MJS / 第55回 租税判例研究会(2014.6.6) 資料 http://www.mjs.co.jp/seminar/kenkyukai/

MJS判例研究会 平成26年6月6日

役員給与に関するQ&A 抜粋

役員給与に関するQ&A

平成 18 年 6 月 国税庁

平成 18 年 3 月 31 日に公布された所得税法等の一部を改正する等の法律(平成 18 年法律第 10 号)により、法人の役員給与に関する規定(法法 34)が改正され、平成 18 年 4 月 1 日以後に開始する事業年度から適用されることになりました。

このQ&Aは、その改正内容等を周知するため、これまでに寄せられた主なご質問に対する 回答をQ&A形式により取りまとめたものです。

1 役員給与の損金不算入

(制度の概要)

- (Q1) 役員給与について損金算入される範囲の見直しが行われたそうですが、その概要を教えてください。
- (A) 法人がその役員に対して支給する給与(退職給与及びストック・オプションによるもの並びに使用人兼務役員に対して支給する使用人分給与(以下これらを「退職給与等」といいます。) 並びに事実を隠ぺいし又は仮装して経理することにより支給するものを除きます。) のうち損金算入されるものの範囲は、次に掲げる給与とされました(法法34①)。
 - ① 支給時期が1月以下の一定の期間ごとであり、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その他これに準ずる給与(定期同額給与)
 - ② その役員の職務につき所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する 給与で、一定の要件を満たすもの(事前確定届出給与)
 - ③ 同族会社に該当しない法人がその業務を執行する役員に対して支給する利益に関する指標を基礎として算定される給与で、一定の要件を満たすもの(利益連動給与)
 - (注) 1. ①から③までに該当する役員給与であっても、不相当に高額な部分の金額については、損金の額に算入されません(法法34②)。

また、退職給与等についても、不相当に高額な部分の金額及び事実を隠ぺいし又は仮装して経理することにより支給するものは、損金の額に算入されません(法法342③)。

2. 平成 18 年 4 月 1 日以後に開始する事業年度から適用されます(改正法附則 23)。

2 定期同額給与(法法34①一に掲げる給与)

(定期同額給与の意義)

- (Q2) 定期同額給与とはどのような給与をいうのですか、その内容を教えてください。 また、給与の額を事業年度の中途で改定した場合は定期同額給与に当たりますか。
- (A) 定期同額給与とは、役員に対して支給する給与で次に掲げるものをいいます。
 - ① その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであり、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(法法34①一)
 - ② その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであるもの(以下「定期給与」といいます。) の額につき当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3月を経過する日(以下「会計期間3月経過日」といいます。)までにその改定がされた場合における次に掲げる定期給与(法令69①一)
 - i) その改定前の各支給時期(当該事業年度に属するものに限ります。 ii において同じ。) における支給額が同額である定期給与
 - ii) その改定以後の各支給時期における支給額が同額である定期給与
 - ③ 定期給与の額につき当該法人の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その改定がされた場合(減額した場合に限り、②に該当する場合を除きます。)の当該事業年度のその改定前の各支給時期における支給額及びその改定以後の各支給時期における支給額がそれぞれ同額である定期給与(法令69①二)
 - ④ 継続的に供与される経済的な利益のうち、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(法令69①三)

したがって、ご質問のように、役員に対して支給する定期給与の額について、事業年度 の中途で改定した場合には、上記の②又は③に該当するものであれば定期同額給与に該当 します。

(定期給与の増額改定に伴う一括支給額)

- (Q3) 当社は、3月決算法人ですが、6月末の定時株主総会において役員に対して支給する定期給与について増額改定を決議することとしています。増額改定に当たっては、期首の4月にそ及して増額することとし、4月分から6月分までの給与の増額分は7月に一括支給することとしています。このような支給形態であっても、定期同額給与として損金の額に算入できますか。
- (A) 法人が役員に対して支給する給与(退職給与等を除きます。) のうち、損金算入される ものの範囲は、定期同額給与、事前確定届出給与及び利益連動給与とされました。これら

の役員給与は、いずれもその役員の職務執行期間開始前にその職務に対する給与の額が定められているなど支給時期、支給金額について「事前」に定められているものに限られています。したがって、既に終了した職務に対して、「事後」に給与の額を増額して支給したものは、損金の額に算入されないこととなります。

3 事前確定届出給与(法法34①二に掲げる給与)

(事前確定届出給与の意義)

- (Q4) 事前確定届出給与とはどのような給与をいうのですか。その内容を教えてください。
- (A) 事前確定届出給与とは、その役員の職務につき所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与(定期同額給与及び利益に関する指標を基礎として算定される給与を除きます。)で、その給与に係る職務の執行を開始する日と会計期間3月経過日とのいずれか早い日までに、納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関して次に掲げる事項を記載した届出をしている場合のその給与をいいます(法法34①二、法令69②、法規22の3①)。

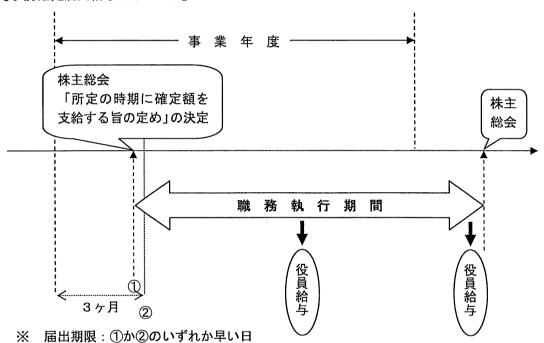
_-- (記載事項) ------

- ① 事前確定届出給与の支給の対象となる者(以下「事前確定届出給与対象者」といいます。)の氏名及び役職名
- ② 事前確定届出給与の支給時期及び各支給時期における支給金額
- ③ ②の支給時期及び支給金額を定めた日並びにその定めを行った機関等
- ④ 事前確定届出給与に係る職務の執行を開始する日
- ⑤ 事前確定届出給与につき定期同額給与による支給としない理由及び事前確定届出 給与の支給時期を②の支給時期とした理由
- ⑥ 当該事業年度開始の日の属する会計期間において事前確定届出給与対象者に対して事前確定届出給与と事前確定届出給与以外の給与(法人税法第34条第1項に規定する役員に対して支給する給与をいいます。)とを支給する場合における当該事前確定届出給与以外の給与の支給時期及び各支給時期における支給金額
- ⑦ ⑥の会計期間の直前の会計期間において事前確定届出給与対象者に対して支給した給与がある場合における当該給与の支給時期及び各支給時期における支給金額
- ⑧ 当該事業年度における事前確定届出給与対象者以外の役員に対する給与の支給時期及び各支給時期における支給金額
- ⑨ その他参考となるべき事項

事前確定届出給与は、「事前」にその役員に対する給与の支給時期、支給金額が定められているものにつき、税務署長への届出によりその定められている事実を確認するものですから、その役員の職務の執行を開始する日までに「所定の時期に確定額を支給する旨の定め」が定められているものに限られます(従来の利益処分による役員賞与のように、職務執行期間開始前に支給金額などが定められていないものは、事前確定届出給与に該当せず、損金の額に算入されません。)。

したがって、事前確定届出給与については、まず、その役員の職務につき「所定の時期 に確定額を支給する旨の定め」を定め、次いで、所定の事項を記載した書類を所轄税務署 長へ届出をし、その後、職務の執行の開始、という順を踏むこととなります。

【事前確定届出給与のイメージ】



⇒この事例では①の職務執行期間の開始の日が届出期限

(年俸等として毎年所定の時期に支給される給与)

- (Q5) 当社では、非常勤役員に対する給与を半年毎に支給していましたが、このような 給与は定期同額給与となるのでしょうか。それとも事前確定届出給与として所轄税 務署長への届出が必要になるのでしょうか。
- (A) 改正前の法人税法においては、役員に対する臨時的な給与のうち、他に定期の給与を受けていない者に対して継続して毎年所定の時期に定額を支給する旨の定めに基づき支給されるもの、例えば、非常勤役員に対して年1回又は年2回所定の時期に支給する給与は、役員報酬に該当し、不相当に高額な部分の金額及び事実を隠ぺいし又は仮装して経理する

ことにより支給するものを除き、損金の額に算入することとされていました。

改正後の法人税法における定期同額給与とは、その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであり、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その他これに準ずる給与をいい(法法34①一)、ご質問の非常勤役員に対する給与を半年毎に支給するような場合はこれに該当しないこととなります。

したがって、役員に対する給与のうち、他に定期の給与を受けていない者に対して継続 して毎年所定の時期に定額を支給する旨の定めに基づき支給するものについても、事前確 定届出給与としての所轄税務署長への届出が必要となります。

(職務の執行を開始する日)

- (Q6) 事前確定届出給与に係る職務の執行を開始する日とは、いつをいうのでしょうか。
- (A) 事前確定届出給与に係る職務の執行を開始する日がいつであるかについては、基本的には、その役員がいつから就任する者であるかなど、個別の事情に応じて判断することになります。

ところで、会社法においては、役員の選任やその職務執行の対価の決定が株主総会の決議により行われること(会社法 329①、332①、361①)、取締役は計算書類を定時株主総会に提出しその承認を受けなければならないこと(会社法 438)などと規定されているところです。これらの規定からすれば、一般的には、役員給与は定時株主総会から次の定時株主総会までの間の職務執行の対価と解するのが相当です。

事前確定届出給与も役員の職務執行の対価であることに変わりはありませんから、一般的には、事前確定届出給与に係る職務の執行も定時株主総会終結の時から開始されることとなります。したがって、「職務の執行を開始する日」とは、定時株主総会の開催日ということになります。

ただし、実務上、役員給与については月払が一般的でしょうから、例えば、3月決算法 人が5月26日に定時株主総会を開催し、定時株主総会の翌月の6月1日から開始する職 務に対して役員給与を定めるようなケースも多いと考えられます。

このように、役員給与について、「職務の執行を開始する日」を定時株主総会の日以外と定めた場合であっても、その日が定時株主総会の翌月初であり、かつ、定時株主総会の日に近接する日であれば、税務上も、事前確定届出給与に係る「職務の執行を開始する日」として企業実務の観点から是認し得るものであると考えられます。

したがって、この事例の場合には、

- ① まず定時株主総会において「所定の時期に確定額を支給する旨の定め」を定めて、
- ② 職務の執行を開始する日と会計期間3月経過日とのいずれか早い日、すなわち、6月1日と6月30日とのいずれか早い日である6月1日までにその「定め」の内容に関する届出を行い、

- ③ 6月1日には実際に職務の執行を開始しており、
- ④ その「定め」どおりに、確定額として届け出た金額を支給すれば、 事前確定届出給与に該当することとなります。
- (注)上記②の届出期限については、その事業年度が平成18年4月1日以後最初に開始する 事業年度である場合には、所要の経過措置が講じられています(Q7参照)。

(所轄税務署長への届出期限の経過措置)

(Q7) 事前確定届出給与の所轄税務署長への届出は、いつまでに行うこととされているのでしょうか。

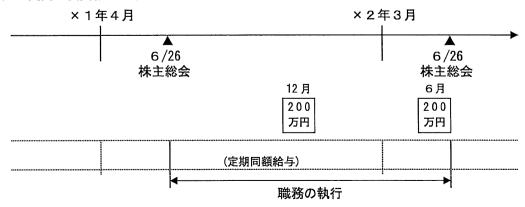
また、平成18年4月1日以後最初に開始する事業年度にあっては、届出期限について経過措置が設けられているそうですが、その内容を教えてください。

(A) 事前確定届出給与としての所轄税務署長への届出期限は、「その給与に係る職務の執行を開始する日」と「当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3月を経過する日」とのいずれか早い日とされています(法法34①二、法令69②)。

この届出期限については、平成18年4月1日以後最初に開始する事業年度において、 上記のいずれか早い日が平成18年6月30日以前となる場合には、その届出期限を平成 18年6月30日とする経過措置が設けられています(改正法令附則16①)。ただし、この 場合であっても、その給与に係る職務の執行を開始する日までに「所定の時期に確定額を 支給する旨の定め」が定められていることが必要です。

(事前確定届出給与の具体例)

- (Q8) 当社では、×1年6月26日の株主総会において、A取締役に対して、定期同額給与のほかに、「×1年6月26日から×1年12月25日までの役員給与として×1年12月25日に200万円を、×1年12月26日から×2年6月26日までの役員給与として×2年6月26日に200万円をそれぞれ支給する」旨の定めを決議しました。この定めに従って支給する役員給与の届出は、支給時期が異なる給与ごとに届け出なければならないのでしょうか。
- (A) ご質問の役員給与は、次のように支給することとなると考えられます。



役員給与は、一般的には、定時株主総会から次の定時株主総会までの間の職務執行の対価と解するのが相当と考えられます(Q6参照)。したがって、事前確定届出給与の職務執行期間も定時株主総会終結の時から開始されることとなり、「職務の執行を開始する日」とは定時株主総会の開催日ということになります。

ところで、ご質問では、事前確定届出給与に係る「定め」において、「〇月から×月までの給与を×月に、△月から◇月までの給与を◇月に支給する」などの定めを行ったとのことですが、役員給与は定時株主総会から次の定時株主総会までの1年間の職務執行の対価ですから、仮にそのような「定め」を定めたとしても、それは、会社が役員に委任した職務執行の対価について期間の経過に応じて支払う旨を明らかにしたにすぎず、いわば1年間にわたる職務執行期間の給与の支給方法を定めたにすぎません(それぞれ別個の「定め」が定められたわけではありません。)。

したがって、そのような「定め」であっても、特殊な場合を除き、その役員の職務の執行を開始する日は、定時株主総会の開催日であり、所轄税務署長への届出も同日と会計期間3月経過日とのいずれか早い日までが届出期限となります。

(現物資産による支給)

- (Q9) 金銭以外の現物資産による支給であっても、事前確定届出給与の対象となりますか。
- (A) 事前確定届出給与は、所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与がその対象となります。したがって、現物資産による支給など支給金額が確定していないものは対象となりません。

(届け出た支給額と実際の支給額が異なる場合の取扱い)

- (Q10) 事前確定届出給与について、所轄税務署長へ届け出た支給額と実際の支給額が異なる場合には、どのように取り扱われるのでしょうか。
- (A) 事前確定届出給与として当該事業年度の損金の額に算入される給与は、所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給するもの、すなわち、支給時期、支給金額が事前に確定し、実際にもその定めのとおりに支給される給与に限られます。このことからすれば、一般的には、所轄税務署長へ届け出た支給額と実際の支給額が異なる場合には、事前に支給額が確定していたものといえないことから、事前確定届出給与に該当しないものとなります。したがって、それが増額支給であれば増額分だけでなく実際の支給額の全額が損金不算入となり、減額支給であれば実際に支給した金額が損金不算入となります。

役員給与に関するQ&A

平成 20 年 12 月 (平成24年4月改訂) 国税庁

役員給与の額の改定には様々な形態があるため、最終的には個々の事情に照らし、税務上の取扱いを判断することになりますが、その判断に当たり参考になると考えられる事例をQ &A形式により取りまとめました。

(注) このQ&Aは、平成24年4月1日現在の法令・通達に基づいて作成しています。

(業績等の悪化により役員給与の額を減額する場合の取扱い)

[Q1] 当社(年1回3月決算)は、役員に対して支給する給与について、定時株主総会で支給限度額の決議をし、その範囲内で、定時株主総会後に開催する取締役会において各人別の支給額を決定しています。

ところで、本年度は、会社の上半期の業績が予想以上に悪化したため、年度の中途ではありますが、株主との関係上、役員としての経営上の責任から役員が自らの定期給与の額を減額することとし、その旨、取締役会で決議しました。

このような年度中途の減額改定は、「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」(業績悪化改定事由)による改定に該当しますか。

なお、減額改定前の各支給時期における支給額及び減額改定後の各支給時期における 支給額は、それぞれ同額です。

[A]

ご質問の改定は、経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者(株主、債権者、取引先等)との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情が生じたために行ったものであり、業績悪化改定事由に該当するものと考えられます。

したがって、このような事情によって減額改定をした場合の改定前に支給する役員給与 と改定後に支給する役員給与は、それぞれ定期同額給与に該当します。

[解説]

- (1) 定期同額給与とは、次に掲げる給与をいいます。
 - ① その支給時期が1月以下の一定の期間ごとである給与(以下「定期給与」といいます。) で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もの(法法34①一)
 - ② 定期給与で、次に掲げる改定がされた場合において、当該事業年度開始の日又は給与改定前の最後の支給時期の翌日から給与改定後の最初の支給時期の前日又は当該事業年度終了の日までの間の各支給時期における支給額が同額であるもの(法令69①一)
 - i 当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から3月を経過する日(以下「3

月経過日等」といいます。)まで(継続して毎年所定の時期にされる定期給与の額の改定が3月経過日等後にされることについて特別の事情があると認められる場合にあっては、当該改定の時期)にされた定期給与の額の改定(法令69①一イ)

- ii 当該事業年度において当該内国法人の役員の職制上の地位の変更、その役員の職務の内容の重大な変更その他これらに類するやむを得ない事情(臨時改定事由)によりされたこれらの役員に係る定期給与の額の改定(iに掲げる改定を除きます。)(法令69①一口)
- iii 当該事業年度において当該内国法人の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(業績悪化改定事由)によりされた定期給与の額の改定(その定期給与 の額を減額した改定に限り、i及びiiに掲げる改定を除きます。)(法令 69①一ハ)
- ③ 継続的に供与される経済的な利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおむねー 定であるもの (法令 69①二)
- (2) ご質問は、会社の上半期の業績が予想以上に悪化したため、株主との関係上、役員としての経営上の責任から役員の定期給与の額を減額したとのことです。このような改定が、上記(1)(2)iii の業績悪化改定事由による改定に該当するかどうかというお尋ねですが、この「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」については、法人税基本通達9-2-13において、経営状況が著しく悪化したことなどやむを得ず役員給与を減額せざるを得ない事情があることをいうとされています。これに当たるかどうかは、会社の経営上、役員給与を減額せざるを得ない客観的な事情があるかどうかにより判定することとなりますが、お尋ねの場合にもこのような事情があると考えられますので、業績悪化改定事由による減額改定として、この改定をした場合の改定前に支給する役員給与と改定後に支給する役員給与は、それぞれ定期同額給与に該当することとなります。
- (3) ところで、業績悪化改定事由については、「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」と規定されていることから、経営状況が相当程度悪化しているような場合でなければこれに該当せず、対象となる事例は限定されているのではないかといった疑問もあるところです。

これについては、法人税基本通達 9-2-13 のとおり、「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」とは、経営状況が著しく悪化したことなどやむを得ず役員給与を減額せざるを得ない事情があることをいいますので、財務諸表の数値が相当程度悪化したことや倒産の危機に瀕したことだけではなく、経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者(株主、債権者、取引先等)との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情が生じていれば、これも含まれることになります。

このため、例えば、次のような場合の減額改定は、通常、業績悪化改定事由による改定に該当することになると考えられます。

- ① 株主との関係上、業績や財務状況の悪化についての役員としての経営上の責任から役員給与の額を減額せざるを得ない場合
- ② 取引銀行との間で行われる借入金返済のリスケジュールの協議において、役員給与の

額を減額せざるを得ない場合

③ 業績や財務状況又は資金繰りが悪化したため、取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保する必要性から、経営状況の改善を図るための計画が策定され、これに役員給与の額の減額が盛り込まれた場合

上記①については、株主が不特定多数の者からなる法人であれば、業績等の悪化が直ちに役員の評価に影響を与えるのが一般的であると思われますので、通常はこのような法人が業績等の悪化に対応して行う減額改定がこれに該当するものと考えられます。

一方、同族会社のように株主が少数の者で占められ、かつ、役員の一部の者が株主である場合や株主と役員が親族関係にあるような会社についても、上記①に該当するケースがないわけではありませんが、そのような場合には、役員給与の額を減額せざるを得ない客観的かつ特別の事情を具体的に説明できるようにしておく必要があることに留意してください。

上記②については、取引銀行との協議状況等により、これに該当することが判断できる ものと考えられます。

また、上記③に該当するかどうかについては、その策定された経営状況の改善を図るための計画によって判断できるものと考えられます。この場合、その計画は取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保することを目的として策定されるものであるので、利害関係者から開示等の求めがあればこれに応じられるものということになります。

(4) 上記(3)に掲げた3事例以外の場合であっても、経営状況の悪化に伴い、第三者である利 害関係者との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情があるときには、減額改定 をしたことにより支給する役員給与は定期同額給与に該当すると考えられます。この場合 にも、役員給与の額を減額せざるを得ない客観的な事情を具体的に説明できるようにして おく必要があります。

なお、業績や財務状況、資金繰りの悪化といった事実が生じていたとしても、利益調整 のみを目的として減額改定を行う場合には、やむを得ず役員給与の額を減額したとはいえ ないことから、業績悪化改定事由に該当しないことは言うまでもありません。

(注)事前確定届出給与(法法34①二)に係る業績悪化改定事由(法令69③二)についても、 同様の取扱いとなります。

[関係法令通達]

法人税法第 34 条第 1 項第 1 号 法人税法施行令第 69 条第 1 項第 1 号 法人税基本通達 9 一 2 一13

(業績の著しい悪化が不可避と認められる場合の役員給与の減額) [平成 24 年 4 月追加]

[Q1-2] 当社(年1回3月決算)は、ここ数年の不況の中でも何とか経営を維持してきましたが、当期において、売上の大半を占める主要な得意先が1回目の手形の不渡りを出したため、その事情を調べたところ、得意先の経営は悪化していてその事業規模を縮小せざるを得ない状況にあることが判明し、数か月後には当社の売上が激減することが避けられない状況となりました。そこで、役員給与の減額を含む経営改善計画を策定し、今月から役員給与を減額する旨を取締役会で決議しました。

ところで、年度中途で役員給与を減額した場合にその損金算入が認められるためには、その改定が「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」(業績悪化改定事由)によることが必要とのことですが、当社のように、現状ではまだ売上が減少しておらず、数値的指標が悪化しているとまでは言えない場合には、業績悪化改定事由による改定に該当しないのでしょうか。

[A]

貴社の場合、ご質問の改定は、現状では売上などの数値的指標が悪化しているとまでは 言えませんが、役員給与の減額などの経営改善策を講じなければ、客観的な状況から今後 著しく悪化することが不可避と認められますので、業績悪化改定事由による改定に該当す るものと考えられます。

「解説」

(1) 定期給与(支給時期が1月以下の一定の期間ごとである給与)で、業績悪化改定事由により減額改定がされた場合において、減額改定前の各支給時期における支給額及び減額改定後の各支給時期における支給額が同額であるものは、それぞれ定期同額給与として損金の額に算入されます。この場合の業績悪化改定事由とは、「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」をいいます。

この業績悪化改定事由は、経営状況が著しく悪化したことなどやむを得ず役員給与を減額せざるを得ない事情があることをいい、通常は売上や経常利益などの会社経営上の数値的指標が既に悪化している場合が多いものと思われますが、ご質問の場合のように、現状ではこれらの指標が悪化しているとまでは言えない場合にも業績悪化改定事由に当たるのかどうか疑問が生じます。

(2) この点、ご質問は、売上の大半を占める主要な得意先が1回目の手形の不渡りを出したという客観的な状況があり、得意先の経営状況を踏まえれば数か月後には売上が激減することが避けられない状況となったため、役員給与の減額を含む経営改善計画を策定したとのことです。

このように、現状では数値的指標が悪化しているとまでは言えないものの、役員給与の減額などの経営改善策を講じなければ、客観的な状況から今後著しく悪化することが不可避と認められる場合には、業績悪化改定事由に該当するものと考えられます。また、今後著しく悪化することが不可避と認められる場合であって、これらの経営改善策を講じたことにより、結果として著しく悪化することを予防的に回避できたときも、業績悪化改定事

由に該当するものと考えられます。

ご質問の場合以外にも、例えば、主力製品に瑕疵があることが判明して、今後、多額の 損害賠償金やリコール費用の支出が避けられない場合なども業績悪化改定事由に該当する ものと考えられますが、あくまでも客観的な状況によって判断することになりますから、 客観的な状況がない単なる将来の見込みにより役員給与を減額した場合は業績悪化改定事 由による減額改定に当たらないことになります。

- (3) なお、ご質問のような場合には、役員給与を減額するに当たり、会社経営上の数値的指標の著しい悪化が不可避と判断される客観的な状況としてどのような事情があったのか、経営改善策を講じなかった場合のこれらの指標を改善するために具体的にどのような計画を策定したのか、といったことを説明できるようにしておく必要がありますので、留意してください。
 - (注)事前確定届出給与(法法34①二)に係る業績悪化改定事由(法令69③二)についても、 同様の取扱いとなります。

[関係法令通達]

法人税法第 34 条第 1 項第 1 号 法人税法施行令第 69 条第 1 項第 1 号 法人税基本通達 9 - 2 -13