

今月のテーマ 出向者の給与は、 どう取り扱ったらいい？

社員が子会社や関連会社などに出向する際は、給与などの負担をどのようにするかということが問題になります。今回は、給与負担金に関する税務上の取り扱いをQ&Aで解説していきます。

Q1

社員が出向した際の給与負担は、
税務上どのように考えるべきですか？

近年、グループ経営をする会社が増えており、社員の出向や転籍（図表参照）も頻繁に行われています。その際につねに課題になるのは、出向者の給与や退職金などの負担をどのようにするかということです。これは税務調査においてもよく問題になることで

近年、グループ経営をする会社が増えており、社員の出向や転籍（図表参照）も頻繁に行われています。その際につねに課題になるのは、出向者の給与や退職金などの負担をどのようにするかということです。これは税務調査においてもよく問題になることで

したが、税務上は基本的には応益負担が原則です。すなわち、出向先法人は出向者の労務提供の度合いに応じて、出向者の給与負担金を出向元法人に支払う必要があります。この応益負担が崩れると、税務上の問題が発生してきます。

Q2

出向元法人が、給与の較差補填金を負担してもよいのでしょうか？

応益負担が基本といっても、出向元法人と出向先法人の給与条件が異なっている場合もあります。とくに出向先が新設法人などの場合は、出向者の現在の給与を全額負担できないことはよくあることです。出向元法人は、出向者に現在の給与をそのまま支給し、出向先法人からはそれに満たない給与負担金を受けている場合、すなわち給与の較差補填をしている状況であっても、その補填部分は損金として認められることとなります。

なお、出向先法人が経営不振などで給与を支給することができないため、出向元法人が給与を負担するような場合も損金に算入することができます。

図表 出向と転籍の違い

出向（在籍出向）	転籍（転籍出向）
<ul style="list-style-type: none"> ● 出向元との雇用関係は継続 ● 出向先の指揮命令に従い業務に従事 ● 将来、出向元へ戻ることが前提 ● 包括的同意が必要：就業規則などに「業務上の必要があるときには出向を命じる」との規定が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出向元との雇用関係は終了（退職） ● 新たに転籍先と労働契約を締結 ● 出向元への復帰を前提としていない ● 個別的同意が必要：就業規則などによる包括的同意だけではだめで、個別的に社員との同意が必要

Q3

逆に出向先法人が負担する
給与負担金が、出向元法人が
払う給与より多い場合は？

出向先法人が、応益負担
として出向元法人に支払う
給与負担金は給与と同様に
損金に算入することができます。
ただし、出向元法人が支
払っている給与以上に支払
った場合は、合理的な理由
がないければ寄附金等となり、
給与として損金算入するこ
とができなくなります。出
向にともなう経営指導料な
どの合理的な理由があり、
なおかつ適正な金額であれ
ば損金に算入することは可
能と考えられます。

Q5

出向先が退職金の負担金を支出した
場合は、損金に認められますか？

出向先法人が出向元法人
に、出向者の退職給与に充
てるため、あらかじめ定め
た負担区分に基づいて一定
額を定期的に支出しており、
その金額が合理的に計算さ
れていれば、その負担金は
支出事業年度において損金
に算入することができます。
また、出向者が出向元法
人に戻ったときや、出向元
法人を退職したときに負担
金を支出する場合は、その
支出した事業年度において
損金に算入することができます。
なお、これらは出向
先において出向者が役員に
なっていた場合も同様です。

Q4

社員が子会社に出向し、出向先で
役員となっている場合も同じですか？

出向先で役員になっている場合
は、税務上役員給与としての扱い
になります。この場合は出向先法
人が給与負担金を損金に算入する
には、次の2つの要件を満たす必
要があります。
①その給与負担金を役員給与とし
て、出向先法人の株主総会などで
決議されていること
②出向契約などで、出向者の出向
期間および給与負担金の額があら
かじめ定められていること



illustration : ヤマグチカヨ