

役員退職慰労金の主な準備方法

Index

- 1 役員退職慰労金の概要
 - 2 役員退職慰労金の算定方法
 - 3 生命保険を活用した役員退職慰労金の準備方法
 - 4 共済制度を活用した役員退職慰労金の準備方法
-
-

1 役員退職慰労金の概要

役員退職慰労金の支給に関するルールは次の通りです。役員退職慰労金を支給するためには、定款に定めるか、株主総会の決議で承認を得なければなりません。役員退職慰労金が株主総会の決議事項とされている主な理由は、いわゆる“お手盛り”を防止するためです。役員退職慰労金の支給は会社の義務ではないものの、会社規模に関係なく、多くの会社が支給しているのが実情です。

一方、従業員退職金の支給については、株主総会の決議など必要ありません。その代わりに、従業員退職金の支給要件などを退職金規程（就業規則を別規則化したもの）に明文化し、労働基準監督署に届け出を行う（常時10人以上の労働者を使用の場合）ことがポイントとなります。従業員退職金は、原則として労働基準法上の賃金とはなりません。そのため、役員退職慰労金と同様に、支給の有無は会社の自由となります。

ただし、退職金規程を設け、支給要件や支給額などが明確になっている場合、それに基づく従業員退職金は通常の賃金と同様に支払い義務が生じます。つまり、会社は退職金規程に定める要件を満たした従業員に対して、所定の従業員退職金を支給しなければなりません。その際、従業員退職金の支給要件や支給額をめぐる労使トラブルを避けるために、退職金規程は非常に重要な役割を果たすことになるのです。なお、退職金規程がなかった場合であっても、過去に退職金を支払った事実や慣行があれば、実質的に退職金制度があると判断され、企業に支払い義務が生じます。また、求人情報などに「退職金有り」などの記載をしていると、支払い義務が生じることになるので注意が必要です。

2 役員退職慰労金の算定方法

個々の会社で異なりますが、主な役員退職慰労金の算定方法は以下の3つです。このうち最も一般的な方法は「3. 退任時の報酬月額×在任期間（年数）×功績倍率」です。

1. 退任時の報酬月額×在任期間（年数）
2. 退任時の報酬月額×在任期間（年数）×役位別倍率
3. 退任時の報酬月額×在任期間（年数）×功績倍率

会社に特別に功労のあった創業者の役員退職慰労金を「3. 退任時の報酬月額×在任期間（年数）×功績倍率」で算定する場合の功績倍率は、一般的に2倍から3倍の間で設定している企業が多いようです。

また、在任中に特別に功労があったと認められた役員には、功労加算金が上積みされます。功労加算金は、役員退職慰労金規程に基づく役員退職慰労金の30%以内が一般的です。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。