税理士が語る、経営者が知るべき経理・総務のツボ（第16回）

支給すれば節税？中小企業のためのボーナス講座

2017.07.25

大阪シティ信用金庫が2017年6月に大阪府内の取引先に対して行った調査によると、夏季ボーナスを「支給する」と回答した企業が59.9%、支給額の平均は260,756 円となりました。金額は昨年度よりも増えましたが、支給する企業の割合は減っています（2016年調査では「支給する」が61.6%、支給額が258,672円）。

ボーナスというのは、そもそも支給するのかどうか、支給するにしても給与とのバランスはどうするのかなど、悩みどころの多い制度です。今回は法律や税金などの面から、ボーナスの支払いをどのように判断するべきかを紹介します。

ボーナスは支給しなくてもいいが、支給すれば節税になる

「会社の業績が良くないからボーナスをカットする」という話はよく聞かれます。雇用関係について規定する法令である労働基準法には、ボーナスの支給については定められていないため、基本的には会社が自由に支給方法を決めて構いません。したがって、業績が良くないときにボーナスをカットすることも問題にならないのです。

ただし、雇用契約や就業規則、労働協約の中でボーナスを支給する旨や算定方法について定めているのであれば、ボーナスは法的に「給与」と判断されます。その場合、勝手にボーナスをカットすれば「給与未払い」になり、債務不履行やその他の法的な問題が生じます。

従業員へのボーナスは通常「賞与」として経費に計上され、法人税上は損金となります。そのため、ボーナスを支給することは、企業の節税につながるというメリットがあります。

ただし、取締役などの役員にボーナスを支給する際には注意が必要です。「今年は業績が良くて、支払う法人税も多くなりそうだから、役員にボーナスを支給して節税しよう」とボーナスを支給しても、法人税上の損金としては認められません。「役員賞与」は原則として損金には算入されないことになっているからです。

役員へのボーナスを損金にする方法もないわけではありません。それは「事前確定届出給与」として支給する方法です。とはいえ、事前確定届出給与として損金に算入するためには、役員賞与を支給する時期や金額を、あらかじめ税務署に届け出ておかなければなりません。つまり、「業績が良いから役員賞与で節税しよう」という“後出し”の節税はできないということです。

「ボーナス支給」と「ボーナスなしで毎月の給与を増やす」はどちらがお得？… 続きを読む