

従業員から役員になった場合の退職金計算の問題点【その2】〔Profession Journal No. 13(2013年4月4日)に掲載〕

公認会計士・税理士 濱田 康宏

1 従業員が役員になった場合の退職金支給方法（承前）

本誌 No. 5（2013/2/7公開）に掲載した拙稿「従業員から役員になった場合の退職金計算の問題点【その1】」（以下「前回分」といいます。）において、従業員が役員になった場合の退職金支給方法は様々なパターンが考えられるが、大きく分けると、以下の2つであることを示しました。

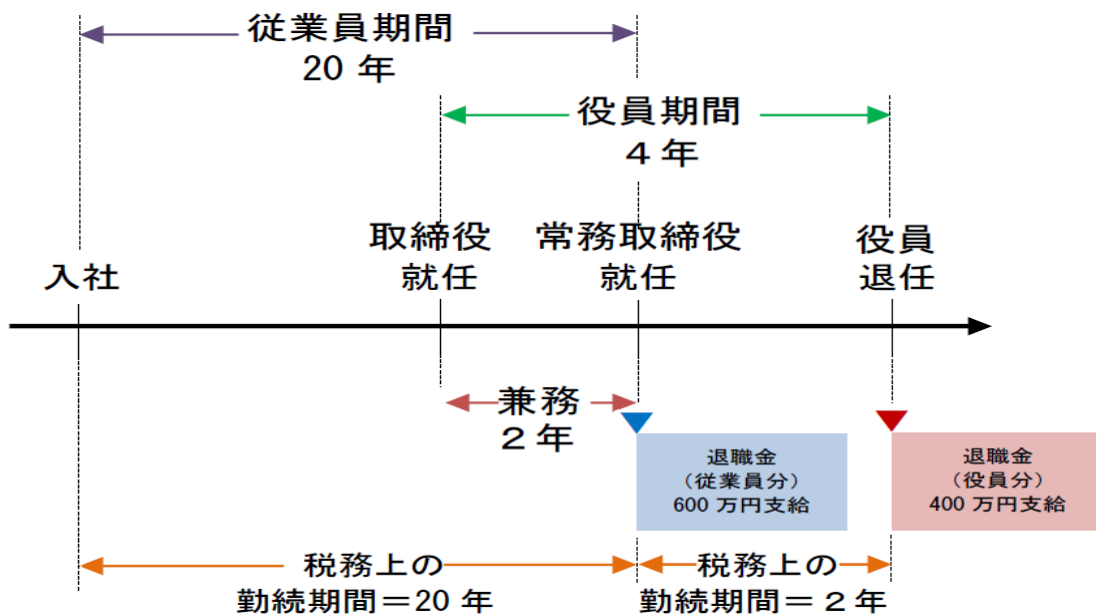
- 【1】役員退任時に、従業員分と役員分をまとめて支給する場合（前回の【その1】参照）
- 【2】従業員退任時に従業員分を、役員退任時に役員分を支給する場合

前回の【その1】では【1】について述べましたが、今回は【2】について解説を行うこととします。前回の【その1】と併せてご覧下さい。

2 従業員退任時に従業員分を、役員退任時に役員分を支給する場合（【2】）

【2】についても、使用人兼務役員に係る論点があります。従業員分の退職金を役員就任時に払うのか、それとも、従業員身分喪失時に払うのかによって、ケース分けが必要となります。このケース分けを行った上で、従業員分を払った後で役員分を払う際に退職所得の計算がどのようになるのか、特に退職所得控除額の計算について考える必要があります。

基本となる考え方は、従業員分を払った時点で退職所得控除額を計算する上での勤続年数がリセットされ、役員分の退職所得控除額は役員分だけで計算する、ということになります。



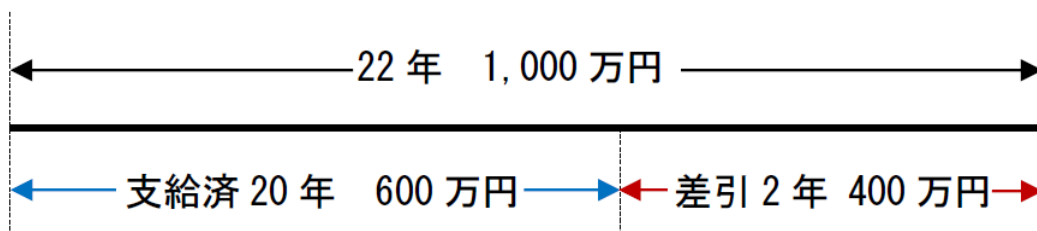
例えば、従業員期間20年（うち2年は使用人兼務役員）の終わりに従業員分を払い、2年後に役員分を払ったということであれば、役員勤続期間は2年ということになります。会社が役員退職金の支給基礎計算を4年で行っているのだから、そのまま税務上も4年で計算してしまうミスをおかさないように注意して下さい。

この例の特定役員退職所得控除額は、 $40\text{万円} \times 2\text{年} = 80\text{万円}$ となり、特定役員退職手当等が400万円なら、退職所得の額は320万円となります。この場合、従業員分退職金支払時に勤続期間がリセットされ、勤続期間の重複がないものとされるため、前4年内支給分に係る退職所得控除額の調整計算は生じない点も確認しておくこととします。

3 会社が従業員入社時からの期間を退職金の計算期間に含めている場合の特例計算の可否

上記の例において、仮に、会社が役員分を支給する際に通算の勤続年数22年を基礎として退職金の額の計算を行い、前回支給分を差引計算していれば、どのような取扱いとなるのでしょうか。

上記の例でいえば、従業員入社時からの22年を計算基礎として、 $1,000\text{万円} - \text{支給済}600\text{万円} = \text{差引}400\text{万円}$ を退職金とする計算を行っている場合です。



通常、従業員の退職金の計算の場合であれば、退職所得控除額について、この会社の計算を基礎として計算することが可能です。所得税法施行令69条1項1号ハ但書に規定する「その支払者がその退職手当等の支払金額の計算の基礎とする期間のうちに、当該前に支払を受けた退職手当等の支払金額の計算の基礎とされた期間を含めて計算する場合」に該当すれば、退職所得控除額を計算する際に、総期間対応分から前回期間対応分を控除できるので、勤続期間20年を超える場合に、退職所得控除額をより大きく取ることが可能になります。

ただし、既に支給済の退職金に対応する退職所得控除額は、前回支給時の使い残し分を繰り越して使うということではできません。上記2の例で具体的に確認すれば、次のとおり、140万円が、退職所得控除額とされることとなります。

$$\begin{aligned} & \text{【22年を計算基礎とした控除額】} && \text{【20年を基礎とした控除額】} \\ & (40\text{万円} \times 20\text{年} + 70\text{万円} \times 2\text{年}) & - & (40\text{万円} \times 20\text{年}) \\ & = 940\text{万円} - 800\text{万円} \\ & = 140\text{万円} \end{aligned}$$

前回支給が600万円であるため、800万円のうち200万円が未使用となっていました、これを今回支給分に流用する計算は認められません。

この計算については、所得税基本通達30-10（前に勤務した期間を通算して支払われる退職手当等に係る勤続年数の計算規定を適用する場合）に示されています。この通達においては、退職金規程で定めることが必須となっている点に注意が必要です。

令第69条第1項第1号ロ及びハただし書の規定は、法律若しくは条例の規定により、又は令第153条《退職給与規程の範囲》若しくは旧法人税法施行令第105条《退職給与規程の範囲》に規定する退職給与規程において、他の者の下において勤務した期間又は前に支払を受けた退職手当等の支払金額の計算の基礎とされた期間（以下30-11においてこれらの期間を「前に勤務した期間」という。）を含めた期間により退職手当等の支払金額の計算をする旨が明らかに定められている場合に限り、適用するものとする。

ところで、同様の計算が、役員分を払う際にも行われていたとすれば、特定役員退職手当等が400万円なら、退職所得の額は、400万円－140万円＝260万円となり、当然ながら、いわゆる2分の1計算はできませんが、先ほど説明した額（320万円）よりも少くなります。よって、会社が従業員分支給後に役員分を払っている場合、この特例計算を行うことが必要とも考えられます。実際、条文上は、このような計算をして支障がないと読めなくもありません。現実には、従業員上りの役員というだけでなく、役員から再度従業員に戻る

こともあるわけだから、このような通算があつて然るべきだ、との意見もあります。

しかし、当局の著した『源泉徴収のあらまし』を確認する限り、特定役員退職所得控除額の計算式について、このような流用計算を認めているとは解されません。実際、上記通達30-10では使用人退職金規程で定めることを要求していることから、現場では、この通算は認められないとの意見もあります。

これについて、筆者が実際の個別事例で当局に照会した結果、そもそも従業員退職金の支給が打切支給として期間通算を認めない前提であるため、認められない、との回答がありました。

確かに、役員としての勤務が継続しつつ、従業員退職時の退職金処理が認められるのは、所得税基本通達30-2（引き続き勤務する者に支払われる給与で退職手当等とするもの）

（2）に該当するからであり、「その給与が支払われた後に支払われる退職手当等の計算上その給与の計算の基礎となった勤続期間を一切加味しない条件の下に支払われるもの」に該当するからに他なりません。

逆に言えば、期間通算ができるのであれば、そもそも従業員退職時の支給分は、退職所得ではないとされてしまうということです。よって、結論としては、この期間通算の処理を行うことはできない、と解するほかないこととなります。

なお、仮にこの特例計算を用いることができた場合でも、既に払っている従業員分の退職所得控除の未使用分が使えない点に留意する必要があります。つまり、前回の【その1】で述べた【1】のように役員退任時に従業員分とまとめて支給する計算よりも、退職所得控除額が目減りするようになっていきます。税理士が関与先から助言を求められた場合、退職金支給方法として、税務上は役員退任時に従業員分をまとめて支払う方がより有利になる点を伝えるべきである、ということになるでしょう。

4 まとめ

今後、税務上の配慮すべき点をまとめてみると、次の表のとおりです。

- | | |
|-------|--|
| [1] | 従業員部分の額を増やし、役員部分の額を減らすように制度設計する。 |
| [1-1] | 従業員退職金で満足できるように、役員分に過大な期待をさせない。 |
| [1-2] | 役員退職慰労金規程を作成しない（作成すると役員分の存在を認めることになる）。 |
| [2] | 税務上の役員期間が5年以下にならないように、配慮する。 |
| [2-1] | 役員任期が短くなるような場合は、役員にしないことも考慮する。 |
| [2-2] | 子会社に行かせる場合、退職金は子会社から直接受給させず、親会社への負担金を経由して、親会社での従業員分として受給させる。 |
| [3] | 可能なら、従業員分と役員分は一括支給できるようにする。 |
| [4] | 将来の退職所得計算に備えて、従業員から昇格させた役員については、入社時期・ |

役員就任時期・従業員分退職金の支給の有無と額・時期を予め確認しておく。

退職金制度は、経営上の重要事項であり、税務だけで決めるべきものではないことは、言うまでもありません。むしろ、世の中の流れは、退職金制度そのものを廃止すべきとの方向に流れており、この機会にそのような見直しがあってもよいのかもしれない。

しかし、税理士として助言を求められた際に、自らの不知で関与先に迷惑をかけることがないようにしたいものです。