

# 役員退職給与算定における功績倍率法

## 注目トピックス

### 01 | 役員退職給与算定における功績倍率法

平成29年度税制改正で行われた役員退職給与の見直しに伴い、いわゆる功績倍率法の定義が明確化されました。実務上、役員退職給与の算定で一般的に用いられる功績倍率法について解説します。

## 特集

### 02 | シェアリングエコノミーとは

欧米を中心に広がりを見せているシェアリングエコノミーですが、日本でも民泊ビジネスを筆頭に広がってきています。大きなトレンドとなりつつあるシェアリングエコノミーについて解説します。

### 03 | ガソリン価格の構成要素とは

日常生活に不可欠であるガソリンの価格はどのようにして決まっているのでしょうか。近年大きく変動しがちなガソリン価格についてみていきましょう。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | そのマネジメントでは新入社員は

すぐに辞めてしまいます！（アニモ出版）

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないとやりがいや楽しみ・誇りが持てないと主張しています。早期退職事例が多いイマドキの新入社員と良好な関係を構築し、組織への人材定着のコツを学ぶためにすべきことは何でしょうか。



# 役員退職給与算定における功績倍率法

平成 29 年度税制改正で行われた役員退職給与の見直しに伴い、いわゆる功績倍率法の定義が明確化されました。役員退職給与の算定で用いられる功績倍率法について解説します。

## はじめに

役員退職給与の金額が妥当かどうかというのは、実務上よく問題となります。問題にならないような役員退職給与の算定が求められます。

## 役員退職給与の算定

役員退職給与は、その名の通り、役員退職に伴って支払われる給与、いわゆる役員に対する退職金のことを指します。会社業績に貢献した役員に対しては多額の退職金を支払いたいというのが会社の実情だと思えます。

また、オーナー系企業にあつては、役員というのはほぼ親族で占められているでしょうから、なおさら多額の役員退職給与を支払いたいというモチベーションが働きます。

ただし、多額の役員退職給与を支払うことで、その支払いを行った法人の法人税負担が減少することとなるため、役員退職給与の金額算定については、問題になるケースが実務上とても多いので気をつけなければなりません。

## 功績倍率法による算定

実務上、金銭で支給する役員退職給与は、いわゆる功績倍率法により算定することが一般的なところ、先日公表された平成 29 年度改正通達では、「功績倍率法に基づいて支給する退職給与」が、これまでの実務どおり、その金額が過大でないことを前提として原則損金算入が認められることのほか、功績倍率法の定義が初めて示されました。

通達で示された功績倍率法における功績倍率は、役員職責に応じた倍率とされています。

### 功績倍率法を用いた役員退職給与の算定方法

退職役員最終月額報酬 ×

役員として従事した期間 × 職責に応じた倍率

過去の判決で示されている功績倍率（同業類似法人の役員退職給与の額を、その退職役員最終月額報酬に勤続年数を乗じた額で除して得た倍率）とは異なる書きぶりとなっています。

過去の判例で示された功績倍率というのは、つまり同業類似法人の功績倍率と同程度でなければならないということになります。

しかし、同業類似法人の功績倍率というのは基本的に調べることが不可能です。同業他社の役員最終報酬月額や役員退職給与を知ることなど通常できません。

つまり、実務上、功績倍率法は適用できないということになりかねないということです。

この点、通達で示された功績倍率（役員職責に応じた税率）は、同業類似法人の功績倍率よりも広い概念であるとの見解が示されています。

例えば、自社で設定した功績倍率（例：代表取締役の功績倍率〇倍、専務取締役の功績倍率△倍等）であってもいいということになります。

役員退職給与を算定する段階では、必ずしも同業類似法人の功績倍率等を把握しなければならないというわけではなく、自社で設定した功績倍率等をもとに算定した役員退職給与であっても、その金額が過大でなければ損金算入が認められます。

役員退職給与の算定についてのご相談は、当事務所までお気軽にお問い合わせください。

# シェアリング エコノミーとは

欧米を中心に広がりを見せているシェアリングエコノミーですが、日本でも民泊ビジネスを筆頭に広がってきています。

## はじめに

日本でもシェアリングエコノミーが拡大中で、大きなトレンドとなりつつあります。ここでは、シェアリングエコノミーがどういったものなのか、また具体的にどのようなサービスが展開されているのかをみていきたいと思います。

## シェアリングエコノミーとは

例えば、誰も住んでおらず活用されることのない空き家は総住宅の15%、約1,000万戸あると言われています。また、自動車の利用率（稼働率）も、車に乗っている時間を1日1時間程度と仮定すると1時間÷24時間=0.042となり、4.2%となります。残りの95.8%は自動車が動いていないこととなります。週末しか自動車を利用しないユーザーなら利用率（稼働率）は1%程度になる可能性すらあります。

これらは氷山の一角であり、日本には眠ってしまっている様々な遊休資産があります。それらをシェアすることで生まれる経済がシェアリングエコノミーです。シェアリングエコノミーの発祥は、2008年に民泊サービスの仲介をはじめたアメリカのAirbnb（エアビーアンドビー）と言われています。



Airbnb では、空き家にかかわらず自分の住んでいる部屋を外国人観光客に対して貸し出すことで収入を得ることができます。自動車をシェアするカーシェアについても、レンタカー会社等法人の運営するカーシェア以外に個人間で自動車をシェアするサービスも出てきています。また、不要になった中古品の売買といえばこれまでヤフオク！に代表されるオークションサイトが有名でしたが、現在はTVCMでもお馴染みのメルカリという日本初のサービスが大人気となり、世界を席巻するほどになっています。このようにシェアリングエコノミーはどんどん発展している状況です。



## 国税の対応は

シェアリングエコノミーの発展によって、サラリーマンでも手軽に収入を得られる可能性が高まります。この場合に避けて通れないのが税金の問題です。収入が給料のみのサラリーマンは、原則として、年末調整が行われるため自身で確定申告をする必要はありません。しかし、給与以外の収入が発生するとなる話は変わります。給与以外に20万円を超える利益が発生する場合には確定申告義務が生じます。

つまり、1年分の収入と支出を管理し、税務署に確定申告及び税金の納付を行わなければならないということになります。20万円を超えたけれども、そんなに大きくない利益だということでも確定申告を怠ると後で大変なことになる可能性もあるので注意が必要です。

# ガソリン価格の構成要素とは

## はじめに

ガソリン価格は日々変動していますが、近年乱高下する傾向にあるのは皆さんお気づきではないでしょうか。ここでは、現代社会では必要不可欠なガソリン価格を取り上げます。

## ガソリン価格の半分程度は税金

これはあまり知られていない事実ですが、ガソリン価格の半分程度は税金で構成されています。具体的には、ガソリン税とも呼ばれる揮発油税、そして消費税のほか、石油石炭税や環境税といった聞きなれない税金も含まれています。

揮発油税、消費税、石油石炭税や環境税、これらの税金を足し上げると、ガソリン価格の半分程度を占めるようなケースもあります。ガソリン価格が高くなれば全体におけるこれらの価格の割合は小さくなりますが、ガソリン価格が低くなる時にはその割合が大きくなります。

## 原油価格の変動要因

ガソリン価格は、基本的には原油の購入費、その原油からガソリンを精製するための生産コストや流通コスト、そして税金で構成されることとなります。そしてガソリン価格の半分程度が税金となっているのは上記のとおりです。

ただし、税金というのは税制改正でもない限り、その金額が変わることはありません。つまり、近年のガソリン価格の乱高下の原因ではないということになります。では、ガソリン価格の乱高下の原因となっているのは何でしょうか。ガソリン価格の変動に最も大きな影響を与えるのが原油の購入費となります。

直近だと原油価格は2014年に大きく下落しました。世界最大の原油輸出国であるサウジアラビアが原油輸出価格を大幅に引き下げたことが最大の理由です。

日常生活に不可欠であるガソリンの価格はどのようにして決まっているのでしょうか。近年大きく変動しがちなガソリン価格についてみていきましょう。

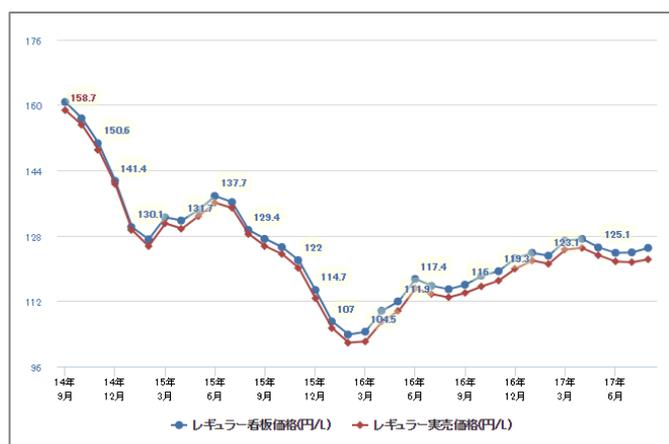
では、なぜサウジアラビアは原油輸出価格を大幅に引き下げたのでしょうか。

価格というのは需要と供給で決まるため、その観点からみていきましょう。まず、需要サイドですが、皆さんもご存じのとおり、中国経済の低迷が大きいといわれています。

これによって原油需要が減速するのではないかと考えられました。次に供給サイドですが、これはアメリカのシェール革命にあります。

シェール革命によってアメリカの原油生産量が大きく伸びたのです。このようにサウジアラビアは、需要サイド、供給サイドいずれの側面からみても原油価格を下げざるを得ない状況にあったというわけです。ここ2~3年の間、ガソリン価格が低いところで安定しているのにはこういった背景があるのです。

## <過去3年間のガソリン価格推移>



多くの人はガソリンの価格が上下するたびに、「中東で何かあったかな？」程度にししか感じませんが、細解いてみると、国の経済や国家間の問題が原因のケースが多く、非常に興味深いものです。

# そのマネジメントでは新入社員はスグに辞めてしまいます！

後藤 功太 著

単行本：224 ページ

出版：アニモ出版

価格：1,500 円（税抜）

## はじめに

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないとやりがいや楽しみ・誇りが持てないと主張しています。本書では人事定着コンサルタントとして活躍している著者によって、イマドキの新入社員を採用して育成し、会社や部署に定着させる仕組みづくりの方法が紹介されています。

## 頼るべきはネットの中に

新入社員は入社する前も入社してからも、自分が働く会社をネット検索し各種情報をリサーチしています。募集要項や会社概要のチェックはもちろんですが、特に会社の評判について敏感です。

そして、そういった評判などを投稿するサイトでは、利用者同士でのコミュニケーションが可能になっている場合があります。つまり、身近な上司ではなく見知らぬ他人に相談するといった事態が起こってしまうのです。

「入社してから、何かあったら向こうから言ってくれるだろう」という考え方は、特に今の若い人には通用しません。自ら積極的に働きかけ、相談に乗る姿勢を表すことが必要になっています

## 研修の要は関係構築

新入社員研修では、実際の業務を覚えさせたり学ばせたりする内容が多いかと思います。業務を練習させること自体は間違っていないのですが、何よりも重要なのは関係構築です。このことについて筆者は次のように述べています。

どういった職場で、どんな社員と一緒に働くのかわからな  
いだけに、不安な思いも抱えています

特に研修初日はすぐに業務に就いてもらわず「入社するま

での気持ち」について聞くこと、「どんな気持ちで働きたいのか」を再度確認することが大切です。建前や上辺だけではない有意義なコミュニケーションを実現するために、早い段階で良好な関係を築いておくべきでしょう。



「本当にこの会社で良かったのか」という不安を早急に取り除くことに尽力すべきなのはいうまでもありません。

## 認められる場をつくる

新入社員の多くは「認められたい」という感情を持っています。自分の仕事の成果を自ら評価することは難しいのですが、他人から認められた時は達成感や誇りを持てるようになります。しかし、普段と同じ1日の流れの中で丁寧に新入社員一人一人をフォローすることは難しいでしょう。そのために相応しい場として「人事評価制度の面談時」を筆者は挙げています。

人事評価制度は、給与や賞与の額に反映させるためだけの制度ではありません。私は、「部下を認めるための制度」と考えています

1対1で話ができる特別な状況さえ作ってしまえば、密接なやり取りの中で褒めることができます。「自分に関心をもってくれている、正当な評価をされている」ということが分かるので、モチベーションの維持・向上には非常に効果的な方法なのです。

現代の若者は多種多様な問題を抱えがちでその対応は困難を極めます。本書ではそんな若者に合わせた専用の対策が数多く記載されています。ご自身の会社に人材を定着させるために、ぜひ読んでいただきたい一冊です。