

知識を実践に活かす

FP実践シリーズ

# 法人編

追補版

平成25年5月制作

## ◆平成25年4月制度改正対応版

平成24年5月28日発刊の『FP実践シリーズ/法人編』の内容を補完するものです。

巻頭の「平成25年度税制改正のポイント」には最新情報をまとめてあります。

なお、最新データに更新されたページは、本誌の該当ページに貼りこんで利用できるよう、裏面は白地となっております。ミシン目で切り離してご使用ください。

FPS

セールス手帖社保険FPS研究所

# 目次

## ①. 新規追加ページ

平成25年度税制改正のポイント（本誌P156～168該当）

1

## ②. 最新データ更新ページ

| 本誌該当ページ | 更新内容                                  | ページ |
|---------|---------------------------------------|-----|
| P34     | 社会保険料率の変更に伴う社会保険料等の変更                 | 5   |
| P35     | 社長の功績倍率の変更とそれに伴う算出額の変更                | 7   |
| P36     | 社会保険料率                                | 9   |
| P37     | ＜提案②の具体的計算例＞のうち、保険料率の変更とそれに伴う算出額の変更   | 11  |
| P50     | 経営者の必要額の算出方法のうち、役位別功績倍率変更とそれに伴う算出額の変更 | 13  |
| P54     | (役員退職慰労金)役位別功績倍率変更に伴う金額変更             | 15  |
| P58     | (役位別功績倍率)一覧表と算出額の変更                   | 17  |
| P59     | 役位別功績倍率変更に伴う役員退職慰労金の適正額の変更            | 19  |
| P63     | 役位別功績倍率変更に伴う役員退職慰労金の適正額の変更、法人税等軽減額の変更 | 21  |
| P67     | ＜役位別功績倍率＞一覧表                          | 23  |
| P68     | ＜役位別倍率方式＞役位別功績倍率の変更とそれに伴う算出額の変更       | 25  |
| P121    | 「平成25年度税制改正による贈与税の見直し」を加筆             | 27  |
| P153    | 「平成25年度税制改正による適用要件の見直しや手続きの簡素化」を加筆    | 29  |

- 本書の全部または一部の複写・複製・転記載および電子データへの変換・ネットワーク上への入力等は、著作権法上の例外を除いて、禁止します。利用されたい場合は、事前に小社宛にご連絡ください。
- 小社調査データの使用については、小社への使用許諾が必要ですので、予めお問い合わせください。その他の各種調査データの内容・使用等の確認は、それぞれの出典元に直接お問い合わせください。
- 落丁・乱丁本はお取り替えいたします。

## 提案ポイント

# 平成25年度税制改正のポイント

平成25年度の税制改正は、消費税増税の地ならしとして、個人所得税の「45%の税率」の新設や相続税の「基礎控除の縮小」など富裕層に対する課税強化策も盛り込まれ、非常に大型で内容が多岐に渡りそれぞれの内容も濃いものとなっています。

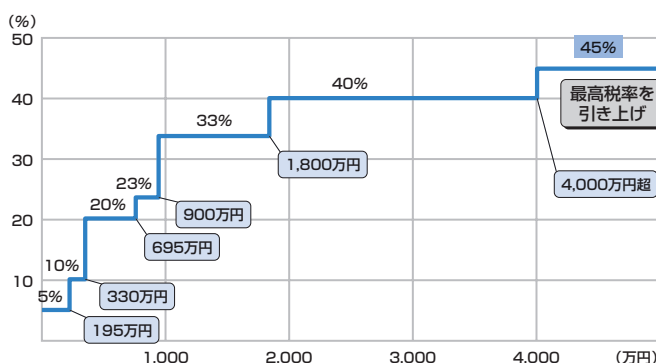
そんな中でも中小法人やその経営者に影響する、いくつかのポイントを解説していきましょう。

なお、平成25年度税制改正による「贈与税の見直し」についてはP121、「納税猶予制度の適用要件の見直しや手続の簡素化」についてはP153の差し替えページをご参照ください。

## 1 個人所得課税

### 所得税の最高税率の見直し

平成26年4月からの消費税率の引上げや、平成25年からの復興特別所得税による負担増等にも配慮し、特に高い所得階層に絞って一定の負担増を求めるとして、現行の所得税の税率構造に加えて、課税所得4,000万円超について45%の税率が設けられることになりました（平成27年分以降の所得税に適用）。



所得税に復興特別所得税（所得税額の2.1%）と住民税（10%）を加えると、平成49年までは最高税率は55.945%（現行50.84%）となります。

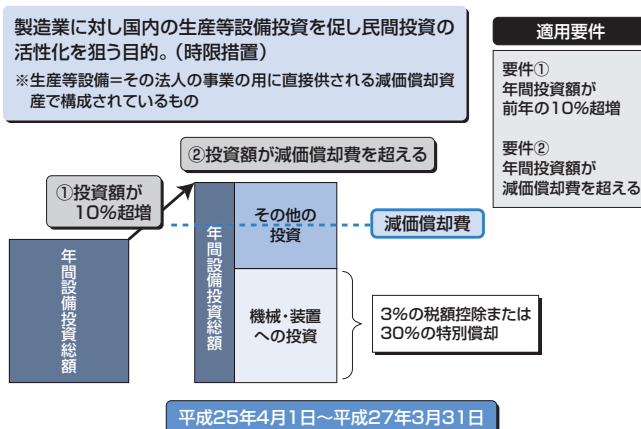
## 2 中小法人関係

### ① 生産等設備投資促進税制の創設

製造業に対し国内の生産設備投資を促し民間投資の活性化を狙う目的で、国内設備投資を増加させた法人が新たに国内で取得等した機械・装置について、30%の特別償却または3%の税額控除が認められます。

生産等設備への年間総投資額が適用事業年度の減価償却費を超え、前事業年度と比較して10%超増加している場合、取得価額の30%の特別償却と取得価額の3%の税額控除との選択適用ができます。

ただし、税額控除における控除税額は、当期の法人税額の20%が限度となります。



## ② 所得拡大促進税制の創設

個人の所得水準を底上げする観点から、給与等支給額を増加させた場合、当該支給増加額について、10%の税額控除（法人税額10%（中小企業等は20%）を限度）が認められます。

要件は、以下の1. 2. および3. を満たした場合となります。

1. 給与等支給額が基準事業年度の給与等支給額と比較して5%以上増加していること
2. 給与等支給額が前事業年度の給与等支給額を下回らないこと
3. 平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないこと

## ③ 雇用促進税制の拡充

雇用促進税制に係る税額控除額が現行の増加雇用者数1人当たり20万円から40万円に引き上げられます。

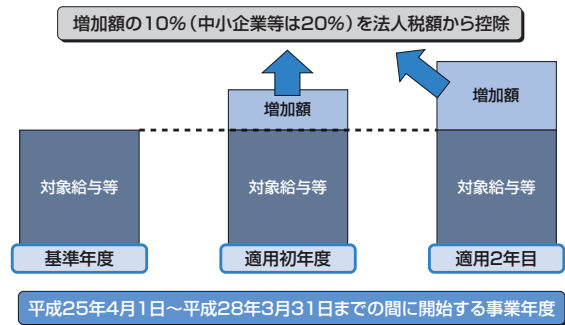
②の所得拡大促進税制と③の雇用促進税制は選択適用となります。

## ④ 研究開発税制の拡充

民間企業の研究開発投資の促進により成長力・国際競争力を強化するため、試験研究を行った場合の法人税額の特別控除制度（研究開発税制）について、

- ①総額型の控除税額の上限が当期の法人税額の30%（現行20%）に引き上げられます。
- ②特別試験研究費（控除率12%）の範囲に、一定の企業間の共同研究等が追加されます。

基準年度（本措置適用初年度の前年度）と比較して5%以上、給与等支給額を増加させた場合、当該支給額の10%を税額控除（法人税額の10%、中小企業等は20%を限度）できる措置を創設する（3年間）  
 （注）後述の雇用促進税制とは選択適用



どちらか選択

- 要件
1. 公共職業安定所長に雇用促進計画の届出を行っていること
  2. 青色申告書を提出する法人（個人は青色申告者）であること
  3. 事業主都合による離職者がいないこと
  4. 当該事業年度における支払い給与額が一定以上増加していること

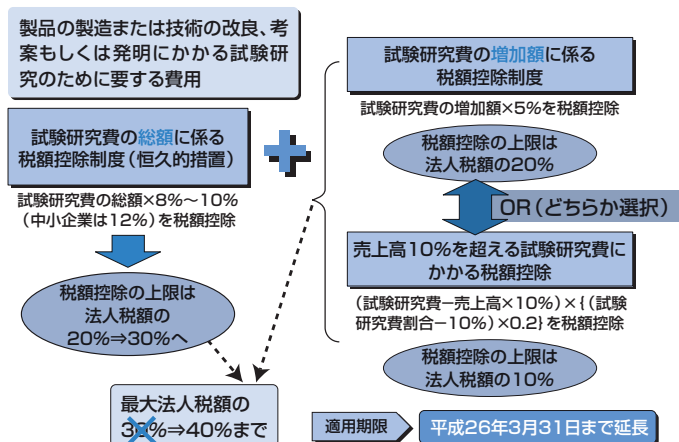
上記要件を満たす法人で、上記事業年度末の従業員のうち雇用保険の一般被保険者の数が前の事業年度に比べて「10%かつ5人（中小企業者等では2人）以上増加していること」について公共職業安定所長の確認を受けている場合

当該事業年度の法人税額から、以下の算式の法人税額を控除できる

増加した雇用保険一般被保険者の数 × ~~20万円~~ → 40万円

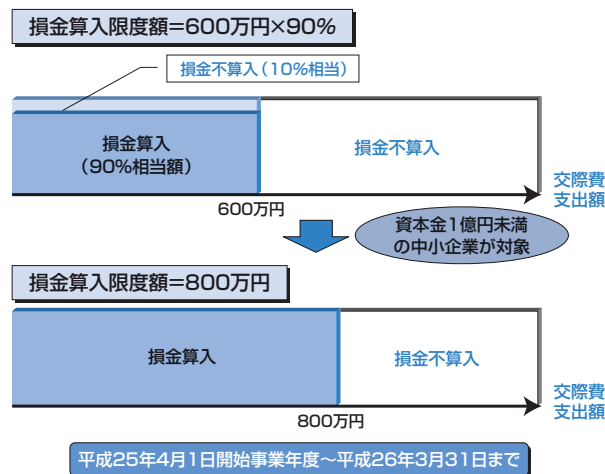
※ただし、当期の法人税の10%（中小企業では20%）を上限

平成23年4月1日～平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度



### ⑤ 交際費枠の拡大

中小企業の交際費の支出による販売促進活動の強化等を図り、景気回復を後押しするため、交際費等の損金不算入制度における中小法人（資本金1億円以下の法人）に係る損金算入の特例について、定額控除限度額を800万円（現行600万円）に引き上げるとともに、定額控除限度額までの金額の損金不算入措置（現行10%）が廃止されます。

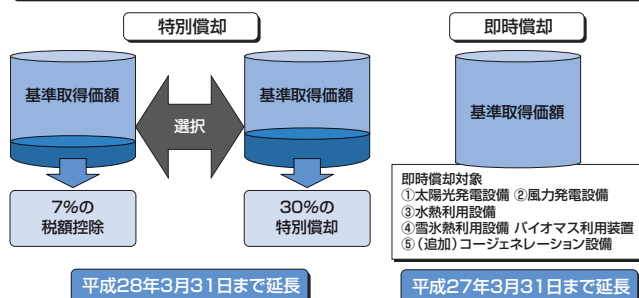


### ⑥ 環境関連投資促進税制の見直し・延長（グリーン投資減税）

エネルギー環境負荷低減推進設備等を取得した場合の特別償却又は法人税額の特別控除制度（環境関連投資促進税制）について、次の見直しを行った上、適用期限が2年延長となります。

1. 太陽光・風力発電設備の即時償却制度の対象設備の範囲に、コージェネレーション設備を追加
2. 中小水力発電設備、定置用蓄電設備、省エネ設備（LED照明、高効率空調等）等を30%特別償却（中小企業は7%税額控除）の対象に追加

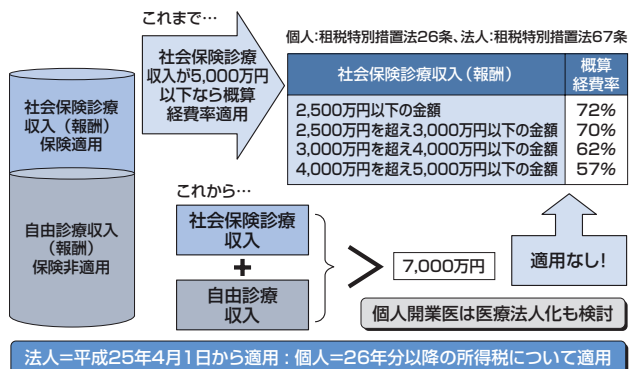
青色申告書を提出する法人が、エネルギー起源、CO2排出削減または再生可能エネルギー導入拡大に効果が見込まれる設備等の取得等をした場合には、基準取得価額の30%の特別償却又は基準取得価額の7%の税額控除の選択適用が出来る制度。なお認定発電設備で太陽光または風力の利用に著しく資する一定のものは即時償却



## 3 その他（ドクター）

### 社会保険診療報酬の所得計算の特例の縮小

社会保険診療報酬の所得計算の特例について、その年の医業および歯科医業に係る収入金額が7,000万円を超えると、適用対象者から除外となります。





## 7 提案② [物語]

### ● 経営者保険の提案

それから4日後、水島は再び佐藤社長を訪問していた。もうすっかり桜の花は落ち、どこもかしこも葉桜になっていた。

今日も水島の顔を見るなり佐藤社長は言った。

「先日の退職金と就業規則の件、知り合い…学生時代の先輩だが…の社会保険労務士に頼んだよ。そうしたら、『おまえのところは退職金制度すらないのか?』と言って、反対にしかられたよ」

水島も笑顔で、「従業員が200人近くいらっしゃる会社では、一般的にはまず退職金制度はありますよね。ただ先日も申し上げたとおり、最近ではIT関連などの若い人の多い会社では、退職金制度を設ける代わりに、賃金の上乗せで対応している会社もちらほら見受けられます。ただ…」

水島は少し考えながら、話を続けた。

### (社会保険料負担)

「ただ…同じ支出をするならば、退職金として準備されたほうが良いでしょう！ なぜなら一つは、従業員の方々に持っていただく安心感とロイヤリティ。それがターンオーバーを減らす一因にもなるでしょう。もう一つは、『社会保険料』です。

仮に毎月退職金の代わりに3万円ずつ給与を上乗せしたとします。年間で1人あたり36万円。これにかかる社会保険料は、(もし標準報酬ランクが1ランク3万円上がったと仮定すると)会社と従業員合わせて10万6,797円(その次の1年間はおよそ10万9,152円…厚生年金保険料が平成29年まで毎年0.354%ずつ上昇するため)。そのうち会社の負担分は、1人あたり年間5万4,028円(15.008%)になります。これは1人ずつに支払った年間給与36万円とは別に必要です。これを退職金として積み

立てるなら、この会社負担分が毎年軽減されることになります」

いまひとつピンときてない佐藤社長に、「つまり佐藤社長の会社で考えてみますと、170人いらっしゃれば毎年約918万円を会社が余分に負担することになります。もちろんこの額は毎年増えていきますが…要は、給与の上乗せとして支払うのと、退職金として支払うのでは会社負担は大きく違うのです！」

「ちょっと待ってくれ！ 退職金をやめて給与の上乗せにすると、社会保険料だけで会社が余分に918万円も負担することになるのか？」

「はい」

「給与の上乗せとして支払うのと、退職金として支払うのではそんなに違うのか？」

「ええ。ただし給与が高くなれば、従業員の平均給与(正確には平均標準報酬月額)が上がり、従業員個々においては将来の年金がそれにつれて増えるというメリットもあります」

佐藤社長は考えながら、「しかし、そんなアドバイスはだれもしてくれないぞ。君が初めてだ！ 先輩の社労士ですら何も言ってなかった」

この時点で佐藤社長はすっかり水島を信頼していた。

### (経営者保険(死亡保険金)の提案)

「さて本題ですが、先日前お聞きしました情報を基に、佐藤社長が万一死亡した場合、経営者としていくら必要なかを簡単に計算してみました。

事業保障資金ですが、これは佐藤社長のご希望で、必要なしとして計算しておりません。そこで今回プランニングしてまいりましたのは、死亡退職金と弔慰金です。

まず死亡退職金ですが、現時点での確定している死亡退職金額6,240万円から将来勇退希望時の65歳で死亡したと仮定した場合の1億

4,880万円（役員最終報酬月額200万円、社長の功績倍率2.4倍で計算）までの間で必要になります。また弔慰金は税務上の判断とは切り離して、一律1,500万円としました。したがって「死亡退職金+弔慰金」合計で、保険金として準備していただく金額はおよそ8,000万円～1億7,000万円です。

とりあえず最大値の1億7,000万円でプランしてまいりました。あくまでも死亡した場合に必要な保険金です」

水島は具体的な数字の根拠を示した資料を広げて見せた。

「なるほど。先日の君の話で、今加入している生命保険を見直していけば、それだけで十分支える金額だね」

「はい」

佐藤社長からは前向きな言葉が聞かれた。

「先日の君の話」と言うのは、現在ピークを迎えている遡増定期保険の解約返戻金を、新しい生命保険の資金原資として使う話だった。

遡増定期保険は契約後のフォローを誤ると、顧客からの苦情につながりやすい。最近のタイプは短期で解約返戻金がピークになるため、その案内のタイミングを誤ると、つまりタイミングを逃すと、返戻率がどんどん下がっていくからだ（後掲「コラム」参照）。

佐藤社長の会社へは今日で4回目の訪問だった。あと少しの時間で、結果が出そうである。

それから4カ月後、水島は従業員の退職金準備として、福利厚生保険の契約を1人平均保険金額500万円 でいただいた。全員の合計保険金額は8億5,000万円。もちろん佐藤社長の死亡保障は、あのあとすぐに1億7,000万円 でいただいたのだった。

## 第1部

法人のステージ別  
生命保険の提案

「会社成長期」の  
社長への提案

## 8 提案② 話法と解説

従業員の退職金の準備をするかしないか？ 退職金としてではなく給与の上乗せとして考え、将来の退職金制度自体をなくす…そういった考え方の会社もあります。

もちろんそれぞれの会社にそれぞれの事情があるでしょうから、「良い」「悪い」はありません。

ただ、迷っている会社、成長期で従業員の確保・定着を考えている会社には、次のような話法で、退職金制度を準備するようにアドバイスします。

同じ支出をするならば、退職金として準備されたほうが良いでしょう！  
なぜなら一つは、従業員の方々に持っていただく安心感とロイヤリティ。  
もう一つは、「社会保険料」の問題があるからです。

給与の上乗せとして支払うのと、退職金として支払うのでは、  
社会保険料の会社負担が大きく違うのです！

### 社会保険料

社会保険料は会社負担と従業員負担とを合わせて、およそ給与の29.7%になります。つまり、全給与の4分の1強が別途に社会保険料として徴収されます。

会社側の負担と従業員個人の負担とは異なります。会社側はそのうち約15%、従業員は約14.7%です。もちろん社会保険料と一口に言っても、その内訳は下記のようにいくつかあり、それぞれ保険料の割合が異なります。

#### 参考

#### 主な社会保険料率（平成25年4月～）

|      | 全 体    | 事業主負担  | 本人負担   |
|------|--------|--------|--------|
| 厚生年金 | 16.766 | 8.383  | 8.383  |
| 健康保険 | 10.0   | 5.0    | 5.0    |
| 介護保険 | 1.55   | 0.775  | 0.775  |
| 雇用保険 | 1.35   | 0.85   | 0.5    |
| 合 計  | 29.666 | 15.008 | 14.658 |

(注1) 健康保険は、協会けんぽの全国平均保険料率（都道府県により異なります）。厚生年金は、毎年9月に改定

(注2) 平成25年4月現在の情報をもとに作成



社会保険料の中心は厚生年金と健康保険です。厚生年金は平成16年6月の年金改正で、厚生年金保険料が労使合わせて毎年0.354%ずつアップすることが決まっています。したがって2017年には18.3%になります。これは社会保険料の中の厚生年金保険料だけの数値です。ほかの健康保険や介護保険等（雇用保険・労災保険・児童手当）も財源不足から保険料率を引き上げざるを得ないでしょうから、近い将来では現在の約29%から30~35%になる可能性があります。

<提案②の具体的計算例（社会保険料：円未満切捨）>

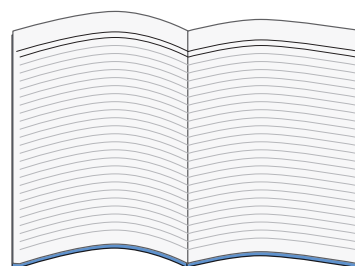
標準報酬月額3万円アップ

3万円×12カ月=36万円

36万円×0.29666（労使合算）=10万6,797円

36万円×0.15008（会社負担分）=5万4,028円

5万4,028円×170人=918万4,760円



## 2 経営者の保険プランニング

### ▶ 経営者の必要額の算出方法

#### 【設 例】

##### ① 死亡退職金の必要額

現時点：  $200\text{万円} \times 13\text{年} \times 2.4^*\text{倍} = 6,240\text{万円}$

勇退時点(65歳と仮定)：  $200\text{万円} \times 31\text{年} \times 2.4\text{倍} = 1\text{億}4,880\text{万円}$

##### ② 弔慰金の必要額

一律：1,500万円

##### ③ 死亡退職金+弔慰金

7,740万円～1億6,380万円 ※P.58「役位別功績倍率」の表を参照

### ▶ 経営者の死亡退職金の考え方

経営者の死亡退職金額の目安は現時点か勇退希望時点か？ あるいは…。死亡退職金を生命保険金で準備する場合、いつの時点で見積もるかということが問題になります。

いろいろな考え方があると思いますが、基本的には確定している現時点から将来の勇退希望時点ぎりぎりまで死亡した場合までの間で決めることになります。

一般的にはいつ死亡しても賄えるように、最大値の勇退時点の死亡退職金で設計するケースが多いようです。もちろんこの部分も経営者との話し合いで決めることになります。

また弔慰金は、一般的には税務上の値（業務上死亡：報酬の3年分、業務外死亡：報酬の6カ月分）を考えるケースがありますが、例えば設例のように、役員報酬200万円の経営者の場合、業務上死亡だと200万円×36カ月で7,200万円に、反対に業務外死亡だとすると200万円×6カ月で1,200万円になります。

このようにあまりにも格差がありすぎたり、死亡退職金より弔慰金額が多くなったりする場合は考えられますので、設例のように一律に弔慰金額を決める場合があります。

も、ほとんどの方々の所得金額は900万円超1,800万円以下のランクに入りますから、その上乗せとしての賞与は、所得税・住民税合計で最低でも43%が課税されることになります」

水島の話聞いていた吉岡社長は、「それは分かっている。それで、何が言いたいのだね？」

「ええ、賞与として支払われるとしたら大きな課税が生じます。そのため、賞与で支払う分を退職金として積み立てられてはいかがでしょう？ ご存じのように退職慰労金は、分離課税であるとともに、勤続1年につき40万円の退職所得控除（20年を超えると70万円）があり、かつ2分の1の課税\*です」

水島の言葉に、「なるほど。しかし賞与は所定の要件を満たせば損金算入できる。退職金積立では損金にするわけにいかないだろう？」  
「1/2損金算入できるタイプなどの生命保険を活用されたらいかがでしょう？ ところで…」

#### (役員退職慰労金)

「…吉岡社長のところでは『役員退職慰労金規程』はございますか？」

水島の問い掛けに吉岡社長は首を振って、「いいや。まだないよ」  
「ということは、役員の方々の勇退時の退職金準備はまだ十分ではないのではないのでしょうか？」  
「ああ、死んだときの死亡退職金や弔慰金は、全役員とも生命保険に加入している。しかし勇退とは…まだまだ若いと思っていたから、勇退時の退職金までは考えていなかった」  
「ええ、よく分かります。しかしまとまった退職金額は、1年やそこらで準備できるものではありません。事業を後継者に引き渡されるときは会社を退くとき。そのときでは退職金準備は

\* 勤続5年以下の役員については、1/2課税の優遇措置が平成25年分から廃止されています。

遅いのです。会社が安定している今、そして退職までに十分な時間がある今が役員退職慰労金を準備される最も良いタイミングです」

水島の説明に吉岡社長は考え込んだ。その様子を見て水島は矛先を変えた。

「ところで、社長ご自身の役員退職慰労金の『適正額』はご存じですか？」

「適正額？」

「はい。役員退職金は原則損金算入です。しかし役員退職金の過大分は損金に算入していただくことができません。つまり退職金の適正額を超える分は損金算入できないのです。ですからその適正額を知っておくことは、非常に大切なのです」

水島はそう言うとカバンから計算するための用紙を取り出して、聞いた。

「吉岡社長は何歳のときからこの会社の役員をなさっていらっしゃいますか？」

「親父が55歳のときだから28歳からだね。大学出て大手の設計会社に5年ほどいたから」

水島はメモを取りながら、「では、吉岡社長はいつごろご勇退をお考えですか？」

「そうだなあと10年…66歳までは会社を見ていきたい。その後は後継者も育つだろうから」

「あと一つお聞きします。現在社長の役員報酬はいくら受け取っていらっしゃるのでしょうか？」

「報酬か？ 150万円くらいかな」

「ありがとうございます。そうしますと、吉岡社長の場合の適正額は、現在の報酬を基準として考えますと、およそ1億4,000万円となります」

「1億4,000万円？ う～ん。まあ、老後資金として考えれば決して多くはないだろうし…そんなものかな？」

話の最後のほうでは吉岡社長も水島に信頼をおいてか、かなりいろいろ話すようになってきた。水島はタイミングを見計らって、次回訪問のポイントをいただき会社を後にした。

### <役位別功績倍率>

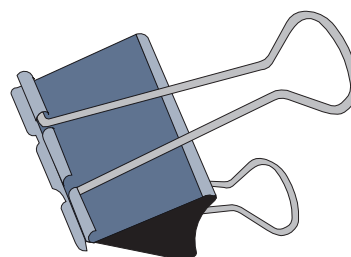
| 会 長 | 社 長 | 専 務 | 常 務 | その他役員(取締役など) |
|-----|-----|-----|-----|--------------|
| 2.0 | 2.4 | 1.8 | 1.5 | 1.4          |

調セールス手帖社保険FPS研究所「平成24年 企業経営と生命保険に関する調査」

設例内容をこの式にあてはめてみると…

150万円×38年（66歳－28歳）×2.4倍＝1億3,680万円になります。

そうしますと、社長の場合の役員退職慰労金の適正額は、  
現在の報酬月額を基準として考えますと、  
およそ1億4,000万円となります。



### 3 ヒアリング・訴求 [物語]

朝から入道雲が湧き上がり、ちょうど水島が会社を出るところに激しい夕立が降っていたが、吉岡社長の会社に着くころには、先ほどの夕立がウソみたいに晴れ上がっていた。ところどころ道路に残る水たまりと、雨をたっぷり含んだ木々の葉からポタリポタリと落ちる雨粒に、夕立の名残りを見ることができるのだった。

「前回、役員退職慰労金の適正額のお話をいたしましたね？ 吉岡社長の場合の適正額は、およそ1億4,000万円になりましたが、いかがでしたか？」

2回目の訪問を行っている水島は、簡単なあいさつのあと前回の話を思い出させるように、吉岡社長に聞いた。

「ああ、先日も話したように、多くもなければ少なくもないね。年金と預貯金だけではやはり心もとないが、退職金があれば今の生活レベルを落とさなくても十分やっていけると思う」

水島は吉岡社長の言葉に大きくなさずきながら、

「そこで、まず役員退職慰労金は社長の問題だけではなく、ほかの役員さまにも同じことがいえると思います。ご勇退されたあとの生活資金の一部として退職金は大きな役割を果たすのではないのでしょうか？」

「ああ、従業員に退職金制度があって、会社に一番貢献している役員たちに退職金がないのもおかしいね？ もちろんそれなりの給与は支払ってはいるが、それでも大企業のように『業績に連動させて多額の給与を払う』なんてことはわれわれにはできないからね。わたし以外の役員の退職金も、もちろん考えなければいけないと思う」

「おっしゃるとおりです。このところ役員退職金制度を廃止する会社が2割ほど増えたといわれていますが、それは今社長がおっしゃった上場企業のサラリーマン役員に対してのことです。普通の会社は、社長や役員にとって人生そのもの。

会社を勇退したときにはせめて、ゆったりと過ごせるだけの退職金を支給してあげたいものですよ？ しかし先日も申し上げましたが、役員退職慰労金はかなりの金額になります。それこそ死亡退職金を死亡保険金で準備するように、安い保険料で大きな保障を準備することはできません。やはり事前に時間を費やして資金準備を行っておく必要があると思います」

水島の言葉に社長も大きくなさずいた。

#### 〔生命保険の活用アドバイス〕

「ところで役員退職慰労金を準備していただくにはいろいろな準備手段がございます。中でも生命保険は昔から役員退職金積立の重要な手段でした。それも貯蓄タイプの生命保険が中心でしたが最近は昔と違って、定期保険…長期平準定期保険・逓増定期保険などで準備するケースが多くなりました。理由は簡単です。支払った保険料の一部を経費で落としながら役員退職金の資金準備を行うことができる保険種類だからです」

「経費で落としながら退職金準備ができるのかね？」

「はい。本来の定期保険は『掛け捨て』と言われる、解約しても解約返戻金はほとんど戻ってきません。ところが同じ定期保険でも、保険期間の非常に長い長期平準定期保険や保障額が増加する逓増定期保険などでは、解約する時期によって解約返戻金かなりの割合で戻ってきます。それを使って退職金の資金原資に充てるわけです」

水島はパンフレットの表を見せながら話した。

「なるほど。つまりこれなら役員賞与の代わりに保険で退職金の準備をしても、ある程度経費で落とせるわけだ」

水島は笑顔で答えた。

「おっしゃるとおりです。賞与のように給与の

#### 第1部

法人のステージ別  
生命保険の提案

3 「会社安定期」の  
社長への提案

## 5 提案 [物語]

夏の日差しも、夕方になると少し和らぐ。しかし、それでも道路の暑さが逆に跳ね返ってくる。エアコンの効いた部屋へ入ると「ホッ」と爽やかさを水島は感じた。

「これがおよその必要額と毎年必要となる資金です。とりあえず後継者の方は除いて、残り4人の方々にプランニングしてまいりました。なぜなら後継者の方はまだ20代ですし、今から40年ほど先の退職金の積み立てとしても当面準備の必要はありませんから省きました」

そういうと水島は具体的な資料を吉岡社長の前に広げた。

そこには、現在60歳の監査役を筆頭に、56歳の社長、50歳の常務、45歳の取締役の4人（専務である長男26歳は除く）の役員退職慰労金の『適正額』＝必要額が記載されていた。

「全部でおよそ3億円か？ すごいな？」

「はい。合計額で見ると、監査役の方は役員退職慰労金が4,000万円、社長が1億4,000万円、常務が7,000万円、取締役が5,000万円の3億円となります。

ただし、60歳の監査役の方はあと5年ですが、ほかの方々は15年～20年かけてこの金額を積み立てればよいのです。年間で計算しますとおよそ2,550万円の資金準備を行うことになります」

水島は具体的な資料を見せて話した。

「なるほど、2,550万円か？」

「はい。その金額の半分を損金算入できるタイプで積み立てられれば、実効税率をおよそ38%として考えますと、毎年の法人税等軽減分が485万円になります」

水島の言葉と目前の資料に吉岡社長はうなずきながら、

「そうだな。われわれの退職金もゆとりあるうちに積み立てておく必要があるな？」

「はい。おっしゃるとおりです。まして万一会社にとって急な資金需要ができたときなどは、

この役員の退職金積立が大変役立ちます。なぜなら金融機関からの借入れには時間がかかりますが、会社の保険からならば直ちに資金化して対応することができます」

「そんな使い方があるのか？」

「はい。本来の退職金とは活用目的が違いますが、あくまでも会社があつての役員退職慰労金です。会社の急な資金需要が起きたときでも、安心して会社経営に専念していただくことができます」

吉岡社長は水島の言葉を聞きながら、ぼんとひざをたたいて、

「分かった。今度の役員会にかけるから、今回の君の話に基づく詳しい資料を人数分用意してくれないか？ 一応、最終決定は役員会で行うことになっている。もちろん役員自身のことだから、だれも反対はしないだろうがね」

そういうと吉岡社長は大きく笑った。

「かしこまりました。さっそく役員の方々の資料も用意させていただきます。ところで…」

### （役員退職慰労金規程）

「…ところで前回のお話で、『役員退職慰労金規程』はまだご準備されていらっしゃるでしょうか？」

「ああ、作ってないよ」

「今度開かれる役員会に、一緒に『役員退職慰労金の規程』もご承認いただくと幸いです。もちろんそれまでに役員退職慰労金規程の見本をお持ちいたしますから、その書式にしたがって作られ、それを役員会が承認するということになります」

「ああ、役員退職慰労金の議案で行うから、それはいいけど。なぜ規程が必要なのかね？」

吉岡社長は聞いた。

「はい。まず一つの問題は、『過大な…つまり、多過ぎる役員退職慰労金は損金算入が認められない！』ということです。そして、それが多い

## 第1部

法人のステージ別  
生命保険の提案

3…「会社安定期」  
社長への提案



# 7 話を進める上での基礎知識・関連知識・データ

## 1 基礎知識

### 役員退職金（役員退職給与）の適正額

役員退職金（＝税法上は「役員退職給与」と呼んでいます）は過大でない限り損金算入が認められています。

これまで役員退職金は「損金経理を条件」に損金算入が認められていましたが、平成18年度の税制改正によって「損金経理」の要件がはずれました。適正額を超える役員退職金の過大部分は損金不算入となります。では「いくらまでなら良くて、いくら以上は駄目なのか？」についての判断は法人税法上では次のように記載されています。

#### 過大な役員給与の額（法人税法施行令第70条）

内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、当該役員の内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし、その退職した役員に対する退職給与として相当であると認められる金額を超える場合における、その超える部分の金額（この部分が過大な役員退職給与として損金不算入となる）。

これでは「いくらまでなら適正額なのか？」がまったく分かりません。そこで、実際に役員退職金を支給する企業の立場では「適正額」の算出方法やガイドラインが必要となってきます。

その基準となるのは、過去の国税不服審判所の裁決例で示された算出方法です。中でも、最も一般的で適用例の多い算出方法が、功績倍率による方法です。これは類似比較法人の功績倍率を参考に次の計算式によって役員退職金の適正額を求めます。また最終報酬月額を基準に計算していることから「最終報酬月額方式」とも呼ばれています。

#### <役員退職金の適正額の算出方法>

$$\text{最終報酬月額} \times \text{在任年数} \times \text{役位別功績倍率}$$

#### <役位別功績倍率>

| 会長  | 社長  | 専務  | 常務  | その他の役員(取締役など) |
|-----|-----|-----|-----|---------------|
| 2.0 | 2.4 | 1.8 | 1.5 | 1.4           |

■ セールス手帖社保険FPS研究所「平成24年 企業経営と生命保険に関する調査」

しかし、「最終報酬月額方式」にはさまざまな問題点もあります。創業社長がそのまま勇退した場合などは最終報酬月額方式でも過不足は生じませんが、二代目、三代目の社長になると、これまでの役位別（取締役→常務→専務→社長）の金額が考慮されていないために、退職金額が多くなり過ぎる傾向があります。

反対に、役員の分掌変更に伴い最終報酬月額が激減したりすると、退職金額が極端に減額されてしまう場合も考えられます。そこで次のような「役位別倍率方式」が一般的に使われます。

この退職金算出方法は、役位別の退職金基準額を決めておき、その役位ごとの在任年数と役位ごとの功績倍率によって、それぞれの役位での退職金額を計算し、合計したものを最終的な退職金額とするものです（役位別基準額を役位別の最終報酬月額としているところもあります）。

### <役位別倍率方式>

**役位別基準額 × 役位別在任年数 × 役位別功績倍率**

(例)

|         |          |          |       |
|---------|----------|----------|-------|
| 取締役8年   | 常務<br>2年 | 専務<br>2年 | 社長13年 |
| 役員就任45歳 | 53       | 55       | 57    |
|         |          |          | 70歳勇退 |

| 役 職          | 役位別基準額<br>(役位別最終報酬月額) | 役位別倍功績率 |
|--------------|-----------------------|---------|
| 社 長          | 200万円                 | 2.4倍    |
| 専 務          | 150万円                 | 1.8倍    |
| 常 務          | 120万円                 | 1.5倍    |
| その他役員(取締役など) | 100万円                 | 1.4倍    |

出典 セールス手帖社保険FPS研究所「平成24年 企業経営と生命保険に関する調査」

|  |   |                       |
|--|---|-----------------------|
| 取締役在任8年 = 100万円 × 8年 × 1.4倍 = 1,120万円<br>常務在任 2年 = 120万円 × 2年 × 1.5倍 = 360万円<br>専務在任 2年 = 150万円 × 2年 × 1.8倍 = 540万円<br>社長在任 13年 = 200万円 × 13年 × 2.4倍 = 6,240万円 | } | 役員通算退職金額合計<br>8,260万円 |
|--|---|-----------------------|

## ▶ 役員退職慰労金規程の内容と必要性

なぜ「役員退職慰労金規程」が必要なのでしょう？ 理由は二つあります。

- ① 「過大な役員退職金」として損金算入を否認されないようにするため
- ② 死亡した経営者や役員の遺族に死亡退職金が渡るようにするため

### ① 「過大な役員退職金」として損金算入を否認されないようにするため

役員退職慰労金規程があれば支払われた退職金は必ず損金算入できるということではありません。もし規程に沿って支払われた退職金がすべて損金算入できるのなら、規程上にできるだけ多く受け取れるように記載しておけば良いことになります。それこそ「お手盛り」の明文化になってしまいます。

損金算入を認められるためには、適正な算定基準にしたがって支払われた役員退職金であることが必要です。例えば適正な算定基準とは、平均功績倍率法（類似業種の功績倍率または平均功績倍率）や1年あたりの平均額法を使った方法です（岡山地裁平成元年8.9判決「功績倍率法および1年

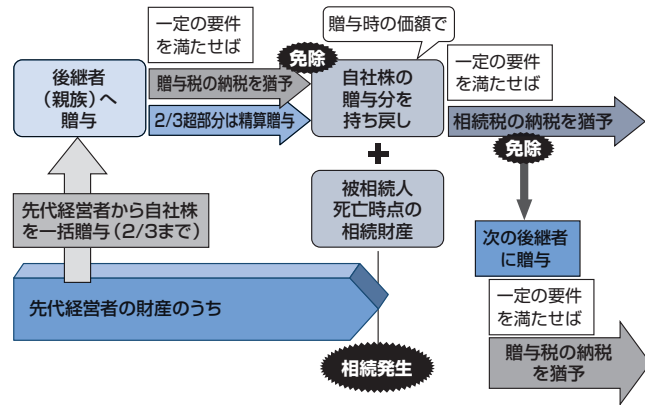
また相続時精算課税（精算贈与）を行った時点で自社株は名義書換え、不動産は登記できるので、財産移転は進みます。なぜなら持ち戻すのはそのときの価額であって、そのときの財産ではないからです。

## 贈与税の納税猶予制度

平成21年度の税制改正により、新たに贈与税の納税猶予制度が誕生しました。これは先代経営者の持株と後継者の持株とを合わせて、発行済議決権株式総数の3分の2までの自社株を後継者に贈与した場合、贈与税の納税を猶予しようというものです。

また贈与税の納税猶予制度を活用した後、先代経営者が死亡した時点で、贈与税の納税猶予は免除になる代わりに、その自社株は先代経営者の相続財産に加えられ相続税の課税対象になることとなります。その際、一定の要件を満たしていれば、相続税の納税猶予制度を使うこともできます（なお贈与税の納税猶予制度の詳細は、P.148 第2部第1章「7-5. 贈与税の納税猶予制度」を参照）。

### 【贈与税の納税猶予とは？】



## 平成25年度税制改正による贈与税の見直し

### ① 暦年贈与の贈与税の税率構造の見直し

20歳以上の者が直系尊属から贈与を受けた場合とそれ以外に分けられ、現行の1,000万円超50%の最高税率（6段階税率）が、20歳以上の者が直系尊属から贈与を受けた場合は4,500万円超55%の最高税率（8段階税率）、それ以外は3,000万円超55%の最高税率（8段階税率）となります。

### ② 相続時精算課税制度の要件緩和

相続時精算課税制度の適用要件について、受贈者の範囲に20歳以上である孫（現行：推定相続人のみ）が追加され、贈与者の年齢要件が60歳以上（現行65歳以上）に引き下げられます。

※いずれも平成27年1月1日以後に贈与により取得する財産に係る贈与税について適用

## 第2部

近年の「法改正」による生命保険の提案

1…事業承継対策と生命保険の活用

## 生命保険の活用

40～60代前半の経営者には、この贈与税の納税猶予制度を説明しても、今すぐ使える問題ではありません。したがってこの年代の経営者には、相続税の納税猶予制度の活用を考えながら、個人には納税資金対策として、法人には死亡退職金・弔慰金対策（＝納税資金対策）として生命保険を提案していくことになります。

贈与税の納税猶予制度を活用するには、「役員の退任要件」があります。これは、あくまでも役員を退くのであって、会社を完全に勇退しなくてもよい＝「みなし退職」ができることを表しています。ただし高齢の経営者の場合は、生命保険に加入できない場合があります。

## 平成25年度税制改正による適用要件の見直しや手続の簡素化

非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度については、下記のとおり改正され、平成27年1月より（相続税改正に併せて）施行されます。

### 改正概要

#### ① 親族外承継の対象化

後継者は親族であることとする要件を撤廃

#### ② 納税猶予の取消事由に係る雇用8割維持要件の緩和

「5年間毎年」雇用の8割以上維持を、「5年間平均」8割以上に緩和

#### ③ 納税猶予打ち切りリスクの緩和

##### ●要件を満たせず納税猶予打ち切りの際は、納税猶予額に加え利子税の支払いが必要

・ 利子税率の引下げ（現行2.1%→0.9%）

・ 承継5年経過後に納税猶予税額の全部または一部を納付する場合の利子税を免除

##### ●相続・贈与から5年後以降は、後継者の死亡または会社倒産により納税免除

・ 民事再生計画の認可決定等があった場合には、納税猶予額を再計算し、一部免除

#### ④ 役員退任要件の緩和（贈与税の場合）

贈与時に「役員でないこと」とする要件を、「代表権を有していないこと」に改める（有給役員として残留可）

#### ⑤ 事前確認制度の廃止

経済産業大臣による事前確認制度を廃止

#### ⑥ 債務控除方式の変更

納税猶予税額の計算において、先代経営者の債務及び葬式費用を株式等以外の財産の価額から控除

など

## 第2部

近年の「法改正」による生命保険の提案

1  
…  
事業承継対策と  
生命保険の活用