

役員退職金の税務

役員退職金は、不相当に高額な部分は損金不算入となります。  
 役員の従事期間、退職の事情、類似会社の支給状況などを勘案して判定されます。

1. 役員退職金の一般的な判断基準

役員退職金の一般的な算式は、つぎのとおりです。

$$\text{役員退職金} = \frac{\text{役員退職時の最終月額報酬}}{\text{役員在位年数}} \times \text{役員在位年数} \times \text{役位別功績倍率}$$

< 不相当に高額な部分の判定方法 >

1) 功績倍率は、一般に類似会社の平均値が適用されます。

役員の会社に対する貢献度合い・勤務状況などから根拠があれば、平均値を超える功績倍率も認められます。

2) 月額報酬が不相当に高い場合は、類似会社の役員の1年当りの退職金額が基準とされます。

$$\text{相当な役員退職金額} = \frac{\text{類似会社の役員退職金額}}{\text{分子の役員在位年数}} \times \text{当該役員の在位年数}$$

2. 低額・無報酬であった役員の退職金

業績不振などにより、役員報酬をカットしている場合は、上記の算式によると退職金が異常に低額となります。

この場合、引き下げ前の支給額などをもとに、本来支給すべき適正な月額報酬に置き替えて算定できます。

その結果、実際の役員報酬額をベースにした功績倍率が高くなっても、税務上問題はありません。

お見逃しなく！

1. 使用人兼務役員に対する退職給与

1) 使用人から役員昇格時に使用人分退職金を支給しなかった場合は、総支給額から使用人期間分の退職金を控除した額が、役員退職金となります。

2) 使用人兼務役員の退職給与を役員分と使用人分に区分して支給したとしても、その総支給額で不相当に高額な部分が判定されます。

2. 退職金を年金で支給する場合は、その総額を一時の損金とすることはできず、支給時の損金となります。

資金繰りなどのため、役員退職金を分割支給する場合、分割期間が3年程度であれば、全額を未払計上できます。

源泉徴収は、総支給額に対する税額を、総支給額と各回の支給額であん分します。

3. 業績や資金繰りにより、止むをえず役員退職金を低額に決定した場合に、その後事情が好転したからといって追加払いをしても、追加分は損金とは認められません。

4. 損金不算入の役員退職金も、役員の所得税額の計算上は退職所得となります。