

# 事前確定届出給与

原則、役員に賞与を支給しても、経費とはなりません。(経費とはなりません、賞与をもらった役員に対しては所得税・住民税が課税されます)

このような決まりが作られたのは、役員賞与を経費として無条件に認めてしまうと、決算直前で利益がでている場合に利益をそのまま、役員に賞与として支給することで利益調整ができてしまうためです。

とは言っても、役員に対する賞与がすべて経費として認められないかというと、そうではありません。一定の日までに届出をしたうえで賞与を支給した場合は、経費とすることができます。『事前確定届出給与』という制度です。

## 役員賞与を経費にするには・・・

(1) 次のいずれか早い日までに『事前確定届出給与に関する届出書』等を税務署に提出します。

(一般的には、①が期限となることが多いです)

①株主総会の決議日から1カ月以内

②決算日から4カ月以内

(2) (1)の『事前確定届出給与に関する届出書』には、支給予定の賞与の額、支給日等を記載します。

(利益調整がしやすいように年1回、決算月の支給が良いと思われます)

※届出書の内容と、支給額が1円違っても、支給日が1日ずれても、経費として認められなくなってしまいます。

※事前確定届出給与を支給しないこととなった場合は、賞与辞退の申出書や一定の議事録等の作成が必要となります。(これらの書類を作成しない場合、もらっていない賞与に対して給与課税がされてしまいます)

## 事前確定届出給与にはメリットとデメリットがあります

### (1) メリット

・利益調整ができます

予め、利益を予測し、その利益の範囲内で支給する賞与の額を届け出ることにより

法人税を節税することができます。(役員の方の所得税率 + 住民税率が法人税率より低い場合に有効です)

万が一、業績が悪化し、予測していたような利益が発生しない場合には、

役員賞与を支給しないこともできます。(一定の書類を作成すれば、ペナルティはありません)

### (2) デメリット

・届出等の事務処理が増えます

・賞与に対して社会保険料が課されます。

毎月の役員報酬で既に社会保険料の上限値に達している方は賞与分の社会保険料負担が増加します。

一つの目安として、年収750万円以上の役員の方は社会保険料の負担が増加する可能性が高いです。

ご不明点等ございましたら、担当者までお問い合わせくださいませ。