

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新今月の視点

親会社からの受入れ出向者に対する

給与の取扱いと会計処理



親会社から出向者を受け入れており、役員あるいは職制として勤務する場合、出向者に対する給与は親会社から本人に直接支給され、親会社に給与相当額あるいはその一部を支払うケースが多いようです。

当該出向者は親会社との間に委任または雇用契約があるので、その給与を親会社の方で支給するのが当然ですが、子会社が負担する親会社に対する支払は給与ではなく子会社側では、それを「給与負担金」や「経営指導料等」として処理するのが一般的です。

なお、税務上はこれに関して子会社が親会社に支出した金額は、子会社におけるその出向者に対する給与としてみなされます。

受入れ出向における問題点

1. 親会社と子会社で給与水準が異なる場合、親会社が出向者に対して親会社の給与水準で給与を支給し、子会社からの給与負担額が子会社の給与水準で算定されている場合は給与較差が生じます。この親会社で負担する差額（いわゆる給与補填分）は税務上親会社の損金に算入できません。

一方で子会社の「給与負担金」が出向元の親会社はその出向者へ支給する給与の額を超える場合には、この超過部分は本人への給与額を超えているので、「給与負担金」としての性格はありません。したがって当該部分については親会社に対する経営指導料等として処理することになります。

税務上は、この部分について「経営指導料等」としての適正な理由がない限り、子会社の損金処理は認められず、親会社に対する「寄附金」として取り扱われることとなりますので注意が必要です。この場合の適正な理由とは、親会社や当該出向者の持つノウハウや優れた技術指導等により子会社にとって当該出向受入によるメリットが十分ある場合等です。

2. 親会社（出向元の法人）では従業員であるが、子会社（出向先法人）で役員となるケースがあります。この場合、子会社が負担するその役員に係る給与負担金については、出向先の子会社におけるその役員に対する給与の支給として、法人税法34条「役員給与の損金不算入」の規定が適用されます。そのため、①定期同額給与 ②事前確定届出給与 ③利益連動給与のうち、一定の要件を満たす場合、子会社で負担する給与負担金についても損金算入が認められ、これら以外のものは損金不算入とされることとなります。法人税法34条「役員給与の損金不算入」の規定が適用されます。



弁護士と税理士の間隙!? 印紙税のはなし(8)【合併・分割、定款、継続的取引①】

1. はじめに

今回は、5号課税文書である合併契約書、分割契約書、6号課税文書である定款について簡単に触れたのち、7号課税文書である継続的取引の基本となる契約書について解説を行います。

2. 合併契約書又は吸収分割契約書若しくは新設分割計画書（5号課税文書）

M&A 手続きの1つとして合併や会社分割手続きがあることはご存知だと思いますが、その際に作成される合併契約書や吸収分割契約書は一律4万円の印紙税と決まっています。

なお、注意を要するのは新設分割“計画書”にも印紙税が生じるということです。あくまでも計画書であり契約書ではないのですが、新設分割契約においては相手方の契約当事者が存在しない以上、そもそも契約書を作成することがあり得ません。しかし、吸収分割手続きに際して記載される契約書内容が、新設分割手続きの場合は新設分割計画書に記載されることとなります。この結果、新設分割計画書に対して印紙税が生じることとなります。

3. 定款（6号課税文書）

株式会社を設立した方であればご存知だと思いますが、定款については一律4万円の印紙税が発生します。

ただ、注意を要するのが、6号課税文書である「定款」は、株式会社、合名会社、合資会社、合同会社又は相互会社に限定されているという点です。つまり、例えば一般社団法人を設立する際に作成する定款は、課税対象となりません。

4. 継続的取引の基本となる契約書（7号課税文書）

(1) 継続的取引の基本となる契約書については実務上よく問題となってくるのですが、印紙税法上の取扱いとして、「契約期間が3か月以内」かつ「更新に関する規定がない」契約書である場合、継続的取引の基本となる契約書（7号課税文書）として取り扱わないこととなっています。

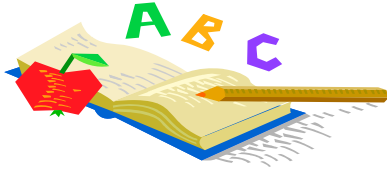
この点は法務的な視点と（印紙）税務的な視点とで異なる話となりますので、注意が必要です。

(2) 勘違いされることがあるのですが、継続的取引に関する契約書であれば何でもかんでも7号課税文書に該当するわけではありません。継続的取引の基本となる契約書については定義があり、「特約店契約書、代理店契約書、銀行取引約定書その他の契約書」という絞り込みがなされています。銀行取引約定書は事業者側で作成することがないのでこの点の解説は省略しますが、7号課税文書に該当する取引のキーワードは次のようなものとなります。

- ・ 売買、売買の委託、売買に関する業務
- ・ 運送、運送取扱い
- ・ 請負

よく委任・委託契約であれば、たとえ継続的取引であっても7号課税文書に該当しないといわれるのは、上記のキーワード上「委任」「委託」が入っていないことに由来します（但し、キーワードにもある通り「売買」については別論となります。また、その他にも売買以外のすべての業務委託契約が7号課税文書に該当しないという訳でもありません。金融関係の業務委託契約は7号課税文書に該当することが多いのですが、特殊であるためいったん省略します）。

(3) 具体的な内容は次号で解説を試みたいと思います。



社会保険& 人事労務情報

社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ~出産予定の従業員さんがいるとき。育児休業等支援コース~

《支給申請までの流れ》

育児休業取得者またはその配偶者の妊娠

「育児休業支援プラン」等により、育児休業の円滑な取得・職場復帰を支援する場合

育児休業取得者の代替要員を確保する場合

[育休取得時・職場復帰時]

[職場支援加算]

[代替要員確保時]

育休復帰支援プランによる支援を実施する旨の規定・周知

代替え要因の雇用等を行わずに、同じ職場の従業員等が育児休業取得者の業務を代替する場合

育児休業取得者を原職等に復帰させる旨の取扱を就業規則に規定

育休復帰支援プラン作成のための面談

業務効率化の取組・業務を代替する者に対する賃金増額制度の整備

新たな雇い入れ、派遣による代替要員の確保

育休復帰支援プラン作成

業務を代替する者への面談による説明

育休復帰支援プランに基づく業務の整理、引継

育児休業の取得 (3ヶ月以上)

育児休業取得者の業務を代替

育児休業の取得 (3か月以上)

支給申請 [育休取得時]
一人につき **28.5万円**

業務を代替する者に対する賃金増額制度の運用・所定外労働を一定時間内に抑制

代替要員が育児休業取得者の業務を代替

職場復帰

継続雇用6ヶ月

支給申請 [職場復帰時] **28.5万円**

+ [職場支援加算] **19万円**

支給申請 [代替要員確保時]
一人あたり **47.5万円**

厚生労働省HP 参照