

## 論 説

# 法人税法における役員退職年金の 取扱いに関する一考察

—— 自社年金における過大判定を中心に ——

前田謙二

(尾道市立大学経済情報学部教授)

### 目 次

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| I はじめに                                  | 1 過大役員退職年金の判定（条文等の規定）                 |
| II 年金制度と役員退職年金の現行税法での取扱い                | 2 判例における解釈                            |
| 1 年金制度                                  | 3 過大役員退職年金（終身）の判定時点                   |
| 2 所得税法での役員退職年金の取扱い                      | 4 過大役員退職年金の損金不算入額の算定（役員退職年金の確定時に過大判定） |
| 3 法人税法での役員退職年金の取扱い                      | 5 企業年金での問題提起への回答                      |
| 4 自社年金の役員退職年金における法人税法上の問題への着目           | V 役員退職年金の問題点への対応策の方向性                 |
| III 自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職年金の分割支給との問題     | 1 役員退職年金の問題点への対応の必要性                  |
| 1 年金と一時金との区分                            | 2 役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給の問題点への対応       |
| 2 自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給との類似性による問題点 | 3 役員退職年金（終身）の過大判定の問題点への対応             |
| 3 小括                                    | 4 同族会社の行為計算否認規定との関係                   |
| IV 自社年金の役員退職年金（終身）における過大判定の問題           | VI 結びに代えて                             |

### I はじめに

役員に対して退職を基因として支給される給与等としては、一般的に役員退任時に、一時金である役員退職慰労金（以下、「役員退職金」という）として支給されるものと、年金である役員退職慰労年金（以下、「役員退職年金」という）として支給されるものがある。これらの支給形態としては、退職時に役員退職金か役員退職年金かのいずれかの制度しかない場合、役員退職金と役員退職年金とが選択できる場合、役員退職金と役員退職年金と

を同時に受給できる場合など、いろいろなパターンがある。役員退職年金に着目すると、厚生年金等のような公的年金や企業年金という区分や、有期年金と終身年金のような区分もできる。

法人税法34条では役員給与に関して一定のもの以外は損金不算入とされている<sup>(1)</sup>。役員退職年金は役員への退職給与（以下、「役員退職給与」という）に含まれ<sup>(2)</sup>、業績連動退職給与に該当しない場合は役員給与の損金不算入から除かれており（法34条1項柱書）、不相当に高額な部分の判定（以下、「過大判定」とい

う)で損金不算入(法税34条2項)にならない限り損金算入される。しかし、役員退職年金と役員退職金との区分や、役員退職年金における不相当に高額な部分の判定を具体的にどのように行うのかという点などは、法人税法の条文や今までの判例や学説等からは明確に判断できないように思われる。現状では役員退職年金に関しては、納税者は法人税法の取扱いの予測可能性がない中で、役員退職金との区分や過大判定など、課税上の判断をせざるを得ない状況に置かれているといえよう。

本稿では、法人税法34条などにおいて、役員退職年金がどのように取扱かわれるべきかを検討してみたい。退職年金制度の法人税法における問題点等を検討するにあたり、最初に、年金制度全般を概観し、所得税法や法人税法における役員退職年金の取扱いを確認しておきたい。次に、役員退職年金(自社年金)を前提にし、役員退職年金(有期)と役員退職金の分割支給との課税上の問題点や、役員

退職年金(自社年金・終身年金)における過大判定の問題(現行制度における妥当な処理を含め)について検討する<sup>(3)</sup>。その後、これらの問題点に関して、現行制度にとらわれずにあるべき対応策も検討したい。

## II 年金制度と役員退職年金の現行税法での取扱い

役員退職年金を検討する前提として、年金制度(内国法人や役員に関わるもの)を概観し、その後、現行の税法での役員退職年金の取扱いを確認しておきたい。

### 1 年金制度

年金制度設計の考え方に着目すれば、概念的には、相互扶助の精神に基づく社会保険制度による公的年金<sup>(4)</sup>と使用者による支給である企業年金という区分が可能であろう。具体的には、公的年金には厚生年金等があり、企業年金には確定給付年金(規約型・基金型)・確

(1) 谷口勢津夫教授は、現行法人税法における役員給与の損金不算入の考え方は、「支給額や支給時期について恣意的な操作のおそれが少ないと認められる役員給与を類型化し限定的に列挙し、それらに限って全額損金不算入の対象外とする」(谷口勢津夫『税法基本講義(第5版)』(弘文堂、2016)438-439頁[459])とされ、「法人税法は、会社法による規制を前提にして、または独自に定める要件を通じて、支給額や支給時期の操作に対処する措置を講じている。しかし、法人税法は、それらの措置でもって事足りるとはせず、それらの役員給与の額のうち『不相当に高額な部分の金額』は、損金の額に算入しないものとしている(34条2項)。」(谷口・前掲書444頁[463])と理解されている。筆者も同じ立場である。

(2) 武田昌輔編著『DHCコンメンタール法人税法』(第一法規、加除式)2163の10及び11頁参照。

(3) 所得税法の課税関係に関して『年金税制』日税研論集37巻(1997)や終身雇用と年功序列型賃金

という固定的な労働慣行が崩れてきている現状において、退職年金と退職一時金との課税による矛盾点を指摘したもの(佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書—『給与』をめぐる税制論序論—」碓井光明ほか編(金子宏先生古希祝賀)『公法学の法と政策 上巻』(有斐閣、2000)415頁以降)などの先行研究はあるが、法人税法において役員退職年金の過大判定をどのようにするのか、という論点での先行研究は筆者が知る限りないように思われる。

(4) 国によっては、私的年金に強制加入させる場合や、積立方式の公的年金もあり、厳密に言えば公的年金と私的年金の区分は必ずしも容易ではないという指摘がある(堀勝洋『年金保険法(第4版)基本理論と解釈・判例』(法律文化社、2017)10-11頁参照)。本稿では、年金制度を直接検討対象とはしておらず、一応、公共目的・国家責任・強制加入・賦課方式等の特徴で「公的年金」として区分しておきたい。

定拠出企業年金・自社年金等がある<sup>(5)</sup>。また、支給形態に着目すれば、有期年金（支給総額が確定しているもの）と終身年金（支給総額が個別には確定しない）という区分ができ、保証期間付終身年金（保証期間内に受給権者が死亡した場合、保証期間の残りの期間分は、遺族等に支払われるもの）というものもある<sup>(6)</sup>。年金資産の管理や運用及び年金給付主体に着目すれば、法人の外部基金等に拠出する外部拠出と自社年金のように内部留保で対応するものとの区分もできよう。なお、役員でも厚生年金及び確定給付年金や確定拠出企業年金に加入することになっており<sup>(7)</sup>、厚生年金・確定給付年金・確定拠出企業年金などの制度において、年金に代えて一時金を選択することもできる。

企業年金において、確定給付年金や確定拠出企業年金などは外部拠出であり、個別の法令により規制されている。これに対して、「自社年金」は役員と内国法人との契約であり、その資金も内部留保で手当することも可能であり、規制に縛られず自由に設計できる点に

特徴がある。たとえば、内国法人は年金債務の積立不足を指摘され資金を拠出させられることもなく、受給者が死亡時に遺族に年金支給を引き継がせるという年金設計も可能である。そこで、役員退職年金を社会保険制度の付加的な制度として設ける場合には、自由に制度設計出来ることや、その対象人数も少なく、年金経理の大数の法則も適用しにくいことから、自社年金が利用しやすいとも考えられよう<sup>(8)</sup>。

## 2 所得税法での役員退職年金の取扱い

所得税法では、年金がどの所得区分（給与所得・退職所得・雑所得）に分類されるのかで、税負担が大きく異なるため比較的詳しく規定されている。法人税法における役員退職年金の取扱いより先に所得税法での役員退職年金の取扱いを確認し、法人税法における整理の参考にしたい。

### (1) 旧所得税法での年金の取扱い

所得税法における年金への課税関係（シャ

(5) 一般に公的年金には厚生年金保険、国家公務員共済組合などの給付があり、企業年金には確定給付年金（規約型・基金型）・確定拠出企業年金・中小企業退職金共済・自社年金などの給付があるが、本稿では以下において、公的年金として厚生年金、企業年金として外部拠出型として確定給付年金（規約型・基金型）や確定拠出企業年金、内部留保型として自社年金を取り上げることとする。

(6) 堀・前掲注(4)14頁参照。

(7) 厚生年金保険の適用事業所に使用される70歳未満の者は厚生年金被保険者とされ（厚生年金保険法9条）、法人の役員は厚生年金被保険者になるとされる（広島高岡山支判昭和38年9月23日行集14巻9号1684頁）。また、行政実務においても、「法人の代表者等がその法人に労務を提供し、その対価として報酬が支払われている場合は、その代表者等は法人に使用される者として、厚年法の被保

険者とされる。」（堀・前掲注(4)167-168頁）との解説があり、日本年金機構の疑義照会回答（厚生年金保険適用）の整理番号2においても、昭和24年7月28日保発第74号通知に基づき、役員が原則として厚生年金被保険者とされている（日本年金機構HP（[https://www.nenkin.go.jp/info/gigishokai.files/0000000132\\_0000025365.pdf](https://www.nenkin.go.jp/info/gigishokai.files/0000000132_0000025365.pdf) [最終確認日：2018年3月4日現在]）参照）。なお、確定給付年金や確定拠出企業年金の受給資格者は、厚生年金被保険者となっており、同様に解釈できよう。

(8) 役員退職年金を採用している企業の約半数が、自社運用との調査データがある（総務省人事・恩給局委託調査「民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査報告書」（平成25年12月）31頁（内閣官房HP（[http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/minkan\\_taisyokukyufu25\\_00.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/minkan_taisyokukyufu25_00.pdf) [最終確認日：2018年3月4日現在]）参照）。

ウブ勧告に基づく昭和25年度改正以降)は、昭和32年度改正前において、使用者と年金支給者が同じである恩給や自社年金の場合は給与所得とされていたが、公的年金制度に基づく年金は、その支給元はもとの使用者ではなく、各種の共済組合などの社会保険制度に基づく支払機関であり、給与所得又は退職所得に当たらず、雑所得として課税されていた<sup>(9)</sup>。昭和32年度改正で公的年金制度による年金も、給与所得者であった者が過去の勤務に関連して受ける給付という性格を有し、その給付の原資の大部分は、過去に使用者が使用者としての立場で払い込んだ保険料等であることから、その給付の実質は元の使用者から支給される退職年金と変わらないと整理し、「みなし給与」とされた。昭和62年度改正で、従前みなし給与とされていた所得は再度雑所得へ分類され、「公的年金等」<sup>(10)</sup>に対する負担調整措置としての控除（以下、「公的年金等控

除」という）が創設された。給与とみなされてきた年金が雑所得とされたことに伴い条文が整備され、年金と一時金は制度上表裏一体の関係にあることから、退職一時金（所税30条）及び退職手当等とみなす一時金「みなし退職金」（所税31条）の範囲が改めて規定された<sup>(11)</sup>。平成13年度改正で確定拠出年金制度や確定給付企業年金制度の制定に伴い、退職手当等とみなす一時金も整備された<sup>(12)</sup>。平成16年度改正で、世代間・高齢者間の税負担の公平を確保する観点から、公的年金等控除の上乗せ措置（年齢65歳以上の者対象）や老年者控除が廃止された<sup>(13)</sup>。

(2) 現行所得税法での役員退職年金の取扱い  
役員退職年金に関しては過去の職務執行の対価等とされ<sup>(14)</sup>、現行所得税法では雑所得の計算上公的年金等控除額を適用でき<sup>(15)</sup>、所得税法35条3項において原則として次のように3つ

(9) 武田昌輔編著『DHCコンメンタール所得税法』（第一法規、加除式）2403-2403の2頁参照。

(10) 公的年金控除の対象となる「公的年金等」の定義には、厚生年金などの公的年金だけでなく、企業年金である確定給付年金、確定拠出年金、自社年金の給付も含まれる（所税35条3項、所税令82条の2）。なお、公的年金等に該当しても、恩給（所税9条1項3号）並びに、障害年金（疾病年金）及び遺族年金など（厚生年金保険法41条2項、国民年金法25条）には非課税の規定がある。

(11) 年金に代えて支払われる一時金のうち、その年金の受給開始日以前に支払われるものを退職手当等「みなし退職所得」とし（所税31条）、同日後に支払われるものは雑所得とされるが、同日後に支払われる一時金でも、将来の年金給付の総額に代えて支払われるものは退職手当等とされる（所基通30-4）（武田・前掲注(9)2316頁参照）。

(12) 厚生年金・確定給付年金・確定拠出企業年金の制度において、退職に基因して退職日・据置期間中・年金支給開始日・年金受給期間中（全部選択

に、年金に代えて一時金を選択した場合には退職所得（「みなし退職所得」とされている（所税31条、所税35条3項1号、所基通31-1）。なお、厚生年金基金解散で加入者が受ける一時金は一時所得とされている（若林孝三ほか編『平成28年版実例問答式役員と使用人の給与・賞与・退職金の税務』（大蔵財務協会、2016）787-789頁参照）。

(13) 以上の旧所得税法での年金も取扱いに関して、武田・前掲注(9)2674-2675の3頁参照。

(14) なお、退職金制度の起源は「のれん分け」にあるともいわれ、退職金の性格は、①功労報償説、②賃金後払説、③生活保障説の3つが有力であるとされている（武田・前掲注(9)2301頁参照）。

(15) 公的年金等控除は、50万円の定額控除と定額控除後の収入金額の金額に応じ一定の率を乗じた定率控除の合計額とされる。ただし、公的年金等控除額の合計額が70万円に満たない場合は70万円とされ（所税35条4項）、年齢65歳以上の者については50万円の加算がある（税特措41条の15の3第1項）。

に区分されて課税関係が整理されている（所税令82条の2）。1号の旧所得税法でみなし給与とされていた厚生年金等は、掛金支払時では会社負担部分は社会保険での保険料負担であり給与課税されず、個人負担部分も社会保険料控除の対象になり（所税74条2項7号）、年金受給時に年金全額が課税対象となる。2号の旧所得税で給与とされていた恩給と企業年金（自社年金）は、個人負担部分はなく、年金受給時に全額課税対象となる。3号の企業年金（外部拠出型（確定給付年金や確定拠出年金））は、掛金支払時に会社負担部分は給与課税されないが（所税令64条）、個人負担部分は社会保険料控除ができず生命保険料控除の適用が可能で（所税76条）、年金受給時に個人での支払額を控除した年金受給額が課税対象となる（所税35条3項3号、所税令82の3）<sup>16)</sup>。なお、役員退職年金に対する源泉徴収は、厚生年金など（「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」を提出する場合）に関しては人的控除等を考慮した金額に対して源泉税率（5.105%又は10.21%）<sup>17)</sup>を適用して算出され（所税203条の3、税特措41の15の3第2項、税特措41の17）、その他のものに関しては、収入金額から25%を控除した金額に対して源泉税率（10.21%）が適用され算出される（所税

203条の3第4号）。

現行所得税法での上記1号、2号、3号での課税区分は、法人税法での役員退職年金の課税を考える上で、同様な整理ができよう。

### 3 法人税法での役員退職年金の取扱い

法人税法においては、役員退職年金は役員退職給与に含まれているので、法人税法での役員退職給与の損金算入の根拠を確認し、役員退職金と役員退職年金との損金算入時期の相違や過大判定の取扱いについて確認したい<sup>18)</sup>。

#### (1) 役員退職給与の損金算入根拠

役員退職給与は、株主総会等で役員報酬等（役員退職金）として適法に確定したものであり、会社法や企業会計処理基準などという一般に公正妥当と認められた会計処理基準（以下、「公正処理基準」という）（法税22条4項）で認められ、法人税法22条3項の債務確定基準を満たすものであるなら、法人税法22条において、原則として役員退職給与は損金算入される。ただし、法人税法34条が役員給与（役員退職給与を含む）に対する別段の定めにより該当し、業績連動型の役員への退職給与は一定の条件を満たさない限り損金不算入（平成29年度改正）とされ（法税34条1項3

16) 本稿では役員退職年金の法人税法の取扱いが中心であるので、個人年金や確定拠出年金の個人型及び企業型における一部個人負担（マッチング）部分や非居住者への課税に関しては記述を省略している。

17) 本稿においては、復興特別税所得税を含んだ税率である。

18) 外部拠出である確定給付年金や確定拠出年金などに係る各事業年度の退職年金等積立金に対して、法人税（以下、「特別法人税」という）が課される（法税84条）。ただ、特別法人税（年金資産に法人

税1%と法人住民税0.173%）は、平成32年3月31日まで課税凍結の延長が平成29年度改正で決定された（平成11年4月1日開始事業年度から課税は凍結されている）。なお、自社年金にはこのような優遇税制の適用はなく、内部留保資金を年金原資にしているため、通常の法人税が課されることになる。また、法人税において、確定給付年金や確定拠出年金などに係る退職年金信託における運用収益は課税されない（法税12条4項1号）が、自社年金における年金原資は内部留保なのでこのような非課税にも該当しない。

号)<sup>19)</sup>、また、不相当に高額な部分も損金不算入とされる(法税34条2項)。

(2) 法人税基本通達における損金算入時期

役員退職金の損金算入時期は、原則として支給確定時期に一括損金算入され、例外的に支給法人の資金繰り等を考慮して、分割支給時にその都度損金算入も認められる(法基通9-2-28)。また、役員退職年金の損金算入時期は、具体的な年金支給時期に支給額を損金算入することとされ、逆に、年金総額を支給確定時に未払計上することは認められていない(法基通9-2-29)。

役員退職金における原則的処理である株主総会等でその支給が確定する時に損金算入されることは債務確定基準により損金として認識する考え方であり、また、役員退職年金が各年金の支給時期に損金算入されることは、特に終身年金等を想定すれば、債務確定時期は年金支給を確定した時ではなく、各年金の支給時期と認識すれば、通達の取扱いはいずれも妥当であろう。なお、年金の受給者での課税を考えた場合には、年金受給権が未実現で支分権がその実現したものであるということは、公的年金等の受給者に所得税法35条2項1号で課税される雑所得の金額が、「その年中公的年金等の収入金額から公的年金等控除額を控除した残額」とされ、この収入金額は

未実現の年金受給権ではなく、実現した支分権で認識されることから、年金支給法人での債務確定基準も同様に判断できよう<sup>20)</sup>。

(3) 役員退職年金の損金算入時期(所得税法の区分との対応)

所得税法35条3項の区分に応じて、年金の支給法人における法人税法での取扱いを整理すると、原則として1号の厚生年金等の掛金(会社負担分)は保険計算期間の末日に損金算入され(法基通9-3-2)、2号の自社年金等は年金を支給すべき時にその金額は損金算入され(法基通9-2-29)、3号の外部拠出型の企業年金の掛金(会社負担部分)は支払時に損金算入される(法税令135条、法基通9-3-1)。

これらの取扱いは、保険料徴収の強制度合い(1号では厚生年金等の掛金は法令で強制されている)、通常の債務確定基準(2号)、受給者の受給額とのひも付き度合い(3号では年金支給法人の掛金が損金算入される時期と年金受給者の金額確定の時期がずれており、債務確定ではなく支払時を採用)を考慮しているものと思われる。結果として、年金の支給法人は受給者への年金支給時期や外部基金等への掛金の拠出時(又はその期日)にその年金額などを損金算入できることになる。

<sup>19)</sup> なお、本稿では役員退職年金について検討するが、業績連動給与に該当しないものを前提とする。

<sup>20)</sup> なお、生保年金二重課税事件(最判平成22年7月6日民集64巻5号1277頁)の調査官解説では、みなし相続財産の年金受給権は実現に関して、「年金受給権価額相当の収益が相続人の所得としていつ実現したものとみるべきかについては争いがあり、本判決はこの点について判断を示していないが、……その「元本」としての年金受給権価額相

当の収益は、相続開始の時に相続人の所得として実現するものとみているのではないかと推測される。」(古田孝夫「時の判例」(ジュリ1423号(2011)101頁)とされている。みなし相続財産の場合は、相続税法では相続時点で課税し、所得税法でいう実現という概念がないので、所得税法の非課税規定とパラレルに捉える場合には年金受給権(支分権)で所得が実現したと考えることが可能なのであろう。

(4) 過大判定

役員退職年金は役員退職給与に含まれて、法人税法34条2項で役員退職年金も過大判定が必要になると考えられる。法人税法34条2項では、役員退職給与に関して、「内国法人がその役員に対して支給する給与（……）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」と規定されている。また、法人税法施行令70条2号において、政令で定める金額として、「内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、当該役員その内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、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退職給与の支給の状況等に照らし、その退職した役員に対する退職給与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」とされている<sup>21)</sup>。過大判定の基準を整理すると、①その支給法人の業務に従事した期間、②退職の事情、③支給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退職給与の支給の状況、やその他諸般の事情を総合勘案して判断すべきということになる。

役員退職年金における過大判定に関しては、具体的な規定はない。たとえば、役員が確定給付年金など外部拠出型年金による支給を受け、退職法人からも役員退職金<sup>22)</sup>の支給も受けるケースでは、確定給付年金などによる給付金<sup>23)</sup>も勘案して、その退職給与の額に対して過大判定を行うとされている（法基通9-2-31）<sup>24)</sup>。職務執行の対価等として役員退職給与が相当な金額かどうかを判断するには、企業年金による支給額も考慮に入れる必要がある<sup>25)</sup>、どのように年金額を考慮して過大判

21) 使用人兼務役員に対しては、役員退職給与に使用人部分が含まれても、その金額も含めて過大役員退職金の判定をすることとされている（法基通9-2-30）。

なお、役員給与における不相当に高額な部分の金額の判定は、①当該役員の職務内容、支給法人の収益及び使用人に対する給与の支給状況、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部分の金額（実質基準）、②定款や株主総会等で定めた限度額を超える金額（形式基準）、のいずれか多い金額とされている（法税令70条1項）。

22) 法人が役員の分掌変更等によってその職務の内容や、役員としての地位が激変し、実質的に退職したと同様の事情にあると認められる場合も、その役員に対して支給された退職金等は役員退職給与に該当する（法基通9-2-32）。

23) 確定拠出年金法等において、「給付金」とは年金及び一時金を含む概念として使用されている（確定拠出年金法28条）。この給付金には、厚生年金基

金からの給付、確定給付企業年金規約に基づく給付、確定拠出企業年金規約に基づく給付、及び適格退職年金契約に基づく給付金等がある。

24) 厚生年金基金からの給付金については、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のため、法的給付を超える部分のみが過大判定の対象になる。なお、特殊関係使用人に対する退職給与の過大判定（法税36条）においても、同様な取扱いの規定がある（法基通9-2-42）。

25) 役員退職給与は役員の退職を基因として支給されるものであるため、退職後に追加で支給が確定する一時金や年金は原則として、役員退職給与に含まれない。しかし、例外として「たとえば、不祥事に対する引責辞任により退職給与のカットが行われた場合に、その後名誉回復があったことによる追加支給など」（櫻井光照『平成29年改訂 役員の税務と法務』（大蔵財務協会、2017）423-424頁）の特段の事由がある場合などは認められるというコメントがあり、同様のコメントが他にもある（若林・前掲注12722-723頁参照）。

定をするのか（企業年金の給付金の内、支給法人が負担した部分のみが対象だが、どのように該当部分を計算するのか）、過大判定後どのように否認していくのか（退職時に過大判定する時には、すでに過年度で内国法人が負担した年金掛金は損金算入済み<sup>26)</sup>）、2つ以上の役員退職給与（役員退職金や役員退職年金）の支給確定時期が異なる場合<sup>27)</sup>の過大判定の取扱いはどうなるのか（過大判定を再判定するのか、過大判定後どちらを優先して否認するのか<sup>28)</sup>）、などに関して具体的な規定はない<sup>29)</sup>。

そこで、現行法において役員退職年金の過大判定がどのようにあるべきか、を検討する必要がある。

#### 4 自社年金の役員退職年金における法人税法上の問題への着目

##### 役員退職年金のうち外部拠出型の年金制度

の場合は、各種法律で規制されており、内国法人がこれらの年金制度を租税回避<sup>30)</sup>などに利用しにくいと考えられるし、年金債務の金額を理論的に算出した資料も入手しやすいことから、役員退職金と比較的同様な取扱いも可能な部分があろう。これに対して、役員退職年金のなかでも自由に設計でき、租税回避行為にも利用されやすいと考えられるのは、自社年金（内部留保型）であろう。なお、役員退職給与の過大判定は、役員退職年金と役員退職金とを総合して判定することになるが、現状では役員退職年金がどのように整理すべきかについて具体的な規定がないので、役員退職年金のみの場合で検討を進めたい。

本稿では、役員退職年金の内自社年金（内部留保型）<sup>31)</sup>に着目し、Ⅲ章において自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給の問題、Ⅳ章においては自社年金の役員

26) 会社負担の年金掛金は所得税法上「給与」とはされていないが、原則として法人税法の役員退職給与の過大判定に含める（法基通9-2-31）という解釈なら、過去に遡及して企業負担の年金掛金を否認することは時効とも絡み問題があるので、過大判定時の事業年度で否認金額を益金に算入することになろう。

なお、所得税法上は会社負担の年金掛金が給与所得にならないのは、このような掛金は必ず当該従業員が将来受給する金額になるとはいえないことや掛金を給与課税することが実務上煩雑で年金制度の定着・発展に悪影響を及ぼすおそれが大きいことによるものであろうとされている（佐藤英明「私的年金の課税」日税研論集37巻（1997）151-152頁参照）。

27) たとえば、使用人兼務役員から役員になった時に退職金の打ち支給があった後、役員退職時にすべての勤務期間（従業員と役員を通算して）に応じた企業年金を受領するケースも考えられる。

28) 外部拠出型年金の部分で否認が生じる場合は、支給法人が過去に損金算入した企業負担部分の掛金をどのように否認するのか（つまり個別の法律

等で拠出が義務づけられたものを、他の退職給与との合算で過大判定され損金不算入額が算出された場合に、損金不算入とすることの妥当性も含め）という論点も生じよう。

29) 法人税法で過大判定により役員退職年金が損金不算入になった場合に、所得税法で雑所得をその分減額する規定はない。所得税法において、このような取扱いも明確にすべきとの意見もある（佐藤・前掲注26）185頁参照）。

30) 租税回避の定義は論者によっていろいろであるが、本稿では「私法上の形成可能性を異常または変則的な（……）態様で利用すること（濫用）によって、税負担の軽減または排除を図る行為のことである。」（金子宏『租税法（第22版）』（弘文堂、2017）126-127頁）や「租税回避とは、課税要件の充足を避け納税義務の成立を阻止することによる、租税負担の適法だが不当な軽減または排除をいう（租税回避の包括的定義）」（谷口・前掲注（1）60-61頁 [66]）というものとする。

31) 役員退職年金を採用している企業の内52%（社外運用との併用を含む）が自社運用しているとの調査データがある（総務省人事・前掲注（8）17、31頁参照）。



退職年金（終身）の過大判定の問題と現行制度をベースにした妥当な処理を中心に検討していきたい<sup>32)</sup>。

その後V章ではⅢ及びⅣ章での問題整理を中心に現行制度にとらわれずに対応策も検討する。なお、自社年金の役員退職年金（終身）に関する問題点の整理や対応策の検討が<sup>33)</sup>、その他の役員退職年金にも適用できると考える。

### Ⅲ 自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給との問題

特に中小企業において、資金繰り等の影響により役員退職金を一時に支給することは困難であることから、役員退職金の分割支給や年金方式により支給する法人も多いようである<sup>34)</sup>。法人税法34条の役員退職給与における自社年金による役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給との取扱いの相違点を整理し、対応策を検討する。

#### 1 年金と一時金との区分

役員退職給与の損金算入時期に関して、法人税基本通達では原則として各年金の支給時期に損金算入される役員退職年金と、支給確定時に一括で損金算入される役員退職金とで異なった取扱いになっている。しかし、そも

そも、「年金」と「一時金」の違いとは何であろうか。法人税法等において、年金や一時金の定義はない。税法上直接定義がない場合は、民法・会社法などの定義からの借用概念の検討が必要になろう。

#### (1) 民法

民法において年金と一時金の直接定義はなく、債権等の消滅時効として定期金債権（民168条）及び定期給付債権（民169条）の規定と、終身定期金（民689条から694条）の規定があるだけである。

定期金債権とは、年金債権のように一定額の金銭などを定期的に給付させることを目的とする債権で、各期日に支払を請求する債権を「支分権」といい、それを発生させる源の基本である権利を「基本権」といい、定期金債権は基本権にあたり、定期給付債権は支分権にあたる。定期金債権の時効は民法168条で、定期給付債権の時効は民法169条で処理される。これに対して、債権の分割払いに関しては、個々の分割債権ごとに通常の消滅時効が進行する<sup>35)</sup>。終身定期金契約は、当事者の一方が、自己、相手方又は第三者に給付することを約することによって、その効力を生ずるものであり、自社年金がこれに該当するもの

32) 過大役員退職金に該当した場合に、国税徴収法における第二次納税義務制度との関係が問題になる可能性もある。つまり、過大な役員退職給与の支給が、国税徴収法39条に規定する無償譲渡等の処分に該当し、過大な役員退職給与の支給をした法人において国税の徴収不足の原因となっている場合には、その過大な役員退職給与を受けた役員が第二次納税義務を負うことになる点であるが、本稿では検討の対象外とする（衛藤政憲『役員退職給与を巡る諸問題』（大蔵財務協会、2016）366-378頁参照）。

33) なお、自社年金に関する所得税法での取扱いと

しては、支給法人で支給額の25%を控除後10.21%の税率で源泉徴収され（所税203の5第1項・所税令319の9、所税203の3）、受給者では雑所得（公的年金等控除額を適用）として確定申告の対象になる（所税35条2、3項）。

34) 遠藤雅巳「経営刷新 役員の退任・交代・分掌・勇退に絡む 役員報酬・退職金等の適正税務（第7回）役員退職金の後払い・年金方式による支給」国税解説速報44巻1618号（2004）22頁参照。

35) 以上の定期金債権と定期給付債権に関して、内田貴『民法I（第4版）総則・物権総論』（東京大学出版会、2008）315頁参照。

と考えられる<sup>36)</sup>。

しかし、以上のような民法の規定からは、年金と一時金（分割支給）における消滅時効に相違点があることはわかるが、そもそもの区分に關しての規定はない。役員退職年金の法人税法での取扱い（年金と一時金の区分）を検討するのに有用な規定や解釈はなさそうであり、個別契約の規定から判断するしかないであろう。なお、一般的な定義とすれば、「『年金』は、定期的かつ長期間支払われる金銭給付である。」<sup>37)</sup>ということになる<sup>38)</sup>。

## (2) 会社法

旧商法時代の議論では、役員退職金は株主総会で決議する必要があるのか、取締役会にどの程度委任できるのか、という議論が中心であり、役員退職金がお手盛りにならないように、株主総会や取締役会でどのように規制するかという点が重要であった。平成14年改

正前の旧商法では、役員退職年金に関しては、終身年金のような支給総額が確定しないものは、商法違反ではないかとの意見もあった<sup>39)</sup>。ただ、役員退職金の金額が株主総会等で合理的に確定しているなら<sup>40)</sup>、役員退職年金と役員退職金のように、年金か一時金かのような支給形態に関しては、論点ではなかった<sup>41)</sup>。平成14年の商法改正で、不確定額報酬はその算定方法を定款又は株主総会で定めればよいことになり、終身年金も適法に支給できることが明確になった。また、会社法でも、旧商法の考え方を踏襲し、役員退職金や役員退職年金は「役員報酬」として定款又は株主総会で決議され、終身年金のような支給総額が確定しないものでも、その算式等を決議することなどで問題ない（会社法361条1項）<sup>42)</sup>。

会社法（及び旧商法）において、役員退職年金と役員退職金に関して、支給額や支給の算式等が株主総会等でコントロールされ、お

36) 「終身定期金が企業年金のことを考えていたかは疑問であり、適用して意味のある規定もない」（内田貴『民法Ⅱ（第3版）債権各論』（東京大学出版会、2011）316頁）との評価がある。

37) 堀・前掲注(4)7頁。

38) なお、民法（債権関係）が平成29年6月2日に平成29年法律第44号として公布されたが（3年以内に施行）、年金と一時金の定義など本稿の議論には直接の影響はなさそうである。

39) 落合誠一編『会社法コンメンタール—機関（2）』（商事法務、2009）175頁 [田中亘] や北沢正啓＝稲葉威雄＝河村貢＝岩城謙二「会社役員の退職年金に関する問題点（1）」商事法務1011号（1984）2頁以降参照。

40) 終身年金の場合でも、終身の役員退職年金の総額が内規等に基づき平均余命などを用いて合理的に計算できるなら、個別役員ごとにみれば支給が予定より短期で終了することや、逆に長期間に及ぶこともあろうが、役員退職年金（終身）を支給する法人側では、法人全体とすれば職務執行の対

価等のものとも考えることも可能であろう（北沢正啓＝稲葉威雄＝河村貢＝岩城謙二「会社役員の退職年金に関する問題点（2）」商事法務1013号（1984）19頁 [稲葉発言] 参照）。実際、支給法人が内規で確定した役員退職金を保険会社に抛出し、終身年金を退職役員に支給する契約を締結するスキームと同様のものと考えられよう。

41) なお、役員退職年金の遺族年金に関して、本質論として職務執行の対価等の後払いだけなのか、生活保障の意味が含まれるのか、という点でも議論もあったが、年金総額が平均余命等で合理的に算出できるなら、一時金・終身年金・遺族年金などは支給形態の違いであり、株主総会等で職務執行の対価等として金額が合理的に決定されていたとみることもできよう（北沢ほか・前掲注(40)15頁以降参照）。

42) 江頭憲治郎『株式会社法 第7版』（有斐閣、2017）452-453、463-464頁や神田秀樹『会社法（第19版）』（弘文堂、2017）235-238頁参照。

手盛り支給が合理的に規制されているかどうか（以下、「お手盛り防止」）に重点が置かれており、年金と一時金の区分自体には重要性はなく、その区分の定義等は問題とされていない。

### (3) 企業会計基準

「退職給付に関する会計基準」（企業会計基準第26号）平成24年5月17日において、役員退職金は、労働の対価との関係が必ずしも明確でないことから、退職給付会計基準の対象になっていない。しかし、「租税特別措置法上の準備金及び特別法上の引当金又は準備金並びに役員退職慰労引当金等に関する監査上の取扱い」（監査・保証実務委員会実務指針第42号）平成23年3月29日において、一定の要件<sup>(43)</sup>を満たす役員退職慰労引当金は、営業費用に計上し、負債性引当金（企業会計原則注解〔注18〕）に計上することが求められている。自社年金の役員退職年金に関しては、当該役員がまだ退職していない場合は内規等で支払うことが合理的に予測できるなら、発生主義的における費用計上も認めることになる。また、自社年金の役員退職年金に関してすでに退職して支給が確定した場合は、その費用を合理的に見積もって負債として計上することになる。たとえば、終身年金における費用の合理的な見積り方法は、退職給付債務の計算に準じて、原則として受給者ごとに死亡率を加味して年金支給額を見積もり、その支給見積額を割引計算し期末負債額を計算する方法などが考えられる。

企業会計基準では、役員退職年金に対してもその総額を債務認識する方向で捉えており、一時金と年金の区分を自体は細かく定義されていないようである。

## 2 自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給との類似性による問題点

年金と一時金の区分は、税法に定義がなく、また他の法令の規定を借用概念として適用することもできないようである。そこで、現状として役員退職金の分割支給と役員退職年金（有期）の相違点の取扱いやどのような税務上の問題が生じているのかを整理する。

### (1) 自社年金の役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給との類似性

役員退職金の分割支給で、長期間で定期定額の場合は、自社年金の役員退職年金（有期年金）との区分が困難であろう。役員退職金も役員退職年金も、その支給法人と受給者の契約、支給法人の内規や株主総会等の決議内容（極端に言えば、「年金」という文字が契約等にあるかどうか）によることになるともいえよう。なお、法的には契約の分類上は役員退職金の分割支給は株主総会等で確定した役員退職金の分割払いであり、役員退職年金は株主総会等で確定した年金受給権に基づく支分権による各年金の支払いであるといえよう。

### (2) 事実認定上の問題

たとえば、同族会社である内国法人が相続税対策も考慮し、会社財産を減少させるため

(43) 要件とは、①役員退職慰労金の支給に関する内規に基づき（在任期間や担当職務等を勘案して）支給見込額が合理的に算出されること、かつ、②当該内規に基づく支給実績があり、このような状況が将来にわたって存続すること（設立間もない会社等のように支給実績がない場合において、内規に基づいた支給額を支払うことが合理的に予測される場合を含む。）とされている（監査・保証実務委員会実務指針第42号3(1)②4頁参照）。

に、役員退職時に役員退職金の支給の決議をし、役員退職金（不相当に高額でない）を一時に損金算入することを考えたでしょう。しかし、内国法人は資金繰りが苦しく、10回の分割支給と定めたとする。後日、税務調査で当該役員退職金として処理した金額が役員退職年金と事実認定されれば、実際の支給時期に支給金額しか、損金算入できないことになる可能性がある<sup>44)</sup>。

### 3 小括

退職年金と退職金（一時金）との区分自体に定義等がなく不明確であるのに、これらの損金算入時期が異なっている。そこで、自社年金の退職年金においても、役員退職年金（有期）と役員退職金（分割支給）との区分が曖昧なため、納税者が税務リスクを負うことになり、納税者の予測可能性が損なわれることになっている。退職年金と退職金（一時金）の定義を明確にし、これらを明確に区分できるようにするのか、これらを明確に区分しないなら、これらの損金算入を同一のものにするというような整理が必要であろう。

## IV 自社年金の役員退職年金（終身）における過大判定の問題

役員退職金の過大判定に関しては、「不相当に高額な部分」をどのように算定するのか、そもそもこのような不確定概念を用いることが租税法律主義との関係で許されるのか、な

どの論点が議論されてきた。本稿では役員退職年金に関しても共通するこれらの論点は直接の対象とせず、役員退職年金のみに対する過大判定で生ずる問題点を検討する。また、内国法人が、有期の役員退職年金を支給し、理論的な現在価値が算定できる場合や、役員退職年金（終身）を外部拠出している場合で年金に代わる一時金の理論値が客観的に把握出来る場合には、その理論的な現在価値の金額を用いて一時金と同様に、過大判定が可能ともなろう。

この章においては、役員退職年金の過大判定に関しては問題点が多いと思われる自社年金の役員退職年金（終身）<sup>45)</sup>を想定して、現行制度における合理的な過大判定の方法を検討したい。まず、自社年金の役員退職年金（終身）の過大判定を検討するために、最初に法人税法の条文や判例等を確認し、その後判定時期や損金不算入額の算定について検討を行う。

### 1 過大役員退職年金の判定（条文等の規定）

会社法でのお手盛り防止を前提に、法人税法として独自に同業他社等と比較して過大な部分を損金不算入とすることで、役員退職年金の恣意性を排除し、隠れた利益処分に対処するための規定である<sup>46)</sup>。

#### (1) 条文の経緯

昭和40年度改正前は過大な役員給与に関し

(44) 森田政夫＝西尾宇一郎『平成29年10月改訂 問答式 法人税事例選集』（清文社、2017）585-586頁参照。

(45) 役員退職年金を採用している企業の36%が、終身年金を支給しているとの調査データがある（総務省人事・前掲注(8)33頁参照）。

(46) 谷口教授は、過大な役員退職給与の規定は、恣意性の排除にあり、隠れた利益処分に対処するための措置で、平成18年度改正前における過大な役員報酬・退職給与の損金不算入制度と同じ趣旨であるとされる（谷口・前掲注(1)437-439, 444-445頁 [459] [463] 参照）。

て、同族会社のお手盛り防止として、同族会社の行為計算の否認規定（法税132条）を適用して、法人税の租税回避を防止するために役員給与の過大部分の損金性を否認していた。しかし、昭和40年度改正により、過大役員給与の損金不算入の規定が個別租税回避防止規定として導入された<sup>47)</sup>。

平成18年度改正で、役員給与・役員賞与・役員退職金もすべて役員報酬と整理した会社法を踏まえて、法人税法においても功労報償としての労務の対価的要素を前提とした役員賞与の損金不算入の規定や、役員退職給与の損金経理要件の廃止し、一定の条件を満たした役員給与以外は損金不算入として整理し（法税34条1項）、従前同様に、不相当に高額な部分の損金不算入（法税34条2項）や仮装隠蔽による役員給与の損金不算入（法税34条3項）も規定されている。なお、役員退職給与に関しては、平成18年度改正の法人税法34条1項の役員給与の損金不算入の対象からは除かれていたが、平成29年度改正で業績連動の役員退職給与は法人税法34条1項の対象にされ、業績連動役員給与が損金算入される条件を満たさないと損金不算入とされることになった。

## (2) 現行条文等からの解釈

Ⅱ章3節（法人税法での役員退職年金の取扱い）において、現行法令等の取扱いは整理

済みであり、過大判定は、会社法でのお手盛り防止を前提に、法人税法で①業務に従事した期間、②退職の事情、③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退職給与の支給状況、などから総合的に勘案することになる。

## (3) 立法趣旨からの整理

過大判定は、課税の公平の見地より役員退職給与に過大判定の要件を付加したものと解釈できよう。過大判定は役員退職給与を利用した租税回避行為を規制する個別規定である。

会社法上、役員賞与も役員退職金も役員報酬とされ、利益処分での役員退職金（年金）は支給できないので、昔のように法人税法で過大退職金は隠れた利益処分とすることはできないとのコメントもある<sup>48)</sup>。つまり、役員退職給与の過大判定も、職務執行の対価等としての妥当性で判断されることになるとの考え方である。しかし、法人税法の「隠れた利益処分」の言葉の解釈として、本来は職務執行の対価等としては損金に算入できないもの（恣意性ないし操作可能性（過大な部分）を排除）を、損金不算入にすることを意味していると解すれば、役員退職給与の不相当に高額な部分の金額を損金不算入にする趣旨は平成18年度改正でも実質的には変わっていないといえよう。

47) 大淵博義「過大役員給与（報酬）・過大退職金認定における基本的思考～残波事件判決を参考にし～」第66回租税判例研究会（2016）4頁（MJS租税判例研究会HP（file:///C:/Users/kenji/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/DFM3EFEL/16060202.pdf〔最終確認日：2018年3月4日現在〕）参照。

48) 租税訴訟法学会 平成28年度 研修・研究大会「課

税要件と要件事実—税法・通達の解釈」（平成28年8月28日）における残波事件の第一審判決に関する山下清兵衛氏のコメント（前田謙二「法人税法における役員退職給与の定義に係る一考察—東京地裁平成27年2月26日判決等を素材にして—」税法577号（2017）180頁脚注46参照）や大淵・前掲注47）8頁参照。

## 2 判例における解釈

本稿では役員退職給与の過大判定における比準金額は合理的に算定できることを前提にしている。ただ、役員退職年金の比準金額の算定に関して、役員退職金と異なる考慮が必要であるので、この異なる点を検討したい。役員退職金の過大判定に関する功績倍率等での考え方を整理し、役員退職年金の場合に特に考慮すべき点を検討する。その後、役員退職年金の過大判定を直接判断した判例はないように思われるので、裁決であるが役員退職年金が否認された事案を検討してみたい。

### (1) 比準金額の算出方法

比準金額の算出の問題は役員退職金ですすでに議論されており<sup>49)</sup>、本稿では比準金額を算出する功績倍率等の算定方法の妥当性は直接の検討対象とはせず、合理的な比準金額が算出できることを前提として議論を進める。ただ、役員退職年金の過大判定においても比準金額の算出は必要であるので、役員退職金の過大判定の判例について少し整理した後、役員退職年金の過大判定のための整理をしておく。

役員退職金の過大判定で比準金額の算定方法には、功績倍率を使ったもの（「最終役員報

酬月額」×「勤続年数」×「功績倍率」）があり、同種の事業を営む法人でその事業規模が類似する法人から得られた功績倍率で比較する方法で、功績倍率の平均値を用いる平均功績倍率法（東京高判昭和49年1月31日行裁例集25巻1＝2号66頁など）や功績倍率の最高値を用いる最高功績倍率法（東京高判昭和56年11月18日行裁例集32巻11号1998頁など）がある<sup>50)</sup>。また、支給された退職給与の額を勤務年数で割って1年当たりの退職給与額を算出し、この金額を同種の事業を営む法人でその事業規模が類似する法人から得た金額と比較する1年当たり平均額法（札幌地判昭和58年5月27日行裁例集34巻5号930頁など）が判決等で認められており、個別具体的な事案に応じて最適な方法を適用することになる<sup>51)</sup>。また、不相当に高額という表現からも、功績倍率等で計算された比準金額を法人税法施行令70条において規定する金額としても、この金額を超えた部分が常に不相当に高額な役員給与であり損金性がないということではなく、職務執行の対価等を度外視した不自然に高額な役員退職金を損金算入することで法人税課税を回避するものに対処する趣旨で判断されているようである<sup>52)</sup>。

役員退職年金の過大判定を行った判例はま

49) 各種功績倍率による算定方法の妥当性、納税者の比較対象データ入手困難性、役員の経営能力等の個別要因考慮の妥当性など、が挙げられよう。

50) なお、残波事件の判決では一審（東京地判平成28年4月22日〔未公開・裁判所ウェブサイト未掲載〕TAINS Z288-1993）の過大役員退職金の判断では、比較法人の最高額を超えない限りは、不相当に高額な部分の金額はないとの判断が示されている。

51) なお、「功績倍率法」は過去の判例等では示されているものの、法令や通達では定められていなかったが、平成29年度改正で、功績倍率法による役

員退職給与が業績連動型の役員退職給与に該当しないと通達で初めて明示された（法基通9-2-27の2）。

52) 大淵・前掲注(47)3、4頁参照。大淵博義名誉教授は、「……給与等の過大性が一見して客観的に明白な支給事例について、その過大役員給与の認定の手法として、類似法人の役員の平均報酬額や平均功績倍率又はその最高値を用いて過大役員給与や過大役員退職金の額を認定してその損金性を否認するというのが、過大役員給与等の否認の法理というべきである。」（大淵・前掲注(47)5頁）とされている。

だないようなので、特に終身年金の企業年金に対して、どのように比準金額を算出するかは確定できない。たとえば、役員退職金の功績倍率を利用した方法で比準金額が算定され、何らかの妥当な方法で算出した役員退職年金（終身の自社年金）の現在価値との比較で過大判定するのか、それとも類似する同種同規模の法人での役員退職年金の支給状況などから支給金額や支給期間を比較し過大判定をするのか、などが考えられよう。ただ、役員退職年金は、役員退職金より個別性が強く、実際には比準対象の抽出及びその調整がかなり困難であろうから、役員退職金と比準する方が望ましいと考えられる。

比較対象を役員退職金とした場合は、2つのものを比較して大小を判断することになり、同じ物差しで判定せざるを得ないことから、合理的な方法で算出された過大判定の対象となる役員退職年金の現在価値を求めることが必要になろう。役員退職年金（終身の自社年金）の合理的な現在価値の算出方法としては、公正処理基準における退職給付会計に準じた方法（平均余命や予定利率等を前提）や相続税法における終身定期金の評価方法などが参考になろう。ちなみに、相続税法24条1項2号における終身定期金の評価では、①解約返戻金の金額、②定期金に代えて受けることができる一時金、③給付を受けるべき金額の1年当たりの平均額に終身定期金に係る定期金給付契約の目的とされた者の平均余命に必ずする予定利率による複利年金原価率を乗じた金額、における①から③のいずれか多い金額とされている。

簡便的には、終身の自社年金の場合は外部拠出型年金のように理論的に年金経理計算に基づいて計算されたデータがある保証はなく、

相続税法での上記③の計算方法も簡便法としてある程度割り切ったものを認めざるを得ないであろう。また、役員退職年金が一時金と選択制の場合などは、その一時金の金額を役員退職年金の現在価値とも考えられ、役員退職年金の過大判定の趣旨が、役員退職年金を利用した租税回避防止であるなら、このようなある程度割り切った制度でも良いのかも知れない。

## (2) 平成11年6月4日裁決<sup>53)</sup>

裁決においても、直接役員退職年金の過大判定の判断が示されたものはないようであるが、役員退職年金の一部が寄附金に該当するとされ課税処分されたものが争われた事案がある<sup>54)</sup>。

納税者（内国法人）は株主総会等で役員退職金（一部終身年金を含む（支給算式のみ規定））318,166,665円を決議し、当初年金見込額12,000,000円を超える306,166,665円を役員退職金（一時金）として支給した。納税者はその後の事業年度で当初年金見積額を超えた部分も規定された算式どおりに年金を支給し、課税当局はその超過額部分を寄附金課税した事例であり<sup>55)</sup>、納税者が当該処分を不服として、審査請求した。

納税者は、①更正の理由附記の不備、②役員退職年金を否認するなら役員退職金の過大

53) 裁決事例集57号371頁（国税不服審判所HP（<http://www.kfs.go.jp/service/JP/57/24/index.html> [最終確認日：2018年3月4日現在]））。

54) この裁決の評釈として、岸田貞夫「青色申告に対する更正の際の理由附記をめぐる問題点」税理44巻1号（2001）22頁以降や村重慶一「終身年金額の一部が寄附金に当たるとしてする更正の理由附記」税務事例33巻10号（2001）10頁以降などがある。

判定が必要、③役員退職金（年金を含む）の過大判定はその支給が確定した株主総会で行われるべきで、課税当局が更正処分した年金の支給年度からは3年の更正期限が経過している（当該事案当時の法人税法の更正期限は3年）、という点であった。課税当局は、①帳簿記載の事実を否認したものではなく、この事実に対して法的評価を加えて否認したものにすぎず、法的評価である年金支給額が寄附金に該当する判断を明示しており、理由附記に不備はない、②役員退職慰労金の限度額は株主総会で決められており、それを超える終身年金は無償の年金契約に基づいて支給されたと認めるのが相当で、寄附金に該当する、③当該限度超過額を寄附金認定したもので、役員退職給与の過大判定とは関係がない、と主張した。これに対して、不服審判所は、事実に対する法的評価の相違による更正処分の場合には、帳簿書類以上に信ぴょう力のある資料を摘示する必要はないにしても、なぜそのような判断に至ったのかという原処分庁の判断過程については、これを省略することなく具体的に記載する必要があると解するのが相当であるとし、更正の理由附記の不備を理由として、更正処分を全額取り消した。

結果として、当該裁決では役員退職年金の過大判定の基準は示されなかった。しかし、もし役員退職年金の過大判定の問題としてとらえられるとするなら、役員退職金（一部終

身年金）を決議時に、役員退職金と役員退職年金（見積支給額）の合計額で過大判定して役員退職年金等の金額に過大部分がないと判断し、その後、役員退職年金が実際に支給され、当初見積額を超えた段階で、超えた部分を過大額として否認した、という構成で考えることができるかも知れない。このように構成したなら、役員退職年金の過大判定における比準金額が合理的に算定できるとしても、役員退職年金の過大判定はいつ行うのか（役員退職年金が2箇所から支給されることが、異なる時期に確定する場合も含む）、過大役員退職年金（役員退職年金の過大判定で過大部分と認定された部分）の損金不算入額の算定をどうするのか、が問題になると考えられる。

### 3 過大役員退職年金（終身）の判定時点

役員退職年金の過大判定をすべき比準金額が合理的に算定できたとして、役員退職年金の過大判定を、いつ行うのかという問題がある。民法上は役員退職年金の支給が株主総会等で確定すれば、年金を受給する役員は定期金債権（基本権）を持つが、実際に支払われる年金である定期給付債権（支分権）は支給期日ごとに成立する。法人税法での過大判定は、たとえば年金支給確定時に見積支給額の現在価値で行うのか、実際に年金が支給された累計額で判断するのか、などが考えられる。

55) この考え方は、過大な役員報酬の支給については、その過大部分は職務執行の対価性を欠く、損金算入限度枠のない譲与の支出（寄附金）という考え方であろう（大淵博義「定期同額給与—改正の影響及び今後の課題」税研33巻3号（2017）52頁参照）。この課税処分では、役員退職年金の過大部分は寄附金の損金不算入と過大役員退職給与のいずれでも否認できたとも考えられる。ただ、い

ずれの場合も、いくらまでが職務執行の対価等で妥当かという判断は必要であろう。なお、支給法人で役員退職金（年金）の過大部分が認定されても、役員退職金の受給者の所得課税では過大部分も含めて雑所得に区分されたままと考えられるが、支給法人で寄附金課税された場合は受給者では過大部分に関しては一時所得として課税されることになるだろう。



(1) 役員退職年金の支給が確定した時（現在価値に割引）

年金支給が確定した段階で過大判定をする場合、未だ実際に年金は支給されておらず、特に終身年金の場合はその評価をどのようにするのかという問題があり、年金支給総額を合理的な方法で現在価値に割り引くことが必要になるだろう。

年金支給確定時に合理的に現在価値を見積もったとしても、その後の金利情勢や役員の寿命、支給法人における将来の財政事情で当初予定された年金額が変更される可能性等により、その見積もりが当初と異なる場合がある。このように過大判定が年金支給確定時とその後で異なる場合には、過大判定を再度行うのか、という問題も生じよう。役員退職年金の支給確定時と実際に損金算入される時点がかなり乖離する可能性があり、年金支給確定時の過大判定では過大部分はなかったが、実際の年金支給後の過大判定では過大部分が生じることもあろう。また、逆に年金支給確定時の判定では過大退職金に該当したとしても、実際の損金算入時点ではインフレーションなどの影響で、再度過大判を行えば過大部分に該当しない場合も想定できる。このように当初役員退職年金（終身）の見積支給額で税務上過大判定したもの

を、後日実際の金額で再評価するという考え方もあり得よう。特に、法人税法では時価会計をベースにした考え方も導入されており、事業年度末に每期評価替えをするものも規定されている。また、米国の移転価格税制の規定では所得相応性基準<sup>56)</sup>といい、当初に将来キャッシュ・フローから見積もった資産価値が、その後の実際のキャッシュ・フローと異なった場合には、その異なった金額を補正する規定も有り、OECDで今行われているBEPSプロジェクト（行動計画8）でも同様の規定の導入が検討されており<sup>57)</sup>、今後日本の法令にもこのような規定が導入される可能性もある。

ただ、役員退職年金の確定時（株主総会等）の年金支給総額と、実際の年金支給額との差額で、受給者の寿命・利子率等によるものは、結果として過大額が生じたものであり、納税者の不可抗力によるものであることから、このような差額に対して過大判定を再度行うことで否認する必要はないであろう。また、役員退職年金の過大判定は、役員退職年金を利用した租税回避防止規程の個別規定である趣旨を考えると、このような見積額と実額との差額を精緻に補正する必要はなく、年金支給確定時に過大判定したなら、その後の再評価は不要という割り切りも可能であろう<sup>58)</sup>。

56) 渡辺智之「所得相応性基準」（日本機械輸出組合、2017）

（日本機械輸出組合HP（<http://www.jmcti.org/trade/bull/zeimu/book/shotokusououseikijun.pdf> [最終確認日：2018年3月4日現在]）など参照。

57) OECDにおけるBEPSプロジェクトの最終報告（行動8-10）では、パラグラフ6.192で所得相応性基準の考え方が一定程度容認されている（OECD（2015）、*Aligning Transfer Pricing Outcomes with Value Creation, Actions 8-10 - 2015 Final Reports, OECD/G20 Base Erosion and Profit*

*Shifting Project*, 110-111（OECD Publishing, Paris）, available at OECD HP（<http://dx.doi.org/10.1787/9789264241244-en> [最終確認：2018年3月4日現在]）参照。

58) 簡便的な考え方と思われるが、所得税基本通達35-6で雑所得の金額の計算上、確定給付年金等の金額から控除する掛金の額（本人負担部分）の計算において、終身年金のように年金支給開始日に支給総額を一定の前提条件で算出した割合を利用する場合には、後日その前提条件が異なっても、再計算は行われないとされている（武田・前掲注(9)2740頁参照）。

(2) 役員退職年金が実際に支給される時（累計総額で判断）

役員退職年金の支給が確定した時に比準金額（再評価なし）を確定し、実際年金支給時に過去の年金支給額の累計額と比較し過大判定することも考えられよう。役員退職年金の支給額の累積額で過大役員退職金を判定する場合は、合理的に算出された比準金額を基準として、その基準を実際年金支給累計額が上回った時点で過大判定を行うことになろう。このような過大判定では、比準金額の算定期間と過大判定の時期が異なるのでこの期間の金利相当額の調整などが論点となろう。

(3) 小括

相続税法における相続や贈与の場合は、暦年で超過累進課税するので、相続や贈与の時点で課税するのが原則である。たとえば、信託（退職年金の支給を目的とする信託は除かれている）に関するものとして、相続税法において適正な対価を負担せず受益者になった場合には、信託の効力の生じた時に、信託に関する権利が委託者から受益者に贈与されたとみなされる（相税9条の2）。具体的には、信託契約の締結時に（信託法4条）、当該信託に関する権利を評価して、その時点で委託者から受託者へのみなし贈与が認定される。

これに対して、法人税法は継続企業をベースにして、期間損益に対して一定税率で課税するものであり、相続税のように必ずしも年金支給確定時点で過大判定を行わないといけないとはいえないだろう。法人税法においては、少なくとも理論的には、役員退職年金の過大判定は、年金支給確定時と年金支給時点のいずれでも可能であろう（課税繰延べによる金利相当分への対応は考慮する必要あり）。

ただ、役員退職年金の支給確定時に過大判定し、その後再評価しない方法なら、役員退職年金と同様に過大判定ができ、しかも1度きりの過大判定で済ますことが出来れば、年金累計総額で支払時期に過大判定を繰返す方法よりも簡便で、納税者の予測可能性からも優れているといえよう。

なお、2つ以上の役員退職年金が別の時期に支給確定した場合の過大判定は、新たに役員退職年金が確定する都度、新たに確定した役員退職年金を従前に確定した役員退職年金に加えて、過大判定を行うことになろう。

#### 4 過大役員退職金の損金不算入額の算定（役員退職年金の確定時に過大判定）

過大判定の時期は法人税法上、役員退職年金の支給確定時や各年金の支給確定時のいずれでも可能であろうが、現行制度を前提とすれば実際の否認額は年金の支給時点に算出されることになる。しかし、過大判定を当初の株主総会等での年金支給確定時に行う場合は、過大判定に伴う損金不算入金額をどのように算出し、いつ認識するのか、という点が問題になるであろう。考えられるパターンである3つのケース分けて検討してみたい。

(1) 年金の損金算入額が比準金額に達するまで損金不算入が生じない方法

過大判定は年金支給確定時に行うが損金不算入額は実際の年金支給累計額に基づいて損金不算入額を計算する場合は、役員退職年金の過去の損金算入累計額が比準金額を超えた事業年度で、損金不算入額が生じることになる<sup>89</sup>。ただ、役員退職金のように支給確定時に損金不算入額が生じるのに対して、これらの方法では、役員退職年金の支給確定時から損

金不算入額が実際に生じるのが、かなり遅れることになり、課税繰延べの問題が生じる。

また、過大判定時期と損金不算入の時期が異なるので、過去の過大判定により、その判定より数年後に損金不算入が生じるので、時効の問題も考慮する必要があるかも知れない。

## (2) 年金の損金算入額が生じた場合に、過大部分を先に充当する方法

過大判定は年金支給確定時に行うが損金不算入額は実際の年金支給累計額に基づいて損金不算入額を計算する場合として、(1)のケースとは逆に役員退職年金の損金算入額が生じた場合に、過大判定による損金不算入額を先に充当する方法も考えられよう。つまり、役員退職年金の支給が開始され、過大判定による損金不算入部分の金額を年金支給累計額が超えた場合に、結果としてその事業年度の該当年金支給額から損金算入できることになる。そこで、たとえば終身年金が支給された後、早期（6年目）に死亡したような場合には、年金支給法人での損金不算入が過大になることも想定され、5年の更正の請求の期限を超えており減額更正が出来ないことになり、年金支給法人にとってかなり酷な取扱いとなる<sup>60)</sup>。

## (3) 年金支給額を損金不算入割合で計算した金額を每期損金算入する方法

役員退職年金の支給確定時に、年金総額を

現在価値に割り引いて、比準金額と比較して過大額を確定させ、年金総支給額の内の損金不算入額の割合を計算する。各年金支払額にその損金算入割合を乗じることで、年金が支給されるごとにその一部分を損金不算入と計算することになる。この場合には、(1)での課税の繰延べの問題など、(2)での納税者への酷な課税の問題を回避でき、また、もし年金支給期間中に過大判定の見直しを行う場合にも対応しやすく、合理的な方法と考えられよう。

なお、所得税法で確定給付年金等からの年金が雑所得として課税されるのは、支給年金から本人負担部分を控除した残額である。支給年金から本人負担部分を控除する金額の計算方法として、その年中の年金の額に一定の掛金の割合を乗じて計算する。年金支給の開始日において年金支給総額が確定していない場合（終身年金）に、この一定の掛金の割合は余命年数表を用いて計算した年金支給総額の見込額に対して加入者の負担した掛金の占める割合とされる（所税令82の3）<sup>61)</sup>。この考え方は、(3)における過大部分の損金不算入の抽出方法と同様なものと考えられよう。

## 5 企業年金での問題提起への回答

自社年金の役員退職年金での整理に基づいて、II章3節(4)で指摘した企業年金の過大判定の問題点についての対応策もここで整理しておく。

企業年金の給付金の中で、内国法人が負担

(59) なお、平成11年6月4日裁決（裁決事例集No. 57, 371頁）の事例を、役員退職年金の過大判定と整理した場合には、役員退職年金を決議した株主総会等で過大判定を行い、実際の支給累計額がその限度額を超えた場合に、その超過額を損金不算入にするという考え方も解釈でき、このケース

とも考えられよう。

(60) 逆に課税当局が課税漏れを生じる場合もあろうが、損金不算入を先取りしているものであり、納税者への救済の方がより重要な問題となるであろう。

(61) 武田・前掲注(9)2735の3-2802頁参照。

した部分を算出する方法は、所得税法の雑所得の計算方法（所税令82の3）を適用し、給付金に一定の割合（（加入者が負担した掛金）/（年金の支給総額の見込額））を乗じた金額を給付金から控除した金額とすることになろう。

過大判定後どのように否認していくのかは、退職時に過大判定する時には、すでに過年度で内国法人が負担する年金掛金は損金算入済みなので、過大判定時にその過大額を益金に算入することになろう。

1つの職務執行に対して2つ以上の役員退職給与（役員退職金や役員退職年金）の支給確定時期が異なる場合の過大判定の取扱いは、事後の退職給与（役員退職金や役員退職年金）が確定する時に、役員退職給与を累計し判定することになり、役員退職年金は現在価値に換算し、役員退職金と合計することになろう。この場合に、事後に支給の確定した役員退職給与から過大金額を充当していくことになろう。

## V 役員退職年金の問題点への対応策の方向性

Ⅲ及びⅣ章での役員退職年金での問題点の検討を踏まえて、本章ではその対応策などを現行制度にとらわれず検討したい。まず、役員退職年金の問題点への対応の必要性を確認し、その後役員退職金の分割支給と役員退職年金との問題や役員退職年金の過大判定の問題への対応策について考察したい。

### 1 役員退職年金の問題点への対応の必要性

本稿では役員退職年金の自社年金に着目して、役員退職年金と役員退職金の相違点や過大判定について問題点を検討したが、企業年金である確定給付年金や確定拠出企業年金などにおける役員退職年金においても同様の問題が生じている。外部拠出型の企業年金の場合は年金支給総額の現在価値等に関する情報の客観性や入手容易性はあるが、役員退職金の分割支給との区分や過大判定の問題点は同じである。外部拠出型企業年金を含めた役員退職年金の支給実態を考慮すると<sup>62</sup>、役員退職年金の税務問題は理論上頻発していても不思議ではない。つまり、役員退職年金が支給される限り、常にその過大判定が必要になるはずである。納税者の予測可能性を毀損しないためにも、役員退職年金に関する税法上の整備が必要であろう。

役員退職年金の過大判定に関しては、今まであまり論じられていないのはなぜだろうか。外部拠出型の企業年金に関しては、掛金を負担した内国法人では退職した役員に対して直接年金支払が生じないので年金の損金算入の問題が表面化しないことも考えられよう。法人税法の観点から見れば、内国法人は退職した役員への年金支給は直接的には生じないが、過去の掛金（企業負担部分）として損金に算入されており、これらの合計額が過大判定の対象とすべきということに理論的にはな

62) 企業年金等（確定給付企業年金や確定拠出年金など）の退職年金制度は、製造業では93.9%の企業で採用されており（中央労働委員会事務局編『平成27年賃金事情等総合調査—退職金、年金及び定年制事情調査—』（一般財団法人労委協会、2016）9頁参照）、その年金支給対象者に役員も含まれて

いることが想定できる。また、役員退職年金に関しても「近時、会社従業員に対する年金制度の普及に伴い、取締役の退職慰労金の年金への切り換えが検討されるようになった。」（上柳克郎ほか編『新版注解会社法(6)株式会社の機関(2)』（有斐閣、1987）403頁〔浜田道代〕）との指摘もある。

ろう。法人税基本通達9-2-31ではその必要性を指摘している。ただ、この基本通達の例では役員退職金と外部拠出役員退職年金が同時に支給されたことを想定しているので、役員退職金（一時金）で過大部分を否認することを想定しているのかも知れない<sup>63</sup>。もし、実際外部拠出型役員退職年金を過大判定し否認する場合は、過去の掛金（会社負担部分）をどのように否認するのかという規定が必要となろう。

また、役員退職給与において、年金支給（自社年金）という形態があまり一般的ではないためであろうか。この点は、直接的な判断材料にはならないだろうが、リーマン・ショック等で法人の業績が悪化した場合に、すでに役員に支給を開始した年金を廃止や減額できるのかという議論が会社法で問題とされている例などからも<sup>64</sup>、実際に役員に対して年金形態で退職給与を支給するということはある程度一般的に行われていると推察できよう。では、役員退職給与の年金支給（自社年金）が

ある程度一般化されているとするなら、なぜ、今までその支給額に関する過大役員退職給与の判定が議論されてこなかったのであろうか。これは推測であるが、中小企業では財務体質もそれほど強固ではなく、自社年金として長期的に年金を支給するより、一時金による場合が一般的であり、年金形態は一般にお手盛り防止の規制が必要ではない大企業に多かったと考えられよう<sup>65</sup>。そのような前提を置けば、過大役員退職給与に対する課税事案が中小企業に対するものが多い点から、過大役員退職給与において、年金形態が注目されなかったのも当然だったのかもしれない。それとも、外部拠出型企業年金である適格退職年金契約でも受益者に役員（使用者兼務役員）が含まれており、中小企業でも役員退職給与において一時金と適格退職年金が並存していたとも考えられ、実際のところ、役員退職給与の過大判定において年金形態が注目されなかった理由は事実認定上の困難性ということになるだろう<sup>66</sup>。

63) 所得税法施行令64条で掛金支払時に会社負担部分は給与所得としない規定があるので、外部拠出型企業年金の掛金（会社負担部分）は、退職役員との直接的な紐付きがないとの考慮もあり、外部拠出型役員退職年金だけを過大判定で否認することは想定されていないのかも知れない。

64) もみじ銀行事件（最判平成22年3月16日集民233号217頁）では、株主総会等で確定し支給されていた役員退職年金（自社年金）を、支給法人がその後取締役会決議で役員退職慰労金規定を廃止したことで当該年金支給を打ち切ったことの適法性が争われ、年金支給の一方的な打ち切りは違法とされた。なお、もみじ銀行事件判決は役員退職年金が取締役の報酬にあたるとした初めての最高裁判所の判決であり、会社法では役員退職年金は役員退職金の事実上の分割支給と見ることができるとの指摘がある（弥永真生「退職慰労年金の一方的減額の可否」ジュリ1400号（2010）127頁参照）。

65) 役員退職金を採用している従業員1,000人以上の企業が役員退職年金（一時金との併用を含む）を採用している比率は、従業員1,000人未満の企業における同様の比率より高いとの調査データもある（総務省人事・前掲注(8)17, 31頁参照）。

66) 『『不相当に高額』な役員給与が認定された税務判決が極めて少ないのは、課税庁が、その過大認定の困難性、つまり、当該法人の経営に無関係な税務職員が、当該役員の経営能力を金銭的価値として定量的に測定することは困難であるという認識の下で、謙抑的に執行されていることを物語るものと評価できるであろう。』（大淵・前掲注(47)4頁）との指摘があり、功績倍率は通常3倍程度と巷ではいわれるが実際の判例等の否認事例では最近のもので残波事件以前のものとしては（平成8年から平成21年）、「4.86」「6.38」「40.04」「15.82」「8.33」「16.66」「16.54」とかなりの高率の功績倍率での否認が行われていることが伺える（大淵・前掲注(47)3頁参照）。

税務上の過大退職給与の問題を検討した結果問題ないのと、検討する方法が不明確で検討すらされず、結果として実務上問題にされていないのとでは、納税者の予測可能性の点で大きな違いがある。また、判断基準があいまいな中で、執行サイドの裁量で過大判定が行われる可能性があるとするれば、これも納税者の予測可能性だけでなく、租税公平の原則をも損ねることになる。理論的に法人税法34条において、役員退職年金が役員退職給与に含まれるなら、損金算入の金額や時期及び過大判定に関して、役員退職金とも整合性のとれた明確な規定を検討することが租税法律主義からも重要であろう。

なお、役員退職給与には役員の職務執行の対価等という側面の考慮だけ<sup>67)</sup>でなく、委任契約であり法的には考慮対象外かも知れないが、中小企業の実態からすれば、成長期の中小企業では資金繰り等の関係で、十分な役員報酬等が取れない場合も多い点などの考慮も必要であろう。このような中小企業の実態も考慮

すると、役員退職年金には退職金役員の老後の生活保障という機能なども含まれているともいえ<sup>68)</sup>、その重要性があるといえよう。役員退職年金の損金性を検討する場合には、過去の職務執行の対価等という点だけでなく、老後の生活保証という側面も考慮することは一概に誤りとはいえないとも考えられよう。

## 2 役員退職年金（有期）と役員退職金の分割支給の問題点への対応

現行の法人税法の規定では、役員退職年金と役員退職金とに関する損金算入金額や損金算入時期が異なる取扱いになっており、債務の確定という概念から、これらの考え方はそれぞれ妥当性を有している。しかし、特に自社年金における役員退職年金（有期）と役員退職金（分割支給）との区分が曖昧であり、納税者の予測可能性を害している。

この弊害に対して現行制度にとらわれずに対策を検討するなら、一定の期間以上（5年や10年など<sup>69)</sup>）の役員退職金の分割支給は、税

67) 大淵名誉教授は、平成18年度改正後の過大役員給与等の損金不算入規定は、租税回避行為を防止する規定として位置付けるのではなく、役員の職務執行の対価等たる性格を有しないものを寄附金と同等の性格を有する支出としてその損金性を否認する規定と捉えておられるとされ、その職務執行の対価等の妥当性の判断は個別に行われるべきであるとされている（大淵・前掲注(47)7頁参照）。確かに、平成18年度改正は役員報酬を職務執行の対価等と捉えた会社法改正をベースとしているが、役員退職給与の過大判定に関しては税務固有のもので有り、役員退職金（役員退職年金）の実態を踏まえると、単に職務執行の対価等の損金性のみを同業他社等との比較で判断するのは無理があるとはいえないだろうか。筆者は役員退職給与の過大判定には、職務執行の対価等以外の要素も含まれると考えるが、大淵名誉教授は職務執行の対価等における判断での個別的要因等を強調されるの

で、結果としては形式的な功績倍率による否認は適切でないという同様に結果になろう。

68) 中小企業の役員にとっては、公的年金をベースに老後の生活設計を行っている状況が推察される（奥野文夫『現役社長・役員の年金』（経営書院、2017）参照）。

69) たとえば、法基通9-2-29の解説において、「……退職年金においては、その年金は10年、20年という長期間にわたって支給されるものであるため、退職時において計算される年金総額は、費用の発生というよりはむしろ費用の引当的な面が多分にあるので、支給期到来基準によることとされているわけである。」（小原一博編著『法人税基本通達逐条解説（八訂版）』（税務研究会、2016）766頁）とされている。また、中小企業退職金共済法（12条4項）の規定による分割退職金（5年又は10年分割）は、公的年金等とされている（所税令82条の2第2項2号）。このようなものを参照すれば、5年や10年などが妥当かも知れない。

務上役員退職年金とみなすこと（逆にその期間以下の分割支給は役員退職金とする）などで、納税者の予測可能性を向上できよう。

### 3 役員退職年金（終身）の過大判定の問題点への対応

役員退職年金の過大判定の問題点に関して、現行制度にとらわれずにその対応策の方向性を提示したい。

#### (1) 立法趣旨からの観点

会社法でのお手盛り防止を前提に、法人税法で①業務に従事した期間、②退職の事情、③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退職給与の支給状況、などから総合的に勘案し、課税の公平の見地より過大判定の要件を付加したものと解釈でき、過大判定は役員退職給与を利用した租税回避行為を規制する個別規定として妥当なものであろう。このような観点から、役員退職年金の過大判定ではある程度割り切った簡便法も認められる余地があろう<sup>(70)</sup>。

#### (2) 未実現損失の認識

所得税法における包括所得概念をベースに所得概念を構成する場合には、未実現利得も帰属所得なども所得の構成項目になる。しかし、実際の条文では、未実現利得は例外的に認識されているのが現状である（工事進行基準などによる所得認識）。近年、未実現利得も

所得に取り込む傾向が強まっているが、未実現損失の認識は原則税法に取り込まれていない。

これに対して、法人税法では近年時価評価による規定（時価主義）もデリバティブ（金融商品）などで導入されている（法税61条、61条の3、61条の4、61条の5）<sup>(71)</sup>。このような傾向から、役員退職年金に関しても、期末に公正処理基準に基づき退職給付会計での債務金額で過大役員退職給与の判定することも可能であろう。ただ、自社年金の場合は、対象人員が少なく、対数の法則が利用できないで、毎期費用が大きくぶれる可能性があるが、簡便的に割り切ることは可能であろう。

#### (3) 所得税基本通達30-4の考え方との対比

退職年金が支給されていた場合に、将来の支給額に代えて一時金を支給した場合は、退職所得とする取扱いがある（所基通30-4なお書）。これは、所得税法における累進税率の緩和を考慮した取扱いであると思われる。しかし、法人税法では、原則として定率課税であり、所得税における累進税率の緩和を考慮することなく、役員退職金も役員退職年金も同様に考慮できよう<sup>(72)</sup>。法人税においては、役員退職年金も役員退職金と同じ土俵で、過大判定することに妥当性があるともいえよう。

(70) なお、終身年金としては、毎期ほぼ同額が損金算入されるので、利益調整の防止という観点からは、過大役員退職金を判定する必要性は乏しいともいよう。

(71) なお、所得税法（所税60の2、60の3）でも平成27年度改正で国外転出時課税制度（出国税）も

導入されている。

(72) 法人税法において当該年金の一時払いは、通常の役員退職年金と同様に（法基通9-2-29）、その支給時期にその金額を損金の額に算入することになる（若林・前掲注(1)822-823頁参照）。

(4) 役員退職年金確定時に損金算入を認め、過大判定する方法  
 現行法人税の取扱いを前提としないなら、役員退職年金の支給総額の現在価値等の損金算入を認め、過大判定を行い、過大額を否認する手法も理論的には考えられる<sup>(73)</sup>。この場合は、役員退職年金確定時に損金算入させるので、後に支給を中止又は減額することで、恣意的に所得を計上できるなど租税回避として利用される可能性も考えられる。このような租税回避を防止するためには、役員退職年金の未払額が減額等される場合は益金に算入することで対応する必要がある。また、極端な事例かもしれないが、当期だけ多額の所得が発生し次期以降欠損が長期間にわたり予定されている法人が、当期に役員退職年金を決議しその見積額を損金算入できることを利用して、利益調整を行う可能性はあろう。このような利益調整に対処するには、役員年金確定時や当該年金支給時期において、当該役員年金控除後も支給法人に課税所得があることを条件にするなどすれば<sup>(74)</sup>、課税繰延べの金利への対応だけになるだろう。

なお、課税繰延べは租税回避の1つでありその対策は重要であるが、役員退職給与において役員退職年金は役員退職金に比して、その損金算入がもともと遅れて認識されている

とも考えられ(企業会計基準などとの比較)、退職金と年金との区分の曖昧さも考慮すれば、この課税繰延べによる金利にあまりこだわる必要はなさそうである。

(5) 小括

現行制度を前提としなければ、役員退職年金の見積支給額の現在価値等を株主総会等での確定時期に損金算入を認め、同時に過大判定を行い、過大額を否認する手法も理論的には考えられよう<sup>(75)</sup>。近年の企業会計基準等における年金の評価計算技術の普及や法人税法における時価評価の導入などを考慮すれば、年金支給時点での評価計算の精度(再評価の仕組みも含め)は制度設計上問題なく対応できるのではないかと考える。この場合には、公正処理基準を介して、法人税法22条4項での解釈ではなく、法人税法で別段の定めとして対応すべきものであろう<sup>(76)</sup>。また、役員退職年金の過大判定とその否認金額の算定を年金支給確定時点で行えば、役員退職年金が役員退職金との併存する場合などには、役員退職年金も役員退職金と同時に判断でき、役員退職金の分割支給と役員退職年金とであまり差がないことを考慮すれば、両者を同様に扱える方が納税者の予測可能性も高まるともいえよう。なお、実務的には、役員退職年金の支給

(73) この場合に、所得税法においても、退職所得として区分すれば、年金課税における退職所得と雑所得との不均等の解消できるかもしれない(もちろん納税資金を考慮すれば、延納の制度等の手当ては必要になろう)。

(74) たとえば、当初退職役員年金の確定時に年金総額の現在価値を損金算入した場合に、当該現在価値を控除後も課税所得があることを条件にし、①年金支給時に現在価値における未払金の各事業年度での取崩前で課税所得がない場合は、当該未払

金の取崩額は通常の課税所得とは別枠(使途秘匿金の支出がある場合の課税の特例(税特措62条)などの制度のように)で法人税の課税対象にするような制度も考えられよう。

(75) また、整理の仕方としては、定額の年金では利益調整として機能はなく、所得税法でも雑所得では優遇策も少ないことを考慮すれば、役員退職年金は過大役員退職給与に含めない、という整理もありえよう。

(76) 谷口・前掲注(1)401-402頁[417]参照。



総額の現在価値の算出方法は、簡便法によることも可能であり、過大判定の再判定は不要であろう。

#### 4 同族会社の行為計算否認規定との関係

法人税法における過大役員退職金の規制は、会社法での役員退職金のお手盛り防止規制を前提にしたものである。しかし、会社法でのお手盛り防止は株主によるチェック機能を利用したものであるが、同族法人においては株主と取締役が同一の利害関係者であり、このようなチェック機能が働かず、法人税法においては課税の公平のために、同業他社との比較等において、過大役員退職金の損金不算入の規定を設けたものである。同族会社に対して、法人税法では、同族会社の行為計算否認の規定（法税132条）を持っており、このような行為計算否認規定と法人税法34条との関係を確認しておきたい。

同族会社の行為計算否認では、「法人税の負担を不当に減少させる結果」が生じた場合に

是正の対象になるが、同族会社が役員給与等（役員退職給与も含め）を利用した租税回避行為を防止するための具体的な条文として、過大役員給与等の規定が設けられた。この点からも、同族会社の行為計算否認規定が一般条項で、過大役員給与規定が特別条項という位置づけになるだろう。

ただ、過大役員退職給与規定は同族会社以外も対象としており、その限りにおいては、同族会社の行為計算否認規定よりも課税対象は広いことになり、役員職務執行の対価等に比してその給与等が過大な場合にその損金性が否認されることになる。この点、近年の一部上場会社役員の高額な役員報酬等を考慮した場合<sup>(77)</sup>、今までの判例による同規模同業種の役員報酬等をベースに功績倍率等の形式的な判断基準で役員退職金が課税されること自体には問題もあるといわざるを得ない。特に上場会社では会社法においてもコーポレートガバナンス・コード<sup>(78)</sup>による企業統治の指針もあり、過大役員退職給与規定を非同族の上

(77) 山本守之「事例から考える租税法解釈のあり方 第9回残波事件の控訴審を検証する」税務弘報65巻6号（2017）131頁参照。

なお、実際に高額な役員退職金として（連結ベースも含まれると考えられるが）、東京商工リサーチによる有価証券報告書の分析では、オリックス(株)の宮内義彦氏4,469百万円（2015年3月期）、(株)三共の毒島秀幸氏1,161百万円（2015年3月期）、カシオ計算機(株)の榎尾敏雄氏1,319百万円（2012年3月期）、(株)キョウデンの橋本浩氏1,268百万円（2014年3月期）、カシオ計算機(株)の榎尾和雄氏1,138百万円（2014年3月期）などのように巨額の退職慰労金の支給があり、ソフトバンクグループ(株)のニケシュ・アローラ氏8,847百万円（2017年3月期）が退職費用（連結ベース）として役員報酬に含まれているとされている。役員報酬に関しては、ソフトバンクグループ(株)のニケシュ・アローラ氏1,499百万円（2017年3月期：退職費用8,847百

万円を除き、連結ベース）という高額なものがあり、役員報酬1億円以上を受け取った人数（個別開示）は、100人を超えている（以上について、マイナビニュースHP（<http://news.mynavi.jp/articles/2017/06/23/houshu/> [最終確認日：2018年3月4日現在]）や東京商工リサーチHP（[http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170621\\_02.html](http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170621_02.html) [最終確認日：2018年3月4日現在]）参照）。大淵名誉教授は、過大役員給与として否認された例は同族会社に限定されており、近年の上場会社の役員報酬を考慮すると、職務執行の対価等は優れて主観的な価値判断による私的自治の領域で類似法人の支給状況を比準対象としては、正確な過大認定は不可能と主張される（大淵・前掲注6552頁参照）。

(78) 金融庁と東京証券取引所が取りまとめ、平成27年6月から適用されており、平成29年度改正においても役員給与の改正のベースとなっている。

場会社などにまで対象を拡大する必要があるのか疑問も残る。

## VI 結びに代えて

法人税法において、雇用契約関係にある従業員に対する退職金と退職年金に対する損金性と委任契約関係にある役員に対する退職金と退職年金とに関して、過去の勤務（職務執行）の対価であることや老後の生活保障の側面があることには変わりがないと考えられる。ただ、役員に対する場合は「お手盛り防止」「隠れた利益処分防止」などの租税回避防止機能として、過大判定は必要であろう。

役員退職年金において、役員退職金の分割支給との区分問題や、過大判定においてはどのように過大役員退職給与の判定をするのかという問題だけでなく、いつ過大判定するのか、過大判定による損金不算入額の算定の問題などが考えられる。現行の法令の取扱いの範囲では、役員退職年金と役員退職金の分割支給との区分の問題は、役員退職給与の分割支給は一定の期間（5年など）の制限を設けて、それ以上の期間が対象の場合は年金として扱うというような、役員退職年金と役員退職金との区分を税務上明確にすることで対応できる。

また、役員退職年金の過大判定の問題では、現行制度を前提にすれば、役員退職年金の支給確定時（株主総会等）に、年金の見積支給額を現在価値で算定することで過大判定し、実際の各年金支給時に判定時の否認割合で、

各年金支給の都度否認していくことが合理的であろう。また、外部拠出型企業年金による役員退職年金を過大判定に含めるなら、過去の掛金で生じる過大部分を判定時点で益金に処理する規定を置くなど、その否認額の算定方法等を明確にすべきであろう。なお、同族会社の行為計算否認規定との関係では、役員退職年金の過大判定は同族会社などに限定することも可能ではないだろうか。

もともと年金と一時金の区分も曖昧なこと、法人税法へ時価会計が導入されたこと、などを考慮するならば、役員退職年金（有期も終身も含め）に関しては、その支給確定時に年金の見積支給額の現在価値での損金算入を認め（当該規定で損金が前倒しされるため、この損金の前倒しを利用した租税回避防止の規定なども導入）、この時点で過大判定を行い、損金不算入額も処理してしまうことも検討に値するのではないだろうか。このような規定を設けるなら、法人税法での役員退職年金に対する課税関係は、年金（有期も終身も含め）や一時金という支給形態に関わらず、役員退職年金と役員退職金との統一した処理が可能になり、納税者の役員退職金（年金）の課税に関する予測可能性が改善し、税の中立性も保てよう<sup>79)</sup>。

<sup>79)</sup> なお、この場合に所得税法と法人税法とで、支給法人における役員退職年金に係る損金の計上時期及び計上金額と、受給者における所得帰属年度及び所得区分・所得金額が異なることになろう。