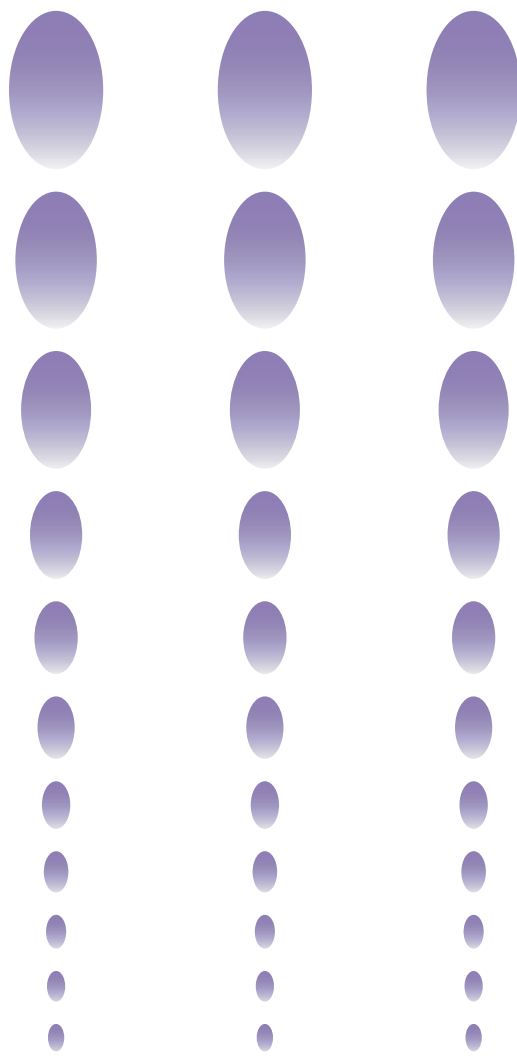


# オーナー会社の 人件費の税務戦略



ひとりごとっそり読むお金の本

# 目 次

## I. オーナー経営者の役員給与

1. オーナー経営者にとっての手取り金額（儲け）とは？…………… 2
2. 役員給与と税金の関係…………… 2
3. 役員給与を決定する時のポイント…………… 3
4. 会社にはどういふ税金がかかるのか？…………… 4
5. 給与所得にはどういふ税金がかかるのか？…………… 5
6. 儲けを最大にする役員給与の設定…………… 5
7. 妻や後継者に給与を支払うとメリットがある…………… 6

## II. 会社における役員給与の扱い

1. 損金算入されることの重要性…………… 8
2. 節税の種類と役員給与…………… 9
3. 損金として認められる役員給与とは？…………… 9
4. 平成18年度税制改正に対する対策…………… 15
5. みなし役員について…………… 16

## III. 特殊支配同族会社に係る規制

1. 規制の概要…………… 17
2. 特殊支配同族会社とは？…………… 17
3. 特殊支配同族会社でも規制の対象にならない場合がある？…………… 20
4. 新たな税金負担はどのくらいか？…………… 20
5. 規制に対する対策…………… 21

## IV. 役員退職金

1. 退職金は税務上優遇されている…………… 22
2. 役員退職金の損金算入の要件…………… 24
3. 役員退職金の原資の準備方法…………… 25
4. 役員の分掌変更等の場合の退職給与の打切り支給の損金算入…………… 26
5. 役員退職金と自社株対策…………… 26

## V. 従業員の人件費

1. 中小企業退職金共済への加入…………… 27
2. 未払賞与の計上…………… 27
3. 扶養控除申告書の入手…………… 28
4. 所得税の対象にならない特殊な給与…………… 28

## VI. 節税にはならなくても正しい経理をしよう

1. 税法基準による決算の問題点…………… 29
2. 正しい経理をしよう…………… 29

# I. オーナー経営者の役員給与

## 1. オーナー経営者にとっての手取り金額（儲け）とは？

中小企業においては、オーナーが自分の給与の金額をある程度自由に決定できるのが実情です。そこで、税金を少なくして手取り金額（税引き後所得）を大きくするために、役員給与の金額をどのように設定すればよいか考えてみたいと思います。このときに大切なのはオーナー自身の手取り金額だけを考えるのではなく、オーナーの会社の手取り額（税引き後利益）も合わせて考えることです。

オーナーにとって会社は自分の分身ですから、自分の手取り額だけでなく、会社の手取り額も含めて行動するはずで。そこで両者の手取り額の合計が最大になるような役員給与の設定について考えます。

$$\text{オーナーにとっての手取り金額} = \text{オーナー自身の手取り金額「役員給与－税金」} \\ + \text{会社の手取り金額「会社の利益－税金」}$$

➡これがオーナーにとっての儲けになります。

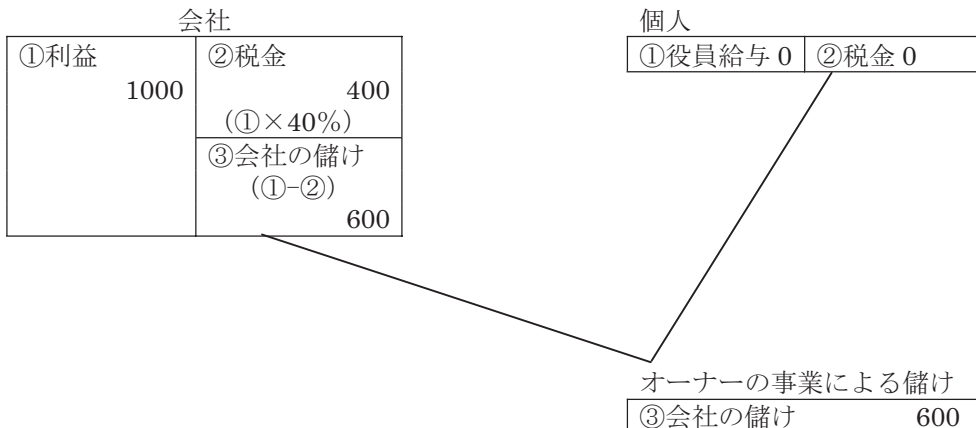
## 2. 役員給与と税金の関係

それでは儲けに大きく影響する税金と役員給与の関係について考えてみましょう。

会社がオーナーへ役員給与を支払うと、会社とオーナー個人の税金に影響します。

図1をご覧ください。

図1 役員給与の支払いが税金に与える影響  
(会社の税率は40%、個人の税率は30%と仮定)  
(役員給与を支給しない場合)



(役員給与を300支給する場合)

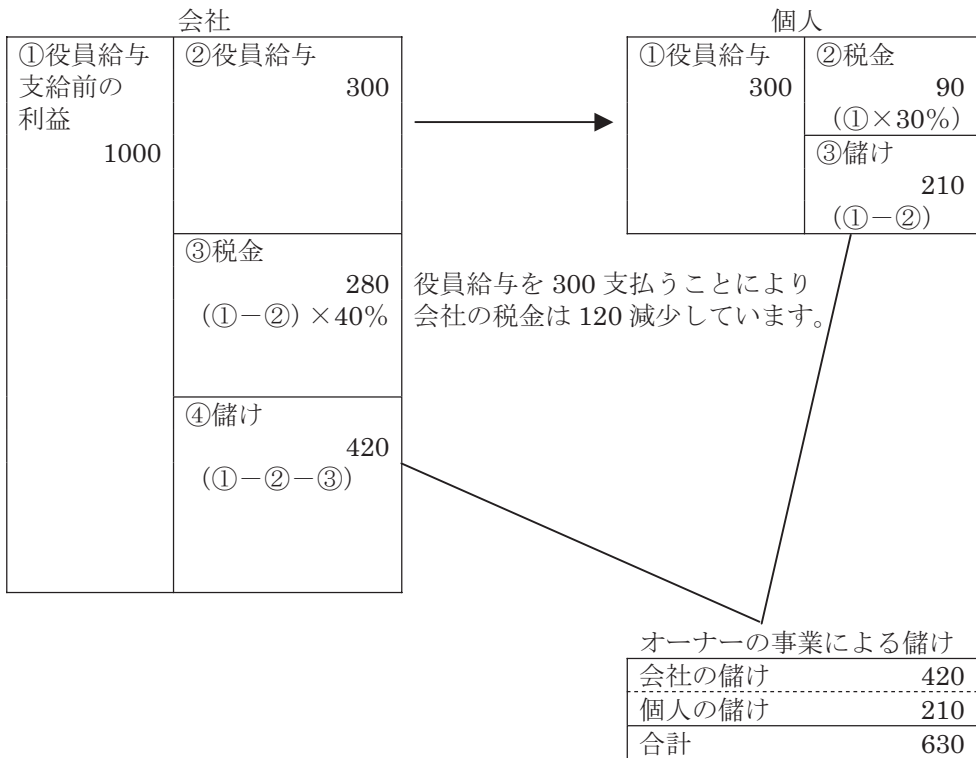


図1の例では役員報酬を300支給することにより、支給前にくらべて会社の法人税等が400から280に減少しました。一方個人の所得税等が90増えました。役員給与を増額すれば法人税が減り所得税が増えることがわかりました。

逆に役員給与を減少させれば法人税が増え所得税が減ります。

### 3. 役員給与を決定するときのポイント

役員給与を増額すれば法人税が減り所得税が増え、役員給与を減少させれば法人税が増え所得税が減りますが、役員給与の増減に伴う法人税と所得税の増減額は同額ではありません。これは法人税と所得税の税率の仕組みが異なるからです。

大雑把に言うと、法人税は定率です。一方所得税は所得が大きくなるほど税率が高くなるという超過累進税率です。役員給与が低い段階で役員給与を増額すると、所得税の増加より法人税の減少が大きくなり手取り金額の合計は大きくなります。

一方、役員給与が高い段階で役員給与を増額すると所得税の増加のほうが法人税の減少より大きくなり、手取り金額の合計は少なくなります。このように、法人税と所得税の税率の仕組みが異なるため役員報酬をいくらにするかによって手取りの合計額が異なります。

最初にお話したように中小企業においては、オーナーが自分の役員給与の金額をある程度自由に決定できるのが実情です。したがって会社に課せられる税金と個人に課せられる税金の特徴を理解し、役員給与をどのように設定すればオーナー個人の税金控除後の手取り金額と会社の税金控除後の手取り金額（儲け）の合計額を最大にできるのかという考え方を身につけていくことが大切です。

最適な役員給与の額を算定し、会社にもオーナーにもお金が残るようにするためです。これを考えるために、オーナーが把握しておくべき会社に課せられる税金と個人に課せられる税金の特徴をもう少し詳しく把握しましょう。

#### 4. 会社にはどういう税金がかかるのか？

会社の利益には法人税、住民税（道府県民税、市町村民税）、事業税が課せられます。

法人税・住民税・事業税の標準税率（資本金1億円以下の場合）

	所得金額に対して			
法人税	年800万以下 22%	年800万超 30%		
事業税	年400万以下 5%	年400万超800万以下 7.3%	年800万超 9.6%	

	法人税額に対して
住民税 道府県民税	5%
市町村民税	12.3%

年間の所得800万円超の部分は定率であり、会社の税金は基本的に定率であることが分かります。800万円超で見えますと

法人税……………30%

法人事業税……………9.6%

法人住民税……………法人税率×17.3% となっています。

3つの数字を単純に合計すると44.79%になります。このうち事業税は支払いをする日を含む事業年度において損金に算入されますのでその分課税所得が小さくなり、税額も小さくなります。

このことを考慮して算出した理論上の税負担率を実効税率といい、算式は以下のようになります。

実効税率 = (法人税率 + 法人税率 × 住民税率 + 事業税率) ÷ (1 + 事業税率)

現在の実効税率は40.87%となります。

## 5. 給与所得にはどういう税金がかかるのか？

給与所得に対しては所得税、住民税（道府県民税、市町村民税）が課せられます。

税額算定の図（平成18年度の場合）

（住民税均等割を除く）

課税所得 A	税額算定式（所得税+住民税）
200万円以下	$A \times 15\%$
200万円超から 330万円以下	$A \times 20\% - 10$ 万円
330万円超から 700万円以下	$A \times 30\% - 43$ 万円
700万円超から 900万円以下	$A \times 33\% - 64$ 万円
900万円超から 1800万円以下	$A \times 43\% - 154$ 万円
1800万円超	$A \times 50\% - 280$ 万円

給与所得に適用される税率は超過累進税率です。所得が大きくなるに従って段階的に税率が高くなります。たとえば課税所得が800万円の場合だと、200万円までの部分には15%、200万円を超えて330万円までの部分には20%、330万円を超えて700万円までの部分には30%、700万円を超えて800万円までの部分には33%の税率が適用されます。

## 6. 儲けを最大にする役員給与の設定

会社に課せられる税金と給与所得に課せられる税金の特徴を把握したところで儲けを最大にする役員給与の決め方を考えましょう。役員報酬の支給による会社の税金の減少幅（①）と個人の税金の増加幅（②）の差（①－②）が最大になるような役員報酬金額を設計することが目標です。

会社の規模や所得の大小によって多少の違いはありますが、若干の差異には目をつぶって話を進めます。

早見表をご覧ください。個人と会社に課せられる税金の金額を最小にして、手取り額を最大にするには所得控除の金額にもよりますが、1,800万円から2,200万円あたりが分岐点になりそうです。

一人当たりの役員給与が2,200万円程度以上になると会社の税金の減少幅を個人の税金の増加幅が上回ってしまい不利と言えます。

## 【早見表】

表の差額の欄の金額が大きいほど、役員給与支払いによる税金減少幅（会社の税金の減少額－個人の税金の増加額）が大きくなり有利になります。

（単位：千円）

個人 の 税金					会社の税金		差 額
給与収入	給与所得控除	所得控除	課税所得	かかる税金	役員給与	減る税金	
8,000	2,000	1,500	4,500	920	8,000	3,270	2,350
10,000	2,200	1,500	6,300	1,460	10,000	4,087	2,627
12,000	2,300	1,500	8,200	2,066	12,000	4,904	2,838
14,000	2,400	1,500	10,100	2,803	14,000	5,722	2,919
16,000	2,500	1,500	12,000	3,620	16,000	6,539	2,919
18,000	2,600	1,500	13,900	4,437	18,000	7,357	2,920
20,000	2,700	1,500	15,800	5,254	20,000	8,174	2,920
22,000	2,800	1,500	17,700	6,071	22,000	8,991	2,920
24,000	2,900	1,500	19,600	7,000	24,000	9,809	2,809
26,000	3,000	1,500	21,500	7,950	26,000	10,626	2,676
28,000	3,100	1,500	23,400	8,900	28,000	11,444	2,544
30,000	3,200	1,500	25,300	9,850	30,000	12,261	2,411
32,000	3,300	1,500	27,200	10,800	32,000	13,078	2,278
34,000	3,400	1,500	29,100	11,750	34,000	13,896	2,146
36,000	3,500	1,500	31,000	12,700	36,000	14,713	2,013
38,000	3,600	1,500	32,900	13,650	38,000	15,531	1,881
40,000	3,700	1,500	34,800	14,600	40,000	16,348	1,748

注）会社の法人税等の実効税率は40.87%としています。

留保金課税対象でない場合です。（平成19年度税制改正により資本金の額が1億円以下の会社は留保金課税制度から除外されることになりました。）。

個人の所得控除は仮に1,500千円としています。

**特殊支配同族会社に係る損金不算入制度の影響は考慮していません。**

## 7. 妻や後継者に給与を支払うとメリットがある

中小企業では、家族がオーナーの会社で働いているケースが多くあります。このような場合は、働きに見合った給与を支払い、オーナーの所得を家族に分散させましょう。オーナーひとり（1人）で給与を得るより所得税等の負担が軽減され、儲けが多くなります。

オーナーひとり（1人）に役員給与を2,000万円支給した場合のオーナー個人の所得税＋住民税は590万円です。これをオーナー1,000万円、奥様500万円、後継者500万円としますと、オーナーの所得税＋住民税が193万円、奥様と後継者の所得税＋住民税がそれぞれ61万円、合計で315万円となり、オーナーひとり（1人）に支給した場合に比べて275万円も少なくなります。

これは「5. 給与所得にはどのような税金がかかるのか？」でご説明したように、所得税が超

過累進課税であるため、所得が分散されると税率自体が下がるためです。

なお、役員に対する過大報酬は損金不算入になるというので、役員の親族をあえて役員にせず、その（役員ではない）親族に過大な給与を支払うことで所得の分散を図ったり、法人税の節税を図ることは可能でしょうか。たとえば役員でない娘に不相当に多額の給料を支払うことは認められるでしょうか。

答えは否です。

会社はその役員と特殊関係にある使用人に対して支給する給与のうち、不相当に高額な部分の金額については、損金に算入しない、という取扱いがあるからです。

特殊関係使用人とは以下の者をいいます。

- ① 役員の親族
- ② 役員と事実上婚姻関係と同様の関係にある者
- ③ ①及び②以外の者で役員から生計の支援を受けているもの
- ④ ②と③の者と生計を一にするこれらの者の親族





## II 会社における役員給与の扱い

### 1. 損金算入されることの重要性

Iで儲けを最大にする役員給与の設定について見ましたが、そこには重要な前提がありました。オーナーへの役員給与を増やすと会社の税金が減るということです。ところが実際には役員給与が常に全額損金になるとは限りません。

役員賞与や不相当に高額な役員報酬は損金に算入されないようになっています。これは、役員給与が使用人の給料と異なり、ある程度自由に定めることができるので、当該役員の職務執行の対価としては不相当に高額な報酬を支給することで、法人税等の負担軽減を意図されるのを防ぐためです。

損金にならない部分があれば、その分は役員給与を計上しても法人税の減少には結びつかなくなってしまう。個人の所得税だけが増加し、儲けは減ってしまいます。

役員給与の一部が損金に算入されない場合、儲けにどのような影響を与えるか考えてみましょう。

役員給与が200の場合に、全額損金に算入される場合（ケース1）と、そのうちの100が損金に算入されない場合（ケース2）を比較してみます。税率は40%と仮定します。

#### § 役員給与の一部が損金に算入されない場合の儲けに与える影響

	ケース1	ケース2	ケース3		ケース1	ケース2	ケース3
損益計算書				(課税所得の計算)			
売上高	2,000	2,000	2,134	税引前利益	800	800	867
売上原価	1,000	1,000	1,067	役員給与損金不算入額	—	100	100
売上総利益	1,000	1,000	1,067	課税所得	800	900	967
役員給与	200	200	200	(税金の計算)			
税引前当期利益	800	800	867	課税所得×40%	320①	360②	387③
法人税等	320①	360②	387③				
当期利益	480	440	480				

ケース2では役員給与のうち100が損金算入されず、課税所得が100増加してしまうために(法人税が増加し)、ケース1に比べて当期利益が40(8.3%)減少してしまいます。ケース2でケース1と同額の当期利益480を確保する(ケース3)ためには売上高を6.7%も増やさなければならないことがわかります。

役員給与が全額損金算入されることが儲けに与える影響が大きいことがお分かりいただけましたか？ 節税にはいろいろなタイプがありますが、役員給与に関して言えば、「支払役員給与を全部損金に落ちるように処理する」ことが節税の第一です。

## 2. 節税の種類と役員給与

### § 永久節税と繰延節税の違い

節税には特別償却や短期前払費用の特例のように、一時的な納税額の減少効果はあるが、将来の損金を先取りしただけで、最終的な納税額の合計額には影響を与えない節税（＝繰延節税）と、永久的な節税効果が得られる節税（＝永久節税）があります。ただし繰延節税であっても、たまたま留保金課税の対象になっている場合に、これにより留保金課税を軽減できる場合などは、永久節税の効果を生じさせることがあります。

節税として重要なのは節税効果が永久的な永久節税です。役員給与を全額損金に計上することも永久節税の一種といえます。役員給与について否認されると通常否認された部分は二度と損金に算入されなくなってしまいます。逆に支払った役員給与を損金で落とせた場合には、後から課税されることはありません。この意味で役員給与を損金算入することは永久節税と言えます。

以下で役員給与を損金算入するための要件について見ていきます。

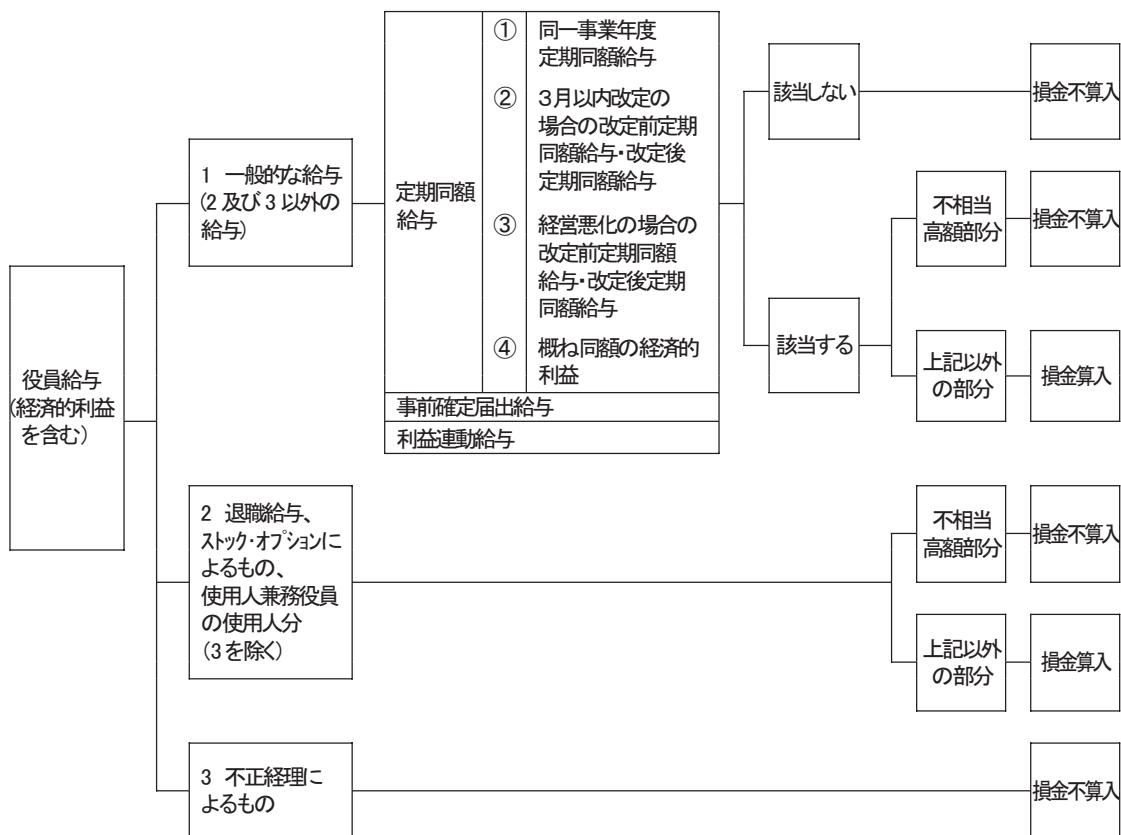
## 3. 損金として認められる役員給与とは？

平成18年度の税制改正で役員給与の損金算入範囲等が以下のように定められました。（国税庁の「平成18年度改正関係参考資料」より）



【役員給与の損金算入範囲等（改正後）】

役員給与の損金算入範囲判定のフローチャート



このフローチャートにそって、役員給与が損金に算入されるためのポイントを、国税庁が公表している質疑応答事例等を参考に見ていきましょう。なお、どのような場合でも業務内容に照らして不相当に高額な部分は損金に算入されませんので注意してください。

(1) 定期同額給与とは

イ) 役員給与が損金として認められるためには、定期同額給与であることが必要です。定期同額給与とは、1月以下の一定の期間ごとに支給される（定期）、毎回の支給額が同額（同額）の給与です。フローチャートの1-①に対応しています。（具体的には定期同額給与の【3パターン図】の①を参照してください）。

臨時的に支給される給与は定期同額給与に該当しません。

ただし以下のロ、ハに該当する場合は、支給額が事業年度の途中で変更されても定期同額給与に含まれ損金に算入できます。

ロ) 当該事業年度開始の日から3月を経過する日までに支給額を改定する場合で改定前の給与が同額の定期給与であり、かつ改定後の給与も同額の定期給与である場合。定時株主総会で役員給与の改定を行う場合が該当します。フローチャートの1-②対応してい

ます。(具体的には定期同額給与の【3パターン図】の②を参照してください)。

ハ) 定期給与の額につき当該法人の経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由によりその支給額が減額改定された場合(ロに該当する場合を除きます。)で、当該事業年度のその改定前の各支給時期における支給額及びその改定以後の各支給時期における支給額がそれぞれ同額である定期給与。フローチャートの1-③に対応しています。(具体的には定期同額給与の【3パターン図】の③を参照してください)。

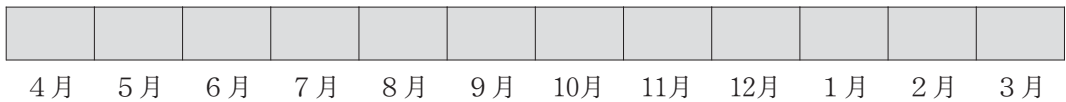
ニ) 継続的に供与される経済的な利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおむね一定であるもの。フローチャートの1-④に対応しています。

したがって、事業年度の中で増額改定する場合は、ロに該当しない限り定期同額給与に該当しないこととなりますので注意が必要です。

定期同額給与の3つのパターンを図で示すと以下のとおりです。

### 【3パターン図】 3月決算の会社の例

#### ①同一事業年度定期同額

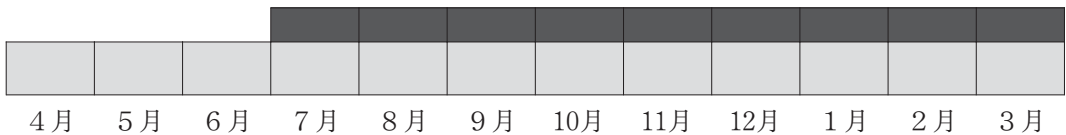


(判定)

○

- ・毎月同額の給与が支払われている。

#### ②3ヶ月以内改定・前後同額



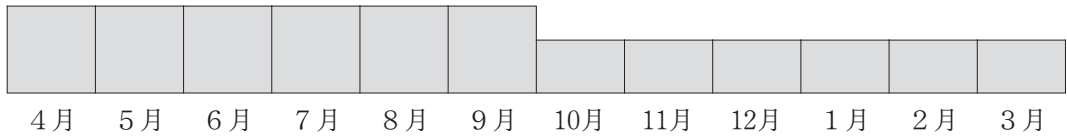
(判定)

○

定時株主総会を6月に開催し、7月分から増額支給することに決定した。

- ・会計期間開始の日から3月を経過する日まで(6月中)に改定が行われている。
- ・上記の会計期間中、改定前の4月と5月と6月の支給額が同額
- ・上記の会計期間中、改定後の7月から翌3月までの支給額が同額

③経営状況の著しい悪化により減額・前後同額



(判定)

○

- ・経営状況が著しく悪化している。
- ・上記の会計期間中、改定前の4月から9月までの支給額が同額
- ・上記の会計期間中、改定後の10月から翌3月までの支給額が同額

(2) 定期同額給与に該当しない役員給与の改定の例

(イ) 3ヶ月以内改定・前後同額に該当しない場合




(判定)

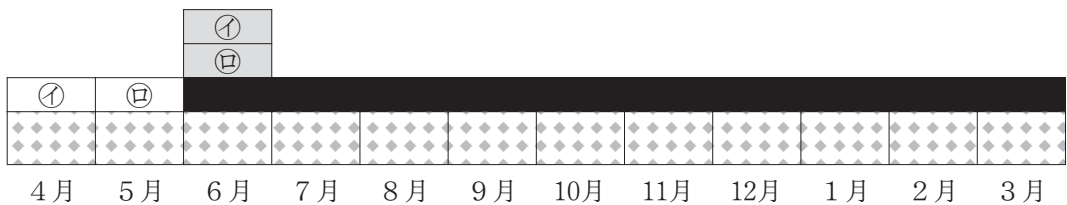
×

- ・会計期間開始の日から3月を経過した後の8月に増額改定が行われ9月から増額支給している。

(影響)

会計期間開始の日から3月を経過した後に増額改定された増額部分 (  の部分) は損金算入されない。

(ロ) 定期給与の増額改定に伴う遡及一括支給額部分



6月の定時株主総会（3月決算の場合）で役員給与の増額改定が承認された場合で、6月から増額支給するとともに4月と5月の役員給与について、改定前の役員給与と増額改定後の役員給与との差額を6月に一括して支払った場合、一括して支払う部分は損金に算入されない。

（判定）

4月、5月の 

㊶	㊷
---	---

 部分を

6月に一括して 

㊶
㊷

 で支給しても、当該一括支給部分は損金算入できない。

損金算入されるのは、 

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆
------------

 の部分と                      の部分。

（ハ）年棒等として毎年所定の時期に支給される給与

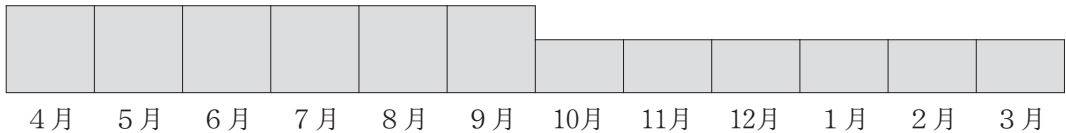
改正後の法人税法における定期同額給与とは、その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであり、かつ、当該事業年度の各支給時期における支給額が同額である給与その他これに準ずる給与をいいます。非常勤役員に対する給与を半年毎に支給するような場合は1月以下の一定期間ごとではないので定期同額給与と認められず損金に算入されません。

従来は、非常勤役員に対して年1回又は年2回所定の時期に支給する給与は、不相当に高額な部分等を除き損金の額に算入することとされてきましたので注意が必要です。

（ニ）著しい悪化でない場合の減額

定期給与の額につき当該法人の経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由によりその減額がされた場合は、その改定以後の各支給時期における支給額がそれぞれ同額であるときは定期給与として損金に算入されます。経営が悪化したものの「著しい悪化」までは至らない場合の期中減額（ただし3ヵ月以内改定・前後同額に該当しない場合）については、原則としてその事業年度における定期給与の支給額全額が定期同額給与に該当しないことになります。

ただし減額改定を行い、減額後の各支給時期における支給額が同額である定期給与として給与の支給を行っているときには、本来の定期同額給与の額は減額改定後の金額であると考え、減額改定前の定期給与の額のうち減額改定後の定期給与の額を超える部分の金額のみが損金不算入になります。



(判定)

×

- ・会計期間開始の日から3月を経過した後の10月に改定が行われている。
- ・単に赤字決算を回避するために役員報酬を減額したものであり、経営状況が著しく悪化しているとは認められない。(一例)。

(影響)

4月～9月の減額前の報酬のうち、減額後の役員報酬より多い部分は損金算入されない。

### (3) やむを得ない事情がある場合の増額改定

やむを得ない事情により、役員としての職務内容、地位が激変し、実質的に新たに役員に就任したのと同様の状況にあると認められる場合には、その新たな役員就任に伴う増額改定が会計期間3月経過日後に行われたものであっても、定期同額給与として扱うことができます。たとえば代表取締役の急逝に伴い平取締役から代表取締役に就任し、これに伴い役員給与の改定が行われる場合などが該当します。

### (4) 役員に対する歩合給の支給について

損金算入の対象になる定期同額給与は、「その支給時期が1月以下の一定の期間ごとであり、かつ、当該事業年度の各支給時期における支給額が同額である給与」ですから、たとえ一定の算定基準に基づき、定期的に継続して支給されるものであっても、その支給額が同額でない給与は定期同額給与には該当しません。

したがって、各月の支給額が異なることとなる歩合給や能率給等は、損金の額に算入されません。

ただし平成18年4月1日以降最初に開始する事業年度およびその翌事業年度の会計期間3月経過日までに行われる役員給与の改定までの期間に支給される歩合給については定時同額給与として扱ってよいことになっています。

なお、固定給の部分と歩合給の部分とがあらかじめ明らかとなっている場合は、固定給の部分については、定期同額給与の要件を満たす限り損金の額に算入されます。

使用人兼務役員に支給する使用人としての職務に対する給与について歩合制を採用している場合には、不相当に高額なものに該当しない限り、原則として損金の額に算入されます。

### (5) 事前確定届出給与について

事前確定届出給与とは、その役員の職務につき所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与で、納税地の所轄税務署長にその支給に関して一定の事項を記載した



届出をしている場合のその給与をいいます。

平成19年度の税制改正により、届出期限は、役員給与に係る定めに関する決議をする株主総会等の日から1月を経過する日（ただし会計期間開始の日から4月を経過する日後である場合には、当該4月を経過する日）までとなりました。

メリットとして、従来損金に算入できなかった臨時的な給与を損金算入できるようになることが挙げられます。例えば、6月と12月に給与を支払う場合、従来は損金算入できませんでしたが、賞与分については事前確定届出給与として支給時期と金額を事前に決めて税務署に届け出て、実際にそのとおりに支給すれば、損金算入できるようになりました。

#### (6) 事前確定届出給与のデメリット

##### § 届け出た支給額と実際の支給額が異なる場合の取扱い

所轄税務署へ届け出た支給額と実際の支給額が異なる場合には、事前に支給額が確定していたものといえないことから、事前確定給与に該当しないものとなってしまいます。したがって、それが増額支給であれば増額分だけでなく実際の支給額の全部が損金不算入となり、減額支給であれば実際に支給した金額が全部損金不算入になってしまいます。事前届出は枠組みを確保するためのものではなく、あくまで事前に支給額が確定していることが求められているためです。

事務手続きの面においても大変です。事前確定届出給与等の対象者ごとに具体的な支給時期、金額を決めて届出を出す必要があります。事前確定届出給与対象者以外の役員についても、各人ごとに給与の具体的な支給時期、金額の状況を届け出る必要があります。(同族会社の場合)。

むしろ、従来の臨時的な給与も定期同額の給与に含める形で支給するほうが実務的かと思われます。ただし、業務内容に照らして不相当に高額な部分は損金に算入されませんので注意してください。

#### (7) 利益連動給与の意義

同族会社に該当しない法人が業務執行役員に対して支給する利益連動給与です。上場企業以外の法人には関係のない制度です。

## 4. 平成18年度税制改正に対する対策

### (1) 増額改定の場合に期首に遡及して一括支払いしていた場合

遡及一括支給は止め、改定後の定期同額給与に配分して支給する。

### (2) 役員に対して賞与や不定期もしくは1月を超える期間ごとに役員報酬を支払っていた場合

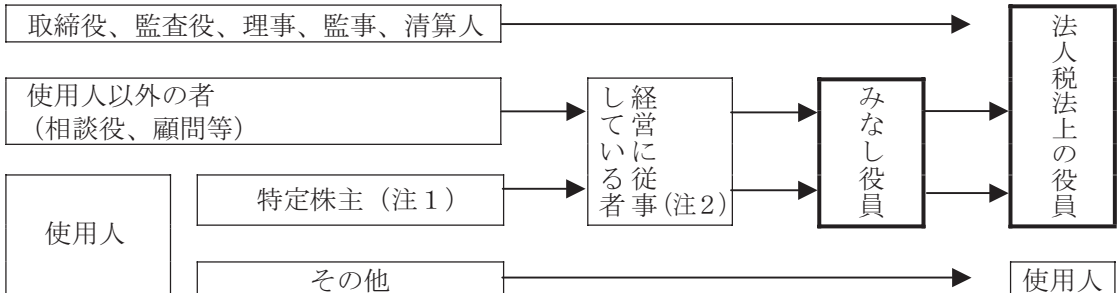
定期同額給与に含めて支給するか事前確定届出給与を採用する。



## 5. みなし役員について

税法上の役員は、会社法上の役員より範囲が広がっています。会社法上の役員には該当しない税法上の役員をみなし役員といいます。みなし役員についても、会社法上の役員と同様に、役員賞与や不相当に高額な部分の役員報酬は損金に算入されませんので注意が必要です。みなし役員とは以下の者です。

### 【役員 の 範囲】



#### (注1) 特定株主

以下の1から3のすべてに該当している場合

1. 自分と配偶者の持株割合（夫婦の持株割合が50%超の場合の他の会社の持株を含む）が5%を超えている。
2. 自分の属している同属株主グループの持株割合が10%を超えている。
3. 上位3グループの持株割合が50%を超える場合で、自分がそのいずれかに属している。

(注2) 経営に従事していない者はみなし役員に該当しません。

