



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2017年9月20日(水)

社長は

雇われ社長（特に外資系企業）への インセンティブボーナス

役員に対する給与の税法規定

役員に対する給与の税法規定が大きく変わったのは平成18年3月でした。それまでは役員賞与が損金不算入（＝法人税法で経費とならない）という規定でしたが、平成18年4月1日以降開始する事業年度からは「定期同額給与」、「事前確定届出給与」、「利益連動給与（H290401 から業績連動給与）」だけが損金（＝法人税法の経費）になるという規定に変わりました。「これは税務上の経費とならない」という決め方から、「これだけが経費となる」と180度変わりました。

この改正の趣旨は、会社の利益の増減を役員報酬の改定で利益調整できないようにするというものでした。

外資系日本子会社社長は一従業員！である

外資系日本子会社の場合、一般的に、海外の親会社が100%株主であり、子会社役員は株式の保有がありません。そのため、取締役の報酬を決議する株主総会での議決権を持ちません。つまり、自分の役員報酬を自分で決めることはできません。また社員も含め年俸制が多く、日本の企業のような盆・暮れの賞与という慣習はほとんどありません。一方で、「個人の成績で決定される」インセンティブボーナスという制度を持つ会社は少なくありません。

インセンティブボーナスは、一見「利益

連動給与」に類似するものにも思われがちですが、親会社100%株主の同族会社には適用されません。また、「事前確定届出給与」も他の社員に対して定期的に賞与を支給している常態になれば適用が困難です。

このように社長へは賞与（＝インセンティブボーナス）を会社の損金として支払うことはできないのですが、海外の親会社（特に米国）は、「頑張った分をボーナスとして払えないのは納得できない！」として、日本の税法規定を理解してもらえません。

インセンティブボーナス支払のウルトラC

これまでは、ボーナス分は翌年の役員報酬に反映させて、12か月で「定期同額給与」として支払うしか方法がありませんでした。

ところが、平成27年3月16日民商第29号通知（法務省）【代表取締役が日本に住所を有しない場合の申請に関する通知】により、取締役を国外親会社の役員だけで構成させることで、日本子会社社員にインセンティブボーナスを払える環境となりました。

これはウルトラCともいえる方法ですが、子会社に日本在住の役員がいないという事態はビジネス上大きなマイナス要因ともなりかねません。親会社の経営判断ですが、慎重な検討が必要です。



株を保有しない雇われ社長も取締役から外せばインセンティブボーナスを払えますが、経営上の判断です。