

役員給与課税制度の変容と過大役員給与の 課税手法の問題点に関する一考察

小 林 裕 明

【キーワード】 役員給与課税、過大役員給与、業績連動型報酬、不相当に高額、功績倍率法

はじめに

役員給与課税制度は、平成18（2006）年度税制改正を大きな転機として、法人税法（以下、「法」という。）において損金算入できる3類型が明示された。そして近年では、上場会社の役員報酬について、業績連動型報酬の比率を高めるための制度設計が行われ、税制もそれに対応する形で整備されていった。平成28（2016）年度及び29（2017）年度の税制改正は、役員報酬の多様化する支給方法に対し、3類型の枠組みの中で損金算入の範囲を拡大する改正が手当てされている。

一方、不相当に高額な役員給与の損金不算入（過大役員給与課税、法第34条②）の制度は、過去から課税上の紛争が絶えない分野であるところ、近年の改正の狙いに上らず従前の規制方式がそのまま存置されている。その結果、最近の事例をみると、会社の創業や成長に功績がある経営者らが課税に対する不満を募らせている状況が見受けられる。

本稿ではまず、会社法の制定を機に大きく変更された役員給与課税制度について、平成18年度改正の前後を対比する形で、改正前後の制度趣旨及び規制の内容、改正の背景を説明する。次いで、最近のコーポレート・ガバナンスに関する議論の高まりを機に、役員報酬の支給内容や支給形態が多様化しているところ、これを背景とした損金算入できる役員給与の範囲の拡大について税制改正の内容を検討する。

この動きとは対照的に、過大役員給与課税は特に中小同族法人の役員を対象に、従来通りの同業種類似法人の支給額との比準による課税が行われている。そこで、過大報酬の支給規制について近年、特徴的と見られる課税事例を題材に、上場企業向けの役員給与課税制度の方向性との対比の視点を織り込みながら、中小同族法人を対象とする過大役員給与課税の課税手法の問題点と今後の課税のあり方について論及したい。

1 役員給与課税制度の趣旨及び会社法制定までの改正経緯

1.1 平成18年度改正前の制度の内容と趣旨

1.1.1 役員賞与の損金不算入

役員給与課税は、平成18年度改正に大きな転機を迎えた。それ以前は、役員に対して定時・定額支給される「報酬」とそれ以外の「賞与」とに分け、前者を損金とする一方、後者を損金から除外する取扱い（旧（平成18年度改正前）法法35①）が行われていた。賞与は、「臨時的な給与（債務の免除による利益その他の経済的利益を含む。）のうち、他に定期の給与を受けていない者に対し継続して毎年所定の時期に定額（略）を支給する旨の定めに基づいて支給されるもの及び退職給与以外のもの」と定義されていた（旧法法35④）。

役員賞与が損金不算入とされていたのは、賞与が役員の功労に報いるための「利益の分配」とする理解に基づくものである。すなわち、通説的には「報酬は経費から支給されるが、賞与は取締役が企業の利益をあげた功労に報いるために支給されるものであって、利益のあるときにのみ利益金の中から支給され、利益金処分として株主総会の決議を要する」¹⁾ものと理解されていた。判決では、「役員賞与については、それが役員の功労に対して会社の年度利益から支給されるべきものという性質上、当該年度の利益処分の一環として、株主総会において議案として提出し利益処分案として承認を経ることが必要であると解するのが相当である」²⁾（旧商法281①、283①）と述べられていた。つまり、役員報酬が役員の職務執行上の対価であるのに対し、役員賞与は法人に利益がある場合に限り、株主総会の承認の下でその利益の分配として支給されるものと解されていた³⁾。

1.1.2 過大役員報酬の損金不算入

過大な役員報酬の支給については、同族会社の行為計算否認規定と関係を有する。同族会社の行為計算否認は、高額所得者の財産保全会社を利用した租税回避に対応するため、大正12（1923）年の所得税法改正において法制化された。戦後、通達⁴⁾において否認の対象となる代表的な行為計算の類型が整理され、その一つとして「過大給与」が掲記された。これは、「社員に対し支給した報酬、給料、手当等が、その法人と業種、業態、規模等の類似する他の法人の役員等の報酬等に比して多額であると認められる場合」は、その金額を利益処分の賞与とする⁵⁾内容であり、今日の実質基準に相当するものである。また、同通達には、定款又は株主総会決議の承認を受けた金額を超える額を利益処分による賞与とする、形式基準に相当する取扱いも規定されていた⁶⁾。

過大な役員報酬の規制（旧法法34）は、昭和40（1965）年の全文改正において、過大な退職給与に対する規制（旧法法36）とともに法人税法に規定された⁷⁾。役員への職務上の給付

を、定時・定額支給される報酬と不定時・不定額の賞与とに区分し、それぞれの損金性を別異に取扱う制度は、両者の垣根を曖昧にする傾向をはらんでおり、利益処分として役員に支払われるべき賞与が、定期・定額の役員報酬に化体して支払われる「隠れた利益処分」によって税負担の減少が可能となる。そこで、形式的、実質的基準により、職務執行上の対価として相当な部分を役員報酬として画定し、それを超える不相当な部分を損金不算入とすることが定められた。

1.2 会社法制定とそれに伴う税制改正の動向

1.2.1 会社法制定前の報酬規制と役員賞与の会計処理

会社法制定の前に、株式会社の機関設計に関する重要な改正が行われた。平成 14（2002）年改正商法において創設された委員会等設置会社では、利益処分として取締役又は執行役に金銭の分配をすることができなくなった（旧商特法 21 の 31 ②）⁸⁾。また、監査役（会）設置会社では、業績連動報酬（役員賞与を含む）のような金額未確定の報酬は取締役報酬規制（旧商法 269 ①二）による総会決議を得ることが必要となった。

この改正を受けて、機関設計や役員報酬の定め方により、同内容の報酬について異なる会計処理が行われることとなったことから、役員賞与は発生時に費用処理することが適切であるとする「当面の取扱い」⁹⁾が公表された。

1.2.2 会社法制定後の取扱い

会社法の施行により、取締役が会社から受ける報酬等の取扱いが整理された。取締役が、報酬、賞与その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益について、定款に記載がない場合、株主総会の決議が必要とされる（会社法 361 ①柱書）。つまり、取締役へ支給する賞与を利益処分案に含めて承認を得ることはできず、報酬とともに金額、算定方法又は内容に関する株主総会決議を要することとなった¹⁰⁾。これは従前より存在していた取締役の報酬の自己差配規制（お手盛り防止）の規定であるが、この中で役員に対する賞与が「職務執行の対価」と明記された点は特徴的である。

会社法の制定に合わせて、「役員賞与に関する会計基準」¹¹⁾が公表された。基準は、会社法において役員報酬と役員賞与が職務執行の対価として同一の手続を経て支給されることに伴い、役員賞与を発生した期間の費用として処理することを規定している（3 項）。

これら新しい法制度・会計制度の下で、法人税法も、平成 18 年度改正において、34 条及び 35 条の条文を刷新する改正が行われた。

1.2.3 平成 18 年度税制改正

この改正では、「報酬」と「賞与」という外形的な区分に基づく取扱いの差異を改め、職

務執行の対価として相当とされる役員給与と損金算入の対象とすることとなった。役員給与は、報酬、賞与、退職給与のほか、職務執行対価としてのストック・オプションの支給や、債務の免除による利益などの経済的利益を含む包括的な概念となった。

ただし、役員給与に関しては、会社法がお手盛りによる恣意的な支給を排除する規制を置いていることを踏まえ、定期に定額を支給する報酬（定期同額給与）と、臨時的に支給される賞与を別建てする区分を置き、後者は税務署長への事前の届出を要件とする規制（事前確定届出給与）となった。これは、事前に届け出た内容を履行することにより、役員給与の支給時期・支給額に対する恣意性を排除するという趣旨が表れている¹²⁾。

また、新たに利益連動給与が加わり、損金算入される種類の範囲が拡大した。利益連動給与の導入の意図は、「従来課税上の弊害が最も大きいと考えられていた法人の利益と連動する役員給与についてもその適正性や透明性が担保されていることを条件に損金算入を認めることとし」¹³⁾ たものと説明される。この規定は、指標として用いられる年度利益の額を有価証券報告書の記載額に限定し、ベンチマークの客観性を担保することに加え、年度利益額の決定に裁量を有するおそれがある同族法人の株主役員を対象から排除している。

このほか、役員給与の全体を対象として、相当額を超える支給分の損金算入を否認する過大役員給与規制が置かれた（法第34条②）。

2 上場企業を対象とする役員報酬の改革と税制改正

2.1 コーポレートガバナンス・コードの策定と役員報酬の法制度の整備

東京証券取引所は、「『日本再興戦略』改訂2014」¹⁴⁾を受け、上場企業が自主的に守るべき行動規範を明示した企業統治の指針として、コーポレートガバナンス・コード¹⁵⁾を公表した。その中で、役員報酬のあり方について次の記述が見られる。

「【原則4-2 取締役会の役割・責務（2）】

…経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

補充原則4-2①

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。（2018年6月改定前）」

この原則が定められた背景として、我が国では役員報酬に占める業績連動型報酬の割合が低いことが指摘されていた¹⁶⁾。利益や株価の変動に応じて支払額を決定する業績連動型報酬を普及させることにより、経営者に業績向上へのインセンティブを付与するとともに、報酬決定の仕組みを通じて経営者の行動や意思決定を監督・評価することが可能となる。また、

役員報酬には、人材が流動的な業界において優秀な経営者を引き留めるリテンション効果を期待して設計することもできる。

これらの要請を反映して、株式・新株予約権等の現物支給の増加や、業績指標の達成、一定期間の精勤などに権利行使の条件を付すなど、多様な設計方法による役員報酬制度の構築が検討された。「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」（経済産業省）では、日本企業の具体的な実践例の紹介、法解釈の明確化や法制度の整備に関する提言が行われた¹⁷⁾。その中で役員報酬に関しては、「我が国においては、中長期に連動する報酬を含むインセンティブ報酬が十分に活用されていない状況にある」ことを踏まえ、インセンティブ機能を具備した報酬決定手続¹⁸⁾、パフォーマンス・シェアやリストラクテッド・ストックなど新たな株式報酬制度の導入¹⁹⁾について、検討の論点が提示された。

株式報酬の制度的な問題として、会社法では株式の発行に際して、金銭以外の財産を出資の目的とするときは当該財産の価額等を定めなければならない（会社法 199 ①三）ため、職務執行の対価として無償で株式を発行する「労務出資」は認められないと解されていることが挙げられる。また、株式の発行に際しては、募集株式の払込金額又はその算定方法を定めなければならない（会社法 199 ①二）ので、株式の無償発行はできないと解されている²⁰⁾。このため実務上は、株式報酬に相当する金額を信託し、役員報酬規程に基づき勤務実績や業績達成度等に応じて株式を支給する方法や、役員に金銭報酬債権を支給し、これを現物出資して株式を交付する方法が実行されている。

この点は、2019 年度に、上場会社が定款又は株主総会の決議により、取締役の報酬として株式又は新株予約権若しくはそれらの取得に充てるための資金を支給する場合に、上記の募集株式の払込金額、算定方法等の定めが不要となる改正が行われたことにより、株式の無償発行による報酬の支給が可能となる予定である²¹⁾。

このように、現物の株式を含む多様な給付方法や、業績に応じた変動的な支給に対応する法解釈が明確化された。研究会の報告書において、各報酬制度の選択に当たり税制上の効果が考慮要素の一つになることから、税制の手当てを検討することが要請された²²⁾。この指摘を踏まえ、平成 28 年度及び 29 年度に対応する税制改正が行われており、次の項でその内容に言及する。

2.2 近年の支給形態の多様化に伴う税制改正

2.2.1 平成 28 年度税制改正

(1) 特定譲渡制限付株式（リストラクテッド・ストック）の付与に関する課税関係

一定の要件の下で付与される特定譲渡制限付株式による給与が、事前確定届出給与の類型に整理された。特定譲渡制限付株式とは、役員個人による債権の現物出資と引き換えに、その役務の提供を受ける内国法人（又はその親法人）によって交付される譲渡制限付株式

で一定の要件を満たすものを指す²³⁾。特定譲渡制限付株式による給与は、株主総会の決議を得て付与された確定額の金銭報酬債権を現物出資する方法により、役員に対し株式報酬として支給される²⁴⁾。株主総会で、所定の時期に確定した金銭報酬債権の額を支給する旨の決議を行い、その内容を届出ることとなるが、「届出期限とその特定譲渡制限付株式の交付時期とが近接することが見込まれる状況においては、届出をさせる意義が乏しいと考えられるため」²⁵⁾、届出が不要となる事前確定届出給与に整理された（法法 34 ①二、法令 69 ②（現③））。

また、特定譲渡制限付株式による給与の年度帰属に関する課税関係が整理された。役員個人に対しては、譲渡制限が解除された日において当該解除された日の価額を取得価額として課税することが明確化された²⁶⁾（所令 84 ①）。報酬を支給する法人側でも同じく、譲渡制限の解除時に給与等課税事由が発生し、これが生じた日に役務の提供を受けたものとして、役員に付与された金銭報酬債権の額を損金に算入することとなった²⁷⁾。

(2) 利益連動給与の利益等の指標の明確化

「利益に関する指標」が「利益の状況を示す指標」に改められ、a 有価証券報告書（有報）に記載されるべき利益の額、b aの数値に他の有報記載項目を加減した額、c a、bの数値と他の有報記載項目との比率、又は発行済株式総数で除した額、d a～cの数値が目標値（確定値）を上回る数値、又はa～cの数値と目標値との比率等が含まれることが明確化された（法令 69 ⑧（現⑩））²⁸⁾。

2.2.2 平成 29 年度税制改正

役員給与に係る平成 29 年度税制改正では、主として多様な形態による役員給与の支給に対して、税制上対応することを目的に行われた。改正の背景として、「経済的効果が同様と考えられる給与等であっても支給形態が異なる場合には税制上異なる取扱いとなるなど、役員給与等の実態と税制上の損金算入要件との乖離や役員給与等の類型間での不整合が生じていた」²⁹⁾ことが指摘されていた。

また、利益以外の指標による業績の評価に対応する（これにより「利益連動給与」を「業績連動給与」に改称）とともに、上記の税制上の不整合を是正するために次の改正が行われた。

(1) 業績連動給与の支給額算定の基礎となる指標の追加³⁰⁾

支給額算定の基礎として、「株式の市場価格の状況を示す指標」及び「売上高の状況を示す指標」が追加された（法法 34 ①三イ）。

前者は、a 職務執行期間開始日の属する事業年度開始日以後の所定の期間又は職務執行期間開始日以後の所定の日における株価又はその平均値、b aの数値がaの期間（期日）以前の所定の期間（期日）における株価等の確定値を上回る値、又はaの指標の数値の株

価等の確定値に対する比率等を指標とすることができる（法令 69 ⑪）。この追加によって、例えばファントム・ストックやストック・アプリーション・ライトという方法によって金銭を支給した場合でも、支給額の損金算入が可能となった。

後者は、a 職務執行期間開始日以後に終了する事業年度の売上高（有報記載）の額、b a から特定の費用（有報記載）を減算した額、c a 又は b の数値が、売上高等の確定値を上回る数値、又は売上高等の確定値に対する比率等を指標とすることができることとなった（法令 69 ⑫）。

（2）利益の状況を示す指標の対象期間の拡大

利益の状況を示す指標を算出する際、職務執行期間開始日以後の複数年度の要素（利益、費用の額等）を用いて算出することが可能となった。改正前は当該年度の利益指標に限定されることに加え、当該指標の数値が確定した後 1 カ月以内に支払われる見込みであることが条件に課されており、複数年度の指標を用いた評価を困難としていた。しかし、客観的な算定方法で適正手続を踏襲する限り、「単年度の指標を用いる場合と同様に恣意性が排除されていると考えることができる」³¹⁾と整理された。これにより、中長期的な業績に連動して支給する給与が業績連動給与の対象となった（法 34 ①三イ、法令 69 ⑩）。

（3）株式又は新株予約権による給与の追加

交付される株式又は新株予約権の数等の算定方法が、業績連動指標を基礎としたもので客観的で確定した数を限度とするものであることの要件を満たす場合、損金算入できる業績連動給与の範囲に追加された（法 34 ①三イ）³²⁾。この改正により、パフォーマンス・シェアによって株式を交付する場合の損金算入が可能となった。また、株式交付信託を用いて利益・株価等に連動する形で株式を交付する場合も、業績連動給与の類型での損金算入が可能となった。

さらに、所定の時期に確定した数の株式又は新株予約権を交付する旨の定めに基づいて支給する給与が、事前確定届出給与の対象となった（法 34 ①二）³³⁾。これにより、所定の時期に確定数を交付する特定譲渡制限付株式や、リストラクテッド・ストック・ユニットによる株式の交付が損金算入の対象となった。

2.3 役員給与課税の整備と中小法人に対する課税との乖離

役員給与課税の改正経緯の中で、平成 18 年度改正は大きな転機と位置付けられる。従来から利益調整による課税上の弊害があるとみなされてきた利益連動給与は、この改正を機に損金性が認められた。業務上の意思決定を担う経営者の立場からは、最終的な利益の額を調整する裁量を少なからず保持している³⁴⁾ので、利益連動の仕組みを取ると自らの報酬に自己決定権を許容することにつながる。そのような弊害を完全には排除できないが、大局的には業績連動型支給による企業経営へのメリット³⁵⁾は大きいと考えられ、企業統治体制の透

明な運用、客観的な損金算入要件の設定と引換えに近年、普及拡大を目指している。

利益連動給与は導入された当初から上場企業を対象としていた。また、事前確定届出給与も「確定額」による拘束から、平成29年度改正後は「確定数」の適格株式（法法34①二ロ）や適格新株予約権（法法34①二ハ）の支給まで含まれるようになり、現物給与に対象が拡大した。適格株式や適格新株予約権による給与は、市場において売却・換価できる流動性を具備する必要がある、これも主として上場企業を対象とした制度と言える。

役員報酬に関する法制度の改革は、上場企業の「稼ぐ力」を向上することを目的として、企業統治体制を強化する会社法の制度や証券取引所の規制の整備が進められ、それに対応する税制も急速に整備された。この一連の改革の結果として、税の分野では上場企業の役員報酬の支給方法の選択肢が大きく拡大した。近年の税制改正により整備された給与は、法定の機関決定手続に沿って自主的に決定した内容に従うことを要件としている。これは、上場会社については、会社の私的自治を尊重し、自主的に決定した金額はそのまま役員の職務執行対価として損金性を認めようとするものと考えられる。要件は厳格に法定され、金額は客観的に算定されることを旨とするが、損金性の許容範囲は従前と比べ相当拡張している。

一方、所有と経営が一致し、企業所有者による経営監視機能が脆弱な中小同族法人は、一連の企業統治体制の改革に伴う税制改正の動きとは距離感が見られる。中小法人は、多様化する現物支給や業績連動性の報酬支給に関する税法規定の整備から取り残される一方、従前と変わらない規制として、過大役員給与と課税（法法34②）がなお強く意識されている。

次節においては、過大役員給与の課税制度の中でも、特に退職給与の課税手法に焦点を当てて論及する。

3 過大役員退職給与の課税手法及び課税事例

3.1 過大役員給与課税制度の判定基準

法人から役員への給与の支給は、不相当に高額な部分について損金から除外する取扱いがなされている（法法34②）。この「不相当に高額」か否かは、政令が定める「形式基準」と「実質基準」によって判断される。形式基準は、株式会社において役員に対する財産上の利益を供与する時に定款又は株主総会の決議で限度額を定める規制（会社法361①）を受けて、当該支給限度額を損金不算入の基準とする（法令70一ロ）。

実質基準は、当該役員の職務の内容、法人の収益及びその使用人に対する給与の支給の状況、同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するもの（同業種・類似規模法人）の役員に対する給与の支給の状況等に照らして判断する（法令70一イ）。実質基準は、実際の課税実務において、同業種・類似規模法人の支給額の平均値と比較することによって過大額を算定する方法を採るのが一般的である。比較法人を抽出する時の基準として、業種、事業規模、

地域性が考慮される³⁶⁾。また、役員の職務内容には、社長、常務、監査役等の役職や常勤・非常勤といった職務に従事する程度が考慮される。

3.2 役員退職給与の性質及び算定基準、算定方法

役員退職給与は、役員の退職時に一時に支払われる給付（退職慰労金）であり、在職中の職務執行の対価として支払われる報酬の後払い的な性格と、在職中の特別の功労に報いる報奨金としての性格があるとされる³⁷⁾。いずれの立場を取る場合も、会社法上は職務執行に係る財産上の給付として株主総会決議を要する（会社法 361 ①）こととされる。

役員退職給与についても過大支給の規制がかかるところ、報酬・賞与とは別の基準として、ア法人の業務に従事した期間、イ退職の事情、ウ同業種・類似規模法人の役員に対する支給状況等が規定されている（法令 70 二）。役員退職給与は通常、役員としての勤務年数に比例して算定されるので、アは計算の要素として不可欠である。また、イには任期满了、自己都合、会社の都合、役員の死亡（業務上、業務外）という事由³⁸⁾が含まれる。

ウについては、役員退職給与もまた報酬と同様に、他法人との比較によって過大額を算定する課税手法が採られるが、その際に当該役員の功労の程度を示す「功績倍率」が用いられる。役員退職給与の算定式は「最終月額報酬×役員勤務年数×功績倍率」と表される。功績倍率法には、比較法人の功績倍率の平均値を用いる方法（平均功績倍率法）と、比較法人の功績倍率の中で最高値を用いる方法（最高功績倍率法）³⁹⁾がある。課税処分において過大額が争われるときは、通常、功績倍率の水準が問題となる⁴⁰⁾。

なお、役員退職給与の算定方法として、「1年当たり平均額法」が用いられる場合⁴¹⁾がある。これは、比較法人の1年当たりの平均退職給与の金額に、勤務年数を乗じて算定する方法である。

役員報酬及び役員退職給与とも、実質基準の内容及び算定方法について異なる点はあるが、課税上は同業種・類似法人の支給状況（通常は支給額の平均値を採用）を基に適正額を算出し、これを超過する金額を不相当に高額とする課税手法が採用される。

3.3 過大退職給与の算定方法の選択

東京地判平成 25 年 3 月 22 日⁴²⁾（以下、「平成 25 年判決」という。）は、上記三つの役員退職給与の算定方法の適用関係について論じており、各方法間の適用序列に対する考え方を示している。なお、同判決は、課税庁による1年当たり平均額法の採用を是認している。

同判決は、平均功績倍率法を、抽出過程の合理性を担保する限り、法の趣旨に合致する「最も」合理的な方法として次のように評価している⁹⁾。

「同業類似法人における功績倍率の平均値を算定することにより、同業類似法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値が得られる

ものといえることからすれば、このような最終月額報酬、勤続年数及び平均功績倍率を用いて役員退職給与の適正額を算定する平均功績倍率法は、その同業類似法人の抽出が合理的に行われる限り、法36条及び施行令72条の趣旨に最も合致する合理的方法というべきである。」⁴³⁾。

また、1年当たり平均額法は、課税実務上は退職時の最終月額報酬が比較的低額な役員について妥当する方法であると言われている⁴⁴⁾。平成25年判決は、次のように判示し、平均功績倍率法の適用が不合理である場合の次善的な方法と位置付けている。

「当該退職役員の在職期間中における法人に対する功績の程度を反映しているものというべき最終月額報酬を用いないため、その合理性において平均功績倍率法に劣る面があることは否めないものの、…退職の直前に当該退職役員の報酬が大幅に引き下げられたなど、平均功績倍率法を用いることが不合理であると認められる特段の事情がある場合には、…1年当たり平均額法もまた、その同業類似法人の抽出が合理的に行われる限り、法36条及び施行令72条の趣旨に合致する合理的方法というべきである」。

一方、最高功績倍率法は、より限定された事情の下でのみ採用される方法であると評価されている。抽出した標本の中で、最高値は、母集団の特性を表現した数値とは言えず、単一の標本そのものに含まれる個別性、特殊性を含んでいる。課税の局面でこれを使う場合は、増差所得を保守的に最小限度に留める事情が必要となる。

この点について、平成25年判決は次のとおり、比較法人の抽出に問題がある場合や、抽出件数が僅少かつ最高値の法人との類似性が高い場合に適用を限定している。

「その平均額を用いることにより、同業類似法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値を得ることができるとはいえない場合、すなわち、同業類似法人の抽出基準が必ずしも十分ではない場合や、その抽出件数が僅少であり、かつ、当該法人とその最高額を示す同業類似法人とが極めて類似していると認められる場合などに限られるというべきである」⁴⁵⁾。

退職給与を算定する場合、勤務年数や最終月額報酬は事実に基づく確定値なので、専ら功績倍率の水準が問題となる。この倍率の水準いかんによって、全体の金額が大きく変動するので、課税実務では退職金支給規程に役職ごとの支給倍率を明記し、役員間の整合性を保つようにするなど、社内で慎重な検討がなされている。

次項以降で、近年の役員退職給与の課税事例のうち、①比較法人の月額報酬の最大値を用いた事例、②比較法人の平均功績倍率の1.5倍の数値を用いた事例を取り上げ、その課税手法を検討する。

3.4 比較法人の最大値を用いて比準した事例

3.4.1 事実関係

原告は、泡盛の製造販売を業とする沖縄県に所在する有限会社である。同社は、平成19年2月期からの4事業年度に、代表取締役Aほか取締役3名の計4名に対して支給した役員報酬、及びAに支給した退職慰労金（平成21年6月末に代表取締役を辞任）の金額について、課税庁からいずれも不相当に高額であると指摘され課税処分を受けたことから、その取消しを求め提訴した。

なお、課税庁は、通達回答方式⁴⁶⁾により沖縄国税事務所及び熊本国税局管内の同業法人4ないし5社を抽出し、それらの役員報酬等との比較を行っている。

3.4.2 判旨

一審東京地判平成28年4月22日⁴⁷⁾は、役員報酬に関しては不相当に高額な部分の金額があるとして請求を棄却したが、退職給与に関しては請求を一部認容した。退職給与の算定において、功績倍率は争いがなかったが、最終月額報酬の水準を巡って争われた。

判決はまず、比較法人4社の支給額にバラつきが生じており、「その平均額については、比較法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象され、平準化された数値であると評価することは困難であるといわざるを得ない」ことを示した。判決は、比較法人のうち上位2法人の役員給与の支給額に不相当に高額となる部分が含まれていないことを確認した上で、次のように判断した。

「…本件においては、代表取締役に対する役員給与の最高額について、比較法人4法人のうち上位2法人と下位2法人との間に大きな乖離がみられ、しかも、その平均額についても各比較法人の代表取締役に対する役員給与の最高額との間に大きな乖離がみられるという状況であるところ、上記のようなAの原告における従前の職務の内容等に照らすと、原告の経営や成長等に対する相応の貢献があったというべきであって、その職務の内容等が代表取締役として相応のものであるとはいえない特段の事情があるとは認められないから、Aの代表取締役としての役員給与のうち、上記の平均額を超える部分が、不相当に高額な部分の金額であるとすることはできない。そして、上記のとおり、比較法人の代表取締役に対する給与について、不相当に高額な部分の金額があるとはいえない本件においては、Aの役員給与が上記の最高額を超えない限りは、不相当に高額な部分の金額があるとはいえないと解すべきである。」

なお、退職給与に関しては一審判決をもって確定し、納税者は敗訴した役員報酬の課税部分について控訴したところ、控訴審東京高判平成29年2月23日⁴⁸⁾は納税者の請求を棄却した。

3.4.3 課税手法の検討

本事件では、役員の最終月額報酬の金額が争われ、比較法人の最高額で比準された。判決は、比較法人4社の支給水準にバラつきがあり、かつ平均額と最高値の間に乖離があって、平均値を超える部分が不相当に高額とは言えないと判断した。この点は、上記3.3で挙げた平成25年判決の事情（比較法人数が僅少かつ最高値の法人との類似性が高い等）と同様に、平均値に依拠することが合理的であるとは認められなかった点に共通性がある。

判決はさらに、比較法人中の上位法人の支給額の相当性を容認した上で、当該役員の会社経営への相応の貢献を認定し、「最高額を超えない限りは、不相当に高額な部分の金額があるとはいえない」として最高値による比準を肯定した。この事件では、最高値が平均値から乖離し個別性、特殊性を孕んでいたと考えられ、判決は平均値による課税が合理性を持たない状況の下で、保守的に最高値課税を容認している。

この事件は、功績倍率法において、最終月額報酬を比較法人の最高給与額に基づいて算定するのは初めての事例である⁴⁹⁾が、比較法人の月額報酬は退職時の「最終」のもの（通常は勤続期間中の最高額となる場合が多い）ではないので、その点の事情を加味しないと単純な平均値による比較だけでは少額に失するおそれがある。併せて、判決は退職役員の在職時における功労を個別に評価しており、この事実関係の下で比較法人の月額報酬の最高値を選択したことには意義がある。

3.5 比較法人の平均値の1.5倍で比準した事例

3.5.1 事実関係

納税者は、ミシンの製造販売等を業とする三条税務署管内に所在する株式会社である。同社は、平成20年に死亡退職した元代表取締役役に退職慰労金を支給したところ、課税庁から不相当に高額であると指摘され課税処分を受けたことから、その取消しを求め提訴した。納税者が支給した退職慰労金の金額は、次の計算式により算定されている。

$$\begin{aligned} & 240 \text{ 万円（最終月額報酬）} \times 27 \text{ 年（勤続年数）} \times 5 \text{ 倍（役員倍数）} \times 1.3 \text{（功労加算）} \\ & = 42,120 \text{ 万円}^{50)} \end{aligned}$$

なお、課税庁は、通達回答方式により新潟県内の同業法人5社を抽出し、それらの役員報酬等との比較を行っている。

3.5.2 判旨

一審東京地判平成29年10月13日⁵¹⁾は、役員退職給与の課税所得額のうち一部を認容した。判決は、平均功績倍率法が法令の趣旨に合致する合理的な方法であることを認めながら、次に示すように功績倍率の平均値で比準することの硬直性や通達回答方式の採用による納税者の認識可能性への配慮等を指摘し、功績倍率に1.5を乗じた数値を相当として課税額を減

額した。

「…本来役員退職給与が当該退職役員の具体的な功績等に応じて支給されるべきものであることに鑑みると、平均功績倍率を少しでも超える功績倍率により算定された役員退職給与の額が直ちに不相当に高額な金額になると解することはあまりにも硬直的な考え方であって、実態に即した適正な課税を行うとする法人税法 34 条 2 項の趣旨に反することにもなりかねず、相当であるとはいえない。しかも、平均功績倍率を少しでも超える功績倍率により算定された役員退職給与の額が直ちに不相当に高額な金額になるとすると、例えば本件においても、別表 2 の順号 1 及び 5 の支給事例は不相当に高額な金額の退職給与の支給をしていたということになりかねず、当該支給事例が、役員退職給与の損金算入額が争いなく確定し、支給事例としての一定の適格性が担保されている同業類似法人であるという本件平均功績倍率の算出の前提と矛盾することになるから、この点でも不合理というべきである。さらに、…法人税の納税者は、…公刊物等を参酌することで上記の支給の状況を相当程度まで認識することが可能であるとは解されるものの、被告が行う通達回答方式のような厳密な調査は期待し得べくもないから、このような納税者側の一般的な認識可能性の程度にも十分に配慮する必要がある、役員退職給与として相当であると認められる金額は、事後的な課税庁側の調査による平均功績倍率を適用した金額からの相当程度の乖離を許容するものとして観念されるべきものと解される。このように考えると、少なくとも課税庁側の調査による平均功績倍率の数にその半数を加えた数を超えない数の功績倍率により算定された役員退職給与の額は、当該法人における当該役員の具体的な功績等に照らしその額が明らかに過大であると解すべき特段の事情がある場合でない限り、同号にいう『その退職した役員に対する退職給与として相当であると認められる金額』を超えるものではないと解するのが相当であるというべきである。」

一方、控訴審⁵²⁾は一転、平均功績倍率法を「最も合理的な方法」と評価した上で、「当該退職役員及び当該法人に存する個別事情であっても、法人税法施行令 70 条 2 号に例示されている業務に従事した期間及び退職の事情以外の種々の事情については、原則として、同業類似法人の役員に対する退職給与の支給の状況として把握されるべきものであり、同業類似法人の抽出が合理的に行われる限り、役員退職給与の適正額を算定するに当たり、これを別途考慮して功労加算する必要はないというべき」として、勤務期間及び退職事情以外の事由を原則考慮しないものとした⁵³⁾。そして、当該役員の支給額に加算すべき特殊事情は認められないとして、一審判決における一部認容部分を取消し、課税庁による当初課税を適法と判断した。

3.5.3 課税手法の検討

一審は平均功績倍率法の合理性を評価しながらも、比較法人の平均値を用いた課税方法は、

退職役員の具体的な功績等を反映しない「硬直的な方法」であると批判し、課税庁が提示した比較法人の平均功績倍率を1.5倍まで許容する判断を示した。「1.5倍」を乗じる根拠は、会社の業績の拡大を示すような客観的な指標に基づくものではないが、この判決が平均功績倍率を超える比較法人2社に対して「直ちに不相当に高額な金額になる」点を指摘していることからすると、功績倍率の最高値をカバーするように「1.5倍」の倍率を設定し、比較法人5社に対する課税上の問題がないようにする意図を持っていたという憶測も成り立つ⁵⁴⁾。併せて、役員の功績に対する考慮や、通達回答方式に対する納税者の対応の限界に配慮して、一定の余裕分を認めている。

これに対し、控訴審では一転、平均値による課税が是認された。判決は、平均功績倍率法が、制度趣旨に「最も」合致する合理的な方法であると評価した上で、退職給与の算定要素として、業務に従事した時間及び退職の事情以外の退職役員の個別事情は、比較法人の支給状況として把握されていて、極めて特殊な場合を除き別途考慮して加算する必要はないことを示した。この判断によれば、役員自身の経営能力、創業や会社の成長への貢献などの個別要素は総じて捨象されることとなる。結果、役員個人の経営努力は、比較法人の平均功績倍率の中に吸収され、同業者の平均値のみがスタンダードとなる。

この控訴審判決は従来からの判断を踏襲したものと言えるが、過去からの過大役員給与課税では、顕著な特殊事情として認められない限り、平均値課税が是認される傾向にある。ここには、役員の功績を個別に評価するのは困難であり、これを見積もって適正額に織り込むとすれば却って客観性を損なうという思考がみられる。

次節では、平成18年度改正に伴う、過大役員給与課税の規制趣旨の変容を明らかにしながら、近年の役員給与課税の改正の内容を振り返り、制度全体の中で過大役員給与課税が持つ意義とその限界について言及する。

4 中小法人課税としての過大支給規制の問題点

4.1 過大役員給与課税の同族会社課税としての性格

役員報酬の過大支給の否認規定（旧法34①）は、従前の法制度の下で「定額報酬＝損金」と「不定給賞与＝利益処分」の線引きが存在し、役員賞与の支給を役員報酬に化体し、年度利益の調整に使う「隠れた利益処分」を防止する意義があった。会社法制定後は、役員賞与は報酬と同じく「職務執行の対価」に含められ、役員に対する会社財産の分配が利益処分から除外された。この制度変更を受けて、平成18年度税制改正では、役員賞与の損金不算入（旧法35①）の取扱いが廃止されたが、報酬、賞与、退職給付を含めた役員に対する給付全体に対する過大支給の否認制度（法34②）は存置された。

この改正により、過大役員給与課税は、職務執行対価としての相当額を上回る支給を否認

するものであり、対価性のない支払いの損金性を否認する意義を有することになったと考えられる⁵⁵⁾。会社法は利益処分による役員への財産給付を認めていないため、この相当額を超過する対価性のない支払いを「利益処分」と捉えることは、会社法との関係で整合性が取れない。その意味では、過大役員給与課税の「隠れた利益処分」を封じるという趣旨は、会社法制定以降は大きく後退したと言える。

ただし、株主役員が支配する同族会社には、役員給与（損金）を支給するか、配当（非損金）して手元に収めるかという選択⁵⁶⁾は残されている。そうすると、配当を抑制し報酬対価に化体させるという意味での「隠れた利益処分」を防止する意義は、形式的には残っていると考えられる。過大役員給与課税が法文化される昭和40年以前は、同族会社の行為計算否認規制が役員への過大報酬を防止する役割を担っていたことも考え併せると、平成18年度改正を機に、法34条2項は対象を限定しない一般規制であるにも関わらず、専ら役員給与か配当かを選択し得る中小同族法人を対象とする規制に純化していると言える。

4.2 中小法人に対する過大役員給与課税の実質的意義の低下

近時の同族会社には、役員給与として相当額を支給するか（損金）、あるいは支給せず（非損金）会社に留保するかという選択を有している。平成19年度改正により、特定同族会社の留保金課税制度において、資本金1億円以下の中小法人の適用が除外された。この措置によって内部留保に課税されるリスクが消失し、会社によっては内部留保が蓄積された状態となっている⁵⁷⁾。現下の法人税率が相当低い水準にあることからすれば、報酬を抑制しその分の法人税を負担して内部留保するという選択は現実的と言える。

加えて、最近適用要件が大幅に緩和された事業承継税制⁵⁸⁾を用いれば、会社に蓄積された留保利益を会社を媒体として、贈与税・相続税の課税負担なく次世代へ引き継ぐことが可能となる⁵⁹⁾。したがって、長期的な展望に立って会社財産を取り崩して個人財産に転化することが可能となるので、個人的な資金需要もないのに直ちに高額な役員報酬を取る必要性は薄れている。

このような例からすると、同族会社において高額な役員報酬を取ることが、会社と株主役員を合わせた税負担を確実に減少させるとはいい難く、その意味では不相当に高額な対価報酬を支給することで租税回避を図るとまでは言えなくなっている。高額報酬を取るインセンティブが減じられている以上、過大役員給与課税制度の意義は相対的に低下していると言える。留保金課税の適用除外や事業承継税制の導入など、中小同族法人を対象とする税制は弾力化しており、これらを利用し中長期的なタックス・プランニングによって、役員報酬の支給水準を決定することが一般に行われていると思料される。

4.3 業績連動給与と他社比準による課税手法の不適合

上場会社の役員給与課税制度では、平成18年度改正において利益連動給与の類型が導入され、有価証券報告書の数値に基づく客観的な算定方法を担保する限り、年度利益に連動した変動額による支給が認められることとなった。また、改称された業績連動給与は、株価や売上高を指標に加え、さらに複数の指標を組み合わせ、中長期の目標値を織り込むことが可能となった。この改正により、指標の種類及び対象期間の選択や指標の組合せ方は会社によって異なり、業績連動給与の算定根拠は無数に存在するので、指標の選択によって算定結果に差異が生じるのが常態と考えられる。

このことは、上場会社の業績連動給与については、同業種・類似規模法人との比較により、相当な給与水準を決定するという、法34条2項の規制手段に限界が生じたことを意味する。異なる指標を根拠とする算定結果同士を比較しても意味をなさない。上場会社については、そもそも役員給与の支給額に開差があることが容認されており、他社水準との比較で課税する手法自体に無理があると言わざるを得ない。他社との比較で給与支給額の過剰な対価性を指摘しても、その対価の算出過程が法定の要件を満たす客観的で合理的なものであれば、結果として算定される開差を不合理として不相当高額性を指摘できるか疑問がある。

このことを一因として、上場会社に対する過大役員給与課税は抑制的に運用せざるを得ないのではないかと推測される。上場会社は、客観的な指標に基づいて役員報酬を算定することで、対価水準の一応の「相当性」が満たされるものと取扱われている。これは、ガバナンスが脆弱な中小法人とは異なり、上場企業の私的自治に依拠した運用となっていると考える。

4.4 比準価格に対する役員功勞の考慮

これまで見てきたように、最近の役員報酬の法制度の整備とそれに伴う税制改正の動向は、上場企業と中小同族法人とで温度差が見られる。上場会社には株式や新株予約権といった多様な現物給与の支給が認められ、かつ株価や売上高の増加率を含む多様な指標による評価が可能となった。最近では多額の報酬が支給された事例をよく耳にするが、過大支給が問題となった事例は聞かれない。一方、中小同族法人は法34条2項の存在により、従前と変わりがなく同業者との比較の視点からの更正処分を受けるリスクに晒されている。

過大役員給与課税の問題として、役員個人の経営に対する貢献度を個別評価する視点に乏しいことが挙げられる。先に挙げた役員退職給与に係る課税訴訟の事例（上記3.5控訴審判決）においても、類似法人との比準で個別に考慮される要素は「業務に従事した時間」と「退職の事情」のみであり、役員個人の経営努力は、個別の主観的な要素として、比較法人の支給額の中にすでに反映されたものとして捨象されている。これは、業績連動給与が自主的に選択したベンチマークに基づき企業業績が向上する程度を評価して、職務対価性を認めている点とは対照的である。新たに衣替えした業績連動給与の主旨が、同条2項の課税手法

に反映され難くなっていることは、法 34 条 2 項の課税手法が役員給与課税制度の中で取り残され、1 項で認容される 3 類型との一貫性を欠いている表れである。

ここで役員の個別の業績評価を加味した課税訴訟の事例として、二つの下級審判決の判断を参照する。

名古屋地判平成 6 年 6 月 15 日⁶⁰⁾は、縫製加工業を営む会社の主力商品の販売数が急激に増加し、係争年度の対前年比で売上金額が約 1.43 倍、売上総利益が約 2.25 倍となっていた。判決は、代表取締役らの報酬について「前年度の 1.5 倍までの範囲で増額…がされた場合には、相当な報酬の範囲内にあるものといえる。」として、販売額が急増し役員の業務負担が増加した事情を考慮している⁶¹⁾。

名古屋地判平成 8 年 3 月 27 日⁶²⁾は、不動産業を営む会社の売上金額が係争年度の対前年比で約 1.53 倍に増加した（類似法人 10 社の平均は約 1.56 倍）事例である。判決は、使用人や類似法人の支給状況と比較した上で、代表者の報酬について「適正報酬額は前年度の報酬額の 1.53 倍に当たる金額を超えることはないというべきである。」として、売上金額の対前年増加率を加味して相当額を算出した。

これらは会社の販売高が急増したことで役員の業務負担が増加したことを考慮し、報酬の適正額に売上の増加率を織り込んで算定している。このような役員の会社業績に対する貢献を個別評価した事例は、過去の裁判例において乏しく現在において定着しているとはいえない。先に挙げた 3.4 及び 3.5 の事件の判決は、それぞれ役員の業績評価の視点をもっていると言えるが、前者は平均額による比準が適合しない事情の下での次善的な方法の選択であり、後者の方法は控訴審で排斥され平均値課税に引き直されている。

結局、平成 28、29 年度改正で、税務上も多様な指標を採り入れ業績評価を行う変動報酬の手当てが行われたにもかかわらず、過大役員給与の課税手法は原則的には従来のままである。その主たる対象は中小同族法人と考えられ、特にベンチャー経営者の創業の功績や会社の業容拡大への貢献は、他社の平均値の中に埋没されている。経営者の経営に対する貢献や過去の功績を個別に評価し、適正額に反映するような運用を、同条 1 項との関係でも考慮すべきと思われる。

おわりに

本稿では、法 34 条 1 項の改正内容及び背景と法 34 条 2 項の課税手法とを対比させて論じた。そこでは、近年の上場会社と中小同族会社に対する課税の対照的なスタンスが表れている。上場会社に対する課税は報酬の支給方法や算定指標の多様化に対応する形で、税法上の制約を除去する方向で改正されている。事前確定届出給与は、「確定額」による拘束のほか「確定数」による拘束を設けるとともに、届出を不要とする類型も設けられた。これまで

実際支給額が確定額から乖離することが厳格に許されなかった⁶³⁾ことからすれば、この改正は従前からの規制方針を緩和する方向で転換したかにみられる。

一方で、法34条2項の規制は主として中小同族法人を対象に存置され、伝統的な課税手法に変更は見られない。これは、会社の支配構造上ガバナンスが機能しないおそれがある同族会社に対して、課税の公平を維持する観点からなお従前のまま規制を維持する必要性があるからであろう⁶⁴⁾。しかしながら、他社支給額との比準による課税手法は、過去の事例の蓄積があるものの、その算定過程が裁量的で不透明であるとの批判が絶えず、この争点に係る課税事件は連綿と続き、今日に至っても終息する気配がない。その背景の一つに、上場企業役員報酬の実質青天井の支給状況に比し、特に会社の創建や成長を自負する中小企業の創業者が、同規制の存在を憂慮していることが窺える。

法34条の制度の中で、かかる不公平感の高まりが現実化しており、今後も同条の一貫性が問われることになるであろう。

注

- 1) 味村・品川 [2001] 111 頁。なお、同稿は「役員の功労は、役員の職務執行によって生じた成果であるから、この功労に報いることは役員の職務執行の労に報いることにほかならず、賞与は役員の職務執行の対価といえることができる。」(同 113 頁) と主張しており (なお、忠 [1969] 20-23 頁に沿革を含め詳述されている)、会社法成立以前にも役員賞与の利益処分性に疑問が呈されていた。
- 2) 東京地判平成 12 年 6 月 22 日金融・商事判例 1126 号 55 頁。なお、役員賞与は報酬に含まれないため、取締役の報酬規制 (旧商法 269) に基づく総会決議は不要とされ、利益処分案に含めて支給されるものと解されていた (東京地判昭和 56 年 12 月 15 日金融・商事判例 648 号 26 頁)。
- 3) 武田編 2191-2192、2201-2202 頁。
- 4) 昭和 25 年 9 月 25 日直法 1-100・355 項において、過大出資、高価買入、低価譲渡、寄附金、無収益資産の提供、過大給与、利益贈与、過大料率貸借、不良債権の肩代り、債務の無償引受の主要な類型が例示されていた (武田編 5564 頁)。
- 5) 前掲注 4 昭和 25 年直法 1-100・355 項 (六)。なお、同規定は、過大役員報酬の規制の整備等に伴い廃止された (武田 5564 頁)。
- 6) 前掲注 4 昭和 25 年直法 1-100・268 項 (武田編 2171 の 103 頁)。
- 7) 『昭和 40 年税制改正のすべて』 132 頁。なお、この改正以前にも、形式基準及び実質基準はともに政令に規定されていた (武田編 2171 の 103 頁)。
- 8) 一定の要件の下で剰余金の配当等を取締役会の権限で行えるようになったため、お手盛りを防止するには、賞与を利益処分による手続で支給するわけにはいかなかったとされる (江頭 [2017] 453 頁)。
- 9) ASBJ「役員賞与の会計処理に関する当面の取扱い (実務対応報告 13 号)」2004 年 3 月。
- 10) 株主総会の決議を得て行う「剰余金の処分」から「剰余金の配当その他株式会社の財産を処分するもの」が除外 (会社法 452) され、かつ、会社法に剰余金の配当以外の財産処分を許容する規定がないため、賞与の支給は総会決議による剰余金の処分として行うことができなくなったと説明される (奥島ほか [2016] 177 頁 (福原紀彦稿))。

- 11) ASBJ 企業会計基準 4 号、2005 年 11 月。
- 12) 財務省『平成 18 年度税制改正の解説』323 頁。
- 13) 前掲注 12 財務省 323 頁。
- 14) 同戦略（2014 年 6 月 24 日閣議決定）において、コーポレートガバナンスの強化の方針が打ち出された。
- 15) 2015 年 3 月 5 日原案公表、同年 6 月 1 日適用開始。
- 16) 『『持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～』プロジェクト（伊藤レポート）最終報告書』2014 年 8 月、53 頁。
- 17) 報告書として「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革」が公表された（2015 年 7 月 24 日）。
- 18) 前掲注 17 報告書 7 頁。
- 19) 報告書では、「欧米において中長期のインセンティブとして普及している Performance Share や Restricted Stock と同様の仕組みを我が国で導入するため、信託を用いた新しい株式報酬が導入され始めている。さらに金銭報酬債権を現物出資する方法を用いて株式報酬を導入する場合についても、その法的論点を整理する。」（8 頁）と記述されている。
- 20) 経済産業省産業組織課「『攻めの経営』を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～」（2019 年 5 月時点版）12 頁。
- 21) 会社法の改正法案は、2019 年 12 月 4 日可決成立している。
- 22) 前掲注 17 報告書 7-8 頁。
- 23) 財務省『平成 28 年度税制改正の解説』126 頁。
- 24) 前掲注 23 332 頁。
- 25) 前掲注 23 332 頁。
- 26) 前掲注 23 126、341-342 頁。譲渡制限期間中は株式の処分ができないため、制限が解除されたときに所得が実現するものとして取り扱われることとなった。
- 27) 前掲注 23 342 頁。非適格ストックオプションの年度帰属の考え方を踏襲している。
- 28) 前掲注 23 334-336 頁。
- 29) 財務省『平成 29 年度税制改正の解説』301 頁。
- 30) 前掲注 29 302-303 頁。
- 31) 前掲注 29 303 頁。
- 32) 前掲注 29 304 頁。
- 33) 前掲注 29 308 頁。
- 34) 経常利益を業績指標として設定した場合、例えば、目先の利益を確保するため、計画されていた設備投資を翌期以降に延期し、償却負担を減らすなどの近視眼的な経営行動に走ることが考えられる。
- 35) 業績連動給与と株式報酬の支給は、経営者の利害と株主の利害を一致させ、経営者の利己的な行動により企業経営が不効率となり企業価値が損なわれる事態（エージェンシー・コストの発生）を回避する有力な手段になると説明される（鈴木 [2017] 45 頁）。また、固定報酬の比率が高い報酬体系は、経営者がリスクを取って行動するインセンティブを減殺し、不採算事業からの撤退を怠ったり、不確実性への挑戦を阻害する点も指摘されている（伊藤ほか [2015] 10-11 頁（石田発言））。
- 36) 業種の同一性は、日本標準産業分類における大分類ないし中分類、事業規模の類似性は、売上高のほか資本金額、所得金額等、地域性としては立地条件や経済事情の共通性がそれぞれ考慮される（味村・品川 [2001] 343 頁）。

- 37) 会社法制定前は、報酬の後払いと捉えた場合には定款の定め又は株主総会の決議を要することとされていた（旧商法 269）。判例は、退職慰労金が職務執行対価であるかどうか、事実認定の問題として決する立場を取っていた。（味村・品川 [2001] 127-130 頁）
- 38) 味村・品川 [2001] 342 頁。
- 39) 最高功績倍率法の適用事例として、東京高判昭和 52 年 9 月 26 日税資 95 号 597 頁、岐阜地判平成 2 年 12 月 26 日税資 181 号 1104 頁、仙台高判平成 10 年 4 月 7 日税資 231 号 470 頁。
- 40) ただし、後掲 3.4.1 の事件は、納税者と課税庁との間で功績倍率の水準に争いがなく、最終月額報酬の金額の多寡が争われている。
- 41) 1 年当たり平均額法の適用事例として、札幌地判昭和 58 年 5 月 27 日行裁例集 34 巻 5 号 930 頁、岡山地判平成元年 8 月 9 日税資 173 号 432 頁。
- 42) 税資 263 号順号 12177。この事件は、原告（株式会社）が死亡した元取締役へ支払った役員退職給与に対する課税の適否について争われ、納税者の請求が棄却された事例である。
- 43) 同判決は、その理由として、平均功績倍率法の各算定要素について、次のように説明している。「〔1〕最終月額報酬は、通常、当該退職役員の在職期間中における報酬の最高額を示すものであるとともに、当該退職役員の在職期間中における法人に対する功績の程度を最もよく反映しているものといえること、〔2〕勤続年数は、施行令 72 条が明文で規定する『当該役員のその内国法人の業務に従事した期間』に相当すること、〔3〕功績倍率は、…当該退職役員の法人に対する功績や法人の退職給与支払能力など、最終月額報酬及び勤続年数以外の役員退職給与の額に影響を及ぼす一切の事情を総合評価した係数であるといえることができる」。
- 44) 味村・品川 [2001] 344 頁。
- 45) 判決は、1 年当たり退職役員給与額の最高額を用いる場合として判示しているが、判決が示す理由は比準に最高値を用いる点で、最高功績倍率法の採用の場合と変わらない。
- 46) 比較法人の抽出に当たり、国税局長が通達を発遣し、税務署長がそれに回答するもの。訴訟において比較法人の名称等は守秘義務の関係で明らかにできないが、抽出条件とその結果をもって証拠とすることが認められている。
- 47) 税資 266 号順号 12849。
- 48) 税資 267 号順号 12981。
- 49) 品川 [2016] 44 頁。
- 50) 実際の支給額は 4 億 2 千万円。
- 51) 税資 267 号順号 13076。
- 52) 東京高判平成 30 年 4 月 25 日公刊物未登載。
- 53) 比準価額に考慮すべき場合とは、「同業類似法人の抽出が合理的に行われてもなお、同業類似法人の役員に対する退職給与の支給の状況として把握されたとはいえないほどの極めて特殊な事情があると認められる場合」に限定して解釈している。
- 54) その場合、判決の 1.5 倍の余裕分を加味した課税方式は、最高功績倍率による課税と同論拠となるものと解される。
- 55) 大淵 [2016] 4 頁、[2018] 4-5 頁参照。
- 56) 会社と株主役員の税負担の総計を比較する場合、役員個人の所得税で配当控除を取れるので、配当控除が二重課税の排除に不完全な点を挙げば、一応このような選択が可能と言える。
- 57) 留保金課税の適用の対象外となる非特定同族会社は、近年、すべての所得階級において、特定同族会社と比べ留保率（＝留保金額 / 益金処分額）が高い傾向にある（小林 [2017] 53-54 頁）。

- 58) 平成 30 年度改正で導入された特例贈与制度は、一定の要件を満たし都道府県の認定を受けた中小非上場会社の株式の先代経営者から後継者への贈与に対し、贈与税の全額猶予を規定している（措法 70 の 7 の 5）。この制度の対象会社は、総資産の 70% 以上を特定資産（現金、不動産、有価証券等）が占める資産保有型会社となる場合、認定が取消され猶予が確定する。しかし、一定の事業実態要件（常時使用従業員 5 人以上、商品販売等の業務を 3 年以上継続等）を満たすことで資産保有型会社に該当しないこととなる緩和制度が認められている。この要件を満たせば、多額の内部留保資金があっても納税猶予を受けることが可能である。
- 59) 事業実態要件による緩和制度について、会計検査院から、多額の特定資産を有する中小法人が制度の適用を受け、本来課される贈与税の猶予を受けている実態が報告され問題視されている（塩野入ほか〔2019〕810-813 頁）。
- 60) 税資 201 号 485 頁。
- 61) ただし判決は、原告会社の売上金額が、税務署長が抽出した類似法人の平均売上金額とほぼ一致していたことから、代表取締役については類似法人の平均報酬額を相当とし課税処分を維持する判断を示した。
- 62) 税資 215 号 1131 頁。
- 63) 藤井〔2017〕56 頁参照。確定額からの増額支給、減額支給いずれも認められず、開差分だけでなく全額が否認される。
- 64) 鈴木〔2018〕78-79 頁。

参考文献

- 伊藤靖史ほか「座談会役員報酬の再検証—コーポレートガバナンス・コードを踏まえて—」商事法務 2075 号、2015 年 8 月 6-35 頁
- 江頭憲治郎『株式会社法 7 版』有斐閣、2017 年
- 大淵博義「過大な役員給与（報酬）認定の問題点とその今日的課題」税理 59 巻 11 号、2016 年 9 月 2-9 頁
- 大淵博義「『不相当に高額』な役員退職給与の認定をめぐる論点」税理 61 巻 10 号、2018 年 8 月 2-13 頁
- 奥島孝康ほか編『新基本法コンメンタール会社法 2 第 2 版』日本評論社、2016 年
- 金子宏『租税法 23 版』弘文堂、2019 年
- 小林裕明「中小法人の特例制度」税務会計研究 28 号、2017 年 7 月 47-62 頁
- 塩野入文雄ほか『Q&A 贈与税・相続税の事業承継税制の実務詳解』大蔵財務協会、2019 年
- 品川芳宣『役員給与と税務事例集』商事法務研究会、1985 年
- 品川芳宣「残波事件地判判批」TKC 税研情報 2016 年 10 月号 34-45 頁
- 鈴木一水「役員給与等に係る税制の整備の意義」税研 195 号、2017 年 9 月 42-47 頁
- 鈴木一水「役員給与」税研 197 号、2018 年 1 月 76-80 頁
- 武田昌輔編著『DHC コンメンタール法人税法』第一法規
- 忠佐市「役員賞与は益金支出か損金支出か」税経通信 24 巻 10 号、1969 年 18-28 頁
- 藤井誠「事前確定届出給与規定の課題」税研 195 号、2017 年 9 月 55-61 頁
- 味村治、品川芳宣『役員報酬の法律と実務新訂 2 版』商事法務研究会、2001 年