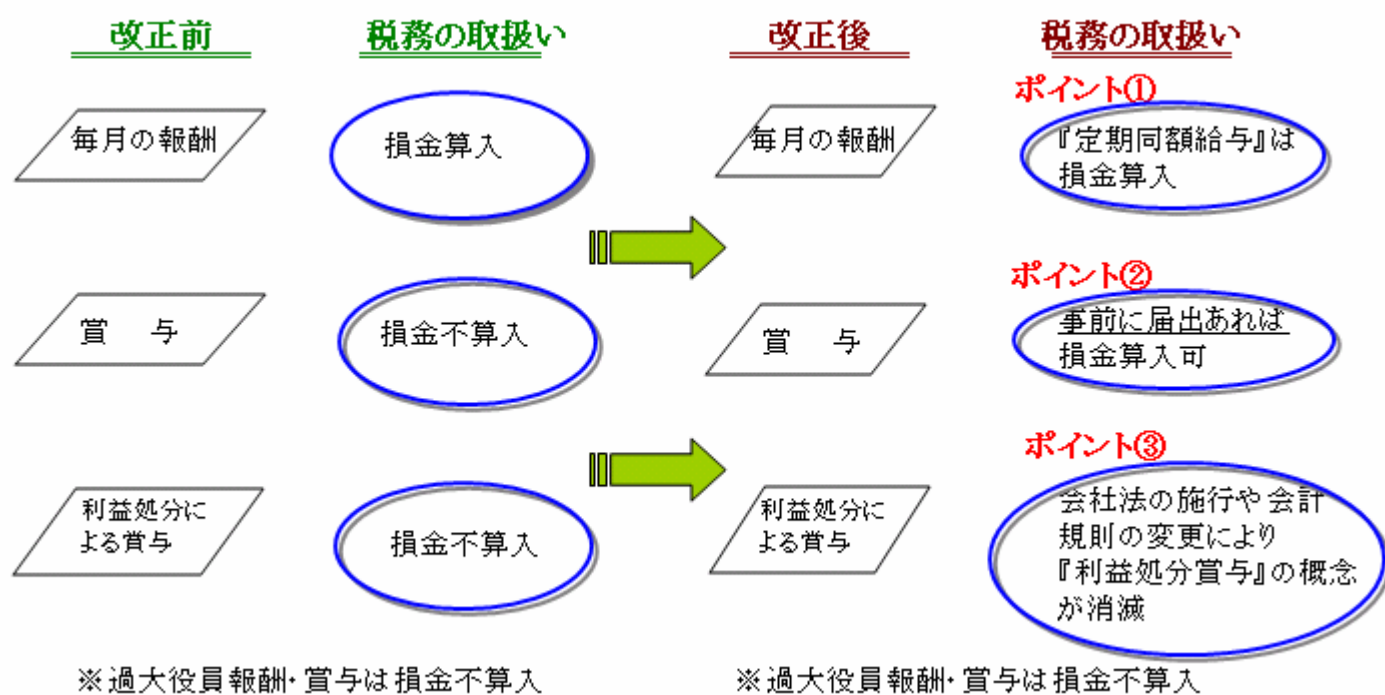


6月7日の新聞記事で、『日産の役員報酬、ダントツの一人平均2億2,972万円!!』という記事があったのをご存知でしょうか？ホンダの2,424万円、富士工業の1,807万円と比較しても桁違いの報酬に大変驚きました。さらにその多くはカルロス・ゴーン氏に対するものとのことで、ゴーン氏の報酬がいったいいくらなのか非常に興味があるところです。ところで、平成18年度の税制改正では、この役員報酬に関し大きな改正がなされました。そこで今回は法人税の役員報酬の新しい規定について説明します。また役員報酬は税務調査で必ずチェックされる項目でもありますので、ぜひ、この機会に役員報酬のポイントを押さえておいてください。



知らないで損？役員報酬について

◆ 法人の役員が受取る報酬・賞与の税務上の取扱いをまとめました。



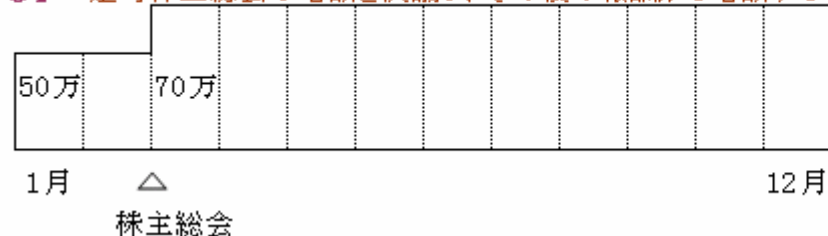
この改正は平成18年4月1日以降開始事業年度分から適用されます。

ポイント①

今回の税制改正で、『定期同額給与』という規定が示されました。文字通り、毎月の支給額が同額である報酬のことであり、この『定期同額給与』については損金算入することができます。

当事務所は12月決算のお客が多いので、[12月決算の会社を例に『定期同額給与』](#)を説明します。

【パターン①】 定時株主総会で増額を決議し、その後の報酬から増額する場合



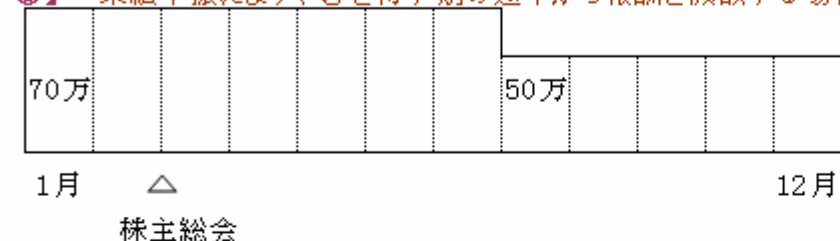
定時株主総会での増額決議がある
↓
本来の増額方法につき ○

【パターン②】 定時株主総会で減額を決議し、その後の報酬から減額する場合



定時株主総会での減額決議がある
↓
本来の減額方法につき ○

【パターン③】 業績不振によりやむを得ず期の途中から報酬を減額する場合



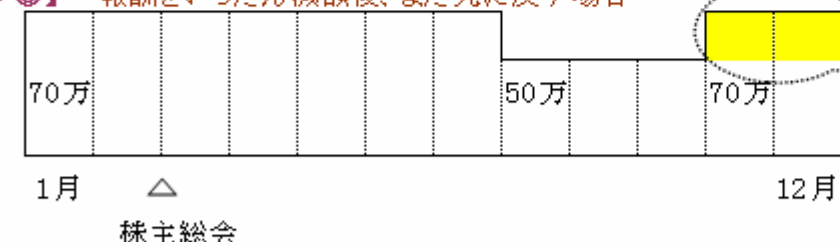
期中での減額を決定した場合
↓
『業績悪化改定事由』がないと
減額も認められません。△

【パターン④】 臨時株主総会で増額を決議し、その後の報酬から増額する場合



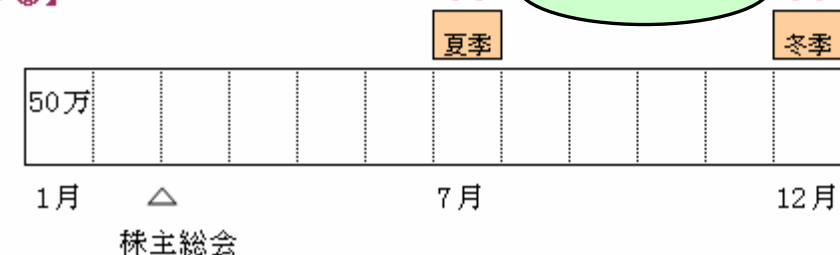
臨時株主総会での増額決議
↓
税務署は期首から3ヶ月経過後の
増額は認めません ×

【パターン⑤】 報酬をいったん減額後、また元に戻す場合



期中での減額と復帰
↓
損金に算入できない ×
一度下げたら、次の定時総会まで
そのままにすること

【パターン⑥】



役員へ賞与を支給した場合
⇒ 従来は損金算入不可
税制改正
『事前確定届出』
により損金算入で
きるようになりました

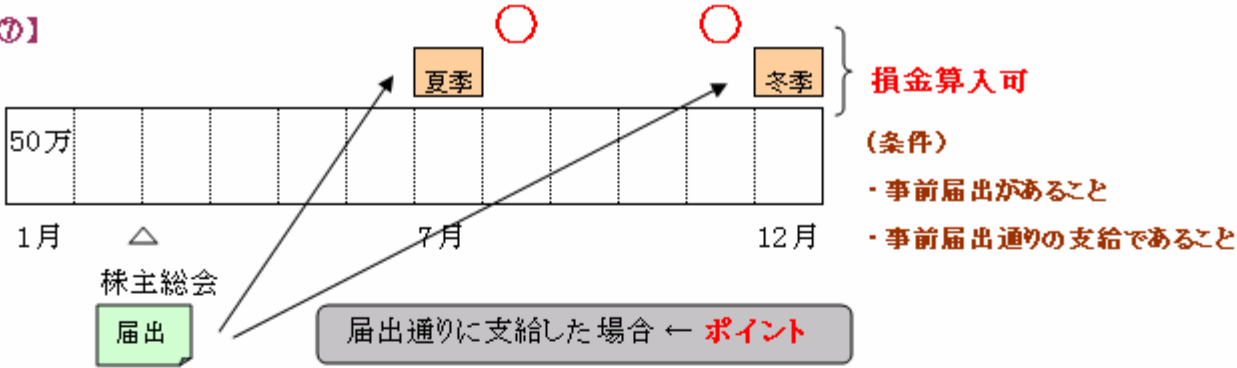
次項（裏面）にて、この『事前確定届出』について説明します。この制度にはかなり細かい要件が規定されております。この規定の理解を誤り、万が一、税務調査で指摘を受けた場合には多額の追徴が発生する可能性があります。このようなことを避けるためにも、じっくりと次項のポイント②に目を通してください。

（裏面へ続く）

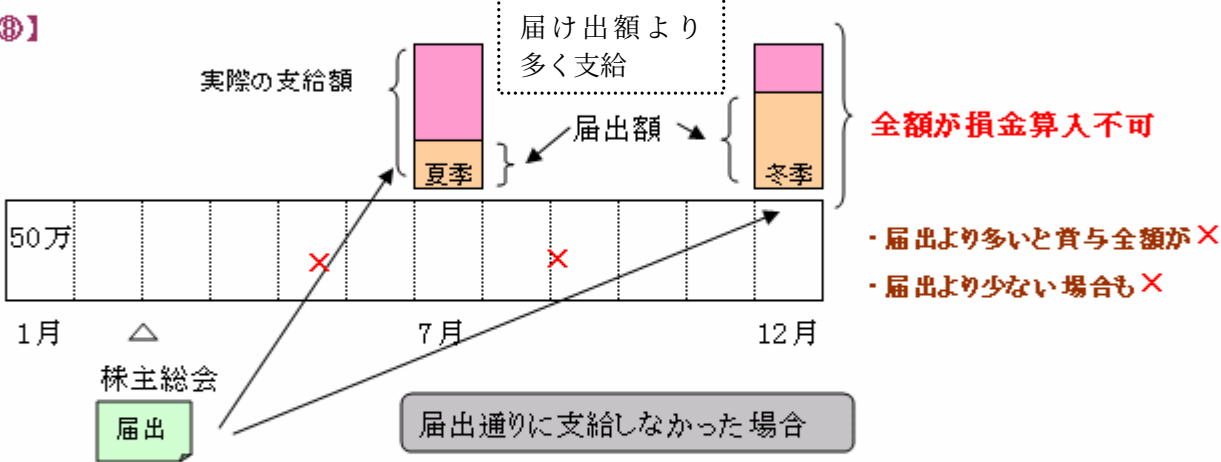
ポイント②

従来は役員（使用人兼務役員の使用人部分は除く）への賞与の損金算入は認められませんでした。しかし今回の税制改正により、『事前確定届出』（支給の定めの内容）を事前に税務署長に届け出て、さらに実際にその届け出どおりに賞与を支給したことを条件に損金算入が可能となりました。

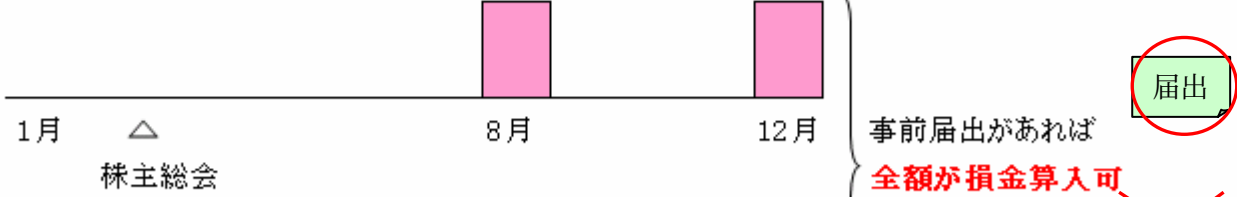
【パターン⑦】



【パターン⑧】



【パターン⑨】 非常勤役員に盆暮2回に分けて年間報酬を払うケース



【パターン⑩】 非常勤役員に一括して年間報酬を払うケース



役員報酬を盆・暮の2回に分けて支給する場合や、一定時にまとめて支給している場合には、今後は『事前確定届出』の提出がないと、その支給額を損金算入できませんのでご注意下さい。

事前届け出はいつまでにすればよいのでしょうか？

定時株主総会の終了までに、つまり当該事業年度開始から2ヶ月ないし3ヶ月以内に今期に支給する見込みの賞与額を決定し、その決定額の通りに支給しなくてはなりません。従って今年は利益がたくさん出そうだから賞与を増額しても、事前届け出した金額と異なっていれば賞与の全額が損金不算入となります。逆に利益が当初の見込を下回り、賞与を事前届け出額より減額した場合にも、支給した賞与の全額が損金不算入となります。

つまり、今期の業績がまだ不透明な時期に当期の賞与の額を決め、その通りに支給しないと損金算入を認めないということです。

実際には非常に使い勝手の悪い制度です。私見ですが、事前届出をして賞与を支給するよりは、賞与は支給しないことにし、賞与分を見込んだ定期同額給与を設定して12ヶ月均等に支給することとし、もし業績が厳しいようなら、上記のパターン③のようなかたちで減額の方が実務上は簡便であり、税務リスクも少なくなります。

ポイント③

『利益処分の役員賞与』はもう出来ないのでしょうか？

出来ます。税務上の取扱いも損金不算入で変わりません。ただし会計処理は変わります。

しかし、5月1日に施行された会社法では『利益処分の役員賞与』という概念は消滅しました。また税務上の取扱いも損金不算入でメリットはありません。

ですからこの際、『利益処分役員賞与』制度のことは忘れてください。

ただし、役員賞与を支給すること自体は可能です。税務上は損金に計上しなければいいだけのことです。どうしても損金にするのであればポイント②で説明した『事前確定届出』を利用することになります。

今回のポイント整理

①『利益処分役員賞与』制度は忘れて下さい(繰り返しますが、今後も出来ないわけではありません)

⇒ポイント③参照

②どうしても役員賞与が取りたいなら『事前確定届出』を提出します。

⇒ポイント②参照

③しかし『事前確定届出』は決して使い勝手が良くありません。税務上は賞与を取らず、毎月同額の報酬(＝定期同額給与)を取ることをお勧めします。 ⇒ポイント①参照

④役員報酬を改定する場合や役員賞与を支給したい場合には当事務所へご連絡下さい。

(終わりに)
冒頭にも触れましたが、役員報酬は税務調査で必ずチェックされる項目の一つです。税務調査で指摘を受けた場合には、法人税を追徴課税され、多額の納税を強いられる可能性もあります。そこで、当事務所からのお願いですが、役員報酬を改定する場合にはできるだけ改定前に当事務所にも相談をしていただけると幸いです。また限られた紙面の中で今回の改正を説明するには限界があり、様々な疑問や不明な点があると思いますので、遠慮なく当事務所へご質問下さい。

(文責 公認会計士・税理士 日下真吾)

独り言コラム

中央青山監査法人のカネボウ粉飾決算関与事件に関連して、金融庁から異例とも言える業務停止命令が発令されました。これに端を発し、公認会計士監査の甘さや体制不備に対する厳しい批判が連日のように新聞紙上に記載されております。私も公認会計士の一人としてこの批判を真摯に受け止め、改めてより厳粛な姿勢で業務に臨む所存であります。

実際のところ日本の監査はこの数年で厳しくなりました。私がかつて在籍していた監査法人トーマツでは10年前よりアメリカの監査プログラムを導入し、さらに昨年はその基準をさらに強化し、監査に関わる時間や密度を高めています。しかし、ごく一部には未だに「古き良き時代」の緩くて甘い監査から抜け出せず、カネボウ事件のような粉飾を看過してしまうケースも残念ながら後を絶ちません。

また監査制度には大きな問題点があります。それは監査報酬を当該監査企業から頂いていることです。少ない会社でも年間1千万以上、多いところではグループ会社合せて数億円の報酬を払っています(ちなみにトヨタではグループあわせて中央青山監査法人へ年間14億円!!トヨタ単独で3.6億円の報酬を払っています)。正直なところ、報酬を払って頂くお得意様になかなか厳しいことは言えません。また監査を強化したくても監査先企業が報酬を上げてくれなければ、それも出来ません。監査を取り巻く環境や制度がもっと大きく変わらない限り、真の改革は難しいような気がします。