

中堅中小企業と執行役員制度

Q：取締役と執行役員の違いと、執行役員制度を採用する際の留意点を教えてください？

A：執行役員制度の活用検討を！

1. **執行役員制度の概要**：(1) **概要**：平成9年にソニーが初めて導入し、その後多くの会社が採用しています。「業務執行機能」を「取締役会」から「執行役員会」に委譲し、「取締役会」は「経営意思決定」と「執行監督機能」に専念する制度です。(2) **効果**：取締役会の迅速な経営意思決定が可能となり、執行監督機能が強化されます。取締役員数削減や社員登用の受け皿となります。(3) **選任・解任**：選任・解任は取締役会が行います。社長の指揮下で事業部門の業務執行を担当します。(4) **任期**：通常1年（雇成型）又は2年（委任型）です。(5) **報酬・退職金等**：役員に準じた「執行役員報酬規程」に基づき取締役会で決定。

2. **取締役会との違い**：(1) **地位**：会社法等法律の規定は無く「使用人」であり登記不要です。契約上は以下の **雇用契約型**と **委任契約型の2タイプ**です。

雇用契約型：社員から執行役員に選任後も雇用契約が継続します。取締役に準じ、従業員の最高位と位置付けます。 **委任契約型**：取締役と類似した契約で、通常は社員を退職してから就任します。(2) **執行役員会**：相互の情報交換の為「執行役員会」を組織し、役付執行役員として「常務執行役員」を選任します。

3. **中堅中小企業での活用法**：一般にオ・ナ・一族には「個人保証」や「多額の相続税負担」等過重なりスク負担がありますが、幹部社員を役員に登用すると、「役員報酬規程」「役員退職金規程」等一律に規定せざるを得ません。処遇面で明確な区別は困難です。

そこで「執行役員」を非同族幹部社員の**業務執行責任者最高位**と位置付けて、「執行役員制度」を活用すれば、実態に合った処遇となり、実際に経営責任を負える者のみを取締役に登用すべきです。

3. **税務上の留意点**：執行役員は税法上「使用人」ですので、仮に執行役員就任時に退職手当として支給される一時金は、委任契約型で一定の場合を除いて給与所得となります（**所得税基本通達30-2**）。また実質的に「経営に従事」と判断されると、「みなし役員」となり賞与が損金不算入となるので注意を要します。

平成20年6月

税理士法人石井会計

代表社員 石井栄一

（公認会計士・税理士）