

中国会計・税務実務ニュースレター

今回のテーマ： 日中賞与引当・未払賞与に係る会計・税務比較

企業において従業員の賞与（ボーナス）は重要な人件費の項目であり、会計上および税務上の処理において正確な対応が求められます。特に賞与を期末時点で未払計上する場合、税務上の損金算入の可否については、中国と日本で制度上の違いがあります。以下に、日中における未払賞与の処理要件を会計・税務の両面から比較し、実務上の留意点を詳述します。

1. 会計処理における基本的な取扱い

項目	中国	日本
会計基準	《企業会計準則第 9 号－职工薪酬》	実務対応報告および実務対応報告等
会計上処理	賞与の発生主義に基づき、当期に属する部分を費用計上	決算日時点で発生が確定している賞与は未払費用として計上可能
計上基準	条件付きであっても合理的見積もりが可能であれば計上可能	決算日時点で支給対象期間の勤務が終了し、金額が合理的に見積可能であれば計上可能

2. 税務処理における損金算入要件

項目	中国	日本
所得税法上の処理	未払賞与については、実際支給時に損金算入が原則（現金主義）	一定要件を満たす場合、未払賞与でも損金算入が可能（発生主義）
税務上の要件	- 発生時には原則損金不算入（現金主義） - ただし、<u>年度の確定申告（匯算清繳）終了前（5月31日まで）に実際に従業員に支給された当年度の未払賞与については、当年度の損金として控除が認められる</u> ・ 税会差異の調整が必要な場合あり	①労働協約や就業規則等により支給日が定められている場合： ・ 支給予定日が到来していること ・ 支給額を各人別に、かつ、同時期に支給を受けるすべての使用人に通知していること ・ 通知日または支給予定日の属する事業年度において損金経理していること ②上記の定めがない場合： ・ 決算期末までに、支給額を各人別に、かつ、同時期に支給を受けるすべての使用人に通知していること ・ 通知日の属する事業年度終了の日の翌日から 1 ヶ月以内に実際に支給していること ・ 通知日の属する事業年度において損金経理していること
調整処理	税会差異として一時差異となり、繰延税金の処理が必要	要件不充足の場合、加算調整（別表四）が必要

3. 実務上の留意点と対応策

中国では、税務上は支給時点のみ損金処理ができるため、年末賞与を未払として計上しても、その金額は当期の課税所得計算上は控除されず、翌期に損金処理されます。ただし、税務申告（5月31日まで）時点で支給されれば、損金算入は可能です。一方、日本では、事前に明確な金額と対象者を確定し、労働協約や就業規則等により他の要件を満たしたうえで、当期の損金に算入することが認められます。

お見逃しなく！

日中両国に跨るグループ企業においては、それぞれの国の規制を理解したうえで、賞与計上のタイミングおよび社内承認手続きを慎重に設計する必要があります。特に税務申告においては、会計上の処理と税務上の取扱いの差異（タイミングのずれ）を的確に把握し、適切な調整を行うことが重要です。