

# E i w a N e w s

役員給与に関する改正の再確認

平成19年5月  
( No. 022 )

平成19年度の改正税制が4月から施行され、前回お伝えしました新減価償却制度の対応など、経理担当者の皆様の業務は増えていることと思います

さて、今回は、平成18年度の改正で大きく変わりました役員給与制度について、平成19年度の税制改正における追加事項や最近の通達の改正事項を含めて、留意点を簡単にお知らせします。

## [1] 役員給与の概要

平成18年度の改正において、役員給与は法人税法の規定上、原則として損金不算入となりました。

ただし、定期同額給与、事前確定届出給与、一定の利益連動給与については、損金算入が認められています。

定期同額給与は、支給時期が毎日、毎週、毎月のように1月以下の期間を単位として、定期的に反復又は継続的に支給される給与のことを言います。ほとんどの会社では、定期同額給与を採用していると思われます。

事前確定届出給与は、年2回など所定の時期に確定額を支給する給与で、非常勤役員等に支給するものが一般的です。平成19年度の改正では、税務署に対する届出の提出期限が、株主総会等により役員の職務の定めを決議した日から1月以内となり、また、同族会社以外の会社については、定期給与を受けていない役員に対する給与は、届出が不要になりました。

利益連動給与は、利益に連動して算定した給与で、一定の要件を満たす場合に、同族会社以外の会社で認められているものです。

## [2] 定期同額給与の改定

### (1) 内容

損金算入が認められる役員給与のうち、定期同額給与を採用する場合には、役員給与の改定が非常に重要となります。

定期同額が前提ですので、原則として給与の改定は認められないわけですが、年一回の改定、臨時改定、業績悪化による減額改定については、認められています。

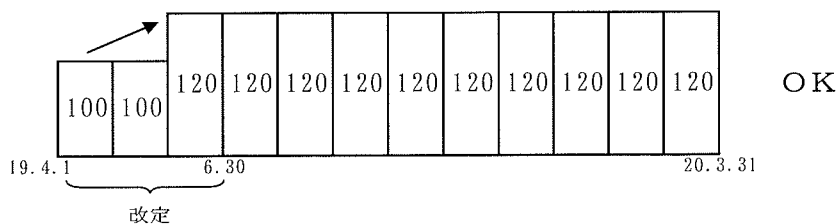
年一回の改定は、いわゆるベースアップ的な給与の改定で、会計期間開始の日から3月以内に行うことにより、その改定が認められます。

臨時改定は、役員の職制上の地位の変更（昇格、降格）や役員の職務の内容の重大な変更等の事情による給与の改定です。

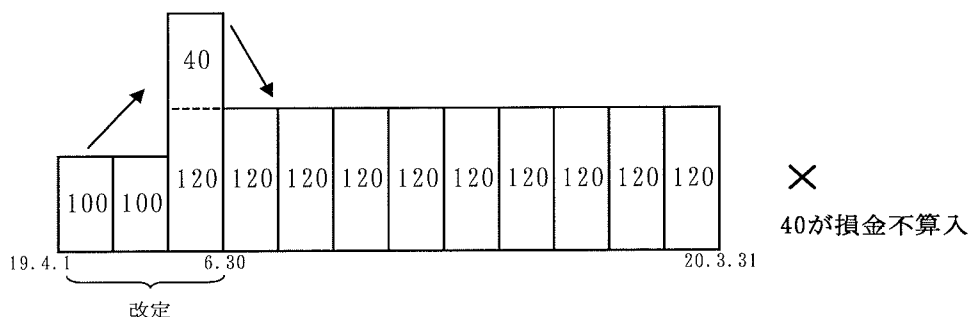
業績悪化による改定は、会社の経営状況が著しく悪化したこと等による給与の改定で、一時的な資金繰りの都合や業績目標に達しなかったことなどはこれに該当しません。

## (2) 具体例

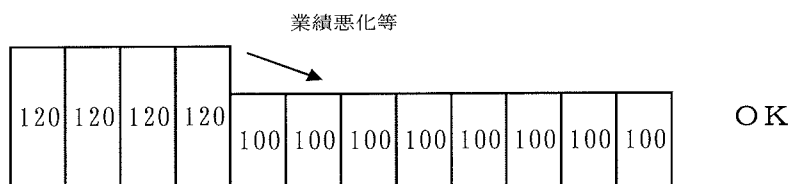
①



②



③



### [3] 出向にかかる役員給与の取り扱い

親会社(出向元)から子会社(出向先)の役員として社員を出向させるケースがよくありますが、最近の通達の改正により、親会社で従業員であっても子会社において役員である以上、子会社において役員給与の規定が適用されることが明文化されましたので注意が必要です。(関係会社以外についても、役員の出向を受けているすべての会社(出向先会社)で適用されます。)

多くの場合、子会社は親会社に対して給与負担金を支払い、親会社でその従業員に給与を支給します。子会社における給与負担金は、子会社の役員給与に該当することになりますので、出向契約等で、出向期間及び給与負担金の額をあらかじめ定め、子会社の株主総会等においてその給与負担金の額につき決議することにより、定期同額給与等の規定の適用を受けることができます。出向契約の更新(給与負担金の改定)をする場合についても、更新時期と株主総会等での決議時期を合わせておく必要があります。

今回お知らせした役員給与における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、よろしくお願いいたします。