

出向者にかかる給与・賞与・退職金の取り扱い

使用人が他の法人に出向した場合、出向者にかかる給与・賞与・退職給与の扱いは、つぎのとおりです。

[1] 給与・賞与

支給・負担方法	出向先法人の取り扱い	出向元法人の取り扱い
出向先が全額支給・負担する場合	給与として損金算入。 役員として出向の場合、過大報酬および賞与は損金不算入。	-
出向元で全額支給し、出向先が負担金を支払う場合	(1) 支給額 = 給与負担金の場合、給与負担金は損金算入。 役員として出向の場合、賞与部分は損金不算入。 (2) 支給総額の一部を負担する場合、給与負担金は損金算入。 役員として出向の場合、賞与部分は損金不算入。 (3) 支給総額を超えて負担する場合 原則：支給額を超える部分は出向元への寄付金。 例外：経営指導料等として合理的な金額は損金算入。	原則：支給額と負担金受入額との差額は出向先への寄付金。 例外：次の場合は寄付金課税なし 出向先との間の給与条件の差異補填金に相当する場合。
出向元が全額支給・負担する場合	役員として出向の場合： 受贈分は益金算入。 出向元の支給額のうち次の部分は損金不算入。 (1) 支給内容が賞与である場合の賞与の金額。 (2) 支給内容が報酬である場合の過大報酬に相当する金額。	原則：支給額は出向先への寄付金。 例外：次の場合は寄付金課税なし。 (1) 給与負担金の支払に代えて、外注費の減少などによる経済的利益を受けている場合。 (2) 出向元の必要による出向で、出向先のメリットはないと認められる場合。

[2] 退職給与

給与・賞与の場合と同様、出向者の出向期間に対応する退職給与は、出向先法人が負担するのが原則です。

出向元法人が、出向期間に対応する退職給与の一部または全部を負担した場合、合理的な理由があれば寄付金とはなりません。

出向先が出向元に定期的に支払う退職給与負担金	予め負担区分を定めており、出向期間に対応する額として合理的な金額である場合は、支出事業年度で損金算入できます。 未払計上の場合は不可。 役員として出向していても同様。	退職給与負担金受入額は受入時の益金に算入。
------------------------	---	-----------------------

* 出向者の出向元退職時に支払う退職給与負担金も、上記と同様支払時の事業年度で損金算入できます。

お見逃しなく！

1. 出向者に対する給与・賞与・退職給与を出向元と出向先で分担する場合には、あらかじめ協定書等で負担区分や計算方法を明確にしておく必要があります。
2. 出向者にかかる適格退職年金契約の掛金等を出向先で負担する場合も、負担額は出向先での支出時の損金となります。