

法人の税務調査でチェックされる「役員報酬」等

週刊税務通信2019年9月16日号No.3572「税務調査を乗り切るポイント」愛知吉隆著より

役員給与(報酬・賞与・退職金)

下記の(1)～(3)は手続きを規定とおりに行われているか？ (4)～(6)は内容・事実・事情等に問題はないか？

(1) 報酬額の決定プロセスが適法か

取締役報酬を支給 ⇒ 定款の規定or株主総会の決議が必要。一般的に、株主総会で役員報酬総額の限度額の枠を決議し、具体的な各人の報酬額は、「取締役会」or「代表取締役」に一任する方法が多い。

(2) 役員報酬額は定期同額になっているか

定期同額が損金算入要件。ただし、決算日から3か月以内に改定した場合は認められるため、「総会議事録」や「取締役会議事録」などで改定時期を確認します。

(3) 事前確定届出給与は、届出額と同額が支払われているか

一定期間までに支払時期と金額等を税務署に届出 ⇒ 届出金額と同額を支払った場合に損金算入。届出金額と実際の支払額をチェックし、金額が異なる場合は全額損金不算入。また、届出額より少なく支払い、差額を未払金として処理した場合は、理由を問われます。

(4) 定期同額報酬について、期中に金額の改定がある場合、その理由は適切か

以下の場合には損金算入できますが、⑦の場合、予測数値を試算し、意思決定の証拠を残す必要があります。

【臨時改定事由】①職制上の地位の変更(専務⇒社長)による増減 ②業務上等の責任(不祥事への経営責任)による減額 ③病気等により業務遂行ができない期間を減額 など

【業績悪化事由】④株主との関係上、業績や財務状況の悪化により、役員としての経営上の責任から減額せざるを得ない場合 ⑤銀行との借入返済のリスケジュール協議において、減額せざるを得ない場合 ⑥資金繰りの悪化等により、取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保する必要性から経営改善計画が策定され、これに減額が盛り込まれた場合 ⑦今後、著しく悪化することが予測され不可避と認められる場合

(5) 役員報酬・役員賞与(届出分)は総合的に判断し過大か

同族関係者以外の者への報酬については問題となることは少なく、同族であっても常勤で勤務している者への報酬は、同族以外のものとの差が多少あったとしても問題にはなりにくいです。

問題となるのは、同族関係者の非常勤役員へ支払いです。非常勤役員の勤務実態(出勤日数、具体的な業務棟)をチェックし、勤務実態が確認できない場合、会社側に支払い義務があるのか？高額すぎないか？と疑われます。役員は委任契約なので、従業員のような「何時から何時まで勤務」は重要ではないが、「経営にどの程度参加し貢献しているか」「社内外にどのような影響があり経営に生かされているか」などを説明が必要です。

(6) 退職金は総合的に判断し過大か、算定額は何に基づいているか

役員退職金 = ①最終報酬月額 × 在職年数 × ②功績倍率

①最終報酬月額…直前期に報酬額を増額させた場合は、理由を問われます

※社長から会長に就任することで報酬を減額する場合、社長退任時に退職金をもらった方が高額になります。

※非常勤役員となり相当額減少する場合、「分掌変更」を理由に退職金を支払う方法もあります。

「分掌変更」の調査否認ポイント…①実質的に法人経営の主要な地位を占めている ②報酬額を1/2減額しても、減額前の報酬額が高額な場合は減額後も高額

②功績倍率…社長(～3倍)、専務(2～2.5倍)、常務(1.5～2倍)、他(～2倍)

【今月の経営格言】 素晴らしい人生をつくるための「6つ」
の実践項目 by 稲森和夫(京セラ会長)

①誰にも負けない努力をする ②謙虚にして驕らず ③反省のある毎日を送る ④生きていることに感謝する ⑤善行、利他を積む ⑥感性的な悩みをしない 「図解稲森和夫の経営早わかり」より