

令和 5 年 6 月 1 日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K01909

研究課題名（和文）経営者報酬とコーポレートガバナンスに対する会計基準および税制の影響に関する研究

研究課題名（英文）Study concerning influences of accounting standards and tax regulations on executive compensation and corporate governance

研究代表者

鈴木 一水（Suzuki, Kazumi）

神戸大学・社会システムイノベーションセンター・教授

研究者番号：90235937

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：日本の上場会社の経営者報酬体系の特徴をコーポレートガバナンスの観点から調査した。発見事項は次のとおりである。第1に、規模の大きな会社および企業年齢の若い会社がエージェンシーコスト削減に役立つ業績連動報酬とくに譲渡制限株式や株式給付信託のような株式報酬を採用する傾向にある。第2に、税コスト削減に役立つ税制適格業績連動給与を採用する会社は少ない。第3に、エージェンシーコスト削減と税コスト削減の両立は、前年度業績に基づく定期同額給与および事前確定届出給与によって図られている。第4に、経営者報酬に関する開示内容は会社間でばらつきがあり、不十分な会社が少なくない。

研究成果の学術的意義や社会的意義

政府の成長戦略を受けて行われてきた日本企業の中長期的な企業価値向上のための経営者報酬をめぐる近年の制度改革が日本企業によってどのように受け入れられてきたかという問題意識のもと、上場会社の経営者報酬体系の実態を調査した。その結果、会社法制や会計基準の改正を受けて、コーポレートガバナンスに資する業績連動給与の採用が増加傾向にはあるが、まだ十分とはいえず、特に税コストへの配慮から不効率な報酬体系が温存されていることがわかった。この結果は、コーポレートガバナンスの観点から望ましい経営者報酬体系のあり方を検討するには日本における税務計画のエコシステムの実態の解明が重要であることを示唆する。

研究成果の概要（英文）：I investigate features of management compensation adopted by Japanese listed companies. The followings are main findings. First, larger companies and younger companies tend to adopt performance-related compensation, in particular share compensation including restricted stock and board incentive plan. Second, few companies adopt the tax deductible performance-related compensation. Third, many companies reduce both agency costs and tax costs through the periodic fixed-amount compensation and the fixed and reported in advance compensation based on preceeding year. Forth, disclosed information on management compensation vary among companies and few companies disclose enough information.

研究分野：会計学とくに税務会計

キーワード：税務計画 経営者報酬 コーポレートガバナンス

1. 研究開始当初の背景

今日の税務会計研究は、企業による世界規模での租税回避行為に対する批判(パナマ文書の流出やOECD等によるBEPS対策)や、企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスの要請(日本再興戦略等)を背景として、コーポレートガバナンスの一環としてのタックスプランニングに着目して企業の税務行動を説明・予測することによって、エビデンスに基づく経営戦略の策定、企業実務の効率化および政策立案に資することを志向している。こうしたコーポレートガバナンスの視点から、所与の税制その他の制度環境や事業環境の下での企業行動を説明し、税制その他の環境の変化が企業行動さらには資源配分や所得配分に及ぼす影響を予測するといった現象解明に焦点をあわせた研究への期待は、証拠に基づく政策立案(Evidenced-Based Policy Making; EBPM)の重要性の増加にしたがって、高まってきている。このような現象解明型の税務会計研究は、応用ミクロ経済学における契約理論に立脚した組織理論として税務会計論を構築しようとする試みといえる。本研究は、この動向に沿ったものである。

この方向での税務会計研究は、企業価値最大化を志向する効率的な企業統治機構の設計に向け、税コストのみならず、タックスプランニングにもなう税以外のコストである税務計画遂行コスト(エージェンシーコスト)さらには税務計画派生コスト(たとえば、財務報告コスト、評判コスト、政治コストなど)をも含めたすべてのコストの最小化を通じた税引後キャッシュフロー最大化のプロセスに焦点を当てる。これらのコストは二律背反的な関係になることが多いので、そのトレードオフ問題は、コーポレートガバナンスに有効なタックスプランニングにとっての重大な課題である。

本研究は、エージェンシーコストと密接に関連する経営者報酬体系の設計を、タックスプランニングにおけるコスト調整過程と位置づけ、その過程を解明しようとするものである。ここでは、税引後キャッシュフローを最大化する経営者報酬体系をベンチマークとして、現実の経営者報酬体系の設計に各種企業特性がどのように影響しているのかが分析される。本研究は、このような税務会計の研究動向と分析枠組みを学術的背景とする。

わが国の税務会計研究は、法人税法解釈論として発展してきた。しかし、コーポレートガバナンス重視という社会的要請に応えるためには、それだけでは不十分である。税制が、会社法制、会計基準、その他の事業環境要因と結びつくことによって、経営者報酬体系の設計その他の企業行動にどのような影響を及ぼすかを明らかにすることが、実務と政策の両方から、税務会計研究に求められるようになってきている。

2. 研究の目的

わが国では、2005(平成17)年まで、役員に対する業績連動報酬や賞与の課税所得計算上の損金算入が認められていなかった。そのため、政府の成長戦略そしてコーポレートガバナンス・コードを受けて会社法制で整備されたエージェンシーコスト削減のためのインセンティブ報酬(ストックオプション報酬、株式報酬、業績連動金銭報酬など)が税コストを上昇させることになり、この二律背反関係が、経営者に対するインセンティブ報酬採用を妨げ、コーポレートガバナンスの障害になるという問題があった。しかし、2006(平成18)年度以降の税制改正によって、一定の要件を満たす株式報酬や利益連動給与の損金算入が認められるようになり、税コストとエージェンシーコストの両方を削減することが可能となった。しかしながら、研究代表者の調査によると、2013年2月終了年度までに税制適格利益連動給与を採用する会社は63社にとどまっており、株式報酬もやっと増加しつつあるところである。

せっかく税コストとエージェンシーコストの両方を削減できる制度が導入されたにもかかわらず、それが活用されていないということは、企業のコーポレートガバナンスにとっても政府による政策評価にとっても重大な問題である。そこで、本研究は、インセンティブ報酬として制度上認められるようになったストックオプション報酬、株式報酬、業績連動金銭報酬などの実際の採用状況を調査し、これらの報酬の採用の障害となっている要因を明らかにすることを目的とする。そのために、経営者報酬に関連する税コスト、財務報告コストおよびエージェンシーコストの三すくみによるトレードオフ状態を明確にし、次に個別企業の特性と経営者報酬の関係を特定する。インセンティブ報酬採用の障害となっている要因を明らかにできれば、その成果はコーポレートガバナンス強化に向けた政策提言に資するものと期待される。

3. 研究の方法

[初年度(2018年度)]

2年度以降の実証分析の準備作業として、わが国における経営者報酬に関する会社法制、会計規制および税制の歴史的変遷を振り返り、エージェンシーコスト削減に向けた経営者報酬の多様化の流れと、その流れに対応してきた会計基準、開示制度および税制の改正の経緯をまとめ、さ

らに税コスト、財務報告コストおよびエージェンシーコストのトレードオフ関係の推移を整理し明確にした。また、これと並行して、文献および国際学会報告を概観し、会計基準と税制が経営者報酬体系に及ぼす研究に関連する論点および研究方法を整理した。こうした作業によって、本研究の研究課題をより一層明確にし、理論モデルの精緻化を図った。

[2年度(2019年度)]

まず、前年度に構築した理論モデルに基づいて、2016(平成28)年度税制改正で拡張された税制適格業績連動給与の採用と、ストックオプション、譲渡制限株式および株式交付信託を使った株式報酬の採用に関する仮説を構築した。次に、有価証券報告書およびコーポレートガバナンス報告書などから、日本の上場会社における経営者報酬の採用状況に関するデータを収集し、企業財務に関するアーカイバルデータなどから得た企業特性に関するデータとあわせて、企業属性が経営者報酬の選択に及ぼす影響を主に重回帰分析によって検証した。

[3年度(2020年度)~5年度(2022年度)]

3年度において、2年度までの実証研究の結果を国内外の学会等で報告し、批判を受け、分析結果を精緻化し、最終的な成果を学術論文としてまとめ公表する予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大によって、学会その他の研究集会の開催が延期・中止されたため、成果報告の機会が大きく制限された。また、この間、経営者報酬に関する会社法制、会計基準、開示制度、および税制の改正が繰り返されたため、改めて経営者報酬の採用状況の変化を調査し、理論および実証モデルを修正することを余儀なくされた。さらに、検証の過程で、企業の経営者報酬体系の選択に企業属性以外の要因も作用していることが示唆されたことから、その要因を特定するために税務計画のエコシステムに関する既存研究のレビューも行った。

4. 研究成果

研究成果は、近年のわが国における経営者報酬をめぐる各種制度の改正の動きを整理することによって制度間の整合性や会社による受入れ可能性と、上場会社における経営者報酬体系の変遷と現状を明らかにしたことである。

(1) 経営者報酬をめぐる制度の整備

日本政府の成長戦略を受けて日本企業の中長期的な企業価値の向上に向けたコーポレートガバナンスの策定と改正ならびに会社法制、会計基準、開示制度および税制の整備が進められてきた。商法・会社法については、2005(平成17)年公布会社法において、役員賞与が役員報酬とともに職務執行の対価として会社から受ける財産上の利益として整理されるとともに、金銭以外を報酬として支給することが認められた。また、利益処分案の株主総会決議に相当する定めは存在しなくなったことから、役員賞与を剰余金を原資として支給することが可能かどうかが不明になった。さらに、2019(令和元)年改正によって、上場会社における報酬等の決定方針の取締役会決議、株式報酬についての株主総会決議、現物出資構成を不要とする無償交付による株式報酬、および経営者報酬に関する情報開示などに係る規定の整備が行われた。

会計基準については、従来、経営者報酬に関する会計基準は設けられていなかったところ、2003(平成15)年施行の改正商法のもとでは機関設計や経営者報酬額についての定め方により経営者報酬の会計処理が異なるおそれが生じたことを受け、2004(平成16)年に株主総会における支給手続と会計処理が連動することを前提とする実務対応報告13号が公表されたが、その後の会社法の施行により役員賞与と役員報酬が同一の手続により支給されることとなったことを受けて、2005(平成17)年に役員賞与に関する会計基準が公表され、役員賞与を発生した会計期間の費用として処理することが明らかにされた。また、2013(平成25)年には従業員を対象とするものではあるが信託を通じて自社株式を交付する取引に関する実務上の取扱いが、2018(平成30)年には権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引に関する取扱いが、2021(令和3)年には令和元年改正会社法を受けて無償交付される株式報酬について取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱いが、それぞれ実務対応報告として公表された。

企業内容等の開示に関しても、2019(平成31)年4月から施行された改正企業内容等の開示に関する内閣府令によって、役員報酬の額または算定方法の決定に関する情報開示の充実が図られてきた。

税制についても、2016(平成28)年度改正、2017(平成29)年度改正および2019(令和元)年度改正において、損金算入できる業績連動給与の要件のうちの支給物の株式への拡大、業績指標の拡張、手続の見直しなどが行われてきた。

このように、日本企業の中長期的な収益性を高めて企業価値の向上を図るといふ国策の下で、経営者報酬をめぐる資本市場、会社法制および税制の各制度間の整合性を図る整備が進められてきた。これを受けて、日本企業は経営者報酬体系を柔軟に設計できるようになってきている。

(2) 税務計画における有効な経営者報酬体系

税引後キャッシュフローの最大化を目的とする税務計画が有効であるためには、税コストのみならず税以外のコストもあわせて企業のみならず利害関係者への影響も含めて考慮しなければならない。経営者報酬体系は、エージェンシーコストやリテンションに大きく影響するので、経営者報酬体系の設計にあたっては、会社と経営者の両方における経営者報酬の税効果のみなら

ず、そのエージェンシーコスト等への影響も検討することが、コーポレートガバナンスの観点から必要になる。

現行税制の下では、会社側で損金算入可能な定期同額給与および事前確定届出給与が税コスト削減には有効であるが、これらの報酬はコーポレートガバナンスの観点からはエージェンシーコストを増大させるおそれがある。反対に、エージェンシーコストを削減するには、インセンティブとして機能する業績連動給与が有効であるが、その損金算入には税法上の厳格な要件を満たすことが必要であり、さもなければ税コストの上昇を招くことになる。

法人税法は、経営者報酬をめぐる税コストとエージェンシーコストの対立を解消するために、損金算入可能な税制適格業績連動給与も認めている。しかし、この税制適格業績連動給与を採用すれば、税コストとエージェンシーコストの対立は解消できるけれども、かわりに財務報告コスト等を生じさせるおそれがある。このように、現行の会社法制および税制の下での経営者報酬体系の設計は、税引後キャッシュフロー最大化のためのすべてのコストの削減を困難にするパズルとなっている。

(3) 経営者報酬体系の実態

上記(1)で述べた経営者報酬をめぐる制度整備によって、日本企業は経営者報酬体系を柔軟に設計できるようになってきている。しかしながら、上記(2)で示した問題が残っていることから、コーポレートガバナンスおよび税務計画の観点から最適といえる報酬体系が実際に採用されているとはいえない。

制度整備の進んだ近年の上場会社における経営者報酬体系の実態には、次のような特徴がみられる。第1に、制度整備により業績連動給与とくに株式交付信託や譲渡制限株式などの株式報酬の採用が、大企業や新興企業においては進んでいるが、中規模会社では株式報酬の採用が遅れている。第2に、税コストとエージェンシーコストの両方の削減が可能な税制適格利益連動給与の採用数は少ない。これは、税制適格要件として認められる業績指標が財務指標に偏っているためESG投資を意識した経営者報酬には使いづらいことだけでなく、税制適格業績連動給与には経営者の個別報酬額の開示が求められていることによる財務報告コストや評判コストなどの発生のおそれがあることにもよると考えられる。第3に、経営者報酬の開示情報の量が会社によって大きく異なる。特に、業績連動給与の業績指標がどの年度(前年度か当年度か)のものなのかを明示していない会社が多い。こうした開示情報量の違いを企業属性の差異だけによって説明することは難しい。第4に、税コスト、エージェンシーコストおよび財務報告コストの3コストの調整方法として、前年度業績に基づいて当年度に損金算入可能な定期同額給与または事前確定届出給与を支給するという方法を採用している会社がかかりの数のにのぼる。しかし、この方法では、当年度にエージェンシーコストを発生させるおそれがあり、特に当年度をもって退任する経営者にはインセンティブとして機能しないことになる。第5に、ほとんどの会社で退職慰労金制度が廃止されている。

(4) まとめと残された課題

経営者報酬をめぐる諸制度については、近年、コーポレートガバナンスの観点から制度間の整合性がとれるように整備が進められてきた。この結果、日本企業でも株式報酬を中心とした業績連動給与の採用が進んでいる実態が観察された。特に、株式報酬の採用には、企業規模や企業年齢といった企業属性が影響していることがわかった。大会社や新興会社ではコーポレートガバナンスが重視されていることの表れと考えられる。しかしながら、税務計画の有効性の観点からは、日本の上場会社が必ずしも効率的な経営者報酬体系を設計しているとはいえない。特に、業績測定年度と報酬支給時期が1年ずれることによるエージェンシーコストの発生がどのように解消されているのかは未解明である。従来であれば、最終年度の調整は退職慰労金額を通じて行われる余地があったが、大多数の上場会社が退職慰労金制度を廃止している現状では、エージェンシーコストの要因になっているかもしれない。

これ以外にも、本研究を通じて新たに未解決の問題がいくつか浮き彫りになった。第1に、年々新たに設計される経営者報酬の税務処理について不明な点が残っている。たとえば、信託型ストックオプションの経営者個人の税務処理が権利行使時の給与課税になるのか売却時の譲渡所得課税になるのかは不明である。こうした税制の不透明性は、企業によるインセンティブ報酬の採用を妨げ、企業価値向上の障害となる。第2に、会社法改正により現物出資構成によらない無償交付による譲渡制限付株式報酬が可能になり、これを受けて会計基準が整備されたにもかかわらず、現在でもなお現物出資構成による会計処理が行われている。この理由は未だ不明である。第3に、開示情報の量に企業間でばらつきがみられるが、その原因を企業属性だけでは説明できない。これには、経営者個人の資質のほかに、企業の税務計画に関与する関係者の立場や役割が関係している可能性がある。こうした税務計画のエコシステムに関する研究は、わが国ではほとんど行われていない。

日本企業の中長期的な企業価値の向上のための経営者報酬体系を特定し、その採用を促進させるためには、これらの問題の解明が必要になる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 鈴木一水	4. 巻 227(4)
2. 論文標題 税務計画のエコシステム	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 国民経済雑誌	6. 最初と最後の頁 31-44
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 鈴木一水	4. 巻 80巻4号
2. 論文標題 税務会計研究における経営者報酬に関する分析枠組み	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 産業經理	6. 最初と最後の頁 4-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 鈴木一水	4. 巻 223巻3号
2. 論文標題 経営者報酬体系設計に対する税制の影響	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 国民経済雑誌	6. 最初と最後の頁 55-70
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 鈴木一水	4. 巻 169号
2. 論文標題 経営者インセンティブ報酬等	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 税務事例研究	6. 最初と最後の頁 1-37
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 鈴木 一水	4. 巻 219(4)
2. 論文標題 経営者報酬の種類と効果	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 国民経済雑誌	6. 最初と最後の頁 51-68
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 鈴木 一水	4. 巻 195
2. 論文標題 日本固有の規制環境に着目した会計研究	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 會計	6. 最初と最後の頁 36-48
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件(うち招待講演 0件/うち国際学会 2件)

1. 発表者名 鈴木一水
2. 発表標題 税制が企業会計その他の企業行動に及ぼす影響に関する研究
3. 学会等名 日本会計研究学会第80回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 鈴木一水
2. 発表標題 Management compensation and firm characteristics in Japan
3. 学会等名 International Conference on Business, Economics and Information Technology 2020 (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Kazumi Suzuki
2. 発表標題 Selection of a type of management compensation by Japanese firms International Conference on Business
3. 学会等名 Economics and Information Technology (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 鈴木 一水
2. 発表標題 日本固有の規制環境に着目した会計研究
3. 学会等名 日本会計研究学会第77回大会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------