



ぼたん

税務と経営

編集発行人
税理士

村野幸司

事務所 〒639-2113
奈良県葛城市北花内
281番地22

TEL 0745(69)8282
FAX 0745(69)7377
自宅 0745(69)2174

5月

(皋月) MAY

3日・憲法記念日
4日・みどりの日
5日・こどもの日

日	13	27
月	14	28
火	1	15 29
水	2	16 30
木	3	17 31
金	4	18
土	5	19
日	6	20
月	7	21
火	8	22
水	9	23
木	10	24
金	11	25
土	12	26

5月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 / 4月分源泉所得税の納付
5月10日 | 国 税 / 確定申告税額の延納届出による徴収猶予税額の納付
5月31日 |
| 国 税 / 3月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 5月31日 | 国 税 / 特別農業所得者の承認申請
5月15日 |
| 国 税 / 9月決算法人の中間申告
5月31日 | 地方税 / 自動車税・鉱区税の納付
都道府県条例で定める日 |
| 国 税 / 6月、9月、12月決算法人の
消費税等の中間申告
(年3回の場合) 5月31日 | 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告
書の提出 5月21日 |
| 国 税 / 個人事業者の消費税等の中
間申告(年3回の場合) 5月31日 | 労 務 / 労働保険料(全期・1期分)の
納付 5月21日 |

ワンポイント 政府系金融機関の統廃合

行政改革の一環として、現在8つある政府系金融機関の統廃合が行われ、平成20年10月から新体制に移行します。8つのうち公営企業金融公庫など3つが廃止及び民営化され、国民生活金融公庫、中小企業金融公庫など5つ(当初、4つ)が1つの政策金融機関として統合されるとともに、業務の見直しが行われます。

明確化された 定期同額給与の取扱い 役員給与に関するQ&A

平成十八年度の税制改正により、

法人の役員給与に関する規定が改正され、平成十八年四月一日以後に開始する事業年度から適用されています。役員給与の決め方に関する大改正であったため、実務上大きな話題となっていますが、疑問点も多く発生しており、国税庁のホームページ等で追加情報も公開されてきていますので、このうち定期同額給与について、明確化された部分を説明します。

Q₁ (定期給与の額を改定した場合の損金不算入額)

甲社(年一回三月決算)は、平成十九年一月から役員Aの給与を月額三〇万円増額しています。

このように、定期給与の額を事業年度の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になるのでしょうか。

なお、甲社は、事前確定届出給与

の届出は行っていません。

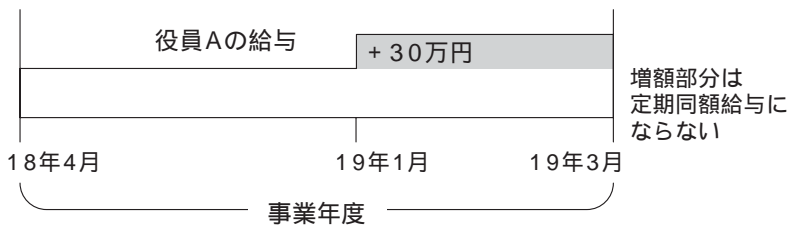
A 法人税法の規定では、役員に対して支給する定期給与(その支給時期が一月以下の一定の期間ごとであるもの)の額につき、事業年度の中で改定が行われた場合は、その改定に係る定期給与のうち、次に掲げるものについては、定期同額給与に該当し、原則として損金の額に算入されることとされています。

定期給与の額につき、当該事業年度開始の日から三月を経過する日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

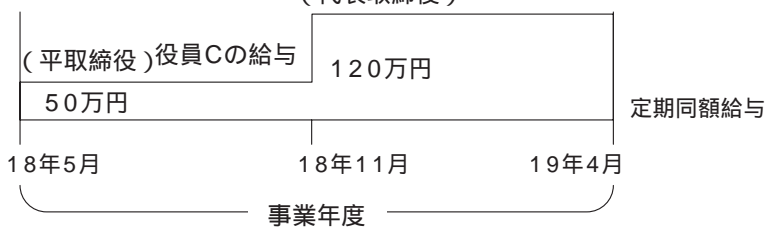
ア その改定前の各支給時期における支給額が同額である定期給与

イ 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

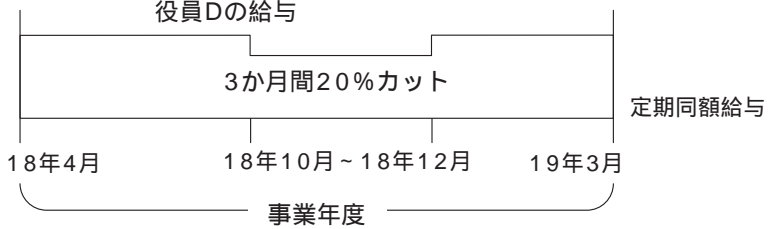
図表1



図表2



図表3



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、を除く)の当該事業年度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以上からすると、中途改定は、に該当しない場合、原則として全額損金不算入となります。ただし、増額後の各支給時期における

支給額も同額であるような場合は、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し得ることから、上乗せ支給された定期給与とみられる部分のみが損金不算入とされます。

甲社の場合、九〇万円（平成十九年一月から三月の各三〇万円）が損金不算入の対象となります。（図表1）

なお、逆のケースで、事業年度の中で定期給与の額を減額したとき、例えば経営の状況が悪化したものの「著しい悪化」までには至らないケースについても、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。

ただし、減額後もその各支給時期における支給額が同額である場合には、本来の定期同額給与の額は減額改定後の金額であり、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であるとして、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

損金不算入として取り扱われます。

Q₂（役員の方掌変更に伴う増額改定）

乙社（年一回四月決算）では、代表取締役Bが急逝したことから、平成十八年十一月に臨時株主総会を開催し、取締役Cを代表取締役を選任するとともに、Cの役員給与を月額五〇万円から前任者Bと同額の月額一二〇万円に増額改定する旨の決議を行いました。この場合、乙社がC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りますか。

A 原則的には、定期給与の改定が事業年度開始の日から三月経過日までに行われたものではないから、定期同額給与に該当しないように思われます。

しかし、代表者の急逝という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、実質的に新たに役員に就任したと同様の状況にあると認められる場合には、定期同額給与として扱われることとされるようです。（図表2）

Q₃（一定期間の減額）

丙社は、取締役Dが統括する部署における法令違反により行政処分を受けたことから、その社会的な責任に鑑み、臨時株主総会において、取締役Dの定期給与の額を三カ月間二〇％減額する旨の決議を行いました。この場合、丙社が支給する役員給与はその全額が定期同額給与に該当しないこととなりますか。

A 特定の役員の不祥事等により一定の期間のみ役員給与を減額し、当該期間経過後は、減額前の給与の額を支給するというような場合



には、各支給時期における支給額が同額でないことから定期同額給与に該当しないように思われます。しかし、企業秩序を乱した役員への責任を問うべく、一定期間の役員給与の減額処分を行うことは、企業慣行として定着しており、これを同額の定期給与の支給と取り扱わないとすれば、実態からかけ離れることにもなりかねません。

また、いったん支給した定期給与をその役員が自主的に返還した場合には、定期同額給与として取り扱われるところ、その実質が同じである役員給与の減額処分について異なる取扱いとすれば著しくバランスを失います。

このことから、役員給与を一時的に減額する理由が、企業秩序を維持して円滑な企業運営を図るため、あるいは法人の社会的評価への悪影響を避けるために、やむを得ず行われたものであり、かつ、その処分の内容が、その役員の実行に照らして社会通念上相当のものであると認められる場合には、減額された期間においても引き続き同額の定期給与の支給が行われているものとして取り扱うことができます。（図表3）

65歳以上の高齢者の留意点

65歳以上の高齢者については、次の点に留意すべきでしょう。

老齢基礎年金の受給権が発生している（原則として、国民年金や厚生年金保険等に25年以上加入していること）65歳以上70歳未満の厚生年金保険の被保険者については、国民年金の第2号被保険者には該当しない取扱いとなります。

したがって、その人に60歳未満の被扶養配偶者がいる場合、その被扶養配偶者は第3号被保険者には該当しないため、60歳に達するまでの間は国民年金の第1号被保険者として保険料を納付することになります。

と同様65歳以上70歳未満の厚生年金保険の被保険者が、その期間内に初診日がある傷病（ケガや病気）が原因で、1級または2級の障害等級に該当する程度の障害の状態となったときには、障害厚生年金は支

給されませんが、障害基礎年金は支給されません。

65歳以上の高齢者が厚生年金保険の被保険者となる場合は、給与と年金の額により年金額が支給停止となることがあります。実際に停止されるのは、総報酬月額相当額と基本月額（年金額（加給年金額を除く）を12で割った額）を足した額が48万円を超える場合で、停止額はその合計額から48万円を引いた額の2分の1です。

65歳以後就労する場合の課税対象額は、給与、年金（老齢基礎年金・老齢厚生年金）の合算額となります。

在職中は老齢基礎年金の支給繰下げ制度（昭和17年4月2日以後生まれの人は、老齢厚生年金の繰下げも可）を利用して、退職後に繰下げにより増加された年金を受け取るという方法があります。

65歳以上の高齢者は、雇用保険の被保険者となることはできません。

男女雇用機会均等法が改正

労働者が性別により差別されず、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、差別禁止の範囲が下記のとおり拡大、明確化されました。

募集・採用、配置・昇進、教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇に加えて、降格、パートへの変更、職種変更などの就労形態の変更、退職勧奨、雇止めについても性別による差別が禁止されます。

配置については、同じ役職や部門であっても権限や業務配分に差がある場合は、異なる配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます。

また、前掲以外でも募集・採用にあたっては労働者の身長、体重、体力、昇進では転勤の経験の有無、コース別雇用管理における総合職の募集・採用では転居を伴う転勤を要件とする等合理的な必要性のない場合は「間接差別」として禁止されます。

この他女性に対する差別禁止が、男女双方に対する禁止に拡大されました。

高額医療費貸付制度

本年四月から、事前に社会保険事務所等の認定を受けている場合は、高額療養費の対象となる給付（入院した場合であって、保険診療分のみが対象）が現物給付化されていますが、それを希望しない人や外来分については、現行どおり高額医療費貸付制度が利用できます。

高額療養費は、その請求後実際に被保険者の預金口座等に振り込まれるまで約三カ月前後かかります。そこで、その間の生計保障的なものとして設けられているのが高額医療費貸付制度で、高額療養費を担保に、無料で貸付（高額療養費の八割相当額が限度）が行われます。この制度を利用することにより請求から二週間前後で被保険者の預金口座に振り込まれます。詳しくは、各都道府県の社会保険協会にお問い合わせ下さい。