

# 今月の経理情報

2006年 10月

## 今回のテーマ： 定期同額給与の具体的実務事例

平成18年税制改正により規定された役員の「定期同額給与」の具体的な取り扱いが明らかになってきています。

### 1 定期同額給与の損金不算入の範囲

法人税法では、「会計期間開始の日から3月を経過する日までに改定がされた場合（法令69条一）」および「経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由により減額改定された場合（法令69条二）」の二つのケースについては、例外的に損金算入を認めています。

これら以外の理由によって役員給与を増減させた場合には、定期同額給与には該当しないこととなり、増減部分については損金不算入となります。

具体例1 - 上記2つの理由以外で役員給与を1回引き下げた（100万円から70万円）場合

損金不算入	$= (100-70) \times 7 \text{ヶ月} = 210$	
損金算入		$= 70 \times 12 \text{ヶ月} = 840$
4/1	10/31	3/31

具体例2 - 上記2つの理由以外で役員給与を1回引き上げた（70万円から100万円）場合

	損金不算入	$= (100-70) \times 5 \text{ヶ月} = 150$
損金算入		$= 70 \times 12 \text{ヶ月} = 840$
4/1	10/31	3/31

### 2 具体的な実務事例

事例1 役職の変更（社長 平取締役、専務 社長など）に伴って役員報酬の増減が生じたケース

「役職の変更」は、「経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由」には該当しないため、損金算入の対象となる「定期同額給与」から外れることとなります。

事例2 定期同額給与の差額支給が生じたケース

3月決算法人が6月の役員給与支給時に4、5月分に対応する「新給与額 - 旧給与額」の差額を支給したような場合、定期同額給与に該当しないものと取り扱われることになりましたが、この差額支給分を一度に上乘せするのではなく、残り10ヶ月に分割して6月～翌3月に上乘せ支給すれば定期同額給与に該当し、全額損金算入することができます。

事例3 役員の懲戒処分後の減給および役員給与返納

懲戒処分後に減給した場合には、事例1と同様の理由から損金不算入となります。一方で、役員給与自体は以前と同額を支払い続け、「役員がその %を返納する」という形をとれば、当該役員給与は依然として定期同額給与のままであり、損金算入が可能となります。ただし、当該役員の所得税の計算は、返納前の金額で計算されます。

#### お見逃しなく！

使用者から役員に就任したことにより給与増額になった場合は、会計期間開始3か月後であっても、役員就任後の給与が定期同額であれば、損金算入可能となります。