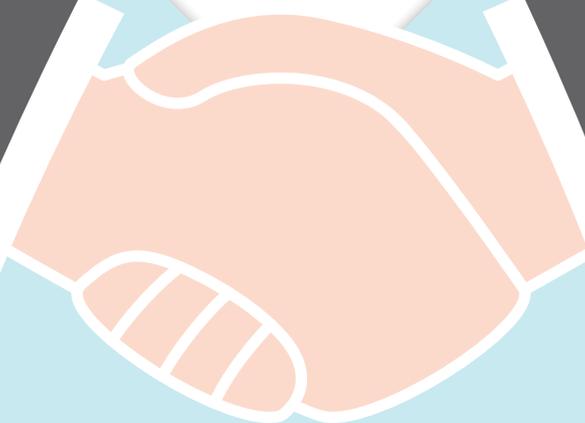


見込客との
信頼関係を構築するための
税務知識

著者 税理士 見田村 元宣

Q & A



FPS

セールス手帖社保険FPS研究所

法人編

1	役員退職給与の税務上の限度額の考え方	4
2	多額の役員退職給与が認められた？事例	7
3	なぜ、社長の功績倍率は3.0と言われているのか？	10
4	創業者の役員退職給与が過大か否かで争われた事例1（在任年数）	12
5	創業者の役員退職給与が過大か否かで争われた事例2（死亡保険金）	16
6	創業者の役員退職給与が過大か否かで争われた事例3（業績状況）	18
7	創業者の役員退職給与が過大か否かで争われた事例4（功労金加算）	20
8	役員退職慰労金規程がある場合、これに従わなければならないのか？	23
9	社長が会長、顧問、相談役などになり、役員退職給与を払う場合のポイント1（概要）	26
10	社長が会長、顧問、相談役などになり、役員退職給与を払う場合のポイント2（同族関係者）	30
11	業務上の死亡か否かで争われた事例	32
12	高額な備品は、税務上「減価償却資産」とは認められないのか？	35
13	不動産の売却損が問題になった事例	38
14	税務調査における立証責任はどちらにあるのか？	40
15	役員報酬が過大と判断される基準とは？	43
16	家賃を前払いすることで、会社の財務にメリットがあるのか？	46
17	会社が倒産しても、社長の自宅を守る方法	49
18	不動産を購入した場合に気を付けるべきポイント	52
19	税務調査では「何をどこまで」受け入れるべきなのか？	54
20	税務調査で“オミヤゲ”は必要なのか？	57
21	貸倒損失を計上する時期を間違えると？	60
22	現金の売上計上もれは重加算税なのか？	62
23	従業員の不正は重加算税の対象になってしまうのか？	65
24	税務調査で役員賞与と指摘された場合の対処法	68
25	年払保険料が給与課税される場合の取扱い1（概要）	71
26	年払保険料が給与課税される場合の取扱い2（役員報酬の増額）	74
27	年払保険料が給与課税される場合の取扱い3（期末の保険加入）	76

個人編

28	親族間のお金の貸し借りに利息は必要なのか？	80
29	相続税対策として賃貸建物を建築するなら 1 (事業投資)	82
30	相続税対策として賃貸建物を建築するなら 2 (相続税対策)	84
31	相続税対策として賃貸建物を建築するなら 3 (一括借上げ (サブリース))	86
32	生前贈与をする場合のポイント 1 (成立要件)	89
33	生前贈与をする場合のポイント 2 (受贈者が未成年者)	92
34	保険料贈与プランを提案する場合の注意点	94
35	贈与されたお金で払込期間 10 年間の保険料を払ったら？	96
36	認知症になったら、公正証書遺言は作れないのか？	98
37	名義預金ならぬ、名義保険が問題になる？	101
38	生命保険料の実質的負担者は誰なのか？	104
39	遺言書における「相続させる」と「遺贈する」の違い (少数株主対策のための遺言書の活用)	106
40	相続税の申告では、グレーゾーンをどう考えるのか？	109
41	信託の活用法 1 (認知症対策)	112
42	信託の活用法 2 (親族内の信託契約)	115
43	被相続人が賃貸不動産を所有していた場合の注意点	118
44	同族役員が会社にお金を貸している場合の相続税対策 8 種類	121
45	「同族会社に対する貸付金」に関し、争われた非公開事例	124
46	「何も相続しないこと」と「相続の放棄をすること」の違い	126

*本書はわかりやすさを優先しているため、本文中の法令や判例等は厳密なものではない場合があります。

*本書は特に記載のない限り、2025 年 3 月現在の制度や税制に基づいて作成しております。

1

役員退職給与の税務上の 限度額の考え方

Q

役員退職給与は、会社で定めた「役員退職慰労金規程」に則して計算された金額であれば、税務上の問題はないのでしょうか？



社長

私も60歳になったので、そろそろ息子に会社を任せようと思います。その際に私がもらう役員退職給与はいくらでもよいのですか？

遺族にとっての必要保障額の論点は別ですが、支払った役員退職給与が不相当に高額の場合は過大役員退職給与として税務上は否認されることになります。



税理士



もし、否認されたら、私がもらった手取り額も減ってしまうのですか？

いえ、過大役員退職給与として否認されたとしても、過大部分についてのみ法人側で課税対象になるだけです。



A

税務上、適正とされる役員退職給与の計算方法は同業種で事業規模が類似する^{*}会社（以下、「同業他社」という）における平均功績倍率、最高功績倍率、1年当たり平均額により判断されることが大半です。

^{*}売上が2分1から2倍の範囲（「倍半基準」という）になります。

解説

1 税法にはどう書いてあるのか？

役員退職給与の過大額については、法人税法第34条に「不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は損金の額に算入しない。」と書いてあります。この「不相当に高額」の定義は単に同業他社における平均的な金額を超えれば、それが直ちに高額な金額として否認されるわけではありません。

実際に仙台高裁（平成10年4月7日判決）では「功績倍率の平均値に基づいて算出された相当額については、類似法人の平均的な退職金額であるということとはできるとしても、それはあくまでも比較的少数の対象を基礎とした単なる平均値であるのにすぎないので、これを超えれば直ちにその超過額がすべて過大な退職給与に当たることになるわけではないのは当然」と判断されています。

7

創業者の役員退職給与が 過大か否かで争われた事例4(功労金加算)

Q

特に功績が大きかった役員の退職給与について、「功労加算金」が加算されることがありますが、この「功労加算金」がある場合の役員退職給与の適正額は、どのように考えればよいのでしょうか？



社長

私はこの会社を創業した社長で30年以上、この会社の代表取締役を務めてきました。また、当社は同業他社よりも収益率が高く、毎期数千万円の利益を出しています。このような優良企業を作り上げてきた功績がある私なので、役員退職給与を支払う際は役員退職給与に別途、功労金加算30%をしても問題ないでしょうか？

非常に大きな功績がある創業者社長の場合でも、別途の功労金加算30%は疑義のあるところです。慎重な判断が求められます。



税理士

A

退職金、慰労金、功労金などの名目に関わらず、功績倍率はこれらの考え方をすべて含んだものとなります。そのため、功績倍率を乗じた上に功労金加算をした場合は功労金の二重取りになります。

解説

1 功労金加算が可能な場合

東京地裁（平成25年3月22日判決）では「同業類似法人の抽出が合理的に行われる限り、役員退職給与の適正額を算定するに当たり、これを別途考慮して功労加算する必要はないというべきであって、同業類似法人の抽出が合理的に行われてもなお、同業類似法人の役員に対する退職給与の支給の状況として把握されたとは言い難いほどの極めて特殊な事情があると認められる場合に限り、これを別途考慮すれば足りるというべきである。」と示されており、「極めて特殊な事情がある」場合以外は功労金加算はすべきでないとなっています。なぜならば、功労金はすでに功績倍率に含まれているという考え方になるからです。



大分地裁(平成21年2月26日判決)で判断された事例

この事例は下記のような状況でした。

- 昭和35年頃：個人事業の開業
- 昭和41年：法人設立（一般貨物自動車運送業等）、Aは取締役就任
- 昭和43年～平成14年8月16日（大腸がんにより死亡）：Aは代表取締役を務めた
- 退職慰労金2億6,100万円
（退職慰労金1億9,950万円（150万円×38年^{*}×3.5）、功労金5,985万円、特別功労金165万円）
※本来は37年をかけるべき。
- 弔慰金900万円
- 合計額は2億7,000万円

そして、この会社の役員退職慰労金規程には次のように定められていました。

- 第3条 退職慰労金は、当該役位の最終報酬月額にその在任年数及び支給倍率（取締役社長の場合は3.5）を乗じて算定する。
- 第5条 特に功績顕著と認められる役員に対し上記算定額の30%の範囲内で功労金を支給する。
- 第6条 会社創立再建等格別の時期に具体的功労があり、功績顕著と認められる者について同範囲内で特別功労金を支給することがある。
- 第8条 役員の死亡が業務上の死亡ではないときは、死亡退職金とは別に直前の月間役員報酬の半年分を弔慰金として支給することができる。

ちなみに、この会社の利益率は同業種・類似規模の法人の中では突出して高く（売上総利益率は12比較法人の平均の2倍以上）、Aの退職前10年くらいの間は毎年平均して4,500万円程度の所得がある優良な法人でした。

そして、納税者は功労金と特別功労金を除外して、功績倍率3.5が正当であると主張しました。それに対して、国税は功績倍率3.5は認められたものの、功労金と特別功労金は過大役員退職給与であると認定しました。この双方の主張について大分地裁で判断されたのです。

41

信託の活用法 1 (認知症対策)

Q

会社の株式の大半を持っている私が認知症などのために意思能力が十分でなくなった場合、重要な会社の決議などを行うことができなくなります。そのような事態を回避するための効果的な対応があるでしょうか？



社長

私も 65 歳になり、今は元気ですが、将来的には認知症の心配もあります。ただし、私が同族会社の株式の大半を持っていますので、私が何も決議できなくなることが心配です。事前に何か対策はあるでしょうか？

信託を使って対策をしておくことができます。



税理士

A

たとえば、信託の活用によって「経営者が認知症になるなどの一定の条件を満たした場合に、経営者の保有する株式の議決権が後継者に移行する」などの対応をしておく必要があります。

解説

1 全国の社長の平均年齢は？

日本全国の企業（約 148 万社）における社長の平均年齢は 60.7 歳で、過去最高を更新したとのことです（出典：帝国データバンク「全国社長年齢分析 2024 年」）。この状況からもわかるとおり、事業承継などの対応を考えなければならない企業が多数存在します。もちろん、具体的な対策は個々の企業の状況に応じてさまざまですが、今回は「信託」を使った対策を解説します。

「信託」というと信託銀行と結びつくイメージが強いかもしれませんが、信託銀行を絡ませなくても、親族内だけでできる信託もあるのです。「そういう信託があるなんて初めて聞いた」という方もいるでしょうから、簡単な信託の活用法の話をしていきます。

2 中小企業の社長が認知症になったら？

たとえば、中小企業の社長が保有する株式（議決権）についての信託活用法があります。社長が亡くなったとしても、早々に遺産分割が完了できれば、社長が保有していた議決権が宙に浮く期間は短期間であり、それほどの問題にはならないかもしれません。しかし、認知症で意思能力がない場合はどうでしょうか。体は元気なのに意思能力がないという状態のまま、それから何年も生存するという可能性があります。

ちなみに、令和4年から令和5年にかけて実施された調査によれば、国内の65歳以上における認知症の高齢者数は443.2万人、軽度認知障害（MCI）の高齢者数は558.5万人と推計されています（出典：内閣府「令和6年版高齢社会白書」）。これは数年前の状況ですが、現在も同様またはそれ以上の状態が継続していることは間違いないでしょう。では、社長（後継者の父親という前提。以下同じ）が認知症になって意思能力がない状態にも関わらず、株式（議決権）を持ったままであれば、一体どうなるのでしょうか？

結論として「株主総会そのものが開催できない」ということもあり得るのです。株主総会が開催できないのでは、役員報酬の改定すらできません。そして、このような状態が何年も続く可能性があるのです。こう書くと、「中小企業の株主総会なんて、実際にはどの会社もやっていない」、「社長の意思能力がどうであれ、議事録を作ってしまうばよい」と思われるかもしれませんが、しかし、意思能力が問題になった事例ではありませんが、実際の税務調査で議事録の信ぴょう性が問題になった事例もあります（平成10年12月15日、国税不服審判所裁決）。だから、中小企業とは言えども、「議事録が『適法に』作られること」は絶対に必要なのです。

3 社長の認知症対策としての信託

この状態を解決する方法の1つとして「信託」の活用があります。詳細は省きますが、信託の活用によって、「『社長に意思能力があるうちは社長に議決権がある』→『社長に意思能力がなくなったら、議決権が後継者に移る』」という手当てを行うことも可能になり、このような信託契約の締結によって、社長に意思能力がなくなった場合でも、議決権が宙に浮くという事態は避けられるのです。

4 その他信託の活用法

さらに、「遺言ではできないけれども信託ならばできる」ということはたくさんあります。たとえば、次のような状況についても信託を使って解決することが可能です。