



今月のテーマ **分掌変更に伴う役員退職金について**

役員職務内容について大幅な変更が生じた場合に役員退職金を支給することができ、これを使って例えば代表取締役が会社を辞めずに退職金を支給する方法があります。今回はその大幅な変更、いわゆる分掌変更に伴う役員退職金についてご紹介いたします。実際に行うためには条件等をよく理解して、事前に慎重な検討を行う必要があります。

1. 通常の役員退職金

(1) 損金算入時期

会社の役員が退職した場合に支給される退職金は法人税の計算上損金(=費用)として取り扱われます。原則的には役員退職金の支給について株主総会等の決議された日の属する事業年度において損金計上されます。ただし、退職金を実際に支払った日の属する事業年度において損金計上する方法も認められています。

(2) 過大な役員退職金

同種・同規模法人の役員退職金と比較するなどして、不相当に高額な役員退職金と認定された場合、その過大な部分の金額は損金として認められません。

2. 分掌変更に伴う退職金

(1) 分掌変更とは

分掌とは『仕事や事務を手分けして受け持つこと』を指す言葉になります。今回のテーマにおける分掌変更とは役員が任期満了等に伴って退任し、例えば代表取締役から非常勤取締役、代表取締役から監査役、常勤取締役から非常勤取締役など、役員の地位が改選や再任に伴って変更になることをいいます。

(2) 損金として認められるための条件

例えば次のような分掌変更に伴い、実質的に退職したと同様の事情にあると認められる役員に対して支給される退職金は法人税の計算上損金となります。なお、上記1の通常の役員退職金と異なり未払計上した時点では損金にならず、実際に支給しなければ損金にはならない点に注意が必要です。

- ① 常勤役員が非常勤役員になった(非常勤であっても代表権を有しているなど、実質的にその会社の経営上主要な地位にある場合を除く)
- ② 取締役が監査役になった(監査役であっても、実質的にその会社の経営上主要な地位を占めている場合を除く)
- ③ 分掌変更後の給与がおおむね50%以上減少した(その会社の経営上主要な地位を占めていると認められる場合を除く)

(3) 経営上主要な地位とは

上記にある経営上主要な地位に該当するか否かは右の基準にしたがって判断されます。

- ① その役員の出勤状況
- ② 取引条件や価格の決定などの取引先との折衝への関与度合
- ③ 借入の申し込みや金利条件の交渉などの金融機関との折衝などへの関与度合
- ④ 採用決定や給与・賞与の査定など人事関係の決定などへの関与度合
- ⑤ 設備投資など重要な支出に関する決済への関与度合

(4) 否認された場合

分掌変更後においても経営上主要な地位にあると認定された場合、つまり退職したとは認められない場合には、分掌変更に伴い支給された役員退職金は退職金ではなく役員賞与として取り扱われ、また事前に賞与として届け出ていることから事前確定届出給与にも該当しないため、全額損金とはなりません。一方、賞与に対する源泉所得税は退職金に対する源泉所得税よりも高額となるため、会社は徴収不足の源泉所得税とそれに係る罰金を負担することになります。

そしてさらに、それを受け取った役員は、退職所得控除の適用を受ける分離課税の退職所得ではなく、他の所得と合算される総合課税の給与所得に課税方法が変更になるため、確定申告等をやり直すこととなります。

(5) 対策例

上記の通り分掌変更に伴う役員退職金を支給する際には、実質的に退職したことを明らかにする必要があります。その対策の一例をご紹介します。

- 役員退職金規定を作成し、その退職金支給の決定となった株主総会議事録や取締役会議事録等も作成する
- 主要な取引先や金融機関等にこの分掌変更の事実を通知等して認識してもらう
- 分掌変更前に後継者に引継ぎを済ませておき、事後、後継者が自分で経営判断できるようにしておく