

《月刊『節税コラム』5月号》

第6回～役員給与は計画的に！～

みなさま、こんにちは。ゴールデンウィークも終わり、ようやく暖かくなってきましたが、いかがお過ごしでしょうか。今回の節税コラムでは会社の役員に対して支払われる給与についてご紹介いたします。

現在、役員給与で税務上の経費（損金）として認められるのは①定期同額給与②事前確定届出給与③利益連動給与のいずれかに該当するもののみとなっています。今回はこのうち①と②についてご説明いたします。

《定期同額給与》

定期同額給与とは、「支給時期が1ヶ月以下の一定の期間ごとで、その支給時期における支給額が同額」である給与のことです。つまり、「支給する時期・頻度を定め、支給する金額も一定にしなければいけない」ということで、毎月の役員の報酬額はむやみに変更することができません。では、もしも報酬額を変更してしまうとどうなるのでしょうか。例えば、毎月60万円支給していた役員給与を事業年度が開始して6ヶ月後から80万円に増額した場合、差額の20万円×6ヶ月の120万円が法人税の計算上経費として認められなくなってしまいます。しかもこの120万円は、受け取った側（役員）で給与所得となり所得税が課せられるため、法人税と所得税が二重に課税されることになります。

⇒変更するなら3ヶ月以内に

実は役員給与は期首から3ヶ月以内の変更で、変更前も変更後も支給額が定額である場合は例外で法人税の計算上、経費として認められます。つまり、「期首から3ヶ月以内の変更であればOK!」ということになります。上記の事例で考えますと、事業年度開始後3カ月以内に60万円から80万円に増額した場合には法人税の計算上、経費として認められることになります。

《事前確定届出給与》

事前確定届出給与とは、「所定の時期に確定額を支給する旨を記載した書類」をあらかじめ税務署に届け出ている給与のことです。役員給与について「いつ」「いくら」支給するのかを先に税務署に届け出おくことによって、他の従業員と同様に役員に支給した賞与を法人税の計算上、経費にすることが可能になります。ただし、こちらの届出については「事業年度が開始してから4カ月以内」をおおよその目安として期限が決められています。（あくまでも目安ですので、詳細は弊社担当者までご相談下さい。）

役員に支払われる給与や賞与には注意点がたくさんあります。単純に「今期は利益が出ているからたくさん支給しよう!」というわけにはいかないのです。ある程度先の利益を見越して計画的に報酬額を決定することが節税につながります。

毎月の役員給与の金額の見直しや役員への賞与の支給は、事業計画を立案する段階で利益が多く見込まれる場合には、効果的な節税対策の一つでもあります。事業計画をお考えの際には、弊社担当者までご相談下さい。

（文責 金岩 宏和）