



### 定期同額給与③

■ 税理士 宮本 雄司

4

を行った場合)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)から同額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日までの期間となります。

②同額改定前の最後の支給時期の翌日(5月21日)から12月の給与改定後の最初の支給時期の前日(12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、9月20日、10月20日、11月20日の期間となります。

③(2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になります。

連載2では役員報酬の減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くことになります。

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になります。

(1) 每月100万円を支給、6月から11月を定期株主総会(5月25日)において任期中の役員報酬の額は前年の定期株主総会において決議された額を据え置くなどで決議されたものとして100万円に、12月から3月を臨時改定事由や業績悪化改定事由によらない事由(12月1日)により80万円に改定した場合(定期株主総会で前年の株主総会の決議と同額とする同額改定

あるため、定期同額給与に該当します。本来であれば、12月の改定が臨時改定事由や業績悪化改定事由によらない改定であるため、4月、5月についても定期同額給与に該当しないと考えられます。しかし、一般的には、定期株主総会において、開催日から開始する新しい職務執行期間(定期株主総会から次の定期株主総会までの期間)に係る給与の額を定めることが前提に法人税法が規定されていることになり、これを前提に法人税法が規定されています。

②の6月から11月までの6ヶ月間の支給については、減額改定後の支給額80万円に20万円を上乗せして支給したものであるともみることができます。改定後の支給額80万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。

③の12月から3月までの4ヶ月間の支給については、各支給時期における支給額が同額であるため定期同額給与に該当します。定期同額給与は、100万円×2ヶ月(4月、5月)と80万円×10ヶ月(6月から11月までの6ヶ月間)の合計1,000万円となります。減額改定前の支給額のうち減額改定後の支給額を超える部分の金額120万円(20万円×6月から11月までの6ヶ月間)は定期同額給与に該当しません。

以上のように、減額改定をした場合でも、安易に実施してしまうと、既に支給した給与の額(今回にあてはめた場合には、6月から11月までの支給額で、支給時には毎月100万円が定期同額給与に該当するところに算入される金額にまで影響を及ぼしてしまったため、増額改定の場合と同様に、現行の法律に基づいた慎重な判断を行う必要がありまます。今回の連載まで、定期同額給与の説明を終いました。次回は、事前確定届出給与の説明をしていくことになります。

## 減額改定での定期同額給与の判定事例

### 支給済みの給与の損金算入額に影響する場合も

からその事業年度終了の日の6月からX2年の5月)についてまで定期同額給与に該当しないとすることは相当でないと考えられました。したがって、4月、5月については定期同額給与に該当することとなりま

期における支給額が同額で【解説】 ①の各支給時期における支給額が同額で