

役員賞与は損金算入？



ASK Information Bank
読者サービス情報紙
インフォメーションレター
4月号

■役員給与の損金算入のあり方の見直し

〔定期定額要件の緩和〕

従来、損金算入が認められていなかった臨時給与（賞与・ボーナス等）について一定の要件において損金算入を認めることとなります。

その要件は「あらかじめの定めに基づいて確定時期に確定額を支給する役員給与（年2回の賞与・ボーナス等）」となっており、この要件を満たせば損金算入することが認められます。

つまり、役員賞与は職務執行に対して支払われるものであり、経済的実態は役員報酬と同様の性格である、という会計の考えを採り入れました。

また、新会社法において、役員報酬・賞与が職務執行の対価として一本化されたことへの税制措置であり、整合性のある改正といえます。

中小企業のニーズに応じた役員賞与の設定が可能となります。

「あらかじめの定め」を法令等で分析して手続上のミスがないように活用する必要があります。「業績連動型の役員報酬・賞与の損金算入」は非同族会社に限定されます。



〔中小企業者等の少額減価償却資産特例の延長〕

資本金1億円以下の中小企業者等が30万円未満の減価償却資産を取得した場合、即時償却の全額損金算入を認める制度（少額減価償却資産の損金算入特例）について、特例の適用対象となる損金算入額の上限を年間300万円とした上で、2年間延長されます。

特例利用企業の約9割は年間損金算入額が300万円以下という統計数値を上限金額としました。

この延長により、中小企業の事務負担の軽減とともに、小規模企業を中心に設備投資が促進されます。

適用される特例利用企業は、少額減価償却資産の取得に個別30万円未満、年間トータル300万円の適合購入プランを設定し、資本金要件への対応を検討する必要があります。

