

事前確定届出給与について

役員報酬は、全額を経費(損金)にできる従業員の給与とは異なり、所定の要件を満たさなければ損金として計上することができません。税法上、損金として認められる役員報酬には、「定期同額給与」、「事前確定届出給与」、「業績連動給与」の3種類があり、役員への賞与にあたるものが事前確定届出給与です。今回は、この事前確定届出給与についてメリットや注意点、適用要件について説明します。

事前確定届出給与のメリット

①事前確定届出給与として届出すれば役員賞与を損金算入できる

役員に対して所定の時期に決められた金額を支払うことを決め、事前に税務署に届出をすることで損金算入ができます。

②社会保険料が削減できる

社会保険料の金額は、原則毎年4月～6月の3か月に支給された報酬をベースに決定されます。
毎月の役員報酬(定期同額給与)を抑え、事前確定届出給与を支給することによって設定額次第※では社会保険料を削減することができます。

※賞与に対する社会保険料は健康保険が年間573万円、厚生年金が1ヶ月150万の上限あり。

上限を超えた金額には社会保険料はかからないため、賞与額を上限超で設定すると社会保険料の節約となります。

事前確定届出給与の注意点

①役員退職金が少なくなる

役員退職金は実務上、功績倍率法に基づいて計算します。この功績倍率法とは下記のとおりです。
「退職時の月額給与 × 功績倍率(役職によって相場が決まっています) × 勤続年数」
このため、毎月の報酬額を抑えてしまうと役員退職金の金額が少なくなってしまう可能性があります。
ちなみに、事前確定届出給与の支給日より前にその役員の死亡等があると、その事業年度の事前確定届出給与は支給することができないと考えられています。

②社会保険料削減スキーム自体が否認される可能性あり

上記メリット②で社会保険が削減できる可能性有と記載しましたが、今後このスキーム自体が年金事務所に否認されるリスクがあります。

令和6年11月21日「厚生労働省第186回社会保障審議会医療保険部会」において以下のような指摘がされています。

・標準報酬月額5.8～7.8万円の被保険者の中には、報酬を極端に低く設定し、高額な賞与を支給しているケースが存在すること

・標準報酬額の上限(年間573万円)に該当する者について、(中略)賞与の額に比して報酬が相対的に低いと思われる方(例えば、報酬月額が30万円以下)が一定程度存在

今のところはまだ聞きませんが、社会保険料の削減を目的として事前確定届出給与の制度を利用

している場合には、そのスキームそのものを否認されてしまう可能性も今後出てくるかもしれません。

事前確定届出給与の適用要件

①適用要件

事前確定届出給与については、株主総会で決議して議事録を作成し、一定事項を記載した届出を期限までに所轄の税務署に届出しなければなりません。

また、事前確定届出給与の届出は、適用を受けようとする事業年度ごとに提出する必要があります。原則として届出を提出するとその事業年度が赤字になっても規定された時期にその金額を支払わなければなりません(正当な事由があれば辞退可能)、届出した時期と金額が完全に一致しなければなりません。

①税務署への提出期限

届出事由	届出期間
本則	次の①と②のうち、いずれか早い日 ①次のいずれか早いほうから1か月を経過する日までの期間 ア:事前確定届出給与を定めた株主総会等の決議をした日 イ:職務の遂行を開始する日 ※実務上アと同日の場合が多い ②会計期間開始の日から4か月を経過する日
新設法人	その成立の日以降2か月を経過する日
臨時改定事由	次の③と④のうち、いずれか早い日 ③本則①の届出期限 ④臨時改定事由が生じた日から1か月を経過する日

実務上、ほとんどの中小企業は定時株主総会の開催日から一か月以内となります。この期日までに提出が間に合わないと、役員賞与を支給しても損金不算入となってしまうので注意が必要です。

㊦ 事前確定届出給与は役員賞与を損金算入させたり、社会保険料を削減できたりと便利な制度ですが、今回説明してきたように一方ではリスクもあります。

あらかじめ税務署への届出が必要で、届出どおりに支払いが行われないと全額が損金不算入になってしまう制度です。役員報酬は法人税や役員個人の所得税などにも関わるため、金額の設定が不適当だったり、不備等で結果的に損金不算入になったりすると税額や資金繰りにも影響を及ぼしてしまいます。

事前確定届出給与の届出、役員報酬の設定については担当者までご相談ください。

その他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。