

# 法人税法第34条の 役員給与課税に係る一考察

— インセンティブ報酬の促進を課題として —

玉 井 英 樹

## はじめに

本論文は、役員<sup>1)</sup>にインセンティブを付与するという視点から平成18年度税制改正の問題点について指摘するとともに、インセンティブ報酬を促進する視点から役員給与課税の提言を行うことを研究目的とする。

これまでの我が国の役員給与は、固定報酬の比率が高く、中長期インセンティブ報酬の比率が低いことが指摘されてきた。そこで、日本再興戦略改定2015<sup>2)</sup>及びコーポレートガバナンス・コード<sup>3)</sup>には、経営陣の「攻めの経営」を後押しし、業績連動報酬や株式報酬による企業価値向上のためにインセンティブを付与することの重要性が政策として盛り込まれた。このインセン

---

1) 本論文においては、役員のうち会社法によりインセンティブ報酬の支給が認められていない監査役・会計参与を除く。

2) <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/>

「経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるよう金銭でなく株式による報酬、業績に連動した報酬等の柔軟な活用を可能とするための仕組みの整備等を図る」

3) コーポレートガバナンス・コード補充原則4-2①

「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」

ティブ報酬の付与は、上場企業のみならず中小企業においても重要な課題であると考えられる。したがって、法人税法は、全ての法人に対して役員に対するインセンティブ報酬の支給を後押しする時期に来ているのではないかと筆者は考える。

しかし、残念ながら我が国の法人税法は、このような社会状況を反映しておらず、法人税法独自の固有概念により役員給与を課税している。

まず平成 18 年度税制改正前は、旧商法及び企業会計基準が役員報酬を職務執行の対価として費用、臨時的な給与を利益処分としていたことに依存し、法人税法は役員報酬を原則損金算入とし、不相当に高額な部分及び役員賞与のような臨時的な給与を損金不算入としていた。

しかし、平成 18 年度の会社法の改正に伴い大幅な改正が行われた。平成 18 年度税制改正では、会社法及び企業会計基準が役員報酬及び役員賞与並びに業績連動型報酬を職務執行の対価として費用性を認めインセンティブ報酬の促進を図ったのに対し、法人税法は第 34 条に規定した一定の役員給与のみを損金算入とした。つまり、インセンティブ報酬の支給を促進する政策とは対照に、法人税法ではインセンティブ報酬の多くを損金不算入としたのである。ここに、我が国の役員給与課税が大きな問題点を含んでいると考える。

このような点をふまえて、本論文は以下の構成とする。まず第 1 章では、①旧商法及び会社法、②企業会計原則、③法人税法の変遷を踏まえて、役員給与課税の立法趣旨とインセンティブ報酬を促進する視点から役員給与課税の問題点を指摘する。続く第 2 章では、平成 18 年度税制改正により新たに生じた問題点を明確にする。さらに第 3 章では、判例をとおして役員給与課税の課税根拠及び平成 18 年度税制改正に伴い新たに生じた問題点を検証する。そして最後の第 4 章では、我が国の役員給与課税の問題点を解決するために、我が国及び諸外国のコーポレートガバナンス・コードの示す役員給与の支給構成及び実際の役員給与の支給構成並びに役員給与課税を比較する。

その上で、役員給与課税が企業の報酬決定に与える影響を分析し、インセンティブ報酬の支給を促進する視点から我が国における役員給与課税を提言する。

従来は役員給与課税の論文の多くが旧商法及び会社法と法人税法の関係の視点から述べられており、インセンティブ報酬を促進するという政策的な視点を含めて研究した論文は筆者の知る限りみられない。本論文の意義は、インセンティブ報酬の支給を促進するという政策的な視点を含めて役員給与課税について諸外国と比較しながら検討を加えたことに意義がある。なぜならば、インセンティブ報酬の促進は、政策を円滑に遂行し企業の活性化ひいては国家の成長に資すると考えるからである。

## **第 1 章 役員給与課税の歴史の変遷と立法趣旨**

### **第 1 節 歴史的背景**

最初に、役員給与課税の背景として、旧商法及び会社法、企業会計基準、法人税法の 3 つにわけ、それぞれの変遷を整理する。そして、インセンティブ報酬を促進する視点から役員給与課税の立法趣旨と問題点を確認する。役員給与課税に関する平成 18 年度税制改正までの条文構成の変遷を図示したものが（図表 1-1）である。

### **第 2 節 平成 18 年度税制改正**

#### **(1) 改正の趣旨**

平成 18 年度税制改正の趣旨は、「会社法制や会計制度など周辺の制度が大きく変わる機会を捉えて、こうした役員給与の損金算入のあり方を見直すこととし、具体的には、従来の役員報酬に相当するものだけでなく、事前の定めにより役員給与の支給時期・支給額に対する恣意性が排除されているも

図表 1-1 法人税法における役員給与課税の変遷

所得税法		同族会社の行為計算否認					
税目	本法	大正 9 年	大正 12 年	大正 15 年	昭和 2 年	昭和 18 年	昭和 20 年
否認規定	明治 34 年	大正 9 年	大正 12 年	大正 15 年	昭和 2 年	昭和 18 年	昭和 20 年
法源	明治 32 年	大正 9 年	大正 12 年	大正 15 年	昭和 2 年	昭和 18 年	昭和 20 年
受手	<p><b>所得税法第 5 条</b> 左に掲ケル所得ニハ所得税ヲ課セス <b>7 項</b> 此ノ法律ニ依タル法人ヨリ受ケル配当金及刺賦賞与金</p>	<p>刺賦賞与金に課税</p>					
役員報酬	<p><b>所得税法第 4 条 1 項 1 号</b> 第一種ノ所得ハ各事業総益金ヨリ同年度総損益、前半年度繰越金及保険責任準備金ヲ控除シタルモノニ依ル</p>		<p><b>旧所得税法第 73 条</b> <b>ノ 3</b> 前条ノ法人トシテ其ノ株主又ハ社員及シテ其ノ親族、使用人其ノ他特殊ノ関係アリト認ムル者トシテハ、於ケル行為ニ付所得税ヲ課スル場合ニ於テハ、政府ハ其ノ行為ニ依リ所得金額ヲ計算スルコトヲ得</p>	<p><b>旧所得税法第 73 条</b> <b>ノ 2</b> 同族会社ノ行為又ハ計算ニシテ其ノ所得又ハ株主社員若ハ之ト親族、使用人等特殊ノ関係アル者ノ所得ニ付所得税ヲ課スル目的アリト認ムル場合ニ於テハ、政府ハ其ノ行為ニ依リ此等ノ若ノ所得金額ヲ計算スルコトヲ得</p>			<p><b>91</b> 労務出資社員ニ対シ支給シタル報酬ハ原則トシテ損金ニ算入セス</p>

役員賞与				<p>40 法人が其ノ役員ニ対シ利益アル場合ニノミ給与スル賞与ト雖其ノ役員ニ対シテ別ニ給与ヲ支給セサル場合ニ於テハ其ノ賞与ハ之ヲ会社ノ損金トシテ計算スヘキモノトス</p> <p>41 法人が其ノ役員ニ対シ支給シタル賞与金ハ之ヲ損金トシテ計算セル場合ト雖テ定款ノ規定又は総会ノ決議等ニ依リ明カニ損金タルコトヲ認め得ル場合ノ外ハ益金処分ト認ムルモノトス</p>	<p>92 法人が利益処分ヲ以テ役員ハ使用人ニ支給シタル給与ハ如何ナル場合ニ於テモ之ヲ損金ニ算入セス</p>
使用人兼務役員 の賞与				<p>主務第 339 号の 4 條給ヲ支給セサル役員ニ対シテ支給シタル利益処分ニ依ル賞与ハ之ヲ損金算入セサルモノトス</p>	<p>通達 263 使用人兼務役員の使用人分賞与のうちその金額が妥当である認められる部分の損金算入</p> <p>通達 264 使用人分賞与を損金算入</p>

図表 1-1 つづき

税目		所得税法						
否認規定	同族会社の行為計算否認							
	本法			通牒（通達の前身の取扱内規）				
年	明治32年	明治34年	大正9年	大正12年	大正15年	昭和2年	昭和18年	昭和20年
不相当に高額								93 法人が役員ニ対シテ支給シタル賞与ヲ損金トシテ計算スルモ総テ利益ノ処分ト認メ損金ニ算入セズ但シ会社ノ役員ニシテ別ニ使用人トシテノ職務ヲ兼務スル者ニ対シ支給シタル賞与ニシテ役員賞与ト使用人賞与トヲ明瞭ニ区分シタルモノニ付テハ使用人賞与申其ノ金額妥当ナリト認ラルル部分ニ限り損金ニ算入ス
仮装隠ぺい								

図表1-1 つづ き

税目		法人税法	
否認規定	同族会社の行為計算否認	個別規定	
法源	通達	施行規則	本法
年	昭和25年	昭和34年	昭和40年 平成10年
	<p>通達51 総益金とは、法令により別段の定めのあるものの外資本取引以外において、純資産増加の原因となるべき一切の事実をいう</p> <p>通達52 総損金とは、法令により別段の定めのあるものの外資本取引以外において純資産減少の原因となるべき一切の事実をいう</p> <p>通達260 労務及び信用出資社員に対し支給した報酬は、原則として損金に算入しない</p> <p>通達266 利益処分による役員又は使用人給与の損金不算入</p> <p>通達268 法人が定款又は株主総会の承認を受けた金額をこえて役員に報酬を支給した場合のそのこえる金額はこれを利益処分による給与とする</p>	<p>第10条③ 前2項に規定する報酬又は給料とは、名義の何たるを問わず、役員又は使用人に対する給与(債務の免除等による経済的な利益を含む)で賞与及び退職給与金以外のものをいう</p>	<p>第三十四条3 前二項に規定する報酬とは、役員に対する給与(債務の免除による利益その他の経済的な利益を含む)のうち、次条第四項に規定する賞与及び退職給与以外のものをいう。</p>
役員報酬	<p>通達261 賞与とは賞与と称するものの外、手当その他の名称のいかなる退職給与の外の支給額を定めない退職給与以外の給与をいう</p> <p>通達262 法人がその役員に支給した給与のうち、これを損金として計算した場合であっても、すべて利益処分の賞与とする</p>	<p>第10条の3④ この節において賞与とは、名義の何たるを問わず、臨時の時期に定額(利益)を支給する旨の定額(利益)により算定されることとなるものを除く)を支給する旨の定額(利益)に一定の割合を乗じて算定されるものをいう</p> <p>第10条の4 法人が各事業年度においてその役員に支給した賞与の額は、当該事業年度の所得の計算上、これを損金に算入しない。</p>	<p>第三十五条1 内国法人がその役員に對して支給する賞与の額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない</p> <p>第三十五条4 前三項に規定する賞与とは、役員又は使用人に対する臨時の給与(債務の免除による利益その他の経済的な利益を含む)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(利益)に一定の割合を乗ずる方法により算定されることとなつてゐるものを除く。)を支給する旨の定めに基つて支給されるもの及び退職給与以外のものをいう</p>
役員賞与		<p>第三十五条1 内国法人がその役員に對して支給する賞与の額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない</p> <p>第三十五条4 前三項に規定する賞与とは、役員又は使用人に対する臨時の給与(債務の免除による利益その他の経済的な利益を含む)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(利益)に一定の割合を乗ずる方法により算定されることとなつてゐるものを除く。)を支給する旨の定めに基つて支給されるもの及び退職給与以外のものをいう</p>	<p>第三十五条1 内国法人がその役員に對して支給する賞与の額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない</p> <p>第三十五条4 前三項に規定する賞与とは、役員又は使用人に対する臨時の給与(債務の免除による利益その他の経済的な利益を含む)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(利益)に一定の割合を乗ずる方法により算定されることとなつてゐるものを除く。)を支給する旨の定めに基つて支給されるもの及び退職給与以外のものをいう</p>

図表 1-1 つ つ き

税目		法人税法	
否認規定	同族会社の行為計算否認	個別規定	
法源	通達	施行規則	本法
年	昭和 25 年	昭和 34 年	平成 10 年
使用人 兼務役員 の賞与	第 10 条の 4 (但書) ただし、当該法人がその使用人としての職務を有する役員に対し、当該職務に対する賞与を支給する賞与として支給した場合において、これを損金として経理したときは、当該賞与の額のうち、当該法人の他の使用人に対する賞与の支給の状況等に照らし当該職務に対する賞与として相当であると認められる金額については、この限りでない。	第三十五条 2 内国法人が、各事業年度においてその使用人としての職務を有する役員に対し、当該職務に対する賞与を他の使用人に対する賞与の支給時期に支給する場合において、当該職務に対する賞与の額につき当該事業年度において損金経理をしたときは、その損金経理をした金額のうち当該職務に対する相当な賞与の額として政令で定める金額にかかわらず、当該事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入する。	第三十五条 2 内国法人が、各事業年度においてその使用人としての職務を有する役員に対し、当該職務に対する賞与を他の使用人に対する賞与の支給時期に支給する場合において、当該職務に対する賞与の額につき当該事業年度において損金経理をしたときは、その損金経理をした金額のうち当該職務に対する相当な賞与の額として政令で定める金額にかかわらず、当該事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入する。
使用人 賞与の 損金 不算入		第三十五条 3 内国法人が、各事業年度においてその使用人に対し賞与を支給する場合において、その賞与の額につきその確定した決算において利益又は剰余金の処分による経理 (利益積立金額をその支給する賞与に充てる経理を含む。) をしたときは、その経理をした金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。	第三十六条 2 内国法人がその役員と政令で定める特殊の関係のある使用人 (次条において「特殊関係使用人」という。) に対して支給する給与 (債務の免除による利益その他の経済的利益を含むものとし、退職給与及び第 35 条 3 項 (使用人賞与の損金不算入) の規定の適用がある賞与を除く) の額のうち不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。



<p>不相当に高額</p>	<p>第 10 条の 3 法人が各事業年度においてその役員に対して支給した報酬の額が、当該役員の仕事の内容、当該法人の収益及びその使用人に対する給与の支給状況、当該法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する報酬の支給状況等に照らし、当該役員の仕事に対する対価として不相当に高額であると認められる場合においては、その不相当と認められる部分の金額は、当該事業年度の所得の計算上、これを損金に算入しない。</p> <p>第 10 条の 3② 定款の規定又は株主総会、社員総会若しくはこれらに準ずるものの決議により報酬として支給することができ金額の限度額を定めている法人が、各事業年度においてその役員に対して支給した報酬の額の合計額が当該事業年度に係る当該限度額をこえる場合においては、その超える金額は、前項の規定の適用については、同行に規定する不相当と認められる部分の金額であるものとみなす。</p>	<p>第三十四条 1 内国法人がその役員に対して支給する報酬のうち不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。</p>	<p>第三十四条 1 内国法人がその役員に対して支給する報酬のうち不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。</p>	<p>第三十四条 1 内国法人がその役員に対して支給する報酬のうち不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。</p>
<p>仮装隠ぺい</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>第三十四条 2 内国法人が、事実を隠ぺいし、又は仮装して経理をすることによりその役員に対して支給する報酬の額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。</p>

図表 1-1 つ づ き

税目		法人税法	
否認規定	同族会社の行為計算否認	個別規定	
法源	通達	施行規則	本法
年	昭和25年	昭和34年	昭和40年 平成10年
役員 の 範囲	第10条の3⑤ この節において役員とは、法人の取締役、監査役、理事、監事、清算人その他使用人以外の者で法人の経営に從事しているものをいう	第10条の3⑥ この節において使用人としての職務を有する役員とは、次に掲げる役員以外の役員で、部長、課長その他法人の使用人としての職制上の地位を有し、かつ、常時使用人としての職務に從事するものをいう。一 社長、副社長、専務理事、代表取締役、専務取締役、専務理事、清算人その他これらに準ずる役員 二 合名会社及び合資会社の業務執行社員 三 監査役及び監事の業務執行社員のうち、同族会社の役員のうち、その会社が同族会社であるかどうかを判定する場合にはその判定の基礎となる株主若しくは社員又はこれらの者の同族関係者（法第7条の2第1項第1号に規定する同族関係者をいう。以下同じ。）であるもの	第三十五条5 第二項に規定する使用人としての職務を有する役員とは、役員（社長、理事長その他政令で定めるものを除く。）のうち、部長、課長その他法人の使用人としての職制上の地位を有し、かつ、常時使用人としての職務に從事するものをいう。
使用人 兼 業務役員 の 範囲		第三十五条5 第二項に規定する使用人としての職務を有する役員とは、役員（社長、理事長その他政令で定めるものを除く。）のうち、部長、課長その他法人の使用人としての職制上の地位を有し、かつ、常時使用人としての職務に從事するものをいう。	第三十五条5 第二項に規定する使用人としての職務を有する役員とは、役員（社長、理事長その他政令で定めるものを除く。）のうち、部長、課長その他法人の使用人としての職制上の地位を有し、かつ、常時使用人としての職務に從事するものをいう。

(出所：過去の条文から筆者が作成した)

のについて損金算入を認めることとするとともに、従来課税上の弊害が最も大きいと考えられ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と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ました。』<sup>4)</sup>と説明されている。

## （2）平成 18 年度税制改正以後の役員給与課税

法人税法第 34 条に規定され、第 1 項から第 4 項までが損金算入となる役員給与の範囲が規定され、第 5 項で法人税法が想定する役員範囲が規定された。この平成 18 年度税制改正において、役員に対する給与は、役員報酬、役員賞与、役員退職金といった区別をなくし役員給与とされた。

従来は、役員給与のうち、利益処分と認められるものについては役員賞与とし、損金に算入しないという考え方であった。しかし、職務執行の対価であるものと利益処分であるものを実質的に判断することが課税行政上困難であることから、外形的な支給形態により、定期に支給するものを報酬とし、それ以外のものを賞与として区別していた。しかし、この形式的な基準は、基準としては明確であるが、あまりに形式的であるという指摘があげられていた。

そこで、平成 14 年の商法改正で、取締役の報酬規定に「業績連動型報酬」が導入され、報酬と賞与の区分が不明確となったこと、平成 18 年 5 月に施行（平成 17 年 7 月 26 日公布）された会社法 361 条における「取締役の報酬、賞与その他の職務執行の対価として」の文言によって、役員賞与についても職務執行の対価と認められたこと、会社法では、役員賞与と役員報酬とが同一の手続きによって支給されることなどが基因<sup>5)</sup>となり、法人税法において

---

4) 佐々木浩・長井伸仁・一松旬「法人税法の改正（平成 18 年度税制改正の解説）」『ファイナンス別冊』財務省広報、平成 18 年、p.323

5) ハツ尾順一「役員給与の課税をめぐる基本的な問題」『税法学 565』日本税法学会、平成 23 年、p.259

も平成 18 年度税制改正において制度改正が求められた。

そのため、法人税法 34 条 1 項に①定期同額給与、②事前確定届出給与、③利益連動給与の 3 つの給与が規定され、あらかじめ定められている業績連動型報酬が損金算入されることとなった。

次に、「法人は、実質的には利益処分にあたるものを給与の名目で役員に給付する傾向がある。このような『隠れた利益処分』に対処する」<sup>6)</sup>のために、法人税法 34 条 2 項において、不相当に高額な部分は損金不算入とされた。

この平成 18 年度税制改正では、あらかじめ定められた臨時的な給与が損金算入とされたため、役員給与の損金性に関する問題は解決され、インセンティブ報酬の支給が促進されるものとなるはずであったが、新たに問題点が生じたため、これらの問題点は解決されなかった。この問題点については第 2 章で論述する。

### 第 3 節 小 括

法人税法の役員給与課税の立法趣旨は租税回避行為の防止と恣意性の排除にあった。しかし、前者の租税回避目的の防止は、近年では所得税の累進税率が高まり役員賞与を受ける側に加重傾向であるため、法人税法上の租税回避目的のために、インセンティブ報酬を支給するといったことは少なくなっていると考えられる<sup>7)</sup>。

しかも、インセンティブ報酬が高まり役員の働く意欲が向上<sup>8)</sup>すれば、企業が活性化し、ひいては国家の成長につながり、結果として税収が安定する

---

6) 金子宏『租税法第十四版』弘文堂、平成 21 年、p.298

7) 武田昌輔『新会社法と課税問題』財経詳報社、平成 18 年、p.59

著書の中で武田昌輔氏は「利益の大きい中小会社が莫大な役員賞与を仮に支給しても、個人所得税の税率が高いので、いわゆる節税とならないことから自制することになるという点も考慮のなかに入れておく必要がある。」と述べている。

のではないかと考える。したがって、役員給与課税の実質的な問題は後者の恣意性の排除にあると考える。

次に問題点であるが、平成 18 年度税制改正前は、役員給与が原則損金算入とされ、損金不算入となるものを規定していたのに対し、平成 18 年度税制改正以後は、「役員給与は、役務の対価として企業会計上は損金に算入されるべきものである」<sup>9)</sup>にも関わらず、役員給与が原則損金不算入とし、損金算入とする 3 つの役員給与を法人税法第 34 条に規定したのである。

この平成 18 年度税制改正では、臨時的な給与が損金算入とされたため、役員給与の損金性に関する問題は解決し、インセンティブ報酬の支給が促進されるものとなるはずであった。しかし、役員給与を原則損金不算入と規定したことから新たな問題が生じた。そこで、第 2 章では平成 18 年度税制改正で新たに生じた問題点を明確にする。

## 第 2 章 平成 18 年度税制改正の問題点

第 2 章では、平成 18 年度税制改正により新たに生じた問題点を明確にする。まず、第 1 節で、平成 18 年税制改正の立法上の問題点を明らかにしたうえで、第 2 節では、平成 18 年度税制改正で損金算入とされる定期同額給与、事前確定届出給与の問題点にわけ、各々の問題点を確認する。

---

8) 藤森三男『定性要因による経営分析－その理論と実際－』有斐閣、昭和 58 年、p.135

著書の中で、成長期における経営要因の分析として、組織の項目のうち従業員のモチベーションを調査した結果、成果配分制度は収益性、モラル、業績を向上させるという調査結果を得ている。

9) 前掲書、金子宏『租税法第十四版』p.298

## 第1節 平成18年度税制改正の立法上の問題点

平成18年度税制改正について右山昌一郎氏は、「租税立法に関する原則として、租税立法民主制の原則<sup>10)</sup>が必要である」と述べているが、筆者もこの事前の審議が不十分であった点に平成18年度税制改正の根本的な問題があると考ええる。

さらに、損金算入とする役員給与について支給手続きが詳細に定められている<sup>11)</sup>が、その内容に不明確な点が多く、実際の運用は通達やQ&Aにより行われている。これは、租税の賦課・徴収は必ず法律の根拠に基づいて行われなければならない<sup>12)</sup>とする租税法律主義さらには課税要件明確主義に反しているといえる。

したがって、平成18年度税制改正の立法上の問題点を改めて整理し①役員給与課税の二重課税、②損金算入とされる役員給与の範囲について検討する必要があると考ええる。

### 1. 役員給与課税の二重課税の問題

役員給与が損金不算入となった場合に、支給した法人においては、利益処分として法人税が課され、支給を受けた役員については所得税が課される。一方、法人擬制説のもと、同様に利益処分として配当を受けた株主については、配当控除の規定があり二重課税に対する調整措置が図られている。

---

10) 右山昌一郎「租税法律主義と法人税法における役員給与の課題」『税法学 563』日本税法学会、平成22年、p.344

租税立法に関する原則として、次の3つの原則が必要であると考ええる。

①租税立法適正時の原則、②租税立法合理性の原則、③租税立法民主制の原則

11) 品川芳宣「会社法と租税法の交錯－役員報酬と役員給与課税の関係－」本庄資編『関連法領域の変容と租税法の対応』財経詳報社、平成20年、pp.22-23

品川氏は支給手続きが詳細に規定されていることについて「実務をいたずらに複雑にするだけであって租税法律主義における課税要件明確主義に反することになるし、明確の原則及び便宜の原則を標榜する租税原則にも反する」と述べている。

12) 前掲書、金子宏『租税法第十四版』p.66

法人擬制説では、株主と役員は全く別個であるという考えには筆者も同感である。したがって、配当控除のような調整措置がないことについての二重課税の問題はないが、規制方法については十分に検討する必要があると筆者は考える。

## 2. 損金算入とされる役員給与の範囲の問題点

平成 18 年度税制改正において、法人税法は損金算入とされる役員給与を別段の定めで 3 つに限定しており、私法である会社法が費用性を認めた職務執行の対価の範囲に比べ、法人税法で損金算入とされる役員給与は限定的なものとなっている。有識者においても肯定的な意見と批判的な意見がわかれている。

まず、肯定的な意見としては、役員給与課税が恣意性を排除するという目的のもと別段の定めで規定されていたのであるから、平成 18 年度税制改正においても会社法に制限されず、税法の固有概念で規定されるのは当然であるというものである。

一方、批判的な意見としては、会社法や企業会計が役員報酬・賞与を職務執行の対価として費用性を認めたのであるから、法人税法においても原則損金算入とし、支給方法は企業自治に委ねるべきである、また、同族会社のように所有と経営が分離されず、企業自治に完全に委ねることができない場合には、恣意性が認められる場合や仮装隠ぺいがあった場合のみ役員給与が損金不算入とされるべきであるというものである。

筆者は、会社法制や企業会計など周辺的な制度が大きく変わり、企業自治の強化が図られ、役員給与の支給形態や方法についても多様化しているのであるから、法人税法においても、形式的な一律の基準ではなく、実態に即した柔軟な支給形態を認めるべきであると考えます。また、企業会計においても役員賞与を費用処理することとしたことから、法人税法も、成功報酬つまり

インセンティブ報酬を損金算入とする役員給与を前提とするべきであり、原則損金算入の姿勢をとるべきであると考ええる。

また課税要件明確主義に関する問題点として、定期同額給与及び事前確定届出給与を減額する場合の要件である臨時改定事由及び業績悪化改定事由を有効に運用するためには、「やむを得ず」や「社会通念上相当」といった不確かな概念をできるだけ避けて、課税要件を明確にする必要がある。

さらに使用人に準じた歩合給が損金不算入とされた一方、利益連動給与は損金算入とされるが、その適用対象は有価証券報告書を提出する上場企業に限られており、我が国の大半を占める同族会社・中小法人が、この規定の対象外とされていた。本来は、資金基盤が弱く、経営者の能力や経営手腕が大きく影響する中小企業や同族会社ほど、有能な役員に貢献度に見合ったインセンティブ報酬の支給をすることで、役員モチベーションや働く意欲を向上させ、企業の競争力を高める必要があるが、その支給には税負担が生じている。

このように、平成18年度税制改正以後の役員給与課税は、定期同額給与、事前確定届出給与、利益連動給与の3つの役員給与を損金算入とした合理的な根拠が示されていないにも関わらず、損金算入とされる役員給与の支給形態にまで言及し、かつ、課税要件が不明確な点に起因して問題が生じている。

筆者は、役員給与課税について、私法である会社法が①有能な経営者に対し成功報酬（成果主義）的な給与を支払うことで、日本企業が厳しい国際競争で勝ち抜くことを目的としていること、②役員賞与を職務執行の対価として位置づけ、企業会計においても役員賞与を費用処理することとしたのであるから、法人税法も、企業の発展及び国家の成長のため、有能や役員に対する成功報酬つまりインセンティブ報酬を損金算入とする役員給与を前提とするべきであると考ええる。そのためには、会社法に依存して、役員給与は原則損金算入とし、合理的な課税根拠のもと別段の定めによって損金不算入とする



ものを列挙すべきであると筆者は考える。

また、これらの平成 18 年度税制改正に関する問題は、法人税法第 34 条が恣意性の排除を目的として税法独自の固有概念により立法されたが、企業活動の実態を考慮せず立法された<sup>13)</sup>ことにある<sup>14)</sup>。つまり平成 18 年度税制改正に関する問題の解決方法は、インセンティブ報酬を「諸外国でもほとんど損金として認めている<sup>15)</sup>という事実から、品川氏が述べるように「報酬（定期の給与）と賞与（臨時的な給与）の区分については、役員賞与の損金性が容認されれば、自ずから解決する問題<sup>16)</sup>」であると考えられる。

## 第 2 節 小 括

平成 18 年度税制改正における役員給与課税の問題の根本的な原因について検討したが、平成 18 年度税制改正が十分な説明がされず、そして有識者の審議を欠いて立法された点にあるといえる。

また損金算入とする役員給与について支給手続きが詳細に定められてはいるが、その内容は不明確な点が多く、実際の運用は通達や Q&A により行われている。これは、租税の賦課・徴収は必ず法律の根拠に基づいて行われなければならないとする租税法律主義さらには課税要件明確主義に反している。

以上を勧案して、平成 18 年度税制改正前後の役員給与の損金算入の範囲と、

---

13) 大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開』税務経理協会、平成 21 年、p.341  
「企業社会における給与の支給態様が多様なものであるという事実が捨象・失念されている」

14) 藤曲武美「役員給与税制の検証－条文の問題点を中心にして－」『租税訴訟学会』財経詳報社、平成 20 年、p.186

「利益調整等の恣意性の排除」という税特有の基準の枠にはめ込むような税制の作り方を反省し、役員給与の支給慣行、支給実態を踏まえて、役員職務執行の対価として妥当なものは損金の額に算入すべきである」と述べている

15) 武田昌輔『法人税回顧 60 年企業会計との関係を検証する』TKC 出版、平成 21 年、pp.88-91

16) 品川芳宣「役員報酬課税の問題点と方向性」『JICPA ジャーナル』日本公認会計士協会、No.607、平成 18 年、pp.40-41

インセンティブ報酬の促進の観点から筆者が考える損金算入の範囲を示したものが（図表 2-1）である。

図表 2-1 平成 18 年度税制改正前後の役員給与の損金算入の範囲と筆者の考える損金算入の範囲

給与の内容		法律	平成 18 年度税制改正前	平成 18 年度税制改正以後	筆者改正案
定期同額	定期同額	商法又は会社法	○	○	○
		企業会計	○	○	○
		法人税法	○	○	○
	減額改定	商法又は会社法	○	○	○
		企業会計	○	○	○
		法人税法	○	×	○
	週及改定	商法又は会社法	○	○	○
		企業会計	○	○	○
		法人税法	○	×	○
臨時的な給与 (いわゆる賞与)	事前届出なし	商法又は会社法	×	○	○
		企業会計	×	○	○
		法人税法	×	×	○
	事前届出あり	商法又は会社法	-	○	○
		企業会計	-	○	○
		法人税法	-	○	○
業績連動給	使用人に 準じた歩合給	商法又は会社法	○	○	○
		企業会計	○	○	○
		法人税法	○	×	○
	有価証券報告書 に記載等一定の 要件をみたした 業績連動給与	商法又は会社法	-	○	○
		法人税法	-	○	○
不相当に高額	商法又は会社法	○	○	○	
	企業会計	○	○	○	
	法人税法	×	×	×	
仮装隠ぺい	商法又は会社法	○	○	○	
	企業会計	○	○	○	
	法人税法	×	×	×	

○…費用又は損金算入 ×…費用外又は損金不算入 -…規定がない

(出所：筆者が作成した)

そこで第 2 章の筆者の解釈を確かなものとするため、第 3 章では平成 18 年度税制改正後における役員給与課税の判例をとおして検証する。

### 第 3 章 平成 18 年度税制改正前後の判例比較

第 3 章では、第 2 章で筆者が指摘した問題点の解釈について平成 18 年度税制改正以後の判例の傾向を分析し、新たに生じている問題点を確認する。

#### 第 1 節 平成 18 年度税制改正以後の判例

平成 18 年度税制改正において、定期同額給与と事前確定届出給与により定期的な給与と臨時的な給与がともに損金算入されることとなった。これにより、平成 18 年度税制改正前の多くの争いとなっていた役員報酬と役員賞与の損金性に関する問題は解決するかのようには思われた。

しかし、実際は「あらかじめ定められた」給与の要件が不明確であり、あらかじめ定めたとおりに支給できなかった場合に損金算入とされる役員給与の範囲について新たな問題が生じている。平成 18 年度税制改正以後の役員給与に関する判例を整理したものが（図表 3-1）である。

（図表 3-1）から、訴訟の対象となった給与の範囲とその争点の 2 点が確認できた。

第 1 に定期同額給与及び事前確定届出給与については、筆者が調べた限りそれぞれ 5 個の判例が存在するが、利益連動給与については存在しなかった。これは、上場企業においてはコーポレートガバナンスが機能しており、恣意性が排除されるため訴訟になることがなかったことが考えられる。

第 2 に 10 個の判例のうち 7 個は、あらかじめ定められていた通りに支給できなかったことに起因していた。その他の 3 個の判例は、不相当に高額な部分の金額と仮装隠ぺいが争点となっていた。また、争点が仮装隠ぺい以外

図表 3-1 平成 18 年度税制改正以後の役員給与課税に関する判例及び争点

	判例等	訴訟の対象 となった給与	争点										勝敗			
			二重課税	3つの給与に限定することは連懲である	私法と税法の関係	業憲悪化事由	不相当に高額な部分	複数事業年度に支給される場合の損益算入時期	職務執行期間	課税要件が不明確	手続き	仮装隠へい				
東京地裁	平成 26 年 5 月 30 日	LEX/DB 文獻番号 25519446	○			○						○				納税者敗訴
裁決	平成 24 年 3 月 28 日	LEX/DB 文獻番号 26012547	○												○	納税者勝訴
裁決	平成 24 年 12 月 18 日	TAINS コード F0-2-506	○						○							納税者敗訴
裁決	平成 24 年 7 月 4 日	TAINS コード F0-2-498	○						○							納税者勝訴
裁決	平成 23 年 1 月 25 日	LEX/DB 文獻番号 26012431	○								○					納税者敗訴
東京地裁	平成 26 年 7 月 18 日	LEX/DB 文獻番号 25520387		○												納税者敗訴
東京高裁	平成 25 年 3 月 14 日	LEX/DB 文獻番号 25445937	○								○					納税者敗訴
裁決	平成 23 年 10 月 28 日	LEX/DB 文獻番号 26012687	○													納税者敗訴
裁決	平成 23 年 5 月 19 日	LEX/DB 文獻番号 26012688	○										○			納税者敗訴
裁決	平成 22 年 5 月 24 日	LEX/DB 文獻番号 26012365	○													納税者敗訴
合計			5	5	0	0	1	0	3	2	2	1	1	9	3	1

(出所：筆者が作成した)

のものである判例の全てが、課税要件が不明確であることから生じていた。特に業績悪化事由による減額改定については、「社会通念上」や「やむを得ず」といった不確定概念に対する納税者側と国側の見解の不一致に起因していた。その中でも、事前確定届出給与については、複数回支給することとした場合に、1つの支給があらかじめ決めていたとおりに支給しなかった場合に全ての事前確定届出給与が損金不算入とされるのかは重大な問題であるが、事前確定届出給与が事前の定めのとおり支給されなかった場合（東京地裁判決平成 24 年 10 月 9 日、東京高裁判決平成 25 年 3 月 14 日）<sup>17)</sup>の判例では、すべてが納税者敗訴であった。事前確定届出給与が事前の定めのとおり支給されなかった場合の判例については、2回の事前確定届出給与が同一事業年度内に支給されており、事前確定届出給与が、一の職務執行期間を一つの単位として判定するのであるから、この判例の結果は当然のことであると考ええる。

しかし、国税庁の質疑応答事例「定めどおりに支給されたかどうかの判定（事前確定届出給与）」では、職務執行期間を一つの単位として判定することとしながらも、届出期間が当事業年度と翌事業年度にかかる場合においては、当事業年度分を届出どおりに支給し、翌事業年度分が届出どおりに支給できなかった場合においては、翌事業年度分のみ損金不算入となることが示されている。

本来、職務執行期間を一つの単位とみなすのであれば、職務執行期間の全期間を一個の単位として判定すべきであり、このような取扱いを、制定法ではなく法令解釈通達の趣旨説明で行うことには、租税法律主義の観点からも問題がある<sup>18)</sup>。そして、結果として納税者にとって有利になる規定とはいえ、複数年度にまたがるのか否かにより課税関係に影響を及ぼすことは、課税の公平を害するのではないかと筆者は考える。

17) 東京地裁判決平成 24 年 10 月 9 日（LEX/DB 文献番号 25497997）

東京高裁判決平成 25 年 3 月 14 日（LEX/DB 文献番号 25445937）

18) 渡辺徹也「租税判例研究法人税法 34 条 1 項 2 号にいう事前確定届出給与該当性の可否（東京地裁平成 24.10.9 判決）」『ジュリスト』有斐閣，平成 27 年，p.128

## 第2節 小 括

第3章では、平成18年度税制改正以後については、10個の判例をとおしで解決すべき役員給与課税の問題点を明確にした。

平成18年度税制改正以後においては、「あらかじめ定められた給与」「業績悪化改定事由」など形式面がより強化され、また、納税者にとってその解釈が非常に困難である点が多く、課税要件が明確でないことから問題が生じていることが確認できた。また、その運用は法律ではなく、通達やQ&Aで行われており、これは租税法律主義においては重大な問題を含んでいる<sup>19)</sup>ことが明らかとなった。

それ故に、会社法が役員賞与を職務執行の対価として費用としたのであれば、役員賞与つまり臨時的な給与であるインセンティブ報酬は原則損金算入とし、恣意性が排除されないものを損金不算入とする規制方法とすべきであると考ええる。このような課税体系を実現することが、インセンティブ報酬を促進する役員給与課税になると考える。

そこで第4章では、インセンティブ報酬を促進する視点から法人税法の役員給与課税について再検討を行なう。研究方法として、諸外国の役員給与課税と比較検討を加えながら、我が国の役員給与課税の立法趣旨である恣意性の排除に合致した役員給与課税について提言する。

---

19) 前掲書、右山昌一郎「租税法律主義と法人税法における役員給与の課題」『税法学563』pp.346-347

右山昌一郎氏は、Q&Aに関して、下級行政庁又は国民は拘束されるのかという紹介を国税庁宛に行っている。これに対し、「これらのQ&Aの内容は下級行政庁及び納税者を拘束するものではありませんが、法定に基づき、適正に申告・納税していただく必要があります。」との回答を得ている。その上で、「律解釈の的確な周知を目的とするQ&Aがどうして下級行政庁（国税局及び税務署）を拘束する通達に登載されないのか、Q&Aが国税庁から公表されたことから、それを信じて会計処理又は申告を行った納税者が下級官庁の税務調査により否認された場合に救済措置はあるのか、と考えた場合にこれに租税法律主義は、いかに対処すべきかを考える必要がある」と述べている。

#### 第 4 章 我が国と諸外国の役員給与課税の比較と提言

前章までにおいて、平成 18 年度税制改正以後の役員給与課税の問題点を指摘し、インセンティブ報酬の促進を後押しする役員給与課税は、会社法に依存して役員給与を原則算入とすることに合理的な課税根拠があることを確認した。

特にインセンティブ報酬に関する部分については、経済産業省が、我が国企業の「稼ぐ力」向上に向け、我が国企業の中長期的な収益性・生産性向上を実現するべく、コーポレートガバナンスが強化されている上場企業等を対象に、役員給与の損金算入が認められる範囲の見直し等を講じることにより、多様な業績連動報酬や株式報酬の導入を促進し、企業経営者に「攻めの経営」を促す必要がある<sup>20)</sup>として税制改正を要望している。

また、近年の我が国の外国人株主の比率は増加<sup>21)</sup>しており、それに伴いインセンティブ報酬の普及を必要としていることが見受けられる（図表 4-1）。

図表 4-1 東京証券取引所における外国人株式所有比率別のインセンティブ付与に関する施策の実施状況

外国人株主所有比率	ストックオプション	業績連動型報酬制度
10%未満	28.5%	13.6%
10%以上 20%未満	34.2%	27.7%
20%以上 30%未満	32.2%	28.6%
30%以上	52.1%	42.7%
東証上場会社全体	31.8%	19.8%

（出所：東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書 2015 に基づき筆者作成）

20) 平成 28 年度税制改正要望事項（経済産業省経済産業政策局産業組織化）

21) 日本経済新聞、平成 27 年 6 月 6 日

「外国人持ち株比率最高主要 225 社、35.3%に上昇」の中で、外国人株主の持ち株比率が過去最高の水準に達したことが記載されている。

(図表 4-1) から外国人株主の比率が上昇するとストックオプションや業績連動型報酬制度の比率が上昇していることが明らかであり、このことからインセンティブ報酬の促進は急務であると考ええる。

しかし、経済産業省の要望は上場企業等を対象にするものであり、我が国の大半を占める中小企業等は、インセンティブ報酬の支給についての法人税法の問題は残されたままであり、我が国の企業全体にインセンティブ報酬を促進する役員給与課税とはなりえない。

しかも、役員給与に対する税法上の規制は、各国の税制において必ずしも一様ではなく、その発達の過程と社会的背景の違いによりそれぞれ異なっているが、役員賞与の損金不算入を中心にした我が国のような立法例は、比較的特色のある<sup>22)</sup>といわれている。

そこで、第4章では、我が国と諸外国の役員給与課税を比較する。具体的には、我が国と諸外国の①支給構成として目標となるコーポレートガバナンス・コードに記載された役員給与、②実際の支給構成のデータ、③役員給与課税を各国ごとに整理し、各国の実際の支給構成の傾向から役員給与課税が与える影響を分析する。その結果を基にインセンティブ報酬の支給を促進する視点から、我が国における役員給与課税を提言する。

## 第1節 我が国と各国の役員給与

我が国、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスのコーポレートガバナンス・コードで策定された役員給与の支給形態及び実際の支給形態そして各国の税制を比較したものが(図表 4-2)である。

---

22) 渡辺淑夫『法人税法平成18年度版』中央経済社、平成18年、p.458



図表 4-2 我が国と諸外国の役員給与に関する税法の比較

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
役員給与の区分	定期同額給与・事前確定届出給与・利益連動給与に区別	定期給与・臨時的な給与という区分の概念はない。	定期給与・臨時的概念はない。	業績連動給・非業績連動給	業績連動給と非業績連動給の区別なし
臨時的な給与に対する規定の制限	あり	なし	なし	なし	なし
	<p>Officer</p> <p>役員給与に対する規定の制限の内容</p> <p>原則損金不算入。ただし、法人税法 34 条に規定される 3 つの給与は、損金算入</p>	<p>公開法人が一定の役員に支給した報酬のうち、100 万 \$ を超える金額は損金不算入。ただし、一定の条件を満たし業績連動給となれば、100 万 \$ 超の金額の損金不算入は適用されない。また、個人のバフォーマンスのみを基礎として決定されるコミッションベースによる報酬は、100 万 \$ 超の金額の損金不算入対象外。</p> <p>取締役会への出席に係る報酬や交通費その他の費用の支給は、その金額が合理的である限り損金算入</p>	<p>事業上の必要性により生じたものである場合には全額損金算入</p>	<p>原則全額損金算入。役員が出資者である場合において、報酬額が実質的に適正額を超えるときは、配当として損金不算入。Supervisory Board の構成員に対する報酬は、支払金額の 50% が損金不算入</p>	<p>業務執行の対価として過大でなく、実際に行われた役務提供に対する金額があり、かつそれらの金額が給与等の年次申告書 (DADS) に報告されていることを要件に損金算入。過大であると認められた金額は損金不算入</p>
支給形態	制限あり	100 万ドル基準の対象会社は、100 万ドル以下が損金算入。ただし、一定の業績連動給は 100 万ドル基準から除かれる。	制限なし	制限なし	制限なし
不相当に高額	制限あり	制限あり	制限あり	制限あり	制限あり

図表 4-2 つ づ き

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
Officer	給与所得	給与所得	金銭による報酬は給与所得	金銭による報酬は給与所得	給与所得（過大と認められた報酬額は投資所得）
Director	給与所得	事業所得	給与所得	経営者会の構成員（Managing Director）に対する報酬は給与所得。SupervisoryBoardの構成員であり経営者会の構成員としての職務を有さない場合、その役員が受ける報酬は事業所得	SupervisoryBoard に取締役が出席したことによる対価は投資所得。他の取締役会のメンバーに支払われる報酬は給与所得。（過大と認められた報酬額は投資所得）

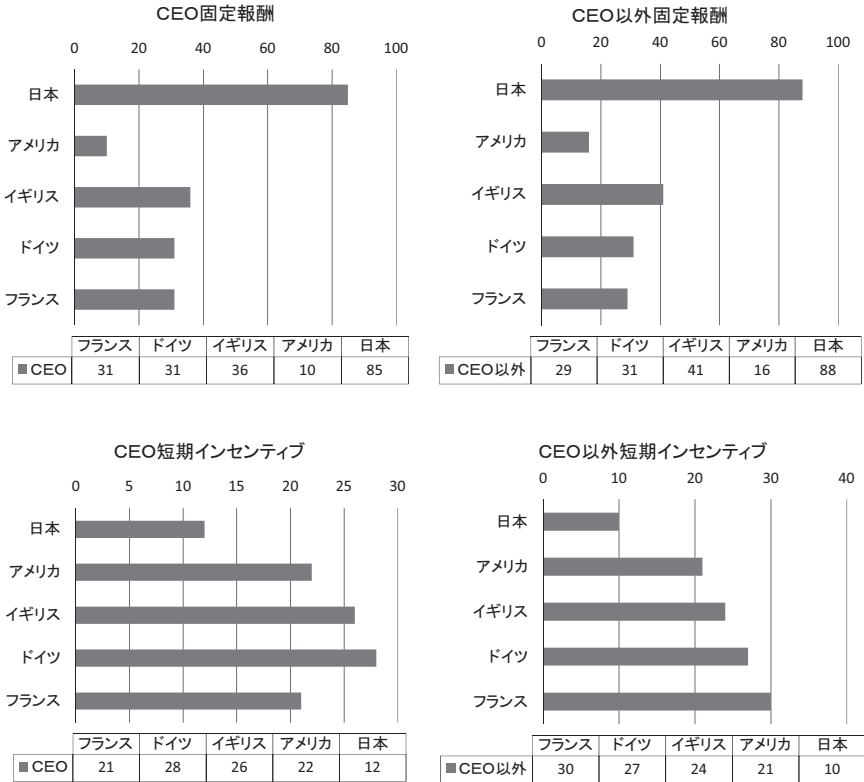
※Officer：取締役のうち主に業務執行を行うものや最高経営責任者等であり、日々の業務に従事し職務上は使用人と同様に扱われる者

Director：取締役会のメンバーであり主に取締役会への出席等を通じ監督業務を行う者

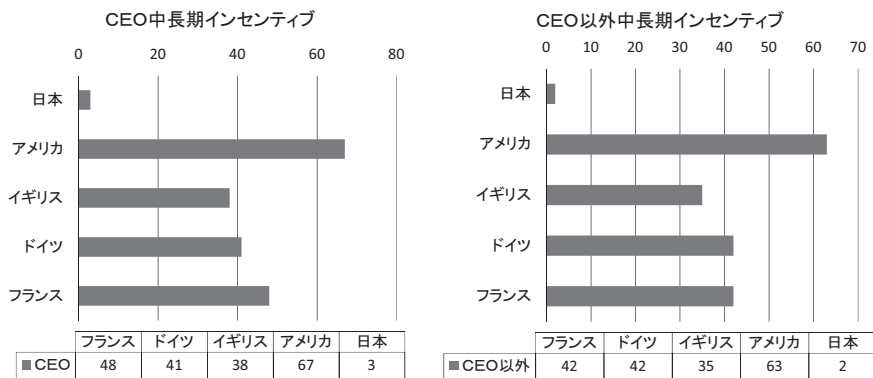
（出所：経済産業省（経済産業政策局産業組織課）委託調査 日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書平成 27 年 3 月に基づき筆者が作成した）

各国の役員給与の支給形態をグラフにまとめたものが次の（図表 4-3）である。

図表 4-3 各国の役員給与の支給形態



図表 4-3 つ づ き



(出所：経済産業省（経済産業政策局産業組織課）委託調査 日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書平成 27 年 3 月にに基づき筆者が作成した)

まず、アメリカの税制は、公開会社に関しては 100 万ドル基準が設けられている。この 100 万ドル基準の対象からは、一定のインセンティブ報酬が除かれることとなっている。そこで、アメリカの役員給与の支給状況を構成比率ではなく、役員報酬の総額と固定報酬の中位置は次の（図表 4-4 のとおり）である。

図表 4-4 アメリカの役員給与の総額と固定報酬の中位置

(単位：千円)

	CEO	NON-CEO	NON-EXEC
報酬総額 (中位値)	1,817,177	742,621	33,082
固定報酬 (中位値)	181,950	94,665	13,343

(出所：経済産業省（経済産業政策局産業組織課）委託調査 日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書平成 27 年 3 月にに基づき筆者が作成した)

アメリカの役員給与の中位置は、CEO が約 18 億円、NON-CEO が 7 億 4 千万円、NON-EXEX が 3 千万円である。それに対し、固定報酬の中位置は、CEO が約 1 億 8 千万円、NON-CEO が 9 千万円、NON-EXEX が 1.3 千万となっている。

アメリカの役員給与は、役員給与は業績と連動した適正なインセンティブ報酬の促進を促しているため、役員給与課税に関しても一定のインセンティブ報酬は税制上も 100 万ドル規制の対象外としたことにより、固定報酬を抑制しインセンティブ報酬が高い傾向にあるとも考えられる。つまり、政策に基づく支給形態に税制が後押ししていると考ええる。

イギリス、ドイツ、フランスは、不相当に高額な部分以外については、企業の報酬決定判断に大きな影響を与えるような役員給与に対する税法上の規定がないため、役員給与の支給形態のバランスが均等になっていると考ええる。

これらの結果から、税法における役員給与の規制が、企業の支給形態に影響を及ぼす一因となっていると筆者は考える。つまり、法人税法に役員給与に対する規制がある国においては、偏った支給形態となる可能性が見受けられ、税制が各国の役員給与の支給形態に幾分か干渉しているものと考えられる。

ともすれば、企業自治から適正な役員報酬を導くことが目的であるコーポレートガバナンス・コードを税制が後押ししなければ、成長戦略であるコーポレートガバナンス・コードの目的を達成し、我が国が目指す役員給与の支給形態の達成は困難であると考ええる。つまり、成長戦略の手段として、我が国においても役員給与課税を検討するまさに、その時期が到来しているものと言えよう。

## 第2節 我が国の役員給与課税への提言

前節において、コーポレートガバナンス・コードと税制の関係性につき整理し、インセンティブ報酬の促進には税制の後押しが必要であることについて述べた。

そこで、第2節では、平成18年度税制改正の趣旨を踏襲し、かつ、国家戦略である固定報酬とインセンティブ報酬の支給を促進するための我が国の役員給与課税を提言する。

まず、平成18年度税制改正は恣意性の排除のため、あらかじめ定められた給与を損金算入とすることを前提としている。コーポレートガバナンス・コードが適用される上場企業及び自主的にコーポレートガバナンス・コードを適用する法人については、透明性が担保されるため恣意性の排除という問題はそもそも存在しないので、役員給与課税はもはや意味を持たないと考える。

問題となるのは、これら以外の法人である。上場企業が利益連動給与として有価証券報告書に記載する項目と同等の内容を、これら以外の法人も事前に税務署に届け出ておくことにより、透明性が確保され恣意性は排除できる。

したがって、恣意性の排除が必要となるのは、透明性が担保されていない法人及び仮装隠ぺいを行った法人となり、これらの法人には一定の制限を加える必要がある。

そこで、コーポレートガバナンス・コードを強制又は自主的に適用する法人及び一定事項を届出て恣意性が排除されている法人については、諸外国と同様に役員給与を原則損金算入とする。そして、恣意性が排除されていない法人や仮装隠ぺいを行った法人に対しては、諸外国と同様に隠れた利益処分に対処するため、不相当に高額な部分の金額及び仮装隠ぺいによる支給を損金不算入とすることを提言する。

近年では、株主だけではなく日本企業における外国人役員が増加し、又、

我が国の役員が海外企業に勤務するなど役員の国際的な移動の到来が予測される。それ故にコーポレートガバナンス・コードに沿ったインセンティブ報酬<sup>23)</sup>を促進するため、諸外国の税制をも考慮した課税を検討する必要もでてきているものと筆者は考える。そのことが、我が国に優秀な役員を留めさせる 1 つの要因となり、ひいては日本経済の発展につながるのである。

### 第 3 節 小 括

役員給与に関する法制・会計・法人税法・コーポレートガバナンス・コードが示す役員給与及び実際の支給状況を比較したものが（図表 4-5）である。

この結果から、税制は役員給与の支給形態に影響を及ぼしているものと考えられる。

そこで、インセンティブ報酬を促進する視点から役員給与課税の立法趣旨である恣意性の排除を再検討し、さらに政策的な視点から我が国の役員給与課税を提言した。

まず、我が国の役員給与の支給形態のバランスを適正化するには、平成 18 年度税制改正以後の役員給与課税の法律構造を再検討し、役員給与を原則損金算入とすることが必要であると考えた。税法は私法である会社法に即した企業自治に必要以上に干渉せず、役員給与の支給形態は企業に委ねるべきであると考えからである。

---

23) 村中靖『戦略的な役員報酬改革』税務経理協会、平成 25 年、p.177

本書の中でグローバル役員報酬制度を「海外の事情を大きく考慮した役員報酬で、外国人を典型とする海外の経営幹部を本社の役員として迎え入れるのに適した報酬制度」としたうえで、その必要性について

1. 優秀な海外経営幹部を本社の役員に任用するため
2. 優秀な海外経営幹部を本社の役員として繋ぎ止めるため
3. 日本の役員との関係で報酬面での内部公平性を図るため

と述べている。

筆者はこれに、我が国の事情を考慮し「日本の優秀な経営幹部を本社の役員として繋ぎ止めるため」を加える。

図表 4-5 我が国と諸外国の役員給与に関する法制・会計・法人税法・コーポレートガバナンス・コードの比較及び実際の支給状況

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
法制	費用	費用	費用	費用	費用
会計	費用	費用	費用	費用	費用
法人税法	3つの給与を損金算入	原則損金算入	原則損金算入	原則損金算入	原則損金算入
	中長期的なインセンティブ報酬が損金不算入となる可能性がある。	公開法人に対し、100万ドル基準があるが、一定のインセンティブ報酬を適用除外不相当に高額な部分を損金不算入	不相当に高額な部分を損金不算入	不相当に高額な部分を損金不算入	不相当に高額な部分を損金不算入
コーポレートガバナンス・コードの示す役員給与	中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、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	コーポレートガバナンス・コードは存在しないが、報酬と業績の適正な関係を重要視	業績連動部分は、透明性があり、長期の時間軸に即し、厳格に適用されるべき	報酬制度は、企業の長期的な成長を促進するようものでなければならぬ	業務執行取締役の報酬は適切で、バランスが取れており、公平なものでなければならない。 (中略) 当該報酬は、有能な業務執行取締役を惹きつけ、維持し、意欲を高めることができるものでなければならない。 (中略)
実際の支給形態	固定報酬の比率が著しく高い	インセンティブ報酬の比率が著しく高い	バランスがとれている	バランスがとれている	バランスがとれている

(出所：筆者が作成した)



しかし、法人税法の立法趣旨は恣意性の排除であり、役員給与を原則損金算入とするためには、コーポレートガバナンスや透明性の担保が必要不可欠である。

そのうえで、透明性が担保されていない法人及び仮装隠ぺいを行った法人については、一定の制限を加える。

そこで、コーポレートガバナンス・コードを強制又は自主的に適用する法人及び一定事項を届出で恣意性の排除がされた法人については、諸外国と同様に役員給与を原則損金算入とする。そして、恣意性が排除されていない法人や仮装隠ぺいを行った法人に対しては、諸外国と同様に隠れた利益処分に対処するため、不相当に高額な部分の金額及び仮装隠ぺいによる支給を損金不算入とすることを提言する。

ただし、「不相当に高額」という概念は、我が国が租税法律主義<sup>24)</sup>であり、また、申告納税方式により、納税者の申告により税額が確定することを原則としていることから、納税者が、法的安定性・予測可能性が十分に機能する程度には、一義的で明確に定められなければならないとする原則、つまり、課税要件明確主義に反するという議論も当然ありえる。この不相当に高額な部分の検討については、今後の検討課題とし、本論文においては、法人税法第 34 条 1 項の規定に制限する。

---

24) 『憲法第 30 条』「納税の義務」

国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。

『憲法第 84 条』「課税の要件」

あらたに租税を課し、又は現行の租税を変更するには、法律又は法律の定める条件によることを必要とする。

## お わ り に

本論文は、役員にインセンティブを付与するという視点から平成18年度税制改正の問題点について指摘し、インセンティブ報酬を促進するための役員給与課税の提言を行うことを研究目的とした。

我が国と諸外国との比較結果から、法人税法の規定は役員給与の支給形態に影響を及ぼしていると考え、我が国のインセンティブ報酬を促進する役員給与課税を提言した。

我が国においても役員給与を原則損金算入とし、恣意性が排除されない役員給与のみに限定して損金不算入とする規制方法をとることで、インセンティブ報酬の支給が促進されると考えた。

その方法として、筆者は、コーポレートガバナンス・コードを強制又は自主的に適用する法人及び一定事項を届出た恣意性が排除された法人については、諸外国と同様に役員給与を原則損金算入としてはどうかと提言した。そして、恣意性が排除されていない法人や仮装隠ぺいを行った法人に対しては、諸外国と同様に隠れた利益処分に対処するため、不相当に高額な部分の金額及び仮装隠ぺいによる支給を損金不算入とすることを提言した。

我が国の役員給与が原則損金算入となり、納税者の法的安定性及び予見可能性が担保され、その結果インセンティブ報酬の支給が促進されることで企業の活性化ひいては我が国の成長に資することを期待したい。

この研究には、不相当に高額な部分の金額に関する不確定概念の問題に関して検討していない。またインセンティブ報酬の支給と役員労働意欲の向上の影響に関する実証的な分析がないため、実際にインセンティブ報酬の支給がどれほど役員労働意欲に影響を与えるか、またどのようなインセンティブ報酬が我が国になじむ方法であるかは検討していない。そこに本論文の限界があり、これらは今後の研究課題としたい。

## 参考文献一覧

- (1) 山内ススム『法人税法要説〔四訂版〕』税務経理協会，平成 25 年
- (2) 山内ススム『所得税法要説〔七訂版〕』税務経理協会，平成 24 年
- (3) 大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開』税務経理協会，平成 21 年
- (4) 金子宏『租税法第十四版』弘文堂，平成 21 年
- (5) 佐々木浩・長井伸仁・一松旬「法人税法の改正（平成 18 年度税制改正の解説）」『ファイナンス別冊』，財務省広報，平成 18 年
- (6) 品川芳宣「役員報酬課税の問題点と方向性」『JICPA ジャーナル』日本公認会計士協会，No.607，平成 18 年
- (7) 品川芳宣「会社法と租税法の交錯－役員報酬と役員給与課税の関係－」『関連法領域の変容と租税法の対応』財経詳報社，平成 20 年
- (8) 武田昌輔「新会社法と課税問題（上）」『税務事例』財経詳報社，Vol.37，NO.9，平成 17 年
- (9) 武田昌輔「新会社法と課税問題（中）」『税務事例』財経詳報社，Vol.37，NO.10，平成 17 年
- (10) 武田昌輔「新会社法と課税問題（下）」『税務事例』財経詳報社，Vol.37，NO.11，平成 17 年
- (11) 武田昌輔『法人税回顧六〇年』TKC 出版，平成 19 年
- (12) 藤森三男『定性要因による経営分析－その理論と実際』有斐閣，昭和 58 年
- (13) 藤曲武美「役員給与税制の検証－条文の問題点を中心にして－」『租税訴訟学会』財経詳報社，平成 20 年
- (14) 右山昌一郎「租税法主義と法人税法における役員給与の課題」『税法学 563』日本税法学会，平成 22 年
- (15) 村中靖『戦略的な役員報酬改革』税務経理協会，平成 25 年
- (16) ハツ尾順一「役員給与の課税をめぐる基本的な問題」『税法学 565』日本税法学会，平成 23 年
- (17) 渡辺徹也「租税判例研究法人税法 34 条 1 項 2 号にいう事前確定届出給与と該当性の可否（東京地裁平成 24.10.9 判決）」『ジュリスト』有斐閣，平成 27 年
- (18) 渡辺淑夫『法人税法平成 18 年度版』中央経済社，平成 18 年
- (19) 経済産業省「日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書」平成 27 年 3 月
- (20) 東京地裁判決平成 24 年 10 月 9 日（LEX/DB 文献番号 25497997）
- (21) 東京高裁判決平成 25 年 3 月 14 日（LEX/DB 文献番号 25445937）
- (22) 平成 23 年 1 月 25 日裁決（LEX/DB 文献番号 26012431）
- (23) 東京地裁判決平成 26 年 5 月 30 日（LEX/DB 文献番号 25519446）
- (24) 平成 24 年 3 月 28 日裁決（LEX/DB 文献番号 26012547）
- (25) 平成 24 年 12 月 18 日裁決（TAINS コード F0-2-506）
- (26) 平成 24 年 7 月 4 日裁決（TAINS コード F0-2-498）
- (27) 東京地裁平成 26 年 7 月 18 日（LEX/DB 文献番号 25520387）
- (28) 平成 23 年 10 月 28 日裁決（LEX/DB 文献番号 26012687）
- (29) 平成 23 年 5 月 19 日裁決（LEX/DB 文献番号 26012688）  
平成 22 年 5 月