

山口FPの 事業承継

A to Z



ファイナンシャル・プランナー
山口 大介

山口大介、58歳。証券会社に勤務後、ファイナンシャル・プランナーとして独立。経営者のクライアントも多く、相続・事業承継のコンサルティングを行うことも多い。

役員退職金を使った自社株対策

退職金の支払いで評価額を下げる

こんにちは、山口大介です。新しい年の始まりをどのようにお過ごしでしょうか。前回、自社株の評価額を引き下げる方法を紹介しました。今回は、その1つである役員退職金を使った評価額の引き下げ方法をお伝えします。

役員退職金は、適正な時期の、適正な額の支払いについては、損金に算入することができます。これにより利益と純資産が圧縮されますから、自社株の評価額も下がります。そのタイミングで後継者に贈与や譲渡で株式を移転させれば、スムーズで合理的な事業承継につながります。では、「適正」とはどのような意味でしょう？

まず適正な時期ですが、経営上、重要な地位にいる役員が退職したときが挙げられます。ただし、その例外として、退職せず会社の業務に関わっていても、実質的に退職したと同様の事情にあると認められる地位・職務分掌の変更があった場合も適正の範囲内。常勤役員から非常勤役員になった（代表権がある場合を除く）、取締役から監査役になった（実質経営者やオーナー株主である場合は除く）、そして、分掌変更により役員給与が概ね50%以上減少した場合などは、損金算入が認められます。

形式的な職務分掌の変更では損金算入は認められず、退

職の実態が伴わなくてはならないことが注意点。高齢の現オーナーが、後継者に経営を任せるために代表取締役から平取締役になり、給与も2分の1以下にして実質的にも経営権を譲ったケースなどは、損金算入が認められます。

覚えておきたい功績倍率法

次に退職金の額についてです。損金算入のためには、支払われた役員退職金の額が適正かどうかも問われます。過大な退職金は、税務署から否認される可能性があります。適正な額を求めるのによく使われるのが、功績倍率法という算出方法。計算式は、「退職金額＝最終給与月額×在任年数×功績倍率」。功績倍率は、役職に応じて1～3倍程度にするのが一般的で、創業社長など、功績が大きい人ほど高く設定します。会長、社長は3倍などと定め、その役職期間ごとに計算して合計します。功績倍率は、同業種同規模の法人の役員退職金の支給状況とかけ離れていないかを検討する必要がありますが、事業承継を意識したら、こうした役員退職金規定を作成し功績倍率を定めておくことをお勧めします。

役員退職金は、実際に支払った事業年度、または株主総会や取締役会で手続きの上、株主総会で決議により金額が確定した事業年度の損金に算入します。 M

■ 役員退職金の損金算入が認められるためには？

勤務実態

- 完全に退職する。
- 役員としての地位や職務内容が大きく変化し、実質的に退職したのと同様であること。

例えば ・常勤役員から非常勤役員になった。
・取締役から監査役になった。
・分掌変更後の役員給与が50%以上減少した。

適正な退職金の目安

- 功績倍率方式

$$\text{退職金額} = \text{最終給与月額} \times \text{在任年数} \times \text{功績倍率}$$

↓
(役職によって異なり1～3倍程度が一般的)

- 同業種同規模の法人の役員退職金の支給状況とかけ離れていないこと。