

企業の経理・税務・庶務・労務担当者の執務指針

2017

11

No.789

# 企業実務

特別記事

## 人手枯渇時代の 「それでも人を採る!」施策

経理・税務

年末セール・在庫処分の折に  
必要なプロセスと留意点

人事・労務

使用人兼務役員の  
労働者性が判断されるポイントは?

総務・法務

ビジネスパーソンなら知っておきたい  
シェアリングエコノミーの知識

別冊付録

トラブルを  
防ぐ

「労使協定」の  
締結・運用ガイド

- 11月のビジネスカレンダー 3  
 11月の事務ごよみ 8 年末調整の準備、3月決算法人の中間申告・納税、冬季賞与の支給準備、  
 年末商戦に向けた人材の確保、ストレスチェックの実施・記録保存、  
 年賀状・カレンダー・手帳などの準備 手配 ほか  
 新法令・通達解説 13 臨床心理分野の新たな国家資格制度を整備 ほか  
 これからの法改正の動き 15 監査法人のローテーション制を検討 ほか

特別記事

16 人手枯渇時代の  
「それでも人を採る!」施策

- 提言/取り組み方を変えなければ人は採れない……………組織人事コンサルタント 曾和 利光  
 ■指針/いま採用担当者は何をすべきか……………採用プランナー 杉浦 二郎  
 ■事例レポート/働き手の確保に向けて企業が取り組むあの手この手

経理・税務

- 24 年末セール・在庫処分の折に  
必要なプロセスと留意点……………税理士 北川 知明  
 28 修繕費用を「資本的支出」とみなされないための留意点……………税理士 谷口 孔隆  
 36 制度改正で混乱しがちな配偶者控除の取扱いQ&A……………税理士 金田 麻衣  
 40 拡充された地方拠点強化税制をチェックする……………税理士 福田 広文  
 32 “経理のプロ”になるための「法人税」マスター講座 Ⅱ  
 「事業年度」の区切りとは……………税理士 平井 満吉  
 34 「ユニーク制度」を活用し資金調達を有利に進めよう Ⅱ  
 社内体制の整備を支援する融資制度……………中小企業診断士 古屋 早雪  
 39 なるほど(税) 勘定科目 Ⅱ  
 建物の建設や機械の製作途中で代金の一部を支払ったときは?……………税理士 駒井 伸俊

人事・労務

- 44 使用人兼務役員の労働者性が判断されるポイントは?  
 税理士 高木 舞/社会保険労務士 吉田 彩乃  
 52 従業員が裁判員に選出された場合に求められる企業の対応Q&A……………弁護士 今津 泰輝  
 弁護士 坂本 敬  
 64 組織行動診断のプロが教える 組織の「見えない問題」の見つけ方……………㈱ディジネット代表 三浦 才幸

総務・法務

- 72 中小企業の今冬賞与の支給相場を予測する……………貴金コンサルタント 神田 靖美  
 74 組織で役立つ「アンガーマネジメント」入門 Ⅱ  
 叱り上手になる方法④……………特定社会保険労務士 山田 芳子  
 76 労務トラブルを防ぐ「書式」の作成と活用法 Ⅱ  
 残業禁止命令書……………弁護士 田村裕一郎/弁護士 古田 裕子  
 48 ビジネスパーソンなら知っておきたい  
シェアリングエコノミーの知識……………㈱情報通信総合研究所 林 秀憲  
 56 INTERVIEW/プロフェッショナル・ランニングコーチ・青山 剛氏に訊く  
 成果が上がる「走り方」と「仕事の進め方」の共通点  
 68 覚書・念書を取引先から求められたときの対応……………行政書士 黒沢 怜央  
 84 はじめて忘年会の幹事を務めるときはここに注意!……………宴会コンサルタント 篠原あかね  
 80 初心者からでもできる中小企業のデータベース構築 Ⅱ  
 顧客情報管理システムの作成①……………テクニカルライター 丸の内とら  
 82 1からわかる知的財産 Ⅱ  
 「意匠権」を取得するには……………弁護士 谷口 登  
 88 実務よろず相談室 ●同業他社への転職はどこまで制限できるか  
 ●マナー化した改善活動を活性化させたい  
 ●社長の代理でパーティーに出席するときの話題のつくり方が知りたい  
 [回答者] 中野 龍弥/高比良 聡/北龍 賢  
 7 世の中を読むデータ  
 会議のあとで面談後援など  
 消極的対応をしたことが「ある」 61.8%  
 43 目からウロコの歴史の雑学  
 科学の力で判明した旧石器時代の真実——河合 敦  
 59 花のある空間  
 深まる秋のポルターカラー——大高 令子  
 60 経営をカクシンする参謀の心得  
 管理の基本は整理整頓——長山 宏  
 60 働く女性のモチベーションを上げるオフィスの快適グッズ&アイデア  
 モチベーションにも影響の大きいオフィスの「音」  
 61 桂歌麿の「曇りのち晴れ」落語塾  
 伝統と革新の<稽古>  
 62 仕事終わりは、純喫茶へ  
 魅惑のインテリア——雑波 里奈  
 63 開沼博が読み解く「時代」の深層  
 報道のあるべき姿とは  
 55 読者プレゼント/87 情報SPACE/90 記事総索引  
 掲載広告一覧  
 広告主名 頁  
 大成エージェンシー……………裏表紙  
 ビー・シー・イー……………表紙の裏  
 アーク情報システム……………裏表紙の裏  
 OSK……………目次裏  
 日本デジタル研究所……………12  
 ソリトンシステムズ……………14  
 厚生労働省……………23  
 78-79 企業実務サポートクラブ「会員募集のご案内」

別冊付録

- 「トラブルを防ぐ」労使協定の締結・運用ガイド……………特定社会保険労務士 土屋 雅子

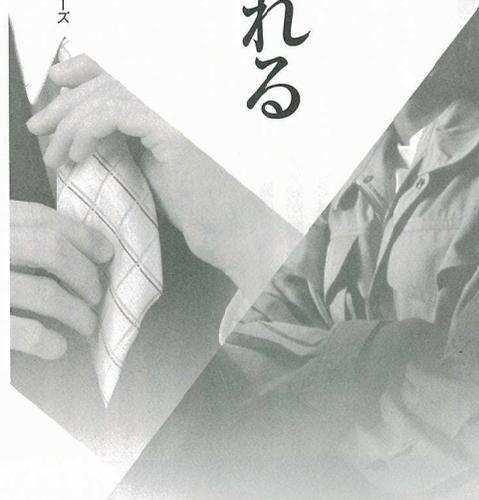
# 使用人兼務役員

## 労働者性が判断される

### ポイントとは？

中小企業で多い「使用人兼務役員」は、給与の一部を損金にできるほか、労災が適用可能であるなどのメリットがあります。ここでは、その労働者性の判断基準や実務的な取扱い等をみていきます。

税理士 高木 舞  
 社会保険労務士 吉田 彩乃



中小企業では、役員が使用人としての職務を兼ねることや、使用人を職務内容はそのまま役員登記することがよくあります。「取締役〇〇部長」といった肩書がつけられたりしますが、税務や労務の分野ではこのようなのことを「使用人兼務役員」といいます。

使用人兼務役員は、役員でありながら使用人でもあるので、税務や労務の面で特殊な取扱いをする部分があります。どのような人が使用人兼務役員に該当するのか、該当した場合の取扱いはどうなるのか、また該当

しない可能性がある場合はどのように対応すればよいのかを、税務と労務の両面からみていきます。

### 税務における使用人兼務役員とは

使用人兼務役員とは使用人としての職務を有する役員のことをいいますが、具体的には、役員のうち、部長、課長その他法人の①使用人としての職制上の地位を有し、かつ、②常時使用人としての職務に従事するものをいいます(図表1)。

①「職制上の地位」とは、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、その法人組織のなかで定められている使用人としての地位をいいます。

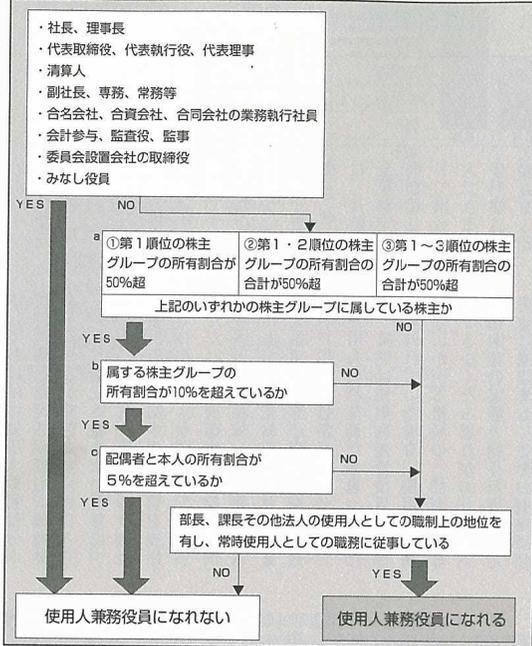
しかし、中小企業では、事業内容が単純で使用人が少数の場合も多く、職制上の地位を定めるまでもないと考えられるところから、法人がその使用人について特に職制上の地位を定めておらず、肩書が付いていない場合でも、その法人の役員で、常時従事している職務が他の使用人の職務の内容と同

様のものであれば、使用人兼務役員として取り扱うことができるとされています。

②「常時使用人としての職務に従事する」とは、常時使用人としての職務に従事している、常勤している者をいいます。

使用人兼務役員と認められないケース  
 以下の役員は、使用人兼務役員にはなりません。

図表1 役員のうち使用人兼務役員になれる条件とは



- ① 社長、理事長
- ② 代表取締役、代表執行役、代表理事および清算人
- ③ 副社長、専務、常務、その他これらに準ずる職制上の地位を有する役員
- ④ 合名会社、合資会社および合同会社の業務執行社員
- ⑤ 委員会設置会社の取締役、会計参与および監査役ならびに監事
- ⑥ ①から⑤のほか、同族会社の

役員のうち次のaからcの要件をすべて満たしている者  
 a その会社の株主グループを所有割合の大きいものから順に並べた場合に、その役員が所有割合50%超の第1順位の株主グループに属しているか、または、第1順位と第2順位の株主グループの所有割合を合計したとき

はじめて50%を超える場合これらの株主グループに属しているか、あるいは、第1順位から第3順位までの株主グループの所有割合を合計したときにはじめて50%を超える場合これらの株主グループに属していること  
 b その役員が10%を超えていること  
 c その役員(配偶者やこれらの者の所有割合が50%超である他の会社を含む)の所有割合が5%を超えていること

さらに、使用人兼務役員であるためには「常時使用人としての職務に従事している」ことが必要です。非常勤役員も使用人兼務役員とは認められません。

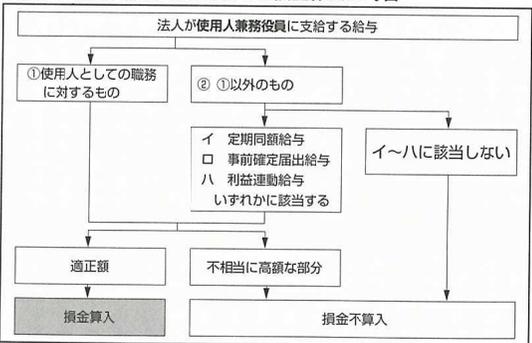
### 税務上、注意したい 使用人兼務役員の給与について

使用人兼務役員に支給する給与は、使用人部分の報酬を「給料手当」として取り扱います。

使用人兼務役員に該当すると、使用人部分に相当する給与は、不当に高額な部分を除いて使用人と同様に損金の額に算入されるなど、税務上は一般の役員と異なる取扱いとなります(図表2)。

たとえば、使用人兼務役員に対して給与を支給する場合、その給与が使用人部分にかかっているものであれば、全額が損金算入できます。

図表2 使用人兼務役員の給与の損金算入の可否

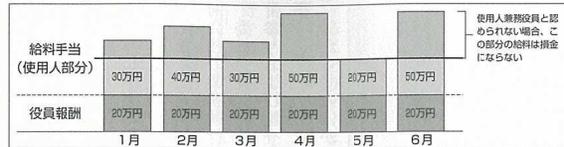


### 使用人兼務役員と認められない可能性がある場合

役員が使用人兼務役員と認められない場合は、使用人部分の報酬のうち、変動部分が損金になりません。図表3はその具体例です。

使用人兼務役員と認められず、この損金にならない部分を生かさず

図表3 使用人兼務役員の使用人部分の取扱い例



に、月給の全額が定期同額給与として損金算入できる給与形態にしておくことです。具体的には、時間外手当や成果給等の変動する支給項目をつくらず、使用人兼務部分も役員報酬相当額と同様に定期同額

### 使用人兼務役員と認められない可能性がある場合

にしておけば、使用人兼務部分が役員報酬と認定されても、損金算入することができます。また、損金処理したい賞与については、他の役員と同様に事前確定届出給与に関する届出書を提出しておきましょう。

ただし、事前確定届出給与に関する届出書に記載した金額を記載した支給日に支給しなければ、賞与支給額の全額が損金になりませんので注意が必要です。

使用人兼務役員だと思っていたら、実態は使用人兼務役員の要件から外れていた場合、使用人兼務部分にかかる給料の一部が損金算入できなくなる恐れがあります。職務内容の実態と給与形態を定期的に確認することをおすすめします。

### 使用人兼務役員の労務管理

次に、使用人兼務役員の労務管理をみていきます。

会社法上の役員は、労働基準法では「使用者」と定義され、労働基準法の適用はありません。しかし、使用人兼務役員は通達により、一部において労働基準法の適用

### 使用人兼務役員の社会保険の取扱い

健康保険・厚生年金において、社会保険の適用事業所に常時使用される者は、当然に社会保険の被保険者となります。

ここでいう「常時使用される者」とは、雇用契約の有無は関係なく、適用事業所で働き、労務の対象として給与や賃金を受ける使用関係が常用的であることを行います。

このため、使用人だけでなく代表取締役や通常の役員にも社会保険の適用がありますので、当然に使用人兼務役員も社会保険の加入義務があります。

図表4 使用人兼務役員と通常の役員の労働基準法上の違い

	使用人兼務役員	通常の役員
労働条件通知書	必要	不要
就業規則	適用あり	適用なし
賃金支払い15原則	適用あり	適用なし
休業手当	必要	不要
深夜割増賃金	必要	不要
年次有給休暇	適用あり	適用なし
懲戒規定	適用あり	適用なし
解雇予告手当	必要	不要
定期健康診断	適用あり	適用なし
ストレスチェック	適用あり	適用なし
労災保険適用	一部適用あり	なし
雇用保険適用	一部適用あり	なし
中小企業退職金共済	加入できる	加入できない

ができません。線引きが難しいところではありますが、使用人兼務役員だからといって、当然に労災保険の適用が受けられるわけではないことに注意しましょう。

図表5 役員報酬の支給の有無により傷病手当金が異なる

役員報酬	給料手当	傷病手当金
10万円 (満額支給)	0円 (全額不支給)	10万円 (減額支給)
0円 (全額不支給)	0円 (全額不支給)	20万円 (満額支給)

① 業務外の病気やケガで療養中であること  
 ② 療養のための業務不能であること  
 ③ 4日以上仕事を休んでいること  
 ④ 給与の支払いがないこと、または給与の一部だけ支給されていること  
 ⑤ 論点となるのは、給与を支払うに關する部分です。

④ 給料手当 役員報酬の支払方法により、満額受給できる場合とできない場合があります。

図表5は、直近1年間の平均標準報酬月額が30万円(役員報酬10万円、給料手当20万円)のケースで、1か月すべて欠勤した場合です。役員報酬の支給の有無により、傷病手当金の受給金額が異なります。

給料手当は、ノーワーク・ノーペイの原則により全額不支給になりますが、役員報酬を支給にするには、株主総会等で、不支給の決議をする必要があります。

ここで懸念されるのは、役員報酬部分の不支給による、税務上の定期同額給与への影響です。

国税庁「役員給与に関するQ&A」によると、職制上の地位の変更はないものの、これまで行ってきた役員としての職務の一部を遂行することができなくなったという事実が生じており、職務の内容の重大な変更その他これに類するやむを得ない事情があったものと考えられますので、臨時改定事由による改定に当たり、定期同額給与に該当することとなります。

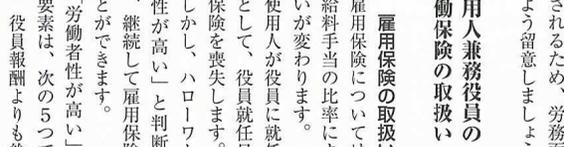
したがって、病氣療養中は役員としての職務を遂行することができないため役員報酬を支給しなくても、損金不算入の問題は生じないこととなります。

### 使用人兼務役員と認められない可能性がある場合

役員が使用人兼務役員と認められない場合は、使用人部分の報酬のうち、変動部分が損金になりません。図表3はその具体例です。

使用人兼務役員と認められず、この損金にならない部分を生かさず

図表3 使用人兼務役員の使用人部分の取扱い例



に、月給の全額が定期同額給与として損金算入できる給与形態にしておくことです。具体的には、時間外手当や成果給等の変動する支給項目をつくらず、使用人兼務部分も役員報酬相当額と同様に定期同額

### 使用人兼務役員の労務管理

次に、使用人兼務役員の労務管理をみていきます。

会社法上の役員は、労働基準法では「使用者」と定義され、労働基準法の適用はありません。しかし、使用人兼務役員は通達により、一部において労働基準法の適用

### 使用人兼務役員の社会保険の取扱い

健康保険・厚生年金において、社会保険の適用事業所に常時使用される者は、当然に社会保険の被保険者となります。

ここでいう「常時使用される者」とは、雇用契約の有無は関係なく、適用事業所で働き、労務の対象として給与や賃金を受ける使用関係が常用的であることを行います。

このため、使用人だけでなく代表取締役や通常の役員にも社会保険の適用がありますので、当然に使用人兼務役員も社会保険の加入義務があります。