

退職金を損金算入する タイミングと仕訳をおさらいする



一般従業員や役員が退職した際、会社の規定に則って退職金が支払われるケースが一般的です。しかし、その経理処理については、一般従業員と役員とで扱いが異なりますので注意が必要です。留意点をおさらいしておきましょう。

税理士 林 義章

退職金は、一般従業員と役員ではその取扱いが異なります。

一般従業員への退職金については、企業が定めた退職金規定により支給を行なうこととなります。それに対し、役員への退職慰労金については、株主総会の決議などの手続きを経て支給の有無を決定することとなります。

このため、税務上、退職金を損金算入するタイミングや会計処理については、一般従業員と役員では取扱いが異なっています。

一般従業員の退職金処理

(1) 損金算入するタイミング

会社が一般従業員への退職金を支給するための制度としては、次の2つの制度があります。

- ・退職一時金制度
- ・企業年金制度

退職一時金制度では、従業員の退職時に会社が従業員へ直接退職金を支給します。これに対し、企業年金制度を利用している場合には、会社は従業員への直接支給は行わず、外部の委託機関へ毎月掛金を拠出し、その掛金を外部の委託機関で運用し、従業員の退職

時にはその外部の委託機関から退職した従業員へ年金または退職一時金を支給します。

このように、退職一時金制度と企業年金制度では会社が支出するタイミングが異なることから、損金算入のタイミングも異なることとなります。

① 退職一時金制度の場合

償却費以外の販売費及び一般管理費で損金算入にする金額は、事業年度終了の日までにその債務が確定しているものとされています。一般従業員へ支給する退職金については、法人税法上、特有の定めはありませんので、債務の確定時に損金算入します。なお、債務の確定しているものとは、原則として、次の要件をすべて満たしているものとなります（法人税法基本通達2-2-12）。

I 事業年度終了の日までにその費用に係る債務が成立していること
II 事業年度終了の日までにその債務に基づいて具体的な給付をすべき原因となる事実が発生していること
III 事業年度終了の日までにその金額を合理的に算定することができ

るものであること
一般従業員への退職金の場合で

あれば、退職日に前記の要件を満たしていると考えられます。

たとえば、3月決算の会社が2020年3月31日に退職した従業員Aに対し、退職金の支給日である2020年4月25日に退職金規定に基づき算定した退職金を支給したとしましょう。

この場合、2020年3月31日に従業員Aの退職の事実があるため、前記のⅠおよびⅡの要件を満たしています。そして、2020年3月31日時点では支給は行っていないものの、退職金規定に基づき退職金を支給することから、その支給額についても合理的に算定することが可能であるといえます。そのため、従業員Aに対する退職金については、2020年3月31日において未払いではあるものの、その時点において債務が確定しているものとして、2020年3月期において損金算入することができま

② 企業年金制度の場合

従業員への退職金制度として確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済などの企業年金制度へ加入している場合、会社がその企業年金制度に係る掛金等として支出した金額は、その支出

した日の属する事業年度において損金算入します。

これらの掛金等については、現実に納付または払込みをしない場合には、たとえ未払分に関する期間を経過していても損金算入することができないこととされている点に留意が必要です（法人税基本通達9-3-1）。

企業年金制度へ加入している場

図表1 一般従業員への退職金の経理処理と損金算入時期

退職一時金制度				経理処理	損金算入時期
退職前の各事業年度	(借) 退職給付費用	xx	(貸) 退職給付引当金	xx	○
退職時	(借) 退職給付引当金	xx	(貸) 現金及び預金	xx	
企業年金制度				経理処理	損金算入時期
●確定給付企業年金制度					
退職前の各事業年度	(借) 退職給付費用	xx	(貸) 退職給付引当金	xx	○
掛金拠出時	(借) 退職給付引当金	xx	(貸) 現金及び預金	xx	
●確定拠出年金制度、中小企業退職金共済					
			経理処理		損金算入時期
掛金拠出時	(借) 退職給付費用	xx	(貸) 現金及び預金	xx	○

合、従業員への企業年金または退職一時金については、会社がそれまでに支出した掛金等を原資に企業年金制度における外部の委託機関で行なうこととなりますので、従業員が退職した時点での会社側の税務処理は特にありません。

(2) 経理処理

退職金規定により将来退職する従業員への退職金を支出することが見込まれ、その金額を合理的に見積もることができる場合には、企業会計上、将来発生する退職金のうち当期の負担に属する金額を当期の費用として引当金に繰り入れ、その引当金の残高を貸借対照表の負債の部に記載することとなります。この引当金を、退職給付引当金といいます。

退職給付引当金の見積もりに関しては、「退職給付に関する会計基準」と「退職給付に関する会計基準の適用指針」でその会計処理方法が定められています。なお、前記の「退職給付に関する会計基準」や「退職給付に関する会計基準の

適用指針」による原則的な処理方法は、数理計算上の見積もりを行なう必要があるなど事務負担が大きく、外部の算定機関へ委託しない限り、適正に処理することは困難といえます。

そこで、従業員数300人未満の企業や会計監査を受けていない企業の場合には、退職給付債務を自己都合要支給額（期末において全従業員が自己都合で退職したと仮定した場合に支給しなければならぬ退職金の総額）とする簡便的な計算により退職給付引当金を設定することができます。

退職一時金制度や確定給付企業年金制度を採用しておらず、確定拠出年金や中小企業退職金共済などのように企業の負担が掛金拠出時のみの場合には、退職給付引当金の設定は行なわず、掛金の拠出時に支出した金額を退職給付費用として計上します。

具体的な仕訳は、図表1のとおりです。

役員退職慰労金の処理

(1) 損金算入するタイミング

退職した役員へ支給する退職慰

図表2 内規がある場合の役員退職慰労金の経理処理と損金算入時期

	経理処理		損金算入時期
退職前の各事業年度	(借) 役員退職慰労引当金 繰入額 xx	(貸) 役員退職慰労引当金 xx	
株主総会の決議	(借) 役員退職慰労引当金 xx	(貸) 未払金 xx	○ (原則)
支給日	(借) 未払金 xx	(貸) 現金及び預金 xx	○ (例外)

労金については、株主総会の決議等（株主総会の決議のほか、社員総会などでの決議や委任を受けた取締役会の決議を含みます）によりその支給額が確定します。そのため、原則として、退職した役員へ支給する退職慰労金については、株主総会の決議等によりその支給額が具体的に確定した日の属する事業年度において損金算入することとなります。

ただし、会社が役員への退職慰労金をその支給日に損金経理をした場合には、その支給日の属する事業年度において損金算入することも認められています。

(2) 経理処理

会社が役員へ支給する退職慰労金については臨時的な費用である

ことから、損益計算書上、特別損失として経理処理することとなります。

ただし、将来役員へ退職金が支給することが見込まれ、その金額を合理的に見積もることができる場合には、役員退職慰労引当金を設定し、将来発生する役員退職慰労金のうち当期に属する部分の金額を営業費用として計上することとなります。

監査上は、次の要件を満たす場合には、役員退職慰労引当金を計上しなければならぬこととされています（監査・保証実務委員会実務指針第42号「租税特別措置法上の準備金及び特別法上の引当金又は準備金並びに役員退職慰労引当金等に関する監査上の取扱い」）。

- ・役員退職慰労金の支給に関する内規に基づき（在任期間・担当職務等を勘案して）支給見込額が合理的に算出されること
- ・当該内規に基づく支給実績があり、このような状況が将来にわたって存続すること（設立間もない会社等のように支給実績がない場合においては、内規に基づいた支給額を支払うことが合理的に予測される場合を含む）

具体的な仕訳は、図表2のとおりです。

実務上の留意点

(1) 経理処理の選択

会社の経理処理については、会社の規模、会計監査の有無などによって異なります。法人税の確定申告のためだけに経理を行なっている場合には、前記の方法によらず、損金算入のタイミングで退職金として費用計上を行なっていることもあるでしょう。

しかし、原則的な会計基準に基づいて経理処理を行なっている会社や「中小企業の会計に関する指針」または「中小企業の会計に関する基本要領」に基づいて経理処理を行なっている会社の場合、法人税法上の損金算入するタイミングと経理処理上の費用にするタイミングに差異が生じることから、法人税の確定申告上、別表4にて申告調整を行なう必要があります。

(2) 申告調整の方法

一般従業員への退職金について、退職一時金制度や確定給付企

業年金制度を採用している場合、各事業年度において退職給付引当金を設定し、退職給付費用として費用計上しています。

この退職給付費用については退職の事実に基づくものではなく、法人税法上の確定した債務ではありませんので、損金算入することはできません。

そのため、法人税の税額の計算のもととなる課税所得の計算上、退職給付費用の金額を加算する調整を行ないます。

これに対し、一般従業員へ退職金を支給したタイミングでは、経理処理上、退職給付引当金の取崩しを行なっており、費用計上は行ないません。

しかし、法人税法上はこのタイミングで損金算入することから、課税所得の計算上、退職金としての支出額を減算する調整を行なうこととなります。

これと同様に、確定給付企業年金制度の下、掛金を拠出した場合についても、経理処理上は退職給付引当金の取崩しを行ない、課税所得の計算上はその拠出額を減算する調整を行ないます。

この経理処理と税務上の損金算入のタイミングの差異について

図表3 一般従業員への退職金の申告調整

●前提				
・貸借対照表の退職給付引当金の金額 前期末：100 当期末：120				
・損益計算書の退職給付費用 50				
・退職一時金 20				
・確定給付企業年金の掛金 10				
●別表4 (申告調整)				
・加算：退職給付費用否認 50				
・減算：退職給付費用認容 30				
●別表5 (1) のイメージ				
区分	期首現在利益積立金額	当期の増減		差引翌期首現在利益積立金額
		減	増	
退職給付引当金	100	30	50	120

図表4 役員退職慰労金の申告調整

●前提				
・貸借対照表の役員退職慰労引当金の金額 前期末：200 当期末：0				
・損益計算書の役員退職慰労引当金繰入額 50				
・役員へ支給した退職慰労金 250				
●別表4 (申告調整)				
・加算：役員退職慰労引当金繰入額 50				
・減算：役員退職慰労引当金認容 250				
●別表5 (1) のイメージ				
区分	期首現在利益積立金額	当期の増減		差引翌期首現在利益積立金額
		減	増	
役員退職慰労引当金	200	250	50	0

図表5 将来減算一時差異がある場合の申告調整

●前提				
・貸借対照表の退職給付引当金の金額 前期末：60 当期末：120				
・貸借対照表の役員退職慰労引当金の金額 前期末：40 当期末：80				
・法定実効税率 前期、当期、来期以降のいずれも30%と仮定				
・退職給付引当金および役員退職慰労引当金以外の一時差異はなく、繰延税金資産の回収可能性はあるものと仮定				
●繰延税金資産の金額				
・前期末：(60+40) × 30% = 30				
・当期末：(120+80) × 30% = 60				
※当期における繰延税金資産の増加分30については、法人税等調整額として損益計算書に計上				
●経理処理 (当期末)				
(借) 繰延税金資産 30 (貸) 法人税等調整額 30				
※当期末繰延税金資産60 - 前期末繰延税金資産30 = 30 (繰延税金資産の増加額)				

また、経理処理上の費用計上するタイミングと税務上の損金算入のタイミングにも違いがあることから、法人税確定申告や税効果会計への影響がある点についても十分留意する必要があります。

は、法人税では別表5(1)で管理します。具体的な法人税確定申告書上の処理については、図表3のとおりです。

なお、一般従業員への退職金について、確定拠出年金制度や中小企業退職金共済制度を利用している場合には、税務上の損金算入のタイミングである掛金拠出時に経理処理上も費用計上することとなりますので、申告調整は不要です。

(3) 税効果会計

役員への退職慰労金について役員退職慰労引当金を設定している場合には、一般従業員への退職金について退職給付引当金を設定している場合と同様、法人税確定申告書上、申告調整が必要となります。この場合の調整方法については、図表4のとおりです。

引当金は会計上の負債ですが、税務上の負債には該当しないことから、税効果会計を適用している場合には、これらについては将来減算一時差異(将来、解消されるときに課税所得を減算調整する一時差異)となります。

たとえば、退職給付引当金が120、退職慰労引当金が80、法定実効税率が30%と仮定した場合、将来減算一時差異の合計額は12

0 + 80 = 200 となります。

そして、将来において一定水準以上の課税所得が生じ、回収可能性に問題がない場合には、200 × 30% = 60 の繰延税金資産を計上することとなります。

具体的な経理処理は、図表5のとおりです。

以上、見てきたとおり、退職金については、一般従業員と役員とは損金に算入するタイミングや経理処理が異なっています。

また、経理処理上の費用計上するタイミングと税務上の損金算入のタイミングにも違いがあることから、法人税確定申告や税効果会計への影響がある点についても十分留意する必要があります。