

過大退職金・・・功績倍率は3倍程度?

1. 過大退職金の取扱い

法人税法 34 条 2 項は、役員退職金について「不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は損金の額に算入しない」旨規定しています。

「不相当に高額な部分の金額」は、同施行令 70 条 2 号により、役員^{その}のその法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職金の支給状況等に照らし、その退職役員に対する退職金として相当であると認められる金額を超える部分の金額、とされています。

の最後に「等」があることから、役員退職金の相当額は、～ のみで判断するのではなく、その他の諸般の事情をも勘案して算定されます。優れた功績を残した役員であれば、平均点レベルの役員よりその退職金が高くなる、すなわち、不相当に高額かどうかの上限ラインは、功績に従って高くなるでしょうから、その他の諸般の事情には、役員の地位や功勞・功績は当然に含まれると考えられます。

2. 平均功績倍率とは

実務と裁判で採用されている役員退職金の適正額の代表的な算出方法は、平均功績倍率法(退職金の支給事例を持つ類似法人群を選定し、それぞれの役員退職金の支給額を < 最終月額報酬 × 勤続年数 > で割った数値(功績倍率)を求め、その平均値を平均功績倍率として、その退職役員の退職金の適正額を最終月額報酬 × 勤続年数 × 平均功績倍率で算定する。結局、その退職役員の功績倍率が平均功績倍率を超えているとき、その開差 × < 最終月額報酬 × 勤続年数 > が不相当に高額な部分となる。)です。

平均功績倍率は、役員退職金を巡る裁判例では 3 倍前後とされたものが多く、民間の調査でも平均的な功績倍率は概ね 3 倍弱のようです。

役員退職金の適正額が争われた札幌地裁平 11.12.10 判決は、平均功績倍率法について、「客観的かつ合理的で、法令の趣旨に最もよく合致する方法」と言っており、実務や裁判で定着しているこの方法を正面から否定することはできません。功績大と認めら

れる優良法人の代表者につき、功績倍率が 5、6 倍となる退職金を支払う場合も、この方法を軸にその相当性につき当局と議論していかざるをえません。

ただ、同判決は、平均功績倍率法が「客観的かつ合理的で、法令の趣旨に最もよく合致する方法」の「前提」として、「退職役員の功績はその退職時の報酬に反映されている」こと、「類似法人のデータから得たとされる平均功績倍率が適正に算出されている」こと、の 2 点を満たす必要がある旨指摘しています。

例えば、有利子負債を短期間で返済するため、退職する代表者が自らの報酬を抑えてきたような場合は、一つ目の前提が成り立っていないと思います。

すなわち、その功績に比して最終報酬月額が低過ぎる、と言えれば、その役員退職金の功績倍率 > 平均功績倍率でも、それは、最終報酬月額が功績に比し低いから、という主張ができます。

二つ目の前提は、平均功績倍率の算定のために選定された法人の類似性が十分か、ということです。

その点については、まず、法人の側で何か客観的・具体的なデータで、その役員の功績と関連付けて自らの優位な特長を明らかにすることが必要です。

例えば、TKC 全国会が作成している業種別の経営指標(通称 BAST)のデータとの比較などがその一つの方法であろうと思います。収益力に係る指標として、「売上高経常利益率」や「総資本経常利益率」等があり、財政状態に係る指標として、「自己資本比率」等がありますが、その法人の優位な特長で、その退職役員の功績に帰せられることであれば、それらに限りません。

要は、その法人の収益力や財務状態などに係る優位な特長について、客観性のある情報武装をしておき、平均功績倍率を算定するのであれば、その法人の優位性に類似する法人(群)の支給事例によるべきことを主張する、ということです。そうすることで、当局の平均功績倍率の安易な算定をけん制し、万一、争訟になっても、平均功績倍率の算定に使われた法人の類似性に疑問あり、という主張が説得力を持つことになると思われます。