

過大役員退職給与の判定で判示 「最高功績倍率法」の適用を認めず!?

東京高裁はこのほど、過大役員退職金の判定を巡り争われていた事案について、役員退職給与の適正額は、同業類似法人の功績倍率の平均値を基に「平均功績倍率法」により算定すべきであるとして、「最高功績倍率法」を適用すべきであるとする納税者の主張を斥ける判断を下している（平成 25 年（行コ）第 169 号・平成 25 年 3 月 22 日判決、現在最高裁に上告受理申立中）。

《判決要旨》

役員退職給与のうち「不相当に高額な部分の金額」は損金算入されない旨を規定する法人税法 36 条と法人税法施行令 72 条に照らせば、役員退職給与に「不相当に高額な部分の金額」が含まれるか否かを判断するためには、退職役員がその法人の業務に従事した期間や退職の事情を考慮するとともに、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、すなわち、同業類似法人の役員に対する退職給与の支給状況等と比較して検討するのが相当である。

役員退職給与の適正額の算定方法として、一般に、平均功績倍率法、1 年あたり平均額法および最高功績倍率法がある。「平均功績倍率法」は、最終月額報酬、勤続年数および功績倍率の平均値を用いるが、例えば、最終月額報酬は、通常、退職役員の在職期間中の報酬の最高額を示すもので、退職直前に大幅に引き下げられたなどの特段の事情がある場合を除き、退職役員の法人に対する功績の程度を最もよく反映していることなどから、同業類似法人の抽出が合理的である限り、「平均功績倍率法」を用いることが、法令の趣旨に最も合致する合理的な方法である。

「最高功績倍率法」を用いる場合は、同業類似法人の抽出基準が必ずしも十分でない場合や、抽出件数が僅少、かつ、その法人と最高功績倍率を示す同業類似法人とがきわめて類似している場合など、平均功績倍率法によるのが不相当である特段の事情がある場合に限られる。本件では、税務当局が用いた抽出基準は合理的であり、原告と本件同業類似法人のうち最高功績倍率を示す法人がきわめて類似していると認められる事情はなく、最高功績倍率法を用いるべき場合には当たらない。

2013 年（平成 25 年）

11 月 15 日（金）

発行：J P 税務戦略研究会

監修：益本公認会計士・税理士事務所

Scope

1 年あたり平均額法

常勤役員が非常勤になった後で退職したようなケースでは、報酬が大幅に減額され、最終月額報酬を基に算定する功績倍率法では、退職給与の適正額が極端に低額に抑えられてしまうといったケースがでてきます。このような場合に利用されるのが 1 年あたり平均額法で、類似法人における退職役員の退職給与の額をその勤続年数で除して得た額の平均額に、自社の退職役員の勤続年数を乗じて適正額を算定するという方法です。