

④ 給与負担金と定期同額給与

Q : 弊社は、出向で来ている役員に対する給与負担金を出向元会社に支払っています。この給与負担金は出向者役員に対する定期同額給与として取り扱われるそうですが、社会保険料が改正になった場合は、定期同額給与として扱われなくなってしまいますか？

A : 給与負担金と社会保険料とを区分しておけば、給与負担金部分については定期同額給与として扱われます。

【解説】

出向者が出向先法人で役員になっている場合で一定の場合、出向先法人が出向元法人に支出する給与負担金は、出向先法人におけるその出向者に対する給与として取り扱われることとなっています。

したがって、その給与負担金が定期同額であるならば、出向先法人においては、定期同額給与として損金に算入することが認められます。

ところで、出向元法人と出向先法人とで出向契約を結ぶ場合には、いろんなケースがあると思いますが、ご質問のように、出向者にかかる会社負担分の社会保険料を給与負担金に含めるというケースもあるでしょう。

しかし、社会保険料はそもそも法定福利費などとして費用計上するものですから、その社会保険料が改正になったからといって定期同額給与に該当しないというのでは、不合理ですから、給与部分と社会保険料部分を明確に区分しているときは、給与部分は定期同額給与として損金算入が認められるでしょう。

