

# 法人税法 34 条 2 項に規定する高額役員給与の 不相当性

——いわゆる残波事件を素材として——

酒 井 克 彦\*

は し が き

- I 法人税法上の役員給与
  - II 素材とする事案
  - III 法人税法 34 条 2 項の適用問題
  - IV 個別事情の勘案と主観的・恣意的要素の混入
  - V 米国における役員給与の控除可能性判定
- 結びに代えて

は し が き

役員に対する報酬や賞与は法人税法上「役員給与」と規定されているが、同法では、不相当に高額な役員給与については同法 22 条 3 項にいう「損金」に算入することができないとされていた（旧法 34 ①）。平成 18 年度税制改正後においても、法人税法 34 条《役員給与の損金不算入》2 項において、「不相当に高額」という表現がある。

もっとも、ここにいう「不相当に高額」という概念はいわゆる不確定概念とも呼ばれており、一定の判断基準が法人税法施行令において示されているものの、それらは必ずしも形式的に揺らぎなく適用できるような基準として規定されているものではないことから、解釈適用上の争いが絶えない状況にある。

そこでは、法人が支払った役員給与の損金性について、「不相当に高額」であるか否かを判断するに当たって、役員の経営能力などの個別具体的な事情がどこまで斟酌され

\* 中央大学商学部教授、法科大学院兼任教員

るべきかといった点が問題となり得る。この点につき、最近、関心を集めているいわゆる残波事件の控訴審東京高裁平成 29 年 2 月 23 日判決（後掲）は、「役員を経営能力を別個の判断要素として考慮することは、何をもって役員能力と評価すべきかあいまいであり、主観的・恣意的要素を判断要素に加えることになるから相当ではない。」と判示している。

本稿では、これらの問題につき、上記判決及び米国判例などを素材として検討を加えることとする。

## I 法人税法上の役員給与

法人税法はしばしば会社法の影響を受ける。

平成 18 年度税制改正では、会社法が、賞与を取締役の職務執行の対価として位置付けたことの影響を受けて（会社 361 ①）、法人税法も、役員賞与や役員報酬という用語を用いることを避けて、代わりに「役員給与」という包括的概念を用いた上で、3 種類の役員給与のみを損金に算入し得ることとした<sup>1)</sup>。

法人税法上は、不相当に高額な役員給与については、これが隠れた利益処分にあたるという視角から、これまで損金に算入しない態度が示されてきていたが（最高裁昭和 57 年 7 月 8 日第一小法廷判決・訟月 29 卷 13 号 164 頁<sup>2)</sup>、最高裁平成 9 年 3 月 25 日第三小法廷判決・税資 222 号 1226 頁<sup>3)</sup>参照）、この考え方は平成 18 年度税制改正により修正を受けたとみるべきなのであろうか。

## II 素材とする事案

### 1. 事案の概要

X（原告・控訴人）は、泡盛の製造、販売等を業とする有限会社（平成 22 年改正前の法人税法 35 条に定める特殊支配同族会社に該当）であるが、平成 19 年 2 月期から平成 22 年 2 月期までの各事業年度（以下「本件事業年度」という。）分の法人税につき、同社の代表取締役又は取締役である甲、乙、丙及び丁（以下「本件役員ら」という。）に対し、役員報酬ないし役員給与（以下「本件役員ら給与」という。）及び甲に対し退職慰労金（以下「本

件退職給与」という。)を支給し、それぞれ損金の額に算入して確定申告をした。これに対し、処分行政庁は、本件役員ら給与及び本件退職給与はいずれも不当に高額であるとして、当該高額部分について損金算入を否認する各更正及び過少申告加算税の賦課決定(以下「本件各更正等」という。)をした。

本件は、X が、本件各更正等を不服として、国 Y (被告・被控訴人) に対し、当該各処分の取消しを求めて提起した事例である。

## 2. 争点

本件の争点は2つあり、第一に、本件役員ら給与のうち、不当に高額であるとして損金の額に算入されない部分の有無及びその額(争点1)、第二に、本件退職給与のうち、不当に高額であるとして損金の額に算入されない部分の有無及びその額(争点2)が争われた。なお、争点2については、第一審においてXの主張が採用されており、本稿では、争点1のみを取り扱うこととしたい。

## 3. 裁判所の判断

### (1) 第一審東京地裁平成28年4月22日判決(税資266号順号12849)

「旧法人税法34条1項は、内国法人がその役員に対して支給する報酬の額のうち不当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない旨を定めている。この規定の趣旨は、役員報酬は役務の対価として企業会計上は損金の額に算入されるべきものであるところ、法人によっては実際は賞与に当たるものを報酬の名目で役員に給付する傾向があるため、そのような隠れた利益処分に対処する必要があるとの観点から、役務の対価として一般に相当と認められる範囲の役員報酬に限り、必要経費として損金算入を認め、それを超える部分の金額については損金算入を認めないことによって、役員報酬を恣意的に決定することを排除し、実体に即した適正な課税を行うことにあると解される。

そして、旧法人税法34条1項は、平成18年法律第10号により改正されているところ、同改正は、会社法制や会計制度において、従前は利益処分として会計処理されてきた役員賞与について、費用として会計処理されることとなるなど制度が変更されたことを機にされたものである〔。〕

「同改正後の法人税法34条は、内国法人がその役員に対して支給する給与について、

同条1項において、定期同額給与、事前確定届出給与のうち一定のもの又は利益連動給与のうち一定のものいずれにも該当しないものの額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しないものとし、同条2項において、同条1項の規定の適用があるものを除き、不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない旨を定めているところ、これも旧法人税法34条1項と同様に、課税の公平性を確保する観点から、職務執行の対価としての相当性を確保し、役員給与の金額決定の背後にある恣意性の排除を図るという考え方によるものと解される。」

「沖縄国税事務所長は、類似法人を抽出するに当たり、沖縄国税事務所及び熊本国税局管内の単式蒸留しょうちゅうの製造免許（本免許）を付与された法人で、Xの本件各事業年度と半年以上事業期間を同じくする事業年度につき、総売上金額が、Xの本件各事業年度の総売上金額の0.5倍以上2倍以下の範囲内の範囲内（いわゆる倍半基準）の法人として延べ34法人を抽出した。旧法人税法施行令69条及び法人税法施行令70条1号は、不相当に高額な部分の金額の検討に当たり、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報酬ないし給与の支給の状況を考慮要素として掲げているところ、上記のとおり、沖縄国税事務所長が類似法人を抽出し、その代表取締役及び取締役それぞれのうちの最高額の役員報酬ないし役員給与を抽出した方法は、法令の文理に照らし、合理的であると評価することができる。」

「Xは、本件役員ら給与が適正であるかを検討するに当たり他の法人の役員給与の額を用いる際、他の法人を抽出するに当たっては、当該法人の役員が本件役員らと同等以上の能力を持つ者となっていないから、客観性を担保することができる程度の相当数の法人を抽出し、同業種法人は全て漏れなく抽出されていなければならないところ、〈1〉本件役員らと同等ないしそれ以上の経営能力を有する役員に係る同業種法人には、Xの売上高の3倍以上の売上高である法人があるにもかかわらず、沖縄国税事務所長が用いた売上高についての倍半基準では、これらが抽出されないこととなる、〈2〉抽出地域も日本全国から漏れなく抽出し、業種についても酒類製造業全部を抽出する必要があったとして、沖縄国税事務所長による抽出方法は失当である旨主張する。

……旧法人税法施行令69条及び法人税法施行令70条1号は、『事業規模が類似する』法人の役員に対する報酬ないし給与の支給の状況を、不相当に高額な部分の金額の判断の基準の一つとしているところ、売上金額は、法人の事業規模を示す最も重要な指標の一つであるということができ、事業規模の類似性を判断するに当たり、対象法人の売上金額の0.5倍以上2倍以内の範囲から類似法人を抽出することは、合理的であるといえる。」

原審は、上記のとおり説示し、本件退職給与（争点 2）については不当に高額な部分の金額があるとはいえないとしたが、本件役員ら給与（争点 1）について不当に高額な部分の金額があるとした。

そこで X は、原判決のうち X 敗訴部分を不服として、控訴を提起した。

(2) 控訴審東京高裁平成 29 年 2 月 23 日判決（税資 267 号順号 12981）

「X は、売上高と役員給与額には相関関係がないから、施行令にいう事業規模の類似する法人を抽出する基準として、売上高倍半基準を採用するのは違法である旨主張する。

しかし、X の指摘する証拠……によっても両者の間に相関関係がないとまでは認め難い上、売上高と営業利益、純資産、総資産及び従業員数との間にはそれぞれ相関関係があるとされており……、本件の単式蒸留しょうちゅうの製造という事業については、売上金額を法人の事業規模を示す指標として事業規模が類似する法人を抽出することは合理的というべきである。

また、倍半基準は、対象の中から近似性を有するものを抽出する基準として合理的であり、仮にこの基準に該当しないものの中にも類似性があると一般的に考えられているものが存在するとしても、そのことにより倍半基準が合理性を有しないことにはならない。」

「X は、本件役員ら給与に不当に高額な金額があるか否かの判断に際し、役員能力は重要な比較検討要素であり、役員能力を考慮しないとする原判決の判断は不当である旨主張し、経常利益率、自己資本比率、流動比率、総資本回転率、売上高成長率等の経営分析指標…において X は優位な数値を示しており、これらの個別事情を検討すれば、本件役員らに対する役員給与の支給額は不当に高額であるとはいえないと主張する。

しかし、役員経営能力を別個の判断要素として考慮することは、何をもって役員能力と評価すべきかあいまいであり、主観的・恣意的要素を判断要素に加えることになるから相当ではない。また、X の指摘する経営分析指標と個々の役員報酬額との関係について確立された一般的な理解があるとはうかがわれず、X の経営分析に係る指標の数値…は、類似法人の代表取締役又は取締役の役員報酬ないし役員給与の最高額を超える額を支給することが不当であるとの前記認定判断を覆すに足りるものではない。

したがって、X の主張は採用することができない。〔下線筆者〕

「X は、本件役員ら給与に不当に高額な金額があるか否かの判断に際し、租税回避事案ではないことを不当に高額であることの絶対的評価障害事実と解すべきであり、

これと異なる原判決の判断は不当である旨主張する。

しかし、旧法人税法施行令 69 条 1 号及び法人税法施行令 70 条 1 号イの解釈適用において、租税回避事案ではないことをもって役員給与が不相当に高額であるとはいえないとすべき根拠はなく、X の解釈は独自のものであって採用することはできない。」

### Ⅲ 法人税法 34 条 2 項の適用問題

#### 1. 問題関心

本件事案では、旧法人税法と現行法人税法の規定の適用が争点となっており、その点で、やや理解しづらいところがあるといえよう。本件役員らの役員報酬ないし役員給与のうち、平成 19 年 2 月期については旧法人税法 34 条 1 項が適用され得る役員報酬の損金算入が問題となり、平成 20 年 2 月期から平成 22 年 2 月期については法人税法 34 条 2 項が適用され得る役員給与の損金算入が問題となっている（本件事案においては、本件各事業年度において本件役員らに対して支給した役員報酬ないし役員給与を「本件役員ら給与」と呼称している。）。

そこでは、当事者の主張において、平成 18 年度改正後の法人税法 34 条 2 項をどのように理解するかという点が議論されている。この論点は、平成 18 年度税制改正前の法人税法の考え方が同改正後における現行法においても意味を有するかどうかという極めて興味深い議論にも接続する。

#### 2. 文理解釈上の疑義

法人税法 34 条 1 項は、「内国法人がその役員に対して支給する給与（退職給与で業績連動給与に該当しないもの、使用人としての職務を有する役員に対して支給する当該職務に対するもの及び第三項の規定の適用があるものを除く。以下この項において同じ。）のうち次に掲げる給与のいずれにも該当しないものの額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。」とした上で、①定期同額給与、②事前確定届出給与、③業績連動型給与を規定している。この規定に続く、同条 2 項は、「内国法人がその役員に対して支給する給与（前項又は次項の規定の適用があるものを除く。）の額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は、その内国法人の各事業年度の所得の

金額の計算上、損金の額に算入しない。〔下線筆者〕と規定しており、あくまでも、「前項又は次項の規定の適用があるもの」については対象外としているのである。

そうであるとすれば、文理解釈上、上記①ないし③のいずれかの給与に該当すれば、それらの規定に従うことになるから、「前項……の規定の適用があるもの」に該当することになるのであって、法人税法 34 条 2 項の不当に高額であるか否かの判定のスクリーンに付ける必要はないことになるはずである。換言すれば、例えば、定期同額給与（①）に該当すれば、少なくとも文理上は、それが不当に高額であるか否かという要件を加味する必要はないと解釈できそうである<sup>4)</sup>。

そうであるにもかかわらず、本件事案において、Y は、次のように主張して、定期同額給与についても、法人税法 34 条 2 項の規定の適用がある旨の主張をしている。

すなわち、Y は、旧法人税法 34 条 1 項及び法人税法 34 条 2 項の趣旨について、「法人によっては実際は賞与に当たるものを報酬の名目で役員に給付する傾向があるため、そのような隠れた利益処分に対処し、課税の公正を確保しようとするところにある。」とする。特に、旧法人税法 34 条 1 項の趣旨について、「法人が支給する役員給与については、役員に直接的に経済的利益を帰属させるという態様からお手盛りの支給が懸念され、会社法制上も特段の手続的規制に服するものとされているところ、税法上の観点からは、このような性質の経費の損金算入を安易に認め、結果として法人の税負担の軽減を容認することは、課税の公平上問題がある。加えて、役員給与については、支給を受ける側の課税関係において、未払計上の場合にあっては所得税法上の賞与に該当しない部分について現実の支払時点まで個人所得税の負担が生じないこととされ、また、未払計上でない場合にあっては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から、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大きく、課税上の弊害が極めて大きい仕組みとなってしまう。

そこで、我が国の税制では、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上で不可欠であると考え、具体的には、法人段階で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に制限することとされてきたところである。これは、役員報酬が不当に高額であれば役務提供の対価として当該事業年度の期間収益に対応する費用という性格を超えたものになるという考え方によるものである。」とするのである。

そして、「役員報酬について不当に高額な部分の金額として政令で定める金額を法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しないとする旧法人税法 34 条 1 項の規定内容は、改正後においても削除されることなく法人税法 34 条 2 項に引き継

がれている。このことからすれば、課税の公平性を確保する観点から、職務執行の対価としての相当性を確保し、役員給与の金額決定の背後にある恣意性の排除を図るという、旧法人税法 34 条 1 項の基本的な考え方は、平成 18 年の改正後も継続しており、その意義は何ら変わるものではないと解される。〔下線筆者〕とした上で、「平成 18 年の改正後の法人税法 34 条の下で、同条 1 項に基づき損金算入が認められる事前確定届出制度等により、期中に恣意的な役員給与の給付を行うことがなくなったとしても、期初の段階で役員給与の総支給額を恣意的に決定することは依然として可能であり、例えば、同族会社に代表される閉鎖的な性格の強い法人においては、できる限り役員給与を拡大し、損金算入額を多くしようとするのが当然に想定され、株主総会等で決定される役員給与額は必ずしもその職務執行の対価として相当であるとは限らない。」し、「法人段階での安易な損金算入を認めてしまえば、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く生じることとなるのは、平成 18 年の改正前後で変わるところはない。」から、「期初において予算計画を策定して役員給与を決定していたとしても、そのことから直ちに法人税法 34 条 2 項を適用する余地がなくなるような法令上の根拠は認められない。」とする。

これに対して、X は、平成 17 年の会社法の成立に伴い、かつて利益処分とされていた役員賞与は費用として整理され、平成 18 年改正前の法人税法 35 条は削除されることとなり、隠れた賞与支給は観念することすらできなくなったのであり、また、かかる改正により、同法 34 条 1 項は、損金算入が認められる役員給与の支給方法は、定期同額給与（同項 1 号）又は事前確定届出給与（同項 2 号）という期初段階であらかじめ支給額を決定しなければならないものに限定されることとなり、期中における恣意的な役員給与の支給も不可能となったから、「平成 18 年の法人税法の改正によって、隠れた賞与支給概念が消失し、期中における恣意的な役員給与の支給が不能となったのであって、法人税法 34 条 2 項の趣旨は実現されて死文化し、納税者への同項の適用は観念されないものとなった。〔下線筆者〕」と主張する。

### 3. 本件東京地裁判決及び本件東京高裁判決の立場

本件東京地裁判決及び本件東京高裁判決は、定期同額給与の本件事案においても、法人税法 34 条 2 項の規定の適用が働くことを前提として、同条項の適用を受けた法人税法施行令 70 条《過大な役員給与の額》の適用問題を論じていることからすれば、Y の主張と同様の立場に立っているものと解され得る。



金子宏教授は、「3種の給与〔筆者注：定期同額給与，事前確定届出給与，業績連動型給与〕以外の役員に対する給付が利益処分として損金に算入されないこともあって，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〔筆者注：法人税法 34 条 2 項〕が設けられている」とした上で，「ここに『不相当に高額な部分の金額』とは，支給した給与の金額のうち，①当該役員の職務の内容，当該法人の収益および使用人に対する給与の支給の状況，同種事業・類似規模の法人の役員給与の支給の状況等に照らし相当であると認められる金額をこえる部分の金額」を「実質基準」とし，「この基準の適用例として，東京地判平成 22 年 9 月 10 日月報 58 卷 6 号 2425 頁（控訴審も同旨，東京高判平成 23 年 2 月 24 日月報 58 卷 6 号 2464 頁）」を掲げている<sup>5)</sup>。なお，②定款の規定，株主総会の決議等により定められている役員給与の限度額等を超える部分の金額のいずれか多い金額（法令 70 一）については，「形式基準」とされる<sup>6)</sup>。

Y の主張やこれを正解とした本件東京地裁判決及び本件東京高裁判決は文理解釈上問題ないのであろうか。Y は，X の定期同額給与の決定について問題視しており，恣意的な決定がなされていた可能性を指摘する。すなわち，Y は，「税務調査時における X の説明によると，平成 22 年 7 月 12 日時点では，報酬については業績に応じて決めているのであって，行き当たりばったりに決めているわけではないと説明していたが，これに先立つ平成 22 年 2 月 10 日時点では，役員報酬額は経営状況を見て役員 4 人で決めており，算定根拠及び参考資料とした資料はないとしているのであって，説明が変遷している上，当初の説明は，本件における X の主張と齟齬している。

また，X が異議申立て及び審査請求段階において添付書類として提出した予算計画書……は，本件で提出する予算計画書…と数値に多数の食い違いがあり，実際に後者の予算計画書に記載された予算計画が存在していたかどうかについては合理的な疑いが存する。」としているのである。しかしながら，この主張は，法人税法 34 条 2 項の規定の適用の許否の問題ではなく，むしろ，同条 1 項 1 号にいう定期同額給与該当性の文脈において議論すべきであったのではなからうか。同号は，「その支給時期が一月以下の一定の期間ごとである給与……で当該事業年度の各支給時期における支給額が同額であるものその他これに準ずるものとして政令で定める給与」と規定するが，この規定の趣旨に基づく目的論的解釈によって縮小解釈を展開したものと整理すべき主張であったのではなからうか<sup>7),8)</sup>。

その点を措くとしても，少なくとも，法人税法 34 条 1 項の適用を排除せずに，同条 2 項の適用を認めることは，同条項にいう「前項又は次項の規定の適用があるものを除く。」

との文理を無意味な規定としてしまうことになり、かかる規定があるのにもかかわらず、法人税法 34 条 1 項をオーバーライドすることには租税法律主義の見地からも疑問なしとはしない。もっとも、法人税法 34 条 1 項の規定の適用を外れた役員退職金についての規定としては存在し得るのであるから、X が主張するように、平成 18 年改正により「死文化」したものであるということもできないであろう。

## IV 個別事情の勘案と主観的・恣意的要素の混入

### 1. 個別事情の勘案

控訴審において、X は、次のように、役員能力及び法人の個別事情も比較判断すべきであることを主張した。

すなわち、現代の社会的事実として、企業の役員給与は、役員の当該法人に対する貢献の程度及びその価値や将来の貢献への期待度等を、当該法人が当該法人の尺度・経営方針の下で評価することで決定されている。このように役員給与は、当該企業や当該役員に係る極めて個別性の強い種々の要因に基づき決定されるものであるため、その相当額判定に当たっては、かかる個別事情を詳細に比較検討する必要がある。中でも、役員的能力についての検討は、個別事情の中核を占める非常に重要なものであり、かつ、能力は他者のそれと客観的に比較検討することが可能なものである。また、経営分析を行うには、収益性指標、安全性指標、効率性指標、生産性指標、及び成長性指標のトータルの数値を見る必要があるところ、X の営業成績は、業界上位数社に入る極めて良いものとなっている。

そうであるにもかかわらず、原判決は、役員経営能力を比較対象とすると判断が主観的・恣意的なものにならざるを得ないとして、これを比較検討せず、X の個別事情も検討せず、類似法人の最高額を超える部分の存在を、「不相当に高額」と判定する評価根拠事実としている。原判決のこのような判断は不合理である、といわざるを得ないように思われる。

役員給与の額の判断に当たっては、どこまで法人ごとの個別事情を勘案すべきなのであろうか。

この点、X は、上記のとおり、役員給与は、当該企業や当該役員に係る極めて個別性の強い種々の要因に基づき決定されるものという点から主張を展開し、「その相当額判

定に当たっては、かかる個別事情を詳細に比較検討する必要がある。」という。なかでも、役員的能力についての検討は、個別事情の中核を占める非常に重要なものであり、かつ、能力は他者のそれと客観的に比較検討することが可能なものであるというのである。

これに対して、本件東京高裁は、「役員経営能力を別個の判断要素として考慮することは、何をもって役員能力と評価すべきかあいまいであり、主観的・恣意的要素を判断要素に加えることになるから相当ではない。」としている。

## 2. 個別事情による判断は不可能なのか

ここに、「個別事情」とはいつても、何がその要素となるかについては、事案ごとに異なると思われる。

金子宏教授は、法人税法 34 条 2 項を受けた法人税法施行令 70 条 1 号イの実質基準の適用に当たって、同種事業・類似規模の法人の報酬支給状況を参照することは、もちろん必要であり、一応合理的であるが、当該役員とその法人に対する貢献度等も合わせて勘案しなければならないとされる<sup>9)</sup>。

対象とされる企業の多様性、役員職務への関わりなどを念頭に置くと、金子教授が示される「貢献度等」には、貢献度以外に以下のような様々なファクターを勘案することが現実的であるように思われる。

例えば、役員資質と熟練性、役員が就いている仕事の性質、内容、範囲、役員に課されている責任の程度やその関与の期間、法人の事業規模及び法人運営における複雑性、役員努力の成果、法人における適格な従業員の不足の程度、当該役員総所得金額、純所得金額に占める報酬額の割合、法人における給与等の支給方針（給与規程等）、当該役員に対する過年度支給額の総額、雇用開始や雇用継続に関する役員責任、報酬決定時期、取締役会による決定であるか否か、株主役員報酬と持株数との関係、配当額の経緯、事前の労使間における自由交渉の下での労働提供報酬算定事項、過年度における規程以下での低額報酬、継続的に適用される計画による報酬、経済状況、雇用インセンティブ報酬として支払われたものであるか否か、報酬支払後における会社の財政状況の調査など多くのファクターが考えられる。この点は、後述する米国における判断メルクマールも参考になり得ると考える。

ここに示した種々の個別事情を参酌した上で、他の法人役員報酬との比較（法令 70、類似事業との比較）を加えて総合判断することを法人税法は排除しているのであろうか。

### 3. 所得税法との比較

ところで、所得税法 57 条《事業に専従する親族がある場合の必要経費の特例等》1 項は、「青色申告書を提出することにつき税務署長の承認を受けている居住者と生計を一にする配偶者その他の親族…で専らその居住者の営む前条に規定する事業に従事するもの（以下この条において『青色事業専従者』という。）が当該事業から次項の書類に記載されている方法に従いその記載されている金額の範囲内において給与の支払を受けた場合には、…その給与の金額でその労務に従事した期間、労務の性質及びその提供の程度、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は、その居住者のその給与の支給に係る年分の当該事業に係る不動産所得の金額、事業所得の金額又は山林所得の金額の計算上必要経費に算入し、かつ、当該青色事業専従者の当該年分の給与所得に係る収入金額とする。〔下線筆者〕」として、いわゆる青色事業専従者給与を規定している。

これを受けて、所得税法施行令 164 条《青色事業専従者給与の判定基準等》は、上記所得税法 57 条 1 項に規定する「政令で定める状況」について、①青色事業専従者の労務に従事した期間、労務の性質及びその提供の程度（所令 164 ①一）、②その事業に従事する他の使用人が支払を受ける給与の状況及びその事業と同種の事業でその規模が類似するものに従事する者が支払を受ける給与の状況（所令 164 ①二）、③その事業の種類及び規模並びにその収益の状況（所令 164 ①三）を規定している。

ここでは、青色申告者の親族に支払う給与が高額になることを避けるために、上記のような制限を設けているのであるが、その際、所得税法ないし所得税法施行令では事業の「種類、規模」なども考慮要素に含めていることに注意したい。このように対価たる金員を支給する側の事業の種類や規模を考慮に入れる視角は当然のこのように思われるが、法人税法にはそのような規定はない。もっとも、法人税法 34 条 2 項は「等」としており、例示列举であるとみることもできる。この点は、後述する米国判例では取り上げられている基準でもある。

法人税法上の役員給与	所得税法上の青色事業専従者給与
①職務内容	①期間，労務の性質及びその提供の程度
②法人の収益	②事業の種類，規模，収益の状況
③使用人給与の支給状況	③他の使用人が支払を受ける給与の状況
④同業種法人の役員給与の支給状況等	④同業者の給与の支給状況

また，所得税法ないし同法施行令では，職務への従事の期間や労務の性質，その労務提供の程度が問われているが，これは，青色事業専従者給与の要件に「事業に専ら従事」していることが要求されていることの反映ではないかとも思われる。ただし，法人税法が，職務内容を要求している点をやや広く理解すれば，職務への従事の期間や職務の性質，その職務への労務提供の程度も含意されていると理解することができなくなろう。

#### 4. 客観的指標による判断

仮に，法人税法 34 条の趣旨が，本件判決の論じるとおり，旧同法下におけると同様に隠れたる利益処分の封じ込めにあるとすれば，どの程度の役員給与が隠れたる利益処分に当たるのかという点に関心を寄せるべきことになろう。

ここで，暗黙の前提であり，かつ問題となるのは，当該役員が株主でもある場合である。かかる株主は利益処分の形を取らずに，役員報酬という形式を採用することで，「隠れたる利益処分」を行うことができるという観点があり得る。例えば，前述の例示にある「報酬決定時期」，「取締役会による決定であるか否か」，「株主役員の報酬と持株数との関係」，「配当額の経緯」などといった要素は，隠れたる利益処分としての性質を含有した役員給与であるのか否かを科学的ないし客観的に判断する指標となり得るのではなからうか。

それでも，役員能力をダイレクトに評価すること自体が極めて認定の困難な領域であるとの見解もあり得るであろう。そこで，より客観性を持たせた判断要素の一例としては，例えば，「自己資本利益率（利益 / 売上高 × 売上高 / 自己資本） × 出資額 = 利益額」以上の報酬を得ているか否かというような客観的指標による判断も行い得るのではなからうか（後述する PERSPECTIVE of A HYPOTHETICAL INDEPENDENT INVESTOR：独立投資家基準にみる判断）。

## V 米国における役員給与の控除可能性判定

### 1. 問題関心

米国ではより詳細な判断基準をもって、役員給与の連邦所得税法上の控除可能性が議論されている。我が国の法人税法上の損金算入の可否論と同様、米国においても役員給与の控除可能性がしばしば争点とされる。

ここでは、米国における役員給与の控除可能性を判断する規範が奈辺にあるのかという点にも関心を置きたい。米国における役員給与の判定では、我が国の法人税法以上に個別事情を念頭に置いた議論が展開されているようであるから参考となろう。

### 2. Internal Revenue Code (内国歳入法典) 及び Treasury Department Regulations (財務省規則)

米国連邦所得税法上、原則として、事業等の遂行に係る「通常かつ必要」な経費 (the ordinary and necessary expenses paid) は控除されることが原則とされている<sup>10)</sup>。もちろん、ここには、実際に提供された人的役務に対する報酬等が含まれるのであるが、同時に「a reasonable allowance」という合理性基準が設けられていることに留意すべきであろう。

米国財務省規則 1.162-7 は、上記にみるように、「通常かつ必要」という要件を前提として、事業等の遂行に当たって支払われたあるいは発生した経費は控除され得ることを原則的に規定している<sup>11)</sup>。ここでは、①合理性と②役務に対する実際の純粋な支払事実が要請されている。この合理性テスト (①) と役務に対する純粋な支払テスト (②) の2つのテストが判断基準として注目されよう<sup>12)</sup>。

他方、いわゆる隠れたる利益処分に対する問題関心として、IRC162条では、①役務対価性のない支払の控除を認めず、②閉鎖法人においては、隠れたる利益処分の可能性があることを前提として、他社との比較衡量の中で、その合理性を判断しようとする態度を看取することができる。すなわち、過分な支払や株式保有関連性が認められる支払の場合には出資の払戻しの可能性があるし、持株譲渡と関連性を有する場合には、給与が役務対価というよりは、株式譲渡益の一部の性質を有する可能性があるといえよう。

このように、regulationを見る限り、米国連邦所得税法上の役員給与の取扱いにおい

ても、オーナー企業における役員給与の利益処分性が問題とされていることが判然とする。

我が国の法人税法 34 条 1 項 2 号は定期同額給与を規定する<sup>13)</sup>。これに対して、米国財務省規則 1.162-7(b)(2)は、我が国の法人税法の考え方と基本的には同様で、不確定給与 (contingent compensation) については控除が否認され得るものの、かといって定額制を損金算入の決定打として捉えているわけでもない。

金額の合理性はアームスレングスによる判断が要請されている。すなわち、独立当事者間取引において通常設定されるであろう対価の額を基礎として、その金額妥当性を判断するという枠組みである<sup>14)</sup>。

実際に給与として支払われたものが控除され得るか否かは、個々のケースの状況に依存する。特に、株式所有との密接関係性を有する場合には、過大給与の支払が配当として扱われることにもなる。あるいは、それが不動産の対価としての性質を有すると認定されることもあり得よう。この辺りも、我が国における法人税法や所得税法上の取扱いと同様のものである<sup>15)</sup>。

我が国の法人税法は、会社法における見直しを受けて、平成 18 年度税制改正において、役員賞与も全て役員給与として扱われることとされたが、米国財務省規則 1.162-9 は、賞与の扱いを別に定めている<sup>16)</sup>。

ここでは、役務提供の追加的支払が賞与としてなされる場合においても、提供された役務提供との間の金額の合理性が求められることになる。すなわち、合理的な給与の範囲を超えない限り、かかる賞与は控除され得ることになる。なお、賞与の支払が現金によって行われるか否かは本質的には重要とされていない。

### 3. 若干の裁判例

過去の裁判例では、合理的な役員給与の判定に当たって、いくつかの要件が抽出されてきた。

#### (1) The traditional multi-factor tests

##### a) FOOS v. COMMISSIONER<sup>17)</sup>

FOOS v. COMMISSIONER 事件では、以下のような 21 のファクターで合理的な役員報酬が認定されるべきであると判示されている。

##### ① Employee's qualifications and training. (役員の資質と熟練性)

- ② Nature, extent, and scope of his duties. (仕事の性質, 内容, 範囲)
- ③ Responsibilities and hours involved. (責任, 関与時間)
- ④ Size and complexity of the business. (事業規模及び複雑性)
- ⑤ Results of the employee's efforts. (努力の成果)
- ⑥ Prevailing rates for comparable employees in comparable business. (See section 1.162-7(b)(3), Income Tax Regs.) (類似事業との比較)
- ⑦ Scarcity of other qualified employees. (他の適格従業員の不足度)
- ⑧ Ratio of compensation to gross and net income (before salaries and Federal income tax) of the business. (総所得金額, 純所得金額に占める報酬額の割合)
- ⑨ Salary policy of the employer to its other employees. (給与支給方針)
- ⑩ Amount of compensation paid to the employee in prior years. (過年度支給額の総額)
- ⑪ Employee's responsibility for employer's inception and/or success. (雇用開始や雇用継続に関する役員の実任)
- ⑫ Time of year the compensation was determined. (報酬決定時期)
- ⑬ Whether compensation was set by corporate directors. (取締役会による決定であるか否か)
- ⑭ Correlation between the stockholder-employees' compensation and his stockholdings. (株主役員の実任と持株数との関係)
- ⑮ Corporate dividend history. (配当額の実績)
- ⑯ Contingent compensation formulas agreed on prior to the rendition of services and based upon a free bargain between the employer and employee. (See section 1.162-7(b)(2), Income Tax Regs.) (事前の労使間における自由交渉の下での労働提供報酬算定事項)
- ⑰ Under-compensation in prior years. (過年度における規程以下の報酬)
- ⑱ Compensation paid in accordance with a plan which has been consistently followed. (継続的に適用される計画による報酬)
- ⑲ Prevailing economic conditions. (経済状況)
- ⑳ Whether payments were meant as an inducement to remain with the employer. (雇用インセンティブ報酬として支払われたものであるか否か)
- ㉑ Examination of the financial condition of the company after payment of compensation. (報酬支払後における会社の財政状況の調査)



b) RUTTER v. COMMISSIONER<sup>18)</sup>

RUTTER v. COMMISSIONER 事件では、MAYSON MFG. v. COMMISSIONER<sup>19)</sup> 事件などで説示された以下の 9 つのファクターを基礎とし、さらに、年金プラン (a pension or profit sharing plan) の有無などが加えて検討された。役員への能力への斟酌を含む以下の 9 つのファクターは多くの事例において引用されている。

- ① The employee's qualifications. (役員への能力)
- ② The nature, extent and scope of the employee's work. (仕事の性質、内容、範囲)
- ③ The size and complexities of the business. (規模及び複雑性)
- ④ A comparison of salaries paid with the gross income and the net income. (総所得金額及び純所得金額に占める報酬の割合)
- ⑤ The prevailing general economic conditions. (経済状況)
- ⑥ Comparison of salaries with distributions to stockholders. (利益分配と報酬との比較)
- ⑦ The prevailing rates of compensation for comparable positions in comparable concerns. (類似法人における報酬額との比較)
- ⑧ The salary policy of the taxpayer as to all employees. (給与支給方針)
- ⑨ In the case of small corporations with a limited number of officers the amount of compensation paid to the particular employee in previous years. (小規模企業においては、過去の役員報酬額)

c) EDWIN'S, INC., v. UNITED STATES<sup>20)</sup>

EDWIN'S, INC., v. UNITED STATES 事件では、次の 7 つのファクターを基礎として合理的な役員報酬額が認定されている。

- ① The type and extent of the services rendered. (役務提供の種類と範囲)
- ② The scarcity of qualified employees. (適格従業員の不足状況)
- ③ The qualifications and prior earning capacity of the employee. (役員への能力及び資質)
- ④ The contributions of the employee to the business venture. (ベンチャーへの貢献度)
- ⑤ The net earnings of the taxpayer. (企業の純利益)
- ⑥ The prevailing compensation paid to employees with comparable jobs. (類似職業における報酬額)
- ⑦ The peculiar characteristics of the taxpayer's business. (事業に固有の特徴)

d) ELLIOTTS, INC., v. COMMISSIONER <sup>21)</sup>

ELLIOTTS, INC., v. COMMISSIONER 事件では、次の5つのファクターを基礎として、合理的な役員報酬額が認定されている。

- ① Employee's role in the company. (法人における役割)
- ② Salaries paid in similar companies for similar services. (比較法人における報酬)
- ③ Character and condition of the company. (法人の特徴)
- ④ Conflict of interest between the corporation and the employee. (利益相反の状況)
- ⑤ Salaries paid to other employees in the corporation. (他の従業員の給与支払状況)

(2) PERSPECTIVE of A HYPOTHETICAL INDEPENDENT INVESTOR (独立投資家基準)

合理的な役員給与の判断基準として、EXACTO SPRING CORPORATION v. COMMISSIONER <sup>22)</sup> 事件は、独立投資家基準を示した。

この事件では、会社の投資家と経営者の関係を、所有と経営の分離になぞらえて、財産所有者と財産管理者とに位置付けた上で、独立投資家としての財産所有者は、投資から得られるであろう利益等を予測し、財産管理者たる経営者に役員報酬を支払った後に残る利益がどの程度であるかを考えているはずであるとの前提に立つ。したがって、合理的な判断の下では、独立投資家としての財産所有者は、経営者の行う役務提供に見合う金額以上の金額の支払は行わないと考えられる。この見地からすれば、独立投資家が予測した利益以上の利益を役員たる納税者が保有しているか否かは、自己資本利益率を見て判断することができるというものである。

従来の古典的な多数の要素を総合勘案する方法よりも、独立投資家基準は簡素であり、客観的な基準であるとされている。

ただし、この基準の我が国へのインプリケーションについては深慮を要するようと思われる。けだし、所有と経営の分離という視角を我が国の所得課税制度の体系に無批判に持ち込むことができるのかという問題関心が所在するからである。我が国の租税法体系は、シャウブ勧告が法人擬制説に立ち、現行法においても、例えば、所得税法92条《配当控除》や法人税法23条《受取配当等の益金不算入》などを根拠にすると、原則として、法人擬制説的な考え方を採用していると思われることから、所有と経営の分離といういわば法人実在説的な観点から論じる米国的な法人観とは相容れない部分も多いはずである。

#### 4. 小 括

米国内国歳入法典及び regulation のみでは、合理的な役員報酬の額については必ずしも明確ではないことから、これまで同国では判例法理が示す判断基準が重要性を有してきた。もっとも、判例は上記のとおり、各種の多数の要素を基準とする判断枠組みを示してきたものの、その要素間の重要性をどのように理解すべきかという指針に欠け、また、極めて複雑な判断を要するものであることから、客観性にも欠けると批判されてきた。

その後、EXACTO 事件が示した独立投資家基準が簡素であることなどから、注目されている。もっとも、同基準についても多くの批判が展開されており<sup>23)</sup>、決定打となり得る基準を現在においても模索しているというのが現状分析としては正しいように思われる。

ただし、事案によって、役員給与の適正性を認定するに当たって、我が国よりもより詳細な判断メルクマールを採用していることは明らかである。法人の業種業態、法人ごとにその歴史や経験を異にするものであり、役員の企業貢献の度合いも企業によって大きく異なっているはずである。かようなことを捨象して一律に不当性を有する高額な役員給与を認定するには、やはり米国のような種々のメルクマールを積極的に活用するほかないのではなかろうか。

#### 結びに代えて

本稿においては、不当に高額な役員給与に係る判断基準について、本件東京地裁判決及び本件東京高裁判決、並びにこれを承認する学説に沿った上での議論を展開した。

しかしながら、租税法における文理解釈を重視する私見からすれば<sup>24)</sup>、そもそも、法人税法 34 条 2 項は「前項」の適用を受けたものを除外した規定であるから、同条 1 項該当性を否認した上で初めて、高額な役員給与に係る不当性を論じる余地が生じるものと考えべきである。したがって、法人税法 34 条 2 項にいう不当性を論じる前提として、同条 1 項該当性がいかに否定され得るかという点についての解釈論が十分に議論されなければならないと考えている。本件東京地裁判決及び本件東京高裁判決においては、その点について十分な議論が展開されなかったが、これは高額役員給与の議論において残された課題である。法人税法 34 条 1 項の趣旨論から、例えば、同条項の定

期同額給与該当性を否定することができるのか否かというハードルを経た後に、米国流の詳細な個別事情を踏まえた高額役員給与の不当性議論を行うべきである<sup>25)</sup>。

#### 注

- 1) 金子宏教授は損金に算入される役員給与の範囲を拡大したと説明される(法法34①柱書き。退職給与、ストック・オプション(法法54の2①)、使用人兼務役員の使用人分賞与は損金算入を認められた(法法34①一括弧内。)(金子『租税法〔第23版〕』398頁(弘文堂2019))。
- 2) 判例評釈として、平石雄一郎・ジュリ813号104頁(1984)も参照。
- 3) 判例評釈として、品川芳宣・税研106号103頁(2002)、大森健・法人税精選重要判例詳解〔税通臨増〕194頁(2004)、松井宏・波多野弘先生古稀祝賀記念論文集221頁(1999)など参照。
- 4) 金子宏教授は、「租税法は侵害規範(Eingriffsnorm)であり、法的安定性の要請が強くはたらくから、その解釈は原則として文理解釈によるべきであり、みだりに拡張解釈や類推解釈を行うことは許されない」とされる(金子・前掲注1)123頁)。この考え方が租税法の解釈における重要な手法であると解されてきたところであり、学説上多数を占める考え方ではないかと思われる。このように侵害規範については厳格な解釈が要請されるという点については、罪刑法定主義に基づき類推解釈が禁止されている点と親和的であるように思われる(測圭吾・租税判例百選〔第6版〕29頁。また、この点につき、西田典之「罪刑法定主義」西田=山口厚=佐伯仁志編『注釈刑法(1)』9頁(有斐閣2010)などを参照)。そして、このような文理解釈につき、最高裁昭和48年11月16日第二小法廷判決(民集27巻10号1333頁)は、「地方税法73条の7第3号は信託財産を移す場合における不動産の取得についてだけ非課税とすべき旨を定めたものであり、租税法の規定はみだりに拡張適用すべきものではないから、譲渡担保による不動産の取得についてはこれを類推適用すべきものではない。」と判示している。酒井克彦『レクチャー租税法解釈入門』6頁(弘文堂2015)も参照。
- 5) 金子・前掲注1)398頁。
- 6) 金子・前掲注1)398頁。
- 7) 租税法における目的論的解釈については、酒井・前掲注4)59頁参照。
- 8) ただし、目的論的解釈には相当なる慎重さが必要であって、いわば、ここでは、法人税法34条2項の文理解釈を堅持するための理論的防波堤としての同条1項に係る目的論的解釈なのである。したがって、法人税法34条1項の適用を崩せない限り、同条2項の不当性議論には辿り着けないのである。仮に、その点への配慮をしない解釈が展開されるとすれば、まさに本件東京地裁判決ないし本件東京高裁判決はそうであったともいえるのであるが—乱暴な解釈論が展開された事例であるとのそしりも免れないのではなからうか。
- 9) 金子・前掲注1)398頁。東京地裁昭和46年6月29日判決(行集22巻6号885頁)、名古屋地裁平成6年6月15日判決(訟月41巻9号2460頁)も参照。
- 10) IRC162
  - (a) In general  
There shall be allowed as a deduction all the ordinary and necessary expenses paid or incurred during the taxable year in carrying on any trade or business, including —
    - (1) a reasonable allowance for salaries or other compensation for personal services actually rendered.
- 11) § 1.162-7 Compensation for personal services.
  - (a) There may be included among the ordinary and necessary expenses paid or incurred in carrying on any trade or business a reasonable allowance for salaries or other compensation for personal services actually rendered. The test of deductibility in the case of compensation

payments is whether they are reasonable and are in fact payments purely for services.

- 12) (b) The test set forth in paragraph (a) of this section and its practical application may be further stated and illustrated as follows:

(1) Any amount paid in the form of compensation, but not in fact as the purchase price of services, is not deductible. An ostensible salary paid by a corporation may be a distribution of a dividend on stock. This is likely to occur in the case of a corporation having few shareholders, practically all of whom draw salaries. If in such a case the salaries are in excess of those ordinarily paid for similar services and the excessive payments correspond or bear a close relationship to the stockholdings of the officers or employees, it would seem likely that the salaries are not paid wholly for services rendered, but that the excessive payments are a distribution of earnings upon the stock. An ostensible salary may be in part payment for property. This may occur, for example, where a partnership sells out to a corporation, the former partners agreeing to continue in the service of the corporation. In such a case it may be found that the salaries of the former partners are not merely for services, but in part constitute payment for the transfer of their business.

- 13) (2) The form or method of fixing compensation is not decisive as to deductibility. While any form of contingent compensation invites scrutiny as a possible distribution of earnings of the enterprise, it does not follow that payments on a contingent basis are to be treated fundamentally on any basis different from that applying to compensation at a flat rate. Generally speaking, if contingent compensation is paid pursuant to a free bargain between the employer and the individual made before the services are rendered, not influenced by any consideration on the part of the employer other than that of securing on fair and advantageous terms the services of the individual, it should be allowed as a deduction even though in the actual working out of the contract it may prove to be greater than the amount which would ordinarily be paid.

- 14) (3) In any event the allowance for the compensation paid may not exceed what is reasonable under all the circumstances. It is, in general, just to assume that reasonable and true compensation is only such amount as would ordinarily be paid for like services by like enterprises under like circumstances. The circumstances to be taken into consideration are those existing at the date when the contract for services was made, not those existing at the date when the contract is questioned.

- 15) § 1.162-8 Treatment of excessive compensation.

The income tax liability of the recipient in respect of an amount ostensibly paid to him as compensation, but not allowed to be deducted as such by the payor, will depend upon the circumstances of each case. Thus, in the case of excessive payments by corporations, if such payments correspond or bear a close relationship to stockholdings, and are found to be a distribution of earnings or profits, the excessive payments will be treated as a dividend. If such payments constitute payment for property, they should be treated by the payor as a capital expenditure and by the recipient as part of the purchase price. In the absence of evidence to justify other treatment, excessive payments for salaries or other compensation for personal services will be included in gross income of the recipient.

- 16) § 1.162-9 Bonuses to employees.

Bonuses to employees will constitute allowable deductions from gross income when such payments are made in good faith and as additional compensation for the services actually rendered by the employees, provided such payments, when added to the stipulated salaries, do not exceed a reasonable compensation for the services rendered. It is immaterial whether such

- bonuses are paid in cash or in kind or partly in cash and partly in kind. Donations made to employees and others, which do not have in them the element of compensation or which are in excess of reasonable compensation for services, are not deductible from gross income.
- 17) Helen L. Foos v. Commissioner, Courtney F. Foos, Jr. and Constance Foos v. Commissioner, United States Tax Court, 41 T.C.M. 863 (1981).
  - 18) James H. Rutter and Marie R. Rutter v. Commissioner, J. H. Rutter Rex Manufacturing Co., Inc. v. Commissioner, United States Tax Court, 52 T.C.M. 326 (1986).
  - 19) 178 F.2d 115 (6th Cir. 1949).
  - 20) EDWIN'S, INC., Plaintiff-Appellee, v. UNITED STATES of America, Defendant-Appellant, United States Court of Appeals, Seventh Circuit, 501 F.2d 675 (1974).
  - 21) ELLIOTTS, INC., Petitioner-Appellant, v. COMMISSIONER OF INTERNAL REVENUE, Respondent-Appellee, No. 81-7173, United States Court of Appeals, Ninth Circuit, 716 F.2d 1241.
  - 22) 196 F.3d 833 (7th Cir. 1999). ELLIOTTS, INC., Petitioner-Appellant, v. COMMISSIONER OF INTERNAL REVENUE, Respondent-Appellee, United States Court of Appeals, Ninth Circuit, 83-2 USTC P 9610.
  - 23) Heather L. Hathaway, Determining the Deductibility of Executive Compensation: Exacto Spring Corp. v. Commissioner, 53 Tax Law, 919, 927-28 (2000) は、regulation が示す分配時基準が独立投資家基準では満たされないとの批判が示されているし、Lawrence R. Duthler, The Independent Investor Test: The Latest Test in the Search for Reasonable Compensation Is Blurred in the Second Circuit, 45 Wayne L. Rev. 1953, at 1971-73 (2000) は、自己資本比率の不安定性を論じている。また、自己資本比率に貢献した者が当該役員であるとは限らない (E. J. Harrison & Sons, Inc. v. Commissioner of Internal Revenue, 91 T.C.M. 1301, 1304 (2006).)。
  - 24) 租税法の解釈論において文理解釈が常に優先されるべきか否かについては、必ずしも見解の一致をみているわけではない。文理解釈が法条の解釈論上の原則であるということさえも、いわゆるホステス報酬事件最高裁平成 22 年 3 月 2 日第三小法廷判決 (民集 64 卷 2 号 420 頁) を除けば、必ずしも最高裁がそのような立場を採用してきたともいい切れないのである (佐藤英明教授は、同判決の判例評釈において、「最高裁判所は、これまで、常に本件判決のように文理解釈を重視してきたわけではない点には、注意が必要である。」と論じられる (佐藤・租税判例百選 [第 5 版] 31 頁) )。
  - 25) 筆者は、文理解釈のみによるべきという趣旨ではなく、文理解釈を優先しつつ、場合によっては目的論的解釈も許容されるべきと考えるが、合理的な理由なく明らかに文理に反する解釈を許容することには躊躇を覚える。

### ●Summary

The Corporate Tax Law does not allow a business to deduct excessive executive salaries as expenses. This prohibition raises the issue of how “excessive” is to be determined. Specifically, what criteria are to be used and can individual management strengths of particular individuals be considered?

The “Zanpa” case addressed such questions. The Tokyo High Court concluded that taking individual skills into account was improper because any such evaluation would be subjective and arbitrary. This article examines the pros and cons of the ruling and how it stands in relation to American court decisions.