

経営者が最低限知っておきたい！

役員給与の税務 Ⅲ

はじめに

今回は役員給与のうち、臨時的で巨額な支出がなされる「役員退職給与」を主に取り上げています。役員退職給与は、大きなお金を会社からもらえる、というメリットだけでなく、中小企業の節税の王道と言われるもので、会社経営にとって非常に重要なものです。

もちろん、税務署としても、役員退職給与を安易に節税に使われることを快くは思っておりません。実際のところ、役員退職給与の支給に対しては、税務署と納税者との間の見解の相違が大きく、裁判に発展するケースも多数見られます。つまり、節税などの効果が大きい反面、税務調査のリスクも大きいというのが役員退職給与なのです。役員退職給与を賢く活用するために、何度も本テキストを読み直してください。

その他、今回は役員給与に関する税務調査対策についても取り上げています。役員給与に対しては、かなり厳しい税務調査が実施されています。会社の成長に伴い、税務調査は避けて通れないものですから、税務署とうまく交渉できるよう、税務調査前には本テキストを読み直していただけると幸いです。

本テキストが、皆様のビジネスにとってわずかなりともお役にたつのであれば、これに勝る喜びはありません。

目次

- V 役員退職給与の注意点
- VI 役員給与に係る税務調査対策

<注意点>

本小冊子は、平成26年10月1日現在の法令等に基づいて作成されております。今後の税制改正等により、本小冊子の内容等の全部または一部につき、変更があり得ますので、ご注意ください。

V 役員退職給与の注意点

【Q23】

＜役員退職給与の節税ポイント＞

役員退職給与は大きな節税につながる、ということですが、その具体的な内容について教えてください。

【A23】

＜法人だけでなく、個人の節税もできる＞

役員退職給与は、損金となる金額の限度額が非常に大きいです。このため、役員退職給与を支出すると大きな損金を計上することができ、法人税の節税効果があります。それにとどまらず、役員退職給与の支給を受ける役員に対して課税される所得税についても、分離課税などの仕組みが設けられており、大きく優遇されています。

【解説】

役員退職慰労金といった名目で役員退職給与が支給されていますが、一般的に、この役員退職慰労金は非常に高額になると言われています。役員ではないサラリーマンであっても、退職金は巨額になりますから、役員退職給与はなおさら大きな金額になるのが通例です。

役員退職給与も、他の役員給与と同様、「不相当に高額な金額」は損金にならないとされていますが、その金額はかなり高額に計算されます。結果として、役員退職給与を支給することで、大きな金額の損金を会社は計上することができます。

それにとどまらず、役員退職給与は、それを受ける役員個人の税金、すなわち所得税の節税効果も大きいのです。役員退職給与は退職所得として、高額の「退職所得控除額」が認められるとともに、課税される金額は原則としてその二分の一になります。加えて、累進課税制度の影響が小さくなる「分離課税」という仕組みで所得税が計算されることになっています。

以上を踏まえると、役員退職給与は会社及び役員個人の双方に大きな節税効果を持つ、きわめて使い勝手のいい節税手段なのです。

【Q24】

＜役員退職給与と所得税の節税効果＞

【Q23】で、役員退職給与はそれを受ける役員の所得税にも節税効果がある、と説明されていますが、この点について詳しく教えてください。

【A24】**＜高額な退職所得控除額、二分の一課税、分離課税＞**

役員退職給与は、退職所得として所得税が課税されます。

退職所得の金額は、退職金の支給額から退職所得控除額を控除した金額とされています。退職所得控除額は、原則として、勤続年数に 40 万円（20 年超の勤続年数については 70 万円）を乗じて計算されますから、かなり大きな金額となります。

加えて、課税される退職所得の金額は、原則として、その二分の一とされます。

さらに、実際に計算される所得税は、累進課税制度の影響が小さくなる分離課税で計算されます。

【解説】

役員退職給与は、所得税の計算上、退職所得とされます。この退職所得は、下記の理由により、所得税が最も優遇される所得とされています。

- ① 控除することができる退職所得控除額が大きいこと

退職所得の金額は、下記（図 28）のように計算されます。

（図 28）退職所得の金額の計算

$$\text{（退職所得の金額）} = \text{（収入金額）} - \text{（退職所得控除額）}$$

※ 退職所得控除額の計算

勤続年数	退職所得控除額
20 年以下	40 万円×勤続年数
20 年超	800 万円+70 万円×（勤続年数-20 年）

（注 1）障害者になったことが直接の原因で退職した場合の退職所得控除額は、上記の方法により計算した額に、100 万円を加えた金額となります。

（注 2）前年以前に退職所得を受け取ったことがあるときなどは、控除額の計算が異なることがあります。

勤続年数 1 年あたり、40 万円（20 年超の場合には 70 万円）ずつ退職所得控除額が大きくなりますから、かなり大きな控除が退職所得には認められることになります。

- ② 原則として二分の一だけ課税されること

退職所得の金額の全額が所得税の課税対象となるわけではありません。課税対象となる退職所

得の金額（「課税退職所得金額」といいます）は、原則として、退職所得の金額の二分の一とされています（図 29 参照）。

（図 29）課税退職所得金額の計算

$$\text{（課税退職所得金額）} = \text{（退職所得の金額）} \times 1 / 2$$

（注）役員としての勤続年数が5年以下である人が支払いを受ける一定の役員退職給与については、二分の一にできないといった例外もあります。

ただし、役員としての勤続年数が5年以下である人が受ける一定の役員退職給与には、この二分の一の課税の適用はありません。役員としての勤続年数が短い役員に対して役員退職給与を支給する場合には、注意してください。

③ 分離課税で課税されること

所得税は、原則として累進課税制度で計算されます。累進課税制度とは、課税対象となる所得の金額が大きくなればなるほど、高い税率で計算される仕組みをいいます。このため、所得の金額が多ければ多いほど、所得税の税率は大きくなるのですが（図 30 参照）、退職所得に関しては、退職所得を他の所得と区分して所得税を計算する、という分離課税の仕組みが採用されています。

（図 30）所得税の税率表（平成 27 年分以後）

課税される所得金額	税率
195 万円以下	5%
195 万円を超え 330 万円以下	10%
330 万円を超え 695 万円以下	20%
695 万円を超え 900 万円以下	23%
900 万円を超え 1,800 万円以下	33%
1,800 万円を超え 4,000 万円以下	40%
4,000 万円超	45%

（※）平成 25 年から平成 49 年までの各年分の確定申告においては、別途復興特別所得税も課税されます。

たとえば、不動産投資の所得（不動産所得）の金額が 400 万円、不動産投資以外の所得の金額が 600 万円ある場合には、合計の 1,000 万円に対して所得税を計算することが原則です。所得税の税率は所得金額が 1,000 万円の場合には最高で 33% となりますから、この場合には最高で 33% の税率が適用されます。

しかし、仮に不動産投資以外の所得が退職所得の場合には、400万円（不動産所得）と600万円（退職所得）をそれぞれ区分して、それぞれに所得税率をかけて所得税額を計算します。このため、400万円の不動産所得には最高で20%、600万円の退職所得にも最高で20%の税率をかけてそれぞれの所得税を計算した上で、合計した所得税を納税することになります。

以上を踏まえると、分離課税で計算する場合には、適用される税率が小さくなる可能性があるということになります。

【Q25】

＜損金算入限度額の計算＞

役員退職給与について、損金となる限度額はどのように計算するのでしょうか？

【A25】

＜不相当に高額な部分の金額は損金不算入＞

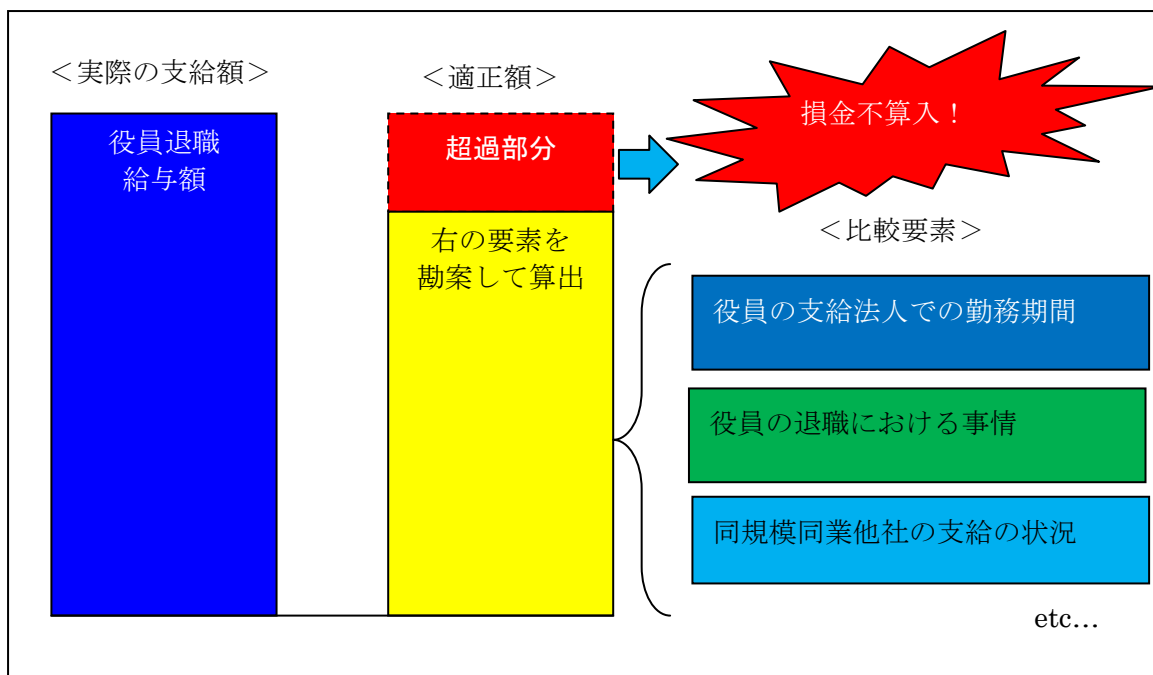
役員退職給与の金額のうち、「不相当に高額な部分の金額」は損金になりません。
この「不相当に高額な部分の金額」は、役員退職給与に係る実質基準に基づいて計算する、とされています。

【解説】

役員退職給与は、退職という事実に基づき支払われるものであれば、原則として損金になりますが、「不相当に高額な部分の金額」は損金にならない、とされています。

この「不相当に高額な部分の金額」は、役員の支給法人における勤務期間、その退職の事情、支給法人と同規模・同業他社の役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし、その退職した役員に対する退職給与として適正であると認められる金額を超える場合における、その超える部分の金額をいうこととされています（図31参照）。

（図31）役員退職給与に係る実質基準の計算



とはいえ、このように計算するとは言っても、適正な金額が具体的にはいくらなのか、よくわかりません。この点、役員退職給与に関しては、税務署も原則として認めている、適正な金額の計算方法がいくつか示されています。

【Q26】

＜適正な金額の計算方法＞

税務署も原則として認めている適正な金額の計算方法について教えてください。

【A26】

＜平均功績倍率法や一年あたり平均額法＞

役員退職給与の適正額の計算として、有名なものは「平均功績倍率法」と「一年あたり平均額法」の二つです。前者は、退職した役員の最終報酬月額・勤続年数・平均功績倍率の3つを加味して計算する方法であり、後者は類似法人の1年あたりの役員退職給与の平均額に、退職した役員の勤続年数を乗じて計算する方法です。

【解説】

役員退職給与の適正額の算定方法の代表例は、下記に挙げる①平均功績倍率法と、②一年あたり平均額法の二つです。

① 平均功績倍率法

平均功績倍率法とは、以下の（図 32）の算式で役員退職給与の適正額を計算する方法です。

(図 32) 平均功績倍率法の計算

$$\begin{aligned} & \text{(適正額)} = \text{(最終報酬月額)} \times \text{(勤続年数)} \times \text{(平均功績倍率)} \\ & \text{(平均功績倍率)} = \frac{\text{(類似法人個々の功績倍率の合計)}}{\text{(類似法人の数)}} \\ & \text{(類似法人個々の功績倍率)} = \frac{\text{(同役職者の役員退職給与の額)}}{\text{(その者の最終報酬月額)} \times \text{(その者の勤続年数)}} \end{aligned}$$

この方法は、実務上、最も多く採用されています。「平均功績倍率を如何に算定するか」ということが問題になりますが、退職した役員の役職ごとに、一般的には以下のような数値を使うことが通例とされています (図 33 参照)。

(図 33) 実務上よく使われる平均功績倍率

退職時の役職	倍率
会長・社長	3.0
専務・常務	2.2~2.5
取締役	1.8~2.0
監査役	1.5

これらの倍率はあくまでも「一般的に使われることが多い」ものであり、これらの倍率でなければならない、というわけではありませんし、これらの倍率を使っても、税務署から問題視されることもあります。実務上は概ねこれらの倍率をベースとして、平均功績倍率を決めています。

② 一年あたり平均額法

一年あたり平均額法とは、以下の (図 34) の算式で役員退職給与の適正額を計算する方法です。

(図 34) 一年あたり平均額法の計算

$$\text{(適正額)} = \text{(1年あたりの退職金平均額)} \times \text{(退職役員の勤続年数)}$$

$$\text{(1年あたりの退職金平均額)} = \frac{\text{(類似法人個々の1年あたりの退職金の合計額)}}{\text{(類似法人の数)}}$$

$$\text{(類似法人個々の1年あたりの退職金)} = \frac{\text{(役員退職金の額)}}{\text{(退職者の勤続年数)}}$$

一年あたり平均額法も認められているとはいえ、類似法人の退職金について調べるのは、非常に困難です。このため、実務上この方法を使うことはそれほど多くはありません。

【Q27】

<役員退職給与の損金算入時期>

当社（3月決算）の創業者である役員Aは、×2年3月31日をもって、退職することとなりました。その後、当社は×2年4月25日の臨時株主総会で、Aに役員退職給与を3千万円支給することを決議し、×2年5月25日に支給しました。

この場合、×2年3月期の決算において、役員退職給与を未払金として経理し、損金としても大丈夫でしょうか？

【A27】

<原則として、支給額が具体的に確定した日の損金になる>

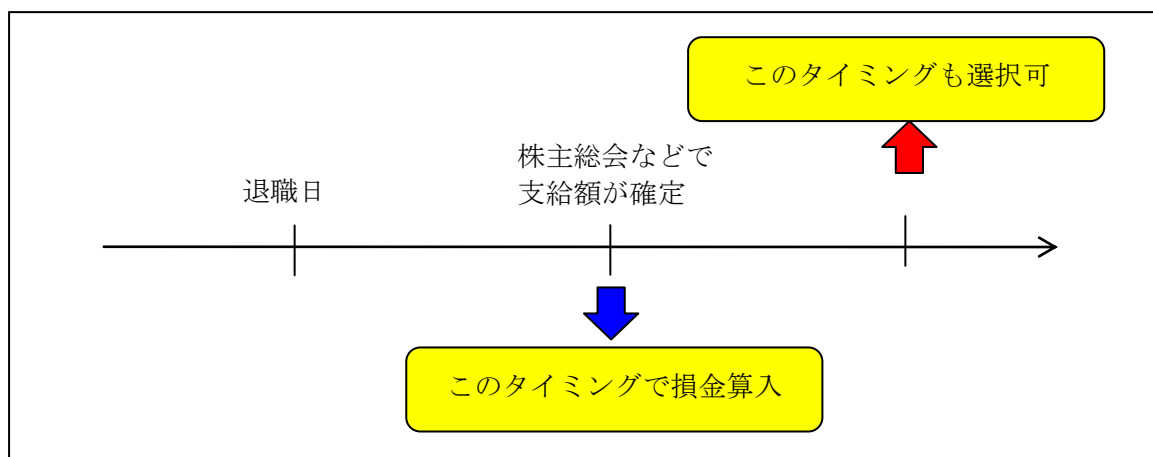
役員退職給与は、原則として「株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日」の属する事業年度において損金の額に算入されることとなります。このため、貴社においては、原則として×2年4月25日の属する事業年度、すなわち×3年3月期の決算において損金の額に算入されることとなります。

【解説】

役員退職給与は、原則として「株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日」の属する事業年度の損金に算入される、とされています。

このため、退職したという事実があったとしても、実際に株主総会等で支給額が確定した日が翌期であれば、翌期の損金になり、未払計上することはできません。一方で、当期において支給額が確定したものの、支払いは翌期になったというケースについては、原則として当期において未払金として経理し、損金の額に算入することができます（図35参照）。

(図 35) 役員退職給与の損金算入時点



その他、実際の支給日において損金の額に算入することも選択できる、とされていますので、支給額が確定した日ではなく、実際に役員退職給与を現金支給した日において、損金の額に算入することも可能です。

【Q28】

<退職年金と未払金>

当社は役員退職給与を一時金として支払うのではなく、退職年金として数年に分けて支払うこととしています。【Q27】において、役員退職給与は原則として「株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日」の属する事業年度の損金になると説明されていますが、退職年金の総額を確定していれば、退職年金であっても、実際に支給する前に未払金として損金の額に算入することができますか？

【A28】

<退職年金は支給日到来基準>

退職年金は、一時金の形式で支給する退職金とは異なり、「年金を支給すべき時」に損金になるとされていますので、総額が確定していても未払金に計上することはできず、各支給日において損金の額に算入することになります。

【解説】

年金形式で支払う役員退職給与は、その支給の日ごとに、支給すべき年金の金額を損金の額に算入することになります。このため、退職年金の支給総額が確定しているといっても、その支給総額が確定した日の属する事業年度において、未払金として退職年金の支給総額を一度に損金の額に算入することはできません。

【Q29】

＜使用人兼務役員と退職給与＞

使用人兼務役員に対する役員退職給与のうち、使用人部分の退職給与については、損金に含まれない「不相当に高額な部分の金額」に該当しないと考えて問題はないでしょうか？

【A29】

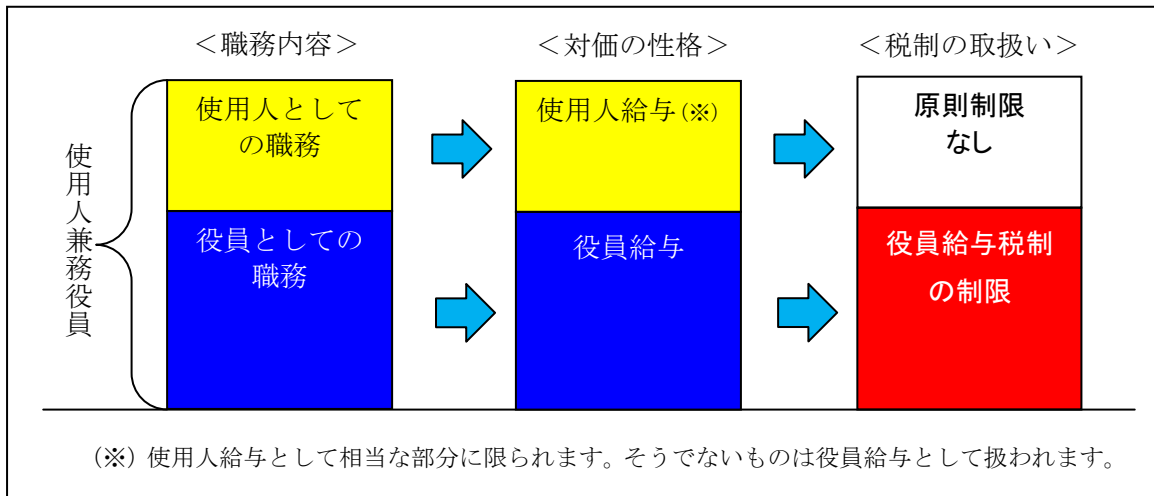
＜使用人部分を含めて過大か否かを判断する＞

使用人兼務役員に対する役員退職給与については、使用人部分を含めて「不相当に高額な部分の金額」を判断することになっています。

【解説】

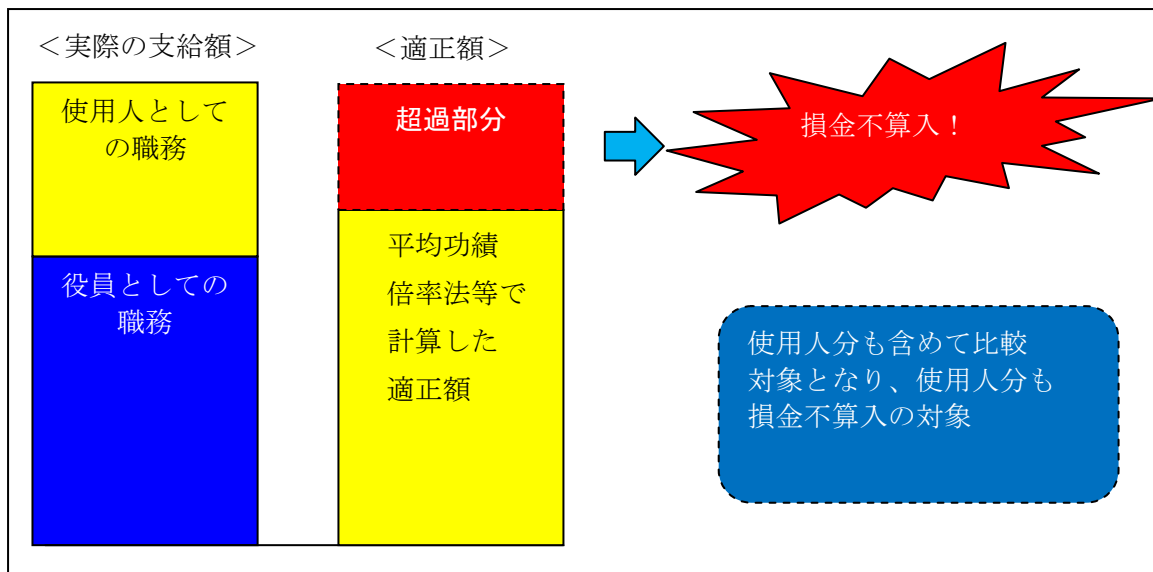
使用人兼務役員に対する給与に関しては、使用人分の給与と役員分の給与の二つの側面があります。役員分の給与は役員給与税制の制限を受けますが、使用人分の給与に関しては、それが使用人の職務の報酬として相当な金額である場合に限り、原則として役員給与税制の制限を受けず、損金の額に算入されることとされています（図8参照）。

（図8）使用人兼務役員に対する給与の考え方（再掲）



このため、使用人兼務役員に対する役員退職給与についても、上記と同様に、使用人分と役員分があり、前者については「不相当に高額な部分の金額」はない、とお考えになるかもしれませんが、しかし、「退職した使用人兼務役員に対して支給すべき退職給与を役員分と使用人分とに区分して支給した場合においても、その合計額によりその支給額が不相当に高額であるかどうかを判断する」こととされていますので、使用人分を含めた総支給額をベースに、「不相当に高額な部分の金額」を計算することになります（図36参照）。

（図36）使用人兼務役員の役員退職給与に係る実質基準



【Q30】

＜分掌変更に伴う役員退職給与＞

当社の代表取締役 B は、80 歳と高齢であることもあって、後継者である長男の取締役 C に代表権を委譲し、自身は経営の一線を退いて、代表権のない名誉職である会長に就任することを宣言しました。会長となるとほとんど当社にも出社しませんから、実質的には退職と言えなくもない状況です。

このような場合、実質的に退職した、という事実をもって役員退職給与を B に支給することはできないでしょうか。

【A30】

＜一定の場合には認められるケースがある＞

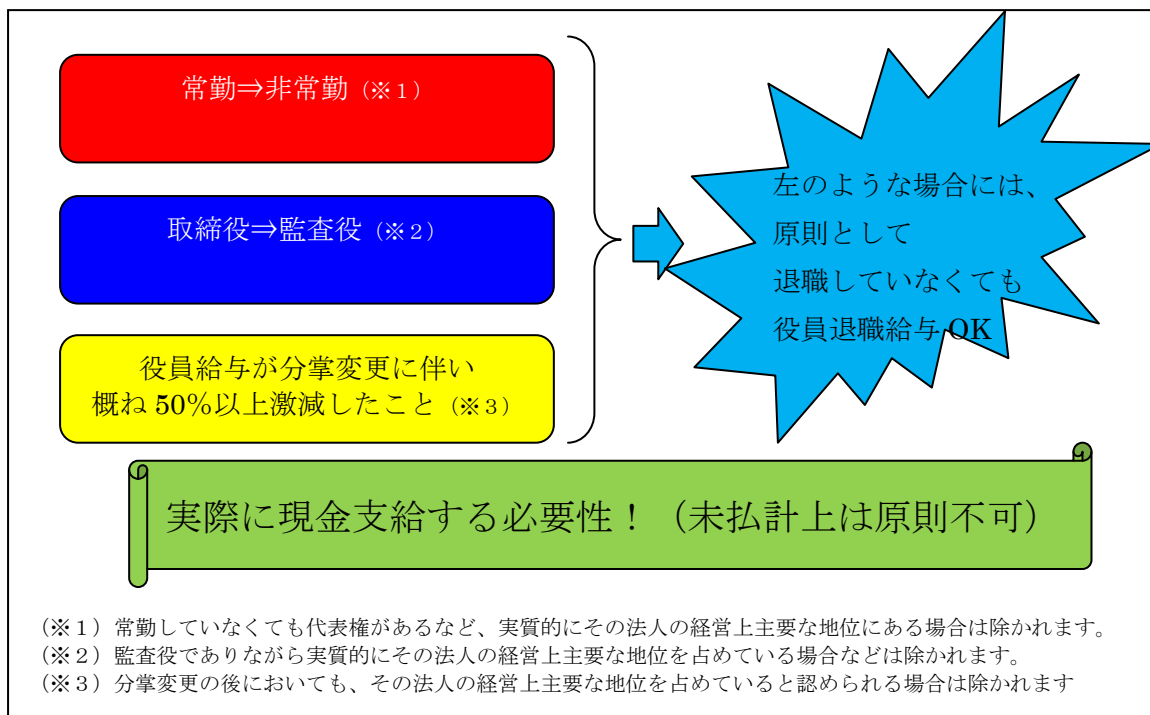
役員としての地位や職務の内容が激変したために、実質的に退職したと同様の事情があると認められる一定の場合には、実際に退職してはいないものの、役員退職給与を支給することができます。

【解説】

役員の地位や職務内容が変更（「分掌変更」といいます）したことにより、役員としての地位又は職務の内容が激変し、実質的に退職した場合と同様の事情があると認められる場合には、実際に会社を退職していなかったとしても、その「実質的に退職」したという事実を重視して、その分掌変更の際に役員退職給与の支給を認めるという取扱いが設けられています。

何をもって「実質的に退職」したのかを判断することは難しいですが、単に分掌変更だけでは足りず、その分掌変更が地位や職務内容の「激変」と言えるかどうかの問題になります。この点、概ね以下のようなケースについては、「実質的に退職」したとして、原則として分掌変更に伴う役員退職給与の支給が認められるとされています（図 37 参照）。

(図 37) 分掌変更に伴う役員退職給与が認められる場合の具体例



① 常勤役員が非常勤役員になったこと

常勤役員と非常勤役員では、役員としての地位や職務内容が大きく異なります。このため、分掌変更に伴う役員退職給与が原則として認められるとされています。

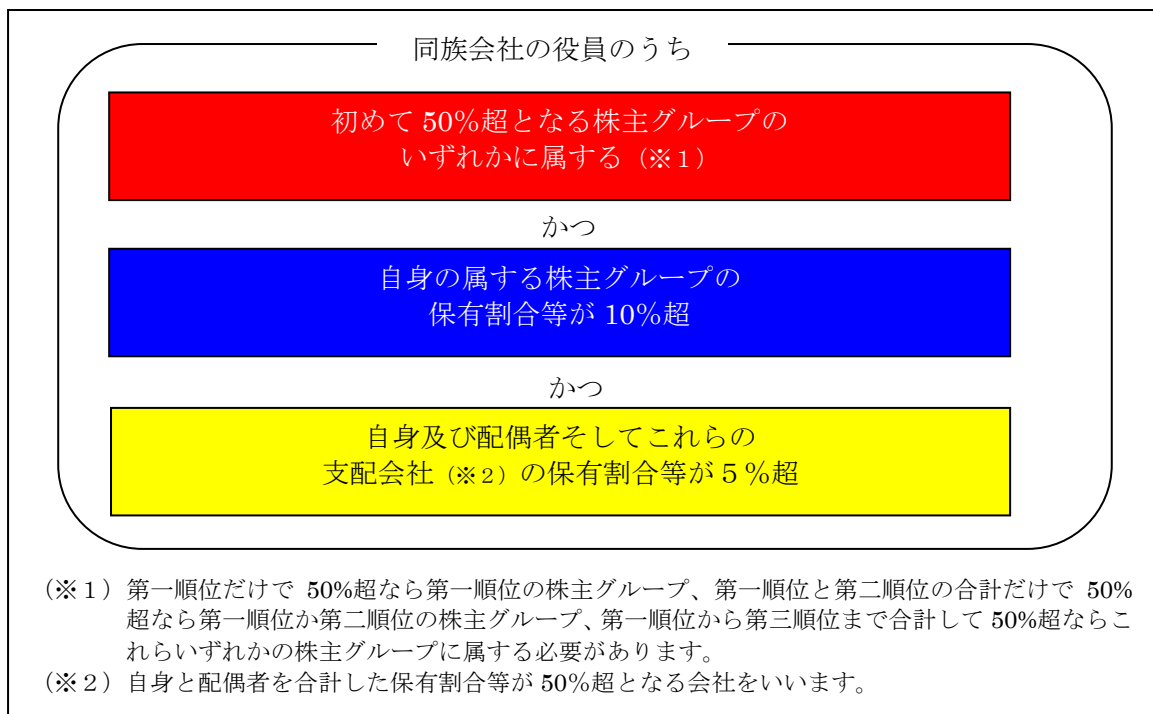
ただし、非常勤役員であっても代表権を有している方や、実質的に経営上主要な地位にあると認められる方は、実態としては非常勤役員とは言えませんから、分掌変更に伴う役員退職給与の支給が認められないとされています。

② 取締役が監査役になったこと

取締役は経営、監査役は監査と同じ役員であってもその性格は全く異なることから、分掌変更に伴う役員退職給与が原則として認められるとされています。

ただし、監査役であっても実質的に経営上主要な地位にあると認められる方や、使用人兼務役員とならない役員 (図 10 参照) の要件を満たす株主でもある監査役は、実態としては監査役とは言えませんから、分掌変更に伴う役員退職給与の支給が認められないとされています。

(図 10) 使用人兼務役員とならない役員 (再掲)



③ 役員給与が分掌変更に伴い概ね 50%以上激減したこと

分掌変更に伴い、役員給与が概ね 50%以上も激減とした役員は、職務内容が大きく異なると判断され、原則として分掌変更に伴う役員退職給与が認められるとされています。

ただし、役員給与が激減したとしても、依然として実質的に経営上主要な地位にあると認められる方は、分掌変更に伴う役員退職給与の支給が認められないとされています。

このように、実際は退職していないにしても、実質的に退職したと認められる役員の分掌変更については、役員退職給与の支給が認められることがあります。しかし、この取扱いは例外的なものとしてされているところ、分掌変更に伴う役員退職給与に関しては、原則として未払計上ができず、現実に支給しなければ損金算入を認めない、とされていますので注意して下さい。

【Q31】

<分掌変更に伴う役員退職給与が認められない例>

当社（3月決算）の代表取締役 D は昨年 3 月末で非常勤役員となり、かつ役員報酬を 60%カットしましたので、分掌変更に伴う役員退職給与を支給することとしました。ところが、現在実施されている税務調査において、分掌変更に伴う役員退職給与は認められないという指摘を受けました。【Q30】の具体例のとおり支給しているのに、なぜこのような指摘を受けるのでしょうか。

【A31】

<実質的に退職したという事実関係が必要になる>

分掌変更に伴う役員退職給与は、その分掌変更が実質的に退職したと同様であるために認められるものです。このため、具体例のとおり処理を行っても、実質的に退職していないと判断されるのであれば、分掌変更に伴う役員退職給与の支給は認められないと判断されます。

【解説】

【Q30】において述べたとおり、分掌変更に伴う役員退職給与は、その分掌変更が実質的に退職した場合と同様であるために認められているものです。【Q30】に分掌変更に伴う役員退職給与が認められる具体例を示していますが、この具体例に示されている役員の分掌変更であっても、その役員が分掌変更後も会社に影響力があり、実質的に退職したとは言えない場合もあります。

実質的に退職していないにもかかわらず、役員退職給与を認めるわけにはいきませんから、具体例のとおり役員退職給与の支給をしたとしても、税務調査においては、実質的に退職したと認められるか否かのチェックがなされます。

この点、【Q30】の具体例に該当していたにもかかわらず、分掌変更に伴う役員退職給与が否認された裁判例があります。この裁判例においては、①代表取締役を退任したにもかかわらず、それを知らない得意先もいること、②新代表取締役は会社の事情を十分に把握しておらず、交代の必要性が不明確であること、といった事実関係に着目して、実質的に退職したとは認められないという判断がなされています。

役員退職給与は、役員の退職に伴って支給されるものですから、退職していないのであれば、その支給は認められません。とりわけ、分掌変更に伴う役員退職給与を支給する場合、支給対象となる役員は会社に残るわけですから、実質的に退職したといえるのか、慎重に判断する必要があります。

VI 役員給与に係る税務調査対策

【Q32】

＜役員給与の税務調査の全般的な注意点＞

役員給与に関しては、厳しい税務調査が行われるということですが、どのようなポイントに注意すればよろしいでしょうか？

【A32】

＜議事録等の事前確認、利益供与の有無、役員の勤務実態など＞

役員給与の税務調査においては、①株主総会議事録等の内容、②給与とされていない利益供与の有無、③役員の勤務実態といった点を中心にチェックされます。

株主総会議事録等は内容を事前にチェックするとともに、給与以外の科目、とりわけ交際費や福利厚生費などについて、役員に対するご褒美的なものがないかを確認しましょう。

【解説】

役員給与に関しては、厳しい税務調査が行われます。役員給与に対しては厳格なルールが設けられていますから、そのルールに則っているか確認する必要があることはもちろん、お手盛りの問題が大きいからです。中でも特に注意すべきポイントは、以下の3点です。

① 株主総会議事録等の事前確認

損金に算入される定期同額給与や事前確定届出給与は、各事業年度の株主総会の決議等に基づいて支給されますから、その決議等に則って役員給与が支給されているのか、細かくチェックされます。このため、少なくとも税務調査の対象となる期間につき、その期間の株主総会の議事録等はあらかじめチェックしておく必要があります。

② 給与以外の科目を活用しての利益供与の有無のチェック

役員に対する低利率での金銭の貸付けや社宅の貸与など、いわゆる現物給与も役員給与であるところ、役員給与税制の制限を受けますから、当然チェックされることになります。

とりわけご注意いただきたいのは、「交際費」や「福利厚生費」などの科目です。交際費は事業関連者に対するものですから、接待等をした取引先等について、きちんと記録を残しておきましょう。福利厚生費に関しては、役員や一部の社員だけに支給されるものは原則として福利厚生費になりませんので、内容を確認しておきましょう。

③ 役員の勤務実態の整備

中小企業においては、社長の両親などを非常勤役員として、役員給与を支給しているケースがあります。勤務実態があれば役員給与を支給しても問題はありませんが、会社に全く出社していない、といった場合も見られます。勤務実態がない役員に、役員給与を支給することはおかしいですから、勤務実態のない役員に支給した役員給与については、その全額が損金にならないと指導されることがあります。

このため、常日頃から税務調査を見据えて、役員の勤務実態を整えとともに、日報などに勤務内容を記録するようにしておきたいところです。

その他、役員退職給与の支給がある事業年度に関しては、退職事実が認められるかもチェックされます。中小企業の場合、先代経営者が退任後も強い影響を与えているケースが多いですが、そうすると先代経営者に対する役員退職給与の支給が認められない、と税務署から判断されることがあります。

役員退職給与を支給した場合には、退職した役員は会社経営に極力タッチさせないように、措置する必要があります。

【Q33】

＜役員給与と役員に対する貸付金＞

当社が受けた税務調査において、当社の代表取締役が行った海外視察について、事業に関係がないためその費用は損金にならない、という指導を税務署から受けました。さらに、この海外視察費用は、役員給与として源泉所得税も課税すると指導されています。

しかし、損金にならないのであれば、代表取締役にこの海外視察費用は全額返金させるつもりです。このため、役員給与ではなく、代表取締役への貸付金として処理をお願いしたいのですが、問題はあるでしょうか。

【A33】

＜返済意思等を申し出て交渉する＞

代表取締役に返金の意思があるのであれば、それは役員給与を支給したのではなく、代表取締役にお金を貸したと一緒ですから、原則として役員給与ではなく、役員に対する貸付金となります。

ただし、税務署としては役員に対する貸付金とすることを、おいそれとは認めない傾向がありますので、粘り強い交渉が必要になります。

【解説】

役員の個人的な経費を、会社の経費としてつけ込んでいるような場合、役員が個人で負担すべきものを会社が負担したことを意味しますから、役員給与を会社が支給したのと同じである、という指摘が税務調査でなされることがあります。役員給与に該当する場合には、その費用は損金にならないことはもちろん、役員給与として源泉所得税も課税されます。

このように、役員給与に該当するとデメリットが大きいいため、個人的な経費のつけ込みに対し、会社から役員給与の支給を受けたのではなく、会社からお金を借りた、すなわち役員に対する貸付金であると主張することがあります。役員に対する貸付金に該当すれば、役員給与に対する源泉所得税は発生しないことになります。

ただし、税金が減ることを嫌う税務署は、おいそれと役員に対する貸付金とは認めてくれません。このため、役員に対する貸付金として見てもらえるよう、粘り強く交渉する必要があります。

その他、役員に対する貸付金となると、お金を役員に無償で貸していることになるわけですから、別途「認定利息」と言われる利息を認識する必要があります。この認定利息は現物給与でもあるところ、認定利息に対しては役員給与として源泉所得税が課税されます。

上記のようなポイントを踏まえながら、役員給与として課税されるか、もしくは役員に対する貸付金として見てもらえるように粘り強く交渉するか、柔軟に対応したいところです。