

中小企業の

税金対策の



は し が き

毎年のように税制改正が行われることに加え、国税庁による通達も度々の変更がなされてきているように、中小企業や個人事業者を取り巻く税制は年々複雑になってきています。このような状況では、経営者がその全てを常に把握して経営判断を行っていくことは難しい世の中となっているといえるでしょう。

他方、インターネット誕生に端を発し、現在ではA I、特にChat GPTが台頭してきています。このようなデジタルツールは常に進化し続け、留まる所を知らないようにも思えます。日を追うごとに便利になるため、税制についても「ちょっと調べてみる」ということ自体は簡単にできる環境となっており、その結果、「この場合にはこうすればいい」という答えを知ることが可能です。

つまり、複雑化していく税制は時代の潮流に助けられ、全ての人がデジタルツールを通じて多様な情報を容易に知ることができるように、取り巻く環境が変化しているのです。

しかし、このような状況のもとでは、税制について調べること自体は簡単にできるものの、情報が溢れかえっているために、どの情報が正しいのか、どの情報が間違っているのかということ判断することは困難です。また、情報自体は正しいものの、様々な「落とし穴」に気が付かずに、思いがけない税負担が生じてしまうという可能性も考えられます。

そこで、本冊子では、一般的な中小企業等の決算対策や税負担の軽減に関する論点のうち、少し調べれば答えが分かるように思えるものの、正しく理解していないと思わぬ税負担につながる「税金対策の落とし穴」について解説しています。

情報が溢れる世の中にあっては、正しい税制の概要を、その落とし穴に至るまで知っておくことこそ健全な経営につながります。健全な経営のために、本冊子が皆様にご活用いただければ、幸いです。

目次

1 役員報酬を増額した場合の落とし穴 4

2 役員退職金を支給した場合の落とし穴 6

3 従業員に決算賞与を支給する場合の落とし穴 8

4 売掛債権を貸倒れとして処理する場合の
落とし穴 10

5 期末の備品購入の落とし穴 12

6 短期前払費用の特例の落とし穴 14

7 経営セーフティ共済加入のメリットを受け
ときの落とし穴 16

8**旅費規程を定めて日当を支給する場合の
落とし穴**

18

9**設備投資税制を活用する場合の落とし穴**

20

10**資本金を減資する場合の落とし穴**

22

11**決算期を変更する場合の落とし穴**

24

12**修繕工事をする場合の落とし穴**

26

13**社宅等を貸与する場合の落とし穴**

28

14**インボイスへの対応における落とし穴**

30

※ 本冊子の内容は、令和5年11月1日現在の法令等に基づいています。

1

役員報酬を増額した場合の落とし穴

質問

「会社に大きな利益が出た場合、役員報酬を増額して支給すればいい」と聞きましたが、これは本当ですか？

回答

会社の決算の着地予測等が分かってから役員報酬の額を後出しで自由に増額できてしまうと、利益操作となってしまいます。しかし、会社の決算対策のうち経営者の方が検討する場面が最も多いのは、役員報酬の増額かもしれません。そこで、役員報酬の増額に関する規定を解説します。

◆ 役員報酬の増額に関する法人税法の取扱い

一般的な中小企業が役員報酬の額を増額する場合、①定期同額給与の要件を満たす改定、②事前確定届出給与としての支給、のいずれかの方法によらないと、法人税等の税額を計算する上で、増額した部分は損金不算入（税務上の経費とならないこと）となります。

① 定期同額給与の要件を満たす改定

定期同額給与とは、1か月以内の期間を単位として毎回同額を支給することで損金算入となる給与をいい、一般的には毎月の役員報酬に相当するものです。これを増額する場合、役員報酬の額の改定は定時株主総会等の決議が必要となるため、一般に期首から3か月以内に改定を決議することが必要となります。

株主総会等で役員報酬額の変更を決議

50万円	50万円	50万円	50万円	50万円	50万円	70万円	70万円	70万円	70万円	70万円	70万円
1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月

事業年度開始

② 事前確定届出給与としての支給

事前確定届出給与とは、所轄税務署に役員報酬の支給対象者と支給時期、そして支給額を事前に届け出ておくことで、その届出書どおりの支給であれば損

金算入が認められるという給与です。届出書の提出期限は、原則として「株主総会等の決議をした日から1か月を経過する日又はその会計期間開始の日から4か月を経過する日のいずれか早い日」とされています。その事業年度が始まった後、早々に届出書の提出が必要となるため注意が必要です。

③ 上記以外に役員報酬の増額改定ができる場合

利益操作を防止するための規定があるとはいえ、副社長が社長に就任する等、その役員の職務内容が大幅に変更されたことで役員報酬の額を増額する場合もあるでしょう。このような場合には、臨時改定事由に当たるため、臨時に役員報酬の増額をしても損金不算入とはなりません。

なお、事前確定届出給与の額を変更するためには、原則としてその事由発生日から1か月を経過する日までに変更届出書を提出しなければなりません。

◆ 役員報酬を増額した場合の落とし穴

これらに当てはまらない定期同額給与である役員報酬の増額は、利益操作を目的としたものとして、その増額部分が損金不算入となります。例えば、3月決算で、10月から報酬額を変更した場合、下図のように増額部分だけが損金不算入となるため、役員報酬を実際に支給したにも関わらず損金算入できない部分が生じます。



また、事前確定届出給与に関して、その届出書の提出を忘れていたり、記載した金額と異なる金額を支給したりした場合には、全額が損金不算入となります。例えば、「500万円を12月15日に支給する」旨を記載したにも関わらず、財務内容が芳しくないために200万円だけ支給するようなことは認められず、その期に支給した事前確定届出給与の額の全てが損金不算入となります。

ポイント 役員報酬はその改定時期が決まっており、株主総会等であらかじめ定めた金額どおりに支給することが原則です。

2

役員退職金を支給した場合の落とし穴

質問

「会社に大きな利益が出た場合、役員退職金をたくさん支給すればいい」と聞きましたが、これは本当ですか？

回答

役員退職金は、一般的に通常の報酬よりも高額です。これは、会社から引退することをきっかけとして、これまでの勤労の対価や功労に報いるために支給するものであるためといわれています。金額が多額となりがちだからこそ、役員退職金を支給する際に注意すべき法人税法上の規定を解説します。

◆ 過大役員給与の制限

役員に対して支給した役員退職金のうち、過大とされる部分があった場合、その部分が損金不算入となります。したがって、過大とされるかどうかの判断が極めて重要となりますが、この基準は、いわゆる同業類似法人の支給状況と比較しながら判断する旨の規定があります。

しかし、中小企業の多くは、役員退職金の支給をいくらにすべきか検討する時に、他の同業類似法人が役員に対してどのような事情で退職金をいくら支給したか等について、事前に把握することは困難です。

そこで、実務上は、以下の「功績倍率法」にて損金算入限度額を計算することが一般的となっています。

功績倍率法

税務上の損金算入限度額 = 最終報酬月額 × 勤続年数 × 功績倍率

ポイント

最終報酬月額は退職直前に支給された役員報酬の月額です。また、功績倍率は、一般に「代表取締役なら3倍まで」とされています。

◆ 分掌変更等による役員退職金の支給

役員退職金は退職をきっかけとして支給するものですが、場合によっては、実

際に退職していなくても支給が可能な場合もあります。具体的には、役員の地位や職務内容が変更され、実質的に退職した場合と同視できる場合であり、これを「分掌変更等」といいます。

例えば、①常勤役員が非常勤役員になった場合、②取締役が監査役になった場合、③分掌変更等後の報酬が概ね半額以下になった場合、等に支給される役員退職金は、過大と認定されない限りは損金算入が認められます。

◆ 役員退職金の損金算入時期

この場合において、損金算入時期は以下のとおりとなります。

原則	原則として株主総会の決議等によりその額が具体的に確定した日の属する事業年度
例外	会社がその退職金を支払った日の属する事業年度において、損金経理をした場合には、その事業年度（損金経理については、11ページ参照）

◆ 役員退職金を支給した場合の落とし穴

役員退職金の支給を検討する場合、最も注意すべき点は、役員退職金が支給されたにも関わらず、その支給を受けた役員が会社で引き続き同じ職務を担うことがないようにしなければならないことです。

というのも、会社を退職したために、又は退職した場合と同視できる事情があるために退職金の損金算入が認められるため、逆にいえば、これまでと同様の仕事を継続しているような場合は、「退職の事実なし」として、退職金支給による損金算入が認められないこととなってしまいます。特に、分掌変更等を理由として支給した場合、その役員は引き続き会社に在籍することとなるため、継続して同じ職務をしがちです。

この場合において、役員退職金が否認されてしまった場合、退職金ではなく月々の役員報酬の支給とみなされます。この場合、①定期同額給与や事前確定届出給与ではないために損金算入が認められない、②退職金ではなく給与として個人への累進課税、③退職金ではなく給与としての源泉税徴収漏れ、という、「トリプルパンチ課税」となるため、こうならないように留意が必要です。

3

従業員に決算賞与を支給する場合の落とし穴

質問

「会社に大きな利益が出た場合、従業員に決算賞与を支給すればいい」と聞きましたが、これは本当ですか？

回答

利益が出た会社が従業員に対して決算賞与を支給することは、自然といえます。しかし、決算賞与については、実際の支給が翌事業年度になることもあり、この場合の損金算入について、税務上一定の制限があります。そこで、税務上の規定を解説するとともに、関連する税制について解説します。

◆ 決算賞与の税務上の取扱い

役員報酬（4ページ参照）とは異なり、従業員に対しては原則として全ての給与が損金算入されます。しかし、決算賞与は、一般的に、決算の着地見込が予測できるようになった時点で検討するものです。期末までに実際に支給していれば問題はありませんが、未払とした上で翌事業年度に支給する場合、次の要件を満たすものしかその事業年度において損金算入することができません。

- ① その支給額を、各人別に同時期に支給を受ける全ての従業員に対して通知をしていること。
- ② ①の通知をした事業年度の翌事業年度開始から1か月以内に支払っていること。
- ③ その支給額を、①の通知をした事業年度において損金経理していること（損金経理については、11ページ参照）。

◆ 中小企業向け賃上げ促進税制（賃上げ税制）を使える

この決算賞与の支給の効果は、上記要件を満たすことによる損金算入の他にも、大きな効果があります。それは、決算賞与の支給が、一般に賃上げ税制と

いわれる、「中小企業向け賃上げ促進税制」の対象となるというものです。

この税制は、一定の中小企業者等が、前年度より給与等を増額させた場合に受けることができる税務上の優遇措置です。なお、この一定の中小企業者等は、一般的な中小企業であればほぼ該当すると考えられますが、詳細な要件については専門家へ確認することが望ましいでしょう。

この税制が活用できる要件は、以下のとおりです。

通常要件 給与等支給額が前年対比で1.5%以上増加すること

上乗せ要件① 給与等支給額が前年対比で2.5%以上増加すること

上乗せ要件② 教育訓練費の額が前年対比で10%以上増加すること

この通常要件を満たすことで、増加額の15%を法人税額から控除することができ、上乗せ要件を満たせば更に税額控除額が増加します。なお、手続としては、法人税の確定申告書に一定の書類を添付する等の必要があります。

ポイント 決算賞与の支給は、中小企業向け賃上げ促進税制の対象となるため、税額控除を受けることができる可能性があります。

◆ 決算賞与を支給する場合の落とし穴

従業員に決算賞与を支給することで、会社が受けることができるメリットは大きいといえます。しかし、決算賞与をその事業年度に支給せずに未払計上した場合に、従業員への通知を忘れてしまうと、その決算賞与は損金算入できません。

また、中小企業向け賃上げ促進税制の対象となる給与等は損金算入されるものに限られるため、決算賞与が損金算入できなければ、前年対比を行う対象ともなりません。したがって、中小企業向け賃上げ促進税制の適用を受けるためにも、決算賞与の要件には注意するべきだといえます。

なお、中小企業向け賃上げ促進税制は、適用要件等が頻繁に改正されます。今後については、税制改正の動向を注視する必要があります。