

# 役員退職慰労金の考え方

## I. 中小企業と役員退職金（ROKENの考え方）

### 1. 役員退職金の必要性

同族でオーナー経営者が多い中小企業において、経営者及び家族が従業員と同様に働いており、この場合経営者及び家族の退職後の生活の保障が不安定であり、大企業とは違った意味で役員退職金の必要性があるものと考えられる。

リタイア後の保障がないため、結局は一生役員として残ると言ったことにもなりかねず、世代交代はもとより会社としても経済的な負担となりかねない。

加えて社員または社外より役員を登用する際には、身分安定のための役員退職金は不可欠のものと考えられる。

つまり、中小企業の活力を維持していくための経営人材登用等にも従業員同様、退職後の配慮は重要である。

### 2. 役員退職金の制度とその方法

中小企業において、役員の退職金の保全是必ずしも容易ではなく、負担は大きい。

また、死亡等の事由による弔慰金も考えるとき、保険商品等による保全が、企業防衛をも考え併せる時有効な手段となると考えられる。

但し、ここには単なる保険会社の営利の思惑でない社内システムとしての合理性と公明性のある制度を創る必要性がある。

## II. 役員の退職慰労金の性格

### 1. 「退職慰労金」という理由

- (1) 在職中の「労」に報いることに主眼があり、役員としての職務の執行及び特別功勞に対するものが含まれる。

※ 「株式会社の取締役・監査役であった者に対して支給される退職慰労金は、それが在職中の職務執行の対価であるときは、商法第 269 条にいう報酬に含まれると解される」（最高裁 昭和 39 年 12 月、昭 44 年 10 月、昭 48 年 11 月判決）

- (2) 従業員のように退職後の生活保障等の性格、役割ではない。年金形式の場合でも職務執行の対価とみる。

## 2. 「職務執行の対価」を「退職時」に支払う理由

- (1) 所得税法上、退職一時金については、相当額の基礎控除が勤続年数に応じて出来、分離課税になるので多額所得者の場合、報酬とするよりも有利であること。
- (2) 退職金は役員に対しても社会的慣行となっている。

## Ⅲ. 役員退職金の算定方式

### 1. 算定方式の必要性

役員報酬が経営管理者の職務執行と結びつけて考えるとき退職金や賞与も当然算定方式を明確にすべきであるという実質的な要請も生じる。また、税法上においても、その算定方式が明確であり、かつ妥当なものかどうか退職金の設定に影響がある。

以下が一般的な算定方式である。

- |   |
|---|
| ① 退職時最終報酬月額 × 役員通算在職年数 × 最終役位係数         |
| ② $\Sigma$ (役位別最終報酬額 × 役位別在職年数 × 役位別係数) |

①は、最終役位で考える方式であり、②は、その役位別に計算したものを累積する方法である。

### 2. 算定の基礎

役員報酬は、従業員の賃金（積上方式）とは異なりその役位に応じて決定されるものである。税務上も退職時報酬に対しての功績倍率によって過大であるか否かを判定することもあり、報酬を算定の基礎として用いることも有用である。

## Ⅳ. 退職弔慰金の規程化について

役員の退職弔慰金は、多くの企業で定款により株主総会で定める旨の規定をしている。

しかし、その都度決定というのは面倒であることと、明確にすることにより役員の意欲を高める意味も含め、規程化が図られる。

そして、株主総会で決議をし（規程で算定方式及び支給の仕方を定めていれば、取締役会の決議でも可能とする最高裁判例がある。）、退職金を決定する。

## V. 役員退職慰労金の額及び算定方式等について

役員の退職慰労金の額については、特に税務面等から過大の認定が問題とされる。これは役員自身の役割等の実態、従業員の退職金、年金等とのバランス、同業種同規模企業等の比較も勘案されるが具体的には「功績倍率」を基準としている。

$$\text{功績倍率} = \text{退職慰労金額} \div (\text{最終報酬月額} \times \text{役員通算在職年数})$$

この場合最終報酬月額を用いるか否かは、その役位の現在の報酬額を基準とする方式も考えられるし、役員通算在職年数についても最終役位の功績倍率を用いるか、その役位に応じた功績倍率にするかは実態にあわせて個々に検討を要する。

## VI. 役員退職金の留意事項

### 1. 規程作成上の留意点（基本ポイント）

役員の退職慰労金の支給にあたっては「株主総会での決議」の場合「取締役への一任」が考えられるが、後者の場合は以下の事がポイントとなる。

- ① 役員退職金の支給に関する慣行又は内規によって、一定の支給基準が確立されていること。
  - イ. 計算方式が明確であること。
  - ロ. 功労加算金に関しては弾力を持たせる。
- ② 支給基準は、お手盛になる恐れがないように、客観性を持たせる。
  - イ. 功労加算金に最高限度を決める。
- ③ 支給基準を株主が容易に知り得るようにする。
  - イ. 明文化のため、規程を作成する。

### 2. 検討項目

退職慰労金は長い将来のものであるため、その額や検討や税務上の問題等及び企業の体力などを検討する必要がある。以下が留意項目である。

- ① 適用対象者（全役員か否か）
- ② 算定方式（功績倍率）
- ③ 功労加算
- ④ 在任期間の算定（個人から法人化等）
- ⑤ 支払方法
- ⑥ 死亡の場合の取扱い
- ⑦ 保険商品の選定・設計（ローケン・システム）