

役員給与等を

巡る税務

税理士 宮本 雄司

3

定期同額給与②

前回の連載で説明したとおり、役員報酬の改定につき、通常改定、臨時改定事由、業績悪化改定事由のいずれにも該当しないものは定期同額給与とならないため、その全額が損金の額に算入されないこととなります。そこで今回は役員報酬の増額改定を前提として、実際に金額をあてはめて当該役員報酬が定期同額給与に該当するか否かを検討していきます。

前提として、毎月20日を給料の支給日とし、事業年度は4月1日～3月31日の法人とし、事業年度中に給料の改定が行われた場合の定期同額給与で判定することとします。

(1) 毎月100万円を支給、6月から8月を定時株主総会(5月25日)による通常改定により120万円に、9月から3月を臨時改定事由(9月1日)により150万円に改定した場合に当該役員報酬は次に掲げる期間で区分されます。

①その事業年度開始の日(4月1日)から通常改定後の最初の支給時期の前日(6月19日)までの間の各支給時期である4月20日、5月20日の期間となります。

②通常改定前の最後の支給時期の翌日(5月21日)から臨時改定事由による給与改定後の最初の支給時期の前日(9月19日)までの間の各支給時期である6月20日、7月20日、8月20日の期間となります。

③臨時改定事由による給与改定前の最後の支給時期の翌日(8月21日)からその事業年度終了の日(3月31日)までの間の各支給時期である9月20日、10月20日、11月20日、12月20日の期間となります。

【解説】①から③の各支給時期における支給額が同額であるため、それぞれが定期同額給与に該当します。定期同額給与は、100万円×2ヵ月(4月、5月)と120万円×3ヵ月(6月、7月、8月)と150万円×7ヵ月(9月、10月、11月、12月、1月、2月、3月)の合計1610万円となります。支給した金額の全額が定期同額給与となります。

(2) 毎月100万円を支

増額改定での定期同額給与の判定事例

臨時改定事由によらない場合など

給、6月から8月を定時株主総会(5月25日)による通常改定により120万円に、9月から3月を臨時改定事由によらない事由(9月1日)により150万円に改定した場合には当該役員報酬は次に掲げる期間で区分されます。

①その事業年度開始の日(4月1日)から通常改定後の最初の支給時期の前日(6月19日)までの間の各支給時期である4月20日、5月20日の期間となります。

②通常改定前の最後の支給時期の翌日(5月21日)から9月の給与改定後の最初の支給時期の前日(9月19日)までの間の各支給時期である6月20日、7月20日、8月20日の期間となります。

③9月の改定が通常改定、臨時改定事由、業績悪化改定事由のいずれにも該当しないため、通常改定前の最後の支給時期の翌日(8月21日)からその事業年度終了の日(3月31日)までの間の各支給時期である9月20日、10月20日、11月20日、12月20日の期間となります。

【解説】①、②の各支給時期における支給額が同

額であるため、それぞれが定期同額給与に該当します。③の9月から3月までの7ヵ月間の支給については、改定前の支給額に改定による増額分を上乗せして支給したものとみることができると考えられます。増額改定後の期間(9月から3月までの7ヵ月間)において増額改定前の支給額である120万円に30万円を上乗せして支給したものであることもみることができ、増額改定前の支給額(120万円)部分が継続して定期同額給与として支給しているものと考えられます。定期同額給与は、100万円×2ヵ月(4月、5月)と120万円×10ヵ月(6月から3月)の合計1400万円となります。増額改定後の支給額のうち増額改定前の支給額に上乗せして支給した金額210万円(30万円×9ヵ月)は定期同額給与に該当しません。

以上のように、通常改定、臨時改定事由、業績悪化改定事由のいずれにも該当しない事由による増額は、増額した部分の全額が定期同額給与に該当しないこととなるため、増額改定を検討する際には、現行の法律に基づいた慎重な判断を行うことにより、その事業年度中の役員報酬を再確認する必要があります。今回は増額改定の例を紹介しましたが、次回は減額改定があった場合の注意点を検討することとします。