



2007.3.20発行

【目次】

- 新役員給与制度の確認…国税庁による質疑応答事例を一部引用(1.2面)
- 雇用保険法等 一部改正(3面)
- 現金管理を徹底することは、正確な会計処理への第一歩です(4面)

新役員給与制度の確認…国税庁による質疑応答事例を一部引用

平成18年4月1日以後に開始する事業年度から、法人で損金算入可能な役員給与の範囲が改正となっております。

- ・定期同額給与……税務署への届出不要
- ・事前確定届出給与……税務署への届出要
- ・利益連動給与……同族会社・株式非公開会社は対象外

ここで、損金算入可能な役員給与の基本となる「定期同額給与」の要件を再確認します。

- ・支給時期が1月以内の一定の期間ごと
- ・その事業年度内の各支給時期における支給額が同額
- ・支給金額の改定時期は、事業年度開始の日から3月を経過する日までの間
改定前と改定後の各支給時期の支給額がそれぞれ同額であること

このたび、役員給与に関する新制度に関して、国税庁より『役員給与に関する質疑応答事例』が公表されました。

本紙では、上記から「定期同額給与」関連の質疑応答事例の抜粋をご紹介します。

定期同額給与の額を改定した場合

Q1 当社(年1回3月決算)は、平成18年5月に開催した定時株主総会において、取締役Aに対し月額50万円の役員給与を支給することを決議しています。ところがAの統括する営業部門の業績が好調であることから

平成19年2月に臨時株主総会を開催し、同月分の給与から月額20万円ずつ増額して支給することを決議しました。このように、定期給与の額を事業年度の途中で改定した場合には、その全額が定期同額給与に該当しないこととなるのでしょうか。

なお、当社は、事前確定届出給与の届出は行っておりません。

A1 役員に対して支給する定期給与(その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであるものをいいます。以下同じ)の額につき事業年度途中で改定が行われた場合は、その改定に係る定期給与のうち、次に掲げるものについては、定期同額給与に該当し、原則として損金の額に算入されることとされています(法人税法34①、法人税法施行令69)。

定期給与の額につき当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3月を経過する日(以下「会計期間3月経過日」といいます)までにその改定がされた場合における次に掲げる定期給与(法人税法施行令69 一)

- i) その改定前の各支給時期(当該事業年度に属するものに限り、ii)において同じ)における支給額が同額である定期給与
- ii) その改定以後の各支給時期における支給額が同額である定期給与

(次ページにつづく)

定期給与の額につき当該法人の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その改定がされた場合（減額した場合に限り、に該当する場合を除きます）の当該事業年度のその改定前の各支給時期における支給額及びその改定以後の各支給時期における支給額がそれぞれ同額である定期給与（法人税法施行令69 二）

したがって、事業年度の中で定期給与の額を改定、それが上記①および②のいずれにも該当しないときには、原則として、損金不算入となります。その事業年度における定期給与の支給額の全額が、定期同額給与に該当しないからです。

ただし、定期給与の額について、ご質問のような**事業年度の中途の増額改定**が行われた場合で、増額後の各支給時期の支給額も同額のと きなどは、**上乗せ支給された定期給与部分のみが、損金不算入**になるものと考えられます。それは、従前からの定期同額給与とは別個の定期給与が上乗せされて支給されたもの、と同視できるからです。

したがって、貴社の場合には、当初、定期給与の額として定めていた金額（50万円）に、別途20万円を上乗せして支給するのですから、増額改定後の支給額（70万円）のうち50万円部分に関しては、引き続き定期同額給与の支給が行われているものと考えられます。

ご注意



ですから、**平成19年3月期における損金不算入額は、40万円（平成19年2月分及び3月分の各20万円）**となります。

なお、ご質問のケースとは逆に、事業年度の中で定期給与の額を減額し、上記①または②に該当しないときは、原則として、その事業年度における定期給与の支給額の全額が、定期同額給与に該当しないこととなります。たとえば、**経営の状況が悪化したものの「著しい悪化」までは至らないケースも該当しません**。ただし、当初、定期同額給与として支給していた給与の減額改定を行い、減額後もその各支給時期の支給額が、同額である定期給与として給与の支給を行っているときには、本来の定期同額給与の額は減額改定後の金額です。減額改定前は、その定期同額給与の額に上乗せ支給を行っていたものともみられることから、**減額改定前の定期給与の額のうち、減額改定後の定期給与の額を超える部分の金額のみが損金不算入**となります。

役員の分掌変更に伴う増額改定

Q2 当社（年1回3月決算）では、代表取締役Aが急逝したことから、急きよ、平成18年10月1日に臨時株主総会を開催し、取締役Bを代表取締役に選任しました。そのとき、Bの役員給与を月額50万円から、前任者Aと同額の月額100万円に増額改定する旨の決議を行いました。この場合、当社がBに支給する役員給与は、定期同額給与に該当しないこととなるのでしょうか。

A2 役員に支給する定期給与額の増額改定が行われた場合は、その改定が、会計期間3月経過日までに行われたものを除き、その定期給与は、定期同額給与に該当しないこととされています（法人税法34①一、法人税法施行令69①）。

このように、増額改定が会計期間3月経過日までとされているのは、次の理由によるものです。

役員給与の支給額を定める時期が、一般的に定時株主総会の時であること

事業年度終了の日間近の改定を許容すると利益の払出しの性格を有する増額改定を認める余地が生じること

ご質問の場合は、定期給与の額の改定が、会計期間3月経過日までに行われたものではないことから、定期同額給与に該当しないとも考えられます。

しかしながら、ご質問では、代表者の急逝というやむを得ない事情による臨時の分掌変更であり、この分掌変更に伴いBは、新たに代表取締役としての職務を執行することとなります。

このように、**やむを得ない事情により、役員としての職務内容、地位が激変し、実質的に新役員就任と同様の状況にあると認められる場合**には、その新たな役員就任に伴う増額改定が会計期間3月経過日後に行われたものであっても、定期同額給与として取り扱って差しつかえないものと考えられます。

したがって、ご質問の場合は、**増額改定前の定期給与と増額改定後の定期給与とのそれぞれが、定期同額給与として取り扱われます**。



雇用保険法等 一部改正

平成19年4月または10月から、雇用保険法等の一部が改正されることとなりました。

今回の改正は行政改革推進法に対応しており、雇用保険制度の安定的な運営を確保することと、制度が直面する諸課題へのより適切な対応を行うことを目的としております。

今回は、皆さまに係る雇用保険料率の変更や失業等に係る給付要件・給付内容についてご案内いたします。

平成19年4月1日から改正

◆ 雇用保険料率の改正 ◆

基本手当等の原資となる雇用保険の保険料率が、平成5年度以来14年ぶりに引き下げられることとなりました。

一般の事業	変更前	変更後
事業主負担	11.5/1000	9/1000
被保険者負担	8/1000	6/1000

建設の事業	変更前	変更後
事業主負担	13.5/1000	11/1000
被保険者負担	9/1000	7/1000

注意！

4月に支給される給料から、控除する雇用保険料の計算が変わります。ご注意ください。

平成19年10月1日から改正

◆ 基本手当の受給要件資格等の改正 ◆

(1) 被保険者区分の改正

短時間労働被保険者(週の労働時間が20~30時間の被保険者)の被保険者区分が廃止され、被保険者要件と受給資格要件を一般被保険者として一本化されます。

(2) 基本手当(失業保険)の受給資格要件の改正

離職日以前**2年間**に被保険者期間(1月間の賃金の支払の基礎となる日が**11日以上**ある月を1カ月と計算)が**12カ月以上**あることで、受給資格を取得できるようになります。

簡単に説明しますと、これまでは入社して6カ月勤務すれば失業保険を受給することができましたが、この改正により**1年以上勤務しないと受給できなくなります。**

また、離職理由が**倒産**や**解雇**等であった場合は、これまでどおり離職日以前**1年間**に被保険者期間が**6カ月以上**あることで受給資格を得られます。

(3) 特例一時金の改正

季節労働者等が離職後に受給する特例一時金が、**現行の基本手当の日額の50日相当分から30日相当分へ変更となります。**

ただし、**当分の間は40日相当分とされます。**

◆ 育児休業給付の改正 ◆

(1) 基本手当に係る算定基礎期間の調整

育児休業基本給付金の支給を受けた期間は、**基本手当の所定給付日数にかかる算定基礎期間の算定から除かれます。**

たとえば、入社10年で自己都合退職する3歳の方が、その10年の被保険者期間中に育児休業基本給付金を1年間受給した場合、退職後の基本手当の給付日数は、10年ではなく9年を算定基礎期間として、120日分ではなく90日分の基本手当を受給することになります。(この例の場合は、被保険者期間10年目が算定基礎期間のひと区切りとなっています)

育児給付1年受給	変更前	変更後
算定基礎期間	10年	10-1年=9年
給付日数	120日	90日

(2) 育児休業者職場復帰給付金の額の暫定措置

平成22年3月31日までに育児休業基本給付金の支給に係る育児休業を開始した被保険者については、**基本給付金の支給日数に、休業開始時賃金日額の10/100(現行)を乗じた額でしたが、その20/100を乗じた額に変更になります。**

職場復帰給付金 = 支給日数 × 賃金日額 × 20/100

現金管理の徹底は

正確な会計処理への 第一歩です



現金は、常時頻繁に出入りする資産であり、かつ正確な記録なしには、後日の入出金の確認・原因追求が困難な資産であります。

このため、現金の入出金に関しては、日びの実際の動きにもとづいた記録を残すことが経理処理・経営管理のうえでの基本となります。

帳簿上の現金残高と実際の現金有り高の不一致が常時発生しているようですと、売上金・経費・借入・貸付等の洩れの原因を作ることとなり、正確な損益計算や財産管理に支障をきたすこととなります。そしてその結果として貴社が不利益を被ることにもなりかねません。

正確な現金管理を行うためには、現金の入金・出金について一定のルールを設け、それに厳格にしたがうことが欠かせません。

以下に、現金管理のルールについてヒントとなる項目を列挙いたしました。貴社の実態に応じて、参考にしていただければと思います。

① 会社(事業)の現金と、社長個人のお金とを厳格に区別する。

社長の私的費用は、会社から直接持ち出さないこととします。

会社であれば給与のなかから使用し、個人事業の生活費は、決まった日に決まった金額を出すようにします。

② 毎日現金有り高を確認し、金種表をつける。

金種表は後日の証拠作りとなる有力な記録で、現金記録の信憑性を高めます。

③ とくに現金商売の場合、毎日の売上金は、一円残らずいったんは銀行預金へ預け入れる。

日びの現金取引の痕跡を残すこととなり、使途不明金の発生を防ぎます。

④ 手もと現金は、必要最小限に止めておく。

不正・事故の発生を最小限に止めることとなります。

⑤ 金庫内の現金上限残高を定める(小口現金制度の活用)。

前4項に関連して、多額の現金を社内に置かないルールとして、出納締め後の金庫内の上限(3万円など)を決め、それ以上の現金を置かないようにします。

回収した売上金は、当日中あるいは翌日朝に銀行預金へ入金します。

⑥ 諸経費の社内精算のルールを決める。

社長をふくめた従業員への仮払いは原則禁止し、個々人での立替え払後領収証と引き替えに精算することを徹底します。

経費支払については、一定金額以上のは社内で事前決裁をしたうえで行うこととします。

ガソリン代のような、利用の頻繁なものについては、クレジットカードの活用を採り入れることも一法です。ただし、カード決済時の明細をすぐに回収し、内容をチェックすることはいうまでもありません。

⑦ 継続的な支払や、多額の支払は銀行振込を原則とし、現金を引き出さないようにする。

編集後記

◆ホームページ制作雑感◆

当事務所新ホームページ制作には半年以上の時間を要しました。そのなかで様々の案が当方・制作会社様との間で出ましたが、ベストな案は先方A案・当方B案から発展的に出たC案、といったものが、多かつたように思います。一方の意見に偏ることなく互いが最良と納得できるまで突き詰めることの大切さを学びました(荻山)

月刊グローバル 2007年4号

2007年3月20日発行

発行者 道央マネジメントグループ 広報委員会

税理士法人 道央会計事務所 株式会社 道央医療コンサル
株式会社 道央M&Aセンター 株式会社 パワーコンサル
労働保険事務組合 道央労務管理協会 (株)札幌ビジネスエージェント
庵原宏章 行政書士事務所 株式会社 エスエムシー
花岡英司 公認会計士事務所 道央情報サービス協同組合

TEL 011-271-1417 FAX 011-221-5948

E-mail info@dao.or.jp

URL http://www.dao.or.jp

