

## 法人税法34条2項の定める『不相当に高額な部分の金額』の意義

山田, 麻未  
九州大学大学院法学研究院 : 准教授

<https://hdl.handle.net/2324/7347436>

---

出版情報 : 租税研究. 903, pp.153-164, 2025-01-10. Japan Tax Association  
バージョン :  
権利関係 :



# 法人税法 34 条 2 項の定める『不相当に高額な部分の金額』の意義



九州大学大学院法学研究院准教授 山田 麻未

はしがき 本稿は令和6年10月16日開催の会員懇談会における、九州大学大学院法学研究院准教授 山田 麻未氏の「法人税法34条2項の定める『不相当に高額な部分の金額』の意義」と題する講演内容をとりまとめたものである。

例を紹介しながら検討を行いたいと思います。  
(本報告の情報は、2024年10末日のもので  
す。)

## 1. はじめに

ご紹介いただきました九州大学の山田麻未と申します。本日はどうぞよろしくお願いたします。本日は、「法人税法34条2項の定める『不相当に高額な部分の金額』の意義」というテーマで1時間程度、報告をさせていただきたいと思ひます。ただ、事前の案内やタイトルとは少し異なり、法人税法（以下、「法」という。）34条2項だけでなく同条1項の検討部分が多くなっております。大変申し訳ございません。

本報告は岡村忠生先生編著の書籍に所収される予定の原稿に基づくものですので、一部重なる点があることをご了承いただければと存じます。本日はパワーポイントを使用して説明いたしますが、基本的には事前にお送りしたレジメを抜粋したものです。出典についてはレジメに記載しておりますが、より詳しい情報については紙媒体をご参照いただければと思ひます。

本報告の構成です。まず2において、本報告の問題意識について説明した後、3において、法34条1項と2項について、比較的最近の裁判

## 2. 問題意識

### 2-1. 日本企業の役員報酬の状況

近年、コーポレート・ガバナンスの強化に向けた動きの中で、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として、株式報酬や業績連動報酬の活用が進められています。そして、株式報酬や業績連動報酬等の柔軟な活用を可能とするため、税制の整備も進められています。法34条は、法人が役員に支給する給与について特別の損金算入制限をかけていますが、平成28年度及び平成29年度税制改正によって役員給与に係る税制が整備され、特定譲渡制限付株式や業績連動給与（利益連動給与）も損金算入の対象となりました（同条1項2号、3号参照）。このような改正は、コーポレート・ガバナンスの考え方を取り入れ、インセンティブ報酬としてのリストラクテッド・ストックやストックオプションの使い勝手を法人税法上も考慮したものと評価されています<sup>1</sup>。

先行研究では、日本の経営者報酬は、アメリカをはじめとする他国に比べて低額であり、また、他国よりも業績連動報酬の割合が小さいため、業績連動性も低くなっているという特徴が

<sup>1</sup> 渡辺徹也『スタンダード法人税法（第3版）』（弘文堂、2023年）150頁参照。

指摘されてきました<sup>2</sup>。現在でも、日本企業の経営者報酬の金額がアメリカやヨーロッパに並んだとは言い難いようです。ウイリス・タワーズワトソンによる2024年調査結果によると、2023年度のCEO報酬について、売上高等1兆円以上の米国企業のCEO報酬（中央値）は19.9億円にのぼり、日本の経営者報酬の金額（2.8億円）の約7倍でした<sup>3</sup>。また、経営者報酬に占める株式報酬などの長期インセンティブの割合は、アメリカが約7割を占めるのに対して、日本は約3割に過ぎないなど、欧米企業との差は、特に変動報酬の部分で依然として大きいようです。

しかし、日本の経営者報酬の金額やその構成内容は変化しています。東京証券取引所の「コーポレート・ガバナンス白書2023」の分析によると、東証上場会社のうち、2022年にストックオプション制度を実施している会社は29.3%、業績連動型報酬制度を導入している東証上場会社は48.1%にのぼります<sup>4</sup>。さらに同白書は、全体の傾向として、2016年度以降、ストックオプション制度を導入する会社の割合は減少傾向にある一方で、業績連動型報酬制度・その他の制度を導入する会社の割合は増加傾向にあることを指摘しています<sup>5</sup>。

また、先に紹介したウイリス・タワーズワトソンによる「日米欧CEO報酬比較」の2024年調査結果及び分析所見によると、売上高等1兆円以上の日本企業のCEO報酬について、中央

値で見ると、総報酬水準が、昨年の2.7億円から2.2%増の2.8億円に達したこと、また、変動報酬が総報酬の約3分の2を占めることが指摘されています<sup>6</sup>。

その他、東京商工リサーチによると、好調な業績と株高を反映して役員報酬が高額化しており、2024年3月期の有価証券報告書を提出した1911社のうち、役員報酬1億円以上を開示したのは295社、人数は740人であり、過去最多を更新したことも指摘されています<sup>7</sup>。グローバル人材の獲得競争が激しくなる中、優秀な経営人材を確保するために、今後も引き続き業績や株式に連動する報酬の活用が予想されます。

## 2-2. 本報告の問題意識

業績連動報酬の活用に伴い、日本企業の経営者報酬の金額が今後ますます上昇すれば、経営者報酬と従業員が受け取る給与との格差が新たな問題として浮上してくることも考えられます。例えば、アメリカでは経営陣と従業員が受け取る報酬の差が、広がる経済格差の象徴として大きな社会問題になっています。この点について、日本企業の経営者報酬は諸外国よりも低額であり、アメリカにおけるような大きな社会問題にはなっていないとの指摘があるように<sup>8</sup>、現時点では経営者報酬と従業員が受け取る給与との格差は大きな問題ではないようにも思われます。しかし、既に一部の新聞では、経営者報酬と従業員給与との差は広がっているとの報道がな

<sup>2</sup> 津野田一馬『役員人事の法制度－経営者選解任と報酬を通じた企業統治の理論と機能』（商事法務・2020年）〔初出2016年〕672-73頁、684頁参照。

<sup>3</sup> ウイリス・タワーズワトソン「WTW、『日米欧CEO報酬比較』2024年調査結果を発表」(<https://www.wtwco.com/ja-jp/news/2024/08/report-fy2023-comparison-of-compensation-for-ceos-between-japan-the-united-states-and-europe>)参照。なお、イギリス企業のCEO報酬（中央値）は8.2億円、ドイツ企業のCEO報酬（中央値）は8.7億円、フランス企業のCEO報酬（中央値）は8.2億円と、日本の役員報酬の約3倍であった。

<sup>4</sup> 東京証券取引所「コーポレート・ガバナンス白書2023」(<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq000008jb0-att/cg27su0000004bk2.pdf>)79-80頁参照。

<sup>5</sup> 同上・80頁参照。

<sup>6</sup> ウイリス・タワーズワトソン・前掲注（3）。

<sup>7</sup> 東京商工リサーチ「2024年3月期決算上場企業『役員報酬1億円以上開示企業』調査」([https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198712\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198712_1527.html))参照。

<sup>8</sup> 津野田・前掲注（2）741-42頁参照。

れています<sup>9</sup>。

アメリカでは、法人の役員に支払われる報酬が高過ぎるとの批判を受け、1993年に内国歳入法典162条（m）項が制定されました。この規定は、公開会社（publicly held corporation）が一定の役員らに対して支払う給与や報酬（applicable employee remuneration）のうち、年間100万ドルを超える金額の部分については、原則として損金算入を制限する規定です。詳細については、レジュメに引用した吉村政穂先生のご論文を参照いただければと存じます<sup>10</sup>。

これに対して、日本の法人税法には、一律の金額で経営者報酬（役員給与）の損金算入を制限することを定める直接の規定はありません。

そこで、日本にも格差拡大を是正する手段として、アメリカ内国歳入法典162条（m）項のような規定を新たに導入することを選択肢として検討すべきなのでしょうか。あるいは、新たな規定を設けなくても、既に存在する法34条を通じて、格差是正に対応することができるのでしょうか。

この点、役員と従業員の職務内容は一般的には異なるので、報酬に格差があることは当然であると考え、法人が支払った役員給与が当該役員の職務執行の対価として相当であれば、たとえ従業員の給与との間に大きな報酬格差があったとしても、それは「不相当に高額な部分の金額」が存在するという事にはならない、つまり、報酬格差は役員給与の損金算入を制限する理由にはならないのかもしれませんが。このように考えると、法34条を通じて、格差是正に対応することは難しいようにも思われます。他方で、法34条は、職務執行の対価として相当であることを本当に要求しているのでしょうか。

そこで、本報告では、法34条は、役員給与が職務執行の対価として相当であるかどうかに着

目して損金算入を制限する規定であるのかを確認したいと考えています。

### 3. 役員給与の損金算入に関する法人税法の規律

#### 3-1. 法34条1項の概要

まず、法34条の概要について説明します。法人が役員に支給する給与については、本来、法22条3項2号の販売費及び一般管理費に属するものとして損金に算入されるはずですが、同項柱書きの「別段の定め」である法34条1項により損金算入が制限されています。ただし、法34条1項括弧書きに規定するものと、同条1項各号に該当するもの（定期同額給与、事前確定届出給与、業績連動給与）については法34条1項の損金算入制限を受けないこととされています。

もっとも、同項の損金算入制限を受けないとしても直ちに損金算入が認められるわけではなく、役員に支払われる給与のうち「不相当に高額な部分の金額」については、法34条2項により損金の額に算入されないということになっています。この「不相当に高額な部分の金額」は、法人税法施行令（以下、「施行令」という。）70条1号イ及びロが定める実質基準及び形式基準によって算定されるいずれが多い金額です。

このように、役員給与の基本的類型（定期同額給与、事前確定届出給与、業績連動給与）は法34条1項と2項の審査を受け、損金算入制限を受けなかった部分について、法22条3項2号に基づき損金算入の可否が判断され、同号に基づき損金に算入されることになります。

企業会計や会社法では、役員報酬や役員賞与は費用であるという考え方が強いにもかかわらず、なぜ法人税法は、損金に算入すべき役員の給与についてこのように面倒な方法で慎重に損金該当性を吟味しているのでしょうか。

<sup>9</sup> 日本経済新聞朝刊「経営者報酬、3年連続最高、昨年度、日本の主要82社、業績・株価連動が浸透」19頁（2024年8月6日）参照。記事によると、売上高1兆円以上の日本企業の社長報酬額は、2023年に従業員平均の12.6倍（中央値）となり、2019年の10.4倍から上昇している。

<sup>10</sup> 吉村政穂「米国2017年税制改革による役員報酬損金算入制限の強化」論究ジュリスト35号238頁（2020年）参照。

『平成18年度税制改正の解説』は、役員給与の損金不算入に関する改正の趣旨について、「税制上の観点からは、このような性質の経費について法人段階での損金算入を安易に認め、結果として法人の税負担の減少を容認することは、課税の公平の観点からもより問題があります。……支給額に応じて逡増する給与所得控除部分が課税されないこととされており、こうした中で法人段階での安易な損金算入を認めれば、法人・個人を通じた税負担の軽減効果が高く、課税上の弊害が極めて大きい仕組みとなっています」<sup>11</sup>と述べています。

上記の税制改正の解説が指摘する、法人税と所得税の課税ベースの縮小に対する懸念について、当時は給与所得控除部分が課税されないことが問題視されていました。しかし、平成30年度改正によって、令和2年分以降は、給与等の収入金額が850万円超になると、給与所得控除が195万円まで頭打ちとなりました。そのため、課税ベースの縮小に対する懸念について、850万円を超える部分については一応解決したことになり、法人段階での損金算入を制限する必要性は低くなったと考えられるかもしれません<sup>12</sup>。

他方で、法人・個人を通じた税負担の軽減方法として、別の手法も考えられます。東京地判令和2年1月30日判タ1499号176頁や東京高判令和6年1月18日金判1693号36頁は、法人がその役員に対して莫大な役員給与を支払った事例ですが、これら役員は、海外に居住する非居住者と思われる事案でした。この場合、非居住者たる役員が受け取る役員給与について、所得税の最高税率（45%、住民税等を加算すると55.954%となる）が適用されず、源泉所得税率の20%で済むこととなります。つまり、法人・個人を通じた税負担の軽減を図ることができます。

ICT技術の発展により、今後も海外に居住しながら日本の企業で働くことはますます増えるかもしれず、法人と個人を通じた税負担の軽減あるいは法人税と所得税の課税ベースの縮小に対する懸念は、形を変えて依然として残るかもしれません。そうすると、役員給与に対する損金算入を制限する必要性は引き続き存在する、ということになるのかもしれません。

もっとも、個人に対する所得課税が不十分であるということを理由に法人の損金算入を制限することが適切な方法なのかについては、検討の余地があります。たとえば渡辺徹也先生は、役員給与が損金に算入されることによる二重控除という問題の根幹は給与所得控除の方にあり、費用性のある役員給与に損金算入制限をかけるべきではないとおっしゃっています<sup>13</sup>。同様に、非居住者への所得課税が不十分であるということをも理由に、法人の損金算入を制限することが正当化できるかについても、検討の余地があります。

それでは、次に34条1項と2項が損金算入を制限する趣旨や、これらの条文が果たしている機能について確認したいと思います。

### 3-2. 法34条1項の趣旨と機能

#### (1) 裁判例

まず、法34条1項の趣旨について述べた裁判例として、東京地判平成24年10月9日訟月59巻12号3182頁（控訴審・東京高判平成25年3月14日訟月59巻12号3217頁）の判示を紹介します。この事案は、法34条1項2号の事前確定届出給与に関する事案であり、平成18年度の法人税法改正後、事前確定届出給与の損金算入該当性が争われた初めての事例とされています<sup>14</sup>。

東京地裁は、法34条1項各号に該当しない給

<sup>11</sup> 財務省『平成18年度税制改正の解説』323頁〔佐々木浩ほか〕(https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11122457/www.mof.go.jp/tax\_policy/tax\_reform/outline/fy2006/fl808betu.pdf)。

<sup>12</sup> 渡辺・前掲注(1)157-58頁参照。

<sup>13</sup> 渡辺・前掲注(1)157頁参照。

<sup>14</sup> 渡辺充「判批」租税判例百選〔第7版〕119頁参照。

与を損金に算入しない理由について、「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」<sup>15</sup>と判示しました。

法34条1項の趣旨について、この判決と同様の判示をしたものとして、先述の東京地判令和2年1月30日判タ1499号176頁や東京地判平成29年1月18日訟月64巻5号847頁、東京高判平成26年11月19日税資264号順号12568などがあります。

## (2) 法34条1項の趣旨に関する検討

判決が指摘する、恣意的な役員給与の決定による法人税の課税の回避とは具体的にはどのようなことを指すのでしょうか。この点について、渡辺徹也先生は、「例えば、業績が好調で、事業年度末に算出される法人利益が多くなりそうなことがあらかじめわかった場合、役員に対して臨時的な報酬を支払うことで、法人の所得を減少させることが可能になります。現在でも会社法は、『お手盛り』を防止する規定（会361条）を有していますが、全取締役に対する報酬等の総額の最高限度額を定めればよいと解されているため、当該限度内であれば課税ベースの縮小は可能です。それに臨時株主総会を開催すれば、限度額そのものを変えることも不可能ではありません」<sup>16</sup>と記述されています。

このように、法34条1項が懸念する事態とは、事後的な所得操作を通じた恣意的な役員給与額の決定による課税ベースの縮小であると考えられます。そこで、法34条1項は、支給時期や支給額・支給数が事前に確定的に定められ、その

定め通りに支給されることを要求することで、事後的な所得操作に関する恣意性を排除しようとしていると説明することができます<sup>17</sup>。このような法34条1項各号に関する判断基準は、どちらかといえば形式的な支給形式に依存しているとも評価されています<sup>18</sup>。

それでは、法34条1項が懸念する恣意性を、「費用性のない支出を損金に算入すること」と考えることはできるでしょうか。例えば、岡村忠生先生は、「税法本来の考え方からは、給与が費用性を持つかどうかは、支給の形式ではなく利益獲得との関連性（相当因果関係）によって決するべきであり、形式の如何に関わらず、不相当に高額な給与は損金算入が否定されるべきであると考えられる」<sup>19</sup>と述べられています。その上で、岡村先生は、現行法は2005年に改正された会社法をきっかけに、このような税法本来の考え方を採ることも考えられたはずであるが、2006年の法人税法改正では、先に述べた損金算入制限が置かれたと説明されています<sup>20</sup>。このように考えると、法34条は、税法本来の考え方をとらなかった、つまり、費用性のない支出を損金に算入することを防ぐという考え方を採用しなかったと考えられます。

この点、利益獲得との関連性が薄いように見える支出であっても、法34条1項各号の要件を満たし得るということを確認できる事案として、先ほど挙げた東京高判令和6年1月18日金判1693号36頁があります。この事案は、味噌等の製造、卸、販売等を目的とする内国法人であるXが、その役員であるA、B、Cに支払った役員給与の額に、法34条2項に規定する「不相当に高額な部分」があるとして損金算入が否定された事例ですが、これらの役員給与が法34条1項1号に該当するという事は、おそらく前提と

<sup>15</sup> 訟月59巻12号3201頁。

<sup>16</sup> 渡辺・前掲注(1)140頁。

<sup>17</sup> 渡辺・前掲注(1)143頁参照。

<sup>18</sup> 渡辺・前掲注(1)144頁参照。

<sup>19</sup> 岡村忠生『法人税法講義（第3版）』（成文堂、2007年）140頁。

<sup>20</sup> 同上。

されていたように思われます。ここでは、取締役Bに支払われた月額2億5000万円の役員給与について紹介します。

この事案において、Xは、平成27年12月3日に開催された取締役会において、Bの給与を月額2億5000万円とする旨を議決し、同月から平成28年3月までの4カ月の間にBに対して合計10億円の給与を支払い、この合計10億円を役員給与として損金に算入しました。

東京高裁は、原審（東京地判令和5年3月23日金判1675号24頁）を引用して一部修正したうえで、Bの職務内容について「Bは、平成27年11月まではXの業務には従事しておらず、同年12月から、ベトナムに赴任した上で、ベトナム新規事業に係るベトナムでの業務を全般的に担う予定であったが、Xから月額2億5000万円の役員給与の支給を受けていた同月から平成28年3月までの間、ベトナムに赴任したことはなく、日本及び香港においてベトナム新規事業における工場の設計・工場設備の配置に関する検討やベトナムにおけるBの所得に対する課税の問題を合法的に回避するための方法の検討をしていたにすぎず、そのほか、ベトナム新規事業に貢献していた具体的内容を認めるに足りる証拠ないし事情は見当たらない。また、ベトナム新規事業により、Xは何ら収益を得ていない。仮に、Xの主張するようにBが有能な人材であったとしても、Bのベトナム赴任が具体化せず、ベトナム新規事業再開のめどが立っていない状況において月額2億5000万円もの給与の支給を決定し、それを見直しもしないまま4か月間にわたって続けるということは、企業的意思決定としておよそ合理的なものとはいえない」と述べています。

このような認定からすると、Bに支払われた10億円の役員給与はXの利益獲得に関連性（相当因果関係）があるようには見えず、そもそも

費用と言えるのかも疑わしいように思われますが、この事案ではBに対して支払われた給与の法34条1項1号該当性は問題となりませんでした。

これに対して、松江地判令和3年2月8日税資271号順号13521は、法人の利益獲得との間に関連性があり、しかも恣意性がない支出であっても、法34条1項各号の外形を備えていないという理由で損金算入を制限した事案です。裁判所は、「本件宿日直手当が本件病院の医療体制を維持する上で必要不可欠な業務として甲院長が宿日直等を行ったことに対する所定の基準の基づく手当であり、月による大きな変動もなく継続的に支給されていたものであって、その支給に恣意性はないとしても、各支給時期における支給額が同額でない以上、上記立法趣旨から法律の文言に反して定期同額給与の類型〔1〕に当たると解することはできない」と判示しています。

これまでの裁判例では、法34条1項各号の外形を備えることが非常に重要視されてきたようです。例えば、東京高判平成29年9月13日訟月64巻6号932頁は「……22年2月決議報酬は、1月ごとの各支給時期における支給額が同額である外形が存在するものとはいえず、定期同額給与に該当するとはいえないというべきである」と判示するなど、外形を重視しているように見えます。また、先ほど紹介した東京高判平成25年3月14日訟月59巻12号3217頁では、納税者（X）が、利益調整の意図をもってする租税回避の場合を除き、減額支給された事前確定届出給与の損金算入が許されるべきと主張しましたが、裁判所は、「X主張のように損金算入の可否を利益調整の意図や法人税の課税回避の目的の有無といった主観的な要素により判断することとなれば、法的安定性を害し、課税の公平を害することにもなるので、採用できない議

<sup>21</sup> 金判1693号44頁。

<sup>22</sup> 税資271号順号13521。

<sup>23</sup> 訟月64巻6号953-54頁。

論である』<sup>24</sup>と退けています。

### (3) 勤務実態がない者に対する支出と損金不 算入の根拠規定

法人の利益獲得に関連しない支出は、そもそも法22条3項2号の「費用」に当たらないので、法34条は問題にならないと考えることはできるでしょうか。このことを考える手掛かりとして、法人が勤務実態のない者に対して支払った役員報酬について、損金算入の可否が問題になった裁判例を紹介します。

東京地判令和元年5月30日税資269号順号13278（控訴審：東京高判令和2年1月16日税資270号順号13367）は、Xが、X代表者の内縁の妻Dに対して、自己の従業員であるとして給与名目で金員を支払いました（本件各支給）が、この金員が（Dではなく）X代表者に対して、法34条4項にいう経済的利益を与えるものであり、かつ、事実を偽装して経理することにより支給されたものとして同条3項が適用されるか否かが問題となった事案です<sup>25</sup>。

裁判所は、本件各支給額は、「DがXの従業員として労務を提供したことに対する対価と認めることはできず、その実質は、X代表者と本件家屋において共同生活を営む内縁の妻であるDが、自宅で仕事を行うX代表者のために多大な労苦を伴う活動を継続してきたことに対し、その内助の功に報いる生活保障の趣旨で支給されたものと認めるのが相当」<sup>26</sup>とした上で、Dに対する給与の支給は、本来X代表者が個人として負担すべき支出をXが負担したものであり、「法人税法34条4項が定める『その他の経済的な利益』に当たり、……X代表者に対して支給する給与に含まれる」<sup>27</sup>と判断しました。そして、「X

代表者に対して支給した役員給与を、Dに対して支給した給与手当であると事実を偽装して経理することにより支給した」<sup>28</sup>として、法34条3項に基づき、勤務実態のないDに対する給与の損金算入を否定しました<sup>29</sup>。

勤務実態のないDに対する給与の支払いはX社の収益獲得に関連性がないので、法22条3項2号の「費用」に当たらないようにも見えますが、裁判所は、Dに対する支払いがX代表者に対する給与に含まれると判断しました。そうすると、裁判所はDに対する支払いが、Xにとっての「費用」に当たることを前提としていたのかもしれませんが、また、本判決から、職務執行の対価として相当かどうかということも考慮されないまま、Dに対する支払いがX代表者の給与に算入されていることが確認できます。このように、裁判所は役員給与の範囲をかなり広く捉えているように見えます。なお、裁判所がDへの支払いをX代表者の支払いに含まれるとした判断は、法人税基本通達94-2の2が規定する寄附金の処理、つまり「法人が損金として支出した寄附金で、その法人の役員等が個人として負担すべきものと認められるものは、その負担すべき者に対する給与とする」という扱いと類似するようにも見えます。

本事案では、法34条3項が定める偽装・隠蔽を理由に損金算入が否定されましたが、このようなXの収益獲得に役立たない支出は、そもそも法22条3項2号の「費用」に当たらないと判断できないのでしょうか。これに関連して、所得税法の議論ですが、佐藤英明先生は、所得税法の必要経費における文脈で、過大な支出の必要経費該当性について次のように述べておられ

<sup>24</sup> 訟月59巻12号3219頁。

<sup>25</sup> 評釈として、佐藤英明「判批」TKC税研情報30巻4号1頁（2021年）参照。

<sup>26</sup> 税資269号順号13278。

<sup>27</sup> 同上。

<sup>28</sup> 同上。

<sup>29</sup> なお、同種の事案として、神戸地判平成31年2月13日税資269号順号13240がある。裁判所は、勤務実態のない者に対する役員報酬が、Xの理事長に支給された給与であるとして損金不算入としたが、法34条4項を使わずに、同条3項の偽装・隠蔽に当たることを根拠に損金算入を否定した。

ます。「ある支出がある経済活動を行うために必要であると認められるが、その金額が過大だと考えられる場合に、必要経費の一般的な意義（または通則規定である〔所得税法〕37条1項）に照らして、その過大と考えられる部分を必要経費から除くことができるのだろうか」<sup>30</sup>（□は引用者。）と問題提起されたうえで、「……『適正な』必要経費の金額を課税庁や裁判所などの第三者が『客観的に』算定することは実際問題として非常に困難であると考えられる……」<sup>31</sup>という点を指摘され、結論として、「実際に行われた支出のうち客観的に適正な額にあたる部分のみが必要経費に算入される、と解するのは難しいように思われる」<sup>32</sup>と述べておられます。このことは、法人税法における費用にも当てはまるのかもしれませんが、すなわち、法人が費用として支出したものを、裁判所や課税庁が法22条3項2号の「費用」に当たらないと判断することは、実際問題として非常に困難であると考えられます。そのため、役員給与については、上記事案のように、法22条3項2号ではなく法34条を通じて損金算入を制限しようとするのかもしれませんが。

以上、法34条1項の検討を簡単にまとめると、同項は、事後的な所得操作という意味での恣意性を懸念しており、やや乱暴ではありますが、同項各号の外形さえ備えていれば損金算入の道が開かれること、その際、問題となっている支出が法人の収益獲得に関連していることは要求されていないということが確認できました。また、法人に対する給与の支払いが法34条1項各号の要件を満たすからといって、当該支払いが法人の収益獲得に関連していることは担保されていないように思われます。

### 3-3. 法34条2項の趣旨と機能

#### (1) 「不相当に高額な部分の金額」と施行令70条1号

次に、法34条2項の検討に移ります。同項は、役員給与のうち、「不相当に高額な部分の金額」として政令で定める金額を損金の額に算入しないと規定しています。これを受けた施行令70条1号イは、「不相当に高額な部分の金額」を、「当該役員の職務の内容、その内国法人の収益及びその使用人に対する給与の支給の状況、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」と定めています。

このように、法人税法自体は職務執行の対価としての相当性を要求していませんが、法の委任を受けた施行令によって、「職務執行の対価としての相当性」が求められているようです。なお、利益獲得との関連性については、法も施行令も言及していません。

#### (2) 法34条2項の趣旨

法34条2項は、平成28年度税制改正前法人税法34条1項等に対応するものです<sup>33</sup>。改正後の趣旨についてはさまざまに説明されています。

まず、金子宏先生は、改正前と同趣旨の規定として法34条2項を挙げて、「法人は、実質は利益処分にあたるものを給与の名目で役員に給付する傾向がある。このような『隠れた利益処分』に対処するため、この規定が設けられている」<sup>34</sup>と説明されています。同様の説明をする裁判例として、東京地判平成28年4月22日税資266号順号12849（控訴審：東京高判平成29年2月23日税資267号順号12981）があります。裁判

<sup>30</sup> 佐藤英明『スタンダード所得税法（第4版）』（弘文堂、2024年）288頁。

<sup>31</sup> 同上・289頁。

<sup>32</sup> 同上。

<sup>33</sup> 瀧圭吾『租税法講義』（有斐閣、2024年）454頁参照。

<sup>34</sup> 金子宏『租税法〔第24版〕』（弘文堂、2021年）406頁。

所は、平成18年度税制改正前の法人税法34条1項の趣旨が、隠れた利益処分に対処する必要があるためだと述べた上で、同改正後の法34条2項も旧法と同様の趣旨であるとの理解を示しました。

次に、利益処分という用語を使わずに、法34条2項の趣旨を説明するものとして、清永敬次先生は、「『不相当に高額な部分の金額』は、損金に算入しない（略）。……これらの場合は、いずれも、職務に対応する、適正な給与とは考えられない、とするものであろう」<sup>35</sup>と述べられています。

また、淵圭吾先生は、「法人税法34条2項については、役員給与を他の名目で支給することへの対処という従来の説明は成り立たない」<sup>36</sup>と指摘した上で、「法人税法34条2項の趣旨として、……一言でいえば、法人税の課税ベースを守るため、ということになるのかもしれないが、『理想的な法人税の課税ベースとは、所有と経営が分離した会社において適切なコーポレート・ガバナンスが行われる場合に実現する所得（利益）である』という仮説に基づいて、この理想的な課税ベースから構造的に乖離してしまう場合に役員給与の額を抑え込むことで少しでも理想的な課税ベースに近づけようとするというのが、法人税法34条2項の趣旨であると理解できるのではないか」<sup>37</sup>と述べられています。

### (3) 裁判例から見る職務執行の対価としての相当性

先に紹介した東京地判平成28年4月22日税資266号順号12849では、「職務執行の対価としての相当性を確保」するということが指摘されていました。『平成18年度税制改正の解説』でも、「わが国税制では、従来から役員給与の支給の

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と考えており、具体的には、法人段階において損金算入される役員給与の範囲を職務執行の対価として相当とされる範囲内に制限することとされてきました」<sup>38</sup>と書かれています。もっとも、職務執行の対価として相当の範囲内であるか否かを個々の事例に応じて実質的に判定することは困難であることから、平成18年度税制改正前は外形的な支給形態で判断されていたということも述べられています<sup>39</sup>。

施行令70条1号イは、職務執行の対価として相当であることを求めているように見えます。しかし、同号イが定める実質基準の適用においては、同業類似法人の役員給与の平均額又は最高額を超える部分が「不相当に高額な部分の金額」に当たるという形で示されることが多いということが指摘されています<sup>40</sup>。また、品川芳宣先生は、「法人税法では、役員給与について、それが年次給与であれ、退職給与であれ、『不相当に高額』の部分の損金不算入としている。この場合の『相当性』の判断については、本来、当該役員の役務提供の価値によって判断されるべきであろうが、実務的には、当該価値の判断が困難であるということで、いわゆる類似法人の支給状況と比較して判断している」<sup>41</sup>と指摘されています。

施行令70条1号イの判断において、実際に職務執行の対価として相当であるかどうかは問題にされていないように見える事案として、先に紹介した東京高判令和6年1月18日金判1693号36頁があります。この事案では、Xの役員（A、B、Cの3名）に支払われた役員給与の額の相当性が問題となりましたが、役員A、B、Cそれぞれの職務に照らすと、裁判所が認めた適正給与

<sup>35</sup> 清永敬次『税法（新装版）』（ミネルヴァ書房、2013年）132頁。

<sup>36</sup> 淵・前掲注（33）454頁。

<sup>37</sup> 同上・455頁。

<sup>38</sup> 『平成18年度税制改正の解説』・前掲注（11）323頁。

<sup>39</sup> 同上参照。

<sup>40</sup> 匿名解説「判批」判タ1499号176頁（2022年）177頁参照。

<sup>41</sup> 品川芳宣「判批」TKC税研情報32巻3号27頁（2023年）32頁。

額が役員A, B, Cの職務に対する対価として相当であるか、疑問が残る事案でした。

第一に、裁判所は、「Xの取締役として、商品開発、営業活動、有価証券取引、資金調達業務等経営全般に携わり、Xの経営方針の決定権を有しており、平成27年8月以降はベトナム新規事業の進出業務も担っていた者」<sup>42</sup>であるAと、「商品開発や経理事務に携わっていた者」<sup>43</sup>であるCの適正給与額を同額と判断しました。しかし、AとCはその職務の内容が大きく異なっているように見えるため、職務執行の対価としての相当額が同額であるという裁判所の判断には少し違和感が残ります。さらに、Xの役員Bは、先に引用しましたように、特にXに収益をもたらす活動をしていないように見えますが、Xの同業類似法人の最高給与額の平均額が適正給与額として認められました。しかし、同業類似法人の取締役で最高給与額を支給されている者は、通常は、当該法人に収益をもたらす活動を行っている者と考えられますので、Xの収益獲得に貢献したようには見えないBの職務執行の対価として、同業類似法人の最高給与額の平均額が相当と言えるのかについても疑問が残ります。

確かに、施行令70条1号イは、「職務執行の対価として相当」であることを要求しているように見えますが、先に紹介した佐藤英明先生の指摘を踏まえると、客観的に適正な必要経費の金額を算定することは、所得税法だけでなく法人税法の領域においても非常に困難であると考えられます。法人がその役員に支払う給与のうち、法人の収益を生み出すのに必要な部分がどの部分であるかは明確ではなく、区別することは非常に困難であるので、裁判所は職務執行の対価として相当かどうかは直接問題にせず、同業類似法人と同程度までは損金算入を認め、それを超える部分は損金に算入しないという一種の割り切りを行っていると考えられるかもしれ

ません。

#### (4) 寄附金の損金算入限度額が定められる趣旨

役員に支払う給与のうち、法人の収益を生み出すのに必要な部分がどの部分であるかは明確でなく、区別することは非常に困難という点で、役員給与と寄附金は類似するかもしれません。寄附金の損金算入制限の趣旨について、名古屋高金沢支判平成14年5月15日税資252号順号9121は次のように述べています。「法人税法37条に定める寄附金の損金不算入の制度の趣旨は、寄附金は、対価を伴わないから法人の資産を減少させるものではあるが、法人が支出した寄附金の全額を無条件で損金に算入するとすれば、国の財政収入の確保を阻害するばかりではなく、寄附金の出捐による法人の負担が、法人税の減収を通じて国に転嫁され、課税の公平上適当ではないことから、これを是正することにあると解される。しかし、法人が支出する寄附金には、それが法人の収益を生み出すのに必要な費用としての側面を有するものもあり、それがどれだけ費用の性質をもち、どれだけ利益処分性の性質をもつのかを客観的に判定することはすこぶる困難である。そこで、法人税法は、行政的便宜並びに公平の維持の観点から、統一的な損金算入限度額を設け、寄附金のうちその限度額の範囲内の金額は費用として損金算入を認め、それを超える部分の金額は損金に算入しないことにしたのである」<sup>44</sup>と述べています。

高額な役員給与に対する損金算入制限についても、寄附金と同様、その全額の損金算入を認めると、役員給与「の出捐による法人の負担が、法人税の減収を通じて国に転嫁され、課税の公平上適当ではない」と考えられた結果、損金算入が制限されているのかもしれません。もっとも、寄附金との関連性については十分検討できておりませんので、この点は今後検討を進めたいと思います。

<sup>42</sup> 金判1675号46頁。

<sup>43</sup> 同上。

<sup>44</sup> 税資252号順号9121。

### (5) 上場企業と法34条2項

以上の検討を踏まえて、役員報酬が今後さらに高額化し、役員と従業員との間の報酬格差が拡大した場合に、法34条2項が適用されて損金算入制限がなされる可能性があるかについて簡単に検討します。

これまで法34条2項の適用が問題となった裁判例では、上述のように、同業類似法人と比較することを通じて、同業類似法人と同程度の金額を超えると損金算入を否定していることから、職務執行の対価としての相当性は直接には問題になっていないように見えます。

そして、施行令70条1号イに掲げる考慮要素には、「その使用人に対する給与の支給の状況」が挙げられています。これまでは、施行令70条1号イの掲げる要素のうち、「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」という要素が重視されていたように見えますが、今後、役員と従業員との間の報酬格差が拡大すれば、「その使用人に対する給与の支給の状況」という要素が重視されるかもしれません。そうすると、従業員に対する給与と比較して高すぎる役員給与については、その一部が損金不算入とされる可能性はゼロとは言えないようにも思います。

もっとも、課税庁も裁判所も、何倍までの格差が許されるかどうかを判断することは難しいように思います。そうすると、これまでと同様、同業類似法人における報酬格差との比較も併せて行われる可能性があります。しかし、日本のあらゆる企業において報酬格差が大きくなっていくとすれば、同業類似法人との比較を併せて行っても格差是正の手段として有効ではなく、したがって、法34条2項は報酬格差の是正手段にはなり得ないように思います。

最後に重要な点ですが、本報告の冒頭で紹介

した企業は上場企業です。法34条2項は、その文言上は上場企業など所有と経営が分離した企業にも適用されるはずですが、実際にはこれまで適用されてこなかったようです。例えば、大淵博義先生は、「昨今、高額な外国企業の役員給与に影響されて、……日本人役員に対する役員給与も高額化しているのが現状である。このような現状を前提として、現実の税務執行では、非同族会社の上場法人の高額な役員給与について、同法人の他の役員の支給額と比較して不相当であると認定することは行われていないし、現実にも否認された事例は見当たらない」<sup>45</sup>と指摘されています。大淵先生によると、先生が国税庁の訴訟担当に在籍していた1980年から1990年までの10年間において、常勤役員として通常の業務執行がなされている役員に対する役員給与が、不相当に高額であるとして否認された事案が訴訟提起されたことはないようです<sup>46</sup>。

また、武田昌輔先生も、平成18年度改正前法人税法34条1項についてですが、「この規定は、同族会社だけに適用されるものではないが、非同族会社においては、株主総会、取締役会等において内部牽制組織が働いており、ほとんど否認される例は見当たらない」<sup>47</sup>と指摘されています。

したがって、上場企業など非同族会社の支払う高額な役員給与については、実際には損金算入が制限されることはないのかもしれませんが、このような意味でも、法34条2項は、格差是正の手段にはなりえないかもしれません。

## 4. おわりに

本報告では、法34条を巡る裁判例を概観し、業績連動報酬の活用に伴い日本企業の経営者報酬の金額が今後ますます上昇すれば、経営者報酬と従業員が受け取る給与との格差が新たな問

<sup>45</sup> 大淵博義「定期同額給与－改正の影響および今後の課題」税研195号48頁（2017年）52頁。

<sup>46</sup> 同上・54頁脚注17参照。

<sup>47</sup> 武田昌輔「総説」日税研論集6号5頁（1988年）11頁。

題として浮上してくるのではないかという問題意識の下、法34条はこうした格差を是正する手段となり得るかという点について検討しました。

最終的な結論としては、法34条は職務執行の対価としての相当性を問題としていないと考えられるため、たとえ法人が支払った役員給与が当該役員の職務執行の対価として相当だとしても、当該役員給与が従業員の給与と比較して著しく高い場合には、施行令70条1号イの定める「使用人に対する給与の支給の状況」という要素が重視されることにより、当該役員給与について損金算入制限がなされる可能性があるということ、他方で、法34条が適用されるとしても格差是正の役に立たないのではないか、という

のが本報告の1つの結論です。

最後に、本報告は、格差是正の手段として法34条を積極的に適用すべきと主張するものではありません。アメリカでは内国歳入法典162条(m)項が公開会社の支払う100万ドルを超える役員給与について損金算入を制限していますが、この条文に対しては批判もあります。アメリカの制度や損金算入を制限する手法の是非も含めて、今後検討を進めたいと考えております。以上、ご清聴ありがとうございました。

本報告は、JSPS科研費24K04548及び23K25452の成果の一部です。