
今月のテーマ 役員給与における定期同額給与について

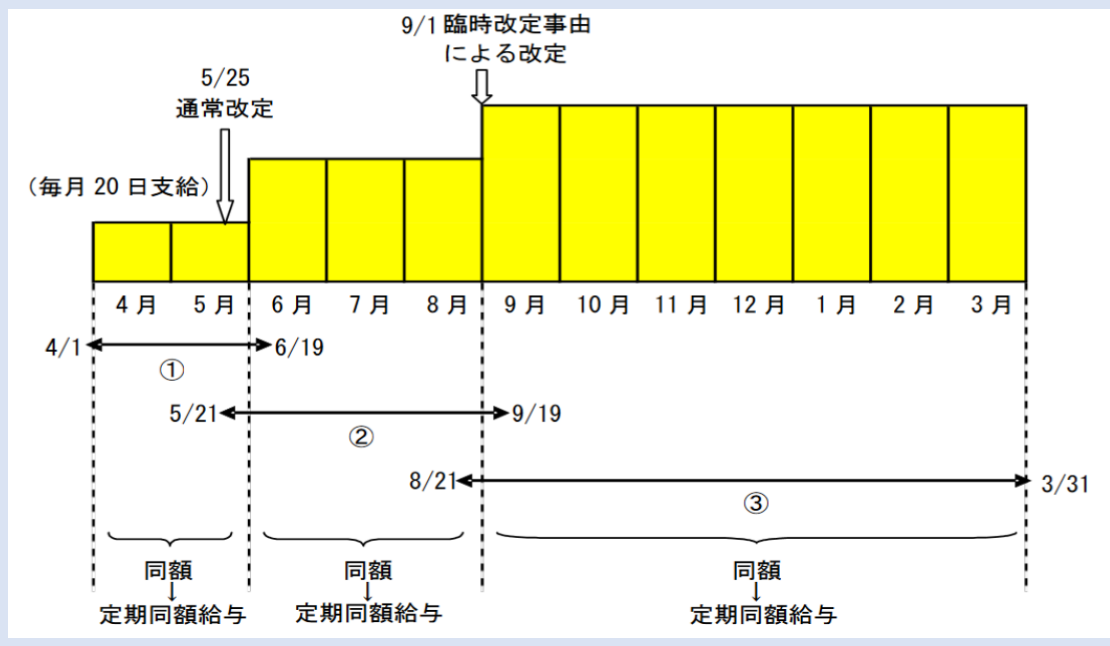
法人が毎月支給する役員給与について、税法上「定期同額給与」に該当しなければ、一部の金額が経費(損金)にならないケースがあります。そのため役員給与の改定をする際に、改定が税法上認められるための条件を理解しておかないと思わぬ法人税等の負担が発生しますので注意が必要です。今回は定期同額給与についてご紹介いたします。

1. 定期同額給与とは

役員に支給される給与のうち、経費(損金)となるのは次に該当するものであり、これを定期同額給与と呼びます。一般的に税法上損金になる役員の給与は毎月同額の支給であり、その改定の時期も決まっています。

- (1) 支給時期が1ヶ月以下の一定の期間ごとである給与で、その事業年度の各支給時期における支給額が同額のもの
- (2) 定期給与の額について次の改定がされた場合で、改定前の支給額と改定後の支給額が同額のもの
 - ① 事業年度開始の日から3ヵ月以内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
 - ② 役員職制上の地位の変更など重大な変更に基づく定期給与の額の改定
 - ③ 法人の経営状況が著しく悪化したことなどに基づく定期給与の額の減額改定
(この場合の経営状況の悪化とは、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場合ではなく、株主、債権者や取引銀行などの第三者との関係上、役員給与をやむを得ず減額せざるを得ない場合が該当します。)
- (3) 役員が負担すべき保険料の肩代わりなどの経済的利益のうち、供与される利益の額が毎月おおむね一定のもの

【具体例】3月決算法人において、5月25日に上記①に基づく改定があり、その後9月1日に②に基づく改定があった場合、下図の各支給時期における給与は定期同額給与と認められます。(国税庁HPより転載)



定期同額給与に該当する場合であっても、役員職務内容や類似法人の支給状況などに照らして不相当に高額な部分の金額は過大役員給与として損金の額に算入されませんので注意が必要です。

2. 経費(損金)とならないケースの一例

下記のようなケースは役員給与の一部が経費(損金)とならず、その分の利益(課税所得)が増加することとなります。

<ケースⅠ>

30年3月決算法人が決算対策として、30年1月支給分より役員給与の額を40万から60万に増額した。

⇒ 上記1(2)①②に該当しないため、 $(60万 - 40万) \times 1 \sim 3$ 月分 = 60万が損金になりません。

<ケースⅡ>

30年3月決算法人が単なる資金繰りの悪化により、29年12月支給分より役員給与の額を40万から30万に減額した。

⇒ 上記1(2)③に該当しないため、 $(40万 - 30万) \times 6 \sim 11$ 月分 = 60万が損金になりません。