

## 役員報酬の税務

## 【損金算入される役員報酬】

## 定期同額給与

- ・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(「定期給与」)で、その事業年度の各支給時期における支給額が同額であるもの

## 事前確定届出給与

- ・その役員の職務につき所定の時期に、確定した額の金銭又は確定した数の株式等を交付する旨の定め(「事前確定届出給与に関する定め」)に基づいて支給される給与で、定期同額給与及び業績連動給与のいずれにも該当しないもの

## 業績連動給与

- ・利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標その他の法人等の業績を示す指標を基礎として算定される額又は数の金銭又は株式若しくは新株予約権による給与等

## TAX ニュースレター

東 栄 税 理 士 法 人

03-5778-4722

<http://toeitax.co.jp/>

2021/08 月号

## 会社の税金③事前確定による社保削減

## 事前確定届出給与とは

厳密には税金ではないのですが、会社経営者において悩みの種となるのが**給与に対する社会保険料(健康保険と厚生年金)の負担**です。昔は加入自体適当でしたが、昨今は年金事務所の調査が厳しく「加入勧奨通知書」なるものが送られてきて最終的には立入検査までされます。罰則規定もありますので加入はやむを得ないでしょう。この社会保険料というのは**給与の30%弱の保険料を会社と社員が折半して負担をするもの**なので、**サラリーマンであれば半分(15%弱)の負担で済みますが、会社経営者にとっては結局両方負担しているようなもの**ですから負担感が違います。まあ厚生年金は百歩譲って年金で返ってくるかもしれませんが健康保険料はほぼ払い損です。その年金ですら30代以下の世代からすれば全く期待できないので削減を目指すのは至極当然となります。

しかしながら、削減を考えた場合に厄介なのが役員報酬の税務上の制約です。

## なぜ社保が削減されるか

**役員報酬**はある程度自由に金額を決めることができ会社の利益調整が可能になることから、税務上はなんと**原則損金不算入(経費不可)**となっており、**例外として上図3つのどれかに当てはまると損金算入**することができるようになっています。通常は定期同額給与を採用するのですが、**社保の削減をする場合には事前確定届出給与を採用することになります。事前確定届出給与とは、簡単に言うと事業年度開始時に〇月〇日に×円賞与を支給します、と事前に税務署に届出をする給与**のことです(結局事前に決めなくてはいけないため利益調整ができないのでOK)。そして、この**「賞与」に係る社保は青天井に上らず上限額がある**ため、月額を下げて賞与に寄せることで削減が可能となります。**年収1000万円の方だと会社負担込で年間100万円以上の効果**があります。決して無視できない金額です。

## 今月のコメント

小2の息子は小学生になってからずっとコロナ禍です。先日、給食のときは透明でないパーテーションで区切られ黙食をしていると聞いて驚いていた私に、息子がコロナが終わったらどうなるのかと聞いてきたので、「そりゃパーテーションもマスクもなく皆でワイワイ給食を食べるんだよ」と答えたところ「え！？そうなの！？」と驚いていました。そんな日常も経験のない不憫な息子…コロナ禍の終わりは見えないですが、せめて息子が小学生の間に同級生とワイワイ給食を食べる日が来ることを祈っています…

## 税理士 岡本勲

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-10-15 エキスパートオフィス渋谷 9階

Email : [okamoto@toeitax.co.jp](mailto:okamoto@toeitax.co.jp)