役員報酬税制が成長阻む

損金算入の要件、限定的

業績連動型導入 企業、負担増を懸念

役員報酬（給与）税制が企業経営の足かせになっている。報酬を法人税法上の損金に算入する要件が限定的、硬直的で、業績連動型の報酬改革に踏み切ると企業の税負担が増えかねないためだ。政府は来年度の税制改正で要件を緩和する方針だが、企業税務関係者からは「成長支援には思い切った見直しが必要」との声が強まっている。（編集委員　後藤直久）

損金算入できる役員報酬は3類型に限定される

定義	問題点
定期同額給与（月給など）	
支給時期が1カ月以下の一定期間ごとで、各時期の支給額が同額である給与	金額改定は原則、期初から3カ月以内、経営状況の著しい悪化などに厳しく限定されている
事前確定届出給与（賞与など）	
所定の時期に確定金額を支給する定めに基づき支給する給与	実際の支給額が届け出た金額と違うと全額が損金算入できない
利益連動給与	
利益に関する指標を基礎に事前に決めた算定方法に基づき支給する給与	対象となる役員が限られ、全ての役員の算定式が同じ。報酬を連動させる指標が経常利益などに限られる

現在の役員報酬税制のイメージと、来年度の税制改正要望の骨子

役員給与全体

現在　損金算入できる
- 定期同額給与
- 事前確定届出給与
- 利益連動給与

（3類型以外は損金算入できない）

改正要望
- 報酬を連動させる指標にROEなども加えるべき（経産省）
- 株式報酬を含む業績連動型給与に損金算入を認めるべき（経団連）
- 年度途中に金額を改定できる要件を緩和すべき（日本商工会議所）

「損金不算入とするものを明示すべきだ」（日本税理士会連合会）

「職務の対価なのだから、原則として全額損金算入とすべきだ」（日本商工会議所）

2016年度の税制改正について、経済団体や関連団体の要望が出そろった。役員報酬税制は特に見直しを求める声が強く、「政府が重視する企業の成長戦略と密接に絡めたのが特徴」（阿部泰久経団連常務理事）だ。

経済界では業績向上に貢献した役員に応分の報酬を支給することが、成長に不可欠との認識が強まっている。企業統治（コーポレートガバナンス）の観点からも報酬改革の重要性が指摘される。だが「限定的、硬直的な役員報酬税制」（多くの関係者）が壁だった。

「硬直性が問題」

何が問題か順にみていこう。会計上、役員報酬は収入から差し引く費用だが、法人税法上は必ずしも全額が課税所得を計算する上で差し引ける「損金」に含まれない。

「限定的」といわれるのは損金算入できるケースが3類型に抑えられているから。①月給など一定期間ごとに同額を支給する給与（定期同額給与）②賞与に代表される支給時期、支給額をあらかじめ届け出た給与（事前確定届出給与）③利益に関する指標に連動する給与（利益連動給与）――の3つだ。

しかも3類型とも「職務を実際に行う前にあらかじめ決めた一定金額や、限定された支給方法に完全に一致しないと一切損金に算入しない硬直性が問題」（法人税に詳しい税理士の藤曲武美氏）といえる。

▼**損金不算入**　企業の支出（費用）が税法上の必要経費（損金）と認められないこと。企業が払う法人税は、収益に当たる益金から損金を引いた額に税率をかけて計算する。損金にならないと課税対象額が膨らみ、税負担が増える。交際費や寄付金も不算入になることが多い。

日本の固定報酬は59％

限定的、硬直的な税制は役員報酬の弾力性をも失わせている。

コンサルティング会社、タワーズワトソンの調査によると日本企業の最高経営責任者（CEO）が受け取る報酬の59％は固定報酬で変動報酬は41％。対して米国は固定11％、変動89％。英国は固定27％、変動73％と対照的だ。

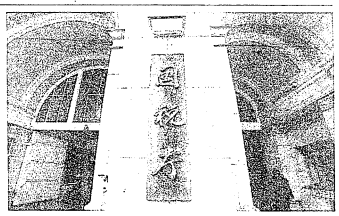
違いが全て税制に起因するとはいえないが、専門家の間では「大きな影響を与えているのは間違いない」（財務省で法人税法の企画・立案に携わった朝長英樹税理士）との見方が多い。

「定期同額給与が役員にふさわしいわけではない」（商社役員）と言いながら、3類型では一番使いやすいので採用する企業が多く、固定報酬の割合が高まる。変動報酬も増えてはいるが、損金算入できないことを前提に有税で費用にしていることが多い。固定報酬に過度に縛り付ける現行制度のままでは、成長のインセンティブ（動機づけ）は働きにくいだろう。

3類型は抜本改革を

政府は来年度の税制改正で、利益連動給与の選択肢を多少増やすとみられる。例えば損金参入できる報酬の指標に、自己資本利益率（ROE）や連結売上高を加えることを検討する。選択肢を増やすのは良いことではあるが、現在の利益連動給与のように使いにくい面が残るならば「企業にあまりメリットがない」（朝長氏）との声も多い。

役員報酬は本来、業績という「結果」に連動して決めるもの。英米並みの企業統治や役員報酬制度を目指すなら、あまりに限定的で硬直的な3類型の大枠を、抜本的に見直すことを検討していいのではないか。



「国税庁は役員報酬について原則、損金に算入と強弁している」との批判もある

3月期決算のあるメーカーは業績不振のため、役員の定期同額給与（月給）を10月支給分から3割引き下げることを検討した。しかし実際に下げると、7～9月については実際には支給した3割分を損金に算入できなくなってしまう。定期同額給与の改定時期は期初から3カ月以内か、減配が必要なほど経営状況が著しく悪化した場合などに限られるからだ。

このメーカーは結局、意図しない損金不算入が生じるとして減額を見送った。「業績不振を少しでも和らげたい経営判断を税制が止めてしまった」（メーカー役員）

事前確定届出給与も、株主総会での決議後1カ月以内に税務当局に届け出た支給時期、支給額通りでないと当局から全額否認される。利益連動給与も使いにくい。報酬を連動させる指標が経常利益などに限られ、支給原資に上限を設ける必要がある。支給額の算定方法も全対象役員共通で、貢献度に応じたメリハリがつけにくい。

役員報酬税制は2006年度に現在の形になった。その前は毎月支給の給与は今と同様に損金算入できたが、それ以外の臨時の給与は損金にできなかった。現行税制は多少緩和されたともいえる。

もっとも実際は3類型限定なのに、「財務省や国税庁は『原則損金算入』と強弁している」（租税訴訟学会副会長の山本守之税理士）と批判する向きも目立つ。確かに「原則損金算入」なら法的には「例外として損金不算入にするものを列挙するのが筋」（租税法が専門の三木義一青山学院大学教授）。だが条文はそうなっていない。

租税回避の温床

背景には税務当局の強い懸念がある。もし会計上費用とした役員賞与を、すべて課税所得上の損金と認めたら「所得操作、租税回避の温床になる」（元仙台国税局長の川田剛氏）。同族会社にその傾向があるのは否定できない。ただ上場企業では企業統治が機能すれば起こりにくいはずだ。

3類型に当てはまっても損金にできるとは限らない。報酬が職務内容や同業他社との比較などから見てかなり高額（「不相当に高額」）と税務当局が判断すると、損金不算入となる。「当局の基準は曖昧で、予測可能性がない」（弁護士の山下清兵衛氏）。不服申し立てや裁判も目立つ。

独立社外取締役を選任

東証1部の88％に

日本取締役協会（宮内義彦会長）によると、企業と利害関係のない独立社外取締役を選任している東京証券取引所第1部上場企業は1655社（8月1日現在）で、全体の88％に達した。比率は前年に比べ26ポイント上昇した。社外取締役のうち独立取締役が占める比率も83％と11ポイント上昇している。

独立取締役を2人以上選任している企業の比率は49％で28ポイント上昇した。今年6月に適用が始まった企業統治指針（コーポレートガバナンス・コード）は、独立取締役の複数選任を1、2部企業に求めている。同協会は「指針の適用直後としては評価できる数字だ。今後も独立取締役は増えるだろう」と話している。

独立取締役が3人以上の企業は5ポイント上昇し、13％。取締役会の3分の1以上を独立取締役が占める企業は13％だった。またガバナンスを重視する外国人の株主比率が高い企業に、独立取締役選任に積極的な傾向がみられた。同比率が30％以上の企業の33％が3人以上を選任している。同協会は「独立取締役が活躍できる環境づくりが今後の課題」と指摘している。

第三者委報告書

日本交通技術の報告書など表彰

「優れた第三者委員会」は、報告書表彰委員会が注文住宅会社のタマホームと鉄道技術コンサルタント会社の日本交通技術の第三者委報告書を表彰した。タマホームは「子会社の不適切会計問題への踏み込んだ分析」、日本交通技術は「新興国での贈賄行為に対する丹念な調査」が評価された。

審査委員は学者や弁護士、企業経営者らで構成。第三者委員の独立性や再発防止提言の実効性などを基準に審査した。