

コーポレートガバナンス・コードのもとでの 役員報酬等に関する税制改正の動向と課題*

Trends and Issues of Corporate Tax System Reform regarding Directors' Remuneration under Corporate Governance Code

占部裕典**

Urabe Hironori

目次

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| I. はじめに～役員報酬に係る税制改正を
取り巻く状況～ | IV. 2017年度税制改正による役員給与規定
の整備 |
| II. 2016年度税制改正前における役員給与
規定 | V. おわりに |
| III. 2016年度税制改正による役員給与規定
の整備 | |

我が国企業の役員報酬は固定報酬中心であり、業績連動報酬や株式報酬の割合が低いことが指摘されてきたが、近年、我が国でも、コーポレートガバナンス・コードの要請等を背景に、法人が中長期的なインセンティブ効果又はリテンション効果を持たせること等を目的として、その役員に多様な形態の役員報酬を支給する事例が増加しつつある。しかし、わが国の法人税法では役員報酬(役員)給与の損金算入の要件はきわめて限定的であり、役員給与税制は業績連動報酬や株式報酬の導入促進等を行うにあたり、ボトルネックになっていた。

투고일 : 2018. 8. 25. / 심사완료일 : 2018. 9. 17. / 게재확정일 : 2018. 10. 8.

* 本稿は、2018年度5月31日に開催された建國大學法學研究所・同志社大學 共同學術集會「韓國と日本の企業統治構造の現況と課題」における報告のためにとりまとめたものである。

** 同志社大學法科大学院教授

Professor, Law School, Doshisha University

そのため、2016年、2017年度税制改正において、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の解消が進められた。法人税法では、この1～2年に大幅な税制改正が行われた。2016年度税制改正により、日本版リストラクテッド・ストックと呼ばれる特定譲渡制限付株式が導入され、さらに2017年度税制改正においては、役員給与税制全体に關する、より抜本的な改正が行われ、また、新制度導入から1年を待たずに特定譲渡制限付株式の見直し等もなされた。

本報告は、最近の經營者報酬(役員給与)の税制改正の動向を解説・検証するとともに、なお残された役員給与税制の課題を検討するものである。

【主題語】 コーポレートガバナンス・コード, 役員給与の損金算入要件, 役員給与税制之改正, 事前届出給与, 業績連動給与, 株式報酬, 特定譲渡制限付株式, 新株予約権

I.はじめに～役員報酬に係る税制改正を取り巻く状況～

2015年6月30日閣議決定による『日本再興戦略』(改訂2015)において、「經營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」こととして、經營陣へのインセンティブ付与として、株式報酬及び業績連動報酬等の導入促進が謳われた(「日本再興戦略」(2016年6月3日閣議決定)も同旨)。

また、「コーポレートガバナンス・コード～會社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(東京証券取引所2015年6月1日制定)においても「…經營陣の報酬については、中長期的な會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發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。」(原則4-2)とされており、上場會社に對して、「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」の適切な設定を求める(補充原則4-2①)等、株式報酬及び業績連動報酬の導入を促進する役員報酬制度改革が急務となっていた¹⁾。なお、補充原則4

1) 2018年6月に公表された改訂コーポレートガバナンス・コード(CGC)は、カバナンス改革をより實質的に深化させることを目的として、經營者報酬關連では、取締役會の役割・責務として客觀性・透明性ある手續に従った報酬設計と具体的な報酬額決定が追加されている(改訂CGC補充原則四-二①参照)。田原康雅・渡邊浩司・染谷浩史・安井桂大「コーポレート・ガバナンス・コードの改訂と『投資家と義業の對話ガイドライン』の解説」商事法務2171号4頁(2018)参照。2018年6月に金融廳が公表した「投資家と企業の對

－ 2 ①は、2018年に、以下のように一部改正されている。

コーポレートガバナンス・コードの改訂(2018年6月1日改訂)

原則 4－2. 取締役会の役割・責務(2)

補充原則 4－2(1)

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、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。[注 下線部筆者]

(2018年改訂の主な変更点)

- ・経営陣の報酬制度を設定する主体として「取締役会」を明記
- ・報酬制度における「客観性・透明性ある手続」を明記
- ・報酬制度において「具体的な報酬額を決定すべき」を明記

さらに、経済産業省に設けられた「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に關する研究會」が、中長期的な企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスの實踐を實現するための検討を行い、「コーポレート・ガバナンスの實踐～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」(報告書2015年7月24日)をとりまとめた。その中で、同研究會は、我が國企業の役員報酬は依然として固定報酬が中心であり、英米と比較して業績連動報酬や株式報酬の割合が低いこと、歐米では、我が國でも普及しているストック・オプション形式の株式報酬に加え、株式を交付する形式の株式報酬(具体的には、リストラクテッド・ストック(Restricted Stock)やパフォーマンス・シェア(Performance Share))が發展してきていることを指摘していた²⁾。

ただ、上記報告書は、役員に直接株式を交付して上記と同様の株式報酬を付与できるよう、株式報酬の付与に關する法的問題点を検討している。具体的には、會社法により、株式發行に際して現物出資(金銭以外の財産の出資)をする場合は、「当該財産の価額」を定めることが求められている(會社法199①三)ため、會社に對する勞務の提供を出資の目的とすることが認められるか明らかでないという問題があった。そこで、上記報告書は、會社が役員に金銭報酬債權を付与し、役員が当該金銭報酬債權を拂い

話ガイドライン」(三－五(経営陣の報酬決定))でも經營者報酬について、持続的成長と中長期的企業価値向上にむけた健全なインセンティブとして機能するように設計し適切に具体的な報酬額を決定するための客観性・透明性ある手続きが確立されているかなどが記載されている。

- 2) 阿部直彦「コーポレート・ガバナンスの視点からみた經營者報酬のあり方」商事法務2048号24頁(2014)は、日米獨のCEO報酬比較を行い、各國の報酬制度の仕組みや特徴を検証する。CGCのもとで、役員報酬の構造改革と自社株式報酬(日本版PS・RSとしてのBIPS信託等)の重要性を論ずるものとして、内之崎茂・武田智行「役員報酬ガバナンスの實踐－役員報酬ポリシーと業績連動型株式報酬の意義－[上][下]」商事法務2083号27頁、2084号42頁(2015)がある。

込むという方法を提示し、株式報酬として役員に株式を交付するための手続きを明確化した(同報告書8頁、同報告書別紙法的論点に関する解釋指針13頁參照)³⁾。このような一連の動きをうけて、法人税法を中心とした税制改正にもわかに動きだした。

本報告は、最近の經營者報酬(役員給与)の税制改正の動向を解説・検証するとともに、なお残された役員給与税制の課題を検討するものである。

法人税法では、この1～2年に大幅な税制改正が行われた。一昨年度(2016年度)税制改正により、日本版リストラクテッド・ストックと呼ばれる特定譲渡制限付株式が導入され、さらに2017年度税制改正においては、役員給与税制全体に関するより抜本的な改正が行われ、また、新制度導入から1年を待たずに特定譲渡制限付株式の見直しもなされた⁴⁾。

II. 2016年度税制改正前における役員給与規定

役員給与について、わが國の法人税法は長らく硬直的な規定となっていた。法人税法34條1項各号は、損金算入が認められる役員給与の3類型(定期同額給与、事前確定届出給与及び利益連動給与)を定めている。わが國の法人税法は、原則として會社法等のもとでの會計ルールをそのまま受け入れる構造になっている(法人税法(以下、「法法」という。)^{22④)}が、法人税法は役員給与(退職金も含む)については會社法(企業會計)のもとでの費用處理をそのまま認めずに、法人税法上の要件を充たしたときにのみ損金(費用)に認めるとの別段の規定(法法34條)をおいている。この3類型はこの1～2年の改正を経ても維持されている。

3) その他の會社法上の問題点の検討について、伊藤靖史「株式報酬と會社法(上)(下)」商事法務2138号4頁、2139号12頁(2017)參照。特に株式報酬と會社法361條の問題について、同論文(下)13頁參照。

4) これらの税制改正の趣旨・解説について、關係省廳によるものとして、經濟産業省産業組織課「攻めの經營」を促す役員報酬～企業を持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～(平成29年9月時点版)、藤田泰弘・小竹義範・内藤景一郎・田畑 仁・高橋實枝「法人税法等の改正」(財務省平成29年度税制改正の解説)(財務省ホームページ)がある。その他、2017年度税制改正による役員給与に係る法人税法改正の解説については、蝦名和博「ストック・オプションおよび特定譲渡制限付株式等に係る税務上の取扱い」商事法務2169号29頁(2018)等參照。

法人税法34条1項の規定の趣旨

[東京高等裁判所(控訴審)平成25年3月14日判決]役員給与のうち定期同額給与等のいずれにも該当しないものの額は損金の額に算入しないこととされたのは、法人と役員との関係に鑑みると、役員給与の額を無制限に損金の額に算入することとすれば、その支給額をほしいままに決定し、法人の所得の金額を殊更に少なくすることにより、法人税の課税を回避するなどの弊害が生ずるおそれがあり、課税の公平を害することとなるためであると解される。

法人がその役員に對して支給する給与(退職給与及び新株予約権[ストック・オプション]によるもの並びに使用人兼務役員に對して支給する使用人分給与を除く。)のうち損金算入されるものの範囲は、次に掲げる給与とされていた(法法34①一～三)。原則として「金銭」を支給するものを対象とししていた。また、退職給与とストック・オプションについては、法人税法34条1項の適用対象外とされていた。

- (1) 定期同額給与(支給時期が一定期間ごとの給与で、各支給時期の支給額が同額であるもの)

損金算入が認められる 「定期同額給与」とは、以下①②両方の条件を満たす給与とされている(法法34条①一、法人税法施行令(以下、「法令」という。))69①一)。

- ① 支給時期が一定の期間ごとであること
- ② 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ものその他これに準ずるもの

- (2) 事前確定届出給与(所定の時期に確定額を支給する給与で、税務署に届出をしているもの)

損金算入が認められる 「事前確定届出給与」とは、以下①②両方の条件を満たす給与とされている(法法34①二、法令69②)。

- ① 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もの(定期同額給与及び利益連動給与を除く。)であること
- ② 支給日・支給額を事前に確定させ、税務署に「事前確定届出給与に関する届出書」を提出していること

- (3) 利益連動給与(利益に関する指標を基礎として算定される給与)

損金算入が認められる 「利益連動給与」は、同族會社に該当しない法人がその業務

를執行する役員に對して支給する利益に關する指標を基礎として算定される給与で、次に掲げる要件を滿たすものとされている(法法34①三、法令69④～⑧、法人稅法施行規則22の3②)。

- ① その算定方法が、その事業年度の利益に關する指標(有価証券報告書に記載されるものに限る。)を基礎としたものであること
- ② 利益に關する指標が確定した後1月以内に支拂われ、又は支拂われる見込みであること
- ③ 損金經理をしていること

なお、上記(1)から(3)までに該当する役員給与であっても、不相當に高額な部分の金額については、損金の額に算入されない(法法34②)。

また、退職給与及びストック・オプションについても、不相當に高額な部分の金額は、損金の額に算入されない(法法34②)。

2016年度稅制改正前による役員給与規定

役員給与	役員報酬や役員賞与など法人が役員に支給する給与は、以下の(1)～(3)のいずれかに該当すれば損金算入。該当しなければ損金不算入。法人稅法34 條1項。 (1) 定期同額給与 (2) 事前確定届出給与 (3) 利益連動給与 ※ただし、不相當に高額な部分および不正經理によるものは損金不算入。
役員退職給与 新株予約權	原則的に損金算入。ただし不相當に高額な部分および不正經理によるものは損金不算入。法人稅法34 條2項・3項。

III. 2016年度稅制改正による役員給与規定の整備

2016年度稅制改正では、株式報酬の稅制上の扱いについて規定が整備された。

(1) 會社が讓渡制限付株式を役員に交付した場合、さらに、利益連動報酬についての規定も整備された。利益連動の對象指標が「利益に關する指標」と定められていたため、營業利益・經常利益等以外が連動對象指標と認められるか明確ではなかった。この点について、改正により、「利益連動給与」の連動の對象指標の範圍として、ROE(Return On Equity自己資本利益率)や ROA(Return On Asset總資産利益率)などの一定の利益關連指標が含まれることが明確化にされた。なお、2016年4月に、上記の稅

制改正も踏まえ、経済産業省が譲渡制限付株式の導入等についての手引(『『攻めの経営』を促す役員報酬～新たな株式報酬(いわゆる『リストラクテッド・ストック』)の導入等の手引～』。以下、「手引」という)を公表している(同年 6 月に改訂版を公表)。また、2016年6月には、国税庁が所得税基本通達 4・法人税法基本通達 5を改正し、譲渡制限付株式の税務上の扱いを明確化した。

事前確定届出給与及び利益連動給与の取扱いについて

項 目	内 容	条 文
事前確定届出給与に係る改正事項	役員給与として付与された一定の譲渡制限付株式（リストラクテッド・ストック）による給与について、事前確定の届出を不要とすることで損金算入の対象とすることとされた。	法法 34①二 法令 69②
利益連動給与に係る改正事項	利益連動給与の算定指標の範囲に R O E（自己資本利益率）その他の利益に関連する一定の指標が含まれることが明確化された	法法 34①三 法令 69⑧

また、損金算入される役員給与として新たな株式報酬が追加されたことに対応して、新たに「譲渡制限付株式を対価とする費用の歸屬事業年度の特例」が追加され(法法54)、これまで法人税法54条とされていた「新株予約権を対価とする費用の歸屬事業年度の特例等」の条文番号が繰り下げられた(法法54の2)。

1. 特定譲渡制限付株式制度の税務上の扱い

会社が役員に支拂う給与は、いわゆるお手盛りを防ぐため、損金に算入されるものが、(1) 定期同額給与、(2) 事前確定届出給与、(3) 利益連動給与に限定されている(法法34①)。2016年度税制改正で、以下の条件を満たす、将来の役務の提供に係る特定譲渡制限付株式が(2)事前確定届出給与に追加された(改正後の法法34 ①二、改正後の法令69②)。また、事前確定届出給与は原則として税務署に届け出る必要があるが、特定譲渡制限付株式は届出が不要とされた。

① 役員側の税務上の扱い

特定譲渡制限付株式を交付された役員等に對する所得税の課税時期について、所得

税法上の収入金額が発生するのは、譲渡制限が解除された日である(改正後の所得税法基本通達 23~35共-5 の 3)。また、収入金額は、譲渡制限が解除された日における価額とされる(改正後の所得税法施行令(以下、「所令」という。))84①)。所得税法上の所得の種類は、会社との間の雇用契約またはこれに類する関係に起因する場合は給与所得とされ(所得税法(以下、「所法」という。))28)、譲渡制限が退職に起因して解除された場合は退職所得(給与所得よりも課税が軽減されている。)とされる(所法30。改正後の所得税法基本通達 23~35 共-5 の 2参照)。よって、たとえば株式の価額が譲渡制限解除時に3,000万円で、売却時に 3,500 万円に値上がりした場合を考えると、譲渡制限解除時に 3,000 万円が給与所得あるいは退職所得等の収入金額として課税の対象となり、当該株式の売却時に値上がり益の500万円が譲渡所得の収入金額として課税の対象となる(所法33①)。

役員は譲渡制限解除時に課税がなされることとなり、納税資金を手当てする必要があるが、インサイダー取引規制のため保有株式を売却できない場合も想定される。「手引」では、このような場合に備えて、インサイダー取引規制の例外として重要事実の公表前に株式の売却が認められる、いわゆる「知る前契約」(金融商品取引法166⑥十二)の活用により、「譲渡制限解除日に一定比率の株式を売却する旨を事前に定めておくといった実務上の工夫も考えられます」としている(「手引」の第 1 Q6-2 参照)。

② 会社側の税務上の扱い～損金算入の時期と金額

役員等に付与された特定譲渡制限付株式が損金算入される時期は、役員等に給与所得等の収入金額が生じた日とされており(改正後の税法54①)、これは前述のように、譲渡制限が解除された日である(改正後の所令84①)。役員等が非居住者である場合、役員等に所得税法上の給与所得等の収入金額が生じたとは言えないため、損金算入の対象とはならない(改正後の税法54②。ただし、2017年度改正で対象となる。)。また、会社が役員等から特定譲渡制限付株式を無償取得した場合も、その部分については役員等に給与所得等の収入金額が生じたとは言えないため、損金算入の対象とはならない(改正後の税法54②)。

損金算入される額は、原則として、特定譲渡制限付株式の交付と引き換えに役員等が現物出資した金銭報酬債権の額である(会社が役員等から無償取得した部分は除かれる)。

ちなみに、会社が役員等に金銭報酬債権を付与し、役員等からその金銭報酬債権の現物出資を受け、その引き換えに特定譲渡制限付株式を交付する場合の会計処理は、付与した金銭報酬債権相当額を前拂費用等の科目で資産計上し、現物出資された金銭報酬債権の額を資本金等(資本金及び資本準備金)として計上することとなると考えられる(「手引」の第1 Q5 参照)。

なお、確定申告の際、特定譲渡制限付株式の交付時の1株当たりの価額、交付数、その事業年度において譲渡制限が解除された数等を記載した明細書を確定申告書に添付しなければならない(改正後の税法54③)。

2. 業績連動報酬の連動対象指標の拡大

2016年度税制改正で、業績連動報酬の一種である「利益連動給与」の連動対象となる指標として、ROA(総資産利益率)、ROE(自己資本利益率)、EBITDA(利拂・税引・減価償却前当期利益)、EPS(1株当たり当期純利益)、売上高営業利益率等が含まれることが明確化された(改正後の税法34①三、改正後の税法施行令69⑧)。ただし、この改正によっても算定方式に係る指標に関しては「利益に関する指標」とあるため、株価や売上高などの指標は認められず、また「有価証券報告書に記載されているもの」とあるため、適用できるものは有価証券報告書を提出する法人に限られていた。つまり、継続して利益連動給与を適用できるのは、株式公開会社ということになり、事実上、中小企業には無縁の制度となっている。

IV. 2017年度税制改正による役員給与規定の整備

役員給与税制に関する2017年度税制改正で、特に注目すべきは、(1) 事前確定届出給与の定義と対象となる株式等の範囲と(2) 利益連動給与(2017年度改正後は業績連動給与という。)の要件が2016年度改正から、さらに拡大されたことである。特に(2)について、2016年度改正のもとでも、「当該事業年度」の「利益に関する指標」に限られているが、2017年度税制改正では、利益連動給与の算定指標について「株式の市場価格の状況を示す指標」や「売上高の状況を示す指標」が新たに追加され、さらに「当

「該事業年度後の事業年度又は將來の所定の時点若しくは期間の指標」が認められるようになった。また、「業績連動指標を基礎として算定される数の市場価格のある株式を交付する給与で確定した数を限度とするもの」も対象に加わった。さらに、利益連動給与として、中長期の業績に連動して交付される「株式」も認められ、いわゆるパフォーマンス・シェアについて税制上の手当てがされている。

これらにより、中長期的な業績指標に連動する株式報酬も利益連動給与(業績連動給与)の対象に含まれることになった。役員報酬税制の環境整備が進み、企業にとっては役員報酬設計の選択肢が広がったといえる。

事前確定届出給与の定義と対象となる株式等の範囲

事前確定届出給与とは、次のように定義されている(法34①二)。

「その役員の職務につき所定の時期に、確定した額の金銭又は確定した数の株式若しくは新株予約権若しくは確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式若しくは特定新株予約権を交付する定めに基いて支給する給与で、定期同額給与及び業績連動給与のいずれにも該当しないもの」

つまり、株式報酬については、交付する株式数が確定しているもの、特定譲渡制限付株式とストックオプション(特定新株予約権)については、確定した額の金銭債権に対して交付されるものが該当し、業績連動要件が付されているものは除外することとされている。

1. 利益連動給与(改正後: 業績連動給与)の見直し

①. 支給額の算定方法の基礎とすることができる指標の改正

イ. 株式の市場価格の状況を示す指標の追加

給与の支給額の算定方法の基礎とすることができる指標に、株式の市場価格の状況を示す指標が追加された(法34①三 イ)。具体的には、以下のとおりである(法令69⑪)⁵⁾。

(イ) その給与に係る職務を執行する期間の開始の日(以下「職務執行期間開始日」という。)の属する事業年度開始の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式の市場価格又はその平均値

<具体例> 將來の株価相当の金銭(ファントム・ストック)

(ロ) 上記(イ)の指標の数値が職務執行期間開始日の属する事業年度開始の日以後の

5) 具体例を含めて、前掲注4 解説(藤田泰弘他 「法人税法等の改正」(財務省平成29年度税制改正の解説)302頁以下参照。

所定の期間以前の期間又は職務執行期間開始日以後の所定の日以前の日における次の指標の数値その他の目標とする指標の数値であって既に確定しているもの(以下「株価等の確定値」という。)を上回る数値又は上記イの指標の数値の株価等の確定値に対する比率

A. 上記(イ)の指標に相当する指標の数値

B. 金融商品取引所に上場されている株式について多数の銘柄の価格の水準を総合的に表した指標の数値

<具体例>株価の上昇幅(ストック・アプリケーション・ライト(SAR))、インデックス(TOPIX、日経平均など)比

(ハ) 上記(イ)の指標の数値に職務執行期間開始日の属する事業年度開始の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属する事業年度における有価証券報告書に記載されるべき発行済株式の総数を乗じて得た額(すなわち時価総額)

(ニ) 職務執行期間開始日の属する事業年度開始の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式の市場価格又はその平均値がその所定の期間以前の期間又はその所定の日以前の日におけるその株式の市場価格の数値で既に確定しているもの(以下「株価の確定値」という。)を上回る数値とその所定の期間開始の日又はその所定の日以後に終了する事業年度の有価証券報告書に記載されるべき支拂配当の額を発行済株式の総数で除して得た数値とを合計した数値の株価の確定値に対する比率

<具体例>株主総利回り(TSR)

ホ. 上記イからニまでの指標に準ずる指標

上記(イ)から(ニ)までの指標を組み合わせる算出したもの、上記(イ)から(ニ)までの指標そのものではないが類似するもの等が該当すると考えらる。

ロ. 売上高の状況を示す指標の追加

給与の支給額の算定方法の基礎とすることができる指標に、売上高の状況を示す指標が追加された(法法34①三イ)。ただし、利益の状況を示す指標又は株式の市場価格

の状況を示す指標と同時に用いられるもので、有価証券報告書に記載されるものに限ることとされている(法法34①三イ)。

ハ. 利益の状況を示す指標の要素となる指標の算出期間の見直し

利益の状況を示す指標の要素となる利益の額、費用の額等の算出期間について、職務執行期間開始日以後に終了する事業年度とされた(法法34①三イ、法令69⑩)。これにより、複数年度の指標を用いることが可能となる。これは、近年、中長期的な業績に連動する給与を支給する事例が廣く見受けられ、短期的な業績よりもむしろ中長期的な業績に連動する給与の方が望ましいとの考え方が一般的となる中、税制上も、客観的な算定方法が適正な手続を経てあらかじめ定められている限りにおいては、複数年度の指標が用いられていても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ことによるものである⁶⁾。なお、職務を執行する期間の終了後の期間を含めることも可能である。

ニ. 損金経理要件の見直し

上記イからハまでの改正により複数年度の指標に連動する給与が損金算入の対象となることに伴い、損金経理要件について、給与の見込額として損金経理により引当金勘定に繰り入れた金額を取り崩す方法により経理していることとの要件を満たす場合にも損金算入できることとされた(法令69⑪二)。

損金算入時期は、法人税法

54條又は54條の2の規定の適用があるものを除き、通常の債務確定原則による。なお、交付する資産や交付の方法によっては、會計上費用計上すべき金額と損金算入額が一致しないこともあるが、損金経理額を損金算入の上限とする要件ではないことから、適正に費用計上することを要件として税務上の損金算入額が損金算入される。

② 株式又は新株予約権による給与の追加

株式又は新株予約権による給与が、損金算入できる業績連動給与の範囲に追加された。具体的には、交付される株式若しくは新株予約権の数又は交付される新株予約

6) 前掲注4 解説(藤田泰弘他「法人税法等の改正」(財務省平成29年度税制改正の解説)303頁以下参照。

権のうち無償で取得され、若しくは消滅する数の算定方法が業績連動指標を基礎とした客観的なもので確定した数を限度としているものであることとの要件を満たす業績連動給与が、損金算入できる業績連動給与の範囲に追加された(法法34①三イ)。業績連動指標とは、職務執行期間開始日以 後に終了する事業年度の利益の状況を示す指標(上記①ハの改正後の利益の状況を示す指標)、上記①イの株式の市場価格の状況を示す指標及び上記①ロの売上高の状況を示す指標をいい、金銭による給与の場合と同様である。また、他の業務執行役員に係る算定方法と同様のものであること、一定の日までに報酬委員会の決定等の適正な手続を経ていること、その内容がその手続の終了後遅滞なく有価証券報告書等により開示されていること等の他の要件も、金銭による給与と同様である。

業績連動給与とは、利益の状況を示す指標、株式の市場価格の状況を示す指標その他の内國法人又はその内國法人との間に支配関係がある法人の業績を示す指標を基礎として算定される額又は数の金銭又は株式若しくは新株予約権による給与及び特定譲渡制限付株式若しくは承継譲渡制限付株式又は特定新株予約権若しくは承継新株予約権による給与で無償で取得され、又は消滅する株式又は新株予約権の数が役務の提供期間以外の事由により変動するものをいうこととされている(法法34⑤)。この業績連動給与は、事前確定届出給与から除外される給与である。

株式による給与は、具体的には、業績連動指標に応じて交付する株式数を変動させる給与を指標の確定後に支給する、いわゆるパフォーマンス・シェアがこれに該当する。法人から役員に直接支給する場合には、會社法との関係上、役員に金銭債権を付与し、これを現物出資させることにより株式を付与する必要がある。また、信託(受益者等課税信託)を設定してその信託を経由して役員に株式を交付する方法による場合も、この「株式による給与」に該当する⁷⁾。

7) 株式交付信託とは、歐米の業績連動型株式報酬(パフォーマンス・シェア)制度および譲渡制限付株式報酬(リストラクティブ・ストック)制度と同様に、役位および業績目標達成度に応じて役員に自社株を交付する制度である。株式交付信託導入の企業は受託者(信託銀行)との間で一定の受益者要件を充足する役員を受益者とする信託契約を締結して、当該信託契約の委託者になる。株式交付信託は「受益者等課税信託」に該当する(法人税法12条1項、所得税法13条1項)。詳細については、内之崎茂・吉田宏克「株式交付信託に係る税務上の取扱い」商事法務2169号19頁(2018)、松田良成・山田昌史「新株予約権と信託を組み合わせた新たなインセンティブ・プラン—時価発行新株予約権信託— [上] [下]」商事法務2042号55頁、商事法務2043号34頁(2014)、内之崎茂「株式報酬インセンティブ・プランの制度設計と法的考察」商事法務1985号35頁(2012)参照。

2.退職給与及び新株予約権による給与の見直し

退職給与と業績連動給与に該当するもの及び新株予約権による役員給与について、法人税法34條1項の損金算入要件を満たさないものは、損金不算入とされた(法法34①)。

3. 事前確定届出給与の見直し

① 株式又は新株予約権を交付する給与の追加

事前確定届出給与の範囲に、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追加された(法法34①二)。これにより、対象期間経過後に確定数の株式を交付するいわゆるリストラクテッド・ストック・ユニットが損金算入の対象となることとなった。また、事前に株式を交付する特定譲渡制限付株式による給与についても、確定した額の金銭債権をあらかじめ定めるものだけでなく、確定した株式の数をあらかじめ定めるものも損金算入の対象となった。

これに伴い、事前確定届出給与の対象となる給与が、(1) 確定した額の金銭、(2) 確定した数の株式又は新株予約権及び(3) 確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式又は特定新株予約権の3類型とされた。(2)の株式若しくは新株予約権又は(3)の特定譲渡制限付株式若しくは特定新株予約権に係る承継譲渡制限付株式又は承継新株予約権による給与についても、事前確定届出給与として損金算入の対象とされている(法法34①二)。また、この3類型化に伴い、確定した額に相当する適格株式又は適格新株予約権(下記イ(ロ)参照)を交付する旨の定めに基づいて支給する給与(確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式又は特定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を除く。)は、(1)の確定した額の金銭を交付する旨の定めに基づいて支給する給与に該当するものとされている(法令69⑧)。

③ 損金算入の要件・損金算入額

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給与は、(イ) 税務署長に届出をしていること(法令69④)、(ロ) 交付される株式又は新株予約権が適格株式又は適格新株予約権であること、といった要件の全てを満たすものが、事前確定届出給

与として損金の額に算入されることになる。

適格株式とは市場価格のある株式又は市場価格のある株式と交換される株式でその内國法人又はその内國法人との間に支配関係がある法人が発行したものを、適格新株予約権とはその行使により市場価格のある株式が交付される新株予約権でその内國法人又はその内國法人との間に支配関係がある法人が発行したものをいう(法法 34①二ロハ、法法34⑦、法令 71の2)。

内國法人の役員の職務につき、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（定期同額給与、業績連動給与及び届出不要とされる給与を除く。以下「確定数給与」という。）に係る費用の額は、特定譲渡制限付株式若しくは承継譲渡制限付株式又は特定新株予約権若しくは承継新株予約権による給与を除き、その交付した株式又は新株予約権と銘柄を同じくする株式又は新株予約権のその定めをした日における1単位当たりの価額にその交付した数を乗じて計算した金額(以下「交付決議時価額」という。)に相当する金額とされている(法令71の3①。役員退職給与にも適用される)。

④ 特定譲渡制限付株式による給与

確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式による給与について、特定譲渡制限付株式が適格株式に限定された(法法34①二)。

業績連動給与の改正に伴い、事前確定届出給与から、業績連動給与を除外することとした。その結果、特定譲渡制限付株式による給与で無償で取得される株式の数が役務の提供期間以外の事由により変動するものが事前確定届出給与に該当しないこととなる⁸⁾。

4. 定期同額給与の見直し

定期給与の各支給時期における支給額から源泉税等の額を控除した金額が同額である場合には、その定期給与のその各支給時期における支給額は、同額であるものとみなすこととされた(法令69②)。源泉税等の額とは、定期給与について源泉徴収をされ

8) その他の改正事項として、事前確定届出給与における届出書の記載事項等の整備も行われている。法人税法施行規則22の3①一、②三・七参照。

る所得税の額、定期給与について特別徴収をされる地方税の額、健康保険法16條1項その他の法令の規定により定期給与の額から控除される社會保険料(所得税法74條2項に規定する社會保険料をいう。)の額その他これらに類するものの額の合計額をいうこととされている(法令69②)。

5. 讓渡制限付株式を對価とする費用の歸屬事業年度の特例の見直し

① 役務提供時期とされる時期の見直し

特定讓渡制限付株式について、給与等課税額が生ずることが確定した日(改正前は給与等課税事由が生じた日)において役務の提供を受けたものとする事とされた(税法 54①)。讓渡制限が解除されていなくても、無償で取得される可能性がなくなった場合には、その時点において権利が確定したといえるので、そのなくなった日において役務の提供を受けたものとする事とされたものである⁹⁾。

② 非居住者に對する特定讓渡制限付株式の取扱いの見直し

非居住者に對して交付されている特定讓渡制限付株式又は承繼讓渡制限付株式については、その非居住者が居住者であるとしたときにおける給与所得、事業所得、退職所得又は雑所得に係る収入金額とすべき金額又は總収入金額に算入すべき金額が生ずることが確定した日に役務の提供を受けたものとする事とされた(法令111の2③)。これにより、非居住者に對する特定讓渡制限付株式による給与が、損金算入可能となった。

③ 確定數給与に該当する場合の役務提供額の整備

特定讓渡制限付株式による給与が確定數給与に該当する場合には、その特定讓渡制限付株式の交付が正常な取引條件で行われた場合におけるその役務の提供に係る費用の額は、交付決議時価額に相当する金額とされた(法令111の2④)。

9) 前掲注 4 解説(藤田泰弘他「法人税法等の改正」(財務省平成29年度税制改正の解説)313頁以下参照。

6. 新株予約権を対価とする費用の歸屬事業年度の特例の見直し

① 新株予約権の範囲の明確化

権利の譲渡についての制限その他特別の条件が付されている新株予約権(以下「譲渡制限付新株予約権」という。)で次のいずれかに該当するものが本特例の対象となる特定新株予約権とされ、無償発行決議によるものが本特例の対象となることが明確化された(法54の2①)。

イ. その譲渡制限付新株予約権と引換えにする拂込みに代えて役務の提供の対価として その交付を受ける個人に生ずる債権をもって相殺されること。

ロ. 上記イのほか、その譲渡制限付新株予約権が實質的に役務の提供の対価と認められるものであること。

なお、非居住者に対する特定新株予約権の取扱いの見直し(法令111 の3②)、確定数給与に該当する場合の役務提供額の整備(法令 111の3③)が、譲渡制限付株式と同様に行われている((5)②参照)。

V. おわりに

近年、我が國でも、上記のコーポレートガバナンス・コードの要請等を背景に、法人がその役員に中長期的なインセンティブ効果又はリテンション効果を持たせること等を目的として、多様な形態の給与等を支給する事例が増加しつつある。

しかし、経済的效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、役員給与等の實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ところである。税制は業績連動報酬や株式報酬の導入促進等を行うにあたり、ボトルネックになっていたといえよう。

たとえば、2017年度前には① 同銘柄・同数であっても事前交付された譲渡制限付株式は損金算入の対象となるが事後交付された株式は対象とならないこと、② 利益に連動する給与は損金算入の対象となるが株価に連動する給与などは対象とならないこ

と、③ 1事業年度の利益連動指標は損金算入の対象となるが中長期の利益連動指標は対象とならないこと、④業績に連動して没収数が変動する譲渡制限付株式による給与が事前確定届出給与となっているといわれていること、⑤退職給与やストック・オプションによる給与は、利益に連動するものであっても厳格な要件を満たさずとも損金算入できること等などの状況にあった。

他方で、役員給与等については、お手盛りの支給が懸念されることから、支給の恣意性を排除することが適正な課税を実現する観点から不可欠であるとの考えの下、2017年度改正において、定期に定額を支給する役員給与のほか、「事前の定めにより役員給与の支給時期や支給額に対する恣意性が排除されているものについて損金算入を認める」、「利益と連動する役員給与について、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」との整理がなされているところであり、この整理は維持すべきものと考えられる¹⁰⁾。業績連動報酬は、企業価値や企業業績にプラスの影響を与え、かつ利益などと連動する経営者報酬でなければならずその範囲が今後も問われることになるだろう。

また、適正な手続等を経ていることとの要件を維持した上で、短期業績連動と長期業績連動、現金報酬と株式報酬など、各種の役員給与等について全体的に整合的な制度となるように税制の整備が行われている。法人税法上の「事前確定届出給与」とは、所定の時期に、確定した額の金銭や、確定した数の株式等を交付するものをいう。従来は、固定的に支給される季節賞与がこれに該当したが、2016年度税制改正により特定譲渡制限付株式がこれに含まれることとなり、また、2017年度税制改正により、特定譲渡制限付株式以外の株式を交付する場合(信託を介して交付するものを含む。)や、ストック・オプションとして新株予約権を交付する場合も含まれることとなった。図

10) CGCの導入が大きな契機となり、中長期的な企業価値や企業業績の向上のための適正なインセンティブという位置づけで株式報酬制度を導入する動きが急速に高まってきている。しかし、経営者報酬の設計は本当に企業価値向上に影響を与えるのかという疑問も存する。「企業業績などに連動した評価指標(業績評価指標)によって支給される金額や株式数が変化する経営者報酬(業績連動型報酬)は企業価値や企業業績にプラスの影響を与え、利益などの株価以外の業績評価指数と連動する経営者報酬が特に重要な影響力をもつはずである」という1つの仮説のものでその検証を行う、内之崎茂・柏岡隆夫・野崎真利・霧生拓也「経営者報酬における業績評価指標選擇の留意点—米国企業の実証分析を踏まえて—」商事法務2148号24頁(2017)がある。一方、報酬ガバナンスの動向と課題については、阿部直彦「報酬委員会運営の實質化・活性化」商事法務2170号29頁(2018)参照。同論文は、株式報酬の導入の増加、報酬委員会の設置、報酬方針の開示等の形式的な対応が進む一方、業績と報酬は連動していない状況は報酬ガバナンスの観点からは早急に改善される必要があると説く。

表「役員給与等の類型と課税」参照。

ただし、譲渡制限解除割合が業績に連動する譲渡制限付株式は、中長期インセンティブのなかで唯一、法人税法上の損金算入が認められなかった。没収される可能性のある譲渡制限付株式を新株発行により交付して資本金の額を増加させることについて資本原則の視点から損金算入が認められなかったと思われる。また、従来、金銭による給与については確定した額を限度とすることが要件の一つとされていたところ、株式又は新株予約権による給与については確定した数を限度とするものとされた。また、「業績連動給与」の有価証券報告書等における開示要件がその対応は講じられているもののなお依然として厳しく、損金算入を諦める企業も多いのではないかとと思われる¹¹⁾。

2016・2017年度税制改正により、業績や株価に関する条件が付されているインセンティブ報酬について、その種類や評価期間に関わらず、税務上の公平な取扱いに向けて整備が進んだことは評価される。今後株式報酬制度の導入を検討する際には、「何のために役員報酬を改定するのか」、「会社業績や企業価値の向上を進めるためにいかに株式報酬を効果的に活用するか」、といった本質的な議論を深めていくことが重要であろう。

11) 法人税法上の損金算入は会社法上の適正手続きを前提としているところ、その手続きの煩雑さは1つの問題であるとされてきた。政府では、コーポレート・ガバナンスの強化に関する施策の一貫として、経営陣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にするための仕組みの整備等を図っているところである。金融廳担当者による関係規定の解説として、大谷潤・渡部孝彦・岡村健史・鈴木俊裕 「株式報酬等の柔軟な活用を可能とするための開示府令・取引規制府令の改正」商事法務2143号12頁(2017)参照。

改正府令は、役員等に對する報酬の支給として、① 特定譲渡制限付株式、② パフォーマンス・シェア、③ 株式報酬等による株式の割当を行う場合について所定の手当てを講ずるものであり、役員(等)による役務の提供の対価として生ずる金銭報酬債権の給付と引き換えに、当該役員(等)に株式を直接割り当てる場合等をその対象にしている。

役員給与等の類型と課税

報酬の種類	報酬の内容	交付資産	損金算入可否 (2016年度)	2017年度 改正
リストラクテッド・ ストック (RS)	一定期間の譲渡制限が付された株式を役員に付与	株式	可能	可能 (①類型)
株式交付信託	會社が金銭を信託に據出し、信託が市場等から株式を取得。一定期間経過後に役員に株式を付与。	株式	不可	可能 (① 類型又は ②類型)
ストックオプション (SO)	自社の株式をあらかじめ定められた権利行使価格で購入する権利(新株予約権)を付与。	新株 予約権	可能	可能(① 類型又は ②類型)
パフォーマンス・シェア (PS)	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、株式を役員に付与。	株式	不可	可能 (②類型)
パフォーマンスキャッシュ	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、現金を役員に付与。	金銭	可能(利益連動の場合のみ。一定の 手続が必要)	可能 (②類型)
ファントム・ストック	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、株価相当の現金を役員に付与	金銭	不可	可能 (②類型)

① 類型…事前確定届出給与 (法34①二)

② 類型…業績連動給与(法34①三)。報酬委員會の決定や有価証券報告書での開示等の手続が必要。

本図表は、「平成29年度税制改正について」平成28年12月(經濟産業省)を一部書改めたものである。

Reference

1. Articles

- 阿部直彦, 報酬委員会運営の實質化・活性化, 商事法務2170号, 2018, 29-37頁.
- 伊藤靖史, 株式報酬と會社法[上], 商事法務2138号, 2017, 4-14頁.
- 伊藤靖史, 株式報酬と會社法[下], 商事法務2139号, 2017, 12-19頁.
- 内之崎茂, 株式報酬インセンティブ・プランの制度設計と法的考察, 商事法務1985号, 2012, 35-46頁.
- 内之崎茂・柏岡隆夫・野崎眞利・霧生拓也, 経営者報酬における業績評価指標選擇の留意点ー米國企業の実証分析を踏まえてー, 商事法務2148号, 2017, 24-33頁.
- 内之崎茂・吉田宏克, 株式交付信託に係る税務上の取扱い, 商事法務2169号, 2018, 19-28頁.
- 内之崎茂・武田智行, 役員報酬ガバナンスの実践ー役員報酬ポリシーと業績連動型株式報酬の意義ー [上], 商事法務2083号, 2015, 27-38頁.
- 内之崎茂・武田智行, 役員報酬ガバナンスの実践ー役員報酬ポリシーと業績連動型株式報酬の意義ー [下], 商事法務2084号, 2015, 42-46頁.
- 蝦名和博, ストック・オプションおよび特定譲渡制限付株式等に係る税務上の取扱い, 商事法務2169号, 2018, 29-35頁.
- 大谷潤・渡部孝彦・岡村健史・鈴木俊裕, 株式報酬等の柔軟な活用を可能とするための開示府令・取引規制府令の改正, 商事法務2143号, 2017, 12-14頁.
- 阿部直彦, コーポレート・ガバナンスの視点からみた経営者報酬のあり方, 商事法務2048号, 2017, 24-36頁.
- 松田良成・山田昌史, 新株予約権と信託を組み合わせた新たなインセンティブ・プランー時価発行新株予約権信託ー [上], 商事法務2042号, 2014, 55-56頁.
- 松田良成・山田昌史, 新株予約権と信託を組み合わせた新たなインセンティブ・プランー時価発行新株予約権信託ー [下], 商事法務2043号, 2014, 34-44頁.
- 田原康雅・渡邊浩司・染谷浩史・安井桂大, コーポレート・ガバナンス・コードの改訂と『投資家と義業の対話ガイドライン』の解説, 商事法務2171号, 2018, 4-20頁.

2. Reports

經濟産業省産業組織課, 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～(平成29年9月時点版)

藤田泰弘・小竹義範・内藤景一郎・田畑 仁・高橋實枝, 法人税法等の改正(財務省平成29年度税制改正の解説) (財務省ホームページ)

[Abstract]

Trends and Issues of Corporate Tax System Reform regarding Directors' Remuneration under Corporate Governance Code

Urabe Hironori*

Remuneration for directors' or executive officers of Japanese companies is centered on fixed compensation, and it has been pointed out that introduction rates of performance-linked remuneration and stock-based remuneration are low.

In recent years, in Japan, in response to the request of corporate governance code, etc., cases are increasing in which corporations pay various official compensation to their directors or officers with the aim of giving incentive effect or retention effect in the medium or long term.

However, in Japanese Corporate Tax Law, the requirement for deducting directors' remuneration is extremely limited, and the directors' payroll tax system has become a bottleneck in promoting the introduction of performance-linked remuneration and stock-based remuneration.

In the tax system reform in 2016 and 2017, the dissolution between the actual situation of officers' remuneration etc. and the deductible requirements of taxation and dissolution of inconsistency between types such as executive salary etc. were promoted.

In this report, I will explain and verify recent trends in reforming the tax system of directors' remuneration, and also consider the issues of the remaining directors' compensation tax system.

[Key Words] Corporate Governance Code, Requirement for Inclusion of Expenses for Directors' Remuneration, Corporate Tax System Revision regarding Directors' Remuneration, Pre-Settled Notification Remuneration, Performance-Related Remuneration, stock-based Remuneration, Shares with Specified Transfer Restriction, Stock Option

* Professor, Law School, Doshisha University