

節税レポート



平成 21年 4月号

発行日 2009.4.1

今月のテーマ 役員報酬 定期同額給与 その3

1. 同じ金額の支出でも、経理処理の方法により損金になったり、ならなかったりで、税額に影響します。
2. 書類一枚提出しているかどうかで、認められる処理方法が異なり税額に差が出ます。
3. 種々の角度から検討することにより、節税が可能になります。

役員報酬の定期同額給与、1つとっても種々なケースがあり、そのケースごとに税法上の経費(以下 損金という)となるように処理することが、節税に結びつきます。ケースごとに損金になるかどうか事例で確認しましょう。

事業年度は4月1日から翌年3月31日までとします。

例1 臨時改定事由

前回のレポートで

例2 10月から役員報酬を上げることができますか？

9月まで従来通り 役員報酬は80万円
10月からこれを 100万円に昇給しました。

昇給後の金額を事業年度末まで変えなければ、全額損金算入できそうに思います。しかし この場合 「通常改定」時期を過ぎていますので、定期同額給与にはなりません。

とお話しました。

しかし、「通常改定」時期を過ぎても、次の場合は改定が認められます

- 1 役員の職制上の地位の変更があった場合
社長が急逝し、専務が社長に就任するケース。
- 2 役員の職務内容の重大な変更がある場合
- 3 その他これらに類するやむを得ない事情がある場合

例2 通常改定後の事業年度中に2度の昇給をした場合

業績見通しが立たないので、
4月～8月までは従来通り 80万円/月 としました。

しかしその後、業績に見通しがついたので、
9月から 100万円/月に上げました。
さらに、さらなる業績のアップが見込まれるので、追加の
昇給をしました。1月～3月を 120万円/月としました。

その結果

9月～12月	100万円/月	4か月
1月～3月	120万円/月	3か月

この場合 1回目、2回目の昇給とも昇給分が損金不算入
となるのです。

$$\begin{aligned} (100-80) \text{万円} \times 4 \text{か月} &= 80 \text{万円} \\ (120-80) \text{万円} \times 3 \text{か月} &= 120 \text{万円} \end{aligned}$$

合計 200万円が損金不算入になります。

昇給分全部が損金不算入となり

給料を上げて節税を
が
給料を上げたが節税には結びつきませんでした。

例3 使用人が役員に昇格しました。そのため10月から昇給しました。この場合はどうなるの？

役員に欠員が生じたため、臨時株主総会で A氏を取締役に選任しました。

これにより A氏の給与を10月から100万円に上げました。
(従来は80万円)

例2の 10月からの改定に似ておりますが、異なります。

例2の 場合は従来から役員であったものの昇給が10月からになったのです。

それで昇給差額が損金不算入となったのです。

例3 の場合は従来 従業員であった者が、役員になったことにより、昇給したのですから、損金算入出来ることとなります。