

法人税関係

資金繰りに合わせた分掌変更等に 伴う役員退職給与の支給

1 はじめに

同族会社甲社の創業者である代表取締役Aから、後継者である取締役B(Aの長男)に代表取締役を承継し、しばらくの間は非常勤取締役としてBのサポートを行いたいという意向が示された。これは、過日、顧問税理士Cが甲社を訪問した際、数年前に契約をした保険の解約時期を検討していたことから、当該解約に係る保険金収入による資金の使途及び収益との相殺を考えての発言であろう。

そのため、「常勤役員が非常勤役員になったことにより、実質的に退職したと同様の事情にあると認められることによるものである場合には、これを退職給与として取り扱うことができる」旨の取扱いの整備が急務となっている(法基通9-2-32)。

2 通達の趣旨の適合性

本通達の趣旨は、「役員としての地位又は職務の内容が激変し、実質的に退職したと同様の事情にあると認められる場合に適合することを求めている。また、常勤役員が非常勤役員になったことは、外形上地位又は職務の内容の激変を伴うと考えられる。しかし、創業者の場合は、実質的にその法人の経営上主要な地位を占めている者であるとして、退職したと同様の事情に該当していないものと認定されるケースが発生していることから、会社の内部機関の変更前後の体制整備を可視化したエ

ビデンス等の提示が求められるであろう。

3 「実質的に退職したと同様の事情にあること」について

中小企業者等では、創業者が、後継者へバトンを渡しながらも併走し、退職給与の支給を受けている同様のケースが見られる。当該支給は、本通達の適用が、法人が未払金等に計上した場合の当該未払金等の額は含めないこととしているため、過去に契約した役員保険等の解約による退職給与の資金原資の確保とセットのプランになっていると考えられる。それゆえ、計算書類等は、保険積立金の振替え及び営業外損益として入金差額の計上と役員退職給与の費用化が顕在化され、租税行政庁から牽制を受ける要素となることは言うまでもない。

一方、先行する同様のプランの争訟事例において、棄却事例が目立つ印象を受けたとしても、全ての事例を否定的に捉える必要はない。残念な結果になっているのは、会社内部の体制整備が不十分なところで、同通達を適用したことが原因であると考えられる。この会社の体制とは、たとえば、①分掌変更等をした者と代表取締役との関係＝創業者の分掌変更等前において、親子で取締役であった期間が存していた場合には引継ぎのための準備期間であると肯定的に捉えることができよう。しかし、本通達は、創業者の職務の内容が

激変することを前提としていることから、②分掌変更等をした者の従前の役員としての職務を執行する承継者の存在＝創業者の主たる職務の承継者が既に育成されているのか、また、③分掌変更等をした者の従前の職務内容とその後の業務の変更内容＝分掌変更等を行う前後の創業者に係る職務の内容を明らかにし、さらに、④分掌変更等をした者の後任となる役員のこれまでの業務の経験等の有無＝創業者の職務の内容を承継する者の当該職務の経験等により創業者の経営介入の余地を払拭することが必要である。そして、⑤分掌変更等をした者の会社内外の認識の浸透＝経営権が後継者に承継している実態について、従業員及び取引関係者の認識を根本から変える必要があること等が、重要な判断要素となろう。つまり、最も重要なことは、創業者の無意識の経営への介入とそれを当然に受入れてしまう社内外の関係者の認識の希薄さが招く、「経営上主要な地位を占めていた者」として自己否定の顕在化を遮断することであろう。

4 おわりに

事実認定の各要素は、一様には言えないが、「実質的に退職したと同様の事情になること」を実証するための検討の下、慎重な対応整備を行う必要がある。

〔 右山研究グループ
税理士 苅米 裕 〕