

役員報酬の規定をはつきりと退職金は月給×勤務年数が目安

税理士 富山短期大学名譽教授

日専連専任講師

川中清司

中小会社では役員報酬を規定しているところが少なく、一般社員に比べて、役員勤務態度や報酬の決め方があいまいなため、社内モラルが低下している例もみられます。トップの経営姿勢を示すものとして、ぜひ、役員報酬規定を見直してみよう。

および賞与、並びに退職金について定める。

(役員範囲)

第二条 この規定において役員とは、株主総会で選任された取締役及び監査役をいう。

(報酬決定)

第三条 役員報酬は、株主総会で承認された報酬総額を限度として、取締役については、取締役会で、監査役については監査役の協議によって、それぞれ決定する。

また、税務対策の観点からも、役員報酬の内容を明らかにしておく必要があります。

役員報酬は、取締役、監査役などの毎月の報酬や、退職時に払う退職慰労金などがあります。それらのひな型を通して、内容を検討してみよう。

役員報酬・退職慰労金規定のひな型

(目的)

第一条 この規定は、役員報酬

二、役員報酬は、役員の社会的地位、会社への貢献度、社会水準ならびに当社の経営内容、社員給与等との均衡を配慮して決定する。

ただし、業績の変化等により、期中途中で報酬額を変更決定することができる。

※解説 役員報酬の金額は、株主総会または定款で定めなければなりません。

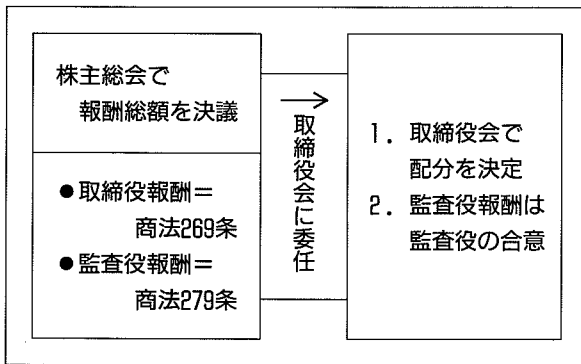
① 役員報酬は、職務執行の対価です。

役員は株主総会で役員として選任されると同時に、会社の経営を委任され、忠実にその職務を遂行する義務を負います。したがって役員報酬は、その職務を執行した対価であり、役員的一般報酬は費用であり、税法上も適正額であれば損金として認められています。

一方、役員賞与は、利益配分的な要素を有し、損金としては認められません。

② 役員報酬の額を短期間の内に増減した場合は、税務上は賞与とみなされる場合があるので、注意が必要です。

役員報酬の手続き



③ 監査役職務は、取締役とは独立した分野にあり、その報酬の決定についても、代表取締役や取締役の意思によって左右されることを防ぐ必要があります。

したがって、監査役の報酬の決定は、取締役会の報酬決定とは切りはなして、監査役の協議によって決めることとなつています。(商法一七九条)

(報酬の基準)

例/月額報酬とする場合

第四条 役員報酬は月額で定め、毎月二五日に支払う。

例/年俸とする場合

第四条 役員報酬は年俸とし、次に掲げる基準によって定める。

(1) 取締役

代表取締役社長 ○○○万円以内

副社長 ○○○万円以内

専務取締役 ○○○万円以内

取締役 ○○○万円以内

(2) 監査役

報酬の支給は年俸の二分の一相当額を毎月に行う。ただし、任期の以前に退任する場合は、退任した翌月分からの報酬支給は行わない。

※解説

①役員報酬の決め方は、株主総会で役員全部の総額を決め、個人の金額の決定は取締役会などに委ねる場合と、はじめから各個人の報酬を総会で決める場合の二つがあります。取締役会に任された場合は、個々の金額の決

定は、代表取締役に一任する場合が多くみられます。

②役員報酬は賃金ではないので、「労働基準法」で定める「現金・直接支払」などの適用は受けません。

③取締役の報酬が決定されると、会社と取締役との間で報酬の特約がなされたと解釈されます。したがって、取締役の同意を得ないで報酬を減額することはできないと考えられますが、規定として「業績の悪化、懲罰その他の理由によって減額することができる」と定めておけば、取締役会の決議を経て減額できると解されています。

(報酬の体系)

第五条 報酬の体系は、常勤役員、非常勤役員のいずれも、役員報酬の単一項目とする。

二、社員兼務役員については、社員と役員との分を区分する。

(通勤手当)

第六条 交通機関を利用して通勤する役員に対しては、交通費の実費の全額を支給する。

(控除)

第七条 報酬の支払に当たり、次のものを控除する。
一、所得税、住民税

二、社会保険料
三、その他

(役員賞与)

第八条 役員賞与は、会社の業績に応じ、株主総会の議決を経て利益処分として、取締役および監査役、それぞれに対する支給を決定する。

※解説

役員賞与は、株主総会の利益処分決議で決定されたあと、各役員に金額は取締役会で取り決めますが、ほとんどの場合、代表取締役に一任されて決められます。

先にも述べたように、役員賞与は決算上で費用に計上しても、税法上は損金としては認められません。ただし、社員兼務役員の場合の、使用人としての職務に對しての部分は、損金経理をしておけば損金算入が可能です。

(退職慰労金の支給)

第九条 役員は、在任中の功勞に報い、退職後の生活の安定のため退職慰労金を支給する。

二、退職慰労金の支給適用の範囲は常勤の役員を対象とする。

※解説

①役員退職慰労金について、予め規定を定めておく必要があります。特に、同族会社や中小会

社の場合は、はっきりした規定がないところが多いため、社内いざこざを招きやすく、税務上も損金として認められないケースも見られます。

②算定の基準としては、本人が在職した期間・年数を基にして、報酬月額を掛け、さらに、職位による加算や功績による加算を行うのが通例です。

税務上の損金算入額に注意を

③税務上で損金として認める条件としては、株主総会等の議決によって、その額が具体的に確定した日の属する事業年度の損金に算入すること、損金経理をすることがあげられます。

④役員退職金は、役員報酬の後払的な性格、つまり、費用性のもので、功勞報酬的な性格、つまり、利益処分的なものとの二面性があるために、不当に高額と認められる部分については職務遂行の対価性を有しないもの、つまり「隠れた利益処分」であるとの解釈から、損金として認められません。

⑤退職金として適正な金額は次のよう考えられています。

適正報酬額 ÷ 役員最終報酬月額 × 勤務年数 × 功績倍率

たとえば、最終報酬月額一九九万円、勤務年数二九年、功績倍率三の場合は、一九九万円×二九年×三＝六九九九万円となり
ます。

⑥功績倍率については、過去の裁判（昭和五六・一一・一八東京高裁）で取り上げられた、上場会社の実例が、「社長三・九、専務二・四、常務二・二、平取締役一・八、監査役一・六であったことなどから、「三・二・五」程度が妥当という考え方が多いようです。

（基準額）

第一九条 役員退職慰労金は、

株主総会の承認を得て支給する。
二、退職慰労金の額は、次の計算要素を勘案して定める。

(1)算式＝退任時の報酬月額×役員

在任年数×最終役員係数

(2)各役位の役員係数は次のとおりとする。

- 会長取締役 二・三
- 代表取締役 二・三
- 副社長 二・一
- 専務取締役 一・九
- 常勤取締役 一・七
- 監査役 一・四

(3)任期中に役位に変更がある場合には、役員任期中の最高役位を

もって最終役位とし、報酬月額に変更があった場合は、役員任期中の最高報酬月額とする。

(4)役員在任年数は、一カ年を単位とし、端数は月割りとする。ただし、一カ月未満は一カ月とする。

(5)特に、功績顕著と認められる役員に対しては、第一項により算出した金額に、その三九％を超えない範囲で加算することができる。

（弔慰金）

第一一条 任期中に死亡した役員に対しては、退職慰労金とは別に弔慰金を支給する。

弔慰金は次の計算要素を勘案して定める。

(1)業務上の死亡の場合＝死亡時の報酬月額×三六カ月

(2)その他の死亡の場合＝死亡時の報酬月額×六カ月

※解説

①役員が死亡した場合、その退職金を相続人が受け取ると相続税の対象となりますが、相続人一人当たり五九九万円が非課税となります。

②弔慰金は、業務上の死亡の場合には（賞与以外の）普通給与の三年分、業務上以外の死亡の場合

は、半年分を目安として、非課税となります。

（減額、不支給）

第二二条 退職役員のうち、在任中、会社に対して特に重大な損害を与えた者、および会社の信用と名誉を著しく傷つけた者に対しては、取締役会の協議した額を減額または不支給とすることができ。

（死亡役員取り扱い）

第二三条 役員が死亡したときは、退職慰労金は遺族に対して支給する。

（支給時期）

第二四条 退職慰労金ならびに弔慰金の支給は、株主総会終了後三カ月以内とする。

ただし、経済状況、会社の業績等により、当該役員又はその遺族と協議の上、支給の時期、回数、方法等について別に定めることができる。

（規定の改廃）

第一五条 この規定は、取締役会の決議を経て随時改正することができる。

付則 この規定は、平成〇〇年

〇月〇日より施行し、施行後に退職する役員に対して適用する。

以上