

CORPORATE NEWSLETTER

2017年1月号 (Vol.18)

—会社法／税務—

平成 29 年度税制改正大綱を踏まえた 中長期業績連動・株式報酬選択の視点

- I. はじめに
- II. 役員給与の損金算入に関する改正の概要
- III. 中長期業績連動・株式報酬選択の視点
—平成 29 年度税制改正大綱を踏まえて—

森・濱田松本法律事務所

弁護士 奥山 健志

TEL. 03 5220 1863

takeshi.okuyama@mhmjapan.com

弁護士・税理士 酒井 真

TEL. 03 6212 8357

makoto.sakai@mhmjapan.com

弁護士 渡辺 邦広

TEL. 03 6266 8555

kunihiro.watanabe@mhmjapan.com

弁護士 梶元 孝太郎

TEL. 03 6266 8911

kotaro.kajimoto@mhmjapan.com

ポイント

- 平成 29 年度税制改正により、利益連動給与・事前確定届出給与として役員給与の損金算入が可能な報酬種類の範囲が拡大し、中長期業績連動金銭報酬・株価連動金銭報酬のほか、株式を将来発行するユニット型の株式報酬（PSU 等）についても損金算入が可能となる予定です。
- これは、コーポレートガバナンス・コードが求める中長期業績連動報酬の割合及び現金報酬と自社株報酬の適切な割合の設定（補充原則 4-2①）をコンプライしようとする企業にとって、コードの要請を満たしつつ損金算入が可能となる報酬種類の選択肢が増えることを意味します。
- 他方、新株予約権、譲渡制限付株式及び退職給与については、損金算入可能な範囲や要件が厳しくなります。平成 29 年 9 月末日までに支給決議等がされる場合には、経過措置の適用により、改正前の要件等に従って損金算入が可能ですが、継続的な報酬制度とする観点からは、改正後の税制も見据えて報酬類型を選択することが望ましいものと考えられます。
- 今回の改正の内容を俯瞰して見ると、報酬種類の形式（金銭を付与するか、新株予約権を付与するか、株式を付与するか等）にかかわらず、経済的利益の実質に着目して課税上の取扱いが決まることが指向されています。そのため、改正後は、税務上の取扱いを押しつつ、各報酬のインセンティブとしての実質的な効果等を踏まえた報酬類型を選択することがより一層重要となると考えられます。

CORPORATE NEWSLETTER

I. はじめに

政府与党（自由民主党及び公明党）は、平成 28 年 12 月 8 日、「平成 29 年度税制改正大綱」を決定しました（なお、政府は同様の内容を閣議決定済み¹。以下「本大綱」といいます。）。本大綱に基づき、会社における損金算入の可否に関する役員報酬税制の大きな改正が予定されています（基本的に本年 4 月 1 日以後に支給決議等をする役員給与について適用。ただし、一部の改正については、本年 10 月 1 日以後に支給決議等をする役員給与について適用。）。

本レターにおいては、本大綱により見込まれる改正の概要、改正後の税制を踏まえた中長期業績連動報酬・株式報酬選択の視点を解説します²。

II. 役員給与の損金算入に関する改正の概要

1. 主な中長期業績連動報酬・株式報酬の種類と役員給与の損金算入

我が国企業が現在導入している主な中長期業績連動報酬・株式報酬の種類は、下表 1 のとおりです。

表 1 主な中長期業績連動報酬・株式報酬の種類

性質	報酬類型	内容
金銭報酬	中長期業績連動金銭報酬	中長期の業績に応じた金銭を、報酬として役員に対し付与する
	株価連動金銭報酬 (ファントムストック等)	株価に連動した金銭を、報酬として役員に対し付与する
株式報酬 (ユニット型) ³	株式報酬型(1円)ストックオプション(RSU/PSU ⁴)	株式を予め設定した行使価格(1円)で取得できる新株予約権を、報酬として役員に対し付与する
	将来発行株式(RSU/PSU)	役員は、一定期間経過後に付与される報酬債権を現物出資し、会社が発行又は処分する株式を取得する
	株式交付信託(RSU/PSU)	会社が金銭を信託し、信託が当該金銭で当該会社の株式を取得した上で、役員は信託から株式(又は株式を

¹ 財務省ホームページ (http://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2017/20161222taikou.pdf)

² 本レターで解説する平成 29 年度税制改正の内容は、本大綱に基づくものであり、今後公表される改正税法及び政省令の内容により変更の可能性がある点にご留意ください。

³ 本レターでは、「ユニット」を、将来において株式の交付を受ける地位の意味で用いています。

⁴ 株式報酬について、一定期間の譲渡制限を課して株式を付与するものを Restricted Stock (RS)、一定期間の在任を条件として将来株式を付与するものを Restricted Stock Unit (RSU) と呼び、それぞれについて業績条件又は株価条件を付したものを、Performance Share (PS)・Performance Share Unit (PSU) と呼ぶことがあります。本大綱に基づき見込まれる改正後の税法においても、業績条件の有無 (RS/RSU か、PS/PSU か) により損金算入の要件が異なることから、以下ではこの区別も記載しています。

CORPORATE NEWSLETTER

性質	報酬類型	内容
		換価した金銭)の交付を受ける
株式報酬 (株式 型)	譲渡制限付株式 (RS/PS)	役員は、付与された報酬債権を現物出資し、会社が発行又は処分する株式を取得し、当該株式に一定期間の譲渡制限を設ける

そして、現行の法人税法上、役員給与については、損金への不算入が原則とされており、例外的に、①定期同額給与、②事前確定届出給与⁵、又は、③利益連動給与⁶の要件を満たせば、損金算入が認められています。また、退職給与及び一定の要件を満たす新株予約権による給与については、上記①～③の要件を満たさなくとも、例外的に損金算入が認められています。

このような現行の法人税法の規定を踏まえ、上記の各報酬類型につき、本大綱において見込まれる税制の改正点の概要を、下記2.～7.で解説します。

なお、退職給与⁷については、各報酬類型の区別にかかわらず統一的な基準により損金算入の可否が判断されるため、下記8.で別途解説します。

2. 中長期業績連動金銭報酬

<改正前>

現行法の利益連動給与が単年度の指標に連動したものを対象としていることから、複数事業年度の業績に対応した中長期業績連動金銭報酬については、損金算入が基本的に困難であると考えられています。

<改正後>

本大綱において、利益連動給与の指標として「当該事業年度後の事業年度又は将来の所定の時点若しくは期間の指標」を用いることができるとされたことから（本大綱51頁以下の「コーポレートガバナンス改革・事業再編の環境整備」の(2)①イ。以下、特に断らない限り、この(2)の項目番号を引用します。）、中長期業績連動金銭報酬についても、利益連動給与として損金算入が可能になると考えられます。

表2 中長期業績連動金銭報酬に係る改正

⁵ 事前確定届出給与とは、その役員の職務につき所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与で、届出期限までに納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関する届出をしているものです。

⁶ 利益連動給与とは、支給額の算定方法が、当該事業年度の利益の状況を示す指標を基礎とした客観的なもので、一定の算定方法の決定手続、開示等の要件を満たすものです。

⁷ 退職給与とは、法人税法上に直接の定義はありませんが、退職を起因として一時に受ける給与をいうものと考えられます。

CORPORATE NEWSLETTER

報酬類型	改正前（H29.3.31 まで）	改正後（H29.4.1 以後）
中長期業績連動 金銭報酬	× ⁸	○ 利益連動 (①イ ⁹)

3. 株価連動金銭報酬（ファントムストック等）

<改正前>

現行法の利益連動給与が「利益」に関する指標に連動したものを対象としていることから、株価連動金銭報酬については、損金算入は困難であると考えられます。

<改正後>

本大綱において、利益連動給与の指標として「株式の市場価格の状況を示す指標」が加えられたことから（本大綱①イ）、株価連動金銭報酬についても、利益連動給与として損金算入が可能になると考えられます。

表 3 株価連動金銭報酬に係る改正

報酬類型	改正前（H29.3.31 まで）	改正後（H29.4.1 以後）
株価連動金銭報酬 (ファントムストック等)	×	○ 利益連動 (①イ)

4. 株式報酬型（1円）ストックオプション

<改正前>

株式報酬型（1円）ストックオプションについては、現行法では、通常の役員給与とは異なる取扱いがされており、事前確定届出給与や利益連動給与の要件を満たさないものであっても、新株予約権特有の要件を満たせば、損金算入が可能とされています。当該新株予約権特有の要件は、株式報酬型（1円）ストックオプションであれば容易に満たせるものであり、他の株式報酬と比較して緩やかな要件の下で損金算入が認められています。

⁸ 以下表中の記載につき、「○」＝損金算入可能、「△」＝損金算入の可能性はあるが不明な点がある、「×」＝損金算入困難、「事前」＝事前確定届出給与としての損金算入、「利益連動」＝利益連動給与としての損金算入を意味します。

⁹ 以下表中においては、「本大綱」という表記を省略して、本大綱中の項目番号を引用します。

CORPORATE NEWSLETTER

＜改正後＞

本大綱において、新株予約権による給与で事前確定届出給与又は利益連動給与の損金算入要件を満たさないものは、その全額を損金不算入とするとされています（本大綱②）。これは、新株予約権による給与の損金算入の可否も、基本的に他の株式報酬と横並びで判断しようとするものです。改正後は、新株予約権による役員給与であっても、損金算入には、業績条件又は株価条件を付さないRSU型は事前確定届出給与¹⁰、業績条件又は株価条件を付したPSU型は利益連動給与の要件を満たす必要があると考えられます（本大綱②、③ロ）。

役員給与に関する改正のうち新株予約権に係る部分については経過措置があり、「平成29年10月1日以後に支給又は交付に係る決議（その決議がない場合には、その支給又は交付）をする給与について適用」することとされています（本大綱⑦（注））。

表4 株式報酬型（1円）ストックオプションに係る改正

報酬類型	業績条件・ 株価条件	改正前(H29.9.30まで)	改正後(H29.10.1以後)
株式報酬型（1円） ストック オプション	なし（RSU）	○	○ 事前（・届出不要） （②、③ロ）
	あり（PSU）		○ 利益連動 （②）

5. 将来発行株式

＜改正前＞

将来発行株式は、現行法においては、損金算入が困難です。

＜改正後＞

本大綱において、「所定の時期に確定した数の株式を交付する給与」が事前確定届出給与の対象に加えられる（本大綱③イ）とともに、「業績連動指標・・・を基礎として算定される数の市場価格のある株式を交付する給与で確定した数を限度とするもの」が利益連動給与の対象に加えられることとされています（本大綱①ロ）。

したがって、将来発行株式のうち、業績条件又は株価条件を付したPSU型は利益連動給与として損金算入が可能になると考えられます。また、業績条件又は株価条件

¹⁰ 事前確定届出給与となる新株予約権のうち、一定の新株予約権については届出が不要とされる予定です（本大綱③ロ）。

CORPORATE NEWSLETTER

を付さない RSU 型は事前確定届出給与として損金算入し得ることになると考えられますが、一定期間の在任を条件として当該期間経過後に株式を交付する場合等に、「所定の時期に確定した数の株式を交付する給与」であると言えるのか、今後公表される改正税法及び政省令の内容も含め、検討をしていく必要があると考えられます。

表 5 将来発行株式に係る改正

報酬類型	業績条件・株価条件	改正前 (H29.3.31 まで)	改正後 (H29.4.1 以後)
将来発行株式	なし (RSU)	×	△ 事前 (③イ)
	あり (PSU)		○ 利益連動 (①ロ)

6. 株式交付信託

基本的に上記 5.の将来発行株式と同様です。

表 6 株式交付信託に係る改正

報酬類型	業績条件・株価条件	改正前 (H29.3.31 まで)	改正後 (H29.4.1 以後)
株式交付信託	なし (RSU)	×	△ 事前 (③イ)
	あり (PSU)		○ 利益連動 (①ロ)

7. 譲渡制限付株式

<改正前>

譲渡制限付株式は、現行法においても事前確定届出給与として損金算入が可能です¹¹。

<改正後>

本大綱において、「利益その他の指標を基礎として譲渡制限が解除される数が算定される譲渡制限付株式による給与」を事前確定届出給与の対象から除外することとされています (本大綱③ハ)。

したがって、業績条件又は株価条件を付さない RS 型の譲渡制限付株式については、

¹¹ 譲渡制限付株式による給与は、通常の事前確定届出給与と異なり、納税地の所轄税務署長への届出は不要とされています (法人税法 34 条 1 項 2 号)。

CORPORATE NEWSLETTER

改正後も損金算入が認められると考えられますが、業績条件又は株価条件を付す PS 型の譲渡制限付株式については、改正後は損金算入ができなくなると考えられる点に留意が必要です。

役員給与に関する改正のうち譲渡制限付株式に係る部分については、上記 4.の新株予約権と同様の経過措置があります（本大綱⑦（注））。

表 7 譲渡制限付株式に係る改正

報酬類型	業績条件・株価条件	改正前（H29.9.30 まで）	改正後（H29.10.1 以後）
譲渡制限付株式	なし（RS）	○ 事前・届出不要	○ 事前・届出不要
	あり（PS）		× (③ハ)

8. 退職給与

<改正前>

現行法において、退職給与は通常の役員給与とは異なる取扱いがされており、事前確定届出給与及び利益連動給与の要件を満たさないものであっても、退職給与として認められれば原則として、損金算入が可能です（ただし、退職給与として認められるための具体的な設計については、個別に検討が必要です。）。

<改正後>

本大綱では、「退職給与で利益その他の指標（勤務期間及び既に支給した給与を除く。）を基礎として算定されるもののうち利益連動給与の損金算入要件を満たさないもの」は、その全額を損金不算入とすることとされています（本大綱②）。

この「利益その他の指標（勤務期間及び既に支給した給与を除く。）を基礎として算定されるもの」が具体的にどのようなものを指すのか、例えば、業績条件を付した株式報酬及び中長期業績連動金銭報酬が一般的にこれに該当することになるのか、さらには、株価条件を付した株式報酬及び株価連動金銭報酬もこれに該当するののかは、本大綱上明らかなではありません。各社が現在導入している退職型の役員報酬についても、見直しが必要となる可能性があります。この点も含め、退職型の役員報酬についての改正後の損金算入要件については、今後公表される改正税法及び政省令の内容を特に注視する必要があります。

役員給与に関する改正のうち退職給与に係る部分については、上記 4.の新株予約権及び上記 7.の譲渡制限付株式と同様の経過措置があります（本大綱⑦（注））。

CORPORATE NEWSLETTER

表 8 退職給与に係る改正

報酬類型	業績条件・ 株価条件	改正前（H29.9.30 まで）	改正後（H29.10.1 以後）
中長期業績連動 金銭報酬 ／業績条件を付した 株式報酬	業績条件あり	○ （ただし、具体的な設計に ついては個別に要検討）	△ （②）
株価連動金銭報酬 ／株価条件を付した 株式報酬	株価条件あり		
業績条件・株価条件 を付さない株式報酬	なし		○ （ただし、具体的な設計に ついては個別に要検討）

Ⅲ. 中長期業績連動報酬・株式報酬選択の視点－平成 29 年度税制改正大綱を踏まえて－

平成 29 年度税制改正の詳細については、改正税法及び政省令の公表を待つ必要がありますが、本大綱により見込まれる役員給与に係る税制改正の概要をまとめると、末尾の表 9 のとおりです。

まず、平成 29 年度税制改正により、利益連動給与・事前確定届出給与として役員給与の損金算入が可能な報酬類型の範囲が拡大し、中長期業績連動金銭報酬・株価連動金銭報酬のほか、株式を将来発行するユニット型の株式報酬（PSU 等）についても損金算入が可能となると考えられる点が注目されます。

これは、コーポレートガバナンス・コードが求める中長期業績連動報酬の割合及び現金報酬と自社株報酬の適切な割合の設定（補充原則 4-2①）をコンプライしようとする企業にとって、コードの要請を満たしつつ損金算入が可能となる報酬類型の選択肢が増えることを意味します。

また、実務上株式報酬の導入にあたり関心が高いと思われる納税資金の確保についても、いわゆる知る前契約・知る前計画の活用によりインサイダー取引規制の適用を受けずに株式の売却を可能とすることに加えて、損金算入可能な株価連動型金銭報酬等を納税資金として会社が支給することも可能となります。

他方、新株予約権、譲渡制限付株式及び退職給与については、損金算入可能な範囲や要件が厳しくなる点に留意が必要です。この改正については、平成 29 年 9 月末日までに支給決議等がされる場合には経過措置の適用がありますが、継続的な報酬制度とする観点からは、改正後の税制も見据えた報酬類型を選択することが望ましいものと考えられます。

CORPORATE NEWSLETTER

今回の改正内容を俯瞰して見ると、報酬類型の形式（金銭を付与するか、新株予約権を付与するか、株式を付与するか等）にかかわらず、経済的利益の実質に着目して平等な課税をすることを指向するものと考えられます。そのため、改正後は、税務上の取扱いが各社の報酬類型の選択を決定する場面は相対的に減少すると考えられますが、PS型の譲渡制限付株式について改正後は損金算入が困難となると考えられることや、RSU型の将来発行株式及び株式交付信託について事前確定届出給与と認められるための具体的な設計等については留意が必要です。

したがって、改正後は、税務上の取扱いを押さえつつ、各報酬のインセンティブとしての実質的な効果（業績条件を付すことにより業績向上へのインセンティブ付けをするのか、株価条件を付すことにより株価向上へのインセンティブ付けをするのか等）や、法的権利としての強さ（新株予約権を付与することで、新株予約権を行使すれば株式を当然に取得できる法的地位を付与するのか、あくまでユニットのプランとして株式の交付を予定するのにとどめるのか等）を踏まえて報酬類型を選択することがより一層重要となると考えられます。

CORPORATE NEWSLETTER

表9 本大綱により見込まれる役員給与に係る税制改正のまとめ
【損金算入の可否（退職給与を除く）】

性質	報酬類型	業績条件・ 株価条件	改正前 （譲渡制限付株式・ス tockオプションにつ いて H29.9.30 まで。 それ以外については H29.3.31 まで）	改正後 （譲渡制限付株 式・ストックオプ ションについて H29.10.1 以後。そ れ以外については H29.4.1 以後）	
金銭 報酬	中長期業績連動 金銭報酬	業績条件 あり	×	○ 利益連動（①イ）	
	株価連動金銭報酬（フ ァントムストック等）	株価条件 あり		○ 利益連動（①イ）	
株式 報酬 （ユ ニッ ト型）	株式報酬型（1円） ストックオプション	なし （RSU）	○	○ 事前（・届出不要） （②、③ロ）	
		あり （PSU）		○ 利益連動（②）	
	将来発行株式	なし （RSU）	×	△ 事前（③イ）	
		あり （PSU）		○ 利益連動（①ロ）	
	株式交付信託	なし （RSU）		△ 事前（③イ）	
		あり （PSU）		○ 利益連動（①ロ）	
株式 報酬 （株 式型）	譲渡制限付株式	なし（RS）		○ 事前・届出不要	○ 事前・届出不要
		あり（PS）			× （③ハ）

CORPORATE NEWSLETTER

【退職給与としての損金算入の可否】

報酬類型	業績条件・株価条件	改正前（H29.9.30 まで）	改正後（H29.10.1 以後）
中長期業績連動金銭報酬 ／業績条件を付した 株式報酬	業績条件あり	○ （ただし、具体的な設計 については個別に要検 討）	△ （②）
株価連動金銭報酬 ／株価条件を付した 株式報酬	株価条件あり		
業績条件・株価条件 を付さない株式報酬	なし		○ （ただし、具体的な設計に ついては個別に要検討）

NEWS

➤ Chandler MHM Limited 業務開始のお知らせ

当事務所は、Mori Hamada & Matsumoto (Thailand) Co., Ltd.を通じ、タイの大手法律事務所である Chandler & Thong-ek Law Offices Limited（チャンドラー・アンド・トンエック法律事務所）と経営統合し、同法律事務所の名称を Chandler MHM Limited へ変更し、2017 年 1 月 4 日より業務を開始いたしました。

あわせて、当事務所のパートナーであり、海外 M&A や国際取引・通商実務に精通した河井 聡弁護士が Chandler MHM Limited のマネージング・パートナーに、Niwes Phancharoenworakul 弁護士とともに就任いたしました。

➤ 各種 M&A リーグテーブルで 1 位を獲得しました

Bloomberg、トムソン・ロイター、Dealogic がそれぞれ発表したリーガル・アドバイザーの 2016 年 M&A リーグテーブルにおいて、当事務所は、金額順・件数順で全て 1 位を獲得いたしました。

これもひとえにクライアントの皆様のおかげであり、感謝申し上げます。

（当事務所に関するお問い合わせ）

森・濱田松本法律事務所 広報担当

mhm_info@mhmjapan.com

03-6212-8330

www.mhmjapan.com