

税法改正後の定期同額給与とは？

すべての法人に適用されますが、一部改正されて範囲が明確化したものをまとめてみました。

役員給与（法34条）

原則 損金の額に算入できない。

特例 所定の場合に限り、損金の額に参入できる。

所定の場合

定期同額給与

定期同額給与とは？ (法令69条)	支給時期が1月以下の一定の期間ごとで、かつ、当該事業年度の各支給時期における支給額が同額である給与をいいます。
	継続的に供与される経済的利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおむね一定であるものは、定期同額の給与とされます (概ね同額の経済的利益) 事業年度開始の日から3ヶ月以内の改定で、改定前後で金額を同額に保っている場合にのみ、支給額の改定（損金算入）が可能となりました。

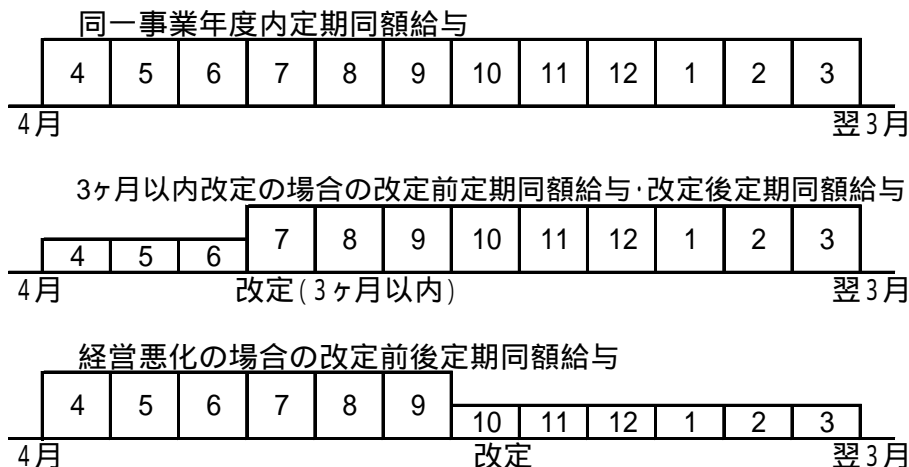
以上から、損金算入できる定期同額給与は、次の通りになります。

同一事業年度内定期同額給与（法34条一）

3ヶ月以内改定の場合の改定前定期同額給与・改定後定期同額給与（法令69条一）

経営悪化の場合等の改定前後定期同額給与（法令69条二）

概ね同額の経済的利益（法令69条三）



以下のものは改定後の損金算入ができなくなる一部です。

株主総会決議後、期首に遡って給与の増額分を一括支給した場合は職務執行開始前に「事前」に定められているものに限られているため。

事業年度開始の日から3ヶ月を超えて役員給与の増減改定をした場合。

ただし、経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由により認められることもあります。（法令69条二）

改正により今までの適当な時期での役員給与の増額改定では、全額が損金不算入となるのが原則ですので、今までもまして法令遵守・緊張感を持った経営をすることが重要になります。