

E i w a N e w s

役員給与の損金不算入 (定期同額給与のルール改正)

平成 18 年 7 月
(No. 012)

平成 18 年度税制改正につきましては、過去の「E i w a N e w s」においても様々な制度を取り上げてまいりましたが、今回は役員給与に関する改正のうち「定期同額給与」について、重要な改正内容をお伝えしていきたいと思えます。

【役員給与の損金不算入制度の概要】(法人税法第 34 条)

平成 18 年度税制改正により、役員に支給する給与のうち次に掲げるもの以外のものは損金不算入とされました。

1. 定期同額給与
2. 事前確定届出給与(税務署への届出が必要)
3. 一定の要件を満たす利益連動給与

今回はこの中から「定期同額給与」についてお伝えしていきます。

【定期同額給与の範囲等】(法人税法施行令 第 69 条)

定期同額給与とは、「その支給時期が 1 月以下の一定の期間ごとであるもの」のうち、次に掲げるものになります。

1. 各支給時期における支給額が同額であるもの
2. 会計期間開始の日から 3 月を経過する日までに改定されたもの
3. 経営状況の著しい悪化などにより減額改定されたもの

つまり、役員給与を改定した場合に損金算入できるのは、定時株主総会などによる定期的な改定に限られ、例外として、経営状況が著しく悪化した場合などに減額する改定だけは認められるということです。

次に、よくある事例について検証してみます。

【遡って増額改定をする場合における差額の一括支給】

		20												
		20												
100	100	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
H18.4.1														H19.3.31

このような支給をした場合、一括支給した差額の 40 は定期同額給与には該当しませんので損金不算入となります。

【懲戒等による一時的な減給の取扱い】

								20	20	20	20	20		
120	120	120	120	120	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H18.4.1														H19.3.31

このような場合、減給後の 100 が定期同額給与とみなされますので、その後に回復した給与のうち $20 \times 5 \text{ヶ月} = 100$ は損金不算入となります。

役員給与を増額することができるのは、「会計期間開始の日から 3 月を経過する日まで」に限られているので注意が必要です。

【まとめ】

この改正は平成 18 年 4 月 1 日以後に開始する事業年度から適用になります。

「会計期間開始の日から 3 月を経過する日」以降、会計期間の途中で役員給与を増額した場合、どんな理由があっても増額部分は損金不算入となりましたのでお気をつけください。

また、減額についても経営状況の著しい悪化などの理由が必要になっております。

以上、平成 18 年度税制改正のうち、役員給与（定期同額給与）に関する改正内容をご紹介してまいりました。

疑問点等がございましたら、お気軽に弊事務所の担当者までご連絡くださいますよう、よろしく願いいたします。