

□ 特集

2025. 1

【新春・税務読本】 役員給与 Q & A

Q 法人税法上の役員とはどのような人进行うのでしょうか。

A 法人税法上の役員については、会社法等で規定されている法律上の役員だけでなく、法人税法上、役員とみなされる者（みなし役員）が含まれるため、次の3者をいいます。

(1) 法人の取締役、執行役、監査役、会計参与、理事、監事及び清算人など会社法等で規定している役員

同族会社であるかどうか、実質的な職務内容にかかわらず、法人税法上も当然に役員とされます。

(2) 法人の使用人以外の者で法人の経営に従事している者

同族会社であるかどうかにかかわらず、「相談役、顧問その他これらに類する者でその法人内における地位、その行う職務等からみて他の役員と同様に実質的に法人の経営に従事していると認められるもの」が含まれ、たとえば、代表取締役が会社法上の取締役でなくなった後も、相談役として実質的に経営に関与しているような場合などが挙げられます。

(3) 同族会社の使用人で、特定株主に該当し、その会社の経営に従事する者

Q 同族会社とはどのような会社をいうのでしょうか。

A 同族会社とは、株主等の3人以下とその同族関係者がその会社の発行済株式総数の50%を超える株式を所有している会社をいいます。

(1) 同族関係者

同族関係者とは、株主本人と特殊の関係にある個人及び法人をいい、次のとおりです。

〔個人〕

i 親族（配偶者、6親等内の血族、3親等内の姻族）

ii 婚姻の届出をしていないが、事実上婚関係と同様の事情（内縁関係）にある者

iii 株主個人の使用人

iv 株主本人から受ける金銭等で生計を維持している者

v 上記 ii ～ iv の者と生計を一にする ii ～ iv の者の親族

〔法人〕

i 株主本人と i ～ v の個人が、50%を超える株式を所有している会社

ii 株主本人と i の会社が、50%を超える株式を所有している会社

iii 株主本人と i と ii の会社が、50%を超える株式を所有している会社

Q 同族会社の特定株主とは、どのような人进行うのでしょうか。

A 同族会社の特定株主とは、次の3つの要件を満たす者をいいます。

(1) 50%基準

株主等とその同族関係者の上位3グループで、その会社の発行済株式総数の50%を超える株式を所有している場合、同族会社とされますが、その上位3グループのいずれかに属していること

(2) 10%基準

その属する株主グループの株式所有割合が10%を超えていること

(3) 5%基準

本人（配偶者、夫婦の株式所有割合が50%を超える会社を含む）の株式所有割合が5%を超えていること

Q 現金で支給するもの以外に給与として取り扱われるのはどのようなものでしょうか。

A 給与には、債務の免除による利益その他の経済的な利益が含まれます。ここでいう経済的な利益とは、法人がこれらの行為をしたことにより実質的にその役員等に対して給与を支給したと同様の経済的効果をもたらすもの（明らかに株主等の地位に基づいて取得したと認められるもの及び病氣見舞、災害見舞等のような純然たる贈与と認められるものを除く）をいい、具体的には、次のようなものが該当します。

- ①役員等に対して物品その他の資産を贈与した場合におけるその資産の価額に相当する金額
- ②役員等に対して所有資産を低い価額で譲渡した場合におけるその資産の価額と譲渡価額との差額に相当する金額
- ③役員等から高い価額で資産を買い入れた場合におけるその資産の価額と買入価額との差額に相当する金額
- ④役員等に対して有する債権を放棄し又は免除した場合（貸倒れに該当する場合を除く）におけるその放棄し又は免除した債権の額に相当する金額
- ⑤役員等から債務を無償で引き受けた場合におけるその引き受けた債務の額に相当する金額
- ⑥役員等に対してその居住の用に供する土地又は家屋を無償又は低い価額で提供した場合に

おける通常取得すべき賃貸料の額と実際徴収した賃貸料の額との差額に相当する金額

- ⑦役員等に対して金銭を無償又は通常の利率よりも低い利率で貸し付けた場合における通常取得すべき利率により計算した利息の額と実際徴収した利息の額との差額に相当する金額
- ⑧役員等に対して無償又は低い対価で⑥及び⑦に掲げるもの以外の用役の提供をした場合における通常その用役の対価として収入すべき金額と実際に収入した対価の額との差額に相当する金額
- ⑨役員等に対して機密費、接待費、交際費、旅費等の名義で支給したもののうち、その法人の業務のために使用したことが明らかでないもの
- ⑩役員等のために個人的費用を負担した場合におけるその費用の額に相当する金額
- ⑪役員等が社交団体等の会員となるため又は会員となっているために要する当該社交団体の入会金、経年会費その他当該社交団体の運営のために要する費用で当該役員等の負担すべきものを法人が負担した場合におけるその負担した費用の額に相当する金額
- ⑫法人が役員等を被保険者及び保険金受取人とする生命保険契約を締結してその保険料の額の全部又は一部を負担した場合におけるその負担した保険料の額に相当する金額

Q 役員に対する給与について、法人税法上はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 役員に対する給与については、法人税法上は次のように取り扱われることになります。

- (1) 役員給与（退職給与で業績連動給与に該当しないもの、使用人兼務役員の使用人分給与等を除く）については、次のⅰ～ⅲに該当するものを除き損金不算入とされます。

- ⅰ 定期同額給与
- ⅱ 事前確定届出給与
- ⅲ 業績連動給与で一定の要件に該当するもの

- (2) 上記ⅰ～ⅲであっても、不相当に高額な部分については、損金不算入とされます。

(3) 事実を隠ぺいし、又は仮装経理により支給する役員給与については、損金不算入とされます。
 (4) 役員退職給与のうち、不相当に高額な部分については、損金不算入とされます。

Q 定期同額給与とは、どのようなものなのでしょうか。

A 原則として損金算入される定期同額給与とは、「支給時期が一月以下の一定の期間ごとである給与で、各支給時期における支給額が同額である給与」とされています。したがって、たとえば、毎月25日に100万円ずつ支払う給与がこれに該当することになります。また、定期給与で、次に掲げる給与改定がされた場合において、給与改定前の各支給時期の金額が同額で、かつ、給与改定後の各支給時期の金額が同額であるものは、定期同額給与に該当するものとして、損金算入が認められます。(1) その事業年度開始の日から3月以内にされた定期給与の額の改定3月決算法人が、5月の定時株主総会で改定を決議し、6月分から改定するような場合が、これに該当することになります。なお、定期給与の額の改定が3月経過後にされる場合であっても、その改定に特別の事情があると認められるときは、継続して毎年所定の時期にされるものに限り認められます。(2) その事業年度において、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）によりされたその役員に係る改定事業年度の途中で、代表取締役社長が急逝し、取締役が新たに代表取締役社長に就任したことにより、毎月100万円であった役員給与について、代表取締役として毎月150万円に増額改定するような場合が、これに該当することになります。なお、役員の職制上の地位の変更はなくても、役員が病気で入院し職務の執行が一部できないような場合も、臨時改定事由に含まれることになります。(3) その事業年度において、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）によりされた改定ただし、この場合は、減額

改定に限られ、増額改定は認められません。たとえば、毎月100万円であった役員給与について、経営状況の悪化により毎月50万円に減額改定して支給するような場合がこれに該当することになります。

Q 業績悪化改定事由とはどのような事由をいうのでしょうか。

A 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とされていますが、次のようなものもこれに含まれることとされています(1) 株主との関係上、業績や財務状況の悪化について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ただし、一時的な資金繰りの都合や単に売上高や利益が業績目標に達しなかったことなどは、業績悪化改定事由には含まれません。

Q 企業の不祥事により役員の責任を明らかにするため、一定期間の役員給与を減額する場合、定期同額給与に該当しなくなるのでしょうか。

A 企業の不祥事が明らかになり、役員の責任を明らかにするため、一定期間の役員給与を減額する場合、形式的には定期同額給与の要件に該当しないこととなりますが、その減額理由が、企業秩序を維持して円滑な企業運営を図るため、あるいはその会社の社会的評価への悪影響を避けるためにやむを得ず行われたものであり、かつ、その処分内容が、その役員の行為に照らして社会通念上相当なものであると認められる場合には、減額期間についても定期同額給与として取り扱うことができます。

Q 手取額が同額である場合の取り扱いはどうなっているのでしょうか。

A 定期給与の各支給時期における支給額から源泉税等の額（給与から源泉徴収される所得税等の額、特別徴収される住民税の額、控除される社会保険料の額等の合計額）を控除した金額（手取額）が同額である場合には、支給額が同額であるとみなされます。

Q 事前確定届出給与とはどのようなものなのでしょうか。

A 原則として損金算入される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、確定した額の金銭又は確定した数の株式若しくは新株予約権若しくは確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式若しくは特定新株予約権を交付する旨の定めに基づいて支給する給与で、定期同額給与及び業績連動給与のいずれにも該当しないもので、次に定める要件を満たすもの」とされています。①その給与が定期給与を支給しない役員に対して支給する給与（同族会社以外が金銭で支給するものに限る）以外の給与である場合には、納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関する届出をしていること。②株式を交付する場合には、当該株式が市場価格のある株式又は適格株式であること。③新株予約権を交付する場合には、当該新株予約権が適格新株予約権であること。なお、確定額には、現物資産により支給するもの、支給額の上限のみを定めたもの及び一定の条件を付すことにより支給額が変動するようなものは、含まれません。

Q 事前確定届出給与の届出期限はどのようなになっているのでしょうか。

A 事前確定届出給与の届出期限は、次のとおり規定されています。(1) 事前確定届出給与の届出期限 事前確定届出給与の届出期限は、次のうちいずれか早い日とされています。①株式総会等の決議によりその定めをした場合におけるその決議をした日（その決議をした日が職務の執行を

開始する日後である場合にはその開始する日）から1か月を経過する日②事業年度開始の日から4ヶ月（確定申告書の提出期限の延長の特例の指定を受けている場合は、その指定に係る月数に3を加えた月数）を経過する日（たとえば、3月決算法人であれば、7月31日）(2) 新設法人の場合 新設法人がその役員のその設立の時に開始する職務についてその定めをした場合には、その設立の日以後2か月を経過する日となります。(3) 臨時改定事由による場合 臨時改定事由により当該臨時改定事由に係る役員の職務につき「所定の時期に確定した額の金銭等を交付する旨の定め」をした場合には、次のうちいずれか遅い日となります。①上記(1)又は(2)に掲げる日②当該臨時改定事由が生じた日から1か月を経過する日

Q 事前確定届出給与の届出事項はどのようなものなのでしょうか。

A 事前確定届出給与の届出事項は、下記のとおりで、役員給与について、かなり詳細な届出が必要となっています。届出の様式は、事前確定届出給与に関する届出書と付表1（事前確定届出給与等の状況（金銭交付用））又は付表2（事前確定届出給与等の状況（株式交付用））からなっています。(1) 支給の対象とする者の氏名、役職名(2) 支給時期、各支給時期における支給金額、交付する株式又は新株予約権の銘柄、交付数、交付決議時価額、金銭債権の額(3) 事前確定届出給与に係る株主総会等の決議をした日及びその決議をした機関等(4) 職務執行を開始する日(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)とした理由(6) 事前確定届出給与以外の給与の支給時期、各支給時期における支給金額(7) その他参考となるべき事項

Q 事前届出額と異なった額を支給した場合は、どうなるのでしょうか。

A 事前確定届出給与については、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

するものであり、その給与についての上限（枠）を届け出るものではありません。したがって、事前確定届出による金額よりも、実際に多く支給した場合はもとより、事前確定届出による金額よりも、実際に少なく支給した場合も含めて、本来確定している額である事前届出による額と異なった額を支給した場合には、事前確定届出給与に該当しないことになります。そのため、増額支給した場合には、その増額部分が損金不算入となり、減額支給した場合には、実際に支給した額が損金不算入となります。

Q業績連動給与とはどのようなものなのでしょうか。

A原則として損金算入される業績連動給与とは、「業務を執行する役員に対して支給する業績連動給与（利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標その他の業績を示す指標を基礎として算定される額又は数の金銭又は株式若しくは新株予約権による給与及び特定譲渡制限付株式若しくは承継譲渡制限付株式又は特定新株予約権若しくは承継新株予約権による給与で無償で取得され、又は消滅する株式又は新株予約権の数が役務の提供期間以外の事由により変動するもの）で次の要件を満たすもの」とされています。(1) すべての業務執行役員に対して業績連動給与を支給していること (2) 同族会社については、同族会社以外の法人との間に当該法人による完全支配関係があるものに限る (3) 金銭以外の資産が交付されるものにあつては、適格株式又は適格新株予約権が交付されるものに限る (4) 算定方法が、その給与に係る職務を執行する期間の開始の日（職務執行期間開始日）以後に終了する事業年度の利益の状況を示す指標（利益の額、利益の額に有価証券報告書に記載されるべき事項による調整を加えた指標その他の利益に関する指標で有価証券報告書に記載されるもの、職務執行期間開始日の属する事業年度開始の日以後の所定の期間若しくは職務執行期間開始日以後の所定の日における株式の市場価格の状況を示

す指標又は職務執行期間開始日以後に終了する事業年度の売上高の状況を示す指標（売上高、売上高に有価証券報告書に記載されるべき事項による調整を加えた指標その他の売上高に関する指標のうち、利益の状況を示す指標又は株式の市場価格の状況を示す指標と同時に用いられるもので、有価証券報告書に記載されるものに限る）を基礎とした客観的なものであること (5) 金銭による給与にあつては確定した額を、株式又は新株予約権による給与にあつては確定した数を、それぞれ限度としているものであること (6) 算定方法がすべての業務執行役員について同様のものであること (7) 事業年度開始の日から3か月以内に報酬委員会が決定をしていることその他の適正な手続きを経ていること (8) その内容が、適正な手続の終了の日以後遅滞なく、有価証券報告書に記載されていることその他の方法により開示されていること、等

Q役員給与のうち、不相当に高額な部分は損金不算入とのことですが、どのようなものなのでしょうか。

A原則として損金算入されることとされている①定期同額給与、②事前確定届出給与、③業績連動給与で一定の要件を満たすものであつても、不相当に高額な部分（過大役員給与）は損金不算入とされています。不相当に高額かどうかの判定については、実質基準および形式基準（定款の規定、株主総会等の決議で限度額等を定めているときは、その限度額を超える額が過大とされる）によって行われます。実質基準の要素としては、「その役員の職務の内容、法人の収益及びその使用人に対する給料の支給の状況、その他同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する報酬の支給の状況等」が掲げられています。

Q使用人兼務役員とはどのような人をいうのでしょうか。

A 使用人兼務役員とは、「役員のうち、部長、課長その他使用人としての職制上の地位を有し、かつ、常時使用人としての職務に従事するもの」をいいます。

ただし、次の人は、使用人兼務役員とはされません。

- ① 社長、副社長、代表取締役、専務取締役、常務取締役、監査役等
- ② 同族会社の特定株主である役員

Q 使用人としての職制上の地位とはどのようなものなのでしょうか。

A 使用人としての職制上の地位とは、部長、課長、支店長、工場長、営業所長、支配人、主任等会社の機構上定められている使用人たる職務上の地位をいい、取締役総務部長、取締役大阪支店長などが該当します。取締役等で総務担当、経理担当というように使用人としての職制上の地位でなく、法人の特定の部門の職務を統括しているものは、使用人兼務役員には該当しません。なお、事業内容が単純で使用人が少数である等の事情により、会社がその使用人について特に機構としてその職務上の地位を定めていない場合には、前問の①②に該当する者を除くその会社の役員で、常時従事している職務が他の使用人の職務の内容と同質であると認められるものについては、使用人兼務役員として取り扱うことができます。

Q 使用人兼務役員の給与はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 使用人兼務役員については、使用人としての給与と役員としての給与が支給されるのが一般的ですが、次のように取り扱われることになります。

- (1) 役員給与の額が不相当に高額かどうかは、役員給与のほか、使用人分の給料、手当等を含めて判定します。
- (2) 定款又は株主総会等において役員給与の支給限度額に使用人兼務役員の使用人分の給与を

含めない旨を定め又は決議している法人については、形式基準を適用する際に、使用人としての報酬相当額を除いて判定します。この場合、使用人としての報酬相当額とは、原則として次によります。

- ① その使用人兼務役員が現に従事している使用人の職務とおおむね類似する職務に従事する使用人に対して支給した給料の額
- ② その給料の額が特別の事情により他の使用人に比して著しく多額なものである場合には、その特別の事情がないものと仮定したときにおいて通常支給される額
- ③ その使用人兼務役員が現に従事している使用人の職務の内容等からみて比準すべき使用人として適当とする者がいないときは、その使用人兼務役員が役員となる直前に受けていた給料の額、その後のベースアップ等の状況、使用人のうち最上位にある者に対して支給した給料の額等を参酌して適正に見積った金額

Q 使用人兼務役員の賞与はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 使用人兼務役員に対する賞与については、役員としての賞与の他に、使用人としての職務に対する賞与を、他の使用人に対する賞与の支給時期に同時に支給し、損金経理した場合には、使用人としての職務に対する相当額は、損金の額に算入されることになります。

使用人としての職務に対する相当額の判定は、実質基準（他の使用人に対する賞与の支給の状況等を勘案して判断）によって行われます。

Q 役員に対する退職給与はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 退職給与で利益その他の業績を示す指標を基礎として算定されるもののうち業績連動給与の損金算入要件を満たさないものは、損金不算入となります。

退職給与で業績連動給与に該当しないものに

については、不相当に高額な部分（過大役員退職給与）を除いて、損金に算入されます。

なお、いわゆる功績倍率法（役員の退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員の法人の業務に従事した期間及び役員の職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法）は、業績連動給与には該当しません。

使用人に対して支給する退職金については、原則として全額が損金の額に算入されます。これに対して、役員の場合には、役員給与の場合と同様に、過大な役員退職給与は損金不算入とされており、過大であるかどうかは、「その役員のその法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし」判定することとされています。

Q 使用人から役員になった場合の退職給与はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 退職金は、通常会社を退職した際に支払われるものですが、法人の使用人がその法人の役員となった場合に、使用人であった期間分の退職金を支給することがあります。

この場合、その会社の定める退職給与規程に基づいて支給されるものであり、役員退職給与を支給する際には、既往の使用人としての在職年数を加味しないこととされていれば、その支給した金額は、退職給与としてその支給した日の属する事業年度の損金の額に算入することができます。

また、会社が新たに退職給与規程を制定し、または従来の退職給与規程を改正して使用人から役員となった者に対して退職給与を支給することとした場合に、その時点で既に使用人から役員になっている者の全員に対して、それぞれの使用人であった期間に係る退職給与として計算される金額をその制定等の時に支給したときも損金算入が認められます。ただし、その支給が次のいずれにも該当することが要件とされています。

(1) 既往において、原則として、これらの者に対し使用人であった期間に係る退職給与の支給を

したことがないこと

(2) 支給した退職給与の額が、その役員が役員となった直前に受けていた給与の額を基礎とし、その後のベースアップの状況等を参酌して計算されるその退職給与の額として相当な額であること

Q 使用人兼務役員の退職給与は、どのように取り扱われるのでしょうか。

A 使用人兼務役員に対する退職金については、次のように取り扱われることになります。

- (1) 過大な役員退職給与の損金不算入の判定に当たって、法人が退職した使用人兼務役員について、役員分と使用人分とに区分して退職金を支給した場合であっても、その合計額によって不相当に高額であるかどうか判定します。
- (2) 法人の使用人が役員に昇格した場合、使用人であった期間の退職金として計算される金額を、退職給与規程に基づいて支給したときは、損金の額に算入されますが、使用人兼務役員が、使用人兼務役員でない役員になった場合に、使用人兼務役員であった期間の退職金を支給した場合には、たとえ使用人の職務に対する退職金として計算されているときであってもその役員に対する給与として扱われます。

Q 常勤役員が非常勤役員になった場合等の退職給与はどのように取り扱われるのでしょうか。

A 役員の分掌変更や改選による再任等に際して、その役員に対し退職金を支給した場合、その分掌変更等によりその役員としての地位または職務の内容が激変し、実質的に退職したと同様の事情にあると認められるときは、退職給与として取り扱うことができることとされています。

実質的に退職したと同様の事情とは、例えば次のような場合です。

- (1) 常勤役員が非常勤役員になったこと。ただし、常時勤務していないものであっても代表権を有する者及び代表権は有しないが実質的にそ

- の法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者は除かれます。
- (2) 取締役が監査役になったこと。ただし、監査役でありながら実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者等は除かれます。
- (3) 分掌変更等の後における報酬が激減（おおむね50%以上の減少）したこと

☆分掌変更等退職給与については、国税不服審判所や裁判所で多く争われていますので、事例をご紹介します。

●[分掌変更による役員退職給与/退任後の月額報酬が約3分の1に減額された前代表者]東京地裁平成27年（行ウ）第204号通知処分取消請求事件（棄却）平成29年1月12日判決

裁判所は、原告（法人）前代表者Aの月額報酬が、退任前の205万円から75万円に減額されているものの、退任後も引き続き原告の経営判断に関与していたこと、退任後もなおAが原告の経営上主要な地位を占めていた等により、報酬の減額の事実は、Aの役員としての地位又は職務の内容が激変して実質的には退職したと同様の事情にあるとまでは認められない判断しました。

判断に至った事実として、役員報酬が半分になっても2年間は退任前の仕事をそのまま続けると述べていたこと、実際に退任後も、常勤の相談役として毎日出勤し、退任前と同じ代表取締役の執務室の席において執務をしていたこと、退任後も代表者会議への出席を継続し、各会議の議事録や稟議書に「相談役」欄に押印していたこと、資金調達等の面談や交渉に関与していたこと等が認められます。本件は原告が控訴しましたが棄却され、その後上告しましたが上告棄却・不受理となり確定しました。

●[分掌変更/役員退職給与における退職の事実の有無]京都地裁平成16年（行ウ）第34号更正処分等取消請求事件（棄却）平成18年2月10日判決

前代表者甲は、分掌変更後も、原告会社の取締役であり、報酬を減少したものの月額45万円を受け取っている上、取引先との応対などの業務にも従事しており、前取締役乙も、監査役として法的な責任を負う立場にあつて、原告会社との委任関係は続いていたことなどから、甲及び乙が原告会社を退職したということとはできず、また、法人税基本通達9-2-23(1)又は(3)に該当する事実が存在するとしても、甲及び乙が原告会社を退職したのと同様な事情があると認めることはできないところ、同通達も、形式的に(1)から(3)までのいずれかに当たる事実がありさえすれば、当然に退職給与と認めるべきという趣旨と解することはできないから、甲及び乙に退職給与として支払った金員については、法人税法上、損金に算入することはできないとされました。本件は高裁・最高裁まで争われましたが、納税者敗訴で確定しました。

Q 役員退職給与の損金算入時期はどのようになりますか。

A 法人が役員に支給する退職給与で適正な額のもの（過大役員退職給与でないもの）については、損金の額に算入されます。その退職給与の損金算入時期は、原則として、株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日の属する事業年度となります。ただし、退職金の額が具体的に確定した日の属する事業年度ではなく、退職金を実際に支払った事業年度において、損金経理をした場合には、その支払った事業年度において損金の額に算入することも認められています。なお、退職金の額が具体的に確定する事業年度より前の事業年度において、取締役会等で内定した金額を損金経理により未払計上した場合であっても、未払計上した事業年度で、損金の額に算入することはできません。