

① 人件費に関する税務上の制約

BULLDOG WATER

TOPIC



人件費に関する税務上の制約

No.08

前回に引き続き人件費に関する税務上のお話をしたいと思います。今回は、主に節税の仕組みや方法を説明しましたが、今回は行き過ぎた節税を行えないようにするために定められている制約について説明したいと思います。制約ルールを知らずに行き過ぎた節税をすると、結局、否認・追徴課税されてしまい、反対に損失を被ってしまうことになりかねません。

過大役員報酬とは

役員に支給される報酬は、原則的には損金の額に算入されますが、その職務執行の対価として不当に高額と認められる部分は損金の額に算入できないこととされています。

また、役員や役員と特殊な関係のある使用人(役員の親族など、以下「特殊関係使用人」といいます。)に対して支給する給与のうち不当に高額な部分の金額についても損金の額に算入されません。

この役員や特殊関係使用人に対して支給する報酬の額のうち不当に高額な部分の金額(以下「過大報酬」といいます。)について損金の額に算入しないこととしている趣旨は、特に同族会社においては、役員等の報酬額を自由に決定できるのが実態であり、法人の所得金額を不当に軽減し、もって法人税の負担軽減を図るために、過大報酬を支給することも考えられることから、これを規制するために設けられたものです。すなわち、役員報酬として支給されたものであっても、不当に高額な部分については、実質的に利益処分によるものと考えられるとして、損金の額に算入しないというものです。まさに、節税対策への牽制のための制度といえます。

過大な役員報酬の判定基準

それでは、どのような判定基準によって過大報酬かどうか判定されるのか見てみましょう。過大報酬であるかどうかは、次のi)実質基準とii)形式基準によって判定することとされ、両基準のいずれにも過大報酬が算定される場合には、そのいずれか多い金額が過大報酬となり損金の額には算入されないこととなります。

形式基準については、法律の形式要件をしっかりとクリアし、実質基準については決定した報酬額について論理的、客観的な説明ができるように事前に準備しておくことが肝要です。

i) 実質基準

役員に対して支給した報酬がその役員の職務内容、その法人の収益及びその使用人に対する給与の支給状況、その法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する報酬の支給状況等に照らし、その役員の職務に対する対価として相当であるかどうかで判定することとされ、その金額を超える場合にはその超える部分の金額は過大報酬として損金の額に算入しないというものです。

ii) 形式基準

定款の規定又は株主総会、社員総会若しくはこれらに準ずるものの決議により報酬として支給することができる金額の限度額を定めている法人が、各事業年度においてその役員に対して支給した報酬の額の合計額がその事業年度の支給限度額を超えているかどうかにより判定することとされ、その支給限度額を超える場合にはその超える部分の金額は過大報酬として損金の額に算入しないというものです。この場合、法人が役員報酬の支給限度額を総額で定めているときには役員報酬の支給額の総額で判定し、各役員個々に支給限度額を定めているときには各役員個々の支給額について判定することになります。

定期同額給与とは

平成18年度税制改正で役員報酬の損金算入の要件として、「事前確定届出給与」の届出を行うか、定期同額の給与を支払うことが定められました。「事前確定届出給与」は、支給の対象となる者の氏名及び役職名、支給時期及び各支給時期ごとの支給金額などを事前に届出、かつ届出どおり支給することで損金算入することができるものです。一方、定期同額給与は、毎月同額支給している役員報酬をいい、この場合は「事前確定届出給与」の届出を行わなくとも、損金算入することができます。

すなわち、「事前確定届出給与」の届出を行わない限り、定期同額の役員報酬でなければ損金算入することができないということになります。たとえば、毎月定額の役員報酬を支給しており、決算間際に思ったより利益が出た場合、節税のために役員報酬を増額することはできないということになります。

役員報酬はいったん決めると二度と変更することができないというわけではなく、一般的に定時株主総会の時期に役員報酬の見直しを行うことから、年に1回定時株主総会の時期にのみ変更できることとされています。

まとめ

前回から2回にわたって、人件費に関する節税や、制約を見てきました。ここでわかることは、所得が900万円までは会社に所得を残すよりもオーナー役員等の給与とし、かつ家族などに分散して支給するほうが節税になるというものでした。しかし、一方で制約もあり、業務実態に見合わないほど高額な給与は、過大報酬・給与として否認されてしまいますし、会社の利益をにらみながら同じ事業年度内で役員報酬を変動させた場合は、定期同額ではないとして否認されてしまいます。

上記を考慮したうえでバランスの取れた役員報酬や給与を設定するとよいでしょう。

おまけの節税方法

ここでおまけですが、私たちはもらった給与からいろいろな支出をしてい

ます。この支出を減らすことができれば、可処分所得が増え、ゆとりある生活ができます。

経営者としての支出の中には、会社の事業に関する支出も少なからず含まれていると思います。このような会社の事業に関する支出は、経営者の給与から支払うのではなく、できるだけ会社の経費にしましょう。仕事の打ち合わせに関して要した飲食費はもちろん経費にできますが、その他、家賃、主に会社のために使用する乗用車代(ガソリン代だけでなく、使用料も)、主に仕事で使用する携帯電話代、図書新聞代なども経費にすることができます。家賃などを含めると、毎月数十万円の支出減少が可能になります。言い換えれば毎月数十万円の給与が増えることと同じといえます。しかもこの給与には税金や社会保険料がかからないというメリットもあり大変お徳です。

また、従業員に上記を適用すれば、給料は少なくともよくなります。つまり、本来月給が40万円の従業員がいたとして、社宅を用意して家賃代15万円を会社で直接支払えば、25万円の給料でよいということになります。これによって、従業員は所得税が減りますし、会社も従業員も社会保険料、雇用保険料を減らすことができます。 □

バックナンバー公開中! — ブルドッグ通信バックナンバーを読みたい方、次回以降のブルドッグ通信が欲しい方はこちらへアクセス! <http://bulldogwater.com/mgz/>

今月の物知り博士

業務マニュアルは結構いいもの

みなさん、社内で業務マニュアルを作っていますか?

「仕事が忙しくてそんな暇はない」「業務は社員が覚えているから必要ない」という方もいるでしょう。それでも業務マニュアルを作った方がいいことがありますよ。今回は、業務マニュアルって結構いいものだよ、ということをお伝えしたいと思います。

業務マニュアルには作業を忘れないように作業手順が記載されていることはもちろんですが、それ以外にも多くのメリットがあります。業務マニュアルとは、業務で扱う単体の作業のマニュアルではなく、それら全体をどのような順番で、どのような時間に、どのように引き継いで行うべきかといういわゆるノウハウも含めて書かれたものを言います。つまり、会計ソフトのマニュアルや、パソコンソフトの説明書だけでは、業務マニュアルではありません。

料理を例に考えてみましょう。料理の本には通常、必要な材料と、調理手順は書いてありますが、2台しかないガスコンロをどのように使いこなすか、とか、包丁をどのタイミングで洗うか、とか、は書いてないですね。それでも、上手に料理が出来る人は、うまいことガスコンロを使いこなすものです。反対に、不慣れな人が料理をすると、大変時間がかかってしまったりします。料理で商売をするならば、この部分をマニュアル化することが大切です。つまり、料理の本にガスコンロの扱い方まで追加した方がよくて、こうして出来たものが業務マニュアルです。

業務マニュアルを作ると、こんないいことがあります。

1. — していることが見えるようになります。

料理人が料理中にどのようにガスコンロの使いこなしをしているかが、

わかるようになります。新しく入ってきた社員がすぐに業務を理解できるようになります。作業が遅い人がどこに時間がかかってしまっているかが見えてきます。作業が遅い人は、理由もわからずに非難されることがなくなります。経営者や、関係者も、担当者が何をしているのかを誤解なく理解できます。

2. — 基準を作り、守ることができます。

料理中にガスコンロに対して、していいことや、してはいけないこと等の手順や方法のノウハウが文章化されます。正しい使い方をできるよう、ポイントやコツも明示されます。ここでは、ガスコンロの取扱説明書には書かれていないノウハウを文章化するのはです。例えば、右のコンロには左より大きなものをおかない、というルールがあるかもしれません。これにより、ガスコンロを期待通りに扱っているのかいないのかの判断基準が手に入ります。また、万が一、右のコンロに左より大きなものが置いてある場合どうするかという例外対応のノウハウも文章化できるでしょう。正しい使い方がされているかのチェックもできるようになり、結果、基準を守ることができるようになります。

3. — すごい人をつくれます

お手本となる作業を出来る人(後継者)を作り出すことができます。それも素早くです。後継者は、可能な限りマニュアル化した作業を学習した後で、より上手な人からマニュアル化できない部分を教わります。

このように見ていくと、業務マニュアルというのは、社員の創造性を押し殺して単純作業をさせる、というものではなくて、社員全員が確実に適切なスキルを身に付けていき、会社全体の効率もアップする画期的な方法だということがわかると思います。 □

編集後記 | 今年は暖冬で冬っぽさを感じませんでした。この時期零下にもなるニューヨークでさえも半そでだったりと、地球はどうなるのかと不安になります。この異常気象はエルニーニョ現象のためといわれても、まるで寒い原因は冬だからといわれているのと同じで、納得感は得られません。異常気象やエルニーニョ現象という言葉自体を毎年のように聞いて、もはや異常とは感じられなくなってしまいます。今年はエコを考えようかと思いました。(い)

ブルドッグ通信 第8号(12月+1月合併号) 平成19年1月31日発行(月刊)
発行・ブルドッグウォーター株式会社
〒151-0072 東京都渋谷区幡ヶ谷2-6-5 梅村ビル幡ヶ谷6F
Tel.03-6912-8500 Fax.03-5501-9959
<http://bulldogwater.com>