

今月の経理情報

2007年 12月

今回のテーマ： 役員に昇格した場合の税務・労務上の留意点

使用人から役員に昇格する場合に、使用人兼務役員か、純然たる役員かで、税務・労務上の取扱いが一部異なってきます。

1. 使用人兼務役員に昇格した場合の給与

- 1) 役員部分の給与のうち、定期同額給与に該当する部分の金額は損金となります。

使用人部分の給与については、歩合給や能率給等、毎月変動する部分の金額も、不相当に高額でない限り、損金として認められます。

- 2) 役員部分の賞与は損金不算入となりますが、「事前届出」等により損金に算入できます。

使用人部分の賞与は、他の使用人と同時期に同一の支給基準で支払われること等一定の要件を満たす場合は、損金に算入できます。

- 3) 使用人から使用人兼務役員に昇格した場合に、従業員退職金規定に基づき支給した退職金は、損金に算入されません。

使用人兼務役員とは「役員のうち部長、課長その他法人の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者」をいいます。

2. 純然たる役員に昇格した場合の給与

- 1) 役員給与のうち、定期同額給与に該当する部分は損金に算入できます。

- 2) 役員賞与は損金不算入となりますが、「事前届出」等により損金に算入できます。

- 3) 使用人から純然たる役員に昇格した場合の退職金の取扱いも、1の3)と同様です。

- 4) 使用人兼務役員から純然たる役員に昇格した場合の退職金については、その者が使用人から使用人兼務役員に昇格した者であり、その使用人であった期間に係る退職金の支給を受けていない等一定の要件を満たす場合は、損金に算入できます。

3. 労働保険の取扱い

役員には、原則として、労災保険及び雇用保険の適用はありません。ただし、使用人兼務役員で、その者の就業実態等から総合的に判断して、労働者の性格が強く雇用関係があると認められる場合（使用人部分の給与割合が50%以上であるなど）には、適用を受けることができます。

お見逃しなく！

1. 使用人から役員に昇格した場合又は使用人兼務役員から純然たる役員に昇格した場合において、その直後にその者に対して支給した賞与のうち、その使用人又は使用人兼務役員であった期間に係る使用人分の賞与として相当であると認められる部分の金額は、損金に算入できます。
2. 取締役ではない執行役員は、税法上の「みなし役員」に該当しない限り、役員として取り扱われることはありません。