HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	「損金の侵食」の要旨
Author(s)	櫻田, 譲
Relation	税務会計研究学会　第27回大会　研究報告要旨集. 2015年（平成27年）10月31日（土）～11月1日（日）開催. 成蹊大学
Issue Date	2015-10-31
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/62687
Type	conference paper
File Information	sakurada_zeimukaikei.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

「損金の侵食」の要旨

北海道大学大学院経済学研究科　櫻田　譲

１．問題提起

平成 27 年度与党税制改正大綱の概要を財務省が独自に整理した資料[*1]（以下、財務省[2014]と略称）によれば、アベノミクスには①コーポレートガバナンス（以下、「CG」と略称する）の強化、②政労使の連携、③法人税改革を行い、それらによって「日本経済全体の生産性を高め、企業の『稼ぐ力』を強化」し、「デフレ脱却と経済の好循環へ」繋げる目標が示されているという（財務省[2014,p.3]）。その中でも法人税改革は課税ベースの拡大によって法人実効税率を引き下げを目指していることから「損金の侵食」とも言える現象、つまり税制改正において損金不算入の拡大はあれど損金算入は硬直化する方向性が続いている[*2]。

その様な流れの中、経済産業省は次年度税制改正への要望（以下、経産省[2015]と略称）を公表し、役員給与等に係る税制の整備が必要であるとした。その整備とは損金算入可能な役員給与の支給の際、「厳格な要件が付されており、経営者のインセンティブを引き出すための報酬プランを作成する上で大きな障害」となる現行税制を問題視している（経産省[2015,p.15.]）。これを受けた新聞報道もなされ、役員給与が「固定報酬に過度に縛り付ける現行制度」として税制を批判している[*3]。このようにわが国における役員給与の固定給への傾斜を見直すべく行われた問題提起では同時に利益連動給与の採用を促しており、このことからも近時の税制改革において最も注目度が高い領域と考えても良い。なぜならアベノミクスにおける税制改革を俯瞰すれば、稼ぐ力のある企業に対して税優遇を講ずる特色を認めるが、そうであれば業績連動報酬、とりわけ税制適格利益連動給与（法人税法 34 条 1 項 4 号）への改革を検討すべきが妥当と考えるためである。

本報告が損金の侵食に関して検討を試み、問題提起を行うところ、とりわけ税制適格利益連動給与の再考に傾注する理由は、上記アベノミクスにおける税制改革の中で予てより強い要望が示されているものの、見落とされ、放置された観があるからである。そもそも業績連動給与は鈴木[2013,p.380]が指摘するとおり、「経営者と株主の利害を共通にすることによって、経営者の不効率な行動を抑止できる」ため、「業績連動給与の採用要因は、コーポレートガバナンスの観点から検討する必要がある」といえる。そのため CG の強化を目指すアベノミクスでは業績連動給与の税制、つまり税制適格利益連動給与を見直すべきであろうが、CG 強化を謳う一方で、これとは別に法人税改革を行うという。そこで CG の強化と法人税改革の双方を一体として検討を試みる一方途として税制適格利益連動給与の適用緩和を検討してみることとしよう[*4]。

このように本報告では非上場であり、大規模の同族会社（以下、「非上場大会社」と略

称する）に対して税制適格利益連動給与の適用緩和を可能とする試論を展開するが、新たに提案される役員給与は、厳密には利益連動を方法とするのではない。企業価値の前年比を測定し、当該差分に企業価値の増加が認められれば、その企業価値増加分に連動して新たな税制適格役員給与の支給を可能とする方法である。したがってこのような方法に名を与えるとすれば税制適格企業価値連動給与と言うべきかも知れない。そして企業価値の測定は相続税法における財産評価通達 180 に規定する類似業種比準方式を用いることで、本報告が単に税制適格役員給与の緩和に向けた抽象的・表面的な検討に拘泥することなく、わが国税法が規定する企業価値測定に関しても再考を試みることで多少なりとも具体的な議論を行いたいと考える。

以上のように本報告は近時の税制改革における課税ベースの拡大を受け、損金の侵食として役員給与に注目するが、議論の構成は次の通りとなる。次節２．では課税の際、納税主体の特性把握において実施される企業規模や業種などの類型化に注目する。そしてその上で３．では中小会社における役員報酬の支給実態について、前節において検討した類型化の観点から明らかにし、同様に４．においては役員退職給与についてもその支給実態を明らかにする。５．においては従前の利益連動給与の問題点に言及し、取引相場のない株式の評価に対する批判を経て、企業価値測定の問題へと接近する。６．においては本稿における検討を踏まえた上で、残された論点を提供しておき、本統一論題当日における報告内容の布石としたい。

２．課税における類型化

平成 18 年度法人税法改正によって損金算入となる役員給与の定義が改められ、定期同額給与・事前確定届出給与・利益連動給与の概念が登場した（法人税法 34 条 1 項）。しかし過大な役員給与の額については従来より「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」を損金不算入としている（法人税法施行令 70 条 1 号イ、傍点筆者。以下同様）。また所得税法においては不動産所得・事業所得・山林所得における必要経費として認められる青色専従者給与の支給額を「その事業の種類及び規模、その事業と同種の事業でその規模が類似するものが支給する給与の状況その他の政令で定める状況に照らしその労務の対価として相当であると認められるもの」としている（所得税法 57 条 1 項）。さらに相続税法では取引相場のない株式の評価において類似業種比準方式が用いられ、業種毎・売上高毎・従業員数毎の類型化が行われる。

上記の通り、法人・所得・相続の各税法において横断的に類似規模や類似業種などの諸

類型によって納税主体の特性を一面的に、そして画一的に捕捉する手段の活用は、公平課税実現のためにやむを得ない事情がある。また相続税法の財産評価基本通達などと言うものは「国税庁長官が国税庁に宛てて、相続税および贈与税の課税価格計算の基礎となる基本的な取扱いを指示しているものであるにすぎない（浜田[2004,p.19.)」と指摘される。しかし「租税法における資産（財産）の時価（価格）の解釈については、国税庁の取扱通達に端を発していると言え、裁判例が当該扱いの適法性を是認する形で定着してきている（品川[2004,p.14.])」との指摘の通り、今や当該通達に認められる規準性を否定することは困難である。同様に類似業種比準方式は「実務における簡便性、客観性の担保を勘案すれば、一定の評価を与えることができる（辻山[2004,p.30.])」とされる。このように課税庁が納税主体の課税条件を捕捉する目的で活用する規模や業種による類型化を、納税者は回避することはできない。そこでその様な類型化が役員給与支給において納税者の税務行動にいかなる程度、影響を及ぼすのか明らかにする。

また追加すべき重要な論点として課税における地域性についても次の事例を参考として検討を加える。例えば平成 26 年に沖縄の泡盛製造会社が創業社長などの親族役員 4 人に対して基本報酬と退職慰労金を合計 19 億 4 千万円支払い、沖縄国税事務所は当該金額のうち 6 億円を不相当に高額と決定した案件[*5] に注目してみよう。この事案における国税側の判断は沖縄県と熊本国税局管内で売上が同社の 0.5 ～２倍の酒造会社約 30 社を抽出して比較する方法を用いて 6 億円の否認を行ったことから、役員給与支給の地域格差を踏まえたとされる。しかし納税者はライバル企業として日本全国の大手酒造会社を挙げ、役員給与の損金算入限度額が少額であると主張した。この案件によりわれわれは損金算入可能となる役員給与の支給水準が、いかなる地域に会社本籍を置くかによって納税者は好むと好まないとに関わらず、国税側から合意を強要されうる点に注目すべきである。この様な着眼点により、業種や規模毎、さらに地域差に類型化された中小会社の役員給与支給実態を解明すべく、次節以降で分析を試みる。

３．中小会社における役員報酬の支給実態

中小会社における役員報酬の支給実態を明らかにするための分析対象は、平成 12 年から平成 26 年までの間に隔年で収集された事例 2,297 件に拠っている[*6]。当該事例を１つの pooled data として捉え、自然対数によって変換した役員報酬額（以下当該被説明変数を「log 役員報酬」と略称する）に対する説明変数として、まず規模変数（従業員数・資本金額・年商）を交互に投入する。わが国法人税法では役員給与に関する損金算入限度額規定において類似規模などによる類型化が行われているため、上記規模変数を投入し、当該類型化がいかなる程度、実際の支給行動に影響を及ぼすのかを解明する。次に同様の観点から地

域差や類似業種による類型化も中小会社における役員報酬の支給実態を明らかにする有力な一側面であると考え、地域・業種ダミーを投入する。最後に黒字・役位・創業者・同族・常勤・賞与支給に関する各ダミー変数を投入し、加えて自然対数変換した役員年齢と役員通算年数をも説明変数とする。なお、log 役員報酬に対する常勤ダミーの関係は、先験的に分析結果を予測可能なため、コントロール変数という位置付けとする。また分析結果は以下の（図表１）に示すとおりである。

（図表１）log 役員報酬を被説明変数とした重回帰分析結果

従属変数：LOG報酬月額			model1				model2				model3			
			非標準化係数	t	有意確率	VIF	非標準化係数	t	有意確率	VIF	非標準化係数	t	有意確率	VIF
（定数）			2.952	8.615	0.000		2.770	7.992	0.000		3.154	9.324	0.000	
規模変数	従業員数	20人以下	−0.376	−9.657	0.000	1.765								
		20人超50人以下	−0.136	−3.790	0.000	1.747								
		100人超300人以下	0.149	3.664	0.000	1.530								
		300人超	0.073	0.842	0.400	1.132								
	資本金額(単位:万円)	2,000未満					−0.319	−7.700	0.000	1.774				
		2000以上−5000未満					−0.136	−3.929	0.000	1.657				
		10,000以上30,000未満					0.098	2.067	0.039	1.371				
		30,000以上					0.225	3.957	0.000	1.219				
	年商(単位:万円)	50,000未満									−0.339	−9.465	0.000	1.507
		50,000以上100,000未満									−0.044	−1.145	0.252	1.317
		300,000以上500,000未満									0.199	4.795	0.000	1.293
		500,000以上									0.378	8.911	0.000	1.371
政指都D			0.215	7.101	0.000	1.064	0.196	6.380	0.000	1.063	0.174	5.804	0.000	1.068
業種	製造業に１		−0.099	−2.218	0.027	2.575	−0.076	−1.693	0.091	2.525	−0.119	−2.734	0.006	2.521
	卸小売業に１		−0.098	−2.136	0.033	2.448	−0.155	−3.360	0.001	2.404	−0.262	−5.725	0.000	2.502
	建設業に１		−0.169	−3.350	0.001	2.031	−0.249	−4.929	0.000	1.986	−0.241	−4.944	0.000	1.974
	サービス業に１		−0.076	−1.603	0.109	2.150	−0.081	−1.692	0.091	2.159	−0.072	−1.532	0.126	2.168
黒字に1			0.144	3.834	0.000	1.080	0.169	4.478	0.000	1.074	0.102	2.747	0.006	1.091
役位	監査役に１		−0.866	−8.921	0.000	1.955	−0.869	−8.814	0.000	1.963	−0.882	−9.225	0.000	1.955
	代表権者に１		0.382	5.351	0.000	6.291	0.364	5.038	0.000	6.296	0.368	5.250	0.000	6.288
	専務・常務・副社長に１		0.097	1.339	0.181	5.457	0.091	1.230	0.219	5.462	0.083	1.164	0.245	5.458
	使用人兼務役員に１		−0.278	−3.679	0.000	5.370	−0.274	−3.571	0.000	5.367	−0.289	−3.879	0.000	5.372
	平取締役に１		−0.320	−4.461	0.000	5.859	−0.323	−4.452	0.000	5.850	−0.304	−4.309	0.000	5.856
	その他役員に１		−0.115	−0.901	0.368	1.366	−0.183	−1.412	0.158	1.363	−0.092	−0.731	0.465	1.361
創業者１			0.073	1.361	0.174	1.619	0.053	0.982	0.326	1.618	0.087	1.652	0.099	1.622
同族に１			0.099	3.107	0.002	1.597	0.137	4.151	0.000	1.643	0.122	3.851	0.000	1.606
常勤に１			1.336	26.190	0.000	1.429	1.369	26.464	0.000	1.432	1.337	26.652	0.000	1.427
賞与有１			−0.017	−0.628	0.530	1.149	0.021	0.748	0.454	1.145	−0.023	−0.831	0.406	1.149
年度	H26ダミ		−0.260	−6.713	0.000	1.439	−0.393	−9.391	0.000	1.635	−0.244	−6.411	0.000	1.437
	H24ダミ		−0.061	−1.443	0.149	1.359	−0.061	−1.415	0.157	1.366	−0.039	−0.922	0.357	1.359
	H22ダミ		0.036	0.855	0.393	1.427	0.020	0.456	0.649	1.456	0.036	0.859	0.391	1.437
	H20ダミ		−0.031	−0.720	0.471	1.344	−0.042	−0.967	0.334	1.347	−0.021	−0.499	0.618	1.356
	H18ダミ		−0.024	−0.509	0.611	1.328	−0.017	−0.348	0.728	1.327	−0.038	−0.815	0.415	1.327
LOG年齢			−0.016	−0.205	0.838	1.487	0.027	0.348	0.728	1.482	−0.068	−0.901	0.368	1.494
LOG在年			0.002	0.179	0.858	1.421	−0.008	−0.538	0.591	1.405	0.013	0.965	0.335	1.434
adjR2/F値（有意確率）			0.540/100.677(0.000)				0.527/95.818(0.000)				0.554/106.749(0.000)			
観測数 N			2,297				2,297				2,297			

分析結果として従業員数・資本金額・年商のいずれの規模についても、それらが小さくなるにつれ log 役員報酬が強く制限され、支給額が極端に減少する傾向を明らかにした。この点は先行研究・櫻田[2006・2010]に整合する結果である。また政令指定都市を擁する都道府県に本社を置いた場合は、それ以外の各県に本社を置いた場合に比し、有意に役員報酬の支給額が大きくなり、業種別では建設業の役員報酬の支給額が他業種に比して有意に減少する傾向を認めた。この他、黒字企業は有意に役員報酬の支給を増額する傾向や、役位の違いによって役員報酬の支給額が階層化する実態をも明らかにした。

４．中小会社における役員退職給与の支給実態

本節における先行研究として櫻田[2008]を位置付けるが、それによれば 223 名の役員に対する退職給与支給事例に注目し、当該支給額が役員の属する会社の資本金額・年商・年齢・通算年数・報酬月額のいずれによって影響を受けて決定されるのか、その一般的傾向を重回帰分析によって明らかにしている。役員退職給与の損金算入限度額は法人税法 34 条 2 項・法人税法施行令 70 条二号に規定されるが、当該金額の決定に際し、その詳細は不文律である功績倍率式に依拠すると言われ、昭和 50 年代後半から判例等の蓄積によって実務に浸透している[*7]。その事を裏付けるかのように、上記先行研究では概ね通算年数と報酬月額が役員退職給与の決定要因として有意に作用する実態を明らかにしている。そこで同様の観点から新たな分析対象を追加して回帰を行うと（図表２）の通りとなった。

（図表２）役員退職給与を被説明変数とした重回帰分析結果

従属変数：役員退職給与	非標準化係数	t	有意確率	VIF
(定数)	-2,979.638	-9.402	0.000	
報酬月額	12.622	8.649	0.000	1.023
在任年数	192.625	17.160	0.000	1.029
功績倍率	632.669	8.399	0.000	1.015
adjR2/F値（有意確率）	0.420/150.070(0.000)			
観測数 N	619			

この分析結果は平成 12 年～同 26 年データを基に導出している[*8]。各事例毎に役員退職給与額と報酬月額・在任年数が明らかにされているので、そこから功績倍率を算出し、説明変数とした。そこで役員退職給与の支給額を決定する上記 3 要素を用いて重回帰分析を試みると、最も有意な変数が役員の在任年数であった。その他の 2 要素も 1％水準を凌駕して有意であるため、分析対象を３倍弱に増やしても概ね先行研究・櫻田[2008]の分析結果を踏襲し、役員退職給与の支給額は功績倍率式に基づくといえる。しかし上記３要素は功績倍率式によって役員退職給与の実支給額と関数関係にあるにもかかわらず、存外に調整済み決定係数が低いと考えられ、この分析モデルによって説明が出来ない依然として未解明な部分が存在すると考える。そこで次の２点において再考を要すると考えた。

まず１つ目に企業規模別の他、類似業種や地域差による類型化によって役員退職給与の支給実態が異なるのかについて、納税者の税務行動を明らかにすべきであろう。いま１つには、退職給与の支給実態において役位別の階層化がいかなる程度反映するのか明らかにすべきであり、また退職事由が退職給与支給額に与える影響にも何らかの知見が得られるべきと考える。上記２点については紙幅の都合もあるので、機会を改めて結果を公表する。

５．利益連動給与算定における利益測定の問題と企業価値測定の問題

中小会社において税制適格利益連動給与を実施する場合、従来通り、利益測定を前提とすればその算定過程において介入する恣意性の問題が、より深刻になるであろう。なぜならこれら非上場大会社の株主構成は同族役員による株式支配が一般的と考えられるからである。また「税制改正その他の経営者の直接的責任に帰せられないような要因によって変動することが多い（鈴木[2013,p.386.]）」と指摘されるとおり、税率改正や為替変動要因などを含めると、いかなるを以て利益とするかという論点は、利益連動給与の損金算入限度額算定上、慎重な検討を要することとなる。そこでこのような利益測定の問題を回避すべく、利益連動から企業価値連動へと着眼点を転換すべきと考える。具体的には相続税法における取引相場のない株式の評価規定を応用し、企業価値に連動した新たな税制適格役員給与の支給が可能であるかを検討する。尤も取引相場のない株式の評価について従来非常に多くの問題点が指摘されているので、これらの批判について大きく３つに分類し、予備的考察としておこう。

まず１つ目に後藤[2001,p.104]が指摘するとおり、取引相場のない株式の評価の際、支配株主と少数株主という立場の違いによって株式評価額が複数存在するという矛盾がある。この問題の現実的な解決方法とは、支配株主と少数株主における株式評価の差の発生を消滅させることではなく、その差をいかなる程度認めるべきかという議論になる[*9]。尤もこの解決方法は税法領域においてのみ有効であり、株主平等原則を貫徹する会社法の立場と相容れない点に留意しておくべきである。

次に２つ目の論点とは、取引相場のない株式に対する評価そのものに対する批判[*10]である。株式評価については本報告において注目する類似業種比準株価の算定方式（マーケットアプローチの一つ）のみならず、インカムアプローチとして DCF 法や収益還元方式、配当還元方式が挙げられ、他方、ネットアセットアプローチとして純資産方式が挙げられる。これらに潜む評価方法の一長一短は多岐に亘り、その問題点が多くの識者によって指摘されている[*11]。

そして最後に挙げられる論点とは、類似業種比準株価の計算式に関する批判[*12]であり、シークレットコンパラブルに関する批判[*13]も含まれる。類似業種比準方式は財産評価通達 180 によって定式化されているが、その他に課税側が提供する資料（類似業種比準価額計算上の業種目及び業種目別株価等）を前提として株式評価がなされる。その際、課税側が提供する株価・配当金額・利益金額・簿価純資産価額について、それらを導出する過程がブラックボックス化しているとの指摘もある。

上記のうち１つ目と２つ目の論点は非上場大会社において企業価値連動給与を導入する際に致命的な問題を発生させないと考える。なぜなら類似業種比準方式は「上場会社の株価に比準して株価を定める方式である以上、この方式による株価の算定が妥当性を有する

のは、ある程度大きな規模の会社である（後藤[2001,p.114]）」と評されるためである[*14]。したがって最後の論点について更に検討を加えてみよう。

具体的に取引相場のない株式の評価は以下の算式から求められるが、計算要素 B・B'の投入によって配当還元価値法を加味し、C・C'によって収益還元方式を、そして最後に D・D'によって純資産方式を踏まえたと考えられる。しかし当該計算式が評価会社の株価を表すのか、或いは最低でも何らかの標準価値や基準価格を表すのか、疑問が残る。なぜなら上記計算式の構成要素となる配当金額・利益金額・簿価純資産価額のそれぞれは互いに株価評価における重要な要素であるが、クリーン・サープラス関係[*15] においては、企業価値は前期簿価に当期利益を加え、配当を差し引いた値としてそれぞれの計算要素が関係づけられるため、企業評価における上記 3 要素の関係性把握に重要な差異が認められる。

$$\text{評価会社の株価} = A \times \left(\frac{\frac{B'}{B} + \frac{C'}{C} \times 3 + \frac{D'}{D}}{5} \right) \times 0.7$$

A ＝類似業種の株価
B ＝類似業種の 1 株当たりの配当金額　　B’＝モデル会社の 1 株当たりの配当金額
C ＝類似業種の 1 株当たりの年利益金額　C’＝モデル会社の 1 株当たりの年利益金額
D ＝類似業種の 1 株当たりの純資産価額　D’＝モデル会社の 1 株当たりの純資産価額

Ohlson モデルではクリーン・サープラス関係が成立するならば割引配当モデルと残余利益モデルは等しくなるため、①企業価値測定の際、配当金額をベースとしてのみ行うのか、或いは純資産金額をベースとしてのみ行うのかという評価における二者択一の立場に陥る必要はない。加えて②配当額を用いるよりも利益数値により株価を推計する方法が税法においては親和性が高いと考えられる[*16]。この様にもし仮に残余利益モデルを踏まえて企業価値評価を行い、新たな役員給与支給を損金算入するとなれば、上に掲げた２つの利点を享受するが、反面、割引配当モデルにせよ残余利益モデルにせよ、企業価値推定にはそれぞれ配当と利益の将来数値を用いらねばならず、この点が税法規定に馴染まないとの指摘もあるだろう。実際、浜田[2004p,22.]のように、公平課税の観点から株式評価において将来予想や個別事情を反映させるべきではないとの指摘は無視できない。しかし仮にそのような見解を踏まえるとすれば残余利益モデルによる株価推計は断念せざるを得なくなるが、最低限クリーン・サープラス関係を踏まえて企業価値を算定すれば良いことになるのではないか。

６．さらなる検討の必要性

本稿では非上場大会社における税制適格企業価値連動給与の実現可能性を検討したが、その過程で納税主体の画一的類型化が公平課税のためのやむを得ない手段であり、またそ

の手段が最良でないにしても実務上の要請から有益であるとの見解に到達しつつある。この点については更なる検証が必要であり、役員給与に関するデータについて本研究において試みた重回帰分析に留まらず、共分散分析によって再検証を行い、課税上の類型化についてその詳細を検討すべきであろう。このように課税における類型化について慎重に検証を積み重ねるのは税制適格企業価値連動給与の実現に際し、従来講じてきた課税の類型化において何を維持し、何を改善すべきかを検討する必要性が認められるからである。

そして当然のことであるが、課税のための類型化が全ての納税者にとって歓迎されると考えるべきでは無く、むしろ弊害を招く場合が多い点も見落とすべきではない。例えば本報告の内容に関連するテーマとして「特定同族支配会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度[*17]」が挙げられる。当該制度は平成 18 年度税制改正で創設後、同 22 年度改正で廃止され、実質的に代表権者の役員給与支給額についてネガティブな影響を及ぼす類型化を発生させたと考えるが、当該制度に対する納税者の税務行動について検証が必要であろう。類推されるのは代表権者に支給される役員給与が制度導入後に減少し、廃止後に上昇したという仮説である。もしもその様な税務行動が明らかになれば、納税者の責任とは無縁の要素によって代表権者の役員給与支給額を減らさざるを得なかった事になる。他方、当該制度を導入した課税側の責任がその廃止によって免責となるのではなく、役員給与支給額が減額された期間分の責任をいかにして負い、償うべきなのか。この様な視点からも適正な類型化について、われわれは監視をし、検証を続ける必要がある。

最後に類似業種比準方式における評価会社の株価算定式の際、用いられる計算要素について、それら数値の適正性にも検証が加えられるべきであろう。この点については「株価と三要素の間にはどの程度の相関性があると考えられているのであろうか」と問題提起され、「類似業種の株価と三要素との間の相関性が認められなくなっている（川崎［2006,p.5,10］）」と指摘する向きもある。この問題提起に対しては実証的手法により株価と三要素の関係について検証を試みるべきと思われるが、ここも紙幅の都合のため問題提起に留めておき、機会を改めて再考を試みたい。

［後記］ 本研究は公益財団法人・石井記念証券研究振興財団による助成（平成 27 年度グループ研究）により成果を得ることが出来た。謝してここに記す。

＜参考文献＞

Ohlson. J.A.［1995］: "Earnings, Book Values, and Dividends in Equity Valuation"*Contemporary Accounting Research,*Vo.11, 661–687

青木恵一［2000］:「役員退職給与の取扱い」『税経通信』平成 12 年 12 月号

石川博行［2009］:『配当政策の実証分析』中央経済社

内川澄男［2006］:「役員退職金と過大分の判定」『税経通信』平成 18 年 1 月号,pp.69-79.

江頭憲治郎［1983］「取引相場のない株式の評価」『法学協会百周年記念論文集』第三巻,.447-483　有斐閣
川崎清昭［2006］「類似業種比準方式の問題点とその対応策 - 取引相場のない株式の評価に 関して - 」『第29回日税研究賞入選論文集』,1-18.
経産省［2015］:「平成28年度税制改正に関する経済産業省要望」平成27年8月25日
後藤正幸［2001］「取引相場のない株式の評価について」『税法学』546号,101-117
財務省［2014］:「資料（法人税改革）」税制メールマガジン第82号
櫻井久勝［2008］:「残余利益モデルによる株式評価－非上場株式への適用をめぐって－」『税大論叢 40周年記念論文集』172-200.
櫻田譲［2006］:「租税訴訟における統計分析活用に関する一考察 ：役員報酬の適正額を巡る租税訴訟を中心として」『中国税理士会報』506. 2006, 17-24.http://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/59219
櫻田譲［2008］:「法人税法規定と役員給与支給におけるモラルハザード」『税務会計研究』第 19 号,213-225.
櫻田譲［2010］:「役員の個別事情が役員報酬の支給行動に与える影響について」『會計』第 168 巻 1 号,99-110
櫻田譲・大沼宏［2010］:「ストック・オプション判決に対する市場の反応」『第6回 税に関する論文集』pp.53-94. http://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/44424
櫻田譲［2012］:「みなし配当・みなし譲渡課税が資本剰余金配当に与える影響について」『第35回日税研究賞入選論文集』pp.11-50. http://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/50102
宍戸善一［1990］:「紛争局面における非公開株式の評価」『現代企業法の展開』有斐閣,pp.397-436.
品川芳宣［2004］:「ゴーイング・コンサーンである会社の取引相場のない株式の評価－租税法の視点」『税研』Vol.20,No.3,pp.13-18.
鈴木一水［2013］:『税務会計分析』森山書店
高橋靖［1999］:「非上場株式の配当還元方式による評価」『税務事例研究』第50号,71-95.
高橋靖［2000］:「非上場株式の純資産価格方式による評価」『税務事例研究』第55号,59-75.
高橋靖［2002］:「非上場株式評価の理論的検討」『税研』3月号,55-58.
高山崇彦［2008］:「非訟」『会社法大系 第 4 巻［組織再編・会社訴訟・会社非訟・解散・清算］』江頭憲治郎・門口正人編 青林書院 .481-508.
竹本守邦［2015］:「取引相場のない株式の譲渡時価について－会社法との比較並びに税目間の差異及び負債の範囲を中心に－」『税法学』No.573,173-187.
辻山栄子［2004］:「ゴーイング・コンサーンである会社の取引相場のない株式の評価－企業会計の視点」『税研』Vol.20,No.3,pp.25-31.
浜田道代［2004］:「ゴーイング・コンサーンである会社の取引相場のない株式の評価－会社法の視点」『税研』Vol.20,No.3,pp.19-24.
中島茂幸［2011］:「同族会社における役員給与問題」『税法学』No.565,197-220.
平川忠雄［1996］:「未上場株式の取得価格」　『税務事例研究』第34号,1-24.

---

*1　http://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/mail_magazine/20141230b.pdf

*2　一見、損金の侵食とは真逆の税制改革として平成25年度税制改正における交際費課税の緩和が挙げられる。当該交際費課税は平成26年4月1日より開始する事業年度において2年間の時限措置として交際費等のうち接待飲食費の額の 2 分の 1 までを損金算入可能とした。この措置はアベノミクスにおける税制改革である消費税の増税によって飲食・サービス業へ及ぶ消費の萎縮を緩和させる効果を狙ったと解されるが、実際の経済効果は想像以上に小さいと思われる。具体的には税制改正大綱の閣議決定日（平成25年12月24日）の翌日をイベント日としたイベントスタディを実施した結果、狭小な範囲（飲食・サービス業における上場十数社）の株価が統計的有意に上昇したに過ぎないことを筆者は確認している。なお、租税関連事象をイベントとしたイベントスタディの分析方法や分析事例については櫻田・大沼［2010］や櫻田［2012］を参照。

*3　日本経済新聞 平成27年9月28日 朝刊15頁参照。なお、一昨年も法人税による減収を回避しなが

ら役員報酬の損金算入額を拡大させるべきとの要望が経済産業省からなされ、新聞報道（日本経済新聞 平成 25 年 6 月 19 日 朝刊 4 頁）されている。

*4　本研究で税制適格利益連動給与の適用を新たに検討すべき会社として零細な同族小会社をも視野に入れているのではなく、非上場大会社程度を照準としているが、かといって IPO 前夜にあるような上場目前の会社に限定しているわけでもないことを申し添えておく。このように本報告において検討の対象となる企業規模を明確に示すことは現時点における研究の進捗の問題もあり、困難を伴う段階にあるが、一応の目安として相続税法・財産評価基本通達 178「取引相場のない株式の評価上の区分」に規定する大会社で上場予備軍程度を前提としておくこととしよう。なお、この様な前提を踏まえ、本報告における検討対象企業を本文にあるとおり、「非上場大会社」と呼称しておくことにする。

*5　朝日新聞 平成 26 年 11 月 2 日 朝刊 29 頁参照。なお、当該新聞記事において役員報酬の損金算入限度額について興味深い発言がある。それによれば川田剛元仙台国税局長へのインタビューで上場企業への高額役員報酬の支給について、税務上の処理としていかなる程度を損金不算入とする実務があるのかとの問いについて、「上場企業の役員報酬に対し、国税当局が過大だとして経費性を認めなかった例は聞いたことがない」とコメントしており、同様の指摘は中島[2011,p.211.]においてもみられる。これらのことから上場企業の役員報酬は全てが損金算入されるとの実態が想定される反面、非上場企業、とりわけ中小会社における扱いとの間で生じる不公平は看過ならず、本報告課題の重要性が再認識される。

*6　わが国中小会社における役員給与の支給実態を明らかにした資料の入手は非常に限定されており、本研究で参照したデータの出所は実業出版社から隔年で刊行されているシリーズである。『中小企業の「支給相場＆制度」完全データ 役員報酬・賞与・退職金』（平成 27 年 1 月 20 日発行）を出典とするデータを簡便的に平成 26 年度データと呼称することとし、本研究では平成 12 年度データまで隔年で最大 8 カ年遡り、分析対象とした。この資料によるデータ詳細については近時、連続変数が減少して離散変数に代替されるなど質の低下が見受けられる。しかしながら当該資料はわが国における中小会社の役員給与の支給実態を個別会社の個別役員毎に明らかにした貴重なデータと位置付けられるのもまた事実である。この資料に収録された役員給与支給事例は税法の制約を受けた上で納税額を最少化するという合理的納税者の税務行動が反映されていると判断し、分析に活用した。

*7　青木[2000,p.112.]や内川[2006,pp.74-79.]に詳しい。

*8　脚注 6 を参照のこと。以下、本稿においてデータの呼称名は同様。

*9　宍戸[1990,pp.411-416]は株式評価の差を支配権プレミアムとし、この性質を整理している。

*10　DCF 法に対する批判として平川[1996,p.20]、収益還元方式に対する批判として江頭[1983,p.458.]、配当還元方式に対する批判として竹本[2015,p.179]、取引事例比較方式に対する批判として高橋[1999,p.83]、純資産方式に対する批判として竹本[2015,p.179,184.]や高橋[2000,p.67-68.]を参照。

*11　品川[2004,p.15.]は財産評価基準通達による評価について、「それらの評価は、いずれも当該株式の標準価値又は基準価額を意味するものであり、評価通達によって『時価』として取り扱うことが定められているのであるが、常に当該株式の客観的交換価値を意味するものとは限らない」と指摘する。この批判を踏まえてもなお、本報告において企業価値連動役員給与を類似業種比準方式を用いて実現することの意義として次のように考えている。つまり縦しんば株式評価の算定方法が実態の交換価値を表していないとしても、二時点間の標準価値又は基準価額を算出することが出来れば、その差分から一応は企業価値の増減が算定可能となり、本報告の目的は達成されると考えるからである。

*12　江頭[1983,p.466.]や後藤[2001,p.114]、高橋[2002,pp.56-57]を参照。

*13　後藤[2001,p.114]や高山[2008,p.498]を参照。

*14　その他、問題点を指摘しつつも肯定的に評価した高橋[1999,p.83.]や浜田[2004,pp.22-23.]も参照。

*15　Ohlson[1995,p.666]参照。

*16　同様の観点から「DDM（配当割引モデルー引用者）は、企業価値評価モデルとして一般的であるが、会計の役立ちが全く反映されていない（石川[2009,p.59.]）」として批判がある。

*17　特定同族支配会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度に対する評価や同制度が導入される歴史的経緯、そしてや課税側の同族会社における役員給与観については中島[2011,pp.207-210]参照。