

## 中小企業の役員退職金 2014 (IRSME14009)

平成 26 年 9 月 12 日 山本 貢郎

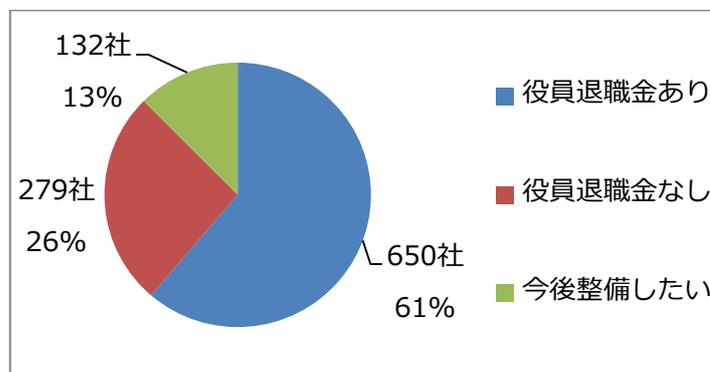
4 月、5 月は消費増税の影響があり景況感の改善が足踏みした格好となった。9 月 8 日に発表された 4 月-6 月 GDP 成長率改定値も年率 $\Delta$ 7.1%となり、これまで楽観視されていた反動減が予想外に大きかったことも報道されている。資材やエネルギーの値上がり、人手不足などが懸念材料として残っており、消費増税による景気の腰折れ懸念が意識され始めている。そのような環境下ではあるが、本稿では「役員退職金」というテーマを扱う。少しずつ日本経済に明るさが見えてきた今、オーナー経営者に自身の退職金について考える機会にしてもらいたい。

### ■ 中小企業の役員退職金支給状況

2014 年 4 月から 7 月にかけて経営者が勇退する場合に受け取る「役員退職金」についてアンケート調査を行った結果をまとめた。

下図 1 のように「役員退職金」の制度がある企業の割合は 61%、これから制度を整備したいが 13%となっており、約 4 社に 3 社が役員退職金を支給予定であった。

(図 1 役員退職金の有無 n=1061)

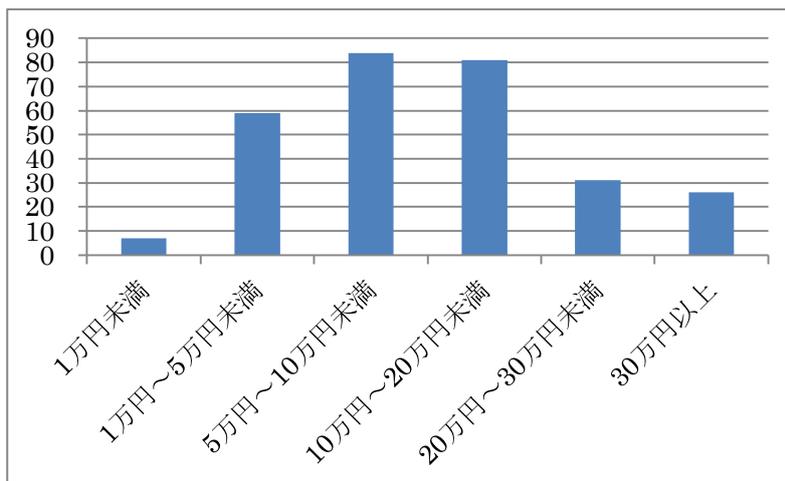


中小企業経営者の多くは仕事もプライベートも昼も夜も関係なく仕事をし、運転資金確保の為に自宅を担保に金融機関から借入れ、場合によっては友人知人、親戚から借入れを行う。また、原則として雇用保険に加入できず、万一会社が倒産しても失業給付金も出ない。このように大きなリスクを背負い事業にあたっているオーナー経営者の 4 社に 1 社で、退職金を受け取る予定が無いというのは、非常に残念な結果である。

次に、支給予定の企業における準備額調査の結果が図 2 だ。

平成 26 年 9 月 12 日

(IRSME14009) 中小企業の役員退職金 2014 年 8 月



(図 2 役員一人当たりの退職金原資の準備額 (月額 n = 288))

月々の積立額では役員一人あたり 5 万円から 20 万円という企業が多い。

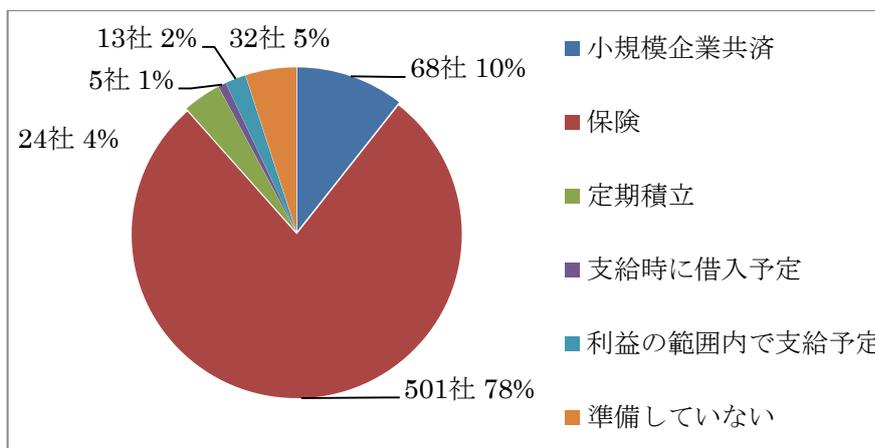
仮に月 5 万円を年利 1%複利で 30 年間積み立てた場合でおよそ 2098 万円である。これは厚生労働省発表の大学卒のサラリーマンの平均額 2280 万の 9 割程度の金額でしかない。景気の好不調に影響を受けながら、順調に月 5 万円の積み立てをしたとしてこの金額である。オーナー経営者の負う責任やリスクを考えるといかにも見合わない。

### ■ 中小企業の役員退職金準備の実態

役員退職金はある程度まとまった資金が必要なため、計画的な準備が必要となる。その準備方法を下の図 3 にまとめた。

準備方法として最も多いのが生命保険の 78%であり、次いで多い小規模企業共済の 10%を大きく引き離している。

(図 3 役員退職金の準備方法 n=643)



平成 26 年 9 月 12 日

(IRSME14009) 中小企業の役員退職金 2014 年 8 月

---

役員退職金の準備方法それぞれの特徴を以下に簡単にまとめた。

## 1. 生命保険

- ① 保険解約時に受け取る現金（解約返戻金）が退職金原資になる
- ② 保険料の全額もしくは 1 / 2 を損金計上できるため、利益を繰り延べられる
- ③ 銀行預金などと比べて解約しにくいので確実に積立できる
- ④ 保障機能で死亡退職金も準備できる
- ⑤ 一定の範囲内で契約者貸付を受けることができる

## 2. 小規模企業共済

- ① 国が出資している独立行政法人が運営
- ② 掛け金は全額所得控除（1,000 円～70,000 円）
- ③ 払い込んだ掛金の範囲内で事業資金などの貸付を受けられる
- ④ 加入は小規模事業主（従業員数が一定数以下。人数は業種による）に限られている

## 3. 定期積立

- ① 費用にあたらぬ
- ② 退職時期を任意に設定できる
- ③ 事業資金にいつでも使える ⇨ 流用してしまう

## 4. 支給時に借入予定

- ① 支給の際に多額の借入れが発生
- ② 借入できないこともある
- ③ 借入を後継者が返済していかなければならない

## 5. 利益の範囲内で支給予定

- ① 退職時に経営状態が悪いと不支給や減額になる

平成 26 年 9 月 12 日

(IRSME14009) 中小企業の役員退職金 2014 年 8 月

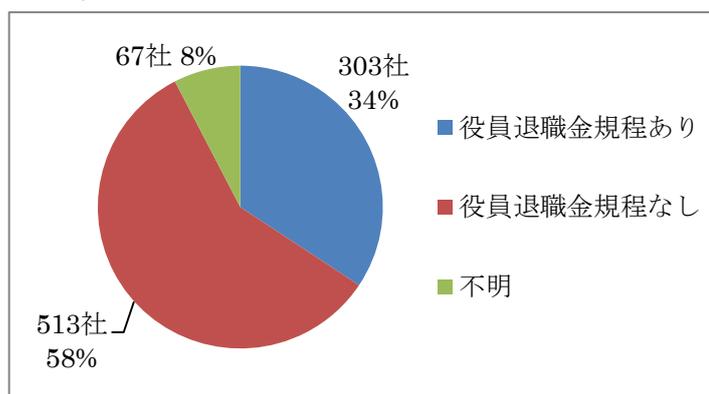
## ■ まとめ 役員退職金活用

役員退職金を受け取った場合、税法上のメリットも大きい。個人所得としては多額の退職所得控除が適用され、さらに 1/2 課税、分離課税などの特典がある。もし同額を月々の役員報酬で受け取ると、所得税や社会保険料負担が大きくなる。先のメリットも考慮し、役員報酬と役員退職金のバランスを考えた設定にしたい。また、税務上一定の条件を満たせば、完全にリタイアしなくても（たとえば社長から会長など）役員退職金を取ることも可能だ。また法人にとってもその役員退職金の額が適正額である限り、法人税法上の損金に計上できる。

一方で、後継者との関係が悪い場合は退職金をもらおうと準備をしても会社の業績を理由に、退職金を受け取れないというトラブルも多い。

税務上のメリットを享受しながら退職金の受け取りを確実にするために、役員退職金規程の整備を事前しておく必要がある。中小企業総合研究所で調べたところ、役員退職金規程がある企業は下図 4 のように、およそ 3 社に 1 社の割合でしかなかった。準備方法や規程作成については専門家への相談も必要であろうが、出来るだけ早めの準備が必要である。

(図 4 役員退職金規程の有無 n = 1046)



景気が上向いてきた今、オーナー経営者が、リタイア後の生活費の柱である「役員退職金」準備を再考する機会になれば幸いである。(了)