

【新設】（業績連動給与に該当しない退職給与）

9-2-27 の 2 いわゆる功績倍率法に基づいて支給する退職給与は、法第 34 条第 5 項《業績連動給与》に規定する業績連動給与に該当しないのであるから、同条第 1 項《役員給与の損金不算入》の規定の適用はないことに留意する。

（注）本文の功績倍率法とは、役員退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員
の法人の業務に従事した期間及び役員
の職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法をいう。

【解説】

- 1 平成 29 年度税制改正前の役員に対する退職給与については、法人税法第 34 条第 1 項の対象から除外されていたことから、不相当に高額な部分の金額や事実を隠蔽し、又は仮装して経理をすることにより支給する給与に該当するものを除き、損金の額に算入されることとされていた。平成 29 年度税制改正において、役員給与の支給形態の多様化に伴う整合性の確保といった観点から、役員に対する退職給与についても、業績連動給与に該当する場合には、業績連動給与の損金算入要件を満たすときに限り損金の額に算入されることとされている。
- 2 ところで、退職給与については、従来から役員退職の直前に支給した給与の額（最終月額報酬）を基礎として、その役員業務に従事した期間（勤続年数）及び役員職責に応じ定められた倍率（功績倍率）を乗じて退職給与の額を算定する方法（いわゆる功績倍率法）により支給されているという実態がある。この功績倍率法による功績倍率について、業績連動給与に該当することとなる給与の算定の基礎となる利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標等に含まれるのかといった疑問が生ずる。この点、功績倍率は一般的に退職する役員のこれまでの法人に対する功績や法人の退職給与支払能力など、最終報酬月額及び勤続年数以外の退職給与の額に影響を及ぼす一切の事情を総合評価した係数と考えられることから、功績倍率を乗じて算定される退職給与は業績連動給与には該当しないこととなる。本通達ではその旨を留意的に明らかにしている。
- 3 また、本通達では功績倍率法を「役員退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員業務に従事した期間及び役員職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法」と定義しているが、「職責」については、慣例的に定められている場合や経済状況等によって変動する場合もあるなど、その決め方は幅広いものと考えられる。そのため、仮に法人が用いている功績倍率が業績連動給与に該当することとなる利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標等を基礎として算定されるものである場合、業績連動給与に該当するケースも考えられる。したがって、その退職給与が業績連動給与に該当する場合には、業績連動給与の損金算入要件を満たすものでなければ損金の額に算入されないことに留意が必要である。

なお、功績倍率による退職給与であっても、不相当に高額な部分の金額や、事実を隠蔽し又は仮装して経理をすることにより支給する給与に該当するものは、損金の額に算入されないことは平成 29 年度税制改正前と同様である。
- 4 連結納税制度においても、同様の通達（連基通 8-2-26 の 2）を定めている。