

# 同族会社における役員報酬の損金不算入

渡 部 尚 史

## はじめに

本論文の目的は、租税回避が行われやすい同族会社の役員に対する報酬や賞与について、法人税上どのような取り扱いをすれば非同族会社との間で課税負担の公平を図ることができるのかを議論することにある。

旧法人税法では、役員報酬は損金算入、役員賞与は損金不算入という差別的な取扱いが行われていた。役員賞与に利益処分性があることが法人税法上の取扱いの根拠であると解されている。しかし、平成14年の商法改正以後、企業会計、会社法のいずれも、役員賞与の費用性を認め、役員賞与は役員報酬と本質的に同じであるとした。これを受けて、平成18年に大幅な役員給与関係の法人税法改正が行われ、一定の役員給与について損金算入が認められるようになった。

わが国の法人のほとんどは同族会社である。同族会社においては、役員報酬と役員賞与が恣意的に操作され、役員報酬が中小企業での利益の調整弁であることはよく知られている。したがって、同族会社の役員報酬、役員賞与、配当を同列に捉えることが適切であるという観点から、これらを損金算入すべきかどうかを議論する必要があると思われる。その際、川口（2003）が指摘するように、配当に関する二重課税の調整を役員報酬・賞与についても検討しなければならない。

本論文の構成は次のようである。第1節では、中小企業の役員報酬、役員賞

同族会社における役員報酬の損金不算入

与に関する調査結果をもとに、役員報酬と役員賞与の決定について論じる。第2節では、旧商法、会社法において、役員報酬・賞与がどのように扱われているのかを論じる。ここでの論点は同族会社における役員報酬のお手盛りをどのように防止できるかである。第3節では、企業会計における役員報酬・賞与の取扱いを論じる。第4節は役員報酬・賞与が旧法人税法においてどのように扱われてきたかを論じて、平成18年度の税制改正における変更点を検討する。第5節では、同族会社における役員報酬・賞与の関係を議論して、第6節では、租税回避の観点から、同族会社に限定して役員報酬・賞与の課税方式について新しい提案を試みる。

## 第1節 中小企業の役員報酬等の実態

国税庁長官官房企画課編『税務統計から見た法人企業の実態（平成17年分）』によると、2005年の法人総数は258万5,033社である。このうち同族会社が94.4%を占め、法人の大多数が同族会社であるという状況にある。同族会社のほとんどは資本金1億円未満の中小法人であり、中小の同族会社が法人数の93.8%を占めている。このように、資本金1億円未満の同族会社が法人の大部分である。

会社の役員とは、合名会社・合資会社の業務執行社員、株式会社・有限会社<sup>(1)</sup>の取締役、監査役、清算人を指すが、旧商法では条文上役員<sup>(1)</sup>の定義はない。中小企業における役員数は実際にはどのぐらいであろうか。日本実業出版社の「中小企業の役員報酬・賞与・退職金」<sup>(2)</sup>（2004年4月調査）をもとに検討する<sup>(2)</sup>。役員総数は従業員別にみると63.6%の企業で、資本金別では52%の企業で、3人以内である。しかし従業員数が50人未満の企業で役員数が6人～10人の企業が5社もあることが注目される。

---

(1) 新井（1997）、pp. 63-64。役員を明確に定義するのは、法人税法と証券取引法である。

(2) この調査は全国の中堅・中小企業5,000社を調査対象に、回答のあった110社についてまとめたものである。但し、役員報酬、賞与について無回答の10社を除いた100社が集計対象である。

次に、わが国の役員の報酬、賞与についての支給状況を検討する。表1-1のデータは、社長・重役の報酬・賞与・年収額について賃金管理研究所が行った2000年調査（477社の回答）と2004年調査（396社の回答）による社長の平均報酬額である。

表1-1 資本金別にみた社長報酬額

（単位：万円）

資本金規模区分	2000年		2004年	
	賞与ゼロ企業の平均報酬額	賞与あり企業の平均報酬額	賞与ゼロ企業の平均報酬額	賞与あり企業の平均報酬額
100億円以上	2,335	4,329	4,431	4,197
30億円～100億円未満	2,267	3,078	3,194	3,085
10億円～30億円未満	1,800	2,674	2,779	2,456
1億円～10億円未満	2,234	2,934	2,426	3,048
3,000万円～1億円未満	1,960	2,565	2,160	2,363
3,000万円未満	1,876	1,847	2,105	1,927

（出典）日本実業出版社編『最新調査 中小企業の役員報酬・賞与・退職金』日本実業出版社、2000年、及び日本実業出版社編『最新 社長・役員報酬・賞与・退職金支給データ』日本実業出版社、2004年。

社長の報酬は会社の規模（従業員数、資本金）の大小によって格差があると思われる。従業員数が100人未満の会社の平均報酬月額172万円を1.00とした場合、従業員数が10,000人以上の会社では2.05である。また、資本金が3,000万円未満の会社の平均報酬月額172万円を1.00とした場合には、資本金が100億円以上の会社では2.11となっている。企業規模が大きくなるほど報酬額が高くなる傾向が観察される。<sup>(3)</sup>

(3) 企業規模と報酬額は比例する傾向は近年のことであろうか。比較的古い調査としては、1977年6月から10月にかけて全国1,000社の経営者を対象に賃金管理研究所が調査した「第二回 社長、重役報酬の実態」がある。その調査は約30年前ということもあり、2004年調査と区分規模に違いはあるが、従業員規模と資本金規模別いずれの場合も、企業規模が大きくなるほど社長報酬額が増加する傾向が確認できる。弥富賢之（1980）を見よ。

同族会社における役員報酬の損金不算入

資本金が100億円以上の企業であっても、会社の代表である社長の年収は5,000万円前後である。役員報酬は世間相場と企業の支払能力を考慮して決めることが必要であろうし、また従業員給与とのバランスも重要であると思われる。賃金管理研究所の「社長・重役の報酬・賞与・年収額の実態—2003年（第19回）実態調査レポート—」による決定基準をまとめたのが、表1-2である。会社の業績により決定していると答えた企業が多く、非上場企業では70.9%にのぼっている。世間水準と答えた企業は、大企業の多い上場企業で24.1%、中小企業の多い非上場企業では5.5%であった。

表1-2 役員報酬の決定基準

決定基準	規模計	上場企業	非上場企業
会社業績	64.8%	54.3%	70.9%
賃金バランス	17.1%	16.4%	17.6%
世間水準	12.4%	24.1%	5.5%
その他	5.7%	5.2%	6.0%
計	100%	100%	100%

(出典) 賃金管理研究所「社長・重役の報酬・賞与・年収額の実態—2003年（第19回）実態調査レポート—」, 日本実業出版社編『最新 社長・役員報酬・賞与・退職金支給データ』日本実業出版社, 2004年。

株主総会で役員報酬の限度額を決める時には会社の業績を基準にすることが予想できるし、期中に業績の見通しが良くなり、報酬限度額に余裕のある時は、期中で報酬額を増額することもできる。逆に業績が見通しを大きく下回るような状況では取締役会の決議と役員本人の同意を得て減額することも可能である。会社の業績を基準にして役員報酬を決定することには根拠があるし、中小企業では会社の業績を基準として役員報酬を決定することも当然のことである。

もちろん報酬の決定要素には、上記の3つの要素以外にもあるし、在任年数や持株比率などもあり得る。また取引先に対する配慮とか、親会社の給与との<sup>(4)</sup>バランスなどが考えられる。しかし、それ以上に報酬決定の要素に大きな影響

(4) 櫻田(2003b)は、役員報酬の決定要因について在任年数や持株比率を挙げて

を与えているポイントには「税に対する配慮」があると思われる。特に役員報酬<sup>(5)</sup>は旧法人税法上経費として支出することが認められていたが、役員賞与は損金として支出することが認められなかったため、役員が同額の年収として受け取る合計額を考えると、賞与として受け取る額が多くなるほど法人税の負担は多くなる。このため、役員報酬の枠をフルに活用して、本来は役員賞与として支給すべき額の一部を月割りで月額報酬に上乘せして損金経理し、同時に役員賞与の総額を月額報酬の上乗分だけ圧縮する状況が生まれることになる。但し、税務上、損金処理できる報酬の限度額、つまり過大役員報酬と認定される基準も考慮しなければならない。

所有と経営が未分離の中小企業では経営者の行動を監視する株主が存在しないので、経営者のお手盛りが許され、役員報酬の決定には法則性がないと思われる。しかし櫻田（2003b）の実証分析によれば、バブル崩壊前においては、中小企業の代表権者の役員報酬は当該会社の年商と最も強い相関を有し、バブル崩壊後には、役員報酬額は資本金や年商などの企業規模にある程度依存して決定されるという傾向がある。また櫻田（2005）は、2002年の別データから、代表権者の報酬は持株比率、非代表権者の報酬は年商との相関が認められるという。公開企業では、株主や投資家のモニタリングが不相当な役員報酬の支給を回避させるが、中小法人では旧法人税法の役員報酬算定が相当の影響を及ぼしていると考えられる。

賞与の年収額は資本金規模の大きい企業であっても、報酬額の約20%程度であり、資本金が3,000万円未満の企業では約13%である。役員賞与の支給割合は企業規模の大小により、それほど大差はない。社長を中心とする取締役の賞与は「会社の業績」や「企業の収益力」を反映すると考えられるため、業績の良い会社と悪い会社とで格差があるのは当然である。資本金100億円以上の大企業

---

いる。そのほか、役員報酬の決定要因に関しては、泉田（2003）がある。

(5) 役員報酬の損金算入規定が役員報酬を決定する際の指針として強い影響力を示しているとする実証研究については、櫻田（2003c）がある。

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

では816万円であり、これに対して資本金3,000万円未満の小企業では263万円である。

役員賞与は会社の業績を直接反映するものと考えられ、会社の利益が多いときは役員賞与も多くなり、業績が悪く赤字決算となったときは、役員賞与はゼロとなる。先の賃金管理研究所の2000年調査、2004年調査のいずれにおいても、資本金3,000万円未満の企業では、賞与を支給する企業は1/3程度にとどまっている。使用人賞与と違い損金不算入とされる役員賞与の支給を避けた節税対策をしている企業も含まれていることが推測できる。役員賞与の一部でも経費として処理できるものがあれば、損金処理をしたいという節税観念が生まれてくる。

表1-3 規模別・役位別役員の間年賞与

(単位：万円)

役位 資本金規模別	社長	専務 取締役	常務 取締役	兼務 取締役	執行役員	常勤 監査役
100億円以上	816	497	516	391	436	389
30億円～100億円未満	834	630	514	418	379	285
10億円～30億円未満	741	544	332	251	275	209
1億円～10億円	494	245	249	298	271	112
3千万円～1億円未満	647	248	334	254	169	159
3千万円未満	263	217	180	160		100

(出典) 表1-2と同じ。

以上のような節税方法をとることにより、表1-3に見られるように、兼務取締役、執行役員の間年賞与計の方が常務取締役の賞与より実額で多くなってしまふことが起こる。兼務取締役であっても同族の役員の場合は、賞与の損金処理が認められていない。そのため、兼務取締役であっても同族会社の役員の場合には、常務と同族の兼務取締役の賞与には逆転は認められない。

## 第2節 会社法における役員報酬・賞与

旧商法は株式会社の取締役及び監査役の報酬は定款にその額を定め、定款に定めないときは株主総会の議決をもって定めるとして<sup>(6)</sup>いた。有限会社の取締役及び監査役についても同様である。合名会社や合資会社には、この種の報酬規制はない。これらの会社には会社債権者に対して直接無限責任を負う社員が業務執行機関を担うという自己機関原則が支配するためであると考えられる。

旧商法が取締役報酬を定款又は株主総会の決議で定めることを要するのは、取締役の場合にはお手盛りの弊害を防ぐためである。<sup>(7)</sup>判例もお手盛りの弊害を防止する政策規定であるとしている。旧商法は報酬が職務執行の対価として相当であるのかを株主に委ねて手続的規制だけを加えている。この手続的規制(旧商法第269条)で役員報酬の総額を規制することにより、役員報酬のお手盛りを防止できるとされていた。確かに報酬が開示されると、役員報酬額は業績、世間一般の水準、使用人とのバランスを考慮して決めざるを得ない。

旧商法第269条にいう「報酬」が何かは、条文上明確な規定はない。役員報酬は、在職中の職務執行の対価という性質を有するものは、どのような名目で支払われても役員報酬であると解される。しかし、何が職務執行の対価であるかについては必ずしも定説があるわけではない。役員賞与や退職慰労金等が同条の「報酬」に含まれるかどうかが問題となった。退職慰労金については、在職中の職務執行の後払い的性格と在職中の功労に対する報償的性格を併せ持つものの、広い意味での職務執行の対価に当たるなどの理由から、旧商法第269条

(6) 株主総会の決議を経ないで支払われた役員報酬を事後に株主総会の決議した場合も、当該役員報酬の支払は有効であるとする最高裁判平成17年2月15日第三小法廷判決(判時1890号143頁)がある。

(7) 監査役の場合は業務執行機関ではないのでお手盛りの問題はなく、監査役に適正な報酬を確保してその独立性を保障し、公正な監査に資するためであるときれる。昭和56年改正は、第279条第1項に第269条と同じ手続き規定を新たに定めたが、それは取締役と監査役に対する報酬の目的が異なるため、定款または株主総会の議決で、両者を区別して定めるべき旨を明示したものである。

同族会社における役員報酬の損金不算入

の「報酬」に含まれるとするのが通説である。<sup>(8)</sup>

役員賞与については、報酬に含まれるとする説と含まれないとする説がある。旧商法に関する通説は役員賞与利益処分説であり、賞与は取締役の職務執行が利益に貢献したと評価され支給されるのが通常であるので、利益処分として支給される限り、狭義の報酬には該当しないとされていた。味村・品川（2001）によると、役員報酬は定款又は株主総会において定められた額が利益の有無にかかわらず会社の経費から支出するのに対し、役員賞与はその事業年度の株主総会の利益処分決議によって、利益の中から特別の功勞の報酬として支給されるものであり、利益の分配の一形態と主張する説である。

一方、役員賞与も旧商法第269条の報酬に含まれるという賞与含有説もある。浜田（1987）によれば、かつては賞与が報酬に含まれることは実務においても判例でも当然の前提とされていた。役員は株主から経営を委任され職務を執行するのであるから、会社利益に貢献したとして支給される賞与は職務執行の対価と考えられる。利益をあげたことに対する特別な功勞に報いるといっても、それは職務執行の対価にほかならず、報酬と賞与は性格上異なることはない<sup>(9)</sup>と主張するものである。賞与を支給するかどうかは予め確定していないだけで、報酬と賞与は職務執行の対価としての性質には異なる<sup>(9)</sup>ところがないとする。

通説の根拠は、役員報酬は一般の経費から支出されるのに対して、賞与は利益金から支出され、財源と会計処理方法が異なるので、役員報酬と役員賞与は区別すべきであるとするものである。役員賞与は、利益の一部として支給され

---

(8) 加美（1967），pp. 51-52。最高裁昭和39年12月11日第二小法廷判決（民集18巻10号2143頁）は、退職慰勞金は在職中の職務執行の対価として支給される限り、商法第269条に定める報酬に含まれるとした。

(9) 矢沢（1981）は、株主が取締役会や代表取締役の報酬決定をコントロールするという報酬規制の根拠からすれば、通常の報酬と賞与を区別すべき理由はないとする。大住（1969）は処分すべき利益がないという理由で役員賞与の支給が株主総会で認められなくても、役員賞与を報酬として支給すれば有効になるので、役員賞与も商法でいう役員報酬の一形態にほかならないとする。この点については、浜田（1987）を見よ。



るものであっても、株主が期待する会社の利益に貢献した役員に対し支給されるものであり、職務執行の対価と考えられる。結局、利益処分による役員賞与も、役員としての職務執行があったからこそ、その対価として支給されるのである。この場合の賞与が、通常の報酬と異なるのは、利益処分時に支出されるだけであって、役員の職務執行の対価であるという性質において、報酬と賞与の違いはないと考えられる。また旧商法上は、報酬と賞与は株主総会等の事前承認か事後承認かというに過ぎず、規制の実質に大差はない。浜田（1987）は、賞与含有説が再び有力となる傾向にあると述べている。

会社法第361条では、報酬に加えて、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を報酬等と位置づけ、賞与も報酬等に含まれることを明示した。退職慰労金も報酬等に含まれると解される点は旧商法と同様である。役員賞与は利益処分として配分される功労金としての性格よりも、職務執行の対価としての側面が強いことが明確にされた。また会社法は、剰余金の処分として役員に対して金銭を支給することを禁止するものではない。剰余金の処分として役員賞与は公正な会計慣行の問題とされる。そして役員に対する財産上の利益の供与を剰余金の処分手続と完全に分離した。武田昌輔（2005）が指摘するように、この改正は法人における所得計算に関して極めて重要な改正である。

取締役および監査役の報酬・賞与・退職金について、多くの会社は定款に報酬額を定めない。賞与は業績の還元、成果の配分という性格があるとされるが、利益は決算が終了するまで確定できない。賞与はその性格上、定款による規定に馴染みにくい。また報酬を定款で定めると、報酬額の改定のたびに、定款を変更する手続きをとることになる。

報酬の形態には確定金額を報酬とする場合、不確定金額を報酬とする場合、非金銭的型報酬の場合がある。平成14年まで旧商法は報酬額の定めのみを要求していたが、平成14年改正で不確定金額及び金銭以外の報酬についても定款又は株主総会の決議で定めることが明示された。不確定金額の報酬を与える場合

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

には、具体的な算定方法を決議すべき旨が明らかにされた。金銭以外の報酬を与える場合には、具体的な内容を決議すべきであるとした。報酬が不確定な場合や金銭以外のもので与えられる場合、算定方法を示しただけでは具体的な報酬額がいくらか、そのような報酬を定めることが合理的かを一般の株主が判断することは容易ではない。

なお使用人兼務役員に対する使用人部分は役員としての職務執行の対価ではないため、広義の報酬にも該当しない。株主総会の議決は必要とされないが、株主総会の議決が不要になれば、会社から支給される金銭が給与の名目で乱用されるおそれがある。政策的見地から免責不能額に加算されるものとされ、年次開示の対象とされた（旧商法第266条第7項第1号）。

退職慰労金を除く役員報酬の決定方法についての多数説は次のようである。月給や年俸など確定金額の報酬は各取締役の額を個別に定める必要はなく、取締役全員の報酬の総枠を決議しておけばよく、総枠内での各取締役への配分は取締役の合議または取締役会の決定に委ねてもよく、各取締役の報酬が変わっても総枠内であれば、決め直す必要がない。会社実務では、役員1人1人の報酬額があからさまになることを極力避けようとしてきた。浜田（2003）は、判例や学説もこの現実<sup>(10)</sup>に歩み寄ってきたと述べている。平成14年の商法改正でも、総額だけを決めて個々の報酬内容を開示しない点<sup>(10)</sup>は変更されなかった。取締役個人の具体的な報酬内容を開示すべきとする意見もあったが、取締役のプライバシー<sup>(10)</sup>を理由に経済界等から強い反対があった。最高裁昭和60年3月26日第三小法廷判決（判時1159号150頁）は、株主総会の決議で各取締役の報酬額を個別に定めることまでは必要ではないと判示している。株主総会で取締役の個々の報酬を具体的に決定しなくてもよいとする理由は、報酬として会社からの流出額<sup>(10)</sup>の上限を株主自身が決定すれば株主保護は達成され、個々の取締役の報酬を法律で規制しなくても弊害が少ないとされている。

---

(10) 始関（2002）、p.10。

株主総会場で個々の役員の功績の評価を議論しないことは一定の合理性があるが、株主が取締役の経営責任を追及する場合は原則として株主総会しかない。旧商法は、報酬額の相当性は株主の自主的な判断に委ねる立場をとった。しかし役員報酬規定の作成を行い株主総会に提案するのは取締役であるので、役員報酬のお手盛りを実質的に防ぐことができるかは疑問である。特に同族会社の場合には、会社役員が大株主であるのが通常であるので、総会決議で報酬額を決めても、お手盛りは防げない。しかも節税のために会社の利益を配当するよりも報酬で支払うことになりがちである。平成14年の商法改正に関して、前田（2002）は、取締役の報酬形態の多様化に手当てをしたものの、社長等の業務を担当する取締役のお手盛り防止や経営業績の評価に対応した適正な報酬決定という観点から報酬改革を図ったものではないと批判する。實際上、過大な役員報酬を抑制しているのは税法の規定である。税法は税負担の公平から報酬の相当性に関してより実質的な規制を加えている。特に同族会社は税法でコントロールされていると考えられる。

大企業の株主総会は形骸化しがちであるが、中小企業の株主総会も別の意味で形骸化している。<sup>(11)</sup> 中小企業では株主総会が開催されないのが一般的である。朝長（2006 a）で紹介されている調査（2004年3月調査）によれば、東京近郊の中小法人（資本金1億円以下の法人）165社のうち株主総会を開催した法人は7社（4.2%）にすぎない。<sup>(12)</sup> 株主総会の議事録だけが作成される事態が日常化している。株主の数が制限されている小規模な同族会社では、株主総会の事項に株主全員が同意していることも少なくない。この場合には、形式的な株主総会

(11) 非公開会社の株主総会の問題については、浜田（2003）が詳しい。非公開会社では、旧商法を無視した経営が常態化していた。株主総会や取締役会をまったく開かない会社が少なくなかったことがその典型である。

(12) 朝長（2006 a）によれば、中小法人の主要な債権者である金融機関へのアンケート（2004年3月実施）によれば、金融機関は融資に際して代表者の個人保証を付けるなど中小法人を個人と同じように考えて融資しているという回答が得られている。

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

を開催する必要はない。平成14年の商法改正で、総会で議決権を行使できる全株主が同意すれば、株主総会通知を省略しうること、決議事項について行われた提案に議決権を行使できる全株主が同意すれば、正規の決議とみなしうること（みなし決議）が明文化された<sup>(13)</sup>。会社法は、総会を開催しないで決議があったものとする決議省略（書面決議）を認めた。

会社法第361条第1項柱書は、取締役の報酬等は定款で定めがないときは、株主総会の決議で定めると規定している。報酬の決定を取締役、取締役会または代表取締役任せると、お手盛りや株主への情報公開が不十分になるためである。会社法は株主保護の趣旨から報酬が相当であるのかの判断を株主にまかせ手続的規制だけを加えているが、株主総会の議決によって、少なくとも上場会社についてはお手盛りの防止を期待できるという意見がある。しかし定款変更は株主総会の特別決議事項ではあるが、株主総会は取締役が招集する。株主総会の議案も取締役が決定する。結局、役員報酬の総額は一義的には取締役自身が決めることになる。一方、中小企業では、役員報酬のお手盛りや、役員報酬を利用して会社に利益が出ないようにする利益調整が行われやすい。すでに『税制調査会法人課税小委員会報告』（平成8年11月）は、決算賞与の支払いによって法人の利益が比較的容易に調整できるという問題があると指摘している。

会社法施行規則は第118条から128条までで事業報告の記載事項を規定している。公開会社の役員報酬に関する開示事項は、役員ごとに報酬等の総額と、各役員に係る報酬等の決定方法が定められている場合の決定方法と方針の内容である。任意に役員の一部または一部の報酬等の個別開示を行った場合における取扱いについても明らかにされている。

確定金額の場合には、各取締役の額を個別に定める必要はなく、報酬総額または最高限度額を定め、各取締役への配分は取締役の合議または取締役会の議

---

(13) みなし決議のことを書面決議というが、有限会社においては、総会招集手続の省略と書面決議が有限会社法の制定時（昭和13年）から明文で認められていた。浜田（2003）を参照のこと。

決に委ねてもよいと解釈される。取締役会で総額を配分する場合、全員参加の取締役会で決めることになるが、取締役決議で総額の配分を代表取締役に一任することも許される。会社法でも、役員報酬のお手盛りを実質的に防ぐことは難しいと考えられる。

不確定金額の報酬には業績連動型報酬がある。業績連動型報酬や賞与は企業の業績がある程度算出できないと支給額は確定しないので、非定額の臨時支給となる。不確定金額の報酬は具体的な算定方法を定款に記載・記録するか、株主総会で決定しなければならない。ストック・オプションも業績連動型報酬の類型であるが、新株予約権の有利発行として、株主総会の特別決議を要するので、第361条の規定の対象外である。非金銭型報酬については、定款に定めがない限り、総会で具体的な内容を定めなければならないが、取締役全員に係る非金銭的報酬の総枠を定めれば足りる。当該議案または改定議案を株主総会に提出した取締役は報酬が相当である理由を開示しなければならない。

使用人兼務役員の使用人給与等については、旧商法では、取締役報酬の開示に当たり、取締役報酬と使用人給与とを合算して開示することを義務づけていたが、会社法施行規則では、取締役報酬等のみを必要な開示事項とし、使用人給与部分は重要な場合においてのみ開示すべきとしている。

### 第3節 企業会計における役員報酬・賞与

武田隆二（2004b）は、役員賞与を損金不算入とする思想は江戸時代初期における商家の利益分配法である「三ツ割」制度に淵源を求めると述べている。「三ツ割」とは、制度利益金を三分割し、内部留保、配当（手代出資の元金に対する利息）および賞与の3つに分配される仕組みである。賞与は手代等の出精意欲の増進を目的とした利益分配金としての性格があった<sup>(14)</sup>。このような利益配分方式は、わが国の慣行として明治以降の近代会計制度に引き継

(14) 「三ツ割」については、高橋（1975）が詳しい。「三ツ割」の形式は様々で、必ずしも「三ツ割」の1つが賞与であるとは限らないようである。

同族会社における役員報酬の損金不算入

がれた。

新井（1997）によれば、『銀行簿記精法』（明治6年）では損益勘定書中に取締役給料が費用と計上され、明治10年の大蔵省制定「利益金割合報告」においては役員賞与は利益処分項目とされている。また武田隆二（2003）によれば、「抄紙會社」（後の王子製紙）の明治10年下半期考課状（営業報告書）に、利益金の配当として、①準備金、②株主配当金、③賞与金の3項目が挙げられている。<sup>(15)</sup>賞与金が「役員職工賞與金」として表示され、利益処分項目となっている。役員だけでなく職工分（使用人）をも含んでいるので、賞与金を経費ではなく、奨励的な意味で支給されていると理解できる。このように明治初年に役員賞与は利益処分とする実務が行われていた。<sup>(16)</sup>

但し、明治14年下半期において、利益処分で2分割して賞与を始めに費用処理として利益から控除し、次にその残りの利益を前期繰越利益と合わせて配当と留保にまわす利益処分案がとられた。賞与は、形式上、会社の利益金の配当とされているが、実質は会社の損益計算の過程で費用処理すべき項目であり、従来の慣行とのからみで、当期利益金から先取りの優位において控除として表示したとも考えられる。このような利益処分方式は、明治15年下半期まで続いた。しかし、明治16年上半期の考課状からは、元の形式に戻っている。この点について、武田隆二（2004）は賞与金が費用と利益処分の中間的性格のものと解されたかどうかは確かではないが、明治期から賞与金を利益処分とする考えに疑問を持っていた証左であると思われると指摘している。現在と同じように役員賞与の利益処分性が問題となっていたことがわかる。

---

(15) このときの考課状にはまだ、「利益処分」という用語は使われず、損益勘定として表示されている。損益勘定の実態は今日の利益処分と同じであるから、利益の処分行為は「損益処理の過程」として理解される。利益の決定機能と分配機能が分離していない状態だったことがうかがえる。

(16) 新井（1997）は、明治8年下半期の第四国立銀行の損益勘定では役員賞与が利益処分項目とされていること、第一銀行明治9年上半季決算報告では貯蓄金（剰余金処分計算書）中に諸役員配当金として役員賞与が計上されていると述べている。

その後の企業会計上の扱いについては、新井（1997）が詳しいが、明治・大正期においては、役員給与は経費扱いとし、役員賞与は利益処分とする例が多い。昭和25年に制定公布された「財務諸表規則」では、利益剰余金処分項目として役員賞与金を示し、役員給与手当は費用として、役員賞与は利益処分とすることにされた。「工業会社及び商事会社の財務諸表作成に関する指示書」を公布したGHQは賞与金を利益処分とすることに疑問を持っていた。しかし、その後の企業会計基準審議会の中間報告である企業会計原則では賞与金は従来通りに利益処分とされた。大蔵官僚は利益処分とすることが日本の慣習法であると頑張ったといわれる。<sup>(17)</sup>

会計法規における通説は役員報酬と役員賞与を区別する。法人は会社業務の執行を役員に委託し、役員に職務執行の対価として役員報酬が定期的に支払われるものであるから、利益の有無に関係のないものである。これを根拠に役員報酬の損金性が認められる。一方、役員賞与は企業の利益獲得に貢献があったために支給されるもので、利益の有無によってその額が左右されるものである。役員賞与は労をねぎらう謝礼金という性格を有することから、損金性が否定される。

これに対して、役員賞与は役員報酬に含まれるとする説もある。川口（1995）によれば、利益処分として役員賞与が支給される慣行は利益の獲得に役員の貢献があるとして、株主が自分に帰属する取り分の一部を役員に与える配慮が慣行化したものと推測される。賞与は業績をあげた功労に報いるために役員に利益の一部を分与するもので、配当と同様に一種の経営参加者への利益配分である。この点では、留保利益から役員に対して賞与を支給する慣行は論理的には正しくない。役員の貢献度が査定され利益の一定割合を役員賞与とすることになれば、その役員賞与の支給額は営業経費に計上されるのが適切な会計処理である。したがって、役員賞与も費用であるということも可能となる。役員賞与

---

(17) 石塚（1956）による。GHQの指示書の後に制定された企業会計原則では、租税目的のために賞与金を損金経理することを認めている。

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

も役員報酬の一形態であるとする説にしたがえば、役員報酬の限度内に役員賞与を含めて定款に定めるか株主総会の決議を受ければ、利益処分によらないで賞与を支払っても適法である。横山（1993）によれば、この説を根拠に役員賞与を利益処分項目としない企業もあるという。

役員賞与の会計処理について費用処理と利益処分が併存しているが、役員賞与の支給は利益処分案の一部として株主総会で了承を得た後に、未処分利益の減少として会計処理する利益処分方式が一般的であった。役員賞与が役員の功労に報いるものであるという考え方に基づけば、この会計処理は合理的であった。会計法規では、役員報酬、役員賞与、役員退職慰労金の区分を明確に要求していない。旧商法施行規則（平成17年1月13日改正前）第107条で株式会社の附属明細書には、「取締役を支払った報酬の額および監査役を支払った報酬の額」を記載しなければならないとされている。この額には利益処分による役員賞与及び株主総会の議決に基づく役員退職慰労金の支給額は含まないことになっている。一方、利益処分によらない役員賞与は附属明細書中に記載する報酬に含まれるものと考えられる。また財務諸表規則の様式第六号「利益処分計算書」において、「II 利益処分数額」の欄に利益準備金、配当金に続いて役員賞与金の項目が例示されている。

平成14年の商法及び商法特例法の改正以後、伝統的な会計処理に再考の必要が出てきた。桜井（2005）は、次の2つの側面があると指摘している。第1点は、商法改正で役員報酬制度の一形態として業績連動型報酬が旧商法で明示されたことである。業績連動型の役員報酬制度が導入されると、役員報酬の相当部分が期間ごとに大きく変動して、少なくともその部分の役員報酬については、もはや役員賞与との明確な区分が困難になる。業績に連動して大きく変化する場合も、それが役員報酬であれば、外見上は区別のつきにくい役員賞与も費用処理すべきではないかとの疑問が提起された。第2点は、平成14年の商法特例法の改正により導入された委員会等設置会社における役員賞与の支給禁止規定である。委員会等設置会社では、利益処分によって取締役や執行役員に金銭の



分配をすることはできないとされた。このため会社役員に対する支給は、それが役員報酬であれ役員賞与であれ、利益処分としてではなく発生時に費用として会計処理する必要が生じた。

役員賞与は、株主総会決議を経るまでは確定的な支払い義務を伴わない場合でも、職務執行に対する支払いであるから、武田昌輔（2005a）が述べるように、経済的実態としては業績連動型の役員報酬と同様の性格である。会計上は、基本的には役員賞与は未処分利益の減少ではなく、発生時に費用として会計処理することが適切である。これまでのように利益処分として処理する際に挙げられてきた理由を企業会計基準委員会の「役員賞与の会計処理に関する当面の取扱い」（実務対応報告第13号）は否定している。

- ①役員報酬は職務執行の対価として利益の有無にかかわらず支給されるものであるが、役員賞与は利益をあげた功労に報いるために支給されるものであるとする見解があるが、利益をあげた功労は、職務執行の成果であるから、やはり職務執行の対価であり、いずれの支給も同じ性格であると考えられる。
- ②役員報酬と役員賞与の性格は異なると考えた場合であっても、それは相対的な区別であり、支給の内容や水準によって区分することは実務的に困難と考えられる。
- ③株主から委任された役員は、株主の代表として職務を行い、その功労により生じた利益の一部が株主の意思（株主総会決議）により与えられていると説明される場合もある。しかし、基本的には、役員報酬と役員賞与は、ともに株主総会の決議を経たものであり、株主の意思により与えられている点において相違はないと考えられる。

企業会計基準委員会は平成17年11月に「役員賞与に関する会計基準」（企業会計基準第4号）を公表した。新基準は、役員賞与を費用処理に一本化し、役員賞与を職務執行の対価であると位置づけた。企業会計基準委員会が役員賞与を発生した会計期間の費用とした理由は、役員賞与と役員報酬の類似性、役員賞与と役員報酬の支給手続の2点である。1点目については、会社の利益は職務

同族会社における役員報酬の損金不算入

執行の成果であり、この功労に報いるために支給される役員賞与も業績連動型の役員報酬と同様に職務執行の対価と考えられる。役員賞与と役員報酬は職務執行の対価として支給されるが、職務執行の対価としての性格は本来、支給手続の相違により影響を受けるものでないため、費用として処理するのが適当である。2点目は、会社法では役員報酬も役員賞与も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として整理された点である。

会社法では、これまで商法第283条第1項で定めていた利益処分案の株主総会決議に相当する定めがなく、役員賞与を費用として会計処理することが従来以上に適切になった。役員賞与と役員報酬の支給手続は同じ条文中で示され、同一の手続により支給される。会社法の制定と並行して役員賞与の会計処理も見直された。<sup>(18)</sup>従来は、役員賞与の取扱いは税法、商法、企業会計で利益処分とすることで統一されていた。会社法と新会計基準は役員報酬と役員賞与を区別して異なる扱いをする法人税法の規定と一致しなくなった。

#### 第4節 法人税法における役員報酬等

税法において、明治時代から平成18年改正に至るまで役員賞与を損金不算入としてきた。旧法人税法第34条第3項では、役員報酬は、役員に対する給与のうち賞与及び退職給与以外のものであるとされており、間接的に定義されている。富岡（1971）が述べるように、報酬の意義が残余概念で規定されているところに特異性があり、役員に対する給与の概念は広い。報酬と賞与の区分について、執行上の便宜から定期か臨時かの外形的な支給形態に応じて、判定していた。利益処分かどうかという実質的な考慮をしていない。<sup>(19)</sup>役員報酬は定款や株主総会で支給金額や支給方法が定められるので、損金性を認識させる報酬で

---

(18) 会社法は会計を企業会計に委ねていると考えられる。これは平成10年の『商法と企業会計の調整に関する研究会報告書』以後の流れの延長線上にある。会社法第431条は、「株式会社の会計は、一般に公正妥当と認められる企業会計の慣行に従うものとする。」と規定している。

(19) 岡村（2006），p.132。

ある。このような定めのない賞与は業績の状況に左右されて支給されるものが利益処分の性格が強い賞与であると考えられた。しかし、定期か臨時かの支給形態は役員賞与の本質を決めるものではない。役員賞与が報酬と同じように労務の追加的な報酬であるか、あるいは経営成果に対する役員の能率給であるかが問題である。

法人税法上の役員報酬を単なる支給形態によって区分し、商法上の報酬と乖離させた理由について、最高裁平成5年9月28日第三小法廷判決（税資198号1201頁）<sup>(20)</sup>がある。「一般に役員報酬は、取締役の職務遂行の対価として支払われるもので、その支払いは利益の有無に関係なく会社の経費からされ、他方役員賞与は、取締役が企業の利益を上げた特別の功勞に報いるため、営業年度の利益から分与されるものであるところ、右支払いが、業務執行の対価であるか否か、利益処分であるか否かを判断することは容易ではなく、また利益処分とすべきものを安易に報酬化することによって課税を免れることも考えられるため、法人税法は、その35条4項の規定から、役員報酬と役員賞与とを専ら「臨時的な給与」であるか否かという給与の支給形態ないし外形を基準として報酬と賞与とに区分していると解される。」

判決では、利益処分とすべきものを安易に報酬化することもあるが、支払いが利益処分であるか否かは容易に判断できないので、報酬と賞与を支給形態で区分したとする。このように税務執行の便宜と租税負担の公平という観点から、給与の支給形態によって報酬と賞与を区分していると考えられる。この点を明確に述べたのが、東京地裁昭和55年9月25日判決（訴月27巻1号188頁、税資114号800頁）である。「現実に役員に支給される給与が業務執行の対価であるか否かを他から判別することは実際上必ずしも容易ではなく、また、同族法人等において利益処分として支給すべきものを安易に報酬化することによって課税を免れている場合も考えられるので、法は、税務執行の便宜と租税負担の公平を

(20) 原審の広島地裁平成3年3月27日判決（税資182号798頁）、控訴審の広島高裁平成4年12月11日判決（税資193号759頁）を見よ。

同族会社における役員報酬の損金不算入

図る見地から、専ら「臨時的な給与」であるか否かという給与の支給形態ないし外形を基準として報酬と賞与とを区分することとしているのである。」と述べている。<sup>(21)</sup>この判決は、その後の裁判の判決に引き継がれている。

一方、高松地裁昭和62年5月12日判決（税資158号600頁）は、特段の反証がない限り、加算支給された夏期手当、年末手当は臨時的給与に該当すると認めざるを得ないと判示した。特段の反証が何を意味するのかは不明であるが、品川（2005b）が述べるように、役員報酬になりうる余地があることを判示したと解釈できる。<sup>(22)</sup>定期か臨時かの区分は明確であるものの、一方では画一的すぎるといふ批判が従来からあった。岡村（2006）が述べるように、税法本来の考え方によれば、給与に費用性があるのかは支給形態ではなく利益獲得の関連性によって決められるべきである。支給の形式基準によって、職務執行の対価性や利益の分配であるかどうかを実質的に判断できるとは限らない。松沢（1976）は、役員に対する支給金を報酬か賞与かの認定について形式上の制約は一般的に否定されるべきであると述べている。しかし、報酬か賞与かを不明確な基準で実質判断すれば、かえって不公平となりかねないので、その区分は基本的には形式基準によらざるを得ない。しかし報酬と賞与を定期支給か臨時支給かで区分したために、利益処分によって支給すべき賞与を定期支給の報酬に切り替える操作が行われている。

近年、増加している業績連動型役員報酬は職務執行の対価と功労報償が混在しており、定期か臨時かの形式的基準では判定しにくい。法人税基本通達9-2-13注(1)についての解説によれば、前月の売上高に応じて増減するような報酬（売上スライドの役員報酬）は利益の割賦的な性格を有すると考えられ、売上

---

(21) 控訴審の東京高裁昭和56年5月27日判決（税資117号478頁）及び上告審の最高裁昭和57年7月3日第一小法廷判決（同127号86頁）でも支持されている。

(22) 評釈としては、品川（2005b）がある。旧法人税法ではあるが、東京地裁昭和33年9月25日判決（行集9巻9号1948頁）は、毎月の報酬及び利益処分による賞与とは別に益暮に支給した臨時報酬は、その実態、給与の支給慣行からみて、役員報酬に当たると判示した。

高にかかわりなく支給される金額を超える部分は定期の給与に該当しないとされる。<sup>(23)</sup> 売上にスライドする支給方法を採用する法人の役員は、職務執行の対価がゼロであると解釈されることにもなる。旧法人税法では、業績連動型報酬に関する明確な規定はなかった。報酬と賞与の概念区分が困難であることを論拠に役員賞与の損金算入を主張する意見が出るゆえんである。

役員賞与は、所得税法（明治20年3月23日勅令第5号）第2条において所得の算出方法を述べている中で「割賦賞与金」という用語で登場し、課税所得とされた。<sup>(24)</sup> 明治32年からの法人課税では、課税所得は総益金から総損金を控除して計算されることになった。役員賞与は利益処分とされるべきであり、損金とされなかった。明治31年の改正法案の審議では、純益の方から賞与を支給する場合には総損金に含まれないと説明されている。また、確井（1991）によると、明治33年11月12日の行政裁判において、「役員賞与は義務的支出ではなく、利益がある場合に限り任意に支給される利益処分である。よって総損金に含まれるべきではない」との判決が下された。そして、この判決により役員賞与と利益処分説による役員賞与不算入の解釈が定着したものといえる。

昭和2年1月6日主秘第1号「所得税取扱方」においては、法人が役員に対して支給した賞与について利益がある場合のみ、これを会社の損金として計算すべきものとし、また損金として処分された賞与について定款の規定又は総会の決議等により明らかに損金と認める場合のほかは、益金処分と認めると定められている。<sup>(25)</sup> 役員賞与は原則として損金不算入とされるが、定款等で損金性が明らかかなものは例外とした点が注目される。

昭和15年の法人税法において、利益処分とされた賞与は利益処分、損金と計

(23) 小山真輝（2006），pp.763-764。

(24) 役員賞与の税法における規定の沿革については、武田昌輔（2006）が詳しい。

(25) 武田昌輔（1998）によれば、役員賞与に関する定めは次のようである。四一 法人カ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定款ノ規定又ハ総会ノ決議等ニ依リ明カニ損金タルコトヲ認メ得ル場合ノ外ハ益金処分ト認ムルモノトス（昭和2.6主秘103改正）

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

算した場合にも原則として利益の割賦と認めて計算することとされた。昭和20年9月に公表された「法人各税の取扱」（大蔵省主税局）では、役員賞与は損金計算されていてもすべて利益処分と認めて損金算入しないと定められていた。そして昭和25年のシャープ税制で法人税法が全文改正された際に公表された法人税総合通達（国税庁）でも、役員賞与は損金として計算された場合でもすべて益金処分の賞与とすること、利益処分で支給された賞与はいかなる場合も損金に算入しないこと、が規定された。また法人が定款又は株主総会の承認を受けた金額を超えて支給した報酬は超える金額は利益処分による賞与とすることとされた。

このような通達による取扱いに関しては、東京地裁昭和33年9月25日判決（税資26号956頁）が重要である。この裁判の争点は、益、暮に支払った額が当初から決まっていた場合、その額を役員報酬とみるべきかという点であった。役員報酬は生活の資料としての要素よりは経営能力に対する報償の意味が強いので、恒常性を有するか、あるいは予め定まっているかを強調することは妥当ではないとした。そして会社が定款又は株主総会の決議によって定められた役員報酬額の範囲内で役員に支給した額は税法上も事業遂行上通常かつ必要な費用であると推定すべきであると判示した。

この判決は、役員賞与の損金算入を弾力的に考えるべきであるとする見解を示したものと考えられる。この判決を受け、昭和34年の改正において法人税法施行規則に過大な役員報酬の損金不算入、役員賞与の損金不算入及び過大な役員退職給与金の損金不算入が規定された。昭和34年の法人税法施行規則第10条の3第4項では、賞与は名目を問わず臨時的に支給される給与であると明示され、非常勤役員に対して継続して毎年所定の時期に定額を支給されるもの（例えば、非常勤役員に7月と12月に定額が支給されるもの）は賞与ではなく、報酬とされて損金算入されることとされた。この規定は昭和34年10月に改正され、<sup>(26)</sup>

---

(26) 昭和34年法人税法施行規則及び同年10月の改正文については、武田昌輔（2006）を見よ。昭和34年改正では、法人税法施行規則第10条の3第4項は、継続して毎年

継続して毎年所定の時期に定額が支給されるものは損金算入が認められなくなった。

税制調査会の『所得税法及び法人税法の整備に関する答申』（昭和38年12月）は、役員賞与の一定額（たとえば年間数ヶ月又は使用人と同様のベース等）までは損金に認めるべきであるとする考え方があるとし、予め定められている報酬の一部を益暮等に支給する場合には賞与ではなく報酬として認めると答申した。こうした役員賞与は予め定められていることに着目している。この答申は昭和40年の法人税法の全文改正では実現しなかった。役員賞与は法人税法第35条第4項で臨時的な給与と定められ、損金不算入とされた。役員賞与への課税は、終戦後のシャープ勧告による抜本的な税制改革の際にも変更されず現行規定にいたるまで、明治33年の判例に解釈を依存していると考えられる。

平成18年の法人税法改正は、役員報酬や役員賞与という用語を用いないですべてを給与という概念を用いることになった。そして役員に支給される給与のうち、定期同額給与、事前確定届出給与、利益連動給与が損金算入される。

法人税法が独自の規定を置き損金算入される役員給与の範囲を制限する理由は、(1)役員報酬はお手盛りで支給されることが懸念され、安易に損金算入を認めると課税の公平の観点から問題があること、(2)支給を受ける役員は給与所得控除部分が課税されない<sup>(27)</sup>ので、法人・個人を通じた税負担の軽減効果が大きく、安易な損金算入は弊害が大きいこと、である。今回の改正は一定の条件を満たした役員賞与を報酬として認めるものである。このため、武田昌輔(2006b)が述べるように、損金算入される役員報酬の範囲を弾力化しただけであり、お手盛りを防止して職務の対価相当性のない役員給与は損金算入を認めない方針には変わりないであろう。損金算入できる役員給与を特定するのは、報酬や

---

所定の時期に定額を支給するものは賞与から除かれるとされ、賞与であっても毎年所定の時期に定額支給されるものは報酬として損金算入されるとした。武田昌輔(2006b), pp. 71-72 を見よ。

(27) 財務省大臣官房文書課(2006)。但し、給与所得控除部分が課税されない点については、特殊支配同族会社の役員報酬損金不算入制度の例外がある。

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

賞与に利益の分配としての性格があり、利益調整に使われるという見方が根底にあるものと思われる。

定期同額給与（改正前は定期定額）を損金算入とするのは、利益調整を防止することが趣旨であると考えられ、この点は改正前と変わらない。定期同額給与は改正前の役員報酬に相当するもので、損金算入される典型的な役員給与である。改正法人税法では、役員給与は職務執行前に予め支給時期・支給額が定められていたものに基づくか否かによって損金算入の可否を区別することになった。定期同額給与には、経営悪化により減額された場合も該当するという点では、旧法人税法における役員報酬の範囲が拡大されたことになる。

事前確定届出給与は会社法第361条の考え方に基づいて定期定額の支給要件を緩和したものである。今回の改正で予め定めに基づいて所定の時期に確定額を支給するものであれば、事前に届け出を行うことを要件に増額部分を含めて全額が損金算入される。これまでも役員に対して使用人と同様に夏と冬の年2回、賞与を支給してきた企業は多いので、それらを事前届出により役員賞与を損金算入できるメリットは大きいと考えられる。一方で、監査役や非常勤役員に対する給与のように年複数回のまとめ払いをする場合、旧法人税法では原則損金に算入されていたが、改正後は定期同額給与でない。しかし、事前届出すれば損金算入されるので、実質的な変更はないといえる。

役員と会社との関係は委任関係であるので、給与に係る事項は事前に確定しているものと考えられる。支給額を決めずに役員の職務を行うことは理論的には考えられない。法人税法では、役員と会社の委任契約に着目し、職務執行の対価として損金に算入されるものは、事前に金額や算定方法が確定しているものと考えている。事前確定届出給与の規定は、役員給与の支給時期・支給額といった支給形態に幅を持たせることができるだけの規定であると考えられる。しかし業績の変動によって届出通りの金額を支給できない場合もある。届出支給額と実際の支給額が異なる場合には、事前確定届出給与に該当しない。期中増減が原則として事前確定届出給与にならないことは中小企業には厳しいと思



われる。

役員業績連動型給与は利益の分配であり、損金性はないと考えられてきた。その理由は、『改正税法のすべて（平成18年度版）』によれば、役員給与の支給額を事後的に決める業績連動型給与は課税所得の操作の余地を与えることになりかねず弊害が大きいためであった。平成18年の改正で、新たに設けられた利益連動給与が新たに設けられたが、利益操作や恣意的な支給の排除が重要である。損金算入に関する法人税法第34条第3項の要件は、①同族会社に該当しない法人であること（非同族要件）、②確定額を限度として客観的な方法で算定されていること、③②の算定方法が報酬委員会による決定等の適正な手続きを経ていること（報酬委員会要件）、④②の計算方法の内容が有価証券報告書等で開示されていること（有価証券報告書記載要件）、⑤他の業務執行役員の給与について②から④までと同様の要件を見たしていること、⑥損金経理していること（損金経理要件）、などである。

利益連動給与の損金算入を認める改正は画期的である。朝長（2006a）は、業績連動型報酬には損金とすべきものと損金にすべきでないものがあり、一定のものを損金に算入する改正は妥当であると評価している。水野（2006）は、上記の要件は従来の利益処分されていた役員賞与と区別するためであると考えられると述べているが、要件を6項目も列記するのは、利益連動給与を例外として位置づける狙いがあると捉える平川（2006）の見方もある。

非同族要件は、同族会社では役員給与へのコントロールが有効に働かないという実態から、設けられたと考えられる。利益連動給与の損金算入を認めると、法人所得が生じないことになりかねない。また有価証券報告書等の開示が求められるので、中小企業が利益連動給与を支給する可能性はほとんどないが、業績連動型給与はむしろ中小企業の実情に適合した制度である。中小企業、特に同族会社では、代表者の資質や能力が業績に大きく寄与するので、業績連動型給与を導入すれば、会社への資金提供、金融機関への担保提供、融資に対する個人保証など中小企業特有の事情も考慮できるであろう。<sup>(28)</sup>

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

損金算入の可否は、平成18年改正後は職務執行前に予め支給時期・支給額が決められていたかどうかである。武田昌輔（2006b）は、役員に対する臨時的給与はすべて賞与とする基本的な考え方は法人税法改正後も変わっていないと言い得るとする。岡村（2006）も、現行法においても報酬と賞与の区分は臨時かどうかで機械的に区分されるとする。しかし臨時的に支給される給与には、利益配分的要素、報酬の追加的要素、損失補填的要素など、様々な要素がある。単に臨時的というだけで賞与とするのは大雑把すぎるであろう。

## 第5節 同族会社における役員報酬等

役員賞与が利益処分であるとする論拠は2点である。<sup>(29)</sup>第1点は、役員報酬はあげた業績に対する報酬として、予め定められたものであるが、役員賞与は会社利益を勘案して、利益より支給されるものとされることである。第2点は、一般使用人賞与は労務提供に対する報酬であるが、役員賞与は獲得された利潤に対する報酬であることである。役員賞与は、会社の業績に応じて本来株主に帰属する利益が株主の意思によって役員に謝礼金として支給されるものであり、労務の対価性が乏しいとされているからである。役員の労務は会社の利益をあげることであるので、役員報酬と使用人賞与は本質的には何ら異なるものではない。会社の利益は職務執行の成果であり、その功労に報いるために支給される役員賞与もやはり職務執行の対価である。このため、役員賞与は、経済的実態としては業績連動型の役員報酬と同様の性格である。業績連動型の役員報酬の導入によって、単に定期的か臨時のかという形式的な基準により賞与と判断されていたものが、労務の対価性が認められることにより報酬となることも考

---

(28) 中小企業の利益連動給与の導入については、林仲宣（2006）を見よ。朝長（2006a）は、利益連動給与の損金算入に関して、同族会社は入口で除外されているが、同族会社に非同族会社と同じ取扱いをする途がないのかを検討する必要があると述べている。なお定期定時総会において役員報酬を改定する従来型の手法を使えば、実質的に利益連動給与と同様の効果が得られる。

(29) たとえば、福岡地裁昭和34年11月27日判決（行集10巻11号2190頁）を見よ。

えられる。

また役員報酬、賞与、退職給与をそれぞれの組み合わせによって選択的に支出することが慣行である。<sup>(30)</sup> 小規模な同族会社では、報酬と賞与が区分されているとはいいがたく、ほとんどの役員の報酬や賞与はともに労務提供に対する対価であり、生活給であることが多いと考えられる。使用人賞与は、給料、賃金、退職金とは異なり、本質的には会社業績の評価が賞与の支給基準になっている。会社業績が賞与の支給基準になっている点では、高井（1975）が述べるように、役員賞与も使用人賞与も同一であるといえる。

武田昌輔（2004）が指摘するように、法人の役員は会社の利益を出すことについて会社や株主の委託を受けた関係になっているので、その利益に参与する地位にあるともいえる。経営の対価として役員報酬を考えると、中小企業の場合は、業績の向上は企業を取り巻く環境や、代表者の資質や能力が大きく依存する。同族会社の場合には、役員は会社の代表者と一体となって活動している。役員が役員として行動したことを理由に支出されるものは労務の対価であるといえる。この労務の対価は業績に連動して支給される業績連動報酬であり、法人の利益を基礎として定めていることになる。すなわち役員報酬は利益処分であると考えることができ、利益処分という点では役員賞与と同じであると思われる。同族会社に限って役員報酬と役員賞与を同一のものと捉えるのが適切であろう。平成14年の商法改正により、業績連動報酬も役員報酬として認められるようになり、役員報酬も利益処分の一部であることを否定できない。<sup>(31)</sup>

同族会社の場合、所有と経営が未分離であるために、役員は法人と出資者の両者についての税負担に関心を持っていることが予想できる。同族会社の場合、法人の所有者である株主は法人形態を利用して事業を営んでいるので、その税

(30) この点は富岡（1971）、p.214 で指摘されている。

(31) 武田昌輔（2005b）も、役員は会社と委任関係にあり、月給だけが報酬の決め方ではなく、むしろ会社の業績によって、その一定額を報酬とする方が実情にあっていると指摘している。

同族会社における役員報酬の損金不算入

負担は個人形態で営む場合とできるだけ等しくする必要がある。<sup>(32)</sup>同族会社では、利益が出て株主に配当せず、利益を内部に留保するなどにより、法人と個人を一体と考えて、税負担を軽減することを考えがちである。企業が利益を出資者に配当すると、法人税と所得税の二重課税が生じ、企業全体の税負担が増加する。しかし、利益を役員に報酬として支払って分配すれば法人税は課税されないため、役員は所得税負担だけで済む。同族会社は役員報酬を利用して利益を分配している可能性があり、報酬が利益の配当に代わる機能を果たすことが多いといわれる。役員と出資者の利害が一致している企業にとって、二重課税<sup>(33)</sup>の回避行動は合理的である。

一方、大企業では必ず役員と出資者の利益は一致するとは限らない。出資者が企業行動を監視しているならば、本来は利益として計上すべき所得を役員報酬として分配することはできない。役員に対する過剰な利益の分配は出資者の利益に反する。そのため、大企業では役員報酬を利用した二重課税の回避行動は行われにくいと考えられる。

役員報酬を利用した二重課税の回避行動に関しては、川口（2003）の実証研究<sup>(34)</sup>がある。役員報酬額が法人税額の軽減に関与しているかについては、株式非公開企業では役員報酬のパラメータはマイナスを示しており、役員報酬を利用して法人税負担を軽減している可能性がある。また、支払配当・役員賞与が役員報酬額にマイナスの影響を与えている。このことは株式非公開企業では、その支払配当を減らして、その分の利益を役員報酬として分配する可能性が高いことを示している。すでに林栄夫（1958）は、利潤が配当として現れず、役員報酬として転化したり、賞与よりも役員報酬として支払われる現象を「利潤の

---

(32) 金子（1996），pp. 434-435。

(33) 西野（1990）は、中小法人は配当の二重課税を強く意識することなどから、租税目的を優先することになると述べている。

(34) この研究は、日経 NEEDS の企業財務本決算（2002年度版）を用いたもので、株式公開企業は資本金10億円以上50億円以下の1,036法人、株式非公開企業は資本金1億円以上5億円以下の325法人が対象である。

費用化」と呼び、課税上の扱いが利潤の費用化を引き起こしている」と指摘している。

以上の分析結果から、株式非公開企業すなわち同族会社では、支払配当が役員報酬として分配される可能性が高いことがわかる。同族会社は、法人税と所得税の二重課税による負担を回避するために支払配当を役員報酬として分配する行動をとる可能性がある。同族会社は、支払配当を損金算入の役員報酬として出資者に配分して、法人税の税負担を軽減していると考えられる。この点で、株式公開会社と同族会社の間で課税の公平性が保たれていない。

これまで二重課税は役員賞与に関して論じられてきた。法人擬制説の立場から、利益の配当については、受取配当等について益金不算入等の二重課税の排除または調整の措置がとられている。長谷川（1972）が述べるように、法人擬制説の立場からすれば、役員賞与が利益処分であれば、役員が同時に株主であるときは、配当と同様に役員賞与についても二重課税の調整措置が必要になる。役員賞与に二重課税の調整が行われていない理由について、東京高裁昭和48年6月28日判決（税資70号545頁）は、会社と役員の関係に着目した。株主個人は株式会社と同一体であるので、課税済みの利益の処分である配当が株主個人に帰属した段階で課税されるときには二重課税の調整が必要である。会社と役員の間にはこうした一体性はなく、委任関係にとどまるので、賞与が役員個人<sup>(35)</sup>の所得として課税されても二重課税にはならないと判示した。

また、佐野（1955）、武田昌輔（1997）は、役員賞与は株主が自らの受け取るべき配当の一部を割いて役員に支給したものであるため、二重課税の調整をしないと説明している。しかし株主等が自ら受けるべき配当の一部を割いて賞与として支給した場合、株主と役員が同一である同族会社では、役員賞与は配当の追加支払と異なることはない。税引後の利益から支払われた役員賞与は、役員

---

(35) この裁判では、利益処分である役員賞与について所得控除を認めないのは二重課税になるのが争点となった。上告審の最高裁昭和50年7月11日第二小法廷判決（税資82号388頁）も二重課税に当たらないと判示している。

同族会社における役員報酬の損金不算入

が株主である限り、配当と同じである。役員報酬に配当が上乗せできることから、賞与だけでなく報酬も含めて、二重課税の調整措置を講じなければならない。

## 第6節 同族会社の役員報酬・役員賞与の損金不算入

財務省大臣官房文書課（2006）が述べるように、役員給与の支給の恣意性を排除することが公平な課税の観点から不可欠である。本節では、公平性を維持するために同族会社の役員報酬、役員賞与をどのように取り扱えばいいのかを検討する。

同族会社においては、役員報酬に支払配当分を上乗せし、法人税と所得税の二重課税による税負担を回避している可能性があるという結果から、役員報酬も役員賞与も配当と同列に扱うことが合理的であろう。この点に関して、イギリスでは、報酬、賞与が配当と同様に扱われている。会社が5人以下の株主により閉鎖的に運営されている企業の株主及び使用人でない同族関係者に与える報酬（賞与、退職金を含む。）等の経済的利益については、配当金とされ、損金<sup>(36)</sup>に算入されない。

しかし、役員報酬と賞与を配当と同じく扱おうとすれば、二重課税の問題を解決しなければならない。現行法人税は株主個人の所得税の前払いであるとされる。法人は対外的には構成員と別個の主体として活動しているが、株主のために利益を追求して株主に分配することを目的としている。したがって金子（1996）が主張するように、法人の所得は株主のものであり、法人税は株主に分配される所得を減少させると考えるべきであり、法人税を所得税の前取りであると考えることには十分な理由がある。役員が同時に株主であるときは、配当の場合と同様に役員報酬や役員賞与の支給額についても同一所得に対して二重の課税を受けることになる。

---

(36) 日本公認会計士協会東京会（1988）、p. 76。

配当に対する二重負担を調整する方法としては、現行の配当控除方式の他にインピュテーション方式、支払配当損金算入方式などがある。役員報酬と役員賞与を同じと考えるならば、二重課税を回避するためにはどのような方法が考えられるのであろうか。その方式の1つに組合方式があり、法人の所得を株主の持株数ないし社員の出資金額に応じて按分し、その按分した金額を株主ないし社員の所得として課税する方式である。組合方式は、株主ないし社員の数が少なく実態が個人企業と同じ合名会社、合資会社、同族会社については、組合方式の採用を検討することは有用であろう。しかし個人株主が複数である場合、何人までの株主について組合方式を適用するかを決定しなければならない。実際問題としては、株主の数を合理的に線引きすることは難しいと思われる。したがって法人形態を選択した同族会社には法人税を適用する現行制度を維持する<sup>(37)</sup>のが適当である。

1回限りの課税による完全統合が難しい場合には、セカンドベストの方法を選ぶことになる。そこで同族会社の役員に限って報酬と賞与を法人所得の計算において損金算入しないで課税し、所得税において法人税額控除の措置を設ける方法が考えられる。法人税額控除は役員の報酬額と賞与額に22%の率を乗じることにより求めることとする。22%という数字は、普通法人の法人税率で資本金が1億円以下の法人で所得金額が年800万円以下の法人に適用されるものである。同族会社だけに限って適用することから、所得金額が800万円超の法人や、資本金1億円以上の法人に適用される30%の税率では、控除額が多すぎるという可能性もあるために、22%が適当であろう。

この方法はシャープ勧告で提案された配当に関する調整方式と同様である。シャープ勧告では、二重課税の完全な調整は可能ではあるが、極めて複雑な方

---

(37) この点については、日本税理士会連合会税制審議会（2006）を参照のこと。川口（2003）は役員報酬を利用した二重課税回避行動を是正するための措置として、パートナーシップ型課税（パス・スルー課税）を提案している。株主の中に法人がいる場合には、二重課税の解消は完全にはできない。

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

法になるとして、法人所得に35%の法人税を課し、個人株主に受取配当の25%相当額の税額控除を認める方法を提案した。シャープ勧告が提案した所得税の最高税率は55%であるから、最高税率の適用される配当所得に関する限り、二重課税は完全に排除される。

本方式においては、役員報酬・賞与Yに対する法人税額は0.22Yで、残りの0.78Yが所得税率20%が適用される役員に分配されるとすると、所得税額は0.156Yとなる。この両者を合計した税負担は0.376Yとなる。これから役員に分配される0.78Yの22%、すなわち0.1716Yを差し引くと税額は0.2044Yとなる。所得税額0.2Yにはほぼ等しいので、二重課税は排除されることになる。

上述のことを一般的に表現してみよう。個人が受け取る報酬・賞与の税負担を  $t_d$ 、法人税率を  $t_c$ 、第  $i$  所得階層に属する個人の所得税限界税率を  $t_i$  とすると、

$$t_d = t_c + (1 - t_c) t_i + (1 - t_c) t_c$$

$t_c = t_i$ 、つまり法人税率と所得税率が等しければ、税負担は完全統合の場合と同じになる。<sup>(38)</sup> 但し、岸 (2003) が述べるように、所得税が累進課税を採用する限り、二重課税の調整は完全にはできないが、所得税が比例税に近づくと、この難点は緩和される。

役員報酬、役員賞与を法人税法で損金不算入にし、所得税法に法人税額控除の規定を設けることによりすべて解決できたわけではない。法人税額控除の金額が法人が支払った法人税額を超えることがありうる。法人が支払った法人税額を超えて個人段階で税額控除が行われるので、ネットの税収は減ることになる。配当よりも役員報酬・賞与の方が大きいためである。したがって、配当の場合と同様の調整方法が採用できない。この問題の解決策として、同族会社のすべてにおいて22%の法人税額控除と、当該役員の法人税額帰属分（法人税額

---

(38) 小山光 (2002) は、現行の配当控除制度のもとでは、配当所得の平均所得税率は36%で、完全統合の場合の平均税率34%と著しく近い値をとっていると指摘している。



に会社全体の役員報酬と役員賞与に占める当該役員のシェアを乗じた額）のうち、いずれか少ない金額を法人税額控除とする。

① (役員報酬+役員賞与)×22%

② 法人税額×(当該役員の報酬・賞与)÷(当該会社全体の役員の報酬・賞与)

②の計算に必要な報酬額等は容易に判明するので、税務執行上の問題はない。しかし、法人税額全額ではなく、たとえば法人税額の80%を用いることも考えられる。個人段階で給与所得控除が適用されるので、報酬・賞与の全額が課税所得にならないので、法人税額全部を控除するのは適切でないかもしれない。

武田昌輔（2005）は、過大であるとされ損金不算入となった役員報酬は配当として取り扱うことが適当であるとする試案（認定配当案）を提示している。株主のうち事業を主宰している者に配当を多く支払うことは合理性があると考えられる。有限会社法では、出資口数が少なくても、会社に貢献した出資者には利益を配分することを認めている。この不平等配当は会社法で非公開会社について認められた（会社法第109条第2項）。配当と役員報酬は隣り合わせの関係にあるといえる。

会社法や企業会計は役員報酬と役員賞与を区分せず、どちらも損金算入とする改正が行われた。この方法によれば、役員賞与も損金に算入することにより、法人段階での課税を排除することになるので、二重課税の問題は解決できる。しかし、役員賞与の損金不算入規定は租税回避防止のためであったことを考えると、役員賞与の損金算入を認めることにより、新たな租税回避防止策を考えなければならなくなる。

同族会社に限り役員報酬と役員賞与を法人税では損金不算入にする案は、同族会社の恣意性を排除することで非同族会社との課税の公平が保たれると考えられる。二重課税の調整が行われるので、納税者の不満は大きなものとはならないと思われる。同族会社について、役員報酬を損金不算入することにより、今まで行われていた支払配当分を上乗せすることや、役員賞与を役員報酬に振り替えるというような租税回避行動は意味がなくなる。

## お わ り に

本論文では、租税回避が行われやすい同族会社の役員に対する報酬や賞与について、非同族会社の役員との間で課税負担の公平を図る方法を議論した。

所有と経営が分離していない同族会社の場合では、自分が自分に役員業務を委任することになるため、その会社の収益に応じて労務の対価である報酬を定めていることになる。同族会社の役員報酬は会社の業績に連動した報酬であるといえる。この業績連動報酬は、法人の利益を基礎として定められたものなので、利益処分である。その意味では、役員報酬と役員賞与は同じく利益処分の一部であり、配当とも結び付いている。この点は、実証研究でも示唆されている。以上のことから、同族会社の役員に限っては、役員報酬、役員賞与、配当を同列に捉えることが適切であると思われる。そこで、本論文では、役員報酬と役員賞与のどちらも法人税額の計算においては損金不算入した上で、二重課税の調整のために所得税の計算において法人税額控除を設けることを提案した。但し、支払った法人税額以上に法人税額控除を認めるのは不適切なので、(役員報酬・賞与)×22% または、法人税額×(当該役員の報酬+賞与)÷(当該会社全体の役員の報酬+賞与)のうちいずれか少ない金額を選択して、法人税額控除とする案が考えられる。

本稿で提案した同族会社に限り役員報酬と役員賞与を法人税法では損金不算入にするという案は、役員報酬・賞与が法人税額よりも大きい場合において、どのような調整が必要なのかについては十分な検討を行っていない。この点は今後の課題としたい。

## 参 考 文 献

- [1] 秋葉賢一「役員賞与の会計処理基準に関する当面の取扱い」の解説『旬刊商事法務』第1693号、2004年3月。
- [2] 浅木慎一「役員の報酬」、浜田道代編『キーワードで読む会社法(第2版)』有斐閣、2006年。

- [3] 新井益太郎「会計上からの役員給与の問題点」, 日本税務研究センター編『役員  
の給与等をめぐる今日的な問題点』(日税研論集第38号), 日本税務研究センター, 1997  
年。
- [4] 泉田成美「日本企業の統治構造・役員構成と、それらが役員報酬に与える影響  
についての実証研究」『研究年報経済学』(東北大学), 第65巻第3号, 2003年1月。
- [5] 大江晋也「業績連動型役員報酬の法人税法上の検討」『税務事例研究』第76号,  
2003年11月。
- [6] 大蔵財務協会編『改正税法のすべて (CD-ROM 版) 法人税関係』大蔵財務協会,  
2006年。
- [7] 大住達雄「役員報酬をめぐる諸問題」『商事法務研究』第486号, 1969年5月。
- [8] 太田麻紀「わが国の役員賞与課税制度の現状と課題」『成蹊大学経済学部論集』  
(成蹊大学), 第30巻第1号, 1999年10月。
- [9] 岡正晶「新商法等 (H15.4.1 施行) に基づく委員会等設置会社の取締役及び執  
行役の報酬 (特に業績連動型報酬) と法人税・所得税」『税務事例研究』第75号, 2003  
年9月。
- [10] 岡村忠生『法人税法講義 (第2版)』成文堂, 2006年。
- [11] 片野一郎『日本・銀行會計制度史 (増補版)』同文館, 1977年。
- [12] 金子宏『所得課税の法と政策』有斐閣, 1996年。
- [13] 金子宏『租税法 (第11版)』弘文堂, 2006年。
- [14] 加美和照「取締役の報酬について」『一橋論叢』(一橋大学), 第57巻第1号, 1967  
年1月。
- [15] 川口順一『財務會計論』税務経理協会, 1995年。
- [16] 川口真一「法人税と所得税の二重課税問題に関する一考察—株式非公開企業の  
租税回避行動—」『証券経済研究』第44号, 2003年12月。
- [17] 川口真一「役員報酬と租税回避—株式公開企業と株式非公開企業の比較—」『国  
際税制研究』第13号, 2004年10月。
- [18] 企業会計基準委員会『役員賞与に関する会計基準』(企業会計基準第4号), 2005  
年11月。
- [19] 岸昌三「法人税」『追手門経済論集』(追手門学院大学), 第38巻第2号, 2003年  
12月。
- [20] 小山光「所得税と法人税の二重課税に関する一考察」『経済学研究』(北海道大  
学), 第52巻第2号, 2002年9月。
- [21] 小山真輝編著『法人税基本通達逐条解説 (四訂版)』税務研究会出版局, 2006年。
- [22] 近藤修一「役員報酬・賞与および退職給与金について」『税経通信』第18巻第3  
号, 1963年3月。
- [23] 財務省大臣官房文書課編『平成18年度税制改正の解説』大蔵財務協会, 2006年。
- [24] 酒井正之・緑川正博『同族会社の法律と税務 (新版)』新日本法規出版, 2004年。
- [25] 桜井久勝「役員賞与の費用処理をめぐる会計の新動向」『税理』第48巻第15号,

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

2005年12月。

- [26] 櫻田譲「役員給与の実支給水準解明における研究上の問題点—中小企業における agency 関係—」『山口経済学雑誌』（山口大学），第51巻第1号，2003年1月。
- [27] 櫻田譲「中小法人における役員報酬支給水準の決定要因—税務資料による実証分析—」『山口経済学雑誌』（山口大学），第51巻第3号，2003年3月。
- [28] 櫻田譲「バブル崩壊後のわが国中小法人における役員報酬決定要因」『山口経済学雑誌』（山口大学），第51巻第5号，2003年7月。
- [29] 佐野賀一「会社役員への報酬，賞与，交際費，機密費等の損益性と利益性について」『企業会計』第7巻第9号，1955年8月。
- [30] 始関正光「平成一四年改正商法の解説〔IV〕」『旬刊商事法務』第1640号，2002年9月。
- [31] 品川芳宣『役員報酬の税務事例研究』財経詳報社，2001年。
- [32] 品川芳宣『重要租税判決の実務研究（増補改訂版）』大蔵財務協会，2005年。
- [33] 品川芳宣「役員報酬課税の問題点と方向性」『JICPA ジャーナル』第18巻第2号，2006年2月。
- [34] シャープ使節団『日本税制報告書』1949年。
- [35] 菅原美帆「わが国の法人税法における役員賞与課税に関する一考察」『聖学院大学総合研究所紀要』（聖学院大学），第30号，2004年9月。
- [36] 税制調査会『所得税法及び法人税法の整備に関する答申』1963年12月。
- [37] 税制調査会『税制調査会法人課税小委員会報告』1996年11月。
- [38] 税理編集局編「座談会 大綱・要綱から読み解く18年度税制改正の実務ポイント」『税理』第49巻第3号，2006年3月。
- [39] 高井家治「役員賞与の非損金性」『追手門経済論集』（追手門学院大学），第9巻第3号，1975年3月。
- [40] 高橋久一「「三ツ割」制度の史的考察」，宮本又次編『上方の研究（第3巻）』清文堂出版，1975年。
- [41] 武田昌輔「役員賞与」，日本税務研究センター編『中小企業税制』（日税研論集第6号），日本税務研究センター，1988年。
- [42] 武田昌輔「役員への給与と等と課税の問題点」，日本税務研究センター編『役員への給与と等をめぐる今日的な問題点』（日税研論集第38号），日本税務研究センター，1997年。
- [43] 武田昌輔『立法趣旨 法人税法の解釈（平成10年度版）』財経詳報社，1998年。
- [44] 武田昌輔「役員報酬・役員賞与と等」，日本税務研究センター編『新会社法と課税問題』財経詳報社，2006年。
- [45] 武田昌輔「役員報酬・賞与から役員給与への統合の背景とその意義」『税理』第49巻第8号，2006年6月。
- [46] 武田隆二「株式会社創業期における利益処分案の特徴」『納税月報』第56巻第4号，2003年4月。
- [47] 武田隆二「役員賞与金は始めから利益処分であった」『納税月報』第56巻第7号，

- 2003年7月。
- [48] 武田隆二「次期繰越利益の初出形態」『納税月報』第56巻第10号，2003年10月。
  - [49] 武田隆二「役員賞与はなぜ利益処分か」『納税月報』第57巻第1号，2004年1月。
  - [50] 武田隆二『法人税法精説（平成17年度版）』森山書店，2005年。
  - [51] 忠佐市「役員賞与は益金支出か損金支出か」『税経通信』第24巻第10号，1969年9月。
  - [52] 富岡幸雄『経営人事費の税務会計』森山書店，1971年。
  - [53] 朝長英樹「会社法改正と税制の課題（前編）」『JICPA ジャーナル』第18巻第5号，2006年5月。
  - [54] 西野万里「法人税制・所得税制の整合的改革のための一考察—中小企業課税問題を中心として」『明治大学社会科学研究所紀要』（明治大学），第28巻第2号，1990年3月。
  - [55] 日本公認会計士協会東京会編『各国の租税制度の解説（新版）』中央経済社，1988年。
  - [56] 日本実業出版社編『最新調査 中小企業の役員報酬・賞与・退職金』日本実業出版社，2000年。
  - [57] 日本実業出版社編『最新 社長・役員報酬・賞与・退職金支給データ』日本実業出版社，2004年。
  - [58] 日本税理士会連合会税制審議会『中小企業の事業形態と税制のあり方』2006年12月。
  - [59] 長谷川忠一「役員賞与の損金性と二重課税問題」『経済学論集』（駒沢大学），第4巻第3号，1972年12月。
  - [60] 濱克彦・郡谷大輔「平成14年商法改正の概要」『JICPA ジャーナル』第14巻第11号，2002年11月。
  - [61] 浜田道代「報酬の決定 第269条」，上柳克郎・鴻常夫・竹内昭夫編集代表『新版 注解会社法（6）会社の機関（2）』有斐閣，1987年。
  - [62] 浜田道代『商法（第三版）』岩波書店，2003年。
  - [63] 林仲宣「取締役報酬関連の商法改正に対する税制上の課題」『税理』第46巻第4号，2003年3月。
  - [64] 林仲宣「業績連動型取締役報酬と税法上の課題」『税法学』第556号，2006年11月。
  - [65] 林栄夫『戦後日本の租税構造』有斐閣，1958年。
  - [66] 平川忠雄「平成18年度税制改正による役員報酬規定の見直し」『租税研究』第681号，2006年7月。
  - [67] 前田重行「取締役報酬」『法学教室』第265号，2002年10月。
  - [68] 水野忠恒『租税法（第2版）』有斐閣，2005年。
  - [69] 水野忠恒「法人税と所得税の統合議論」『租税研究』第665号，2005年3月。
  - [70] 水野忠恒「新会社法と平成18年度法人税法の改正」『税研』第127号，2006年5

## 同族会社における役員報酬の損金不算入

月。

- [71] 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。
- [72] 矢沢惇「取締役の報酬の法的規制」『商事法務研究』第219号，1961年8月。
- [73] 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，2005年6月。
- [74] 山本守之『税務形式基準と事実認定』中央経済社，2000年。
- [75] 山本守之『体系法人税法（平成18年度版）』税務経理協会，2006年。
- [76] 横山和夫『法規会計』税務経理協会，1993年。
- [77] 渡辺淑夫『法人税法（平成18年度版）』中央経済社，2006年。