

## 使用人兼務役員の給与についての取扱い

### はじめに

企業において、役員と使用人の両方の地位を持つ「使用人兼務役員」は、税務上の取り扱いが一般の役員とは異なるため、給与の支給方法にも特別な配慮が必要です。本記事では、使用人兼務役員の給与に関する基本的な取り扱いと注意点を解説します。

### 1. 使用人兼務役員の定義

使用人兼務役員とは、法人税法上の役員の職務に加えて、部長や課長、支店長、工場長など、法人の使用人としての職務上の地位を持ち、常時その職務に従事する者を指します。例えば、ある役員が取締役としての職務だけでなく、特定の部門の管理を担う部長としての職務を兼任している場合、その者は使用人兼務役員として扱われます。

一方で、総務担当や経理担当のように、使用人としての明確な職務上の地位がない場合は、使用人兼務役員には該当しません。さらに、同族会社の特定役員や代表取締役、副社長など、一定の役職にある役員も使用人兼務役員とは認められないため、これらの役員の給与は通常の役員給与として扱われます。

### 2. 使用人兼務役員になれない役員の範囲

使用人兼務役員として認められるためには、いくつかの条件があります。例えば、以下の役職にある者は使用人兼務役員にはなれません。

- 代表取締役、代表執行役、代表理事および清算人
- 副社長、専務、常務など、これらに準ずる地位を有する役員
- 合名会社、合資会社、合同会社の業務執行社員
- 委員会設置会社の取締役、会計参与、監査役、監事
- 同族会社の特定役員

これらの役職にある者は、役員としての立場が強調されるため、使用人としての地位と職務が認められないことが理由です。(国税庁: 役員のうち使用人兼務役員になれない人

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5205.htm>)

### 3. 使用人兼務役員への給与の区分

使用人兼務役員の給与は、役員としての給与と使用人としての給与に分けて取り扱う必要があります。それぞれの給与は、税務上異なる扱いがされるため、区分して管理することが重要です。

#### ①役員としての給与

役員に対する給与は、法人税法上、損金に算入できるものが「定期同額給与」「事前確定届出給与」「業績連動給与」に限定されています。これらは企業が自由に利益調整を行うことを防ぐための制度であり、特に役員賞与に関しては、事前に「事前確定届出給与に関する届出書」を提出していない限り、損金として認められません。

#### ②使用人としての給与

一方、使用人としての給与は、役員報酬とは異なり、残業代や変動する支給額であっても損金として認められます。また、使用人に対する賞与も同様に、支給額が変動しても損金算入が可能です。ただし、賞与を支給する際には、全使用人に対して同時期に通知を行う必要があり、特定の個人だけに例外的に支給することは認められません。

### 雇用保険と使用人兼務役員

一般的に、役員は雇用保険に加入できませんが、使用人兼務役員の場合は例外的に雇用保険への加入が認められます。これは、使用人としての地位があり、その職務に常時従事しているためです。したがって、使用人としての職務が明確である場合、役員でありながら雇用保険の適用を受けることができます。

### 使用人兼務役員の給与管理の重要性

使用人兼務役員の給与を適切に区分し、税務上の要件を満たすことは、企業にとって非常に重要です。不適切な区分や報酬体系が問題となると、損金算入が認められないだけでなく、税務上のペナルティを受ける可能性もあります。そのため、使用人兼務役員の給与については、顧問税理士と十分な相談を行い、適切な取り扱いを行うことが推奨されます。

(担当: 税理士 佐藤美香)