

法人の役員給与

～「定期同額給与」に係る税務上の注意点～

税務・財務に関する情報をお届けいたします

税務・財務に関する情報を使いこなすことができれば、
より豊かな人生が送れるものと確信しています。

私どもは、情報を、どう使いこなすか？につきまして、
何らかのお役に立てればと願っております。

情報に目を通していただき、ご自身にどう当てはめたらよいのか！

お考えいただき、お分かりにくい点につきまして、弊社の担当者が
お伺いしたときに、一緒に検討させていただきたく存じます。

税務・財務に関する情報の提供を通じて、お客様の繁栄と、平安に、
少しでも貢献できればと願います。

友弘正人



株式会社トータル財務プラン

税理士法人トータル財務プラン

行政書士法人トータル財務プラン

友弘正人公認会計士事務所

〒651-0087

神戸市中央区御幸通3丁目1番8号 ライオンズ三宮ビル2階

TEL:078-221-7711 / FAX:078-221-7717

<http://www.topp.ecnet.jp>

e-mail topp@hi-ho.ne.jp

法人の役員給与

～「定期同額給与」に係る税務上の注意点～

1 はじめに

法人が従業員に対して支払う給与と役員に対して支払う給与は、どちらも人件費という同じ性質を持っているものといえます。しかし、役員に対する給与には会社の利益の分配として受け取るものが含まれていると考えられます。役員は、自らの給与の額を決定できる立場にあるため、恣意的にその支給額を決めることによって利益の調整を図ること（業績が良い時には給与の額を増額することで利益を少なくすることなど）が可能です。

そこで法人税法は、租税負担の公平を保つ目的から、役員に対する給与の損金算入について一定の制限を加えています。すなわち、法人が役員に対して支給する給与（退職給与などを除く）のうち「定期同額給与」、「事前確定届出給与」又は「利益連動給与」の各区分の要件を満たさないものは、損金算入されないことになっています。

今回は、これらの役員に対する給与のうち「定期同額給与」についてご紹介します。

2 定期同額給与とは

法人税法における「定期同額給与」とは、支給時期が1か月以下の一定期間ごとで、その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をいいます。つまり、その事業年度中、毎月同じ金額が支払われる場合に限り損金に算入することができます。

(定期同額給与の例)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	

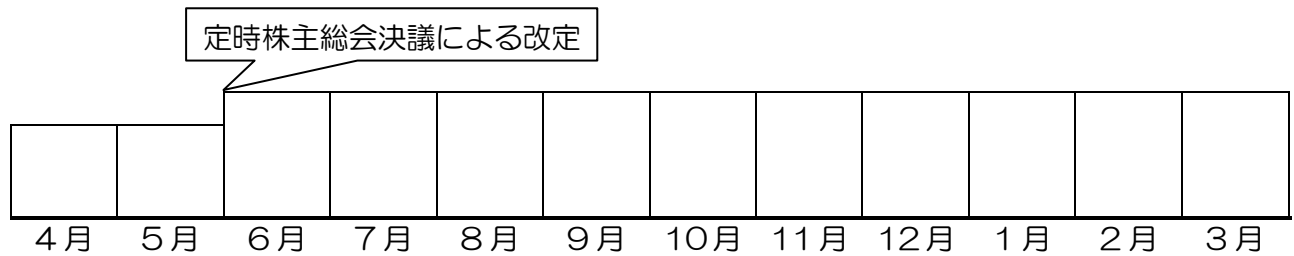
また、定期給与の額につき、次に掲げるイ～ハの改定（以下「給与改定」といいます。）がされた場合には、その事業年度開始の日又は給与改定前の最後の支給時期の翌日から、給与改定後の最初の支給時期の前日又はその事業年度終了の日までの間の各支給時期における支給額が同額であるものも、法人税法上の定期同額給与として取り扱われます。

イ

その事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3か月を経過する日までに継続して毎年所定の時期にされる定期給与の額の改定等。

いわゆる、定時株主総会決議による通常の改定です。改定時期が3か月を経過する日までと定められている理由は、一般的に定時株主総会が決算日以後3か月以内に開催されるべきものであるためです。

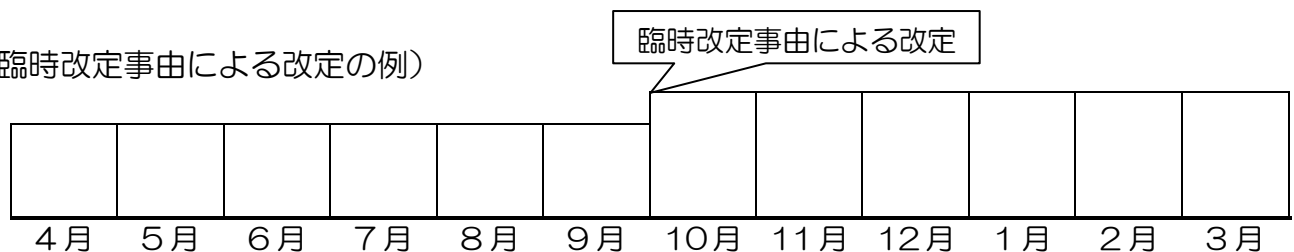
(定時株主総会決議による通常の改定の例)



その事業年度においてその法人の役員の職制上の地位の変更等の事情（「臨時改定事由」）によりされたその役員に係る定期給与の額の改定。

「役員の職制上の地位の変更等の事情」とは、例えば社長が急逝したことにより他の役員が社長の地位に就任した場合等が該当します。こうした改定は、その発生を予測しがたい偶発的な事情によるものであり、利益調整等の恣意性があるものとは断定できないため定期同額給与として取り扱われます。

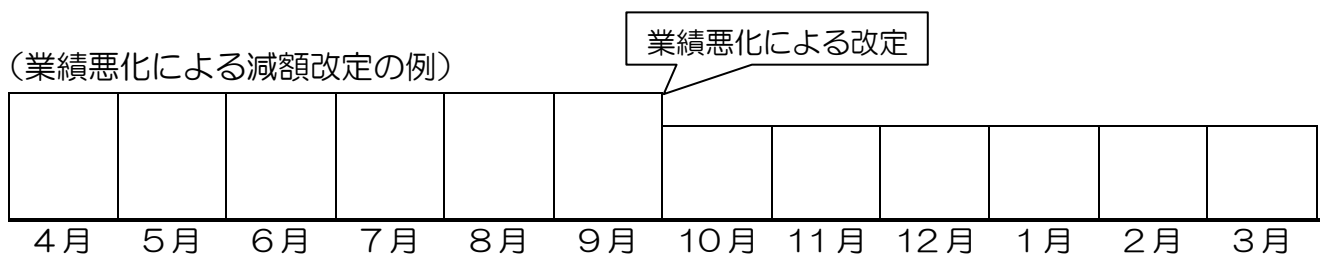
(臨時改定事由による改定の例)



その事業年度においてその法人の経営状況が著しく悪化したこと等によりされた定期給与の額の改定。（その定期給与の額を減額した改定に限る。）

企業業績が悪化した場合等に、役員がその業績悪化の責任を負うため、あるいは、その状況改善のために定期給与の額を減額改定する場合には、その改定後の役員に対する定期給与の額が同額であれば定期同額給与として取り扱われます。

(業績悪化による減額改定の例)



業績悪化による減額改定は、経営状況が著しく悪化したことなど、やむを得ず役員に対する給与を減額せざるを得ない事情があることをいいます。つまり、会社の一時的な資金繰りの都合や、単に業績目標値に達しなかったことなどはその改定理由になりません。

3 給与改定時に注意したい点

(1) 不相当に高額な場合

前述の定期同額給与に該当する場合であっても、法人税法は、不相当に高額な部分の金額を損金の額に算入しないと規定しています。この「不相当に高額」な金額とは、役員の職務の内容、会社の収益、使用人に対する給与の支給状況、類似同業他社の役員給与の支給状況等といった「実質基準」と、株主総会決議等によって定められた報酬の限度内かどうかといった「形式基準」により判断されることになっています。

実質基準は、税法の規定が抽象的であるため一概にいくら以上が不相当に高額となるのかを示すことは難しいですが、職務内容や業務への関与度合いなどを総合的に判断することとなるため注意が必要です。

(2) 所得税等とのバランス

役員に対する給与の金額を増やすと法人の所得金額は減り、法人税額も少なくなります。しかし、法人税額ばかりを意識して役員に対する給与の金額を決定すると、個人所得税等の金額が高額になる可能性があります。法人税等の税率は一律約 35%程度ですが、個人所得に係る税金は約 15~50%の累進課税です。また、給与所得には、その収入金額から一定額の給与所得控除額が認められています。このような課税方法の仕組みの違いから、会社と個人を別々に見るのではなく全体のバランスを考えることも必要です。

(3) 社会保険料とのバランス

役員に対する給与の金額が増えれば、社会保険料も増加します。社会保険料は会社と個人で半分ずつ負担するべきものですが、その会社がオーナー兼社長の場合には、結局のところ全額をオーナーが負担しているのと同じといえます。ただし、厚生年金保険料の金額の増加については将来の年金受給額が増えるため、給与改定をする場合には社会保険料の金額についても考慮する必要があります。

4 まとめ

役員に対する給与を改定する場合は、原則として決算日の翌月から 3 か月以内に行わなければ、全額損金算入することができません。なお、業績悪化などの事由であれば減額改定することは可能ですが、業績が良かった場合の増額改定は認められていません。安易に給与改定することは、税務上の問題が生ずることがありますので注意が必要です。

また、役員に対する給与の金額につき、法人税等の負担額を重視して決定すると、個人の所得税や住民税だけでなく、社会保険料等が思いのほか高くなってしまう可能性もあります。逆に、個人の負担軽減ばかりを考えて会社にお金を残すと、オーナーである社長の自由に使えるお金が手許に残らないということも考えられます。

役員に対する給与の金額を決める際には、これらの要素等をバランスよく考える必要がありますので、税理士にご相談されることをおすすめします。