

法人会ニュース


 福岡中部法人会
 ホームページはこちらから

●今月の便に同封している書類（ご案内等）

- ◆ 決算事務説明会のご案内
- ◆ 第6支部 「100人の集い」のご案内
- ◆ 第12支部 秋のゴルフ交流会のご案内

●本部等の行事

月	日	曜	内容
8	7	(金)	福岡地区五法人会連絡協議会 16:00～17:00 於: アルカーサル・アヴィオ
8	19	(水)	役員合同会議 16:00～17:30 於: 事務局 会議室
8	27	(木)	改正税法説明会 15:00～16:30 於: 福岡ガーデンパレス

●支部の行事

月	日	曜	内容

●青年部会の行事

月	日	曜	内容
8	6	(木)	役員会 17:00～18:00 於: 事務局 会議室

●女性部会の行事

月	日	曜	内容

役員報酬税制(1) ～定期同額給与～

税 理 士 堤 一 博

法人の役員は、総会等の決議により選任され、法令及び定款の定め並びに総会等の決議を順守してその職務を遂行します。その職務執行の対価として役員が法人等から受ける財産上の利益、すなわち役員報酬等は、定款または総会等の決議によって定められます。なお、取締役などの役員は、会社とは委任関係にあるとされています（会社法第 329、330、355、361 条）。

そのほか法人税法では、「役員の給与等」については、法人税法第 34 条に規定されています。

(1) 役員給与の損金不算入（同条第 1 項）

(2) 不相当に高額な役員給与の損金不算入（同条第 2 項）

(3) 事実を隠蔽し、又は仮装して経理をすることによる役員給与の損金不算入（同条第 3 項）

(1)の役員給与の損金不算入については、法人税の課税所得金額の計算上、次の要件に該当しないものは、損金の額に算入しないこととされています。つまり、損金算入が認められるのは、下記の役員給与です。

(1) -1 定期同額給与

(1) -2 事前確定届出給与

(1) -3 業績連動給与

今号では、このうちの(1) -1 の定期同額給与について解説します。

定期同額給与とは、次の要件のいずれかを満たすものをいいます（法人税法第 34 条第 1 項第 1 号）。

1 その支給時期が 1 か月以下の一定の期間ごとである給与（以下「定期給与」といいます。）で、その事業年度の各支給時期における支給額または支給額から源泉税等の額（注）を控除した金額が同額であるもの

（注）源泉税等の額とは、源泉徴収をされる所得税の額、特別徴収をされる地方税の額、定期給与額から控除される社会保険料の額その他これらに類するものの額の合計額をいいます。

2 定期給与の額につき、次に掲げる改定（以下「給与改定」といいます。）がされた場合におけるその事業年度開始の日または給与改定前の最後の支給時期の翌日から給与改定後の最初の支給時期の前日またはその事業年度終了の日までの間の各支給時期における支給額または支給額から源泉税等の額を控除した金額が同額であるもの

(1) その事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から 3 か月（確定申告書の提出期限の特例に係る税務署長の指定を受けた場合にはその指定に係る月数に 2 を加えた月数）を経過する日（以下「3 月経過日等」といいます。）まで（継続して毎年所定の時期にされる定期給与の額の改定で、その改訂が 3 月経過日等後にされることについて特別の事情があると認められる場合にはその改訂の時期まで）にされる定期給与の額の改定

(2) その事業年度においてその法人の役員の職制上の地位の変更、その役員の職務の内容重大な変更その他これらに類するやむを得ない事情（以下「臨時改定事由」といいます。）によりされたこれらの役員に係る定期給与の額の改定（上記(1)に掲げる改定を除きます。）

(3) その事業年度においてその法人の経営状況が著しく悪化したことその他これに類する理由

（注）（以下「業績悪化改定事由」といいます。）によりされた定期給与の額の改定（その定期給与の額を減額した改定に限られ、上記(1)および(2)に掲げる改定を除きます。）

（注）法人の一時的な資金繰りの都合や、単に業績目標値に達しなかったことなどはこれに含まれません。

3 継続的に供与される経済的利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおむね一定であるもの

出典：「国税庁タックスアンサー No.5211 役員に対する給与（平成 29 年 4 月 1 日以後支給決議分）」からの一部抜粋。

簡単にいうと、上記の 1～3 は、その役員に対して 1 か月以下の一定の期間ごとに支給する給与の金額（上記 1）やその役員に供与する経済的利益の金額（上記 3）がその事業年度を通して同額であること、所定の時期または事由に基づいて改定を行う場合にはその改定の前後でそれぞれ同額であること（上記 2）を要件に損金算入を認めるとするものです。

まず始めに上記 2・3 について説明します。

上記 3 の「継続的にその役員に供与される経済的利益」については、次に掲げる項目が「毎月おおむね一定であるもの」の例示とされていて、①物品等の贈与、②資産の無償又は低廉譲渡、③資産の高額取得、④債権の免除又は放棄、⑤債務の無償引受、⑥居住用資産の無償等の提供、⑦無償又は低利での資金の貸付け、⑧無償又は低利での用役の提供、⑩個人的費用の負担などがあります。(法人税基本通達 9-2-9、9-2-11)

次に上記 2 については少し注釈を加えます。

上記 2-(1)は一般的な役員報酬の改定です。

役員報酬は会社法(第 361 条、387 条1項、309 条1項)により定款または総会によって決めると規定されていますが、定款に定めがない場合には、事業年度終了の日から通常 3 ヶ月以内に行われる総会等において決議されます。この決議において、その事業年度開始の日から改定後の支給日の前日の間の支給額が同額で、かつ、改定前の最後の支給日の翌日からその事業年度の終了の日の間の支給額が同額であればよいということです。

仮に 3 月決算法人が 5 月 20 日の株主総会で役員報酬(支給日は翌月 20 日)を 40 万円から 50 万円に改定する場合、3 月分(4 月 20 日支給)、4 月分(5 月 20 日支給)、5 月分(6 月 20 日分)は 40 万円で同額、6 月分(7 月 20 日支給)以降事業年度終了の日まで間の支給である翌年 2 月分(3 月 20 日支給)までが 50 万円で同額となります。

役員の職務執行期間は「定時株主総会から次の定時株主総会まで」の期間で、職務執行開始日は定時株主総会の開催日です。役員報酬は、委任契約であることから、従業員給与とは異なり日割計算はありません。念のため申し添えます。

次に 2-(2)は、「臨時改定事由」についてです。

その事業年度において副社長が社長に就任するような「その法人の役員の職制上の地位の変更」、合併や事業再編により担当業務が大幅に変わるような「その役員の職務の内容の重大な変更」(法人税基本通達 9-2-13 の 3)のほかには「その他これらに類するやむを得ない事情(法人税法施行令第 69 条第 1 項第 1 号)」とは、具体的にはその役員が重症病などで職務の全部又は一部の職務を遂行できないような場合で報酬の減額やその後に平癒して復帰する場合などが考えられます。

さらに 2-(3)は、「業績悪化改定事由」についてです。

この業績悪化改定事由は、案外事実認定で争点となりがちですので、株主からの意見の聴取の事績、金融機関等との間で行われる交渉経緯、財務諸表や近い将来の収支見込などの資料などの収集と保管が必須です。

やや長文となりますが、「役員給与に関する Q & A 平成 20 年 12 月(平成 24 年 4 月改訂)」の「(業績等の悪化により役員給与の額を減額する場合の取り扱い) [Q1]」から一部を抜粋してご紹介しておきます。

- (3) 業績悪化改定事由については、「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」と規定されていることから、経営状況が相当程度悪化しているような場合でなければこれに該当せず、対象となる事例は限定されているのではないかとといった疑問もあるところです。

これについては、法人税基本通達 9-2-13 のとおり、「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」とは、経営状況が著しく悪化したことなどやむを得ず役員給与を減額せざるを得ない事情があることをいいますので、財務諸表の数値が相当程度悪化したことや倒産の危機に瀕したことだけではなく、経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者(株主、債権者、取引先等)との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情が生じていれば、これも含まれることになります。

このため、例えば、次のような場合の減額改定は、通常、業績悪化改定事由による改定に該当することになると考えられます。

- ① **株主との関係上、業績や財務状況の悪化についての役員としての経営上の責任から役員給与の額を減額せざるを得ない場合**
- ② **取引銀行との間で行われる借入金返済のリスケジュールの協議において、役員給与の額を減額せざるを得ない場合**
- ③ **業績や財務状況又は資金繰りが悪化したため、取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保する必要性から、経営状況の改善を図るための計画が策定され、これに役員給与の額の減額が盛り込まれた場合**

上記①については、株主が不特定多数の者からなる法人であれば、業績等の悪化が直ちに役員の評価に影響を与えるのが一般的であると思われるので、通常はこのような法人が業績等の悪化に対応して行う減額改定がこれに該当するものと考えられます。

一方、同族会社のように株主が少数の者で占められ、かつ、役員の一部の者が株主である場合や株主と役員が親族関係にあるような会社についても、上記①に該当するケースがないわけではありませんが、そのような場合には、役員給与の額を減額せざるを得ない客観的かつ特別の事情を具体的に説明できるようにしておく必要があることに留意してください。

上記②については、取引銀行との協議状況等により、これに該当することが判断できるものと考えられます。

また、上記③に該当するかどうかについては、その策定された経営状況の改善を図るための計画によって判断できるものと考えられます。この場合、その計画は取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保することを目的として策定されるものであるため、利害関係者から開示等の求めがあればこれに応じられるものということになります。

- (4) 上記(3)に掲げた3事例以外の場合であっても、経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情があるときには、減額改定をしたことにより支給する役員給与は定期同額給与に該当すると考えられます。この場合にも、役員給与の額を減額せざるを得ない客観的な事情を具体的に説明できるようにしておく必要があります。

単なる利益の減少や一時的な資金繰りの都合での減額は、業績悪化事由には該当しません。原則的には、第三者との関係における「客観的な事情」が必要で、繰返しになりますが、当然に然るべき証拠資料の保管が必須です。

ところで、新設法人の場合においても、原則として会社設立後3ヵ月以内に株主総会で役員報酬額を決定し、所定の時期から支給を開始する必要があります。

法人設立後の最初の株主総会は、「創立総会」と呼ばれ、資本金の「払込期日又は払込期間の末日のうち遅い日以後、遅滞なく」とされていて会社法では期限の規定はありません。税務的に役員給与を定期同額給与として損金算入するには、原則として設立日から3ヵ月以内に報酬額を決定し、併せて、決定後の最初の支給時期から、決定後の金額による支給が行われている必要があります。

法人税の規定では、法人設立後3ヵ月以内に定款の定めまたは株主総会の決議により支給額を決定しなければならず、決定後の最初の支給日から、役員報酬の支給を開始する必要があります。3ヵ月以内に決定し、決定後の最初の支給日から支給開始しなかった場合、その事業年度に支給した役員報酬は損金算入できず、損金不算入として法人税の負担額が増える可能性があります。このため新設法人の役員給与は、税務上の損金算入が認められるためには、原則として会社設立後3ヵ月以内に役員報酬額を決定したうえで、所定の時期から支給を開始する必要があります。

(以下「3ヵ月ルール」といいます)

定期同額給与の改定については、**2-(1)**でも説明しましたが、「期首改定」などいくつかの論点がありますので、自社に適合した役員給与の額を慎重にご検討ください。

実務的には、役員給与の改定については、株主総会等の決議のタイミングが重要です。「3ヵ月ルール」を念頭に、定期同額給与の要件をクリアするように総会等の開催日、総会等決議に役員給与改定日とその支給日を明確にしておくことをお勧めします。

最後に役員給与については、この定期同額給与を含め、実務上問題となるケースが多いため、顧問の税理士先生と早めにしっかり協議して、スケジュール調整や根拠事実を明示できるようにしてください。

今回は、「事前確定届出給与」について解説します。

福岡中部法人会 講習会・研修会等予定表

年	月	日(曜)	時 間	主 催	行 事	会 場
2026	8	27(木)	15:00～16:30	本 部	改正税法説明会 (チラシは 7月号に封入済)	福岡ガーデンパレス
	9	11(金)	14:00～16:30	本 部	決算事務説明会 (チラシは 8月号に封入)	福岡ガーデンパレス
		未定		〃	キックオフ会議	未定
	10					

※ 日時、会場等変更になる場合があります。(空白のところは未定です)