



Title	業務主宰役員給与に対する税制の改廃と納税者行動に関する分析
Author(s)	櫻田, 譲; 大澤, 弘幸
Citation	経済學研究, 67(2), 17-28
Issue Date	2017-12-19
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/68053
Type	departmental bulletin paper
File Information	4ES_67(2)_017.pdf



業務主宰役員給与に対する税制の改廃と 納税者行動に関する分析

櫻 田 譲 ・ 大 澤 弘 幸

1. はじめに

本稿では特殊支配同族会社における業務主宰役員の給与所得控除額部分が損金不算入となる制度（以下「業務主宰役員給与の損金不算入制度」と略称。旧法人税法 35 条）が極小規模の中小法人における役員報酬の支給行動に及ぼした影響を検証する。本研究に先立ち、先行研究として位置づける櫻田 [2017] において役員報酬の多寡と政令市ダミーの間に統計的有意性を伴って正の関係性を発見している。われわれはこの分析結果について東京都内や政令市などに所在する法人において支給される役員報酬は、地方都市に所在する法人が支給するそれらに比し、高額であるべきとする法人課税上の基準、換言すれば地域格差基準を納税者が受け入れ、税務行動となって現れた結果と解釈している。このような地域格差基準について例えば衣服等縫製加工業・役員報酬事件¹⁾では、課税庁が行う類似法人の抽出基準について原告がその合理性を疑っている。本件は原告が支給した役員報酬に対し、課税庁が更正した過大部分を不服として訴訟が提起されたが、第一審にて原告・納税者の敗訴となり、控訴審・上告審と上訴するも共に棄却され、確定している。

しかし原告は「本件類似法人のように抽出対象を特定業種、規模、地域に限定すると、役員報酬の平均レベルが低い場合には、低い報酬額を強いることとなり、税の公平に反する」旨主

張している。これに対し第一審判決における名古屋地裁は「抽出基準について、業種、規模、地区を限定することはそれら法人役員報酬の平均的レベルが低い場合には税の公平に反する旨主張するが、令六九条一号は、同業種・類似規模の法人を掲げている上、一般的に見て同業種・類似規模で同地域にあれば、当該法人も同様の経済状況にあり、また、その役員の役務に対する報酬として通常支払われる額も類似するといえるから、右基準は、何ら不合理ではなく、原告の右主張は、採用できない」としている。この様に観てくるとこれらの類の判決が影響し、櫻田 [2017] における実証分析結果が示した通り、地域格差基準が税務行動に及ぼした影響が強く表れる理由が首肯できる。

そこで本稿では櫻田 [2017] を踏まえ、政令市ダミーを細分化して再検証を試みる。政令市ダミーの有意性についてその頑健性を確保する目的とは、近時係争中とされる残波事件の第一審判決²⁾では依然として地域格差基準が争点となっており、控訴審においても争点とされているからである。残波事件における第一審判決では、課税庁が主張する過大役員報酬の認定に対する納税者側の取消請求は却下されている。当該事件における納税者側の不服は課税庁の定める役員給与の損金算入限度額に現れる地域格差にあり、原告の主訴としては衣服等縫製加工業・役員報酬事件と何ら変わるところはない。

さらに本稿では役員報酬の支給額を増減させ

1) <第一審>平成 6 年 6 月 15 日名古屋地裁判決・平成 2 年（行ウ）5 号、<控訴審>平成 7 年 3 月 30 日名古屋高裁民事第 1 部判決・平成 6 年（行コ）21 号、<上告審>平成 9 年 3 月 25 日最高裁第三小法廷判決・平成 7 年（行ツ）110 号。

2) <第一審>平成 28 年 4 月 22 日東京地裁判決・平 25（行ウ）5 号、<控訴審>平成 29 年 2 月 23 日東京高裁判決・平 28（行コ）205 号。

たとえられる以下の3つの税制の改廃にも注目し、役員報酬の支給行動を観察する。まず注目するのは(1)平成18年4月1日開始事業年度より導入された業務主宰役員給与の損金不算入制度である。この制度は法人課税における実質増税であり、これにより平成18年度から中小法人における役員給与が減少した可能性がある。次に(2)平成22年度税制改正によって平成22年4月1日以降に終了する事業年度より上記損金不算入制度が廃止されたため、役員給与の支給額水準が回復し、実質的な法人減税となった可能性がある。そして最後に注目する税制の改廃として(3)給与所得の収入金額が1,500万円超の者は給与所得控除額が245万円で打ち切りとなる制度(以下「給与所得控除額の上限定額制度」と略称。所得税法第28条第3項第6号)の導入に注目する。この制度の導入により平成25年1月1日より高額所得者の範疇に入るであろう会社役員、とりわけ代表取締役社長には実質的に所得増税となるため、役員報酬の支給水準が下がった可能性がある。

上記3つの制度の導入・改廃のうち、(3)については櫻田[2017]の分析結果から、中小法人における役員給与支給が萎縮した実態を明らかにしたが、上記(1)と(2)が役員報酬の支給行動に及ぼした影響は認められなかった。そこで本稿ではその分析結果を再検討する必要性を認識するに至った。なぜなら業務主宰役員給与の損金不算入制度が適用される主要な条件として業務主宰役員による持株割合90%が挙げられ、制約を受けるのは中小法人のうち、とりわけ独裁的支配による小規模法人に限定されると考えたからである。

しかし他方、櫻田[2017]が分析対象とした中小法人における役員給与支給事例の中には従業員数300人超・資本金3億円以上・年商50億円以上の比較的大規模の事例も含まれていた。櫻田[2017]では役員報酬の多寡をもたらす要因について法人規模(従業員・資本金額・年商)や業種といった企業属性、役位等の役員属性、

そして(データの収集時点を表す)調査年の違いをそれぞれ横断的に説明変数として投入した。このため中小法人における役員給与の支給行動について一般的な傾向を捕捉するには一定の成果を獲得したものの、業務主宰役員給与の損金不算入制度が対象とした持株比率の高く、且つ極小規模の法人における役員給与の支給行動の検証としては不十分であった。

この様に極小規模の法人における役員給与の支給行動は、より大きな規模の中小法人におけるそれと同視すべきではなく、中小法人と雖も実際の役員給与の支給行動は様々であると推察される。換言すれば上記(1)と(2)に影響が及ぶ中小法人と(3)に影響が及ぶ中小法人は厳密には異なると考えている。そこで櫻田[2017]の分析結果を踏まえつつも、より企業規模の小さい法人、つまり年商10億円未満の法人における役員報酬の支給354事例に焦点を当て、業務主宰役員給与の損金不算入制度が及ぼした影響を再検討する。その際、分析対象の切り出しのために資本金額に注目せず、年商に注目したのは次なる理由による。つまり現行税法では様々な優遇税制の対象が資本金1億円以下を基準として行われているため、中小法人においては資本金を1億円以下に設定する強い動機が存在する。したがって資本金による企業規模の区分は税制により受けるバイアスにより、不自然な分布を示すであろう。この様な統計上の問題を回避するために企業規模区分の基準を本稿では年商に求めている。

2. 本研究における基本的認識

2-1. 制度導入の背景と批判、そして廃止

業務主宰役員給与の損金不算入制度は平成18年4月1日から平成22年3月31日まで4年間存在した(旧税法35条)。この制度が導入された背景としては、改正に至るまで長らく個人事業主として所得税法の適用を受けるよりも、法人形態をとって法人税法の適用を受けた

ほうがタックスプランニング上有利と思われるきたためである。すなわち所得税法においては事業主本人の給与は必要経費に算入できないのに対し（所法 37 条 1 項）、法人形態を採用した場合は代表取締役の役員報酬は損金に算入できる。家族労働者に対する給与でも、所得税法の場合は親族への対価支払いが原則必要経費不算入とされ（所法 56 条）、例外的に許容される青色事業専従者給与も「専ら従事」を要件としており（所法 57 条 1 項）兼業を認めない柔軟性を欠いた規定となっている。また税率も所得税は超過累進税率によるが（所法 89 条）、法人税は比例税率というように（法法 66 条 1 項・2 項）、法人形態を採用したほうが有利となる。

平成 18 年 5 月に会社法が施行されると最低資本金の 1,000 万円が廃止され、1 円でも会社を設立できるようになった（旧商法第 168 条の 4、会社法 27 条 4 号）。規模実態が個人事業と変わらないにもかかわらず、上記法人税のメリットを享受すべく法人成りを行う個人事業主が会社法改正以後多数出現し、税収不足が懸念された。この問題に対処するため、財務省は平成 18 年度法人税法改正により、法人のうち、業務を主宰する役員および主宰する役員関係者が発行済み株式または出資の 90% 以上を有する場合等（旧法令 72 条）で、業務に従事する役員の過半数を占めている場合には、この会社を「特殊支配同族会社」と定義し、特殊支配同族会社が業務主宰役員に対して支払う報酬のうち政令で定める金額（旧法令 72 条の 2 第 1 項：給与所得控除額に相当する金額）を法人税で損金不算入とする規定を設けた（旧法法 35 条 1 項）。

この制度に対して多くの実務家や研究者から否定的な見解が示された。すなわち野手 [2008, p.208] によれば業務主宰役員の定義が判然とせず、「課税要件明確主義の立場から問題がある」と指摘しており、課税所得合計の一致のために一見法人所得と個人所得の関係を是正したように見えるが、「納税額で比較すると、

課税の公平性が十分に満たされているとは言えない」という。また中島 [2009, p.8,14,18] は「不確定概念がますます増加し複雑化しており、課税の公平に資するどころか、立証の巧拙によって課税の公平を阻害する」と指摘した。さらに基準所得金額が 1,600 万円（当初 800 万円）以下の法人を適用除外としたため、「実質的に損金不算入の対象となる法人は、中小企業でも優良な業績を有する法人であり、制度創設の理由と矛盾した制度」と言え、「法人において役員に対する職務の対価として支払い、資金流出し担税力のないものに対してさらに法人税を課税する」とも批判された。

加えて業務主宰役員給与の損金不算入制度に関する立法意義について財務省は二重課税排除に貢献すると指摘する（青木ほか [2006, p.322]）が、原口 [2010, p.164, p.168] によれば、現行の法人税法が法人擬制説を採用しており、法人は株主の集合体という立場に立って受取配当金の益金不算入（法法 23）および所得税の配当控除（所法 92）の二重課税防止の規定があり、そもそも「法人と当該法人の役員の間では二重課税は生じえない」ため、両者を一体とみる財務省の主張は的外れと指摘している。

このように業務主宰役員給与の損金不算入制度に批判が集中したことにより平成 22 年度税制改正で廃止され、平成 22 年 3 月 31 日まで 4 年間の適用期間を終了した。ただし当該規定の廃止と呼応して平成 23 年度の税制改正では給与所得控除を含めた所得税のあり方を議論していく中で二重控除の問題の解決に注力した（財務省 [2009, p.45]）。金子 [2016, p.368] によれば「平成 24 年度および同 26 年度の改正で、給与所得控除の上限額が設けられたのは、この問題に部分的に対応する」として給与所得控除の上限設定が業務主宰役員給与の損金不算入制度廃止に対応する改正と指摘している³⁾。

しかしこの改正は法人減税を所得増税で代替させており、専ら個人事業主に対して法人成りする税制上の動機付けを消滅させる効果も期待

できないため、税制中立という観点からも不十分である⁴⁾。また業務主宰役員で問題とされた個人事業主類似法人だけでなく、高額納税者すべてが影響を受ける点、また個人事業主類似法人といっても給与所得の収入金額がこれら制限を下回る場合には規制対象外となる点から、単なる課税ベースの拡大としての批判を免れない。

個人事業主類似の法人と個人事業主との税制上の差を極力排除した中立的な税制の確立が待たれるが、これについて2つのアプローチがある⁵⁾。すなわち(1)個人事業主を法人に近づける方法としてかつての「みなし法人」制度が挙げられ、他方(2)法人を個人事業主に近づける方法では実質所得者課税を用いて個人事業主類似法人の法人格を否定する。しかし(2)について「ある事業年度は法人格を認められ、

ある事業年度は法人格を否認されるというような事態」が想定され、「法的安定性および予測可能性は危ぶまれ、実務上も混乱をきたす」とされる(原口[2010, p.171])。従って実質所得者課税によらず個人事業主類似法人を個人とみなして所得課税すれば解決する(ハツ尾[2011, p.268, p.271])と考えられている。

2-2. 資本金1億円以下の法人に対する優遇税制

資本金1億円以下の法人(以下「中小法人」)は、法人税法上、中小企業優遇税制ともいうべき特異な取り扱いが行われる。すなわち1966年の法人税改正を嚆矢として、資本金が1億円以下の中小法人に対して軽減税率が適用され(法法66条2項)、その後各種中小企業優遇税制が追加される度に当該1億円以下という基準を分水嶺として漸次導入されたため、「資本金1億円以下」という金額基準は今日、中小企業税制を論じる上で重要な意義を有している。中小法人に対する主要な優遇税制を法人税法、租税特別措置法、その他税法の順でその経緯と共に列挙すると以下の通り5点挙げられる。

まず最初に法人税の軽減税率である。現在法人税率は平成28年4月1日以後に開始する事業年度につき23.4%であるが(法法66条1項 平成30年4月1日以後開始事業年度は23.2%)、資本金1億円以下の中小法人等(法法57条11項)は負担軽減のため所得の金額のうち年800万円以下の部分については本法で19%とされており(同2項)、さらに現在暫定的ではあるものの15%の軽減税率が適用されている(措法42条の3の2)。

次に挙げられるのは欠損金の繰越控除である。欠損金の繰越控除は平成24年4月1日以後開始事業年度は青色申告法人の控除前所得の金額の80%を限度としていたが、法人税率引き下げに伴う課税ベースの拡大として平成27年4月1日以降の事業年度は65%、平成29年4月1日以降開始の事業年度は50%と段階的に引き下げられた(法法57条1項11項, 58条1

-
- 3) すなわち平成24年度税制改正で給与所得の収入金額が1,500万円超の者は245万円が給与所得控除の上限とされ(旧所法28条3項6号)、さらに続く平成26年度税制改正により平成28年分給与所得の収入金額1,200万円超の者は給与所得控除の上限は230万円、平成29年分1,000万円超の者は220万円がその上限とされた(所法28条3項6号)。なお、収入金額が4,000万円を超える特別に高額の役員給与につき、給与所得控除額の上限を2分の1とすること、2,000万円を超え4,000万円までの間は給与所得控除額の上限を4分の3とする改正案が23年度税制改正案として財務省から提示された(財務省[2010, p.43])ものの見送られ、平成26年度にも再度与党内で検討されたが見送られている。平成25年11月27日2:00日本経済新聞電子版
 - 4) 同様の見解として「平成23年度改正案では給与所得控除の見直しが手当てされているが、二重課税問題の解消は殊更意識されずその範囲を超えて法人役員すべてにわたる措置となった。」(寺澤[2011, p74])
 - 5) 税制の中立的アプローチとしては、次の2つの視角が考えられる。1つは、個人企業を同族的・閉鎖的な法人企業に近づける(擬制する)ことである。いま1つは、その逆で、同族的・閉鎖的な法人企業を個人企業に近づける(擬制する)ことである。(寺澤[2011, p71])

項6項、改正法附則27)。しかしながら、資本金1億円以下の中小法人等はこれらの改正にもかかわらず継続して100%の控除が認められている(法法57条11項、58条6項)。

そして3番目に取得金額が30万円未満の少額減価償却資産の一括償却が挙げられる。当該制度は平成15年度税制改正で資本金1億円以下の中小企業者等につき、30万円未満のいわゆる「少額減価償却資産」を取得して事業の用に供した場合、青色申告と損金経理を条件として、減価償却計算を要せず、その全額を損金算入できることとした規定である(措法42の4旧措法67の8)。当初平成15年4月から18年3月までの3年という時限的な規定であったが、導入以来中小法人への配慮から何度も延長され現在も平成30年3月31日までは引続き適用がある。

4番目に特別償却または税額控除が挙げられる。特別償却は通常の減価償却限度に加え初年度に特別に取得価額の一定額を償却限度に加えるもので早期に減価償却できる効果があり、その種類は多岐に渡る(措法42条の4～54条)。このうち中小企業者等の税額を軽減する目的で規定された中小企業投資促進税制では、平成10年6月1日以後新品の機械および装置を取得して事業の用に供した場合に、その事業年度に特別償却または税額控除を認めている(措法42条の6)。これも度々延長され平成29年3月終了予定であったものが現在さらに2年延長されている。

最後に法人事業税の外形標準課税が挙げられる。法人事業税は法人が所在する地方自治体が課する税であり、各種の行政サービスを地方自治体から法人が享受することを課税根拠としている。しかしながら外形標準課税導入前は法人税の税額に事業税の税率を乗じる所得割を事業税の算定ベースとしていたため、所得金額がマイナスとなる事業年度については、巨大な事業活動に伴い多大な行政サービスを受けていても事業税額が7万円(均等割)のみということが

ありえた。平成16年4月1日から導入された外形標準課税では、資本金1億円超の法人につき新たに事業規模を反映する外形標準課税として「付加価値割」と「資本割」を所得割に追加して課税所得がマイナスであっても応益課税を行うこととなった(地方税法72条の2)。

2-3. 廃止に伴う新たな問題提起

業務主催役員給与の損金不算入制度に関する議論については、創設から廃止までの4年間には否定的な立場から盛んに検討が試みられたが、実際に廃止された以上、議論は終息をみたようである。しかし、この制度の廃止を担保するため平成23年度以降の税制改正で抜本的な対策を講じると税制改正大綱で示され、以後給与所得控除の上限設定等の改正が入れ替わりで登場したことから、なお問題は継続していると考えられる。

ストック・オプション(以下「SO」と略称する)税制は、業務主催役員給与と同時期の平成18年度に大改正された。すなわちSOを付与された側が非適格SOを行使し所得税法上「給与等の課税事由」の発生時点で、法人税法でも付与したオプションの損金算入を認めている(法法54条1項、法令111条の2第1項)。この点、業務主宰役員の規定は所得税の給与所得控除相当額を法人税法上損金不算入とする規定であるから、所得税と法人税を横に連関させる思考で法制が布かれた所に両者の類似点を指摘することができる。

すなわち現行SO制度では行使価格と行使時株価の差額を給与所得等として課税するため(原則：非適格SO)、個人への課税は行使時点となる。しかし他方、法人はSOの付与時点でブラックショールズ式や二項モデルによって算出したオプション価格を既に給与計上する必要がある(企業会計基準8号48、法令111条の2第3項)。この様に給料の認識時点が会計基準と法人税法規定の間で相違するため、税務上はSO付与時点で一旦損金不算入とし、改めて行

使時点で損金算入処理をせざるを得ない。したがって給与認識時点の不一致により一時差異が発生するのみならず、この2時点間で測定される給与額も行使側と被行使側の法人で不一致となる複雑な問題が生じている。

しかし業務主宰役員給与の損金不算入制度は所得税の給与所得控除額をそのまま法人税の損金不算入にしようと目論んだために、調整対象となる給与金額が法人税と所得税において一致するという特色があり、この点において上記SO制度における給与金額の2つの税目における認識時点、そして測定額の差異が生じない仕組みとなっている。この様にみてくるとSO制度は付与額を費用計上しようと改正された会計基準の影響を受けたために付与時のオプション価額を法人における計上給与金額の基礎とせざるを得ないが、業務主宰役員給与の損金不算入制度においては会計基準と無縁であることからより密接に法人税と所得税を連動させ易く、それ故、改廃も容易に行われたと思われる。

また業務主宰役員給与の損金不算入制度は二重控除を防止するという理由がその創設理由であったが、仮にその論拠に立つのであれば特定支出控除相当額も不算入とする規定としなければ徹底せず、整合性を欠くと言える。平成24年度の税制改正により平成25年度分の所得税から「特定支出控除」が拡大され、税理士等独占業の資格取得費用が新たに対象となり、また交際費用・衣服・図書も合計65万円までという制約はあるものの新たに拡大された。特に影響が大きいのは特定支出が給与所得控除相当額を超えないと従来適用が無かったところ、改正後は給与所得控除の2分の1を特定支出が超過すればその超過額を特定支出控除として給与所得控除に上乗せ可能となった点である（所法57条の2、所令167条の3～167条の5、所規36の5、36の6）。前述の給与所得控除の上限設定と導入時期が同じであることもあるが、適用範囲が拡大したことで今後、実額控除を行う場合が増加すると予想され、給与所得控除を論

じる上で軽視すべきではない。

さて、これまで観てきた様に本稿対象となる業務主宰役員給与の損金不算入制度と給与所得控除の上限設定制度を概観したが、次章においてはこれらの二制度の導入が実際の中小法人における役員給与支給行動においていかなる影響を及ぼしたのか検討する。分析により期待されるべき結果とは、当該二制度の導入によってとりわけ代表取締役社長に対する役員給与の実際支給額が減少する実態の発見である。加えて業務主宰役員給与の損金不算入制度廃止によって再び役員給与の支給額の回復が観察されるとも考える。

3. 制度の導入と廃止が役員給与の支給行動に及ぼす影響の分析

3-1. 分析対象となるデータの概要と分析モデル

本稿では櫻田[2017]における分析対象となった役員報酬支給事例2,409件⁶⁾のうち年商10億円未満の354事例を対象とし、業務主宰役員給与の損金不算入制度の導入・改廃と給与所得控除の上限設定制度の導入の影響を観察する。そこで分析対象の基本統計量を示すと表1の通りとなる⁷⁾。

6) 分析対象は調査会社がアンケートを実施して収集した役員報酬支給事例である。このデータは調査時点が複数年に亘っているが、パネル・データではなく、繰り返しクロスセクション・データという構造にある。詳しくは櫻田[2016]を参照のこと。

7) 表1より離散数値をdummy変数に置き換えたデータが大半であるが、被説明変数である役員報酬額を自然対数変換した値（以下「log役員報酬額」と略称する）と説明変数のうち年齢と役員の在任年数をそれぞれ自然対数で変換した値（以下それぞれ「log年齢」、「log在任年数」と略称する）は連続変数である。

表1 年商10億円未満の分析対象354事例に関する基本統計量

変数区分	変数名	度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	第1四分位数	第2四分位数 (中央値)	第3四分位数
被説明変数	log 役員報酬月額	354	4.492	0.615	2.303	6.153	4.094	4.554	4.893
企業属性	規模：年商	50,000 未満	223	0.630	0.484	0	1	0	1
		50,000 以上 100,000 未満	131	0.370	0.484	0	1	0	1
	業種	製造業に1	98	0.277	0.448	0	1	0	1
		卸小売業に1	61	0.172	0.378	0	1	0	0
		建設業に1	58	0.164	0.371	0	1	0	0
		サービス業に1	93	0.263	0.441	0	1	0	1
		その他に1	44	0.124	0.330	0	1	0	0
	地域	政令市を擁する都道府県に1	257	0.726	0.447	0	1	0	1
		東京・大阪・愛知に1	150	0.424	0.495	0	1	0	1
		東京に1	73	0.206	0.405	0	1	0	0
	黒字に1		281	0.794	0.405	0	1	1	1
役員属性	創業者に1		183	0.517	0.500	0	1	0	1
	同族に1		298	0.842	0.365	0	1	1	1
	log 年齢		354	4.057	0.200	3.178	4.522	3.951	4.103
	log 在任年数		354	2.581	0.980	0.000	4.060	2.079	2.833
	賞与有に1		72	0.203	0.403	0	1	0	0
調査年	H26に1		59	0.167	0.373	0	1	0	0
	H24に1		47	0.133	0.340	0	1	0	0
	H22に1		41	0.116	0.320	0	1	0	0
	H20に1		50	0.141	0.349	0	1	0	0
	H18に1		59	0.167	0.373	0	1	0	0
	H16に1		47	0.133	0.340	0	1	0	0
	H14に1		51	0.144	0.352	0	1	0	0

分析対象に関して以下の特性が挙げられる。まず最初に企業属性に関し、分析モデルを構成する変数は全て年商が10億円未満の法人に由来しており、その事例数は354に達する。次に業種 *dummy* に関して業種を5つに分類して *dummy* 変数を付したため、例えば製造業 0.277 は5業種全体に占める割合を表している。しかしこれら全ての業種 *dummy* を投入して回帰を試みると VIF が2を上回ってしまう。この様な多重共線性の惹起に対処するために業種 *dummy* は「サービス業に1」を除外した3業種にて回帰を試みることとした。3つ目に地域 *dummy* については次のように細分化している。まず「政令指定都市を擁する都市に所在する法人に1」を与えた *dummy* として「政令市 *dummy*」を投入する。サンプルの72.6%が政令

市を擁する都道府県に所在する法人の役員報酬事例となっており、東京都内の支給事例も政令市において支給された事例と分類上、同視している。次に東京・大阪・愛知（の各都府県に所在する法人の役員報酬支給事例）に1を与える *dummy* 変数（TOA *dummy*）を準備し、最後に東京都（に所在する法人の役員報酬支給事例）に1を与える *dummy* 変数（T *dummy*）も準備した。T *dummy* は TOA *dummy* の部分集合であるから、大阪府と愛知県に所在する役員報酬の支給は77事例となる。企業属性に関する最後の特性として79.4%が黒字法人によって構成されるサンプルである。

役員属性に関しては1つ目に分析対象全てが代表権を有する代表取締役社長に対する役員報酬の支給事例であるが、そのうち51.7%が創

業社長に対する支給事例である。2つ目に分析対象のうち同族会社における社長への報酬支給事例が全体の84.2%を占めている。3つ目に代表取締役社長に対する賞与支給は全体の20.3%に過ぎない。調査年 *dummy* について分析対象354事例は平成14年から隔年で同26年までの7カ年において収集されている。最もサンプル数が多いのは平成18年と同26年の59事例(16.7%)であるが、特定の調査年において大きな偏りがあるわけではない。以上を踏まえて本稿で試みる検証モデルは次の通り model.1～3によって示される。

調査年 *dummy* は本稿におけるメイン変数であり、業務主宰役員給与の損金不算入制度が導入された平成18年において係数が有意性を伴ってネガティブとなり、他方、同制度が廃止された平成22年において係数が有意性を伴ってポジティブとなることが期待される。さらに平成25年において導入された給与所得控除の上限設定制度の影響を受けて代表取締役社長に対する役員給与支給額の減少が平成26年のデータに反映すると思われるため、平成26年 *dummy* の係数が有意性を伴ってネガティブとなることが期待される。

また地域 *dummy* について3つの変数に細分化して検証する意義は、極小法人における役員報酬の支給行動に東京の一極集中の先鋭的な影響が現れるのか否かを観察するためである。従って期待されるべき結果は政令市 *dummy* に比し TOA *dummy* に、また TOA *dummy* に比し T *dummy* により強い有意性が示されることにある。加えて model.1 を起点として model.2,3 へと検証を試みるに従い、各説明変数における

t 値のみならず adjR2 も向上するのかについて併せて注目したい。

3-3. 分析結果とその解釈

分析結果を示すと表2の通りとなり、規模変数である年商や地域 *dummy*、そして黒字 *dummy* や調査年 *dummy* の一部に統計的な有意性が示される点は概ね櫻田[2017]の分析結果と整合する。逆に調査年 *dummy* のうち平成18年と同24年が全ての model で統計的有意性を伴いネガティブとなった点が相違する。櫻田[2017]においては平成18年と同24年における調査年 *dummy* の符号がネガティブであったが、統計的有意性を伴っていなかったため、本稿における検証において頑健な検証結果が獲得された点は評価できる。分析結果について地域 *dummy* と調査年 *dummy* について言及すると以下の通りとなる。

まず3つの地域 *dummy* に関する分析結果について言及すると、model.1における政令市 *dummy* に統計的な有意性を認められない。しかし再検証のために代替的に投入した TOA *dummy* と T *dummy* において5%水準有意を示しており、後者において若干有意性が高い。モデルの有意性を示す adjR2 についても model.1 に比し model.2 が、そして model.2 に比し model.3 がそれぞれ若干ではあるが改善を示している。この様に地域 *dummy* を代替的に投入した結果、TOA *dummy* や T *dummy* に有意性が示された理由についてわれわれは次の通り解釈している。

つまり政令指定都市に所在する法人の役員報酬事例のうち、東京・大阪・愛知の各都府県

model.1～3:

$$\begin{aligned} \log \text{役員報酬月額}_i = & \alpha + \beta_1 \text{年商 dummy}_i + \sum_{k=1 \sim 3} \beta_{2k} \text{業種 dummy}_{ik} + \begin{pmatrix} \beta_3 \text{政令市 dummy}_i \\ \beta_4 \text{TOA dummy}_i \\ \beta_5 \text{T dummy}_i \end{pmatrix} \\ & + \beta_6 \text{黒字 dummy}_i + \beta_7 \text{創業者 dummy}_i + \beta_8 \text{同族 dummy}_i + \beta_9 \log \text{年齢}_i \\ & + \beta_{10} \log \text{在任年数}_i + \beta_{11} \text{賞与 dummy}_i + \sum_{k=1 \sim 6} \beta_{12k} \text{調査年 dummy}_{ik} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

表2 分析結果

従属変数: log 報酬月額			model.1				model.2				model.3			
			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)			5.966	7.982	0.000		5.931	7.987	0.000		6.015	8.103	0.000	
企業属性	年商	50,000 未満	-0.412	-6.368	0.000	1.090	-0.399	-6.171	0.000	1.101	-0.413	-6.443	0.000	1.087
	業種	製造業に 1	-0.143	-1.806	0.072	1.394	-0.151	-1.919	0.056	1.397	-0.125	-1.596	0.111	1.398
		卸小売業に 1	-0.225	-2.433	0.016	1.361	-0.221	-2.407	0.017	1.359	-0.207	-2.249	0.025	1.365
		建設業に 1	-0.156	-1.694	0.091	1.293	-0.146	-1.592	0.112	1.295	-0.136	-1.489	0.137	1.301
	地域	政令市を擁する都道府 県に 1	0.077	1.115	0.266	1.057								
		東京・大阪・愛知に 1 東京に 1					0.147	2.373	0.018	1.066				
		黒字に 1	0.167	2.130	0.034	1.131	0.165	2.108	0.036	1.130	0.163	2.083	0.038	1.131
	役員属性	創業者に 1	0.065	0.870	0.385	1.570	0.067	0.904	0.367	1.550	0.060	0.814	0.416	1.557
同族に 1		-0.031	-0.306	0.760	1.566	-0.031	-0.307	0.759	1.561	-0.020	-0.198	0.843	1.568	
log 年齢		-0.316	-1.651	0.100	1.628	-0.308	-1.630	0.104	1.615	-0.333	-1.756	0.080	1.624	
log 在任年数		0.053	1.224	0.222	1.970	0.055	1.299	0.195	1.946	0.056	1.331	0.184	1.949	
賞与有に 1		0.083	1.068	0.286	1.085	0.073	0.943	0.346	1.087	0.115	1.474	0.141	1.117	
調査年	H26 に 1	-0.352	-3.207	0.001	1.868	-0.361	-3.308	0.001	1.871	-0.338	-3.095	0.002	1.873	
	H24 に 1	-0.240	-2.023	0.044	1.808	-0.262	-2.214	0.027	1.821	-0.240	-2.041	0.042	1.799	
	H22 に 1	-0.049	-0.397	0.692	1.725	-0.062	-0.508	0.612	1.729	-0.036	-0.298	0.766	1.726	
	H20 に 1	-0.211	-1.852	0.065	1.765	-0.226	-1.987	0.048	1.771	-0.193	-1.700	0.090	1.769	
	H18 に 1	-0.313	-2.816	0.005	1.917	-0.326	-2.948	0.003	1.923	-0.306	-2.779	0.006	1.915	
	H16 に 1	-0.004	-0.037	0.970	1.712	-0.021	-0.181	0.856	1.719	-0.003	-0.025	0.980	1.712	
adjR2/F 値 (有意確率)			0.163/5.048 (0.000)				0.174/5.371 (0.000)				0.175/5.414 (0.000)			
観測数 N			354											

において発生した支給事例以外の一部について（つまり札幌市や熊本市，相模原市や仙台市等の地方都市が挙がると思われるが），異常に低い役員報酬の支給実態が含まれているのであろう。そこで政令市の中で地方都市における役員報酬支給事例の影響を排除するために TOA dummy や T dummy を代替投入することにより，model.2 や model.3 の adjR2 が上昇したと推察される。このことは残波事件において納税者側が不当と主張する役員給与の損金算入限度額算定における地域格差が，分析対象データにおいても検出されており興味深い。つまり役員給与の損金算入限度額算定について東京・大阪・愛知に所在する事例では高額であるが，これ以外の地方都市では支給額が極端に減少する地域格差の傾向が一般的に認められるという事であ

る。この実証結果を踏まえると，残波事件で課税庁が示した損金算入限度額は熊本国税局管内で収集したサンプルとされているため，低位な損金算入限度額を算出してしまった可能性があり，批判を免れない。

法令 70 一に示す類似規模・類似業種による基準によって算定される役員給与の損金算入限度額算定は，これまでの判例の積み上げによって多くの納税者らに受け入れられてきた。しかしこのような損金算入限度額の水準が地域格差基準として納税者によって受容されているとしても，残波事件で争点となった通り，納税者に同基準の妥当性が十分に理解がされているとは言えない。分析結果が示す通り，役員給与の損金算入限度額の多寡までもが東京一極集中で高額になる傾向を容認し続けると，地方有力企業の

新興による地域活性への期待を見込めなくなる弊害も生ずる。

次に調査年 *dummy* に関する検証結果に関し、業務主宰役員給与の損金不算入制度が導入された平成 18 年において役員報酬の支給額が下降する結果は想定範囲内であるが、これに対し当該制度の廃止の影響を観察する平成 22 年 *dummy* についても符号はネガティブのままとなった点は予想に反する。この結果から代表取締役社長の役員給与は減額に対しては柔軟であるが、増額に対しては硬直性を認めるという解釈が可能となる。一定の企業規模に限定することなく、また全ての役位を分析対象とした先行研究・櫻田 [2017] に比し、本稿における分析対象は極小規模の中小法人における代表取締役社長に対する役員報酬支給事例に絞って検証したため、業務主宰役員給与の損金不算入制度の影響を捉えることが出来た点は本稿のささやかな貢献と言える。

また平成 25 年に導入された給与所得控除の上限設定制度の導入について、本研究結果からも櫻田 [2017] 同様、共に平成 26 年 *dummy* がネガティブであることが示されている。このことから当該制度は代表取締役社長は勿論、その他の役位に対しても広く報酬の支給額を下降させる税制改正であったと評することが出来る。

4. おわりに

地域 *dummy* の検証においては当該変数に統計的有意性が示されたことから、地域格差基準は地域活性を阻む遠因として定着している可能性を指摘しておくべきであろう。税制に関して「経済政策のうちにおける財政政策の比重が高まっており、租税政策も、広く経済政策の重要な内容をなす財政政策の一環として、国民経済の成長と安定とに資すべき（富岡 [2003, p.604.]）」と一般的に考えられているが、地方都市に所在する中小法人における役員給与支給

を萎縮させる税制が定着している現状は慎重に考えるべきである。法令 70 一の設定主旨やこれまでの租税争訟の積み上げにおいても、例えば東京と沖縄の物価の差を前提として役員給与の支給水準に地域格差が存在するなど厳密に議論してきたとは思えない。

また本稿では極小規模の中小法人における役員給与支給について業務主宰役員給与の損金不算入制度の導入直後と同制度の廃止時点の支給行動に注目し、加えて給与所得控除の上限設定制度の導入直後にも注目した。結果はこれらの制度の導入・改廃時点で役員報酬の支給水準は下降する実態を捕捉している。このことから極小規模の中小法人における役員報酬の支給額はそもそも当該法人の業績もさることながら、制度の改廃によって強い影響を受けるとの指摘が可能である。しかもその影響は役員報酬の増額に対してではなく、減少に対してより敏感に作用する。換言すると極小規模の中小法人における代表取締役の給与は増額しにくく減額しやすいということになる。これらの極小法人では経営者が予てより極めて強い自己犠牲を強いられているにも関わらず、業務主宰役員給与の損金不算入制度は極小規模の中小法人の役員給与支給をさらに萎縮させている。当該制度に対しては予てより税務会計領域の研究者諸氏による批判的論調が支配的であったため、4 年で葬り去ることに成功している。この点は中島 [2009] を始めとする先学の批判的研究成果が奏功した点を強調しておくべきである。

[後記] 本研究は櫻田と大澤に対する石井記念証券研究振興財団による平成 29 年度・研究者への助成（グループ研究）の支援を受けている。また櫻田に対する科学研究費・基盤（C）・課題番号 17K04034 の支援も受けている。いずれも謝してここに記す。

参考文献

- 青木孝徳ほか [2006]:『改正税法のすべて 平成18年度版』財団法人大蔵財務協会。
- 一橋信之 [2011]:「わが国の法人税法における役員給与とエージェンシー理論」『広島経済大学経済研究論集』34 (3), 135-152。
- 稲岡潔, 中塚賢 [2010]:「中小法人の課税所得計算に影響する税法規定の検証」『経営情報研究: 摂南大学経営情報学部論集』17 (2), 1-25。
- 大澤弘幸 [2010]:「ストック・オプション課税に関する一考察—平成18年税制改正を踏まえて—」『新潟経営大学紀要』16, 137-146。
- 大淵博義 [1990]:「租税判例紹介・解説 功績倍率法及び1年当たり平均額法に基づいて不当に高額な役員退職給与の額を認定した事例」『税経通信』第45巻第9号, 200-210。
- 金子宏 [2016]:『租税法』第21版 弘文堂。
- 紙博文 [2015]:「役員給与に関する一考察: 過大な役員報酬の不算入を中心として」『経営情報研究: 摂南大学経営学部論集』22 (2), 1-11。
- 櫻田譲 [2017]:「役員報酬の損金算入限度額規定にみる課税の類型化が引き起こす問題について—判例が中小法人の税務行動に与えた影響の実証分析—」『産業経理』Vol.74, no.4, 110-120。
- 佐々木慶, 梶原康平 [2016]:「平成28年度税制改正大綱への対応 役員給与に関する改正 (特集「平成28年度税制改正大綱」が企業に与える影響)」『The Lawyers』13 (3), 12-17。
- 白土英成 [2012]:「役員給与と課税の本質を考える」『CUC view&vision』34, 37-44。
- 鈴木一水 [2008]:「役員給与に関する会計基準及び税制改正の影響」『租税研究』710, 31-41。
- 財務省 [2009]:「平成22年度税制改正大綱—納税者主権の確立に向けて—」平成21年12月22日。http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2009/1222zeiseitaikou.pdf
- [2011]:「平成23年度税制改正大綱」平成22年12月16日。http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2010/h23zeiseitaikou.pdf
- 税制調査会 [1960]:『当面実施すべき税制改正に関する答申 (税制調査会第一次答申) 及びその審議の内容と経過の説明・答申の審議の内容及び経過の説明 (答申別冊)』公益社団法人日本租税研究協会。
http://www.soken.or.jp/p_document/zeiseishousakai_pdf/s_3512_toumenjissisubekizeiseikaisei.pdf
- 税理士会 [2008]:「会計参与に関するアンケート」日本税理士会連合会。http://www.nichizeiren.or.jp/taxaccount/pdf/kaikeisanyo_questionnaire090415.pdf
- 辰巳正樹 [2010]:「特殊支配同族会社の役員給与損金不算入制度に関する一考察: 本制度の積極的なアプローチを模索して」『龍谷大学院経済研究』10, 24-27。
- 玉井英樹 [2015]:「役員給与と課税に関する諸問題」『福岡大学大学院論集』47 (2), 173-207。
- 丹野彰 [2010]:「同族会社における新たな役員給与制度の試案「留保金額三分割法」による利益連動給与の提案」『東北学院大学経営・会計研究』17, 63-84。
- 寺澤典洋 [2011]:「特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度 (旧法人税35条) について創設から廃止までの若干の考察」『月間税務事例』43 (8), 70-74。
- 長岡勝美 [2011]:「会社の税務 業績連動型の役員給与と税務上の論点」『税理』54 (7), 193-198。
- 中島茂幸 [2009]:「役員給与への特異な課税問題」『北海道商科大学論』1 (1), 3-23。
- [2011]:「同族会社における役員給与問題」『税法学』No.565, 197-220。
- 野出裕之 [2008]:「役員給与に係る税務上の問題点 特殊支配同族会社の業務 主宰役員給与の損金不算入制度を中心として」『税務会計研究』19, 205-212。
- 原口卓也 [2010]:「役員給与損金不算入制度の法的矛盾について」『エコノミスト・ナガサキ』16, 157-197。
- 平川征雄 [2014]:「会社法の実践と税制改革提案 (第10回) 役員給与制度の変容と課税方式の検討 (下)」『税務弘報』62 (10), 134-145。
- 藤曲武美 [2008]:「役員給与と税制の検証 条文の問題点を中心にして」『租税 訴訟研究』2, 181-210。
- 松本憲人 [2014]:「会社法の実践と税制改革提案 (第9回) 役員給与制度の変容と課税方式の検討 (中)」『税務弘報』62 (3), 144-152。
- [2014]:「会社法の実践と税制改革提案 (第8回) 役員給与制度の変容と課税方式の検討 (上)」『税務弘報』62 (2), 142-154。
- 水野忠恒 [2010]:「特殊支配同族会社の業務主宰役員給与の損金不算入制度の検討 平成22年度税制改正による廃止」『税研』26 (2), 16-20。
- 八ッ尾順一 [2011]:「役員給与の課税をめぐる基本的な問題」『税法学』565, 259-272。
- 山本守之 [2012]:「税制・税務の視界 見直して欲しい「役員給与」の規定」『税経通信』67 (4), 8-11。

山本守之〔2015〕：「役員給与の問題点を検証する」『税務会計研究』26, 17-28。

——〔2015〕：「租税法と解釈手法（役員給与を例として）（租税公正基準2）」『租税訴訟』8, 113-128。

渡邊英之〔2015〕：「判例研究 役員給与の意義と事前確定届出給与の要件：国税不服審判所平成22年5月24日裁決」『経済理論 = The Wakayama economic review』381, 171-180。