

功績倍率に影響を 与えたモデル判決

法 人税法では役員退職金について「不相当に高額」な部分を損金不算入としています。いわゆる過大役員退職給与問題です。

役 員退職金をいくらにすればよいかの話題のときの適正額の限度基準としては一般に功績倍率法が多く採用されています。

功 績倍率法は、役員の見最終月額給与×勤続年数×功績倍率の算式で表現されます。

こ の算式の中で、最も争いの種になるのが「功績倍率」の部分ですが、代表取締役社長の退任については一般に倍率「3」を採用すれば無難と言われたりしています。

「3」を無難とする法律や通達の根拠はなく、問答集

にもないのですが、判決の積み重ねの中で相応の基準値としてのものが確立してきているようにも見受けられます。

最 も基準とされているモデル判決は昭和55年5月26日の東京地裁判決です。この訴訟で被告税務署長は、「当時の全上場1,603社の実態調査の結果から算出される功績倍率の平均が社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.8、監査役1.6」であると主張し、これが高裁、最高裁の判決においても採用されて、以後の税務行政に一定の影響を与えてきました。

と は言え、その後の判決の中でも昭和63年9月30日の静岡地裁判決は功績倍率2.2を採用し、平成19年11月

15日の国税不服審判所の裁判決では1.9を採用していますので、功績倍率3.0が必ずしも安全値と言えるわけではありません。逆に、昭和51年5月26日の東京地裁判決では7.5、最近でも平成16年6月15日の国税不服審判所の裁判決では4.7を採用するなどのケースもあります。

本 来、役員退職金をいくら支払うかは、会社が主体的に判断することで、他に形式基準を求める話ではないともいえ、会社への貢献の度合いを分析的に明らかにし、資料的に整えることを通じて、算定することが重要です。

そ うではあるものの、事前に功績倍率法の各算定項目事項を整備し、功績倍率「3」を採用しておくことが、役員退職金の金額妥当性の税務調査時の説明上、有効性を確かに持っているように経験的には感じられるところでは

3月は官公庁、学校等の業務年度の締めくくりの月です。税務についても、所得税、贈与税の申告期で、期限はいずれも15日まで。来月4月からは新年度。政権交代後初めての改正税法が施行されます。6日啓蟄、21日春分。

梅は春を告げる花。白梅には早春の冷ややかさがあるが、紅梅には暖かさが。「紅梅にいま通りたるひとのかげ 七菜子」



仕事をしておかせいだものは、どんなものでも気持ちのよいものである。仕事の苦労が多ければ多いほど、その快感もひとしおである。

(ロシアの作家 ゴーリキー)

3月の税務メモ

(国税)

(地方税)

- 2月分源泉所得税の納付 (特例適用者を除く)
- 21年分の所得税確定申告
- 21年分の贈与税申告
- 青色申告の承認申請 (それに伴う専従者給与届等の提出)
- 21年分の個人事業者の消費税申告
- 1月決算法人の確定申告
- 7月決算法人の中間(予定)申告

- 10日
- 15日
- 31日

- 2月分個人住民税特別徴収分の納付
- 21年分の個人住民税 事業税の申告 (所得税確定申告者は申告不要)
- 1月決算法人の確定申告
- 7月決算法人の中間(予定)申告

★法人税予定納税額が10万円以下は申告省略です。