

# 役員給与における不相当に高額な部分の金額について

円城寺 大 樹

## 要 旨

本稿においては、第1章で租税法の基本原則である租税法律主義の4つの内容のうち課税要件明確主義から不確定概念の意味を明らかにするとともに、それと関係する隠れた利益処分について言及した。第2章においては法人税法における「不相当に高額な部分の金額」に対する現在の意味を探るとともに、国税不服審判所における裁決事例からその意味を考えることとした。

「不相当に高額な部分の金額」のような不確定概念は、税負担の公平を図るため、行政庁に租税の賦課・徴収の手続きについて白紙委任をしないために不可避なものであり必要なものであることを確認した。しかしながら、納税者側から考えるとその対応は時間的・コスト的に無理なことが多くあり、結局は行政庁の自由裁量の範囲を拡大させる結果となりうる。以上のことから、本稿においては役員給与の損金算入限度額には、適正額の範囲に収まるための法の整備が必要であることを結論とした。

## 1. はじめに

平成28年4月22日東京地方裁判所において、役員給与についての第一審の判決が下された。沖縄にある泡盛の酒造会社が、代表取締役に対して支給した退職給与に「不相当に高額な部分の金額」があるか否かなどをめぐり争われた事件であり、その結果酒造メーカー側の主張を一部認める判決となっている。<sup>(注1)</sup> 本件では、過大役員給与の有無も争点になっており、こちらは酒造メーカー側の主張が棄却され、国側の主張が容認されているとのことである。

このように、今後日本においてはますます高齢化するため、同族会社の役員の報酬、賞与、退職金といった役員給与の支払額に纏わる問題が増えると考えられる。その一方で、法人税法に規定する「不相当に高額な部分の金額」といった課税要件明確主義から導かれる不確定概念については、その解釈についてあいまいなまま存置されているような気がしている。そこで今一度「不相当に高額な部分の金額」について考えることとした。

本稿においては、第1章で租税法の基本原則である租税法律主義の4つの内容のうち課税要件明確主義から不確定概念の意味を明らかにするとともに、それと関係する隠れた利益処分について言及し、第2章においては法人税法における「不相当に高額な部分の金額」に対する現在の意味を探るとともに、国税不服審判所における裁決事例からその意味を考えることとした。

## 2. 課税要件明確主義との関係

### (1) 課税要件明確主義

金子宏名誉教授は、「租税法の全体を支配する基本原則としては、租税法律主義（課税権の行使方法に関する原則）と租税公平主義（租税負担の分配に関する原則）をあげることができる。」<sup>(注2)</sup> という。租税法律主義は、租税の賦課、徴収は、必ず法律の根拠に基づいて行わなければならないとするもので、必ず法律の根拠に基づくことによって、ある取引を決断することになるという、納税者の課税予測可能性を担保する機能を持つこととなる<sup>(注3)</sup>。

その内容としては、「課税要件法定主義」「課税要件明確主義」「合法性原則」「手続的保障原則」と4つの内容からなる<sup>(注4)</sup>。そのうちの1つである課税要件明確主義は、「不相当に高額な部分の金額」を論ずる際に最も深く関係している。

それは、「法律またはその委任のもとに政令や省令において課税要件および租税の賦課・徴収の手続に関する定めをなす場合に、その定めはなるべく一義的で明確でなければならない。みだりに不明確な定めをなすと、結局は行政庁に一般的・白紙的委任をするのと同じ結果になりかねず、また、納税者の経済活動における法的安定性と予測可能性を害することになりかねないからである」<sup>(注5)</sup> とあるように、課税庁が租税の賦課・徴収の手続きに関する定めをなす場合には、一義的で明確なものでなければ課税の公平は保たれないと考えられる。<sup>(注6)</sup> このように、課税要件明確主義は、課税庁の自由裁量を制限することで課税要件法定主義が形骸化されないよう、法の解釈を権力によって行使されないよう抑止力を持つものである。我が国においては、所得税、法人税、相続税など主要な税については申告納税制度が確立されており税法の解釈権<sup>(注7)</sup>は課税庁だけでなく納税者にもあるわけであるから、その意味では課税庁の自由裁量を認めることを排除するとともに、不確定概念に偏らないように努めるべきであるといえる。ではなぜ税法は、「不相当に高額」、「相当な賞与」、「不相当であると認められる」、「相当の理由」、「必要があるとき」、「正当な理由」等、不確定概念をもって課税要件その他の法律要件を定めている例があるのであろうか。不確定概念を必要とするのはどのような場面であらうか。

今日のインターネット取引のように国内外における経済取引が複雑化し、その取引について多国籍間において租税の問題が絡み合い、その税負担は相当に重くなっている状況において、経済的な合理性を重視するあまり行き過ぎた節税策を実行しようとする事例<sup>(注8)</sup>が増加している。今やグローバル企業は、世界の各国の税制を徹底的に研究し税率が低いなどの税務的に有利な国を巧みに利用する節税政策を積極的に経営戦略に取り入れて全世界を舞台にしたビジネスを行う時代である。このような時代に対応するには、ある取引にはその取引相当の税負担が生じるというように、できるだけあらかじめ法律ではっきりと定められることが望ましいと考えられる。みだりに不明確な規定を許せば課税庁の自由裁量を認めることになりかねないからである。しかしながら、「もっとも、法の執行に際して具体的事情を考慮し、税負担の公平を図るためには、不確定概念を用いることは、ある程度不可避であり、また必要でもある。」<sup>(注9)</sup> というように不確定概念を用いることは規定内容の正確な解釈と国民の予測可能性と法的安定性を保障するという面から明確性がより強

く要請されている。一方で同族会社のように、所有と経営が分離している会社と異なり、少数の株主のお手盛りにより税負担を減少させるような行為や計算を行うことが可能である場合、また実際にもそのような例が多い場合には、税負担の公平を維持するため同族会社の経済的合理性を欠いた行為または計算について、なんらかの不確定概念のもとにその否認を認めることは、不合理とはいいきれないのである。このような場合には、納税者側に不確定概念に対する正当性を主張するための立証責任、つまりその事実を明らかにするための積み上げられた証拠資料が必要となる。また、課税庁がこの不確定概念を用いて課税処分を行う場合にも、課税庁の恣意性が排除されなければならないことは言うまでもないことである。

## (2) 隠れたる利益処分との関係

役員に対して支給する報酬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されない。役員報酬は、役員に対する役務の対価として損金に算入されるべきものである。「しかし、役員賞与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。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>(注10)</sup> というように、不相当に高額な部分の金額が存在するという事は、隠れた利益処分が存在するという事、すなわち、不相当に高額に損金算入された部分の金額は本来隠れた利益処分である。その利益処分はイコール資本等取引である。したがって、不相当に高額な部分の金額は隠れた利益処分として資本等取引として取り扱われるべきで、損金に算入されるべきでないということになるのであろうか。法人の資本金等の額の増加または減少を生じる取引及び法人が行う利益または剰余金の分配が資本等取引であるならば、不相当に高額に損金算入した金額は、当然損金として認められないこととなる。

隠れたる利益処分とは、「法人税法における独自の法的概念であって公然たる利益処分（法人税法にいう確定決算において利益または剰余金の処分による経理がこれに該当する）に対する概念である<sup>(注11)</sup>」という。つまり会社法ないし企業会計により計算された当期純利益に前期繰越金等を加減した当期末処分利益金を株主総会の承認等に基づいて利益準備金、配当金、任意積立金等に処分するものを公然たる利益処分とすれば、隠れたる利益処分とは、「法人が決算上における当期純利益を算出する前の段階において出資者、役員等に対して、本来利益処分として支出すべきものを損費（又は収益の減少）の形式により支出するものであり、したがって、損益計算上隠れて利益処分が行われるので隠れたる利益処分と称されるのである。」<sup>(注12)</sup> というように、隠れたる利益処分は、法人の決算上損金（収益の減少）の形で利益処分をするものであるから、「まず、第一に出資者等に対する無償又は十分な反対給付なしの財産上の利益の提供であること。第二に、利益処分が年度の途中においてすでに行われ、しかも、それは利益処分とは認識しがたいものであること、をその特徴としている。」<sup>(注13)</sup> という性格を有するものである。ここで考えられるのは、上記の第一に出資者等に対する無償又は十分な反対給付なしの財産上の利益の提供が容易にできるのは、同族会社の役員である。同族会社すなわち会社の株主等3人以下並びにこれらと特殊の関係のある個人及び法人がその会社の発行済株式又は出資の総数又は総額の50%超の

数又は金額の株式又は出資を有する場合のその会社(法人税法第2条10項 本稿では以下、「法2条10項」という)をいうのであるから、所得計算の際に隠れた利益処分を考慮すべきは同族会社の役員であるといえる。たとえば、出資者が役員として事務を執り、これにより不相当に高額な報酬を受けるような場合、法人がその出資者に対して相当額の報酬のほかに特別の給付をなす場合、出資者が無利子もしくは異常に低い利率によって法人から借り入れをした場合など、同族会社とその役員との間には考慮すべき取引が多々あると考えられるのである。

もともと同族会社には、同族会社について租税回避の否認を認める同族会社等の行為計算の否認規定(法132条)がある。それゆえに、この行為計算の否認規定と隠れた利益処分の解釈との違いは何か疑問が生ずる。

同族会社の行為計算否認の規定は、法132条で同族会社の行為又は計算で、これを容認した場合には法人税の負担を不当に減少させる結果があると認められるものがあるときは、税務署長はその行為又は計算にかかわらず、その認めるところにより、法人税額を計算することができる」と定めている。すなわち「同族会社の行為又は計算」が「不当に減少させる結果」になる場合であるから、当然、非同族会社の行為又は計算は含まれないこととなる。<sup>(注14)</sup> また隠れた利益処分なる行為を行うのは決して同族会社に限ったことではないことを考えれば、同族会社については行為計算の否認規定により租税回避行為を抑制していくこと、非同族会社の行った経済的な合理性を欠いた行為すなわち租税回避行為については各条文の具体的な規定により租税回避行為を抑制していく姿勢がうかがえる。従って、同族会社は、法132条の行為計算の否認規定の明文のみ適用されるべきであって、隠れた利益処分の解釈により受ける租税回避行為の否認については適用されるべきではないと考えられる。

このように隠れた利益処分の性格を明らかにしていくと、同族会社及び非同族会社が行う租税回避行為の大半は隠れた利益処分に該当するとも考えられる。したがって、隠れた利益処分による損金算入された金額は、当然否認されるべき金額であるということになる。

### 3. 不相当に高額な部分の金額について

#### (1) 法人税法上の解釈

法人税法上「不相当に高額な部分の金額」については、法34条(役員給与の損金不算入)第2項で、「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」及び法36条(過大な使用人給与の損金不算入)において「内国法人がその役員と政令で定める特殊関係のある使用人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」があり、いずれも政令によって定める金額を超えた部分の金額を「不相当に高額な部分の金額」としている。

その政令とは、法34条2項の役員給与については法人税法施行令第70条1項(以下、本稿においては「令70条1項」という)において、内国法人が各事業年度においてその役員

に対して支給した給与の額が、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款の規定又は株主総会等の決議により支給された役員に対する給与の限度額を超える部分の金額とのいずれか多い部分の金額、令70条2項におい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の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し、令70条3項において、使用人兼務役員の使用人としての職務に対する賞与で、他の使用人に対する賞与の支給時期と異なる時期に支給したものの額。法36条過大な使用人給与については、令72条2項において、内国法人が各事業年度においてその使用人に対して支給した給与の額が当該使用人の職務の内容、その内国法人の収益及び他の使用人に対する給与の支給状況、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使用人に対する給与の支給状況等に照らし、当該使用人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である。

すなわち法人税法において、「不相当に高額な部分の金額」とは、①法人が株主総会等においてあらかじめ定めた給与を超えて支給した場合のその超える部分の金額、②同種の事業を営む法人でその事業規模が類似する法人が、その役員に対して支給する給与の支給状況等に照らして相当と認められる部分の金額を超える場合におけるその超える部分の金額をいうのである。①の法人があらかじめ定めた給与の額を超えて支給した場合のその超える部分の金額については、その法人が株主総会等によって自ら決定した報酬額をなんらかの理由により、その決定した額を超過して支給するわけであるからその超えた部分に対して課税されることについては、問題が生じることはないと考えられる。

そこで問題となるのは②のようなケースである。②のケースについて課税庁が、他の同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものがその役員の支給状況等に照らして当該社の役員の給与を不相当に高額であると認定する場合、どのような基準で認定するのか。法人とは規模の大小を問わず、その法人独特の社風、その法人の構成員が持つ社会的な使命、などに基づいた組織体であるとするれば、仮に同種の事業を営む法人であったとしても単に売上高が類似している、従業員の数が類似しているなどの理由で一定の基準を算出するために、同種の事業を営む法人をサンプリングして不相当に高額であると認定すること、課税庁がその役員に対して支給した給与を不相当に高額であると認定する行為自体は認められるものであるのか疑問が生じるのである。

## (2) 不相当に高額な部分の判定

上記の法人税法施行令70条で明らかなように、法人が支給する給与が適正額を超え不相当に高額な部分の金額があるか否かの判断は次の3要素を参考にして判断することになる。

- ① その役員の職務内容
- ② 給与の支給状況
- ③ その内国法人と同種の事業を営む法人その事業規模が類似するもののその役員に対する報酬の支給状況

①及び②については、その法人の対象となる役員のそれぞれの職務内容、経験値、知識、職務の習熟度、業績などをもとに、その法人にも、課税庁にも綿密な事情聴取をすることによりまた入手可能な資料<sup>(注15)</sup>によりどの程度の給与が適正か判断することが可能と考えるが、③の同種の事業を営む法人、事業規模が類似する法人の給与の支給状況から適正額を判断の一要素に加える施行令の考え方は、納税者側である法人から見れば非常に困難な要求といえる。課税庁は、每期提出される申告書、決算書、勘定科目内訳明細書から容易に資料を入手できる。しかし納税者である法人は同業他社の内容とくに給与に関する部分は、プライベートな部分であり入手は困難である。

### (3) 事例からの仮定

国税不服審判所の平成14年6月13日裁決<sup>(注16)</sup>によれば不相当に高額である部分の金額について何が不相当に高額なのかは次の点に集約される。

#### イ、役員報酬について

- ① 役員の勤務形態と社内における地位
- ② 役員報酬の適正額
- ③ 役員の職務執行の対価と役員としての危険負担の対価

#### ロ、役員賞与について

- ① 社会通念上相当であると認められる金額であるか否か

#### ハ、役員退職金について

- ① 退職金の算出方法
- ② 形式要件の具備

役員報酬についてであるが、原処分庁<sup>(注17)</sup>は、審査請求人である建設工事業を営む同族会社の取締役会長の地位にあるものの報酬について、不相当に高額である部分の金額を平成9年4月以降長期入院が継続して通常の勤務ができないのにも拘わらず報酬の額を減額することなく以前のまま支給していたこと及び請求人である同族会社が提出した確定申告書に添付する「役員報酬手当等及び人件費の内訳書」の常勤・非常勤の別の表示欄において、当該取締役会長は非常勤である旨の表示を行っており請求人も取締役会長は非常勤取締役であることを認識していたのにも拘わらず常勤取締役の時と変わらない月額報酬を支給していた。このことから原処分庁が抽出した同種・同規模の事業を営む類似法人の非常勤取締役を支払われた役員報酬の状況をそれぞれ比較検討して不相当に高額な部分の金額が存在する旨の指摘をしている。

それに対して請求人である同族会社は、同社の取締役会長の会社業務に従事した度合い

及びその業績並びに他の取締役の報酬額等に照らして総合的に判断して適正であることを主張している。会社側が総合的に判断したポイントは下記の点にある。

- ① 取締役会長は創業者であり、発行済株式総数50%超を保有する支配株主であったこと
- ② 経営者として営業、人事労務、資金調達全ての分野に関与し絶対的な支配権を持っていた。
- ③ 報酬額は、同社が極めて優良な業績を安定してあげていたのにも拘わらず全体の役員報酬の額が相対的に低くなっていた。
- ④ 役員に対して利益処分による賞与の支給をし、また毎期配当も行っており役員報酬を高額にして節税を図る意思のないこと。
- ⑤ 株主総会においても社外株主及び従業員株主によって社内牽制が有効に作用している
- ⑥ 取締役会長は、毎日一定時間会社にいたわけではないが取締役会長としての勤務状況は常勤と何ら変わるものではなく、類似法人と比較するのであれば常勤取締役の報酬額と比較すべきこと。
- ⑦ 取締役会長は、同社の借入金に対して連帯保証を行っているが保証料等は一切受け取っていないため報酬額がおのずと高くなるのは致し方ないこと。

上記に対して、国税不服審判所が審議し裁決した理由は以下のとおりである。

#### ① 取締役会長の職務の状況

①については、職務の内容、業務の及ぶ範囲を総合的に判断しその影響力を推認している。

#### ② 請求人の収益状況

請求人の過去の収益状況がきわめて良好な経営状態であり、利益処分による賞与を支給していることから役員報酬は少なくとも現状を維持されるべき状態にあったこと。

#### ③ 請求人の役員報酬及び使用人に対する給与の支給状況

役員報酬額と使用人に対する給与の昨年対比などの比較値を比べてみても、一定の割合を維持しており、そこに租税回避行為に当たるような支給状況ではなかったこと

#### ④ 類似法人の役員報酬の支給状況

④については、類似法人の抽出基準が問題になるところである。

原処分庁は、類似法人の役員に対して支払われた報酬の額と請求人が同社の役員に対して支払った報酬の額との比較検討し不相当に高額な部分の金額があるかどうかを判断すべきものであるが、ここではなによりも類似法人の選定に重点が置かれている。

当裁決においても、原処分庁が採用した類似法人は採用されず国税不服審判所が改定した改定類似法人を採用している。

この類似法人の抽出基準は、原処分庁と請求人とは意見の分かれるべきところである。

口の役員賞与については、同社が取締役会長の入院により支払った見舞金3,995,000円について不相当に高額な部分の金額があるか問われたところであるが、そこでの国税不服審判所の判断は社会通念上相当であると認められる金額であるかどうかを判断の基準にしている。社会通念上、見舞金として相当である金額はいくらなのか。ここでの国税不服審判所の判断の基準は、上記の役員報酬の支給状況の比較検討で採用した改定類似法人を採

用し、その改定類似法人のうち見舞金等の福利厚生費の規定が存する8社について、改定類似法人が福利厚生費の規定において見舞金等として定めている金額及びその支払例について見舞金等として社会通念上相当である金額の上限を定めて、その上限額を社会通念上相当である金額としている。

ハの役員退職金については、法人が役員に対して退職金の支給をする場合、類似法人と比較する方法として功績倍率法と類似法人の1年あたりの退職給与の額に在職年数を乗じた1年あたり平均額法がある。また功績倍率法には平均功績倍率法と最高功績倍率法とがある。<sup>(注18)</sup>「役員退職給与の算出方法である功績倍率法は、算出要素に最終報酬月額を用いる企業が多く、これに勤続年数を乗じて得た金額と役員退職給与との差が功績などの個別評価となっておりその差の比率(倍率)が同業類似法人間で参考となる指標として合理的であるとの多くの事例でみとめられたため、この方法が一般化したと考えられる」(注 同族会社における役員退職給与の適正額基準)とあるように、同業類似法人において支給された役員退職給与から算出した功績倍率を計算式に用いて適正額の判断を行うことは、法令解釈の観点から最も適合するものと考えられる。

そして適正額を保証するためには、①その法人に役員退職金規定が存すること。②その規定の中に退職金の計算方法すなわち通常は最終月額報酬×役員の在任年数×功績倍率(注 功績倍率法)により計算していること、③支給の際に株主総会等の議事をしていること、最低限①~③の手順を得ているのが必要となる。しかしながら、計算要素である最終報酬月額及び功績倍率には役員の法人への貢献度、功績の評価が反映されることになるのでその法人及び退職者である役員の恣意性が含まれることが非常に多くなる。

したがって、役員退職金について不相当に高額の部分の金額があるか否かの判定は、計算式の中にある3つの要素の妥当性、特に最終報酬月額と功績倍率の妥当性が重要となる。

最終月額報酬は、退職した役員が受け取っていた月額の役員報酬をいい、退職金を算出する計算要素の一つであるため、その役員の退職の時期を見計らって短期間のうちに最終報酬月額を増額させるなどの恣意性が介入しやすい。特に経営者と株主とが同一である場合が多い同族会社においては、退職予定者である本人が役員報酬の額を決定する権限を持ちうるため不当に増加させ、法人税の負担を不当に減少させることが可能である。また、同族会社の役員の最終報酬月額については、経営者と株主とが同一である場合や家族経営をしているような場合、厳しい経営環境のもと、会社への貢献度に見合った役員報酬を受けておらず、会社の存続のために経営者自身の蓄えを会社の拠出している役員が多く存在することも事実である。最終月額報酬は、役員退職金を算出し、算出された金額が適正か否かを判断するうえで重要な要素であるが、退職した役員の会社への貢献度を最も反映したものはどのような金額かを考慮した場合には功績倍率法が有効となるのではないかと考える。

#### 4. おわりに

以上みてきたように、納税者(特に同族会社、中小零細企業)において役員報酬・賞与・退職金を支給することは、その後の「不相当に高額の部分の金額」について課税庁の



納得するような対応までを考えると頭の痛い問題である。支給した金額が適正な額であると主張するためには、その適正な額に基づいていることを立証するための資料を収集しなければならない。その収集には多くの時間とコストをかけなければならないからである。規模が大きく資金に余裕の会社はまだしも、ぎりぎり資金繰りをしている会社であればなおさらであろう。本稿では論じていないが、「不相当に高額な部分の金額」のような不確定概念に納税者が対応することは時間的にもコスト的にもいささか無理があると考えている。特に役員退職給与については、その支給を受ける役員の功績を算出するために退職前3年間の平均年額報酬を基礎金額として損金算入限度額を求めるというように一定の形式基準が必要なのではないだろうか。

今後ますます、日本経済は国際化に対応することが必要となり、多くの分野で変革してし続けている。租税についてもまだまだ多くの変革が必要である。

#### 注

- 1) 週刊税務通信 No.3413 2016年 P.6
- 2) 金子宏「租税法 第十版」P.77 弘文堂 2005年
- 3) 山本守之「租税法の基礎理論」P.485 税務経理協会 2008年
- 4) 金子宏「租税法 第十版」P.80 弘文堂 2005年
- 5) 金子宏「租税法 第十版」P.82 弘文堂 2005年
- 6) 秋田地方裁判所第一審判決 秋田市の国民健康保険税の課税要件を定めた条例が一義的明確性を欠くため租税法主義に反するとされた事件 昭和54年4月27日行裁例集30巻4号P.891
- 7) 山本守之「租税法の基礎理論」P.502 税務経理協会 2008
- 8) 日本経済新聞「アップルvsG20節税を巡る果てしなき攻防」2015年9月24日
- 9) 金子宏「租税法 第十版」P.82 弘文堂 2005年
- 10) 金子宏「租税法 第十版」P.308 弘文堂 2005年
- 11) 中村利雄「法人税の課税所得計算 その基本原理と税務調整 改訂版」1990 P.149
- 12) 同上 P.150
- 13) 同上 P.150
- 14) 金子宏「租税法 第十版」P.392 弘文堂 2005年
- 15) ㈱政策研究所「役員の報酬・賞与・年収」、国税庁企画課「民間給与の実態」などがある
- 16) 国税不服審判所 平成14年6月13日裁決 裁決事例集No.63 P.309
- 17) 裁決書の文言にならって、原処分庁を使った
- 18) 週刊税務通信 No.3413 2016年 P.7

#### 参考文献

- ・渡辺淑夫、山本守之共著「法人税法の考え方・読み方」三訂版 税務経理協会 1996年
- ・岩崎健久「税法講義」税務経理協会 2004年
- ・北野弘久「現代税法講義」法律文化社 2010年
- ・山本守之「税金力」中央経済社 2009年

## A study of the unreasonable expensive part on Direction salary

Tomoki Enjyouji

The purpose of this study is investigate the unreasonable expensive part On Direction salary .

Primary purpose of explication about “Prinzip der Tatbestandbestimmtheit”

The second purpose of explication about “unreasonable expensive part”.