

| | | |
|---------|--------------------------------------|-------------------------|
| 武蔵経営 | どうなる役員給与の増税！ | 熊谷事務所 048-522-0064 |
| FAXニュース | ずさんな取扱いに早くも廃止要望?! | さいたま事務所 048-631-2271 |
| 第261号 | 2006年10月26日発行：税理士法人 武蔵経営 編集責任者 龍前 篤司 | |

平成18年の税制改正で突如導入された役員給与と課税の強化策について、税務の現場ではたいへんな混乱が続いています。この内容については既にFAXニュース255号等で詳細に紹介しているところであり、国税庁もホームページ上でQ&Aで様々なケースを紹介しています。新しい役員給与の取扱いを簡単に紹介すると

- (1)定期同額給与～毎月同額の給与であれば、損金算入を認める。
(2)事前届出確定給与～同額でない給与であっても確定額を確定時期に支払うという届出を職務執行前に税務署に届け出てあればその通り支給すれば損金算入を認める。
(3)業績連動型役員給与～上場会社の業務執行役員等については、有価証券報告書等により事前にその支給基準を開示することを条件に業績連動型の役員給与の損金参入を認める。

というのですが、税務当局はこの取扱いについてかなり厳格な運用を要求しています。

例えば、(1)の定期同額給与についてですが、従来は期中において役員給与を増額変更したとしても、適正な手続(臨時株主総会等)さえ踏めば許されたのですが、新しい取扱いでは従来のように増額しては損金処理ができなくなります。

すなわち、定期同額給与を変更する場合は、役員給与を支給する事業年度の属する会計期間の開始の日から3ヶ月を経過する日までに取り決めなければならない(法人税施行令第69条一)というのですから、定時総会以外での役員給与の変更は認められないということになります。

そうすると、例えば社長が期中で引退し、従来は平取締役だった息子が新しい社長になった場合でも役員給与を増額できないことになってしまいます。

また、もっとひどいのは(2)の事前届出確定給与の取扱いです。この「事前確定届出給与」は事前に支給額と支給時期が確定しているからこそ損金として認めるのであるから、届出と異なる支給をした場合にはその支給額の全額が損金不算入となる!というのです。

< 役員給与についての課税強化のしくみ >

定期同額の役員給与

～期中に変更すると、その変更した金額は原則として損金不算入となる(経営が著しく悪化した場合の減額のみ期中の変更が認められることに注意！)

事前確定届出給与

～事前に(職務執行開始前)に1年間の支給額と支給時期を確定的に届け出ることが必要で、その届出と異なる支給をした場合には全て損金不算入となることに注意！

プラス

「特殊支配同族法人」を主宰する役員給与所得控除の損金不算入

以上の通り、同族法人の経営者にとって、今年の税制改正による役員給与に対する課税強化はその経営にたいへん重大な影響を与えることになるでしょう。この取扱いについての疑問の声がますます大きくなっており、実際にどのように運用されるのか注目されるところです。

みなさん、とりあえず役員給与の決定は様々なことを考えた上で慎重にお願いします。