

2017 年度

修士論文

(演習科目：租税法 B 演習 II)

(指導教員 野田 扇三郎 教授)

功績倍率法による役員退職給与の判断基準
—最終月額報酬の合理性—

聖学院大学大学院
政治政策学研究科
政治政策学専攻 (修士課程)

学籍番号 116MP004 比嘉 昭仁

目次

はじめに	1
第一章 役員給与の概要	4
第一節 役員給与の概要	4
1. 役員給与の意義	4
2. 役員の種類	4
第二節 役員給与税制の沿革	5
1. 平成 18 年度改正以前まで	5
2. 平成 18 年度改正	7
3. 平成 28 年度、平成 29 年度改正	8
第二章 役員退職給与	10
第一節 会社法上の役員退職給与	10
第二節 法人税法上の役員退職給与	11
1. 役員退職給与の意義及び範囲	11
2. 役員退職給与の損金算入	11
3. 過大な役員退職給与の損金不算入	12
4. 平成 29 年度改正	13
第三節 諸外国の役員退職給与の実態	14
1. アメリカ	14
2. 諸外国	15
(1) イギリス	15
(2) ドイツ	16
(3) シンガポール	16
第三章 過去の判例からみる功績倍率法による判断基準の正当性	17
第一節 功績倍率が適正かどうか争われた事例	17
1. 平均功績倍率法（札幌地裁 平成 11 年 12 月 10 日）	17
2. 最高功績倍率法（東京高裁 昭和 56 年 11 月 18 日判決）	18
3. 検討	20

第二節 最終月額報酬が適正かどうか争われた事例（残波事件）	21
第四章 功績倍率法	26
第一節 功績倍率法における諸問題	26
1. 功績倍率	26
2. 類似法人の情報を用いることの問題点	26
3. 最終月額報酬	27
第二節 最終月額報酬の合理性の検討	27
1. 功績倍率の必要性	27
2. 最終月額報酬の合理性	28
3. 最終月額報酬以外を用いる方法の検討	29
おわりに	31
参考文献	37

はじめに

近年の法人税法では、役員給与に関する税制改正があり、役員給与のうち、利益連動給与の損金算入となる範囲が拡大するなど、大幅な見直しが行われた。具体的には、役員に対する株式報酬に関して一定の要件を満たせば、リストラクテッド・ストック（以下「RS」という。）やパフォーマンス・シェア（以下「PS」という。）が、業績連動給与¹の範囲に含まれることとなった。つまり、実質的に業績連動給与の範囲が拡大するため、法人税法上、役員給与の損金算入限度額の金額が引き上げられることになる。

また、役員退職給与は、役員の在職中の職務執行に対する後払い的性格を有しており、役員給与と同様に、その支給した金額のうち、不相当に高額な部分については損金不算入となり、業績に連動して支給する役員退職給与についても、業績連動給与の損金算入要件に該当しなければ、損金不算入となる。

役員給与の損金算入限度額が引き上げられることに伴って、上場企業などでは、役員退職給与について、支給金額が役職や役員の勤務期間などを基に計算されることから、インセンティブな要素が低いため、その支給を廃止している企業や、廃止を検討している企業が多いのが現状である。

これらの現状から、今後の役員退職給与は、その支給を廃止し、役員退職給与を支給しない分、役員の在職中のインセンティブな要素を含んだ役員給与の金額が増えていくと考えられる。

しかし、法人税法上、突然役員退職給与の損金算入を廃止することは、中小企業や同族会社などの混乱を招く恐れ等があり、現実的ではない。そのため、利益処分的要素が多い功績倍率法による役員退職給与の支給を廃止するのではなく、法人税法上の損金算入限度額を引き下げるべきだと考える。

現在の法人税法では、法人が役員に対して支給した役員退職給与は、原則損金算入となるが、不相当に高額な部分については、損金不算入となる。その役員退職給与の金額が不相当に高額かどうかの判定で、功績倍率法を用いることが多くある。

その場合において、功績倍率法の計算で使われる類似法人の功績倍率が適正であるのかという議論は以前からある。しかし、同じ功績倍率法の計算で使われる役員の最終月額報酬の金額が適正なのかどうかについては、議論があまりなされていない。

最終月額報酬の金額が適正でない場合には、例えば、創業者として会社に貢献してき

た社長が、退職時に会長や相談役などとなっていたために、最終月額報酬の金額が低くなってしまっている場合などには、低い金額が最終月額報酬となってしまう。その場合には、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬を用いることは、適切ではないこととなる。

また、株主と役員がほとんど同じような同族会社の場合には、最終月額報酬の金額を比較的自由に決定することができるため、役員退職給与の適正額を算定する上で、最終月額報酬を用いることは、恣意性が多く含まれてしまう可能性があり、適切でない場合がある。

したがって、本論文では、役員退職給与の金額が適正であるかどうかの判断基準で、最終月額報酬がその役員の在職期間中における法人に対する功績を適切に反映しているといえるのか、また、上記で述べた役員退職給与の適正な金額を算定する方法を法令等に明記すべきか、検討していく。

以下、本論文の第一章「役員給与の概要」では、役員の意義や役員の範囲の違いなどを、会社法と法人税法それぞれの考え方の違いを考察する。また、法人税法における役員給与の沿革を踏まえ、税制改正が行われるに至った背景等を考察する。

第二章「役員退職給与」では、役員退職給与について、会社法上、その支給にあたっては、定款の定め又は株主総会の決議が必要となる（会社法 361）。その一方で、法人税法上では、支給した役員退職給与のうち、不相当に高額な部分については、損金不算入となる（法法 34②、法令 70②）。この章では、過大役員退職給与の金額の判定基準として多用される功績倍率法を中心に仕組みや特徴を考察し、諸外国の役員退職給与制度の実態との違いを比較検証する。

第三章「過去の判例からみる功績倍率法による判断基準の合理性」では、役員退職給与の支給額が不相当に高額となるのかどうかの判定で、功績倍率法が用いられた判例について考察する。功績倍率法を用いるにあたって、恣意的な要素が含まれやすい功績倍率及び最終月額報酬の適正額について検討し、特に、最終月額報酬の合理性について、裁判所の判断過程を参考にして考察する。

第四章「功績倍率法」では、以下のことを検討する。功績倍率法で用いられる功績倍率は、法人税法施行令 70 条 2 項にもあるように、類似法人の役員退職給与の支給状況等に照らし、類似法人の功績倍率を用いて、不相当に高額となるかを判断することが適正であると、考えられている。しかし、その功績倍率を算定するにあたって用いられる類

似法人の中には、比較的自由に役員退職給与の支給額を決めることができる同族会社などが含まれている場合があり、類似法人の功績倍率が適正なのかが問題となることがある。

また、最終月額報酬の場合においても、役員の在職期間中における最高水準を示すものと考えられていることから、最終月額報酬が役員退職給与の金額の算定に用いられている。しかし、例えば、社長から会長になっていること等の理由により、最終月額報酬が低額となっている場合には、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬を用いることは適切でない。

上記で述べた問題を踏まえて、役員退職給与の適正額の算定で功績倍率を用いないことを前提に、最終月額報酬が低額又は無報酬の場合や、同族会社の場合などについて、本当に最終月額報酬を用いることが適切なのかについて考察する。また、最終月額報酬以外を用いる方法を検討し、役員退職給与の適正額の判断基準について、新たに法令等に明記すべきだと提言する。

第一章 役員給与の概要

第一節 役員給与の概要

法人から支給される役員給与は、会社法上の規制があるが、株主と役員が同じ会社では、会社内で、役員に対する給与をある程度自由に決定することができる。そのため、わが国では、役員給与の支給の恣意性を排除するため、会社側が損金の額に算入できる金額を相当な範囲内に制限することと、法人税法上では規定している。

1. 役員給与の意義

法人が支払う給与は、使用人に対して支払うものと、役員に対して支払うものとに分かれている。法人税法上、使用人に対して支給する給与は、原則としてすべて損金の額に算入される²。しかし、役員に対して支給する給与は、使用人に対する給与とは異なる取扱いがされており、損金の額に算入されるものが制限されている。これは、使用人と法人が雇用関係³にあるのに対して、役員は法人との委任関係⁴に基づいているためである。つまり、役員は、法人からの委任を受けて、その法人の経営に従事することとなり、法人の得た利益のうち、役員給与として分配される金額を、役員が比較的自由に決定できる場合があるため、法人税法上、役員に対する給与で損金算入となる金額が制限されている。

また、法人の役員であっても、常時使用人の職務に従事している者を、法人税法では使用人兼務役員といい、使用人部分としての職務執行の対価は、法人税法上の役員給与とはならず、役員として経営に従事したことにより支払われる対価を、役員給与としている。

2. 役員の種類

法人が支給する給与が使用人であるか、役員であるかにより、損金算入できる金額が異なる可能性が出てくることから、役員の種類を定めることは重要となる。

役員の種類として、法人税法 2 条 15 号では「法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事及び清算人並びにこれら以外の者で法人の経営に従事している者のうち政令で定めるものをいう。」とあり、形式的に役員ではない場合であっても経営に従事していることにより実質的に役員と判断するため、会社法等⁵の他の法令に規定さ

れている役員⁵の範囲よりも広がっている。

これは、法人税法が役員給与の損金不算入について規定していることから課税の公平性を保つために、その役員⁵の範囲を法人税法において概念的に定めているからである。

具体的な法人税法上の役員⁵の範囲には、会社法等の他の法令に規定されている役員に加え、実質的に経営に従事している会長や相談役などの、登記上では役員ではない者⁶が、含まれる。

また、同族会社の場合には、使用人であっても同族会社の判定の基礎となった特定の株主グループに該当するなどの要件をすべて満たすときは、その会社の経営に従事していると考え、法人税法上の役員⁵の範囲に含まれる⁷。

第二節 役員給与税制の沿革

現在の法人税法では、法人が役員に対して支給する給与は、恣意的な要素を含みやすいことから、損金の額に算入することのできる範囲が制限されている。しかし、現在の法人税法上の役員給与の取扱いに至るまで、いくつもの税制改正がなされてきた。そこで、役員給与の取扱いについて、どのような背景で税制改正が行われてきたかを考察する。

1. 平成 18 年度改正以前まで

昭和 34 年度改正が行われるまでの役員報酬については、法人税法上、特に規定されておらず⁸、支給をされた役員に所得税を課しているだけであった。昭和 34 年度改正により、新設された役員報酬については、損金不算入となる法人税法施行規則第 10 条の 3 の第 1 項⁹の規定が定められた。これは、役員に対する報酬の支給は、昭和 34 年度改正時の規定による判断基準に照らして、当該役員が職務に対する対価として不相当に高額である場合には、その不相当に高額となった部分の金額を、法人税法の計算上、損金の額に算入しないということである。

また、同条第 2 項¹⁰では、法人の役員に対して支給する報酬の合計額が、株主総会で決議した役員報酬として支給する金額の限度額を超える場合で、その超える部分が不相当に高額となるときには、その不相当に高額となった部分の金額を損金不算入としているのである。

つまり、従来まで（昭和 34 年度改正に至るまで）の取扱い¹¹では、法人が役員報酬の限度額を株主総会などで定めていなかった場合には、支給された役員報酬の金額のすべてが損金不算入となっていたが、この法人税法施行規則が定められたことにより、法人が支給する役員報酬について株主総会等で定めていない場合であっても、所得の金額の計算上、損金算入となる基準が定められた。その結果、役員報酬を株主総会等で定めていない場合には、法人税法施行規則第 10 条の 3 の第 1 項に定められている基準で判断し、不相当に高額となる時には、その超える部分の金額は損金不算入となるのである。

その後、昭和 40 年度に法人税法の全文改正が行われ、昭和 34 年度に政令として定められていた規定¹²が法律に格上げされた¹³。

平成 10 年度の税制改正において、事実の隠蔽又は仮装して経理を行って支給する役員報酬は、損金不算入となる改正が行われた。

役員職務執行の対価として相当な範囲内の給与として損金の額に算入できるとしても、その相当の範囲内となる判断は、必ずしも明確ではない。そこで平成 10 年度改正から平成 18 年度の改正が行われるまで（以下「旧法」という。）は、役員に対する給与を外形的な支給形態により区分し、役員給与を、定期的に同額に支給する役員報酬と臨時的に支給する役員賞与及び臨時的に支給する給与で退職に起因して支給する退職給与に、区分した。

（1）役員報酬

役員に対する報酬は、法人税法では原則として損金の額に算入されるが、旧法 34 条で定められている規定に該当すれば、損金不算入となる。

旧法 34 条 1 項では、「法人が役員に対して支給する報酬の額のうち、不相当に高額な部分の金額は、損金の額に算入しない。」とある。ここでいう報酬とは、役員に対して支給する給与のうち、賞与及び退職給与以外のものをいい¹⁴、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を支給する旨の定めに基づいて支給するものをいう¹⁵。

（2）役員賞与

旧法 35 条 1 項では、法人が役員に対して支給する賞与の額は、損金の額に算入しないとある。つまり、役員に対して支給する給与が、賞与となる場合には、原則として損金不算入となる。賞与とは、役員等に対する臨時的な給与（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っているものを除く。)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をいう¹⁶。

(3) 退職給与

退職給与は、法人税法上明確な定義がされていないが、一般的には、「退職を起因として支給される一切の給与」と解される¹⁷。

旧法 36 条では「法人が退職した役員に対して支給する退職給与の額のうち、損金経理をしなかった金額及び損金経理をした金額で不相当に高額な部分の金額は損金の額に算入しない。」とする規定が設けられている。

2. 平成 18 年度改正

これまでの役員賞与についての考え方は、会社の利益獲得による対価として支払われると考えられていた。会社の利益は本来、株主に帰属するものである。したがって、株主総会などの承認により株主から役員に役員賞与を与えていることから、利益処分となり、損金不算入となっていた。この役員賞与が利益処分となる考え方は、従来の商法¹⁸や企業会計でも同様に考えられていた。

しかし、平成 14 年の商法改正により、取締役の報酬規程に業績連動型報酬が導入され、改正後に新設された委員会設置会社では役員に対する賞与は利益処分から支出されないこととされている。また、商法改正を受けて平成 17 年に制定された会社法により、企業会計では、委員会設置会社以外の会社における役員賞与は、損金経理でも利益金処理でも可能となり、その判断は会社に委ねられた。

そのため、法人税法での役員賞与が利益処分となる考え方と改正後の商法や企業会計での役員賞与の考え方に乖離が生じていた。具体的には、法人税法は、役員賞与を「利益処分」と考え、改正後の商法や会社法では、役員賞与を「職務執行の対価」という考え方に整理された。

商法が改正されたことや、会社法が制定されたことなどをを受けて、法人税法でも、役員報酬や役員賞与というように形式的に区分するのではなく、まとめて役員給与として取り扱うこととなった。具体的に役員給与は、原則損金不算入とし、「定期同額給与」、「事前確定届出給与」及び「利益連動給与」に該当する場合には、損金算入と

された。

ただし、役員退職給与やストックオプションによる役員給与並びに使用人兼務役員の使用人分給与については、平成 18 年改正以前と同様に、損金算入とされている¹⁹。また、役員給与が損金算入となる場合であっても、役員給与を過大に計上した場合には、損金算入は認められない²⁰。

(1) 定期同額給与（法 34①一、令 69①）

定期同額給与とは、法人から支給する役員給与のうち、支給時期が 1 月以下の一定の期間ごとに支給する給与で、事業年度の各支給時期における支給額が同額であるものその他これに準ずる給与をいう²¹。この規定は、法人が恣意的に役員給与を改定することができてしまうことにより、法人の利益調整に利用されてしまうのを防ぐ狙いがある。

(2) 事前確定届出給与（法 34①二、令 69②～⑤）

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、届出期限までにその定めの内容に関する届出書を納税地の所轄税務署長に提出しているものをいう²²。したがって、あらかじめ支給額や支給時期を確定させた届出書を提出することにより、法人が所得の調整を図るための恣意性を排除する狙いがある。

(3) 利益連動給与（法 34①三、令 69⑥～⑩）

利益連動給与とは、同族会社に該当しない内国法人が、業務執行役員に対して支給する当該事業年度の利益に関する指標²³を基礎として算定する給与のうち、一定の要件を満たすものをいう²⁴。この利益連動給与は、会社の業績に基づいて役員給与を事後的に決定し、支給することから、事前に算定方法を定めるなど一定の要件を課している。

3. 平成 28 年度、平成 29 年度改正

(1) 平成 28 年度改正

平成 28 年度税制改正により、法人が支給する役員給与のうち、役員が将来にわたって受ける役務提供の対価として支払われる一定の譲渡制限付株式の事前確定の届出を不要とするとともに、利益連動給与の算定指標の範囲に ROE（自己資本利益率）その他利益に関連する一定の指標が含まれることを明確化するとした²⁵。

つまり、RS や PS のような特定譲渡制限付株式（法 34①二）が事前確定届出給与として損金算入の対象となった。また、これまでの利益連動給与の算定指標の範囲が営業利益や経常利益などの純粋な利益だったのに対し、平成 28 年度改正では、ROE や ROA（総資本利益率）などの利益に関連する指標が含まれることが明確化された。

（2）平成 29 年度改正

平成 29 年度税制改正では、役員給与として損金算入される定期同額給与、事前確定届出給与及び利益連動給与のいずれについても見直しが行われた。

定期同額給与では、支給額が 1 月以下の一定期間ごとに同額である給与に加え、税金や社会保険料の源泉徴収後の金額いわゆる手取額が定期同額給与に含まれることとなった²⁶。

事前確定届出給与の範囲について、所定の時期に確定した株式と所定の時期に確定した数の新株予約権²⁷が含まれることとなり、利益等の指標を基礎として譲渡制限が解除される数が算定される譲渡制限付株式による給与が除外されることとなった²⁸。

利益連動給与については、対象となる指標が利益のみだったのに対し、平成 29 年度税制改正により、株価や売上等も加味されることとなったため「業績連動給与」に文言が変更された。また、対象法人が非同族会社だけでなく、同族会社のうち、非同族会社との間に完全支配関係がある法人も含まれることとなった²⁹。

第二章 役員退職給与

役員退職給与とは、役員に対して支給する給与のうち、退職時において支払われるものをいう。

これまで日本の多くの企業の実態として、使用人が出世により役員になっていたことから、使用人の延長線上に役員があるという考え方があった。そのため、使用人と同様に役員に対して、退職金を支給する場合が多い。しかし、役員退職給与は、役員給与の場合と同様に、法人の恣意的な要素が含まれることから、法人税法上、損金算入に制限を設けている。この章では、役員退職給与について、会社法上と法人税法上の手続きや取扱いなどを考察し、また、日本と諸外国の役員退職給与制度の実態の違いを比較検討する。

第一節 会社法上の役員退職給与

役員退職給与は、退職した役員に対して支払われるものである。この役員退職給与の性質が会社法 361 条 1 項にいう、「報酬」に該当するの否か、解釈が分かれている。過去の判例³⁰や通説では、役員退職給与は、役員の在職中の職務執行の対価であると考え、会社法 361 条 1 項の「報酬」にあたるとしている。

通説を前提とすると、役員退職給与は、会社法 361 条 1 項の「報酬」の一部であるため、役員退職給与の支給について定款の定めか、株主総会の決議が必要となる。

株主総会の決議により役員退職給与を支給する場合、役員退職慰労金規定などに基づいて役員退職給与の支給が決議され、具体的な支給金額や支給時期などの決定については、取締役会に一任することが多い。

役員退職給与の支給額などの決定が取締役会に一任されるため、役員退職給与の支給金額の決定が恣意的にならないように、役員退職給与の支給基準や支給時期などを明確にする役員退職慰労金規定を定めることが必要となる。

具体的な支給基準としては一般的に、退職する役員の最終月額報酬に勤続年数を乗じた金額に対して、その役員の役職に応じた役位係数を乗じた金額を役員退職慰労金規定として定めている³¹。その他にも、功労加算や支給方法、非常勤役員に対する退職給与などについても、役員退職慰労金規定に定められていることが多い。

また、同族会社のような株主と役員が同一である場合などには、株主総会による決議がチェック機能を果たしていないため、比較的、自由に役員退職給与の支給につい

て決定することができるという問題もある。

第二節 法人税法上の役員退職給与

1. 役員退職給与の意義及び範囲

法人税法上の役員退職給与は、原則として、不相当に高額となるものを除き、損金算入となる。役員退職給与が損金算入となるのは、役員退職給与を役員の職務執行に対する報酬の後払いと考えるか、役員の在職中の功労に対するものとするかによって、取扱いが変わってくる。つまり、役員退職給与が役員報酬の後払いの考えに立った場合、費用性があることから、損金算入が認められるが、功労に対するものと考えた場合、利益処分と考えられるから、費用性がなく、損金算入が認められない。現在の法人税法上では、役員退職給与は役員の職務執行に対する報酬の後払いと考えられており、原則、損金算入となっている。

また、役員退職給与は、役員が退職により法人から支払われる臨時的な給与であるが、法人税法上の役員退職給与は、第一節で述べた役員退職慰労金規定に基づいて支給されるものかどうかを問わず、役員が退職したことにより支給される一切の給与をいうものとされている。ただし、役員の退職により支給されたものであっても、退職給与以外の給与と認められるものがある時は、退職給与として取り扱われない。具体的には、死亡した役員に対する弔慰金や香典、遺族手当などが挙げられる。

2. 役員退職給与の損金算入

役員退職給与の損金算入について、会社法の制定により、役員退職給与が役員給与と同様に職務執行の対価と位置付けられたことにより、平成 18 年度改正を受けて損金経理要件が廃止された。つまり、会計上で役員退職引当金を取り崩して役員退職給与を支給しても、法人税法上、損金算入が認められることとなる。

また、役員退職給与の損金算入時期について、法人税法基本通達 2-2-28³²では、原則として、株主総会などの決議により具体的な支給金額が確定した日の属する事業年度に損金算入することとなるが、特例的に法人が役員退職給与を実際に支給した日の属する事業年度において損金経理を行った場合には、その事業年度に損金算入することができる。

3. 過大な役員退職給与の損金不算入

法人が退職する役員に対して支給した役員退職給与のうち、不相当に高額と認められる部分の金額は、損金不算入となる³³。この不相当に高額かどうかの判定を行うためには、適正な役員退職給与の支給額を把握することが重要となる。適正な役員退職給与の支給額を算定するにあたって、法人税法施行令 70 条 2 号では、「当該役員はその内国法人に従事した期間、その退職の事情、その内国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退職給与の支給の状況に照らし、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」とあることから、3 つの要件を総合的に勘案して判断していくこととなる。

実務上では、過去の裁判例などで採用されてきた功績倍率法や 1 年当たり平均額法などの方法により、役員退職給与の適正額を算定することが多い。

(1) 功績倍率法

功績倍率法による計算方法は、役員最終報酬月額に勤続年数を乗じ、そこに類似法人の功績倍率を乗じて計算される。類似法人の功績倍率は、退職金の額に、最終報酬月額×勤続年数を除して算出される。

【算式】

$\text{役員退職給与の適正額} = \text{最終報酬月額} \times \text{勤続年数} \times \text{類似法人の功績倍率(※)}$
$(※) \text{ 類似法人の功績倍率} = \frac{\text{退職金の額}}{\text{最終報酬月額} \times \text{勤続年数}}$

適正な役員退職給与を算定する方法として功績倍率法がよく用いられる。功績倍率法による役員退職給与は、役員はその法人に対する功績を最もよく反映しているものであると解されている。

その理由として、

- (a) 最終月額報酬は、一般的に役員在任期間における最高水準の給与であること
- (b) 役員給与は、在任期間における法人に対する功績を最もよく反映したものであること
- (c) 勤続年数を考慮することは、役員退職給与が給与の後払いという性格からも功績評価に影響を及ぼしていること

などが挙げられている。このため、法人が役員退職給与の適正額を判断する基準として、功績倍率法が多く用いられている。

また、功績倍率法には、平均功績倍率法と最高功績倍率法の2つの方法がある。平均功績倍率法は、いくつかの類似法人を抽出し、その功績倍率の平均値を元に、役員退職給与の適正額を算定するのに対し、最高功績倍率法は、その類似法人のうち、功績倍率の最高値を元に、役員退職給与の適正額を算定する。

(2) 1年当たり平均額法

功績倍率法により役員退職給与の金額を算定する場合、最終月額報酬が基準の1つとして用いられているが、役員最終月額報酬の金額が低額である場合には、低額な役員退職給与となり、適正な役員退職給与の金額が算出されないこととなる。

そこで、功績倍率法に代替する役員退職給与の適正額を判定する方法として考えられたのが、1年当たり平均額法である。1年当たり平均額法は、類似法人の1年当たりの役員退職給与の額に、退職する役員の勤続年数を乗じて算定する方法をいう。

【算式】

$$\begin{aligned} \text{役員退職給与の適正額} &= \frac{\text{類似法人の1年当たり退職金平均金額}(\ast)}{\text{類似法人の1年当たり退職金額}} \times \text{勤続年数} \\ (\ast) & \\ \frac{\text{役員退職給与}}{\text{在職年数}} &= \text{類似法人の1年当たり退職金額} \\ \frac{\text{類似法人の1年当たり退職金額の合計}}{\text{類似法人数}} &= \text{類似法人の1年当たり退職金平均金額} \end{aligned}$$

4. 平成29年度改正

平成29年度改正により法人税法34条1項について、役員退職給与のうち、業績連動給与に該当するもの（以下「業績連動退職給与」という。）については、業績連動給与の損金算入要件を満たさなければ、全額が損金不算入となることになった。

これは、退職給与が業績に連動して支給する場合が増えてきたこともあり、また、業績連動退職給与は、業績連動給与と比べて、業績に連動して支給額が決定

される点は一致しているにも関わらず、退職を起因として支給されるか否かで、損金算入要件が大きく異なることが、制度として問題があるため、改正が行われた。

なお、同じく平成 29 年度改正により、法人税法基本通達 9-2-27 の 2 で初めて役員退職給与の適正額の算定方法としてよく用いられる功績倍率法が明文化されることとなった。

法人税法基本通達9-2-27の2

いわゆる功績倍率法に基づいて支給する退職給与は、法第34条第5項((業績連動給与))に規定する業績連動給与に該当しないのであるから、同条第1項((役員給与の損金不算入))の規定の適用はないことに留意する。(平29年課法2-17「十二」により追加)

(注) 本文の功績倍率法とは、役員の退職の直前に支給した給与の額を基礎として、役員の法人の業務に従事した期間及び役員の職責に応じた倍率を乗ずる方法により支給する金額が算定される方法をいう。

この法人税法基本通達 9-2-27 の 2 は、業績連動退職給与に該当しないものとして、功績倍率法による役員退職給与の算定方法を明記している。つまり、功績倍率法により役員退職給与を算定した金額は、法人税法 34 条 1 項にある業績連動給与に該当しないこととなる。

また、功績倍率法が役員退職給与の適正額の算定方法として明記されているのではなく、業績連動退職給与の範囲には含まれないものとして明記されていることから、功績倍率法による役員退職給与の金額が適正かどうかは、会社の個別事情などによるところがあるため、注意が必要となる。

しかしながら、法人税法基本通達に功績倍率法の算定方法が明記されたことは、納税者にとって功績倍率法を用いるかどうかの一定の判断材料になりうると考えられる。

第三節 諸外国の役員退職給与の実態

1. アメリカ

アメリカの法人税法上では、日本のような役員退職給与の制度はないが、M&A などの企業買収の際に、実質的な支配関係の変更に伴い、一定の役員に対して退職手当を与える旨の契約を結ぶことがある。その際には、役員報酬の規定が適用される。

(1) 支払報酬 (compensation)

発生主義会計を用いている法人の報酬の支払いについては、課税年度終了後 2 か月半以内に実際に支払われた場合に限り、発生した期に控除することが認められる³⁴。控除可能な合理的な報酬か否かについて、公開法人は対象役員に対する報酬が課税年度に 100 万ドルを超える部分を損金として控除することはできない³⁵。

(2) ゴールデンパラシュート報酬 (golden parachute payments)

ゴールデンパラシュートとは、敵対的買収などにより買収された役員が退職することとなった場合に、多額の退職金が支払われるような契約を結んでおくことで、買収される企業の会社価値を引き下げることとなり、買収側に対する対抗策として用いられる。

ゴールデンパラシュート報酬については、実際に支払われたすべてのゴールデンパラシュート報酬の損金算入が認められているわけではなく、過去 5 年間の平均年間報酬額の 3 倍を超える部分の報酬については、損金不算入となる。

アメリカで退職金として支払われるゴールデンパラシュート報酬は、日本の法人税法の役員退職給与の適正額の算定方法と違い、役員の勤続年数が考慮されずに、過去 5 年間の平均年間報酬額の 3 倍としているところに特徴がある。

これは、アメリカが日本に比べて、役員報酬のうち、固定報酬の割合が少なく、インセンティブな要素による報酬が多いことから、勤続年数を考慮せずに損金算入限度額を算定しているからだと考えられる。

2. 諸外国

(1) イギリス

事業会社が支払う役員報酬は、全体として、事業目的で支払われたものである限り、全額が損金に算入することができる³⁶。役員に対する報酬は、給与や利益連動型の賞与などそれぞれの規定はなく、いずれの形態であっても、事業目的で合理的に支出したものと認められる場合には、損金算入となる³⁷。ただし、役員に対して支給した報酬が過大となる場合には、損金算入が認められない可能性がある³⁸。

また、会社が支給する報酬のうち、株主が 5 人以下の会社で株主に対するものや、従業員でない同族関係者に対するものについては、配当金として損金不算入

となる³⁹。

(2) ドイツ

ドイツでは、事業の目的のために発生した費用については、原則として、損金の額に算入される⁴⁰。

役員に対して支給する給与についても、事業の目的のために発生した費用と認められるのであれば、全額が損金算入となる。ただし、監査役会のメンバーに対して支給した給与のうち、50%については、損金不算入となる⁴¹。また、株主などの出資者が役員である場合や、親族などである場合において、支給した役員給与が適正額を超えていると認められたときは、隠れた利益配当であるとして、その超える部分について、損金不算入となる⁴²。

(3) シンガポール

シンガポールでは、損金算入が認められる項目について所得税法上⁴³、明確な規定がなく、所得税法で個別に損金不算入とされているもの以外の支出については、損金算入が認められている。

役員に対して支給する給与については、所得税法上、個別に規定されていないことから、所得を得ることを目的として実際に消費されたものであれば、原則、損金算入が認められることとなる⁴⁴。つまり、シンガポールでは、役員に対して支給した退職給与について、所得を得ることを目的として実際に消費したことが認められる場合には、全額が損金算入となる。

第三章 過去の判例からみる功績倍率法による判断基準の正当性

第一節 功績倍率が適正かどうか争われた事例

役員退職給与の適正額を算定する上で功績倍率法を用いることが多くあるが、功績倍率法のうち、類似法人の功績倍率が適正かどうかについて、平均値を基に算定した平均功績倍率法が合理的であるとした事例と、最高値を基に算定した最高功績倍率法が合理的であるとした事例をそれぞれ検討する。

1. 平均功績倍率法（札幌地裁 平成 11 年 12 月 10 日⁴⁵⁾

役員退職給与の適正額の算定基準として平均功績倍率法を用いて算定した法人税更正処分が正当であるとされた事例である。

(1) 概要

食料品製造業等を営む株式会社（以下「原告」という。）が平成 4 年 4 月 1 日から平成 5 年 3 月 31 日（以下「本件事業年度」）に退職役員に支給した役員退職給与の全額を損金算入として法人税の申告を行った。原処分庁（以下「被告」）は、その一部を損金不算入として、更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を行った。

原告は、これらの処分が違法であるとして、上記処分の取消しを求めた事案である。

(2) 争点

被告が役員退職給与の算定に平均功績倍率法を用いることが適正であるかどうか争われた。

(3) 当事者の主張

①原告の主張

平均功績倍率法により役員退職給与の適正額を算定するということは、法人のうち、約半数の法人の役員退職給与の金額が否認されることとなり、実態に全く合致しない。逆に、抽出された法人の役員退職給与の金額が適正額として認められたものだとすると、比較対象がすべて相当とされている以上、それらの平均値を超える部分が不相当とする根拠はないことになる。

②被告の主張

適正な役員退職給与の算定方法として、従来から、平均功績倍率法、最高功績

倍率法、1年当たり平均額法が用いられている。役員退職給与には、報酬の後払いとしての損金性と、功勞報償としての利益処分性を有する金額が含まれている。比較法人の功績倍率の平均値を用いてその損金性部分を算出することによって、通常存在する比較法人間の差異や個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値を得られるのである。したがって、一般的には、役員退職給与の適正額の算定に当たっては、平均功績倍率法を用いることが最も法令の規定の趣旨に沿い合理的であるといえることができる。

(4) 裁判所の判断

平均功績倍率法に基づくと比較法人のうち約半数の法人の退職給与が否認されることになる。逆に比較法人の役員退職給与が適正額として認められたものだとすると、これらの平均値を超える部分を不相当とする理由はない。したがって、原告は、平均功績倍率法は論理的に成り立たないものである旨を主張する。

仮に、比較法人の退職給与がすべて適正な額の範囲内であることを前提とするならば、最高功績倍率法を用いるしかない。

しかしながら、平均功績倍率法は、比較法人の退職給与のうちに、本来否認すべきであったのに実際には否認しなかったものが含まれることを前提とするものであるが、過去に本来否認すべきであったのに実際には否認しなかった事例が存在するからといって、否認すべきものを発見したときにこれを否認することを妨げる理由は存在しないから、原告の上記主張は採用することができない。

2. 最高功績倍率法（東京高裁 昭和56年11月18日判決⁴⁶）

功績倍率法の功績倍率が、抽出された類似法人の最高値をもって役員退職給与の適正額とした事例である。

(1) 概要

不動産業を営む法人（以下「原告」という。）が昭和46年11月15日から昭和47年9月30日までの事業年度（以下「本件事業年度」）において、原告は、昭和47年8月25日に退職した各役員に対して役員退職給与各1,500万円を未払金として本件事業年度の損金の額に算入した。

原処分庁（以下「被告」という。）は、当該役員退職給与の金額が最高功績倍率法により算定した金額を超えることから、法人税法に規定する過大役員退職給与に該

当するとして、その超える部分について損金不算入とし、更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を行った。

そこで原告は、被告の更正処分及び賦課決定処分について違法であるとして、本件更正及び賦課決定処分の取り消しを求めた。

(2) 争点

原告が各役員に対して支給した役員退職給与の金額が適正額であるか否か、また、その判断基準として用いられた功績倍率法の計算のもととなった最高功績倍率の数値を用いることが適正であるか否かが争点となった。

(3) 当事者の主張

①原告の主張

原告が役員退職給与として支給した各役員は、原告の設立前から約5年間にわたり、準備活動等に尽力し、設立後直ちに大きな収益を上げることができたことから、役員退職給与の支給額にあたって考慮された1,500万円は相当である。

また、原告のように設立間もない法人の場合は、役員の貢献度は未知であって、それを報酬に織り込むことは不可能である。仮に被告が主張している一般的に是認されていない類似法人の功績倍率を用いるとしても、原告と同様に設立の日の属する事業年度において多額の利益をあげた法人の功績倍率を用いるべきである。

②被告の主張

原告は、設立前から準備活動等に尽力し、設立後直ちに大きな収益を上げたため、役員退職給与各1,500万円は相当だと主張する。しかし、一般的に役員退職給与は、職務執行に対する報酬の後払い的な性格と過去の功労に対する報償としての賞与的な性格が混在しており、法人税法上、損金算入が認められるのは、報酬の後払い的な性格を有する部分だけであるというべきである。そのため、原告が支給した役員退職給与のうち、設立前の期間に対する部分については、賞与的な性格であり、損金の額に算入すべきではない。

また、功績倍率は、最終月額報酬と勤続年数以外の退職給与算定に影響を及ぼす一切の事情の総合評価であると考えられるべきものである。当該退職役員の収益に

対する貢献度は、本来既に最終月額報酬に折り込まれているのである。したがって、原告が主張する設立一期目において多額の収益を上げた法人と比較しなければならぬとする原告の主張は、それ自体失当である。

被告が調査を行い、原告との類似法人を抽出し、抽出した類似法人7法人のうち、役員退職給与の支給対象役員は13名であった。当該支給役員の功績倍率の平均値は1.9倍、最高値は3.0倍であった。そこで原告に最も有利となる類似法人の功績倍率の最高値である3.0倍をもって相当すべきである。

(4) 裁判所の判断

原告が主張する設立前の準備活動によって原告が設立直後から多額の利益を上げたことと認めるべき的確な証拠は存在しない。一般に設立直後の法人においては役員の貢献度を正確に報酬に反映させることができないため功績倍率が高くなるということと認めるに足る資料は何もない。それに、法人設立前の準備活動は通常、報酬又は賞与の金額を算定する要素とはなりえても退職給与の要素とはならないものと解される。

また、原告の類似法人の功績倍率の平均値が1.9倍、最低値が0.9倍、最高値が3.0倍であることが認められる。類似法人の選定基準が、資本金額により抽出しているため、不十分のきらいがないでもない。期末総資産額及び売上金額を原告のそれと比較するとばらつきが大きいものの、これらの金額と功績倍率の大小の間には、顕著な相関関係は見出し難い。それゆえ、少なくとも上記類似法人の功績倍率の最高値3.0倍を基準として原告の役員退職給与の相当性を判断することは合理的である。

したがって、功績倍率の最高値3.0倍に基づき役員退職給与を算出し、その超える部分については、不相当に高額に当たるといふべきである。

3. 検討

(1) 平均功績倍率法

上記1.の事例は、役員退職給与の適正額を算定する方法として平均功績倍率法を用いることが合理的であるとした事例である。

確かに、原告が主張するように、類似法人の功績倍率の平均値を用いることはそ

の功績倍率が平均値を超えている類似法人については、不相当に高額な部分が生じることになると考えられる。

しかし、裁判所は、功績倍率の平均値を超えている事例が存在するからといって、否認すべきものを発生したときに、これを否認することを妨げる理由は存在しないとして原告の主張を排斥している。

実際、平均功績倍率法で用いられる類似法人には、本来、不相当に高額であるとして損金不算入となるべきものが含まれていることを前提としてしているため、裁判所の判断では、功績倍率が類似法人の平均値を用いることには合理性があるとしている。

功績倍率法のうち、類似法人の功績倍率の平均値を用いる際に、本来否認されるべき類似法人の功績倍率が含まれていることを前提としていると裁判所では述べているが、どの程度本来否認されるべき類似法人が含まれているかはわからない。そのため、果たして平均値を用いることで適正な役員退職給与の金額を算定することができるのかは定かでない。

(2) 最高功績倍率法

上記 2. の事例は、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、功績倍率法の功績倍率が、原告の類似法人の最高値、いわゆる最高功績倍率によって算定することが合理的であるとしたものである。これは、原告にとって最も有利となる最高功績倍率を用いており、納税者に有利な値を求めたものであるといえる。

また、上記 2. の事例では、当時の全上場会社の実態調査の結果によって算出された功績倍率の平均値が「社長 3.0 倍、専務 2.4 倍、常務 2.2 倍、平取締役 1.8 倍、監査役 1.6 倍」と役職ごとに明示され、現在の実務上でも、一定の基準となっている。しかし、40 年以上前に算出された平均値が現在の実務上でも参考になっていることは、適正な役員退職給与の金額を算定することができるのか疑問も残る。

第二節 最終月額報酬が適正かどうか争われた事例（残波事件）

近年の租税訴訟事件において、支給した役員退職給与の金額が不相当に高額となるかどうかの判定で、功績倍率法が用いられることが多くある。その場合において、功績倍率法の計算で使われる類似法人の功績倍率が妥当であるのかという議論は以前か

らある。しかし、同じ功績倍率法の計算で使われる、役員の最終月額報酬の金額が適正なのかどうかについては、功績倍率に比べて、議論があまりなされていない。

この節では、最終月額報酬の金額が争点となった裁判の一つである残波事件（東京地裁 平成 28 年 4 月 22 日判決⁴⁷⁾）について検討する。この残波事件では、役員給与と役員退職給与が不相当に高額となるかが争われた。そのうち役員給与については、役員に対する定期同額給与のうち不相当に高額となる部分の損金算入を沖縄税務署長は、否認している。ここでは、上記の定期同額給与の一部が損金不算入となったことを踏まえ、役員退職給与が不相当に高額なのかどうかを検討する。

1. 概要

泡盛を製造する酒造会社（以下「原告」という。）が、平成 19 年 2 月期から平成 22 年 2 月期までの 4 年間で、役員 4 人に支給した役員給与や代表取締役であった X に対する役員退職給与の合計額は約 19 億 4 千万円であった。

そのうち処分行政庁である沖縄税務署長（以下「被告」という。）から、役員給与及び役員退職給与について、いずれも不相当に高額な部分の金額があり、当該金額は、損金の額に算入されないとして、原告は、法人税の更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を受けた。

そこで原告は、上記の役員給与及び役員退職給与の支給額がいずれも適正額であるとして、各更正処分の一部及び各賦課決定処分の取消しを求めた。

2. 争点

原告が役員に対して支給した役員退職給与の金額に法人税法 34 条 2 項に規定する「不相当に高額」に該当する部分があるのか否か、また、その判定基準として用いられた功績倍率法の計算のもととなった判定要素は適正なものであるのか、が争点となった。

3. 当事者の主張

(1) 原告の主張

役員退職給与の適正額を算定するにあたって用いられる功績倍率法は、支給されたその役員の最終月額報酬、役員として従事した勤続年数及び類似法人の功績倍率

の3つの要素を考慮して算定される。

その3要素のうち、最終月額報酬について、被告は、類似法人の最終月額報酬の平均額を用いており、その抽出方法が下記の通り適切ではない。

①類似法人の抽出範囲

被告は、類似法人の抽出方法として、倍半基準⁴⁸を用いているが、その範囲が、日本全国ではなく、沖縄や熊本などの一部地域に限定して抽出している。そのため、適切な類似法人を抽出することができず、適正な役員退職給与の金額が算定できない。

②抽出した類似法人の不適切性

被告は、類似法人の抽出方法を倍半基準により抽出しているが、役員給与の支給原資である売上高や改定利益⁴⁹の数値が、類似法人と比べ、大幅に小さいものが含まれている。その結果、類似法人の功績倍率法における最終月額報酬の平均金額が引き下げられている。

以上のことから、被告が抽出した類似法人の最終月額報酬の平均額を用いることは、適切ではない。また、上記①で述べた類似法人を除いた最終月額報酬の平均額を用いた場合、当該役員退職給与の支給額は、適正額の範囲内となることから、何ら過大ではない。

(2) 被告の主張

原告の主張は、下記に述べるように、合理的ではない。

①類似法人の抽出範囲

原告は、上記(1)①で類似法人の抽出範囲を日本全国の酒造製造会社にすべきだと主張する。

しかし、製造業における製造コストや人件費等は、地域によって異なるのが一般的であり、比較的隣接した地域においては、類似性が認められる。また、一般的に同業種・類似規模で同地域であれば、同様の経済状況にあり、その役員に対して支給する給与等も類似するといえることから、沖縄や熊本などから類似法人を抽出したことには合理性が認められることは明らかである。

②抽出した類似法人の不適切性

原告は、類似法人を抽出する方法として、倍半基準を用いていることが不適切

であると、主張する。

しかし、倍半基準で用いられる総売上金額は、法人の事業規模を示す最も重要な指標の一つである。そのため、総売上金額に着目した倍半基準は、事業規模の類似する同業者を抽出するための基準として優れた合理性を有する。

以上のことから、類似法人の抽出方法の合理性について、何ら問題はなく、その類似法人の最終月額報酬の平均額をもとに計算した役員退職給与は適正額であり、それをもとにすると、原告が実際に支給した役員退職給与には不相当に高額な部分がある。

4. 裁判所の判断

本件退職給与のうち、不相当に高額であるとして損金の額に算入される金額を算定するにあたって、功績倍率法を用いることに双方に相違はなく、また、功績倍率法の判定要素である勤続年数24年と功績倍率3倍についても当事者間で争いが無い。

それに対して、原告の代表取締役であったXの最終月額報酬について、当事者間での主張が異なっている。被告は、抽出した類似法人がそれぞれ支払う代表取締役のうちの最高額を平均した金額を使用することが、役員退職給与の適正額を算定するにあたって相当額である旨を主張している。

しかし、抽出した類似法人によって金額に乖離が生じていることや、Xが代表取締役として勤め続けたことにより、原告の売上や経常利益を大きく伸ばすなどの成長に実質的に貢献したものと評価することができる。

このことから類似法人の最高額の平均を超えたとしても、類似法人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。

したがって、原告の代表取締役Xに対して支給された役員退職給与の金額は、不相当に高額な部分の金額があるとは、認められない。

5. 検討

本件訴訟は、原告が支給した役員給与と役員退職給与の金額が、不相当に高額となるのかが争われた事案である。

役員給与については、過年度に比べて、支給額が増額しているが、会社の業績が上向いたわけでもなく、役員ではない従業員の給与が増額したわけでもないなどの理由

から、支給額の一部が損金不算入となった⁵⁰。

それに対し、役員退職給与は、不相当に高額な部分の金額があるとは、認められずとして、全額損金算入となった。役員退職給与の金額が適正かどうかの判断基準として功績倍率法が用いられ、その判定要素のうち、最終月額報酬の金額が、低額となっていたこともあり、適正な最終月額報酬の金額がいくらになるのかが争点となった。被告である沖縄税務署長は、抽出した類似法人がそれぞれ支払う代表取締役の給与のうち、最高額を平均した金額を使用すべきとしたのに対し、裁判所は、類似法人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している。

本件の判決では、功績倍率法の最終月額報酬を上記の役員給与の適正額に引き直した金額を使用せず、類似法人の最高額を使用している。これは、役員給与の適正額の取扱い⁵¹と役員退職給与の適正額の取扱い⁵²は、個別に判断していくべきであるという判断になっているからだと考えられる。

しかし、最終月額報酬の金額で類似法人の最高額を使用することは、功績倍率法の3要素のうち、2つの要素が類似法人の数値として使用されることになる。したがって、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬の金額で類似法人の最高額を使用することが、その役員の在職期間中における法人に対する功績を適切に反映しているといえるのか疑問が残る。

第四章 功績倍率法

第一節 功績倍率法における諸問題

1. 功績倍率

功績倍率法で用いられる功績倍率は、明確な基準があるわけではなく、法人税法施行令 70 条 2 号にもあるように、類似法人の役員退職給与の支給状況等に照らし、類似法人の功績倍率を用いて、不相当に高額となるかを判断することが適正であると、考えられている。しかし、その功績倍率を算定するにあたって用いられる類似法人の中には、比較的自由に役員退職給与の支給額を決めることができる同族会社などが含まれている場合があり、類似法人の功績倍率が適正なのかが問題となることがある。

また、実務上、功績倍率の数値を決定する際に、一定の基準が必要となるが、具体的な数値として功績倍率の平均が「社長 3.0、専務 2.4、常務 2.2、平取締役 1.8、監査役 1.6」が相当な基準として示された過去の判例⁵³があり、実務上の参考になっていることが多い⁵⁴。上記の功績倍率を参考にすることで、会社が功績倍率の数値を決定する際に、一つの判断材料とはなるが、上記の功績倍率の平均値を役職毎に決定することは、形式的すぎることから、そのまま適用することは合理的でない場合がある。そのため、退職した役員の個別事情などを考慮して算定すべきである。

そのほかにも、類似法人の功績倍率の最高値と最小値の差が大きい場合には、どの数値を用いるかによって、役員退職給与の適正額が大きく変わることとなり、そのような場合には、不安定さが残ってしまうことから、果たして、役員退職給与の適正額を算定することができるのか疑問が残る。

上記に加えて、最高功績倍率を用いて役員退職給与の適正額を算定する場合には、抽出した類似法人の功績倍率の最高値を使用するため、役員退職給与が類似法人の平均額を超える額となる場合がある。

2. 類似法人の情報を用いることの問題点

役員退職給与の適正額を算定するにあたっては、法人税法施行令 70 条 2 号に「その内国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退職給与の支給の状況等に照らし、」とあるが、課税庁が質問検査権を行使して類似

法人の情報を入手できるのに対し、中小企業などの未上場会社については、納税者が類似法人を抽出し、その類似法人の役員退職給与の金額の情報を入手することが困難である場合が多い。つまり、納税者側にとって、役員退職給与の適正額を算定するために、類似法人の情報を参考にしようとしても、入手が困難であるため、予測可能性を確保することができていない状態となっている。

また、仮に、入手することができたとしても、類似法人の抽出方法が倍半基準などを用いて算出していることが多い。その方法により抽出された類似法人のうち、同族会社が含まれている場合には、果たして、本当に役員退職給与の適正額を算定するのに用いることが適正なのかという問題がある。

3. 最終月額報酬

功績倍率法における最終月額報酬は、役員の在職期間中における最高水準を示すものと考えられている⁵⁵ことから、最終月額報酬が役員退職給与の金額の算定に用いられている。しかし、例えば、社長から会長になっていること等の理由により、最終月額報酬が低額又は無報酬となっている場合には、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬を用いることは適切でない。

また、同族会社など比較的自由に役員報酬の金額を決定することができる場合には、最終月額報酬も恣意的な要素が含まれた金額になる可能性があり、役員退職給与の適正額を算定するのにその最終月額報酬が用いられることには、疑問が生じる。

他にも、最終月額報酬が著しく低額の場合や無報酬などの場合において、功績倍率法に代わり、1年当たり平均額法により、役員退職給与の適正な支給額を決定することがあるが、功績倍率法に比べて、類似法人の情報に依存することとなる。しかし、上記でも述べたように適正な類似法人を抽出することは、困難な場合であることが多いことに加え、類似法人の役員退職給与が本当に適正な金額であるのかという疑問もあり、1年当たり平均額法を用いることにも、問題がある。

第二節 最終月額報酬の合理性の検討

1. 功績倍率の必要性

役員退職給与の支給額を算定する上で功績倍率を用いる場合には、適正な数値を用

いる必要があるが、何をもって功績倍率の適正な数値とするかは、便宜的に過去の判例を基に決定する場合⁵⁶や、類似法人の比較によって決定されることが多い。

確かに、類似法人の比較により功績倍率を決定する場合において、事業規模が類似する法人を基に算定することは、功績倍率を意図的に引き上げるような恣意的な要素が含まれにくくなる。

しかし、恣意的な要素が含まれにくいことから類似法人の功績倍率を用いる場合であっても、実際には適正な類似法人の抽出が困難な場合が多く、仮に適正な類似法人の功績倍率を抽出できたとしても、功績倍率法のうち、最終月額報酬の金額を上げてしまえば、役員退職給与の損金算入限度額を引き上げることができてしまう。

また、功績倍率法のうち、仮に最終月額報酬が適正額を算定できたとしても、功績倍率が高い場合には、役員退職給与の損金算入限度額が引き上げられてしまうことがある。

功績倍率と最終月額報酬が適正かどうかについては、類似法人との比較により判断することが多い。つまり、功績倍率法の3要素のうち、2要素が類似法人との比較により適正かどうか判断することとなる。上記で述べたように適正な類似法人の抽出は、納税者側では困難である場合が多いにもかかわらず、役員退職給与の適正額を算定する上で、2要素も類似法人との比較が必要となっている。

そこで、役員退職給与の算定で用いられる功績倍率法のうち、最終月額報酬に比べ、恣意的な要素が含まれやすい功績倍率を用いることを廃止し、最終月額報酬と勤続年数のみで算定すべきだと考える。

2. 最終月額報酬の合理性

役員退職給与の算定で用いられる功績倍率法のうち最終月額報酬は、役員の在職期間中における最高水準を示すもの⁵⁷と考えられており、功績倍率法による算定方法の1要素となっている。しかし、必ずしも最終月額報酬が役員の在職期間中における最高水準を示すものであるとは限らない。例えば、会社が損失を出していたことで役員の報酬を減らし、会社を倒産の危機から救った場合には、会社への貢献度が実際の報酬と乖離することとなる。その後すぐに役員が退職した場合、最終月額報酬が低くなってしまふ。その結果、会社に貢献していたにも関わらず、役員退職給与の損金算入限度額が低くなってしまふ。

また、同族会社が役員退職給与を支給する場合には、株主と役員が同一であるため、比較的自由に役員給与の金額を決定することができる。つまり、役員である自分の給与の金額を比較的自由に決定することがきるため、恣意的な要素が含まれやすい。そのため、役員退職給与の損金算入限度額を引上げるために退職前の最終月額報酬の金額を恣意的に引き上げることが考えられる。その場合、最終月額報酬を用いて役員退職給与を算定することは、適切ではない。

そもそも、役員は、使用人と違い「委任」の関係に基づいていることから、役員に対する報酬が退職時において最高水準となるという考え方が当てはまらない。これまで日本では、多くの企業が終身雇用型で使用人と雇用契約を結んでおり、その使用人は、出世の延長で役員になっている場合が多いことから、使用人が勤続年数、いわゆる年功序列によって報酬が上がっていたこともあり、使用人から役員になった後でも報酬が上がっていくという場合があった。

しかし、役員報酬は、その役員の会社に対する貢献度等を加味して決定されるべきであり、勤続年数のみだけで判断すべきではない。役員報酬は、毎年、株主総会により改定できるため、会社の貢献度に応じて算定するべきであり、その場合には、最終月額報酬が必ずしも役員の在職期間中における最高水準を示すものとはならない。

もちろん、勤続年数が長いということは、それだけ会社に貢献している期間が長いということでもあり、役員退職給与の算定には考慮されるべきであるが、最終月額報酬の算定に勤続年数を考慮した金額を用いるべきではない。

役員退職給与の適正額を算定する上で、功績倍率法のうちの最終月額報酬が用いられるが、上記で述べたように、最終月額報酬を用いることの合理性が乏しい場合には、最終月額報酬を用いることが、本当に役員退職給与を適正に算定することができるのか疑問が残る。

3. 最終月額報酬以外を用いる方法の検討

上記で述べた功績倍率法のうち、功績倍率を使用せずに役員退職給与の適正額を算定するということは、最終月額報酬と勤続年数のみで算定することとなる。また、最終月額報酬は、勤続年数に比べ、法人の恣意的な要素が含まれやすい。したがって、退職する役員の最終月額報酬の金額が適正であるかどうかの判断がより重要となる。

最終月額報酬を用いて役員退職給与を算定する場合に、損金算入限度額を引上げる

ために、役員の退職の直前に役員報酬を引き上げることがある。その場合には、最終月額報酬に恣意的な要素が含まれることとなるため、適正な役員退職給与を算定することができない。

そこで、役員退職給与が退職する役員に対する報酬の後払い的性格を有していることから、退職する役員の最終月額報酬の金額を用いるのではなく、その役員が役員として従事していた毎年の役員の月額報酬の平均額を用いるべきだと考える。

しかし、役員として従事していた毎年の役員の月額報酬の平均額を用いることは、役員として従事していた期間が長い場合には、事務上、書類の保存等が必要となり煩雑になってしまう。

したがって、その役員に支給した過去5年間の月額報酬の金額の平均額を用いて、適正な役員退職給与の金額を算定すべきだと考える。

【算式】

役員退職給与の適正額	=	過去5年間の 月額報酬の平均額 (※)	×	勤続年数
(※) 過去5年間の 月額報酬の平均額	=	$\frac{\text{退職の事実が生じた事業年度から過去5年間の平均月額報酬の合計額}}{5}$		

過去5年間の役員報酬の金額の平均額を用いることで、退職の直前の最終月額報酬を引き上げて役員退職給与の損金算入限度額を引上げるような租税回避行為を防止することができる。役員報酬の金額の平均額を過去5年間としているのは、更正の請求などの除斥期間が5年であること⁵⁸や、遡る期間を増やしすぎると事務作業が煩雑になる恐れがあるためである。仮に、役員の勤続年数が5年未満の場合には、その役員の勤続年数の平均月額報酬を用いて算定すべきだと考える。

また、役員退職給与の支給が不相当に高額かどうかについての判断は、法人税法施行令70条二号に規定されているが、具体的な計算方法が明示されていないことから、法人税法上、納税者にとって、役員退職給与の損金算入限度額の判断が困難となる場合がある。そこで、退職する役員に支給した過去5年間の役員報酬の金額の平均額に勤続年数を乗じる方法を法令等に明記すべきだと考える。

おわりに

役員退職給与の適正額を算定する上で用いられる功績倍率法は、最終月額報酬、勤続年数及び功績倍率を用いて算定する。勤続年数は、客観的に判断できることが多いが、最終月額報酬と功績倍率は、恣意的な要素が含まれることが多いため、適正に定めることが重要となる。同族会社などの場合には、役員退職給与の支給額を支給時の事情等により比較的自由に決定することができる。その場合には、役員退職給与の支給額を決定する際に、恣意的な要素が含まれる可能性が高く、課税の公平性を損なうこととなる。

そもそも役員退職給与が役員の職務執行に対する報酬の後払い的性格を有していることと解されていることから、損金算入が認められているのであって、功績倍率のような役員の功労に対するものについては、利益処分の性格を有するため、費用性がなく、法人税法上、損金不算入となると考えられる。仮に功績倍率が、利益処分の性格ではなく、職務執行の対価だとしても、役員退職給与の支給額に含めず、業績連動給与として支給すべき⁵⁹である。

役員退職給与の適正額を算定する上で用いる功績倍率法のうち、特に恣意的な要素が含まれやすく、利益処分の性格をもつ功績倍率を用いることを廃止し、また、最終月額報酬ではなく、その役員に支給した過去5年間の月額報酬の金額の平均額、つまり、過去5年間の月額報酬の平均額と、勤続年数のみで算定すべきだと考える。

功績倍率法のうち、功績倍率を用いることを廃止し、月額報酬の5年平均額と勤続年数のみで役員退職給与を算定するという事は、実質的に役員退職給与の損金算入限度額が引き下がる場合が多くなる。また、平成29年度改正により役員退職給与のうち、業績連動退職給与については、業績連動給与の損金算入要件を満たさなければ、全額が損金不算入となったこともあり⁶⁰、結果として、役員退職給与に関しても、役員報酬と同様にインセンティブ的な要素が含まれるものについては、損金算入が認められる動きが強まっている。そのため、固定報酬的な性格をもつ、功績倍率法により算定した役員退職給与については、損金算入限度額を引き下げていくべきである。

役員退職給与の損金算入限度額が引き下げられることにより、納税者側からの反発が考えられるが、役員退職給与で損金算入限度額を引き下げる代わりに、インセンティブ的な要素を含む、業績連動給与などの役員給与として、損金算入限度額を引上げることで役員退職給与と、役員給与全体で損金算入限度額の範囲を縮小せずに済むと考える。役員退職給与が役員の職務執行に対する報酬の後払い的性格を有している点を考慮すれ

ば、報酬を後払いせずに、役員給与として支給することに、一定の合理性はあると考える。

確かに、法人税法上では、役員退職給与の損金算入限度額を引き下げ、役員給与の損金算入限度額を引上げることにより、会社側では、全体の役員に対して支給する給与の損金算入限度額は変わらないが、役員個人単位でみると所得税法上、支給の形態により、退職所得か給与所得となるため、どの所得区分に該当するかにより納める税金が大きく変わってくる。所得税法上、退職所得は、老後の生活保障的な意味合いがあることから、給与所得に比べ、優遇されている⁶¹。したがって、所得税法上では、退職所得に区分された場合には、給与所得に区分されるのに比べ、税引き後の手取り額が大きくなる。

しかし、所得税法上、退職所得が優遇されるからといって、法人税法上でも、所得税法を考慮して役員退職給与の損金算入限度額の範囲を定める必要はないし、何より、法人税法上、役員退職給与は役員の職務執行に対する報酬の後払い的性格を有していると考えられているから、損金算入が認められている。もし仮に、法人税法上、老後の生活保障的な意味合いを前提にして役員退職給与の損金算入限度額を考えた場合、役員の職務執行の対価とはならず、費用性がないと考えられ、役員退職給与全額が損金不算入となる可能性もある。また、実際に、所得税法上、役員退職給与で支給する方が、手取り額が大きくなることから、あえて役員退職給与を多めに支給する場合もあり、その場合には、隠れた利益処分の性格を有するため、租税回避行為となる可能性も考えられる。

このことから、法人税法上の役員退職給与の考え方と所得税法上の退職所得の考え方は、区別して考えるべきである。

また、上記で述べた過去5年間の月額報酬の平均額に勤続年数を乗じた金額を役員退職給与の適正額とする算定方法を法令等に明記することにより、納税者側の予測可能性を確保できると考える。もちろん、法令等に明記した方法により算定したからといって、必ずしも役員退職給与の適正額を算定できるわけではなく、個別的事情を考慮した適正額を算定する必要があるが、納税者側の課税要件明確主義の観点から一定の基準は必要であると考え。つまり、法令等に役員退職給与の適正額の具体的な算定方法を明記することで、納税者の予測可能性を確保し、適正な役員退職給与の金額を法人税申告書提出の段階で算定できるようになると考える。

¹ 「利益連動給与」の指標が利益のみだったのに対し、平成 29 年度税制改正により、株価や売上等も加味されることとなったため「業績連動給与」に文言が変更された。

² 例外として、法人税法 36 条の過大な使用人給与の損金不算入や法人税法施行令 72 の 3 の使用人賞与の損金算入時期などの規定が設けられている。

³ 民法 623 条

「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」

⁴ 会社法 330 条

「株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う。」

⁵ 会社法 329 条では、「役員（取締役、会計参与及び監査役をいう。以下この節、第三百七十一条第四項及び第三百九十四条第三項において同じ。）及び会計監査人は、株主総会の決議によって選任する。」とあり、役員 の 範囲 について 包括的に 定めている。

⁶ 法人税法施行令 7 条 1 号

「法人の使用人（職制上使用人としての地位のみを有する者に限る。次号において同じ。）以外の者でその法人の経営に従事しているもの。」

⁷ 法人税法施行令 7 条 2 号

「同族会社の使用人のうち、第七十一条第一項第五号イからハマまで（使用人兼務役員とされない役員）の規定中「役員」とあるのを「使用人」と読み替えた場合に同号イからハマまでに掲げる要件のすべてを満たしている者で、その会社の経営に従事しているもの。」

⁸ 当時の法人税法施行令第 86 号による法人税法施行規則の改正が行われるまでは、法人税法取扱通達での規定だけであった。

⁹ 法人税法施行規則第 10 条の 3 の第 1 項

「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、当該役員の職務の内容、当該法人の収益及びその使用人に対する給料の支給状況、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の状況等に照らし、当該役員の職務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。」

¹⁰ 法人税法施行規則第 10 条の 3 の第 2 項

「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る金額の限度額を定めて居る法人が、各事業年度においてその役員（当該限度額が定められた報酬の支給の対象となるものに限る。以下本項において同じ。）に対して支給した報酬の額（使用人としての職務を有する役員に対し支給する報酬のうち其の使用人としての職務に対するものを含めないで当該限度額を定めて居る法人については、当該事業年度において当該職務に対する報酬として支給した金額のうち、当該法人の他の使用人に対する給料の支給の状況等に照らし当該職務に対する報酬として相当であると認められる金額を除く。）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、そのこえる金額は前項の規定の適用については、同項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。」

¹¹ 法人税取扱通達其 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賞与とする。」

¹² 昭和 40 年度改正前の法人税法施行令規則第 10 条の 3～第 10 条の 5。

¹³ 法人税法 22 条 3 項の別段の定めとして制定されている。

¹⁴ 旧法 34 条 3 項。

¹⁵ 平成 18 年度改正前の法人税基本通達 9-2-14。

¹⁶ 旧法 35 条 4 項。

¹⁷ 所得税法 30 条 1 項では、「退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与（以下この条において「退職手当等」という。）に係る所得をいう。」としている。

¹⁸ 旧商法 269 条

「取締役ガ受クベキ報酬ニ付テノ左ニ掲グル事項ハ定款ニ之ヲ定メザリシトキハ株主總會ノ決議ヲ以テ之ヲ定ム

1 報酬中額ガ確定シタルモノニ付テハ其ノ額

2 報酬中額ガ確定セザルモノニ付テハ其ノ具体的ナル算定ノ方法

3 報酬中金銭ニ非ザルモノニ付テハ其ノ具体的ナル内容

2 株主總會ニ前項第 2 号又ハ第 3 号ニ規定スル報酬ノ新設又ハ改定ニ関スル議案ヲ提出シタル取締役ハ其ノ株主總會ニ於テ其ノ報酬ヲ相当トスル理由ヲ開示スルコトヲ要ス」

¹⁹ 法人税法 34 条 1 項、法人税法施行令 70 条

²⁰ 法人税法 34 条 2 項

「内国法人がその役員に対して支給する給与（前項又は次項の規定の適用があるものを除く。）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。」

²¹ 高岸直樹、石山卓磨 『役員報酬の法務・税務 会社法上の主要判例を徹底検討』 105 頁（中央経済社、2015 年）。

²² 前掲注 21) 122 頁。

²³ 有価証券報告書に記載されるものに限る。

²⁴ 前掲注 21) 134 頁。

²⁵ 自由民主党、公明党『平成 28 年度税制改正大綱』74-75 頁。

²⁶ 自由民主党、公明党『平成 29 年度税制改正大綱』68 頁。

²⁷ 一定の新株予約権による給与では、事前の届出は不要となっている。

²⁸ 前掲注 25) 67-68 頁。

²⁹ 前掲注 25) 67 頁。

³⁰ 最判昭和 39 年 12 月 11 日民集 18 卷 10 号 2143 頁。

³¹ 役員退職慰労金の具体的な支給基準を規定する計算方法は、一様ではない。

³² 法人税法基本通達 2-2-28（役員に対する退職給与の損金算入の時期）

「退職した役員に対する退職給与の額の損金算入の時期は、株主總會の決議等によりその額が具体的に確定した日の属する事業年度とする。ただし、法人がその退職給与の額を支払った日の属する事業年度においてその支払った額につき損金経理をした場合には、これを認める。（昭 55 年直法 2-8「三十二」、平 19 年課法 2-3「二十二」により改正）」

³³ 法人税法施行令 70 条 2 号

「内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、当該役員その内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その内国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相当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」

³⁴ 伊藤公哉『アメリカ連邦税法 第 5 版 所得概念から法人・パートナーシップ・信託まで』383 頁（中央経済社、2013 年）。

³⁵ 内国歳入法 162(m)(1)、規則 1.162-27

³⁶ 税理士法人トーマツ 『欧州主要国の税法《第 2 版》』126 頁（中央経済社、2011 年）。

³⁷ 山口孝浩 「役員賞与・役員報酬を巡る問題－改正商法等の取扱いを問題提起として－」224 頁（税務大学校論叢 48 号）。

³⁸ 前掲注 36) 126 頁。

-
- ³⁹ 前掲注 37) 224 頁。
- ⁴⁰ 前掲注 36) 161 頁。
- ⁴¹ 前掲注 36) 164 頁。
- ⁴² 前掲注 36) 164 頁。
- ⁴³ シンガポールの法人税については、所得税法に規定されている。
- ⁴⁴ 税理士法人トーマツ『アジア諸国の税法 《第 7 版》』554 頁 (中央経済社、2011 年)。
- ⁴⁵ 判タ 1046 号 112 頁。
- ⁴⁶ 行集 32 卷 11 号 1998 頁。
- ⁴⁷ TAINS Z888-1993
- ⁴⁸ 判定法人等の数値の 2 分の 1 以上、2 倍以内の数値を基準とするものをいう。
- ⁴⁹ 経常利益に役員給与を加算した額をいう。
- ⁵⁰ その後の控訴審においても、一審に続き、役員給与の支給額の一部が認められなかった (東京高裁 平成 28 年 2 月 23 日判決)。
- ⁵¹ 法人税法施行令 70 条 1 号イ
「内国法人が各事業年度においてその役員に対して支給した給与 (法第三十四条第二項に規定する給与のうち、退職給与以外のものをいう。以下この号において同じ。) の額 (第三号に掲げる金額に相当する金額を除く。) が、当該役員の職務の内容、その内国法人の収益及びその使用人に対する給与の支給の状況、その内国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給与の支給の状況等に照らし、当該役員の職務に対する対価として相当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 (その役員の数に二以上である場合には、これらの役員に係る当該超える部分の金額の合計額)」
- ⁵² 法人税法施行令 70 条 2 号
「内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、当該役員の内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その内国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相当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」
- ⁵³ 東京高裁昭和 56 年 11 月 18 日判決行集 32 卷 11 号 1998 頁 (第二章第一節 1. 参照。)
- ⁵⁴ 功績倍率が上記の基準より低い数値であっても、必ずしも損金算入となるわけではなく、あくまでも参考値であるため、実態に即した合理的な判断が必要となる。
- ⁵⁵ 山本守之 『役員給与税制の問題点 規定・判例・執行面からの検討』 74 頁 (中央経済社、2015 年)。平成 2 年 12 月 26 日の岐阜地裁の判決では、「最終月額報酬は、特別な場合を除いて、一般に役員在任中における最高水準を示すとともに、役員としての在職期間中における法人に対する功績を最もよく反映するものであり、」としている。
- ⁵⁶ 東京高裁昭和 56 年 11 月 18 日判決 (第二章第一節 1. 参照。) で役員毎に平均功績倍率を明示しており、現在まで一定の参考値となっている。
- ⁵⁷ 前掲注 55) 74 頁。
- ⁵⁸ 国税通則法 70 条 (国税の更生、決定等の期間制限)
「次の各号に掲げる更正決定等は、当該各号に定める期限又は日から五年 (第二号に規定する課税標準申告書の提出を要する国税で当該申告書の提出があつたものに係る賦課決定 (納付すべき税額を減少させるものを除く。) については、三年) を経過した日以後においては、することができない。」
- ⁵⁹ 役員退職給与として支給するとしても、平成 29 年度改正による業績連動退職給与として支給すべきである。
- ⁶⁰ 平成 29 年度改正前までは、不相当に高額な部分の金額に対してのみ損金不算入となつて

いた。

⁶¹ 退職所得は、「(収入金額－退職所得控除) $\times \frac{1}{2}$ 」により所得を計算するため、給与所得に比べ、かなり優遇されている。

参考文献

1. 味村治、品川芳宣 『役員報酬の法律と実務（新訂第二版）』 商事法務研究会、2001年。
2. 安部和彦 『税務調査事例からみる役員給与実務 Q&A』 清文社、2016年。
3. 石山卓磨、高岸直樹 『役員報酬の法務・税務 会社法上の主要判例を徹底検討』 中央経済社、2015年。
4. 伊藤公哉 『アメリカ連邦税法（第5版） 所得概念から法人・パートナーシップ・信託まで』 中央経済社、2013年。
5. 大江晋也 『＜徹底検証＞役員給与の税務』 税務経理協会、2007年。
6. 金子宏 『租税法 第二十一版』 弘文堂、2016年。
7. 白石英成 『設例・図でみる 役員給与の税務』 中央経済社、2007年。
8. 税理士法人トーマツ 『アジア諸国の税法《第7版》』 中央経済社、2011年。
9. 税理士法人トーマツ 『欧州主要国の税法《第2版》』 中央経済社、2011年。
10. 田辺総合法律事務所、至誠清新監査法人、至誠清新税理士法人 『第4版 役員報酬をめぐる法務・会計・税務』 清文社、2017年。
11. 戸島利夫 『税法・会社法からみた役員給与』 税務研究会出版局、2008年。
12. 本庄資 『アメリカ法人税法講義』 税務経理協会、2006年。
13. 三木義一、田中治、占部裕典 『[租税] 判例分析ファイルⅡ 法人税編』 税務経理協会、2006年。
14. 山本守之 『法人税の理論と実務』 中央経済社、2016年。
15. 山本守之 『役員給与税制の問題点 規定・判例・執行面からの検討』 中央経済社、2015年。
16. 国税庁税務大学校 『法人税法（基礎編）平成29年度』、
<http://www.nta.go.jp/ntc/kouhon/houjin/pdf/06.pdf#page=1>（2018年1月20日アクセス）。
17. 日本租税研究協会 『「租税研究」アーカイブ第108号（昭和34年4月）』、
http://soken.or.jp/p_document/sozeikenkyu_archive/S34/108-S3404.pdf#page=4
（2018年1月13日アクセス）。

18. 山口孝浩 「役員賞与・役員報酬を巡る問題－改正商法等の取扱いを問題提起として－」『税務大学校論叢』48号、
<https://www.nta.go.jp/ntc/kenkyu/ronsou/48/yamaguthi/ronsou.pdf#search=%27E6%B3%95%E4%BA%BA%E7%A8%8E%E6%B3%95+%E5%B9%B3%E6%88%9010%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%94%B9%E6%AD%A3+%E5%BD%B9%E5%93%A1%E7%B5%A6%E4%B8%8E%27> (2018年1月7日アクセス)。

聖学院大学大学院
政治政策学研究科
政治政策学専攻（修士課程）

学籍番号 116MP004 比嘉 昭仁