない。
- ⑤ 退任後の出社の頻度を激減させる。
- ⑥ 退任後の給与を激減させる。
- ⑦ 融資などに伴う銀行員との面談は一切しない。
- ⑧ 会計事務所との面談もしない。
- ⑨ 取締役会、経営幹部会などに出席しない。
- ⑩ 社員から「社長」と呼ばせない。

ということです。

社長が実質的に退職したと同様の事情にあると認められるためには、会社の経営方針、職制・販売・仕入・製造計画、人事政策、予算・決算の作成方針、金融機関政策、融資等の重要な資金計画、設備計画などには一切関与しないということです。

さらに、役員の方掌変更等の退職の場合には、その退職金の支払いは、株主総会、取締役会の決議後すぐに、1回で支払う必要があります。

以上を役員退職金に関して簡単にまとめると、下記の表になります。

	原則通りの退職金支払	分掌変更等の退職金支払
役員退職慰労金規程の制定	必要	必要
株主総会などの決議と登記	必要	必要
会社の規模	特に関係しない	従業員がある程度いる会社
退職金の支払い回数など	分割可能 おおむね2年以内	分割不可 すぐに一回で振込
退職後気をつけること	会社とかかわらない	前掲の①から⑩のとおり

最後に参考までに、役員退職慰労金規程の主要な部分を掲載します。

第1条（総則）

当会社の取締役または監査役（以下役員という）が退職したとき、または役掌が大きく変更し日常業務に関与しなくなったときは、株主総会の決議を経て退職慰労金を支給することができる。

第2条（基準額）

退職した役員に支給すべき退職慰労金は、次の各号のうちいずれかの額（以下基準額という）の範囲内とする。

1. この規程に基づき取締役会が決定した金額にして、株主総会において承認された確定額。
2. この規程に基づき計算すべき旨の株主総会の決議に従い、取締役会が決定した額。

第3条（基準額の計算）

退職慰労金の基準額は、次の各項目をそれぞれ乗じた額とする。ただし、算出額に万円未満の端数がある場合は万円単位に切り上げる。

1. 退任時最終報酬月額
2. 役員在任年数
3. 退任時役位別倍率
会 長・・・3.0 常 務・・・1.5
社 長・・・3.0 取締役・・・1.0
専 務・・・2.0 監査役・・・1.0

第4条（在任期間）

1. 役員在任期間は1年を単位とし、1年に満たない端数は1年とする。
2. 役員がその任期中に死亡し、またはやむを得ない理由により退職したときは、任期中の残存期間を在任期間に加算することができる。

（ 代 表 立 川 勝 一 ）

■ 編集後記

確定申告が無事に終わったので、昨年発売されて積みゲー(やらずに積んでおくこと)になっていたゲームを開封しました。家に帰ったら専ら励んでいます。

私が今プレイしているゲームは、お店ごとに違う特典をつけて販売しています。熱心なファンは違う特典の同じソフトをいくつか買うそうです。ソフト自体はすぐ売られ、中古ゲームショップで破格の値段で売られます、正直無駄ですよ。

現在のゲーム市場は10年前に比べると、ゲームアプリの登場と共に大きく変わりました。家で据え置き型のゲーム機よりは、持ち運びできる携帯ゲーム機が好まれ、一人でやるよりみんなでシェアしたり、また、アプリに課金する事も日常的になってきました。

中毒的にアプリに課金させること、特典の違う同じソフトをいくつも買わせることが本当のゲームでしょうか。ゲーム業界自体が飽和状態になっているのではないのでしょうか。

そんな現状を打開してくれるのが、動画配信サイトでの「ゲーム実況動画」。配信者がコメントをしながらゲームをし、配信しているものです。動画を見れば、実際にゲームをしなくても内容が分かる、配信者や同じ閲覧者のコメントで一緒に盛り上がる点がポイントです。ゲーム実況を通して古いゲームが注目をあつめ、今ではアーカイブとしてプレイできるものもあります。また宣伝として、配信者に未発売のゲームの先行プレイの依頼をするゲーム会社も出てきました。ゲーム実況動画が、ゲーム業界の発展に寄与している確固たる証拠です。

これからのゲーム業界の発展が楽しみです。

(青 木)