

税務・財務相談

Q & A

役員給与

—うっかりミスをなくするために—

酒井 竹男 (さかい たけお)

東北税理士会 田島支部
税理士



平成18年法人の役員給与に関する規定（法法34）の大幅な改正が行われ、平成19年に一部改正があり現在に至っております。

そこで一連の改正の中から、紙幅の関係で比較的多くの企業に関係があると思われるものにしぼって再確認をしてみたいと思います。

〔質問1〕

どのように改正されておりますか。



〔回答〕

改正前は役員報酬、役員賞与に区別して規定されていたのが、会社法がその区別をなくして役員報酬、役員賞与、役員退職給与をまとめて「役員給与」としたことから、法人税法も会社法と同様に一括して「役員給与」と規定し、その役員に支給する給与のうち退職給与その他一定のものを除き、①定期同額給与、②事前確定届出給与、③利益連動給与のいずれにも該当しないものの額は、法人の各事業年度の所得の計算上損金の額に算入しない（法法34①）と、いわゆる原則損金不算入に改正されております。

〔質問2〕

定期同額給与とはどのような給与なのですか。

〔回答〕

定期同額給与とは、役員に対して支給する給与で次に掲げるものをいいます。

- ① その支給時期が1ヵ月以下の一定の期間ごとであり、かつ、当該事業年度の各支給時期における支給額が同額である給与（法法34①一）。
- ② その支給時期が1ヵ月以下の一定の期間ごとであるもの（以下「定期給与」という。）の額につき当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3ヵ月を経過する日（保険会社にあつては、4ヵ月を経過する日（以下「会計期間3ヵ月経過日等」という。）までにその改定がされた場合における次に掲げる定期給与（法令69①一）。
 - イ その改定前の各支給期（当該事業年度に属するものに限る。ロにおいて同じ。）における支給額が同額である定期給与
 - ロ その改定以後の各支給時期における支給額が同額である定期給与

- ③ 定期給与の額につき当該法人の経営の状況が著しく悪化しことその他これに類する理由によりその改定がされた場合（減額した場合に限り、②に該当する場合を除く。）の当該事業年度のその改定前の各支給時期における支給額及びその改定以後の各支給時期における支給額がそれぞれ同額である定期給与（法令69①二）。
- ④ 継続的に供与される経済的な利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおむね一定であるもの（69①三）。

〔質問3〕

期首から3ヵ月経過後に定期給与の額を「増額改定」「減額改定」した場合はどうなりますか。

〔回答〕

① 「増額改定」した場合

期首から3ヵ月経過後の定期給与の増額改定は、特別な事情により改定が認められる場合を除いて定期同額給与の範囲に含まれないので原則としてその事業年度における定期給与の支給額の全額が損金不算入となります。

ただし、期首から3ヵ月経過後に定期給与の額

の増額改定が行われた場合であっても、増額後の各支給期における支給額も同額であるようなときなどは、従前の定期給与とは別個の定期給与が上乘せされて支給されたものと同様と考えられるところから、上乘せ支給された定期給与と見られる部分のみが損金不算入になるものとして取り扱ってもよいとされています（国税庁役員給与に関する質疑応答事例「問1」）。

② 「減額改定」した場合

事業年度の途中で定期同額給与の額を減額した場合で、例えば、経営の状況が悪化したものの「著しい悪化」までには至らないケースについても、原則として、その事業年度における定期給与の全額が、定期同額給与に該当しないこととなります。

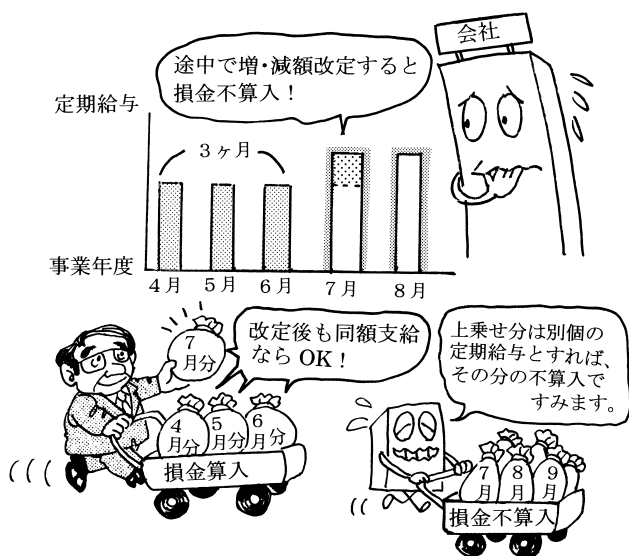
ただし、当初、定期同額給与として支給していた給与について減額改定を行い、減額後もその各支給期における支給額が同額である定期給与として支給を行っているときには、減額改定前の定期給与の額のうち減額改定後の定期給与の額を超える部分の金額のみが損金不算入となります（国税庁役員給与に関する質疑応答事例「問1」）。

〔質問4〕

非常勤役員に支給する年俸、期間報等は、定期同額給与に該当しますか。

〔回答〕

法人税法において原則として損金の額に算入される「定期同額給与」とは、「その支給時期が1ヵ月以下の一定の期間ごとである給与で、当該事業年度の各支給時期における支給額が同額であるもの」とされていることから、非常勤役員に対して支給する年俸等は支給時期が1ヵ月以下の期間ごとではないので「定期同額給与」には該当しないこととなります。



「その支給時期が1ヵ月以下の一定の期間ごと」である給与とは、あらかじめ支給基準（慣習によるものを含む）に基づいて、毎日、毎週、毎月のように月以下の期間を単位として定期的に反復又は継続して支給されるものをいう（法規通9-2-12）とされております。

〔質問5〕

非常勤役員に支給する年俸等を損金算入するにはどの様にすればよいですか。

〔回答〕

非常勤役員に支給する年俸等を損金の額に算入するためには、役員給与支給規定等を改正して、毎月定額を支給する給与体系にするか、また、同族会社の場合には、損金の額に算入される「事前確定届出給与」の対象として事前届出の手続きをすることも考えられると思います。

〔質問6〕

事前確定届出給与とはどのようなものですか。

〔回答〕

事前確定届出給与とは、その役員の職務につき

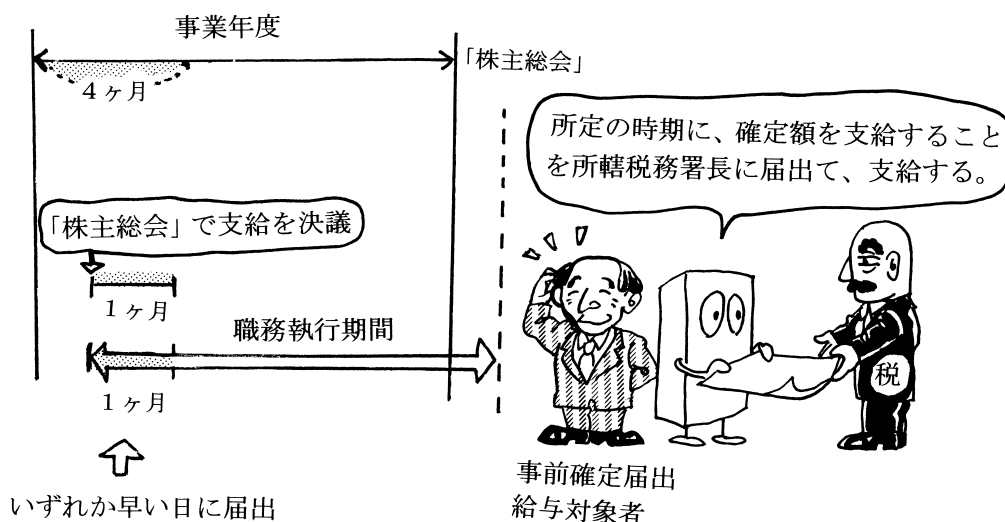
所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与（定期同額給与及び利益連動給与を除くものとし、定期給与を支給しない役員に対して支給する給与以外の給与にあっては、納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関する届出をしている場合におけるその給与に限る。）をいい、カッコの中の「定期給与を支給しない役員に対して支給する給与」は、同族会社に該当しない法人が支給するものに限る（法法34①二）とされています。

〔質問7〕

事前確定届出給与の届出はいつまでにしなければならないのですか。

〔回答〕

事前確定届出給与の届出は「株主総会等によりその支給を決議をした日から1ヵ月を経過する日」、「その給与にかかる職務の執行を開始する日から1ヵ月を経過する日」、「当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から4ヵ月を経過する日」とのいずれか早い日とされています（法法34①二、法令69②）。



〔質問8〕

実際支給額が届出額と異なる場合の取り扱いはどうなりますか。

〔回答〕

事前確定届出給与として、当該事業年度の損金の額に算入される給与は、所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給するものであることから、「事前確定届出給与に関する届出書」に記載して届け出た金額と実際の支給額が異なる場合は、事前に支給額が確定したものとはいえないことから、事前確定届出給与に該当しないこととなります（法基通9-2-14）。

したがって、「届出支給額より実際支給額の方が多い場合」は、超過額だけではなく実際の支給額の全額が損金不算入となり、「届出支給額より実際支給額の方が少ない場合」は、支給した実際支給額そのものが損金不算入となるので注意が必要です。

〔質問9〕

利益連動給与とはどのようなものですか。

〔回答〕

利益連動給与は、同族会社に該当しない法人が、その業務執行役員に対して支給する利益連動給与



で、一定の要件を満たすもの（他の業務執行役員の前に対しても一定の要件を満たす利益連動給与を支給する場合に限る）をいいます（法34①三、法令69④～⑩、法規22の3②）。

〔質問10〕

利益連動給与を支給できる業務執行役員とはどのような役員をいうのですか。

〔回答〕

利益連動給与を支給できる業務執行役員とは、利益連動給与に係る算定方法についての報酬委員会での決定その他これに準ずる適正な手続きの終了の日において一定の要件に該当する者をいいます（法令69④）。

〔質問11〕

役員給与の改正に関連して今後留意すべきことはありますか。

〔回答〕

改正後の「役員給与」に関しては、実務上多くの難しい問題があると思います。

役員報酬等の損金算入に関しては以前から形式基準と実質基準により判定がされておりましたが、今回の改正により形式基準が今まで以上に重視されるようになると思われます。

そこで、議事録の重要性について中小企業においても日頃から充分理解しておく必要があります。議事録は取締役会又は株主総会が実際に開催され、提案された議案が慎重審議された後に決議された記録であるかどうかを確認され、証拠となりうるかどうか判断される重要な書類だからです。そのことを十分に認識して法令等に定められた要件を充たしている議事録を作成して保存して置くことが重要だと思われます。