

役員給与の税務

<p>国際会計基準</p>	<p>国際会計基準で役員賞与もすべて費用処理すべきことが要求されてきて、最早これを無視することが無理になって来た結果</p>	
<p>平成 17 年公布の会社法</p>	<p>平成 17 年会社法で役員の報酬、賞与とも職務執行の対価として会社から受け取る財産上の利益とするとされた (会 361) 役員賞与を利益処分案を株主総会の決議の対象とする規定を排除した</p> <p>多くの識者の見解も、役員報酬が過大かどうかは年総額で判定されると述べている。 また役員報酬が過大かどうかの裁判例でも類似会社の報酬と比較する際、全て当然のことながら年額で比較している。</p>	<p><u>この結果報酬と賞与を区別する必要がなくなったこれまでの役員報酬と役員賞与は二つとも役員の役務の対価として役員報酬と定められた</u></p> <p>「役員賞与に対する会計基準」公表 役員賞与は発生した期の費用として処理することで統一 このためこれ以降は税務上もとりわけ特定月に多額の月支払額があつてこのつきの支払いのみを過大報酬がどうかを判定することは、以前は役員賞与と役員報酬とはっきり区別してそれぞれの税務があり、役員報酬は株主総会で承認された範囲で損金処理が認められその過大かどうかは役員報酬が過大かどうかを判定された。 また役員賞与は全て損金不算入で過大かどうか税務上意味のない議論であつた。</p> <p>改正後は役員賞与（月定額とは違った支給と言う意味）が過大かどうかの検討は役員賞与が役員報酬の一部であることから役員報酬の一部が過大かどうかの判定をその支払った月のみで行うということになり、何月支給の役員報酬のみを過大だなどと言う判定は行われることはないと思われる。</p>

税務の考え方

これまでは

① 定款または株主総会の決議で予め支給額が決められていたものは原則費用として認めていたが、これら以外の臨時的なものは役務の対価性のない「役員賞与」として外形的な支給形態で認められなかった

そして「役員賞与に対する会計基準」公表により役員賞与は原則発生した期の費用として処理することで統一

損金算入するためには、まずは手続きの透明性が必要！！

下記の3支給方式以外は原則全て損金不算入とされた。商法が役員賞与も含めて全て役務の対価として役員報酬とし費用性を認めているのに3方式以外は認めないというのはおかしいのではないかと言う批判が多い・・・

「役員賞与に対する会計基準」公表後

改正後は役員に対して支給される給与は全て支給形態にかかわらず「役員給与」という一つの定義に統一されたことまでで理解すること」

3方式とは

役員給与のうち

① 定期同額給与

支給時期が1月以下の一定の期間ごとである給与で支給額が同額であるもの

② 事前確定届出給与

その役員の仕事に就き所定の時期に確定額を支払う旨の定めに基づいて支給する給与
事前とはその給与にかかる職務執行の開始の日と会計期間開始の日から3月を経過する日のいずれか早い日

③ 利益連動給与

この3方式以外で支払れた役員給与は全て会社の損金には認められないとしている。

そして次に他の類似業種の会社と比較して役員報酬がっ相当に高額な場合はその高い部分は損金にならない

<p>税務調査で否認をうけないために</p> <p><u>徹底的に形式にこだわって定められたとおりに定められた時期に定められた金額を必ず支払わねばなりません。</u></p> <p>資金計画に合わせて支払う！！ それを原則としよう！！</p> <p>役員賞与は役員報酬の一部ですので、ことさら月ごとの支払いは社員の賞与支払月に同時に支払うことはかつての役員賞与的イメージを見る者に与えている。</p> <p>基本的には事前に綿密に計画された会社の月次資金計画書に基づいて支払われる役員報酬であることが原則的な支払い時期、金額と言えます。</p>	<p>役員賞与に対する会計基準公表後 事前に税務署に届出た役員賞与は役務の対価として役員報酬とされ損金算入される</p> <p>原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定款または株主総会で決議された限度額内であること ● 予め支給の時期と支給金額が決まっている ● その実態が確定債務として損金算入される <p><u>そのため事前届出と違った支給額や時期があればそれは株主総会決議の際には確定していない債務となるから全部にわたって経費算入が認められない恐れある。</u></p> <p>これはまた会社の資金繰りによって定められた通り支給できないで未払い処理した場合などは、詳しい認定の基準があり気を付けなければ「ならない</p> <p>これは今回の社会保険料適正化の提案に固定の問題ではなく事前届出を行っていれば、当然今まで通りに定めのとおり粛々</p>	<p>賞与は役務の対価で損金算入される</p> <p>前提 例えば</p> <p>事前に支給金額が合理的に決められていること</p> <p>報酬の決定プロセスの透明性（金額というよりも） 手順が大切</p> <p>(ア)総額が定款または株主総会で決まって承認され (イ)一つの類型として、個々の役員についての支給金額と支給時期について役員会が決定 (ウ)役員会は社長に一任する (エ)社長は役員個々の金額と支給時期を決定 (オ)議事録の整備 (カ)各種役員報酬既定が上記と相違なく整備する</p> <p>とやれば問題ない</p>
---	--	--

	<p>しかしながら役員報酬が一般的に見て高額かどうかの税務のチェックは変わることがない</p> <p>過大な役員給与の損金不算入</p>	<p>役員に対して支給する給与のうち、たとえ定期同額給与、事前確定届出給与として損金算入要件を定めていても、不相当に高額の場合は損金に算入しないとなっている (法人税法 34②)</p> <p>この不相当に高額の場合は具体的にどんなものか？ 政令では</p> <p>A 職務等と比較して過大給与 (法令 70 (1) ロ) B 定款等に規定している支給限度額を超過した超過額</p>
	<p>A 職務等と比較して過大給与 (法令 70 (1) ロ)</p>	<p>これはまず年額総額での判定は、 <u>特別に今回の社会保険料適正化の提案によって年額総額が増える提案ではないのと、これまで会社が長年にわたって役員報酬年額が高いといわれぬまま数年度経過しているため、過大給与とされることは今回の提案によって過大給与と判定することはまず考えられない</u></p> <p>さてそれでは支払額一回ごとの支払いが過大かどうかの判定になるが、会社の支払い方はまちまちで、何月分は過大ですなどの類似業種などとの比較判定などは不可能と思われま</p> <p>このためいくつかの税務の専門家の毎月の支給額よりはるかに多額の月の役員報酬の判定の可能性については、揃って役員報酬が世間相場より過大かどうかの判定は年間総額で行うと意見を陳述されている</p>

<p>結論</p>	<p>B 定款等に規定している支給限度額を超過した超過額 <u>これはもともとないから心配ない</u></p> <p>この社会保険料適正化についての様々な実行に当たっての心配事特にいわゆる賞与の額が過大といての税金の心配事は以上述べたとおりの理由で私どもは一定の月の支給額が多いことによる税務上の不利益が会社に起こるとは考えていません。</p>	<p>役員賞与というものは役務に対する役員報酬の一部であると商法上も明確のため、従来の役員賞与との感覚で支給されたものであっても法的には役員報酬であると明確になっているので</p> <p>さすれば役員報酬は月ごとに限度が定まるものではなく。株主総会で年総額として定まるものだからこの月の役員報酬は高すぎるといった主張などは考えられない</p> <p>賞与と報酬という区別があれば、それぞれが多いかどうかの議論はありうるが、法律的に賞与は役員報酬と明確に言い切られている以上年額ではなく特定の月のみで過大であるというような判定はあり得ないと考えられる。</p> <p>まして特定月が多額であったとしても法人税を不当に減少さすような弊害も一切ないことから</p> <p><u>特定月に支払う多額の役員報酬が、一般的になぜそのような軽重が偏った支給方法になるのかの説明ができれば全く問題ないと結論できる。</u></p> <p>① 会社資金繰り計画上 ② その他偏る理由を述べればOK</p> <p>と考えます、その理由の是非までは問われることはまずないと考えられます。</p>
-----------	--	---

	<p>事前確定給与届出に関しては確定債務として損金算入を認めているわけですから</p> <p>しかしながら、何事も完全に大丈夫などということはありませんので、社長が経営判断として決断されるようお願いいたします。</p>	<p>特に手続きの透明化を法律は求めていますから御社の関係の専門家（弁護士、税理士、社会保険労務士、司法書士）などのご協力のもと実行していただければ当事務所がご提出するシミュレーション報告書のとおり思いがけない多額の</p> <p>停止された年金が復活 社会保険料の大幅な節減が実現！</p> <p><u>会社の財務内容も向上し、金融機関の評価も高まり増加した資金で保険を利用した簿外の含み資産を蓄積し引退時の資金を構築出来、かつ従業員に対する福利厚生の実現もできる力ができます。</u></p> <p>これら保険については是非とも社長もこの機会に勉強して頂きたいと思っております。</p> <p>事業の安定、個人資産の構築と防衛がこの私共の提案から始まります。</p>
<p>公認会計士中川平八郎事務所 社会保険労務コンサルティングセンター</p> <p>公認会計士中川平八郎 社会保険労務士中西時弘</p> <p>税理士 門和輝 社会保険労務士中川平八郎</p>		

