



「攻めの経営」を促す役員報酬

～企業の持続的成長のための インセンティブプラン導入の手引～

(平成29年4月28日時点版)

経済産業省産業組織課

目次

I. 「攻めの経営」を促す役員報酬の概要

- 1. 施策の位置付け … P 2
- 2. 経済産業省における検討結果 … P 8
- 3. 「攻めの経営」を促す役員給与等に係る税制の整備… P 18

II. 株式報酬、業績連動報酬に関するQ & A

～平成28年度・平成29年度税制改正を踏まえて～

第1 役員給与に関する税制改正の全体像に関するQ&A … P 25

第2 役員に対する株式報酬の付与に関するQ&A … P 28

第3 事前届出確定給与としての株式報酬に関するQ&A

- 1. 事前確定届出給与における株式報酬 … P 33
- 2. 「特定譲渡制限付株式」 … P 34
- 3. 事後交付型リストラクテッド・ストック … P 48

第4 業績連動給与に関するQ&A

- 1. 業績連動給与全体 … P 50
- 2. パフォーマンス・シェア … P 59

I. 「攻めの経営」を促す役員報酬の概要

1. 施策の位置付け

我が国におけるコーポレートガバナンス強化に向けた動き

	施策	実施状況
日本再興戦略	JPX日経インデックス400	2014年1月 算出開始
	日本版スチュワードシップコード	2014年2月 公表
	会社法改正	2015年5月 施行
日本再興戦略 改訂2014	持続的成長に向けた企業と投資家の対話促進研究会	2015年4月 報告書公表
	経営者・投資家フォーラム	2015年6月 開始
	コーポレートガバナンス・コード	2015年6月 適用開始
日本再興戦略 改訂2015	コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会	2015年7月 報告書公表
	株主総会プロセスの電子化促進等に関する研究会	2016年4月 報告書公表
	金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」	2016年4月 報告書公表
日本再興戦略 2016	「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針（CGSガイドライン）」の策定	2017年3月 研究会報告書公表 2017年3月 ガイドライン策定
	持続的成長に向けた長期投資(ESG・無形資産投資)ガイドラインの策定	(2017年2月に第7回研究会を開催)
	スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会	スチュワードシップ・コードの改訂案のパブリックコメント中

「日本再興戦略」改訂2015（2015年6月30日閣議決定）

i) 「攻めの経営」の促進（抜粋）

①コーポレートガバナンスの強化

・ 中長期的な企業価値を向上させるため、会社法の改正やコーポレートガバナンス・コードの策定といった近年の制度整備等を踏まえ、コーポレートガバナンスの実践を後押しする環境整備を行うことが重要である。このため、以下の点に関する会社法の解釈指針（具体的な事例集を含む。）を作成し、公表する。

- 取締役会の監督が実効性の高いものとなるよう、取締役会に上程することが求められる事項の範囲、社外取締役が行った場合に社外性を失う「業務執行」の範囲等について
- 経営陣が適切なリスクテイクを行うことができるよう、会社補償（役員が損害賠償責任を追及された場合に、会社が当該損害賠償責任額や争訟費用を補償する制度）について等

・ あわせて、経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるよう金銭でなく株式による報酬、業績に連動した報酬等の柔軟な活用を可能とするための仕組みの整備等を図る。さらに、経営経験者が異業種の社外取締役に就任すること等によりそれまでに培ってきた知識・経験を幅広く活用できるよう、国内外の具体的事例の収集・普及促進を通じて、独立社外取締役となる人材の確保を推進する。

③持続的成長に向けた企業と投資家の対話促進

- ・ 企業が稼ぐ力を高め、持続的に企業価値を向上させるためには、企業と投資家・株主が、共に中長期的な成長に向けて価値を創造する関係にあることを念頭に置いて、建設的な対話を行うことが重要である。
- ・ こうした観点も踏まえつつ、資本市場の機能の十全な発揮や投資家・株主の保護など幅広い観点から、企業の情報開示、株主総会プロセス等を取り巻く諸制度や実務を横断的に見直し、全体として実効的で効率的な仕組みを構築する。

日本再興戦略2016（2016年6月3日閣議決定）

i) i) コーポレートガバナンス改革による企業価値の向上 (抜粋)

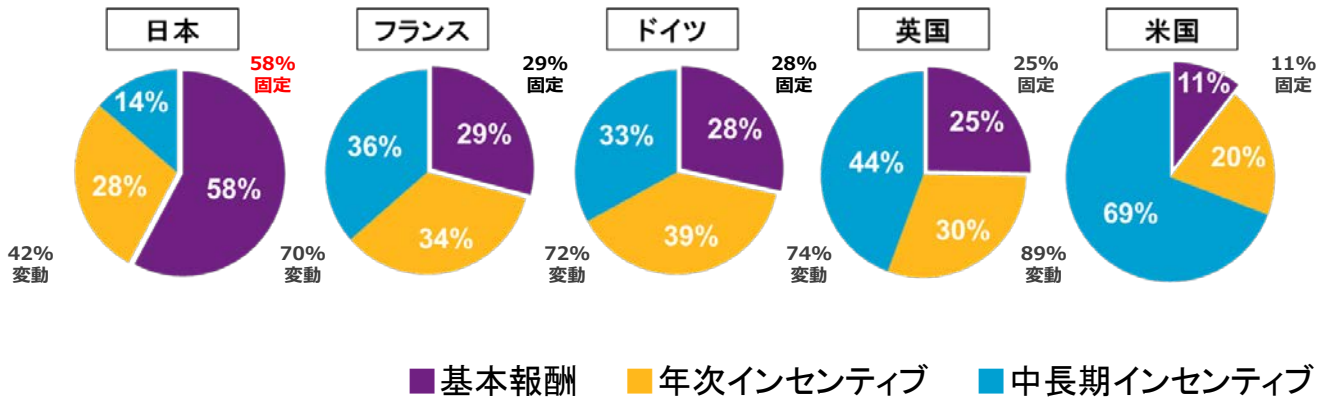
① 実効的なコーポレートガバナンス改革に向けた取組の深化 イ) 持続的な企業価値の向上、中長期的投資の促進

- CEOの選解任プロセスを含めて、取締役会のモニタリング機能の強化を目指す。具体的には、CEOを中心とする経営陣に業務執行の決定権限を委任することで意思決定のスピードを確保し、取締役会が経営戦略の決定や業績評価を中心に行うガバナンス体制に関心を持つ企業ニーズに対応するため、内外の先進的な事例を整理しつつ、取締役会の役割・運用方法、CEOの選解任・後継者計画やインセンティブ報酬の導入、任意のものを含む指名・報酬委員会の実務等に関する指針や具体的な事例集を、本年度内を目途に策定する。また、社外取締役となる人材の質的・量的な向上を更に推進するための方策を関係団体等と連携しつつ検討する。
- また、グローバルな観点から最も望ましい対話環境の整備を図るべく、情報開示を充実させ、株主の議案検討と対話の期間を確保する方策等について、更なる検討や取組を進め、対話型株主総会プロセスの実現を目指す。

(参考) 我が国の現状

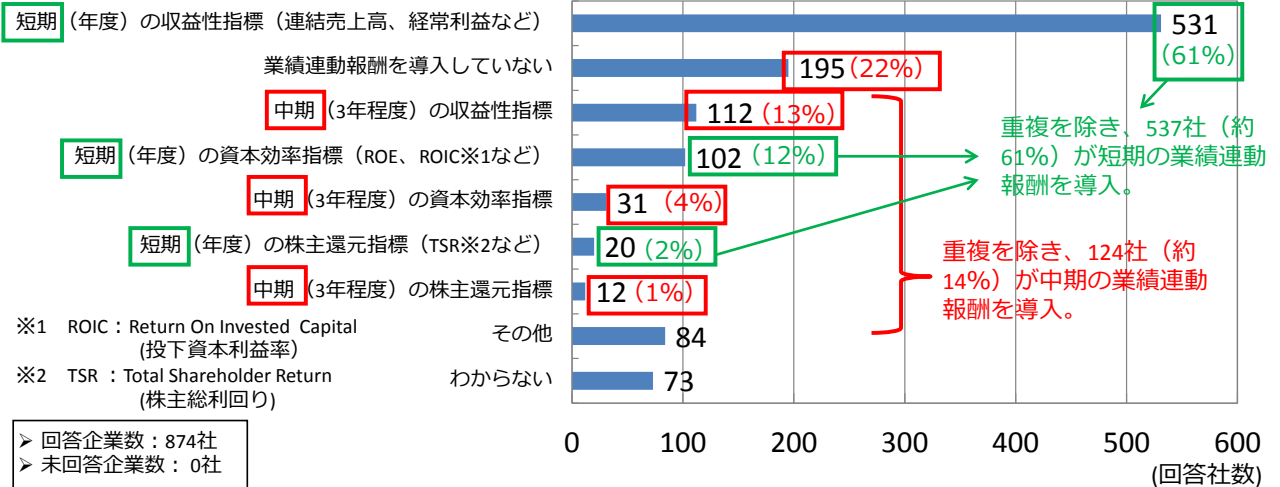
欧米諸国との報酬比較と業績連動報酬の決定のための指標

各国のCEO報酬比較(売上高等1兆円以上企業)(2015年度)



出典：CGS研究会（コーポレート・ガバナンス・システム研究会）（第6回）-配布資料
ウリス・タワーズワトソン 説明資料

経営陣幹部の業績連動報酬の決定のための指標



出典：経済産業省 コーポレートガバナンスに関する企業アンケート調査結果(2017年3月)

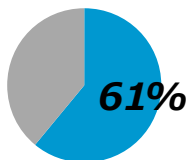
インセンティブ報酬導入の意義

- 株式報酬や業績連動報酬の導入が促進されることで、経営者に中長期的な企業価値向上のインセンティブを与え、我が国企業の「稼ぐ力」向上につなげる。
- 特に、株式報酬については、経営陣に株主目線での経営を促したり、中長期の業績向上インセンティブを与えるといった利点があり、その導入拡大は海外を含めた機関投資家の要望に応えるもの。

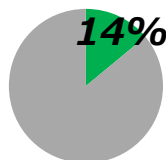
株式報酬、業績連動報酬の導入促進の効果

- 現状、我が国企業においては**中長期の業績連動報酬を導入している企業が少なく**、業績向上のインセンティブが十分働いていない。

<短期指標>



<中期指標>



出典: 経済産業省 コーポレートガバナンスに関する企業アンケート調査結果(2017年3月)



- 株式報酬や業績連動報酬の導入を促進することで、**経営者に中長期の企業価値向上のインセンティブ**を付与。



- 我が国企業の**ローリスク・ローリターンの経営からの脱却、「稼ぐ力」の向上**。

機関投資家の声

- **日本では経営者が自社株を持っていない**。欧米では極めて一般的である株式保有ガイドラインでは、例えばCEOは在任中には年間基本報酬の3~5倍相当の株式を継続保有することを求めている。実際に**経営者の株式保有数は投資の一判断要素である**。
- 金銭報酬と株式報酬をうまく組み合わせることが必要と考えている。中でも、株式報酬は様々な設計が可能で、**経営陣に株主目線での経営を促したり、中長期の業績向上インセンティブを与えるなど、非常に有効な手段**。
- 経営者に中長期的な成長を志向するよう促すには、**自社株をどれだけ保有させるかが、重要なポイント**。大量の株を持っている経営者なら、中長期的に企業価値が下落するような施策は取りにくい。

2. 経済産業省におけるこれまでの検討

役員報酬に関する政府方針とこれまでの対応

○日本再興戦略(2015) 日本再興戦略(2016)において、経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブとして、株式報酬・業績連動報酬の活用を進める方針や、取締役会の役割・運用方法、CEOの選解任・後継者計画やインセンティブ報酬の導入等に関する指針や具体的な事例集の策定が打ち出された。

これまでの主な政策対応

会社法関連

- ◆ 役員に付与する株式報酬について、法解釈を明確化し、株式報酬導入の手続を整理した(「コーポレートガバナンス・システムの在り方に関する研究会」)。

税法関連

【平成28年度税制改正】

- ◆ 特定譲渡制限付株式を事前確定届出給与の対象とし、損金算入を認めることとした。
- ◆ 利益連動給与について、対象となる指標(ROE等)の追加・明確化を行った。

【平成29年度税制改正】

- ◆ 株式報酬信託やストックオプションなど各役員給与類型について、全体として統合的な税制となるよう見直した。
- ◆ 特定譲渡制限付株式、ストックオプションに係る課税の特例の対象を、非居住者役員や完全子会社以外の子会社の役員にも拡大した。
- ◆ 業績連動給与(利益連動給与)について、複数年度の利益に連動したものや、株価に連動したのも損金算入の対象とした。

実務指針

- ◆ 経営陣の指名・報酬の在り方を含め、実効的なガバナンス体制の構築・運用のためのガイドラインを策定した(コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針)。

株式報酬にかかる会社法上の整理

○会社法との関係では、平成27年7月に公表した「コーポレートガバナンス・システムの在り方に関する研究会」報告書において、我が国で株式報酬を導入する際の手続を整理したところ。

これまで株式報酬の導入が促進されていなかった背景

- 我が国においては、**会社法上、無償で株式を発行することや労務出資が認められていない**ため、役員に報酬として株式自体を直接交付することができない。
- 近年では、「信託」を用いた新しい株式報酬が導入され始めていたものの、**いまだ株式報酬を導入するための仕組みが十分に整備されているとはいえない状況であった。**

研究会の成果

- **実務的に簡易な手法**（金銭報酬債権を現物出資する方法）を用いて、いわゆるパフォーマンス・シェアやリストラクテッド・ストックを導入するための**手続を整理**。

（参考） 解釈指針において例示している手法

パフォーマンス・シェア

【業績連動発行型】

- 役員に業績等に連動する金銭報酬債権を付与。一定の業績等連動期間後に現物出資財産として払い込み、株式を発行。

リストラクテッド・ストック

- 金銭報酬債権の払い込みにより発行した株式について、会社と役員との契約等により一定期間、譲渡制限を付す。

デット・エクイティ・スワップを用いた手法

貸借対照表

	負債	資産	負債
資産	報酬債権をDES		資本
	資本		

※DES

債務と株式の交換。
過剰債務状態にある企業の債務を債権者が債権による現物出資をおこない株式化することで財務体質を改善させるなど、一般的には企業再生の際に用いられる手法。

(参考) 株式の無償発行及び労務出資について

- 会社法上、株式発行に際して決定する募集事項の中で、会社は、**募集株式の払込金額又はその算定方法を定めなければならない**とされており(会社法199条1項2号)、新株予約権の場合のように金銭の払込みを要しないことを許容する規定(会社法238条1項2号)もないため、**株式の無償発行はできない**と解されている。
- また、株式発行に際して、**金銭以外の財産を出資の目的とするときは当該財産の価額を定めなければならない**ため(会社法199条1項3号)、出資の目的を労務とすること(**労務出資**)は**認められない**と解されている。

会社法199条1項 (募集事項の決定) (抜粋)

- 株式会社は、その発行する株式又はその処分する自己株式を引き受ける者の募集をしようとするときは、その都度、募集株式(当該募集に応じてこれらの株式の引受けの申込みをした者に対して割り当てる株式をいう。以下この節において同じ。)について次に掲げる事項を定めなければならない。
 - 一 募集株式の数(種類株式発行会社にあつては、募集株式の種類及び数。以下この節において同じ。)
 - 二 **募集株式の払込金額(募集株式1株と引換えに払い込む金銭又は給付する金銭以外の財産の額をいう。以下この節において同じ。)**又はその算定方法
 - 三 **金銭以外の財産を出資の目的とするときは、その旨並びに当該財産の内容及び価額**
 - 四 募集株式と引換えにする金銭の払込み又は前号の財産の給付の期日又はその期間
 - 五 株式を発行するときは、増加する資本金及び資本準備金に関する事項

(参考) 「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」の成果の概要

- コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会(2015年7月)での検討を踏まえ、①我が国企業のプラクティス集、②英米における取組の概要、③法的論点に関する解釈指針、④D&O保険の実務上の検討ポイントの4点の成果物を作成。

現状の課題

1. コーポレートガバナンス・コードへの対応

- ◆ コードが想定する企業実務は我が国企業になじみのあるものばかりではない。
- ◆ 社外取締役の導入を検討したものの、どのような職務を担ってもらうのか分からない。



研究会の成果

- 社外取締役の活用を含む取締役会の実務について、国内(326件)及び海外(112件)の具体例(ボード・プラクティス)を収集・整理。

2. 役員報酬によるインセンティブの付与

- ◆ 欧米で一般的に利用されている株式報酬を利用するための仕組みが整備されていない。
- ◆ 役員報酬が固定報酬中心であり、業績向上のインセンティブが効きにくい。



- いわゆるパフォーマンス・シェアやリストラクテッド・ストックを発行する手続きを明確化。
- 国内外の役員報酬の事例を収集し、中期計画との連動等、業績連動報酬の設計などについて整理。

3. 会社補償やD&O保険による適切なリスク低減

- ◆ 英米で一般的に利用されている会社補償について、法制上の取扱いが不明確。
- ◆ D&O保険について、条件設定によっては適切な保護がなされないおそれ。また、保険料の役員個人負担分が存在。



- 会社法上、一定の要件や範囲の下、会社補償が可能であることを明確化。
- D&O保険の保険条件を確認する際の実務上のポイントや、保険料を全額会社負担する手続きを整理。

4. 取締役会の実効的な監督

- ◆ 取締役会で沢山の個別具体的な業務執行の決定を求められ、経営の基本方針の検討や監督機能の強化ができないなど、会社法の解釈をめぐる問題が存在。



- 取締役会への上程事項、社外取締役の業務・監視義務の範囲等について、会社法上の解釈を明確化。

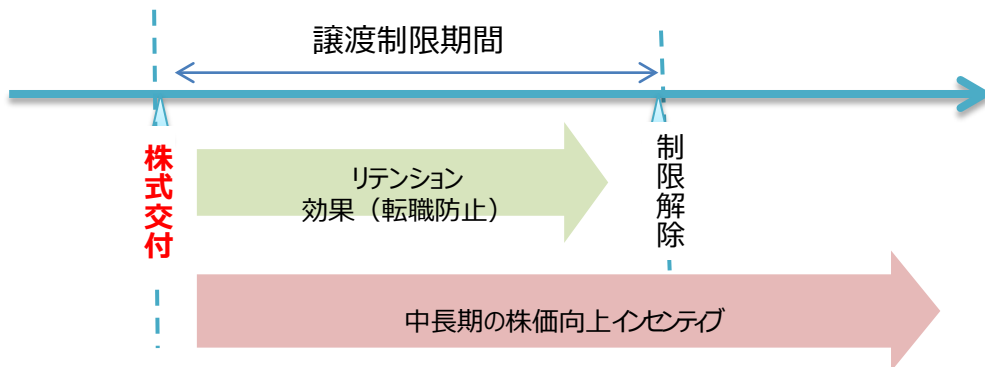
(参考) 報酬の種類

事前交付型 (現物株式)

- **一定期間の譲渡制限**が付された現物株式を**事前に**役員に交付。

事前交付型リストラクテッド・ストック

- 無償取得される事由として**勤務条件のみ**が付されている (業績条件無し)



事後交付型 (現物株式)

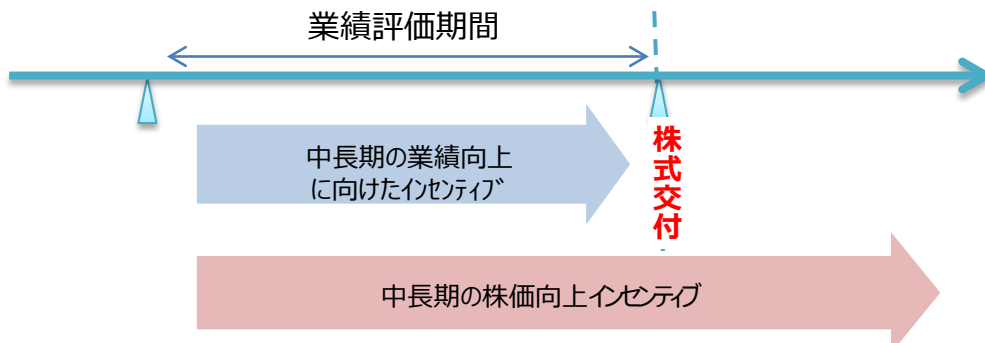
- 現物株式を**事後**に役員に交付 (**一定期間の譲渡制限**を付けることも可)。

事後交付型リストラクテッド・ストック

- **勤務条件のみ**を条件に役員に交付 (業績条件無し)

パフォーマンス・シェア

- **業績条件**に応じて役員に交付



(参考) 報酬の種類

株式交付信託

- **報酬相当額を信託に拠出し**、信託が当該資金を原資に市場等から株式を取得した上で、**一定期間経過後**に役員に株式を交付。
- 設計によっては、事後交付型リストラクテッド・ストックやパフォーマンスシェア類似の仕組みを実現することも可能。

ストックオプション

- 自社の株式を**あらかじめ定められた権利行使価格**で購入する権利（通常型ストックオプション）。
- また、権利行使価格を低廉な価格とする**株式報酬型ストックオプション(1円ストックオプション)**もある。

金銭報酬

ファントム・ストック

- 仮想的に株式を付与し、**一定期間経過後**に株価相当の現金を役員に交付。

パフォーマンス・キャッシュ

- **中長期の業績目標の達成度合い**に応じて、現金を役員に交付。

SAR (Stock Appreciation Right)

- 一定期間経過後の対象株式の市場価格が**あらかじめ定められた価格を上回っている場合**に、その差額部分の現金を交付。

コーポレートガバナンスの重要性

企業の持続的な成長、中長期的な企業価値向上を図る上で、ESG（環境・社会・ガバナンス）を踏まえた企業経営の重要性が急速に高まっており、**その中でも要になるのはガバナンス。**

各企業の検討・取組における課題

➤ 企業価値の向上を図る上で各企業が抱えているコーポレートガバナンスに関連する課題は様々。

（課題例）

- 事業ポートフォリオの適切な見直しが不十分で、明確な戦略もなく、非中核事業や撤退が必要な事業に無駄なリソースを割いている。
- 判断の軸が不明確で、社内コンセンサスを重視する結果、意思決定に時間を要している。
- 第四次産業革命などの環境変化を踏まえた将来の経営戦略について、十分な時間をかけて議論できていない。
- CEOのほとんどが、他社での経営経験がなく、全く違った価値観、考え方に基づく多面的な検討が困難である。
- ガバナンス改革を企業価値向上にどう結びつけるのかが分からず、コードを形式的にコンプライする結果になっている。
- CEO・経営陣に求められる資質や後継者の育成が明確でない。
- CEO・経営陣とは別に経営への影響力を持っている者が存在し、CEOの果敢な意思決定が阻害されている。

➤ 形式的対応にとどまるのでは無意味であり、上記の課題等をどう解決するかという観点から各企業がコーポレートガバナンス改革に取り組むことが重要。その結果としての各企業の取組は、多様なものとなる。

CGS研究会における検討の方向性

- 企業価値向上の中心的役割を果たすのはCEO・経営陣。企業価値向上のためには経営戦略が必須であり、その立案に当たっては社外の視点や知見も入れて取締役会で検討。
- また、優れたCEO・経営陣を選び、適切なインセンティブを与え、その成果をチェックしていく仕組みを作ることは全ての企業において必須。

報告書の提言

各企業は、以下の事項について検討すべき。

1. 形骸化した取締役会の経営機能・監督機能の強化

- 中長期の経営戦略、経営トップの後継者計画の審議・策定
- 個別業務の執行決定は対象を絞り込み、CEO以下の執行部門に権限委譲

2. 社外取締役は数合わせでなく、経営経験等の特性を重視

- 人選理由を後付けで考えるのではなく、最初に必要な社外取締役の資質、役割を決定した上で人選
- 社外取締役のうち少なくとも1名は企業経営経験者を選任（逆に、経営経験者は他社の社外取を積極的に引受け）
- 社外取締役の活躍ぶりを発信。中長期的な企業価値向上に向け社外取のインセンティブを高める報酬を付与することも排除しない

3. 役員人事プロセスの客観性向上とシステム化

- CEO・経営陣の選解任や評価、報酬に関する基準及びプロセスを明確化
- 基準作成やプロセス管理のため、社外者中心の指名・報酬委員会を設置・活用（過半数が社外、半々なら委員長が社外）
- 役員候補者の育成・選抜プログラムの作成と実施

4. CEOのリーダーシップ強化のための環境整備

- 取締役会機能強化により、CEOから各部門（事業部、海外・地域拠点等）へのトップダウンをやりやすく
- 退任CEOが相談役・顧問に就任する際の役割・処遇の明確化
- 退任CEOの就任慣行に係る積極的な情報開示

経営陣の報酬の在り方

経営陣の報酬体系を設計する際に、業績連動報酬や自社株報酬の導入について、検討すべきである。

- 我が国企業の経営陣の報酬について、依然として固定報酬が中心であり、業績連動報酬や自社株報酬の割合は欧米に比して低い傾向にあると指摘されている。
- 業績連動報酬や自社株報酬は、業績や株価の変動に応じて経営陣が得られる経済的利益が変化するため、中長期的な企業価値向上への動機付けとなる。
- 自社株報酬については、それに加え、自社株を保有することにより、経営陣と株主の価値共有に資するというメリットもある。
- 業績連動報酬や自社株報酬の導入を検討するに際しては、例えば各社の状況に応じて、以下のような要素を踏まえて検討することが有益である。
 - 自社が掲げる経営戦略等の基本方針に沿った内容になっているか。
 - 財務指標・非財務指標を適切な目標として選択しているか。
 - 自社の状況からして業績連動報酬や自社株報酬を導入することが適切な時期か。
 - 報酬全体に占める割合が適切か。
- 報酬政策(業績連動報酬・自社株報酬を導入するか否かを含む)を検討するに際しては、まず経営戦略が存在する必要がある。その上で、経営戦略を踏まえて具体的な目標となる経営指標(KPI)を設定し、それを実現するためにどのような報酬体系がよいのか、という順番で検討していくことが重要である。経営戦略なくして、報酬政策だけを検討しても、経営陣に対して適切なインセンティブを付与することに繋がらない。

コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針 (2017年3月経済産業省策定)

経営陣の報酬の在り方(つづき)

中長期的な企業価値に向けた報酬体系についての株主等の理解を促すために、業績連動報酬や自社株報酬の導入状況やその内容について、企業が積極的に情報発信を行うことを検討すべきである

- 業績連動報酬や自社株報酬は、企業が掲げる経営戦略等の基本方針に基づいて設計されるものであるため、その内容は株主等のステークホルダーの関心事である。かかる報酬の導入状況や内容について、企業が積極的に情報発信を行うことが有益である。
- 特にこうした中長期のインセンティブ報酬の比率の少ない我が国企業では、説得力をもった説明を積極的に行うことで、株主等からの理解や評価を得ることが期待され、報酬制度の見直しの後押しとできる場合も多いと考えられる。

出典:コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針

(参考)コーポレートガバナンス・コード

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。

また、**経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。**

【補充原則4-2①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、**中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。**

3. 「攻めの経営」を促す役員給与等に 係る税制の整備

役員給与と税制の概要（平成29年度改正前）

○内国法人が役員に対して支給する給与は、以下に掲げる給与のいずれかに該当するもののみ損金算入が認められる。

役員給与と税制の取扱い

① 定期同額給与（法人税法第34条第1項第1号）

1ヶ月以下の一定期間ごとに同額で支給するもの。

② 事前確定届出給与（同項第2号）

事前の届出に従い、所定の時期に確定額を支給するもの。

（平成28年度税制改正において、譲渡制限付株式（リストラクテッド・ストック）が本給与の対象化。）

③ 利益連動給与（同項第3号）

利益に連動して支給する給与で、以下の要件を満たすもの。

○対象会社：同族会社に該当しない内国法人。

○算定指標：当該事業年度の利益の状況に関する指標を基礎としていること。

（平成28年度税制改正により、対象となる指標（ROE等）の追加・明確化。）

○算定方法：確定額を限度としているものであり、かつ、他の業務執行役員に対して支給する利益連動給与に係る算定方法と同様のものであること。

○プロセス：
・社外者のみを構成員とする報酬諮問委員会への諮問を経た取締役会の決定や、監査役適正書面の提出等の手続きを経ていること。
・算定方法が有価証券報告書等により開示されていること。

※ ストックオプション、退職給与についてはこれらの第1号から第3号の要件を満たさなくても損金算入可。

平成29年度税制改正における役員給与税制の改正概要

- 株式報酬信託やストックオプションなど各役員給与類型について、全体として整合的な税制となるよう見直す。
- 特定譲渡制限付株式、ストックオプションに係る課税の特例の対象を、非居住者役員や完全子会社以外の子会社の役員にも拡大する。
- 業績連動給与(利益連動給与)について、複数年度の利益に連動したものや、株価に連動したのも損金算入の対象とする。

項目	改正前	改正後	
【役員給与税制全体】			
<ul style="list-style-type: none"> 各給与類型の整合性 	<ul style="list-style-type: none"> 金銭、譲渡制限付株式が対象。(役員給与税制の枠外でストックオプション等も損金算入可能) 株式報酬は特定譲渡制限付株式を除き損金算入不可 	<ul style="list-style-type: none"> ストックオプションや株式報酬信託なども含め、<u>全体として整合的な税制となるよう措置(QA1-1参照)</u>。 <u>株式報酬も事前確定届出給与、業績連動給与の要件を満たせば損金算入が可能に。</u> 	
<ul style="list-style-type: none"> 非居住者役員 	<ul style="list-style-type: none"> 特定譲渡制限付株式、ストックオプションにつき、非居住者である役員については損金算入不可。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定譲渡制限付株式、ストックオプションにつき、非居住者である役員も<u>損金算入が可能に。</u> 	
【事前確定届出給与】			
<ul style="list-style-type: none"> グループ経営 	<ul style="list-style-type: none"> 特定譲渡制限付株式は、自社及び<u>直接の完全子会社</u>に付与対象が限定。 	<ul style="list-style-type: none"> 株式報酬は完全子会社以外の<u>子会社役員</u>も付与対象に。 	
【業績連動給与（利益連動給与）】			
報酬プラン	<ul style="list-style-type: none"> 算定指標 	<ul style="list-style-type: none"> <u>利益の状況に関する指標のみが対象</u>（営業利益、当期純利益、ROE等） 	<ul style="list-style-type: none"> <u>株価等を指標</u>に追加。
	<ul style="list-style-type: none"> 計測期間 	<ul style="list-style-type: none"> <u>単年度の指標のみが対象。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> <u>複数年度の指標</u>も対象に。
<ul style="list-style-type: none"> グループ経営 	<ul style="list-style-type: none"> 非同族会社であることが必要（子会社は同族会社に該当するため対象外）。 	<ul style="list-style-type: none"> <u>同族会社であっても非同族会社である親会社の完全子会社</u>であれば対象に。 	

II. 株式報酬、業績連動報酬に関する Q&A ～平成 28 年度・平成 29 年度税制改正を踏まえて～

Q&A 目次

第 1 役員給与に関する税制改正の全体像に関する Q&A	25
Q1 役員給与全体として整合的な税制になる、とはどういうことですか。	25
Q2 役員給与に関する平成 29 年度の税制改正はいつから適用されるのですか。	26
Q3 退職給与は、どのような場合に損金算入が認められるのですか。	27
Q4 ストックオプションは、どのような場合に損金算入が認められるのですか。	27
Q5 事前確定届出給与と業績連動給与は、それぞれどのようなものですか。	28
第 2 役員に対する株式報酬の付与に関する Q&A	28
Q6 株式報酬を発行したい場合、どのような選択肢がありますか。	28
Q7 親会社の株式や非上場の株式会社の株式を役員給与として損金算入することは可能ですか。	29
Q8 株式報酬を交付する際、会社法上どのような手続が必要となりますか。	29
Q9 上場会社が株式報酬を交付するために第三者割当を行う際、金融商品取引法上の開示規制はどうなりますか。	31
Q10 上場会社が株式報酬を交付するために第三者割当を行う際、上場規則における開示はどうなりますか。	31
Q11 自己株式処分により株式の交付を行う際、金融商品取引法上のインサイダー取引規制はどのように適用されますか。	32
Q12 複数年の報酬を付与する場合、有価証券報告書における額の開示はどのようにすれば良いでしょうか。	32
Q13 株式報酬を付与する場合、社会保険料の算定の対象になりますか。	32
Q14 上場企業の完全子会社の役員に株式を交付する場合、組織再編成によって支配関係が変わる可能性がある場合はどうなりますか。	33
Q15 株式報酬の導入決議後などに組織再編成が生じることを決定した場合には、損金算入するために、どのような対応をすることが考えられますか。	33
第 3 事前確定届出給与としての株式報酬に関する Q & A	33
1 事前確定届出給与における株式報酬	33
Q16 事前確定届出給与としてどのような株式報酬が対象となりますか。	33
2 「特定譲渡制限付株式」	34
①概要	34
Q17 「特定譲渡制限付株式」に関する税制措置の概要はどのようなものですか。 ..	34
Q18 税制措置の対象となる「特定譲渡制限付株式」とはどのようなものですか。 ..	35

Q19 譲渡制限付株式の譲渡制限に関する要件とはどのようなものですか。.....	35
Q20 譲渡制限付株式の無償取得（没収）の要件とはどのようなものですか。.....	36
Q21 「特定譲渡制限付株式」となる譲渡制限付株式の対象範囲はどのようなものですか。.....	36
Q22 損金算入の対象とされる特定譲渡制限付株式となる関係法人の株式とはどのようなものですか。.....	37
Q23 「特定譲渡制限付株式」については、議決権、配当受領権があってもよいのですか。.....	37
②特定譲渡制限付株式の法人税法上の取扱いについて（各論）.....	37
Q24 役員に支給する「特定譲渡制限付株式による給与」の額は、損金算入となりますか。.....	37
Q25 「事前確定届出給与」に該当する「特定譲渡制限付株式による給与」となるための要件とはどのようなものですか。.....	38
Q26 「届出が不要となる事前確定届出給与」に該当するための株式交付等のスケジュールに係る要件とはどのようなものですか。.....	38
Q27 当社の取締役の任期は2年ですが、その取締役の2年目の給与として新たに「特定譲渡制限付株式による給与」を支給する場合の事前確定届出給与としての取扱いはどうになりますか。.....	38
Q28 「特定譲渡制限付株式による給与」の額の損金算入時期及び損金算入額についてはどうになりますか。.....	39
Q29 海外に居住する役員等に「特定譲渡制限付株式による給与等」を支給した場合についても、損金算入の対象となりますか。.....	39
Q30 「特定譲渡制限付株式」の交付後、法人が組織再編成を行った場合にはどうになりますか。.....	39
Q31 「特定譲渡制限付株式」が無償取得（没収）された場合の法人税法上の税務処理はどうになりますか。.....	40
Q32 「特定譲渡制限付株式」に関する税制措置の適用関係はどうになりますか。.....	40
③特定譲渡制限付株式の所得税法上の取扱いについて（各論）.....	40
Q33 「特定譲渡制限付株式」を交付された役員等の所得税の課税関係についてはどうになりますか。.....	40
Q34 「特定譲渡制限付株式」から生ずる配当金については、どのような取扱いになりますか。.....	41
Q35 「特定譲渡制限付株式」の交付後に組織再編成があった場合、所得税法上の取扱いはどうになりますか。.....	41
Q36 「特定譲渡制限付株式」が無償取得（没収）された場合の所得税法上の税務処理	

	はどのようになりますか。	41
④	特定譲渡制限付株式の会社法上の取扱いについて	41
Q37	取締役に対して「特定譲渡制限付株式」を交付する場合、会社法上の取扱いを踏まえてどのような手続きが必要となりますか。	41
Q38	役員等への株式交付の方法についてはどのようなものがありますか。	42
Q39	金銭報酬債権の現物出資については、検査役の調査が必要になりますか。 ...	42
Q40	譲渡制限の定めを付す方法についてはどのようなものがありますか。	42
Q41	株式の無償取得については、会社法上どのような扱いとなりますか。	43
⑤	特定譲渡制限付株式の会計上の取扱いについて	43
Q42	役員等に「特定譲渡制限付株式」を交付した場合の会計処理はどのようになりますか。	43
⑥	特定譲渡制限付株式のその他の論点	44
Q43	株式付与時における株価の参照時点はどのように処理すればよいですか。 ...	44
Q44	譲渡制限解除日における役員等の所得税の納税資金を確保する際、インサイダー取引規制が制約となる場合がありますが、何か方策はありますか。	45
Q45	「特定譲渡制限付株式」については、譲渡制限期間中に口座管理等を行う必要がありますか。	45
⑦	これまでの解説を踏まえた具体例	45
Q46	「特定譲渡制限付株式」の交付は、どのようなスケジュールで行えばよいですか。	45
Q47	「特定譲渡制限付株式」を導入した場合の会計・税務の処理はどのようなものになりますか。	47
3	事後交付型リストラクテッド・ストック	48
Q48	事後交付型リストラクテッド・ストックとはどのようなものですか。	48
Q49	事前確定届出給与として事後交付型リストラクテッド・ストックが損金に算入されるためには、どのような要件を満たす必要がありますか。	49
Q50	「所定の時期」はどのように定めますか。	49
Q51	「所定の時期に・・・確定した数の株式・・・を交付する旨の定めに基づいて支給する」とありますが、何をどのように定めておく必要がありますか。	49
Q52	所定の時期までの間に役位の変更や退任等が生じた場合にはどうなりますか。	49
Q53	損金算入額はいつの時点の株価を元に算定しますか。	50
Q54	事後交付型リストラクテッド・ストックの税務の処理方法はどうなりますか。	50
Q55	事後交付型リストラクテッド・ストックは、会社法上の取扱いを踏まえてどのような手続きが必要となりますか。	50
第4	業績連動給与に関する Q&A	50
1	業績連動給与全体	50

Q56 業績連動給与における交付対象の財産はどのようになっていますか。.....	50
Q57 業績連動給与の算定指標の範囲はどのようになっていますか。.....	50
Q58 「利益の状況を示す指標」とはどのようなものですか。.....	51
Q59 「株式の市場価格の状況を示す指標」とはどのようなものですか。.....	54
Q60 「売上高の状況を示す指標」とはどのようなものですか。また、同時に用いるとは どのようなことですか.....	55
Q61 業績連動給与として損金に算入したい場合、どのような要件を満たす必要があり ますか。.....	55
Q62 複数年にわたる業績連動給与の場合、算定方法を毎年開示する必要がありますか。 また、役員交代や追加があった場合にはどうですか。.....	57
Q63 役員個人別の開示を行う必要がありますか。.....	57
Q64 同族会社の場合、業績連動給与として損金算入をすることはできますか。....	58
Q65 業績連動給与として株式と金銭を組み合わせることが出来ますか。.....	58
Q66 役員間で異なる指標を採用することは出来ますか。.....	58
Q67 支給額の算定方法に業績連動給与としての要件を満たす部分と満たさない部分と が混在する場合には、どのように取り扱われますか。.....	59
Q68 業績連動給与において、代表取締役等の裁量により報酬額が変わるものは、損金 算入の対象になりますか。.....	59
Q69 連結財務諸表を提出している持株会社において、その連結財務諸表の指標を利益の 状況を示す指標として用いることは出来ますか。.....	59
2 パフォーマンス・シェア	59
Q70 パフォーマンス・シェアとはどのようなものですか。.....	59
Q71 業績連動給与としてパフォーマンス・シェアではどのような要件を満たす必要が ありますか。.....	59
Q72 パフォーマンス・シェアを導入する際や交付する際、会社法の手続はどうなりま すか。.....	60
(参考) 業績連動給与の定義と報酬類型ごとの損金算入の範囲	61

(備考)

当 Q&A における株式報酬プラン名の定義

- ・事前交付かつ業績連動無し 事前交付型リストラクテッド・ストック

※法人税法第 34 条第 1 項第 2 号の特定譲渡制限付株式を含みます。

- ・事後交付かつ業績連動無し 事後交付型リストラクテッド・ストック

※法人税法第 34 条第 1 項第 2 号の「所定の時期に確定した数の株式を付与するもの」を指し、いわゆる「リストラクテッド・ストックユニット」と呼ばれているものを含みます（退職給与を除きます）。なお、金銭債権を現物出資して株式を交付する手法、株式交付信託を用いて交付する手法について主に記載していますが、いわゆる 1 円ストックオプション（新株予約権）を予め付与し、その行使により一定の時期に確定数の株式を交付する手法もこの類型に該当します。

- ・事後交付かつ業績連動有り パフォーマンス・シェア

※一定期間経過後に、利益に関する状況等の指標を用いて算定した数の株式を金銭債権を現物出資して株式を交付する手法、株式交付信託を用いて交付する手法について主に記載していますが、いわゆる 1 円ストックオプション（新株予約権）を予め付与し、その行使により株式を交付する手法もこの類型に該当します。

第 1 役員給与に関する税制改正の全体像に関する Q&A

Q1 役員給与全体として統合的な税制になる、とはどういうことですか。

これまでは、インセンティブ報酬の中で、報酬類型によって損金算入の可否が異なっていました。今後は類型の違いによらず、一定要件を満たせば損金算入できるようになります。

また、ストックオプション、退職給与については、これまで法人税法第 34 条第 1 項の枠組みに入っていませんでしたが、平成 29 年度税制改正において役員給与全体で統合的な税制となるよう整理されました。このため、ストックオプション、退職給与（業績連動給与に該当しないものを除く）についても、法人税法第 34 条第 1 項第 2 号又は第 3 号に定められた一定の要件を満たした場合に損金算入できるようになります。

報酬の種類	報酬の内容	交付資産	損金算入可否	
			平成 29 年度 改正前	平成 29 年度 改正後
在任時				
特定譲渡制限付株式	一定期間の譲渡制限が付された株式を役員に交付。	株式	可能	可能 (①類型)
株式交付信託	会社が金銭を信託に拠出し、信託が市場等から株式を取得。一定期間経過後に役員に株式を交付。	株式	不可	可能 (①類型又は②類型)
ストックオプション(SO)	自社の株式をあらかじめ定められた権利行使価格で購入する権利(新株予約権)を付与。	新株予約権	可能	可能 (①類型又は②類型)
パフォーマンス・シェア(PS)	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、株式を役員に交付。	株式	不可	可能 (②類型)
パフォーマンスキャッシュ	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、現金を役員に交付。	金銭	可能(単年度で利益連動の場合のみ。一定の手続が必要)	可能 (②類型)
ファントム・ストック	株価相当の現金を役員に交付。	金銭	不可	可能 (②類型)
ストック・アプリケーション・ライイト(SAR)	対象株式の市場価格が予め定められた価格を上回っている場合に、その差額部分の現金を役員に交付。	金銭	不可	可能 (②類型)
退職時				
退職給与	退職時に給付する報酬	金銭・株式・新株予約権	可能	可能(業績連動の場合は②類型の要件を満たすことが必要)

※ ①類型・・・一定の時期に確定した金額又は数を交付する役員報酬。原則として税務署への事前届出が必要。(法人税法第 34 条第 1 項第 2 号)

②類型・・・業績(利益、売上高、株価等)に連動した金銭、株式等を交付する役員報酬。報酬諮問委員会への諮問や有価証券報告書での開示等の手続が必要。(法人税法第 34 条第 1 項第 3 号)

Q2 役員給与に関する平成 29 年度の税制改正はいつから適用されるのですか。

役員給与に関する平成 29 年度の税制改正は、原則として平成 29 年 4 月 1 日以後に支給又は交付に係る決議(当該決議が行われない場合には、その支給又は交付)をする給与について新法が適用されますが、退職給与、譲渡制限付株式及び新株予約権に係る改正については、平成 29 年 10 月 1 日以後に支給又は交付に係る決議(当該決議が行われない場合には、その支給又は交付)をする給与について新法が適用されます。

経過措置の適用の判断基準となる支給に係る決議とは、報酬上限額等に関する株主総会

決議や新株発行・自己株式処分の取締役会決議ではなく、株主総会又は取締役会等における役員報酬の具体的な内容を決定する決議又は決定（以下「支給の決議等」といいます。）と考えられ、当該決議等の実施日と施行日の前後関係によって、新旧どちらの法律が適用されるかが判断されます。

例えば、在任時交付型の株式交付信託については、平成 29 年 4 月 1 日以後に支給の決議等をしたものは、損金算入要件を充足すれば損金算入が可能であると考えられます。

退任時交付型の株式交付信託（業績連動給与に該当するもの）については、平成 29 年 9 月 30 日までに支給の決議等をしたものは、その決議に基づき設定した信託が終了するまでは旧法が適用され損金算入が可能であると考えられます（平成 29 年 10 月 1 日以降に追加拠出する部分を除く）。平成 29 年 10 月 1 日以後に取締役会等において役員報酬の内容を決定する決議又は決定をしたものは、業績連動給与の損金算入要件を充足すれば損金算入が可能であると考えられます。（Q3 を参照）

Q3 退職給与は、どのような場合に損金算入が認められるのですか。

平成 29 年度の税制改正前において退職給与は、法人税法第 34 条第 1 項の対象から除外されており、同条第 2 項の過大役員給与等に該当しない限り損金算入が可能でした。

平成 29 年度の税制改正により法人税法第 34 条第 5 項の「業績連動給与」に該当する退職給与は、同条第 1 項第 3 号の各要件を満たす場合に限り損金算入が可能となります。例えば、退職給与の算定に株価を参照している場合、株価が変動すると退職給与の金額が変動するため同条第 5 項の「業績連動給与」に該当します。なお、法人税法第 34 条第 5 項の「業績連動給与」に該当しない場合（例えば、勤務期間×最終月額報酬×給付乗率（功績倍率）に基づき算定される退職給与）には、改正前と同じ取扱いとなります。

Q4 ストックオプションは、どのような場合に損金算入が認められるのですか。

その内容に応じ事前確定届出給与又は業績連動給与（法人税法第 34 条第 1 項第 2 号又は第 3 号）に該当すれば損金算入可能です。また、退職給与であって、「業績連動給与」に該当しない場合には、これまで通り法人税法第 34 条第 1 項の対象外であるため、同条第 2 項の過大役員給与等に該当しない限り損金算入されません。これに対し業績連動給与に該当する場合は、損金算入するためには法人税法第 34 条第 1 項第 3 号の要件を満たす必要があり、例えば、確定した数を限度としているものであることや、ストックオプションを指標確定後一定期間以内に交付すること（法人税法第 34 条第 1 項第 3 号ロ、法人税法施行令第 69 条第 17 項）などが要件とされています。

このほか、非居住者の役員等に交付されたストックオプションについては、その非居住者が居住者であるとしたときに給与所得等が生じた日において損金算入されることとされました。

なお、実質的に役務提供の対価と認められる無償発行のストックオプションについても

損金算入が可能であることが明確化されています（法人税法第 54 条の 2 第 1 項第 2 号）。

Q5 事前確定届出給与と業績連動給与は、それぞれどのようなものですか。

法人税法上、役員給与については、恣意性を排除することが適正な課税を実現する観点から不可欠と考えられています。そのような考え方の下、事前確定届出給与は、事前の定めにより役員給与の支給時期・支給額に対する恣意性が排除されているものについて損金算入が認められ、業績連動給与は、適正性や透明性を担保することを条件に損金算入が認められると考えられます。

事前確定届出給与とは、法人税法第 34 条第 1 項第 2 号で定義されているもので、事前に金額又は株式や新株予約権の交付数が確定しており、所定の時期に支給する給与のことを言います。なお、一定の期間内に納税地の所轄税務署長にその確定した給与の届出を行うことが必要ですが、一定の要件を満たす法人税法第 54 条第 1 項に規定する特定譲渡制限付株式又は法人税法第 54 条の 2 第 1 項に規定する特定新株予約権による給与については、届出が不要です（法人税法第 34 条第 1 項第 2 号イ、法人税法施行令第 69 条第 3 項）。

また、平成 28 年度改正で法人税法第 34 条第 1 項第 2 号に位置付けられた特定譲渡制限付株式は事前に株式を交付することが前提とされていましたが、平成 29 年度改正では、事前に届出をした上で、事後に株式を交付するいわゆる事後交付型リストラクテッド・ストックも、事前確定届出給与として損金算入の対象となりました。（⇒詳細は Q48 を参照）

業績連動給与とは、法人税法第 34 条第 5 項で定義され、業績連動指標（⇒詳細は Q56 を参照）を基礎に算定される給与のことをいいます。また、その算定方法の内容が一定の報酬諮問委員会の諮問等（⇒詳細は Q61 を参照）を経て決定されていることや、有価証券報告書等に掲載されていること（⇒詳細は Q61 を参照）などの要件を満たせば損金算入することができ、業績連動指標を基礎として交付される額又は数が決まる金銭、株式又は新株予約権による給与に加えて、特定新株予約権又は承継新株予約権による給与で、消滅される数が役員提供期間以外の事由で決まるものがあります（法人税法第 34 条第 1 項第 3 号）。

なお、勤務期間以外の事由（業績など）により無償取得される数が決まる特定譲渡制限付株式については、業績連動給与として損金算入の対象とはならないことに留意する必要があります。

第 2 役員に対する株式報酬の付与に関する Q&A

Q6 株式報酬を発行したい場合、どのような選択肢がありますか。

株式報酬には、事前交付型と事後交付型のものがあります。

事前交付型とは、職務執行開始後速やかに譲渡制限の付いた株式を交付する形態のものを指し、事前交付型リストラクテッド・ストックが該当します。また、事後交付型とは、職務執行期間が終了した後に株式を交付する形態のものを指し、事後交付型リストラクテ

ッド・ストック、パフォーマンス・シェアが該当します。

Q7 親会社の株式や非上場の株式会社の株式を役員給与として損金算入することは可能ですか。

損金算入できる株式報酬は、役員が職務に従事する法人又はその法人の関係法人（※）の株式であり、かつ、その株式が市場価格のある株式又は市場価格のある株式と交換される株式であるものに限定されています（法人税法第34条第1項第2号ロ、第3号柱書き）。また、市場価格があることの判定は、報酬決定時点（所定の時期に確定した数の株式を交付する旨の定めを行った時点）で行われるため、例えば報酬決定時に非上場で市場価格がない場合には損金算入の対象となりません。

なお、上場会社が非上場の種類株式として譲渡制限を付している株式を発行している場合がありますが、そのような場合において「市場価格のある株式と交換される株式」には、取得請求権の行使等により市場価格のある株式が交付される種類株式が該当します。

具体的には、上場会社がその役員に対して確定数の株式を役員給与として交付する場合や、上場会社の子会社がその役員に対して確定数の親会社の上場会社の株式を役員給与として交付する場合があります。

※関係法人とは、役員が職務に従事する法人と支配関係のある法人（親会社等）で特定譲渡制限付株式の譲渡制限解除時や事後交付型リストラクテッド・ストックで株式を交付する時点などまで支配関係が継続することが見込まれる法人です（法人税法施行令第71条の2）。

Q8 株式報酬を交付する際、会社法上どのような手続が必要となりますか。

取締役の報酬については、株主総会の普通決議で決定することになりますが（会社法第361条第1項。指名委員会等設置会社を除く）、各取締役の個別の報酬内容や金額の決定については取締役会決議等により行うことも可能です。また、金銭債権の現物出資により株式を交付する場合、株式を取締役に交付する際には、募集株式の発行等の手続を行うことが必要です（会社法第199条以下）。

<監査役会設置会社の場合>

自社の株式を株式報酬として交付する場合における会社法上の取扱いを踏まえた基本的な流れは以下の通りです。

- ① 株主総会において取締役に対する報酬の額又は具体的な算定方法を決議
- ② 必要な場合には取締役会において取締役個人に対する株式報酬相当の金銭報酬債権の付与を決議

【現物出資型の場合】

- ③ 取締役会において株式の第三者割当て（新株の発行又は自己株式の処分）を決議
- ④ 払込期日において、各取締役による上記②の金銭報酬債権の現物出資と引換えに、各取締役に株式を交付

＜監査等委員会設置会社の場合＞

上記①において、監査等委員である取締役の報酬総額とそれ以外の取締役の報酬総額とは区別して株主総会で決議する必要があります。また、上記②について、監査等委員である取締役個人の報酬は、監査等委員である取締役の協議によって定めることとなります。

＜指名委員会等設置会社の場合＞

上記①が不要となるとともに、上記②の決議は報酬委員会によることとなります（会社法第 404 条第 3 項）（具体的なスケジュールは、Q46 を参照）。

現物出資型の場合、上記①の株主総会決議に関し、取締役に対して会社法上報酬として付与される金銭報酬債権の現物出資により株式が交付されるという実質を踏まえ、既存の金銭報酬の枠を利用するのではなく、改めて金銭報酬としての株主総会決議による承認を得ることとし、その際には、その金銭報酬債権の現物出資により株式が交付されることや、その株式報酬制度の概要についても説明することが望ましいと考えられます。

なお、取締役の報酬について上記①の株主総会決議を得る場合には、会社法第 361 条第 1 項第 1 号の確定額報酬として決議を得る（確定額で報酬の上限を決定する場合もこれに含まれます。）か、同項第 2 号の報酬額の具体的な算定方法として決議を得ることが考えられます。

確定額で報酬の上限を決定して会社法第 361 条第 1 項第 1 号の決議を得る場合、株価上昇により交付する株式に対応する金銭報酬債権の額が総会決議で定めた上限金額を超過する場合がありますので、注意して設定する必要があります。

会社法第 361 条第 1 項第 2 号の決議を得る場合、その決議において取締役の全員について一律同じ計算式によって株数に応じた金銭報酬を付与するという場合には、株主総会では、その旨と、その計算方法を決議することになると考えられます。そのほか、取締役をいくつかのグループに分けて（例えば、役付取締役と、平取締役に分けて）、それぞれ異なった計算式によって株数に応じた金銭報酬を付与するという場合には、株主総会では、その旨と、各グループについての計算方法を決議する方法も考えられます。また、これらの方法については、最も高額となる計算式のみ決議して、その枠内での運用を取締役会等に委ねるという方法も考えられます。

なお、報酬を取締役に付与するに当たって、取締役会にて役員報酬規程を制定することや、会社と取締役との間で個別に契約を締結することなども考えられます。

Q9 上場会社が株式報酬を交付するために第三者割当を行う際、金融商品取引法上の開示規制はどうなりますか。

発行価額の総額が一億円未満の場合を除き、原則として、有価証券届出書において、「第三者割当の場合の特記事項」として割当先の状況等（取締役個人の氏名、住所、職業の内容など）を記載することが求められています。ただし、譲渡禁止条件付新株予約権や特定譲渡制限付株式に該当する場合は、金融商品取引法上の第三者割当の定義から除外されることとされているため（企業内容等の開示に関する内閣府令第19条第2項第1号ヲ(2)(3)）、有価証券届出書における「第三者割当の場合の特記事項」の記載は不要となります。

Q10 上場会社が株式報酬を交付するために第三者割当を行う際、上場規則における開示はどうなりますか。

株式報酬としての株式の発行に係る募集又は自己株式処分に係る募集を行うことについての決定をした場合は、以下の事項を開示することが必要となります。ただし、発行価額の総額が一億円未満の場合には、適時開示義務は生じません（会社情報適時開示ガイドブック 第2編第1章1.(2)⑦参照）。

- a. 発行の概要
 - (a) 払込期日
 - (b) 発行する株式の種類及び数
 - (c) 発行価額
 - (d) 発行総額
 - (e) 募集又は割当方法
 - (f) 出資の履行方法
 - (g) 株式の割当ての対象者及びその人数並びに割り当てる株式の数
 - (h) その他投資判断上重要又は必要な事項
- b. 発行の目的及び理由
- c. 株式割当契約の概要（種類株式の場合には株式の内容）
- d. 払込金額の算定根拠及びその具体的内容
- e. 企業行動規範上の手続き（第三者割当に該当する場合）

なお、第三者割当としての募集株式の割当を受けた者は、割当を受けた日から起算して2年間において当該割当株式を譲渡した場合、直ちに取引所に対してその内容を書面で報告する義務が生じます。ただし、特定譲渡制限付株式の交付は第三者割当に該当しないことから、譲渡に関する一連の報告書の提出は不要となっています（会社情報適時開示ガイドブック）。

Q11 自己株式処分により株式の交付を行う際、金融商品取引法上のインサイダー取引規制はどのように適用されますか。

上場会社等が役員に対し自己株式処分による有償での株式交付を行う場合、金融商品取引法第 166 条第 1 項柱書で定めるインサイダー取引規制の「売買等」に該当すると解されています。

また、金融商品取引法では、インサイダー取引を間接的に防止するために、売買報告義務（金融商品取引法第 163 条第 1 項）及び短期売買利益提供義務（金融商品取引法第 164 条第 1 項）を規定しており、上場会社等が役員に対し自己株式処分による有償での株式交付を行う場合には、当該義務の対象になると解されています。

役員が上場会社等から自己株式処分による有償での株式交付を受けた場合には、当該義務で規定する「買付け」に該当し、その交付を受けた日の属する月の翌月 15 日までに、その取引に関する売買報告書を内閣総理大臣に提出する必要があります。

また、上場会社等が役員に毎年株式の割当を行う場合においては、株式の割当日から前後 6 ヶ月以内に、役員が既に交付されている株式の売却を行うと、その売買によって生じた利益は「短期売買利益」に該当し、それを当該上場会社等又はその株主が役員に対し返還請求できることとなります。

ただし、金融商品取引法第 163 条第 1 項及び第 164 条第 8 項において、内閣府令で定める場合は売買報告義務及び短期売買利益の返還義務の適用除外とすると定めており、当該適用除外を定める有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第 30 条第 1 項及び第 33 条では、新株予約権の取得とその権利行使による株券の買付け等を適用除外としています。

なお、自己株式処分によらず新株発行による場合は、原始取得に該当し、有償、無償に関わらず、インサイダー取引規制の対象となる「売買等」には該当せず、売買報告義務及び短期売買利益提供義務も生じません。

Q12 複数年の報酬を付与する場合、有価証券報告書における額の開示はどのようにすれば良いでしょうか。

業績連動給与としての損金算入とは別に、役員報酬額の開示が有価証券報告書において必要となりますが、この有価証券報告書に記載すべき役員報酬額としては、各事業年度において会計処理上費用計上された金額が報酬額として開示されることとなります。

Q13 株式報酬を付与する場合、社会保険料の算定の対象になりますか。

健康保険・厚生年金保険の保険料の額や保険給付の額の計算の基礎となる「標準賞与額」の範囲は、賃金、給料、俸給、手当、賞与、その他名称を問わず、被保険者が労務の対償として受けるすべてのもののうち年 3 回以下のもの（ただし、大入り袋や見舞金のような臨時に受けるものを除く）とされており、役員に対する株式報酬についても、原則として標準賞与額に含まれるものと解されています。

ただし、ストックオプションについては、自社株をあらかじめ定められた権利行使価格で購入する権利を付与するものであり、権利の付与自体は社会保険料を徴収すべき報酬に該当しないとされています。また、権利行使による株式取得も社会保険料の対象とならないとされています。

Q14 上場企業の完全子会社の役員に株式を交付する場合、組織再編成によって支配関係が変わる可能性がある場合はどうなりますか。

上場企業がその完全子会社の役員に株式を交付する場合、損金算入の要件において、株式を交付するまでの間、継続して支配関係があることが見込まれることとされています（法人税法第34条第1項第2号及び第3号並びに第7項、法人税法施行令第71条の2）。

株式報酬の導入決議前に組織再編成が予定され、その組織再編成により支配関係がなくなることが予定されている場合は、そもそも「継続して支配関係があること」が見込まれませんので、損金算入の要件を満たすことができません。

Q15 株式報酬の導入決議後などに組織再編成が生じることを決定した場合には、損金算入するために、どのような対応をすることが考えられますか。

特定譲渡制限付株式の場合は、予め契約などによって、その時点における権利関係を清算し、組織再編成後の法人で特定譲渡制限付株式を交付することもできます。（⇒詳細はQ30を参照）

事後交付型リストラクテッド・ストックの場合は、当該組織再編成を契機として臨時改定事由が生じたことにより、当該組織再編成前に期間按分した株式数に交付する株式数を変更する定めを行ったものと認められる場合には、「事前確定届出給与に関する変更届出書」を所定の期間中に提出することになります。（⇒詳細はQ52を参照）

パフォーマンス・シェアの場合は、組織再編成が生じるまでの期間で報酬額を按分して組織再編成前に交付できるよう、予め算定方法を記載するという方法が考えられます。

第3 事前確定届出給与としての株式報酬に関するQ&A

1 事前確定届出給与における株式報酬

Q16 事前確定届出給与としてどのような株式報酬が対象となりますか。

平成29年度改正では所定の時期に確定数の株式を交付する役員給与も事前確定届出給与の対象とされたことにより、事前交付型リストラクテッド・ストックとして平成28年度改正において事前確定届出給与の対象となった特定譲渡制限付株式に加え、他の手法による事前交付型リストラクテッド・ストックなど、将来の一定の時期に株式を交付するもの（いわゆる、事後交付型リストラクテッド・ストック）や、株式交付信託（業績連動がな

いもの) による株式報酬も損金算入の対象に加えられました。また、事前に報酬額が確定して、交付直前の株価を参照して交付株式数を決定するような報酬で、端数部分を金銭交付するものも、事前確定届出給与の対象となります(法人税法施行令第 69 条第 8 項)。

なお、株式と金銭を区分した上で、確定数の株式(事前確定届出給与)と株価連動の金銭(業績連動給与)を組み合わせることも可能です。

2 「特定譲渡制限付株式」

①概要

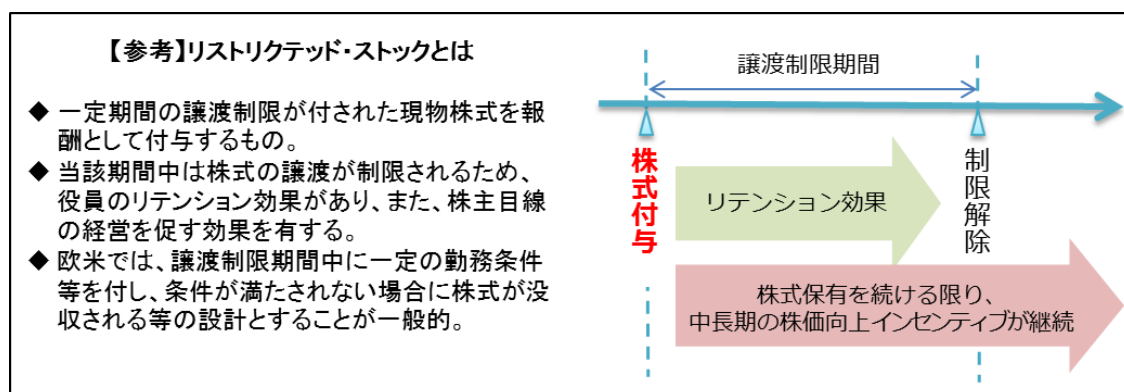
Q17 「特定譲渡制限付株式」に関する税制措置の概要はどのようなものですか。

法人からその法人の役員又は従業員等(以下「役員等」といいます。)にその役員等による役務提供の対価として交付される一定期間の譲渡制限その他の条件が付されている株式(以下「特定譲渡制限付株式」といいます。)について、その役員等における所得税の課税時期については、譲渡制限期間中はその特定譲渡制限付株式の処分ができないこと等に鑑み、その特定譲渡制限付株式の交付日ではなく、譲渡制限解除日となることが平成 28 年度改正で明確化されました(所得税法施行令第 84 条第 1 項)。

また、法人税については、平成 29 年度改正において、その法人において、その役員等における所得税の課税時期として給与等課税額が生ずることが確定した日にその役務提供を受けたものとされ、その役務提供に係る費用の額は、同日の属する事業年度において損金の額に算入することとされました(法人税法第 54 条 1 項)。

また、役員給与として特定譲渡制限付株式が交付された場合には、原則として事前確定届出給与の要件に該当する特定譲渡制限付株式による給与の額は損金の額に算入されます(⇒Q18、Q24 を参照)が、この特定譲渡制限付株式による給与のうち株式交付等のスケジュールに係る要件を満たすものについては、事前確定届出給与の届出が不要とされています。

なお、対象となる株式は、適格株式(市場価格のある株式(役員が職務に従事する法人に加え、関係法人の発行する株式を含みます。))をいいます。)のみとなります。



Q18 税制措置の対象となる「特定譲渡制限付株式」とはどのようなものですか。

法人税法等及び所得税法施行令等においてそれぞれ規定されており、具体的には、次の①及び②の各要件を満たす株式（以下「譲渡制限付株式」といいます。）であって、次の③及び④の各要件を満たすものとされています。

- ① 一定期間の譲渡制限が設けられている株式であること（⇒Q19を参照）
- ② 法人により無償取得（没収）される事由（無償取得事由）として勤務条件又は業績条件が達成されないこと等が定められている株式であること（⇒Q20を参照）
- ③ 役務提供の対価として役員等に生ずる債権の給付と引換えに交付される株式等であること（⇒Q21を参照）
- ④ 役務提供を受ける法人又はその関係法人の株式であること（⇒Q21を参照）

なお、役員給与として特定譲渡制限付株式が交付された場合には、事前確定届出給与の要件に該当する特定譲渡制限付株式による給与の額については、原則として損金の額に算入されます（⇒Q24を参照）。

【参照条文：法人税法第34条、第54条、所得税法施行令第84条 等】

Q19 譲渡制限付株式の譲渡制限に関する要件とはどのようなものですか。

「譲渡（担保権の設定その他の処分を含む。）についての制限がされており、かつ、当該譲渡についての制限に係る期間（以下「譲渡制限期間」といいます。）が設けられていること（法人税法施行令第111条の2第1項第1号、所得税法施行令第84条第1項第1号）」とされています。この譲渡制限期間については、中期経営計画の対象期間のサイクルと一致させて3年～5年といった期間を設定すること等が考えられます。なお、役員給与は一定期間の職務執行の対価であるため中期経営計画の対象期間等にあわせて一定の役務提供期間が設定されていると考えられます。役務提供期間終了時点において譲渡制限が解除されることとなる特定譲渡制限付株式の数は定まっていると考えられますが、実際に譲渡制限が解除される日は役務提供期間終了後の一定の日とすることも考えられます。また、その一定の日は確定日ではなく、退任日など客観的な事由に基づき定まる日とすることも考えられます（※）。

なお、譲渡制限の手法としては、種類株式を用いるほか、普通株式を用いた上で、法人とその役員等との契約において制限することが考えられます。

※業績連動給与以外の退職給与に該当する場合は、法人税法第34条第1項の対象外となります。

Q20 譲渡制限付株式の無償取得（没収）の要件とはどのようなものですか。

譲渡制限付株式は、「法人が無償で取得することとなる事由（以下「無償取得事由」といいます。）が定められていること」が要件とされています。

この譲渡制限付株式として認められるために必要な無償取得事由は、役員等が「譲渡制限期間内の所定の期間勤務を継続しないこと」「勤務実績が良好でないこと」といった『役員等の勤務の状況に基づく事由』又は「法人の業績があらかじめ定めた基準に達しないこと」といった『法人の業績等の指標の状況に基づく事由』に限ることとされています（法人税法施行令第111条の2第1項第2号、所得税法施行令第84条第1項第2号）。

また、事前確定届出給与として損金算入が可能な特定譲渡制限付株式は「役務の提供期間に応じて」無償取得されるものに限られます。（法人税法第34条第1項第2号及び第5項参照）。

なお、無償取得の手法としては、種類株式を用いるほか、普通株式を用いた上で、法人とその役員等との契約において無償取得事由を定めることが考えられます（⇒Q39を参照）。

Q21 「特定譲渡制限付株式」となる譲渡制限付株式の対象範囲はどのようなものですか。

役務提供の対価として役員等に生ずる債権の給付と引換えにその役員等に交付される譲渡制限付株式のほか、その役員等に給付されることに伴ってその債権が消滅する場合のその給付された譲渡制限付株式のうち、役務の提供を受ける内国法人又はその関係法人が発行した譲渡制限付株式が対象とされています（法人税法第34条第1項第2号、第54条第1項、所得税法施行令第84条第1項）。

すなわち、その役員等に生ずる債権の現物出資と引換えに交付されるその役務の提供を受ける法人又はその関係法人の譲渡制限付株式や役員等に給付されることに伴ってその債権が消滅する場合のその給付された譲渡制限付株式が該当することになります。

なお、関係法人の譲渡制限付株式が交付されるケースとしては、役員等が役務の提供を受ける法人に対する債権を、発行人に対して現物出資する（その結果、その発行人がその債権を取得することになる）ことが考えられます（※）。

※ 役務の提供を受ける法人が役員等に対して負う債務について、その発行人が債務引受けをした上で、その債務引受けによりその発行人に対する債権となった債権を、役員等がその発行人に対して現物出資することも考えられます。

なお、役務の提供期間以外の事由により無償取得される株式数が増減する特定譲渡制限付株式については、事前確定届出給与として損金算入できません（⇒Q20を参照）。ただし、譲渡制限付株式割当契約書等において禁固以上の刑に処せられた場合等に特定譲渡制限付株式の全てが没収される旨が規定されていることは「役務の提供期間以外の事由により無償取得される株式数が増減する」には該当しないと考えられます。

Q22 損金算入の対象とされる特定譲渡制限付株式となる関係法人の株式とはどのようなものですか。

子会社の役員等に親会社の株式を交付するニーズがあることを踏まえ、その役務提供を受ける法人の関係法人の株式についても損金算入の対象とされています。

関係法人とは、その交付の時点において、役務の提供を受ける法人との間で譲渡制限期間中において支配関係が継続することが見込まれている法人が該当します（法人税法施行令第71条の2）。

※ 役務の提供を受ける法人（A法人）が役員等に対して負う債務について、その発行法人（B法人）が債務引受けをした上で、その債務引受けによりB法人に対する債権となった債権を、役員等がB法人に対して現物出資する場合、A法人において損金算入することになり、役員等に対する源泉徴収義務もA法人において生じると考えられます。このような債務引受けをストックオプションで行った場合の課税関係も同様です。

Q23 「特定譲渡制限付株式」については、議決権、配当受領権があってもよいのですか。

議決権、配当受領権を有していてもよく、これらの有無は、税務上の取扱いに影響しません。

②特定譲渡制限付株式の法人税法上の取扱いについて（各論）

Q24 役員に支給する「特定譲渡制限付株式による給与」の額は、損金算入となりますか。

法人がその役員に対して支給する給与（役員給与）については、①定期同額給与、②事前確定届出給与及び③業績連動給与のいずれかに該当するものの額は、その法人の各事業年度の所得の金額の計算上、原則として、損金の額に算入することとされています。

役員に支給する「特定譲渡制限付株式による給与」については、その特定譲渡制限付株式の交付までの手続等を踏まえると、上記②の事前確定届出給与の要件を満たすことができると考えられ、その要件を満たす場合には事前確定届出給与に該当する「特定譲渡制限付株式による給与」となり、その支給額は損金の額に算入されます（⇒Q17、Q18を参照）。

なお、事前確定届出給与に該当するためには、納税地の所轄税務署長に「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の内容に関する届出」をしていることが必要とされていますが、株式交付等のスケジュールに係る要件を満たす「特定譲渡制限付株式による給与」については、その届出は不要とされています（⇒Q26を参照）。

Q25 「事前確定届出給与」に該当する「特定譲渡制限付株式による給与」となるための要件とはどのようなものですか。

法人がその役員に支給する「特定譲渡制限付株式による給与」が事前確定届出給与に該当するためには、「その役員の職務につき所定の時期に確定した数の株式又は確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式を交付する旨の定め」に基づいて、「特定譲渡制限付株式による給与」が支給されることが必要となります（法人税法第 34 条第 1 項第 2 号）。

すなわち、その役員の職務執行開始当初に、その役員の職務執行期間（＝将来の役務提供）に係る報酬債権の額（支給額）が確定し、所定の時期までにその役員によるその報酬債権の現物出資と引換えに譲渡制限付株式が交付されることが必要となります。（法人税基本通達 9-2-15 参照）

そのため、職務執行開始当初にその報酬債権の額（支給額）が確定せず、業績状況に応じて報酬債権の額が決まる場合には、確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式に該当しません。

なお、勤務期間以外の事由により無償取得される株式数が増減する譲渡制限付株式は損金算入の対象とならないこととされています。

Q26 「届出が不要となる事前確定届出給与」に該当するための株式交付等のスケジュールに係る要件とはどのようなものですか。

「届出が不要となる事前確定届出給与」の要件として、報酬決議及び特定譲渡制限付株式の交付に係る期限が設けられています。

具体的には、職務の執行の開始の日（原則、定時株主総会の日）から 1 月を経過する日までに株主総会等（株主総会の委任を受けた取締役会を含むものと解されます。）の決議により取締役個人別の確定額報酬についての定め（その決議の日からさらに 1 月を経過する日までに、その職務につきその役員に生ずる債権の額に相当する特定譲渡制限付株式を交付する旨の定めに限ります。）がされ、その定めに従って交付されることが要件とされています（法人税法施行令第 69 条第 3 項）（⇒具体的な想定スケジュールについては、Q46 を参照）。

Q17Q27 当社の取締役の任期は 2 年ですが、その取締役の 2 年目の給与として新たに「特定譲渡制限付株式による給与」を支給する場合の事前確定届出給与としての取扱いはどうになりますか。

事前確定届出給与としての取扱いについては、役員の任期が複数年の場合であっても、通常、定時株主総会をもって毎年職務執行開始日が到来するものと解されます。

このため、例えば、2 年目の任期に該当する役員に対して、新たに「特定譲渡制限付株式による給与」として特定譲渡制限付株式を交付する場合であっても、2 年目の職務執行開始日に該当する日（原則、2 年目の定時株主総会の日）から所定の期限までに所定の要件（⇒

Q18、Q26を参照)を満たしているときは、「届出が不要となる事前確定届出給与(⇒Q17、Q24を参照)」に該当する「特定譲渡制限付株式による給与」となると考えられます。

ただし、この場合の「特定譲渡制限付株式による給与」のうち、1年目の職務執行期間に係る給与が含まれている場合には、職務執行開始日から1月を経過する日までに決議が行われている等の要件を満たさないで、事前確定届出給与には該当しません。

Q28 「特定譲渡制限付株式による給与」の額の損金算入時期及び損金算入額についてはどのようになりますか。

損金算入時期については、役員等に給与等課税額(※1)が生ずることが確定した日においてその法人がその役員等から役務提供を受けたものとして、その役務提供に係る費用の額(損金算入額)をその法人の同日の属する事業年度の損金の額に算入することとされています(※2)(⇒Q17、Q24を参照)。

また、損金算入額については、原則として、その給与等課税額が確定した特定譲渡制限付株式の交付と引換えにその役員等により現物出資された報酬債権等の額とされています(⇒具体的な処理例については、Q47を参照)。

※1 所得税法上の給与所得、事業所得、退職所得及び雑所得に係る収入金額とすべき金額

※2 役員の場合には事前確定届出給与に該当するものに限りです。

Q29 海外に居住する役員等に「特定譲渡制限付株式による給与等」を支給した場合についても、損金算入の対象となりますか。

平成28年度改正時点では、役員等が非居住者である場合は損金算入の対象となっていませんでしたが、平成29年度改正において、役員等が非居住者である場合には、その役員等が居住者であるとしたときに給与等課税額が生ずることが確定した日において、役務提供を受けたものとして、その役務提供に係る費用の額が損金算入されることとなりました。(法人税法第54条第1項、法人税法施行令第111条の2第3項)

Q30 「特定譲渡制限付株式」の交付後、法人が組織再編成を行った場合にはどのようになりますか。

特定譲渡制限付株式を交付する法人を当事者とする合併又は分割型分割が行われた場合に、その法人以外のその合併又は分割型分割に係る法人が、その特定譲渡制限付株式に係る契約関係を承継し、「承継譲渡制限付株式」を交付する場合があります。

例えば、特定譲渡制限付株式を交付しているA社(消滅会社)とB社(存続会社)が合併(※)し、その合併の対価としてその事前特定譲渡制限付株式を有するA社役員等に交付されるB社株式が譲渡制限付株式(一定期間の譲渡制限及び無償取得事由(⇒Q18、Q50、Q51を参照)といった条件が付されている株式)に該当する場合に、そのB社株式は「承継譲渡制限付株式」となります。この場合には、その合併の日において課税関係は生じず、

その役員等における給与等課税額が生ずることが確定した日)においてその役員等から役務提供を受けたものとして、B社はその役員等の役務提供に係る費用の額を同日の属する事業年度において損金の額に算入することとなります。

なお、合併及び分割型分割を含む組織再編成に際して、法人とその役員等との間のインセンティブ構造が大幅に変更されること等の理由から、その時点で特定譲渡制限付株式に関する権利関係を一旦清算（組織再編成時までの期間分の特定譲渡制限付株式について譲渡制限を解除し、将来分の特定譲渡制限付株式については無償取得する）し、必要に応じて再編後新たに再編後の法人の特定譲渡制限付株式を交付するといった実務上の工夫も考えられます。

※ 合併のほか、分割型分割についても同様とされています。

Q31 「特定譲渡制限付株式」が無償取得（没収）された場合の法人税法上の税務処理はどのようなになりますか。

法人が役員等から株式を無償取得することとなった部分については、役員等から役務の提供につき給与等課税額が生じないため、法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入されません（法人税法第54条第2項）。

Q32 「特定譲渡制限付株式」に関する税制措置の適用関係はどのようなになりますか。

特定譲渡制限付株式に関する平成29年度税制改正の改正事項の多くは平成29年10月1日施行とされており、法人が平成29年10月1日以後にその交付に係る決議（その決議が行われない場合には、その支給又は交付）をする特定譲渡制限付株式及びその特定譲渡制限付株式に係る承継譲渡制限付株式について改正後の法律が適用されます。

③特定譲渡制限付株式の所得税法上の取扱いについて（各論）

Q33 「特定譲渡制限付株式」を交付された役員等の所得税の課税関係についてはどのようにになりますか。

特定譲渡制限付株式については、譲渡制限期間中の処分が制限され、また、無償取得事由に該当した場合に没収される可能性があります。

こうした点を踏まえ、特定譲渡制限付株式に関する所得税の課税時期については、その特定譲渡制限付株式の譲渡制限が解除された日における価額が、所得税法上の収入金額とすべき金額又は総収入金額に算入すべき金額とされる（※）とともに、その譲渡制限が解除された日が、その所得の収入金額の収入すべき時期とされています（所得税法施行令第84条第1項、所得税基本通達23～35共-5の4、同5の3）。また、その役員等に給与所得等として課税がされた場合には、その法人に源泉徴収義務が生ずることとなります。

なお、譲渡制限付株式の交付に先だって付与される報酬債権には、課税関係は発生しません。

※ 法人における損金算入額とその役員等の所得税の課税対象となる額とは一致しないことが想定されます。

また、特定譲渡制限付株式等の譲渡制限が、当該特定譲渡制限付株式等を交付された者の退職に基因して解除されたと認められる場合は、退職所得になるとされています（所得税法基本通達 23～35 共-5 の 2）。

Q34 「特定譲渡制限付株式」から生ずる配当金については、どのような取扱いになりますか。

特定譲渡制限付株式から生ずる配当金がある場合には、通常の株式配当金と同様に、配当があった時点で配当課税されます。

Q35 「特定譲渡制限付株式」の交付後に組織再編成があった場合、所得税法上の取扱いはどのようなになりますか。

所得税法施行令第 84 条第 1 項の規定により、特定譲渡制限付株式を交付する法人に合併等の組織再編成があり、その特定譲渡制限付株式を有する役員等に対して新たに交付される株式に一定期間の譲渡制限及び無償取得事由（⇒Q18、Q19、Q20 を参照）といった条件が付されている場合、新たに交付される株式について、その役員等に所得課税が生ずるのは、その譲渡制限が解除された日となります（⇒法人税法上の課税関係に関しては、Q30 を参照）。

なお、Q30 同様、組織再編成に際して、その時点で特定譲渡制限付株式に関する権利関係を一旦清算（組織再編成時までの期間分の特定譲渡制限付株式について譲渡制限を解除し、将来分の特定譲渡制限付株式については無償取得する）し、新会社で必要に応じて組織再編成後新たに新会社の特定譲渡制限付株式を交付するといった実務上の工夫も考えられます。

Q36 「特定譲渡制限付株式」が無償取得（没収）された場合の所得税法上の税務処理はどのようなになりますか。

特定譲渡制限付株式等を交付した法人が特定譲渡制限付株式等は無償で取得することとなった場合には、課税されません（所得税基本通達 23～35 共-5 の 3）。

④ 特定譲渡制限付株式の会社法上の取扱いについて

Q37 取締役に対して「特定譲渡制限付株式」を交付する場合、会社法上の取扱いを踏まえてどのような手続きが必要となりますか。

手続の詳細は、株式報酬を交付する場合の記載と基本的に同様になります（⇒Q8 を参照）。特定譲渡制限付株式による場合については、当初に下記①から④の手続を全て行います。

- ① 株主総会において取締役に対する報酬総額を決議
- ② 取締役会において取締役個人に対する金銭報酬債権の付与を決議
- ③ 取締役会において株式の第三者割当て（新株の発行又は自己株式の処分）を決議
- ④ 払込期日において、各取締役による上記②の金銭報酬債権の現物出資と引換えに、各取締役に株式を交付

なお、取締役について上記①の株主総会決議を得る場合には、会社法第 361 条第 1 項第 1 号の確定額報酬として決議を得る（確定額で報酬の上限を決定する場合もこれに含まれます。）ことが考えられます。法人税法第 34 条第 1 項第 2 号に規定する「届出が不要となる事前確定届出給与」に該当する「特定譲渡制限付株式による給与」として特定譲渡制限付株式を交付するためには、職務執行開始日（原則、定時株主総会の日）から 1 月を経過する日までに上記②の取締役会決議等により取締役個人別の確定額報酬決議を行うことが必要となります（⇒Q49 を参照）。

Q38 役員等への株式交付の方法についてはどのようなものがありますか。

新株発行のほか、自己株式の処分での交付も可能です。自社の株式をその役員等に交付する場合には、いずれの方法でも株主総会又は取締役会において募集事項を決定することが必要となりますが、公開会社においては、有利発行でない限り、取締役会の決議で募集事項を決定する事が可能です（会社法第 199 条～第 201 条）。なお、新株発行の場合には登記が必要となることに留意する必要があります。

Q39 金銭報酬債権の現物出資については、検査役の調査が必要になりますか。

会社法上、現物出資については、原則として、裁判所の選任する検査役の調査を受けることが必要となります（会社法第 207 条）。しかし、割り当てる株式の総数が発行済株式の総数の 10 分の 1 を超えない場合等には、検査役の調査は不要となりますので（同条第 9 項第 1 号等）、役務提供の対価としての譲渡制限付株式の交付の場合においては、通常はその交付する譲渡制限付株式の総数が発行済株式の総数の 10 分の 1 を超えることは考えられないため、検査役の調査は不要となると考えられます。

Q40 譲渡制限の定めを付す方法についてはどのようなものがありますか。

株式に譲渡制限の定めを付す方法としては、種類株式を発行する方法（会社法第 108 条）のほか、会社とその役員等との契約による方法があります（⇒Q20 を参照）。種類株式を発行する方法においては、定款変更や種類株主総会等、種類株式についての会社法上の規律に服することになります。

Q41 株式の無償取得については、会社法上どのような扱いとなりますか。

会社法上、会社は無償で自社の株式を取得することができると規定されていますが（会社法第155条第13号、会社法施行規則第27条第1号）、無償取得の手続については特に規定されていないため、会社とその役員等との間の合意があれば、会社がその役員等から自社の株式を無償取得することができると考えられます。

なお、振替株式については、無償取得の効力発生には振替が完了している必要があります。特に契約上組織再編成等の場合において無償取得すべき期限があらかじめ定められているときには、その期限までに振替が完了するよう、事前に振替の申請手続を行っておく必要があります。

⑤特定譲渡制限付株式の会計上の取扱いについて

Q42 役員等に「特定譲渡制限付株式」を交付した場合の会計処理はどのようになりますか。

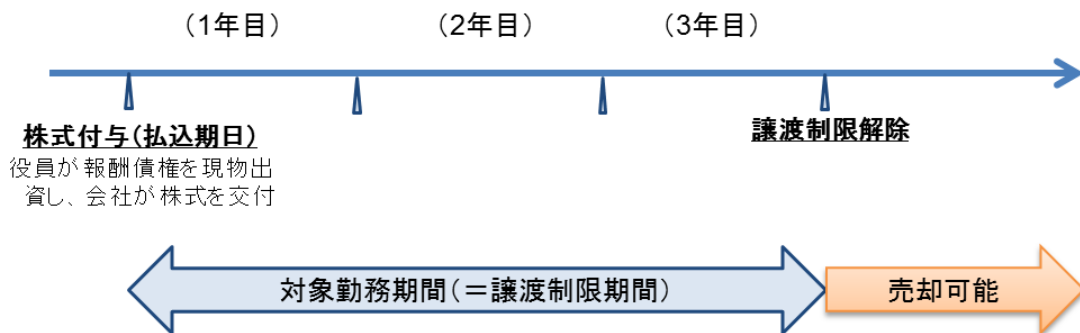
法人がその役員等に報酬債権を付与し、その役員等からのその報酬債権の現物出資と引換えにその役員等に特定譲渡制限付株式を交付した場合には、その付与した報酬債権相当額を「前払費用等の適当な科目（以下「前払費用等」といいます。）」で資産計上するとともに、現物出資された報酬債権の額を会社法等の規定に基づき「資本金（及び資本準備金）（以下「資本金等」といいます。）」として計上します（※）。

特定譲渡制限付株式の交付後は、現物出資等をされた報酬債権相当額のうちその役員等が提供する役務として当期に発生したと認められる額を、対象勤務期間（＝譲渡制限期間）を基礎とする方法等の合理的な方法により算定し、費用計上（前払費用等の取崩し）することが考えられます。なお、付与した報酬債権相当額のうち譲渡制限解除の条件未達により会社が役員等から株式を無償取得することとなった部分（役員等から役務提供を受けられなかった部分）については、その部分に相当する前払費用等を取崩し、同額を損失処理することなどが考えられます。

具体的には、以下のような会計処理が考えられます。

＜前提事項＞

- ▶ 払込金額・株式数：役員から報酬債権3,000万円の現物出資を受け、特定譲渡制限付株式300株を発行する。
- ▶ 期間：株式付与から譲渡制限解除までの期間は3年間とする。
- ▶ 譲渡制限解除の条件：譲渡制限期間中、勤務を継続すること。



＜勤務条件を達成し、3年後、全ての株式の譲渡制限が解除された場合＞（単位：万円）

時系列	会計処理例
報酬債権付与及び株式発行時(注)	前払費用等 3,000 / 資本金等 3,000
役務提供(1年目)	株式報酬費用 1,000 / 前払費用等 1,000
役務提供(2年目)	株式報酬費用 1,000 / 前払費用等 1,000
役務提供(3年目)	株式報酬費用 1,000 / 前払費用等 1,000

※：特定譲渡制限付株式の付与を新株の発行ではなく自己株式の処分による場合には、自己株式の帳簿価額を減額し、自己株式の処分の対価（報酬債権相当額）と帳簿価額との差額である処分差額（「自己株式処分差益」又は「自己株式処分差損」）を、その他資本剰余金として処理します。また、その処理の結果、その他資本剰余金の残高が負の値となった場合には、会計期間末において、その他資本剰余金を零とし、その負の値をその他利益剰余金（繰越利益剰余金）から減額します。

⑥特定譲渡制限付株式のその他の論点

Q43 株式付与時における株価の参照時点はどのように処理すればよいですか。

報酬債権額を確定する「報酬決定決議」（⇒Q37の②参照）と払込金額・現物出資財産の価額を決定する「第三者割当決議」（⇒Q37の③参照）の時点が異なる場合、株価の参照時点が異なることにより、「報酬決定決議」の額（事前確定届出給与として決議した報酬債権の額）と株式の交付に際して現物出資する財産の価額が一致しなくなり、確定した額の金

銭債権に係る特定譲渡制限付株式に該当しなくなる可能性があります。

このため、実務上は、「報酬決定決議」と「第三者割当決議」を同一の取締役会で決議するなど、報酬債権額と払込金額・現物出資財産の価額に同一の株価を参照させることが考えられます。

なお、具体的な株価の参照方法としては、例えば取締役会決議日の前取引日の終値等の株価を参照する方法が考えられます。

Q44 譲渡制限解除日における役員等の所得税の納税資金を確保する際、インサイダー取引規制が制約となる場合がありますが、何か方策はありますか。

特定譲渡制限付株式については、譲渡制限が解除された日において役員等に給与所得課税が生ずることになりますが、この際インサイダー取引規制により保有株式を売却できない場合も想定されます。このような場合に備えて、その役員等の所得税に係る納税資金を確保するため、いわゆる「知る前契約・計画（※）」の活用により、譲渡制限解除日に一定比率の株式を売却する旨を事前に定めておくといった実務上の工夫も考えられます。

※ 業務等に関する重要事実を知る前に締結又は決定されたその上場会社等の特定有価証券等に係る売買等に関する契約又は計画（金融商品取引法第 166 条第 6 項第 12 号）。

なお、その要件の詳細については、有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第 59 条第 1 項第 14 号を満たすこと等が考えられます。

※※公開買付者等関係者のインサイダー取引規制（金融商品取引法第 167 条）においても同様にいわゆる「知る前契約・計画」の適用除外が設けられています（同条第 5 項第 14 号、有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第 63 条第 1 項第 14 号）。

Q45 「特定譲渡制限付株式」については、譲渡制限期間中に口座管理等を行う必要がありますか。

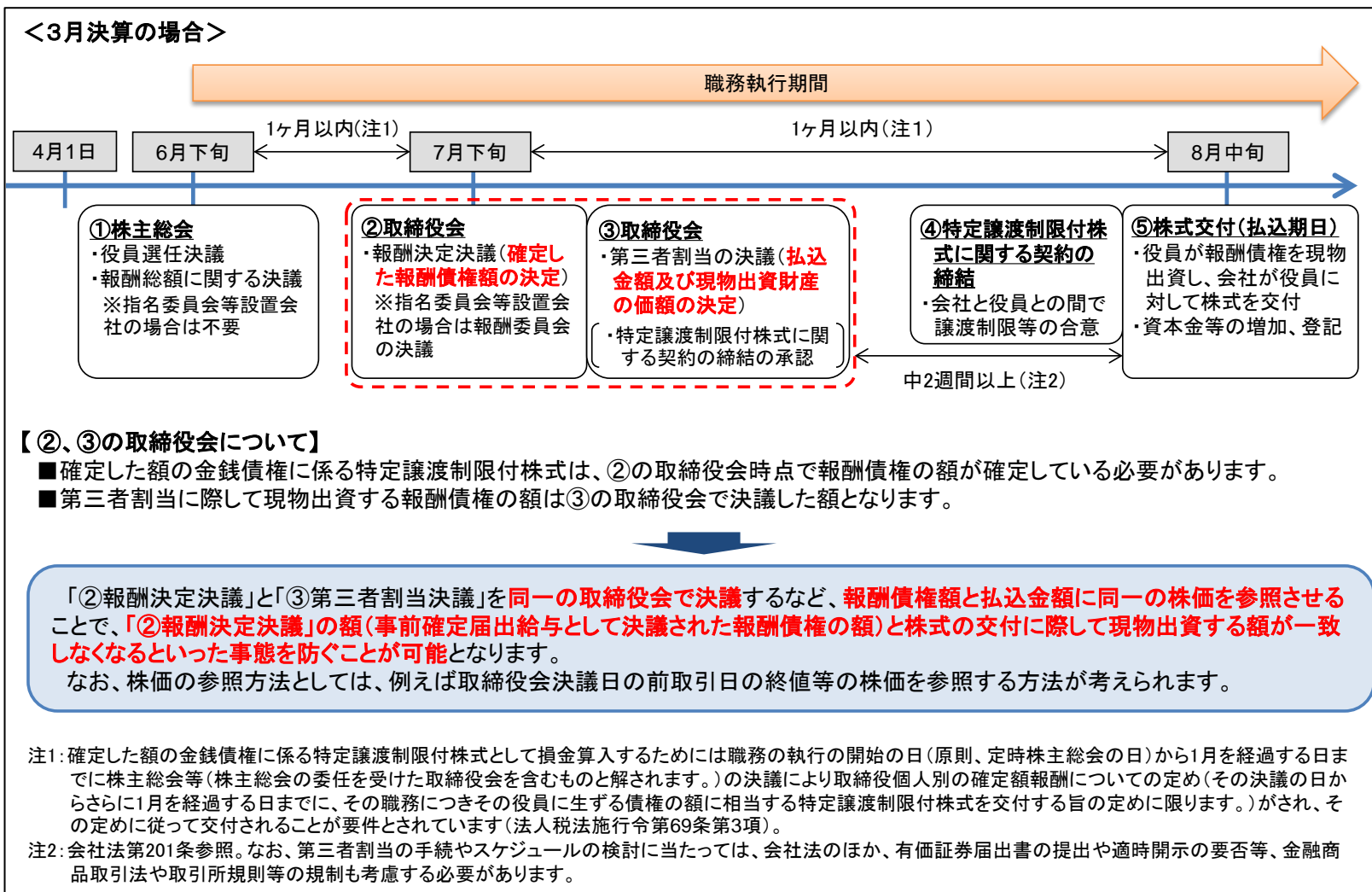
必須ではありませんが、法人とその役員等との契約により譲渡を制限する場合には、その履行を担保するため、実務上の工夫として、口座管理等の仕組みを活用することも考えられます。

⑦これまでの解説を踏まえた具体例

Q46 「特定譲渡制限付株式」の交付は、どのようなスケジュールで行えばよいですか。

特に、会社法の手続（⇒Q37 を参照）及び法人税法上の事前確定届出給与の手続（⇒Q25、Q26 を参照）に留意したスケジュールを設定する必要があります。

3 月決算の公開会社において、自社の取締役に対して自社の普通株式を発行する場合は、例えば以下のようなスケジュールが想定されます。



Q47「特定譲渡制限付株式」を導入した場合の会計・税務の処理はどのようなものになりますか。

会計上の費用計上の時期及び金額については、付与した報酬債権相当額のうち役員等が提供する役務として当期に発生したと認められる額を、対象勤務期間（＝譲渡制限期間）を基礎とする方法等の合理的な方法により算定し、対象勤務期間の各期に費用計上することが考えられます（⇒Q42を参照）。

法人税法上の損金算入時期及び損金算入額については、役員等に給与等課税額が生ずることが確定した日において役員等から役務提供を受けたものとして、その役務提供に係る費用の額を同日の属する事業年度の損金の額に算入することとされています（⇒Q17、Q18、Q24を参照）。

所得税法上の所得税の課税の時期及び金額については、特定譲渡制限付株式の交付を受けた日ではなく、特定譲渡制限付株式の譲渡制限が解除された日において同日における特定譲渡制限付株式の価額で役員等に給与等として課税されます（⇒Q33を参照）。

以上の扱いを、具体的なケースに当てはめると以下のとおりとなります。

【前提事項】

- 払込金額・株式数：役員から報酬債権3,000万円の現物出資を受け、特定譲渡制限付株式300株を発行する(@10万円×300株)。
- 期間：株式付与から譲渡制限解除までの期間は3年間とする。
- 譲渡制限解除の条件：譲渡制限期間中、勤務を継続すること。ただし、当該期間の途中で会社都合により退任した場合、その時点で在任期間部分に該当する株式を譲渡制限解除し、将来分については無償取得する。
- 制限解除時の時価：2年後@12万円、3年後@13万円とする。

<勤務条件を達成し、3年後、全ての株式の譲渡制限が解除された場合>

時系列	会計(費用計上)	法人税(損金算入)	所得税(課税所得)
付与時	—	—	—
1年目	1,000万円	—	—
2年目	1,000万円	—	—
3年目	1,000万円	—	—
給与等課税額が生ずることが確定した日	—	3,000万円	3,900万円

<2年後に会社都合退任し、2年分の株式の譲渡制限が解除され、残り1年分が無償取得された場合>

時系列	会計(費用計上等)	法人税(損金算入)	所得税(課税所得)
付与時	—	—	—
1年目	1,000万円	—	—
2年目	1,000万円	—	—
退任時	1,000万円(*1)	2,000万円(*2)	2,400万円(*3)

(*1) 役員等から株式を無償取得することとなった部分(役員等から役員提供を受けられなかった部分)については、損失処理することなどが考えられます。

(*2) 給与等課税額が生じない部分(1,000万円)については、損金算入されません。

(*3) 12万円×(300株×2/3)

3 事後交付型リストラクテッド・ストック

Q48 事後交付型リストラクテッド・ストックとはどのようなものですか。

株主総会による選任後に予め交付株式数を定め、中期経営計画の計画終了時や継続勤務期間など一定期間経過後にその株式を役員に交付する給与です。(⇒詳細は Q49 を参照)

なお、特定譲渡制限付株式や特定新株予約権のように事前の届出が不要とされておらず、損金算入するためには決定後一定期間内に届出が必要です。

Q49 事前確定届出給与として事後交付型リストラクテッド・ストックが損金に算入されるためには、どのような要件を満たす必要がありますか。

役員選任決議のあった株主総会日等の業務執行開始日から1月以内に報酬内容を決定し、所轄の税務署へ届出を行うとともに、予め決定している所定の時期に予め定めた数の株式を交付することが必要となります（法人税法第34条第1項第2号、法人税法施行令第69条第4項）。

また、対象となる株式は適格株式（市場価格のある株式（役員の所属する法人に加え関係法人の発行する株式を含む）のみが対象となります。交付する株式としてインセンティブ効果の継続等の観点から譲渡制限付株式を交付することも考えられます。この場合、法人の損金算入は給与等課税額が生ずることが確定した日まで繰り延べられ（法人税法第54条第1項）、役員に対する課税については、譲渡制限解除時に給与所得等の対象となります（所得税法施行令第84条第1項））。

なお、役員への報酬の決定方法としては、社長、専務等の役位ごとではなく、役員個人ごとに報酬の内容を定め、届出を行うことが必要となります。

この他、予め決定している所定の時期に予め定めた額の金銭を交付する旨の届出をして、その所定の時期の株価をもって交付株式数を算出して適格株式と端数の金銭を交付することも可能です（法人税法施行令第69条第8項）。この場合、交付手続を行う上で合理的な株式交付直前の時期の株価を参照して株数及び端数部分の金銭を算出し、適格株式及び金銭を交付することが認められると考えられます。

Q50 「所定の時期」はどのように定めますか。

将来の一定の日（1日ではなく実務上必要な期間とすることも可能）を定めます。複数年度に渡る場合は、インセンティブ報酬の趣旨と照らし合わせて、中期経営計画で示されている期間であるなど、役員に対するインセンティブとして合理的な期間であることが想定されます。

Q51 「所定の時期に・・・確定した数の株式・・・を交付する旨の定めに基づいて支給する」とありますが、何をどのように定めておく必要がありますか。

事前確定届出給与の支給が届出の通りにされたかの判定は、役員個人単位で行われるため、役員個人ごとに支給時期、確定した報酬額又は確定した交付株式数を予め定めておく必要があります。（⇒詳細はQ49を参照）

Q52 所定の時期までの間に役位の変更や退任等が生じた場合にはどうなりますか。

役位の変更があった場合は臨時改定事由に該当するため、「事前確定届出給与に関する変

更届出書」を、臨時改定事由が生じた日から1月を経過する日までに、財務省令で定める事項を記載した書類を税務署に提出しなければなりません。

なお、職務執行期間中に役員が途中で退任する場合や、昇格等の職位の変更が生じる場合を想定して、その役位における在任期間に応じて交付株式数を調整する算定方法を、役員報酬規程により定めておくことが考えられます。

Q53 損金算入額はいつの時点の株価を元に算定しますか。

当初報酬内容を決議した時点の株価を元に算定します（法人税法施行令第71条の3）。

Q54 事後交付型リストラクテッド・ストックの税務の処理方法はどのようになりますか。

税務においては、当初報酬内容を決定した時点の株価に交付した株式数を乗じて計算した金額を対象勤務期間の各事業年度に按分して損金算入することが考えられます（法人税法施行令第71条の3）。

Q55 事後交付型リストラクテッド・ストックは、会社法上の取扱いを踏まえてどのような手続きが必要となりますか。

手続の詳細は、株式報酬を交付する場合の記載と基本的に同様になりますが、個別の事後交付型リストラクテッド・ストックの設定当初時点において、報酬に関する株主総会決議等（各取締役役に付与する株式数を決定する取締役会の決議等を含む）を行うこととなります（⇒Q8を参照）。

第4 業績連動給与に関する Q&A

1 業績連動給与全体

Q56 業績連動給与における交付対象の財産はどのようになっていますか。

業績連動給与において交付対象の財産として、金銭に加え、適格株式、適格新株予約権が対象となっています。

Q57 業績連動給与の算定指標の範囲はどのようになっていますか。

「利益の状況を示す指標」に加え、「株式の市場価格の状況を示す指標」、「売上高の状況を示す指標」が新たに指標として追加されました。なお、売上高の状況を示す指標については他の指標と同時に用いる場合のみ利用が可能です。

上場会社の完全子会社がその役員に業績連動給与を交付する場合には、上場会社の株式の市場価格の状況を示す指標や、上場会社の提出する有価証券報告書に記載される利益や売上高の状況を示す指標を用います（法人税法施行規則第22条の3第4項）。

また、一事業年度における指標の数値ではなく、複数事業年度における指標の数値を用いることができるようになりました。例えば、職務執行期間における将来のある時点の指

標数値や、職務執行期間における一定期間の利益の平均額などが指標として認められます。

Q58 「利益の状況を示す指標」とはどのようなものですか。

「利益の状況を示す指標」（法人税法第 34 条第 1 項第 3 号）については、その範囲が次のとおりとされました（法人税法施行令第 69 条第 10 項）。

「利益の状況を示す指標」の範囲

次の（１）から（５）までの指標とされています。

なお、次の（１）の利益の額、次の（２）の支払利息等の費用の額及び受取利息等の収益の額並びに次の（３）①から③までの数又は金額については、有価証券報告書に記載されるべき事項とされています。

※（２）から（５）は、利益に関する指標に限ります。

（１） 利益の額（法人税法施行令第 69 条第 10 項第 1 号）

（具体例）

⇒営業利益、経常利益、税引前当期純利益、当期純利益、複数事業年度の累積利益 等

（２） 上記（１）の利益の額に、支払利息等の費用の額を加算し、又は受取利息等の収益の額を減算して得た額（同項第 2 号）

（具体例）

⇒EBITDA 等

（３） 上記（１）又は（２）の指標を次の①の数で除して得た額又は同指標の次の②から⑤までの金額のうちに占める割合（同項第 3 号）

①発行済株式の総数

※ 発行済株式からは、自己が有する自己の株式を除くこととされています。

②売上高等の収益の額

③支払利息等の費用の額

④総資産の帳簿価額

⑤自己資本の帳簿価額

（具体例）

⇒EPS、売上高営業利益率、ROA、ROE 等

（４） 確定値に対する増加額又は比率（同項第 4 号）

自社又は他社の前期、過去 3 期平均等、既に数値として確定した目標値との差分や比率

などが対象となります。

(具体例)

⇒当期利益（前期比）、当期利益率（計画比）、営業利益率（前期他社比）、営業利益率（当期他社比）等

(5) 上記（1）から（4）までの指標に準ずる指標（同項第5号）

上記（1）から（4）までの指標を組み合わせて得た指標等が対象となります。

(具体例)

⇒EBIT、ROCE、ROIC、部門別営業利益、従業員一人当たり営業利益 等

なお、上記（1）から（5）までの指標が自社の有価証券報告書に記載されるものに限ること（同族会社にあつては完全支配関係のある会社の有価証券報告書に記載されるものに限る）、その支給額の算定方法が、上記（1）から（5）までの指標を基礎とした客観的なものであり、その内容が有価証券報告書への記載等により開示されていること等の要件については、従来どおりとなっています。

(参考) 一般的に用いられる利益指標の例

前頁の区分	指標の例	算定方法の例
(1)	営業利益、経常利益、税引前当期純利益、当期純利益	-
(2)	EBITDA (利払・税引・減価償却前当期利益)	税引前当期純利益 + 減価償却費 + 支払利息
(3)	EPS (一株当たり当期純利益)	普通株式に係る当期純利益 / 普通株式の期中平均株式数
	売上高営業利益率	営業利益 / 売上高
	ROA (総資産利益率)	当期純利益 / (期首総資産 + 期末総資産) ÷ 2
	ROE (自己資本利益率)	当期純利益 / (期首自己資本 + 期末自己資本) ÷ 2
(4)	当期純利益 (前期比)	当期純利益 - 前期当期純利益
	当期利益率 (計画比)	(当期純利益 ÷ 売上高) / (計画当期純利益 ÷ 計画売上高)
	営業利益率 (前期他社比)	(営業利益 ÷ 売上高) / (前期他社営業利益 ÷ 前期他社売上高)
	営業利益率 (当期他社比)	(営業利益 ÷ 売上高) / (当期他社営業利益 ÷ 当期他社売上高)
(5)	EBIT (利払・税引前当期利益)	税引前当期純利益 + 支払利息 - 受取利息
	ROCE (使用資本利益率)	税引前当期純利益 / (総資産 - 短期負債)
	ROIC (投下資本利益率)	(営業利益 × (1 - 実効税率)) / ((期首株主資本 + 期首有利子負債) + (期末株主資本 + 期末有利子負債)) ÷ 2
	部門別営業利益	営業部門の営業利益

注：その他、利益に一定の調整を加えた「修正 ROE」、「平準化 EBITDA」や「潜在株式調整後 EPS」なども対象に含まれます。

Q59 「株式の市場価格の状況を示す指標」とはどのようなものですか。

業績連動給与の支給額の算定方法に関する要件におけるその算定の基礎となる指標の一つである「株式の市場価格の状況を示す指標」（法人税法第 34 条第 1 項第 3 号）については、次の通りとされました（法人税法施行令第 69 条第 11 項）。

- (1) 所定の期間又は所定の日における株式の市場価格又はその平均値（法人税法施行令第 69 条第 11 項第 1 号）

※内国法人又は当該内国法人との間に完全支配関係のある法人の株式に限る。

- (2) 株式の市場価格を所定の時期の確定値又は所定の期間の確定した平均値と対比した数値又は比率（同項第 2 号及び第 5 号）

(イ) 株価増減額や騰落率（過年度比、計画比、他社比など）

(ロ) 株価インデックスとの対比した騰落率

※比較対象として参照した他社企業の株価や株価インデックスがある場合には、算定方法から報酬額を計算できるよう、例えば、企業名や株価インデックスの名称などを開示する必要があります。

(具体例)

⇒TOPIX、日経平均株価、JPX 日経インデックス 400 等との対比

- (3) 株式の市場価格に発行済み株式総数を乗じた額（いわゆる時価総額）又はその増減率等（同項第 3 号及び第 5 号）

※内国法人又は当該内国法人との間に完全支配関係のある法人の株式に限る。

- (4) 株式の市場価格の増加額に支払配当額を加えた額のその市場価格に対する増加率等（同項第 4 号及び第 5 号）

※内国法人又は当該内国法人との間に完全支配関係のある法人の株式に限る。

(具体例)

⇒TSR (Total Shareholders Return、株主総利回り)、相対 TSR (同業他社と比較した TSR。例えば、具体的に比較する会社名を明示することが必要。) 等

- (5) 上記 (1) から (4) までを組み合わせ得た指標等

なお、その支給額の算定方法が、上記 (1) から (5) までの指標を基礎とした客観的なものであり、その内容が有価証券報告書への記載等により開示されていること等の要件については、従来の利益の状況を示す指標と同様となっています。

Q60 「売上高の状況を示す指標」とはどのようなものですか。また、同時に用いるとはどのようなことですか

業績連動給与の支給額の算定方法に関する要件におけるその算定の基礎となる指標の一つである「売上高の状況を示す指標」（法人税法第34条第1項第3号）については、次の通りとされました（法人税法施行令第69条第12項）。

(1) 売上高

(具体例)

⇒セグメント（事業・地域など）売上高、商品売上高 等

(2) 売上高から費用の額を減算して得た額

(3) 売上高の確定額に対する増加額又は比率

(具体例)

⇒増減額、騰落率、計画比、他社比 等

(4) 上記(1)～(3)に準ずる指標

なお、上記(1)～(4)の指標が自社の有価証券報告書に記載されるものに限ること（同族会社にあつては完全支配関係のある会社の有価証券報告書に記載されるものに限る）、その支給額の算定方法が、上記(1)～(4)の指標を基礎とした客観的なものであり、その内容が有価証券報告書への記載等により開示されていること等の要件については、従来の利益の状況を示す指標と同様となっています。

売上高の状況を示す指標は、利益や株価の状況を示す指標と同時に用いる場合に限られています。この「同時に用いる」とは、利益や株価の状況を示す指標と組み合わせて算定される場合（いわゆるかけ算の場合）や、売上高の状況を示す指標により算定される報酬と利益又は株価の状況を示す指標により算定される報酬が両方用いられる場合（いわゆる足し算の場合）と考えられます。

Q61 業績連動給与として損金に算入したい場合、どのような要件を満たす必要がありますか。

内国法人（同族会社の場合、非同族法人による完全支配関係があるもの）がその役員に上場株式等を交付する場合で、有価証券報告書に記載された利益、株価、売上高の指標を基礎として客観的に算定される給与であることとされています（⇒Q56、Q57、Q58、Q59

を参照)。また、職務執行期間開始日の属する事業年度開始から 3 月を経過する日までに、報酬諮問委員会の諮問等で、その算定方法に関する決定手続を経ることとされ、その算定方法の内容を有価証券報告書で開示することとされています（法人税法第 34 条第 1 項第 3 号イ (2) (3)、法人税法施行令第 69 条第 13 項～第 16 項）（⇒Q62、Q63 を参照）。

因みに「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針（CGS ガイドライン）」（⇒本文 P16、P17 を参照）では、指名委員会等設置会社以外の会社についても、任意の指名委員会の設置を検討すべきと指針を示しています。社長・CEO の指名の局面のみに委員会を利用するのではなく、報酬水準が適正であるかを検討するためにも活用すべきという主旨です。また、中長期的な企業価値向上に向けた報酬体系についての株主等の理解を促すため、企業に業績連動報酬や自社株報酬の導入状況やその内容について、積極的な情報発信としての開示を行うよう指針を示しています。

【業績連動給与の損金算入要件の概要】

①	算定方法が指標に基づく客観的なものであること
②	金銭の場合は確定額、株式又は新株予約権の場合は確定数を限度とすること
③	他の業務執行役員と同様の算定方法を用いること
④	算定方法を有価証券報告書等で開示していること
⑤ 算定方法を適切な方法で決定していること	⇒指名委員会等設置会社の場合 ・法定の報酬委員会（業務執行役員等が委員であるものを除く）による決定
	⇒監査等委員会設置会社の場合（下記いずれかの方法） ・株主総会の決議による決定 ・任意の報酬委員会（3人以上の外部委員から構成されており、業務執行役員等が委員であるものを除く）への諮問を経た上での取締役会の決議による決定 ・取締役会の決議による決定（監査等委員である取締役の過半数の賛成が必要、業務執行役員等が監査等委員である会社を除く）
	⇒監査役会設置会社の場合（下記いずれかの方法） ・株主総会の決議による決定 ・任意の報酬委員会（3人以上の外部委員から構成されており、業務執行役員等が委員であるものを除く）への諮問を経た上での取締役会の決議による決定 ・取締役会の決議による決定（監査役の過半数の適正書面の提出が必要、監査役に業務執行役員等が含まれる場合を除く）

⑥ 一定期間 までに交付又 は交付される 見込であるこ と	⇒金銭による給与の場合 ・業績連動指標の数値が確定した日の翌日から一月を経過する日
	⇒株式又は新株予約権による給与の場合 ・業績連動指標の数値が確定した日の翌日から二月を経過する日
	⇒金銭と株式又は新株予約権を合わせた給与の場合 ・いずれか遅い日
	⇒特定新株予約権又は承継新株予約権による給与で、無償取得され又は消滅する新株予約権の数が役務の提供期間以外の事由により変動するもの の場合 ・適正な手続の終了日の翌日から一月を経過する日
⑦ 損金経理をしていること(損金経理により引当金勘定に繰り入れた金額を取り崩す方法により経理していることを含む)	

※非同族会社の完全子法人の上記⑤の決定は、その非同族会社の報酬委員会等における決定等の手続を経たその完全子法人の株主総会又は取締役会の決議による決定とされています。

※※交付時期について、複数年度の途中で退任した場合も、複数年度終了まで交付しないとする考えられます。また、途中退任後すみやかに交付するとした場合には、退任の直前の事業年度の数値等により退任時に指標が確定することを予め定め、その退任による指標確定日から一定期間内に交付することになります。

Q62 複数年にわたる業績連動給与の場合、算定方法を毎年開示する必要がありますか。また、役員交代や追加があった場合にはどうですか。

損金算入の要件とされている有価証券報告書等における開示について、報酬期間が複数年にわたる場合、開示は当初にしなければなりません。報酬期間の途中で役員退任・子会社への異動等が生じた場合に報酬額が変更される場合には、その算定方法を定めることが必要です。

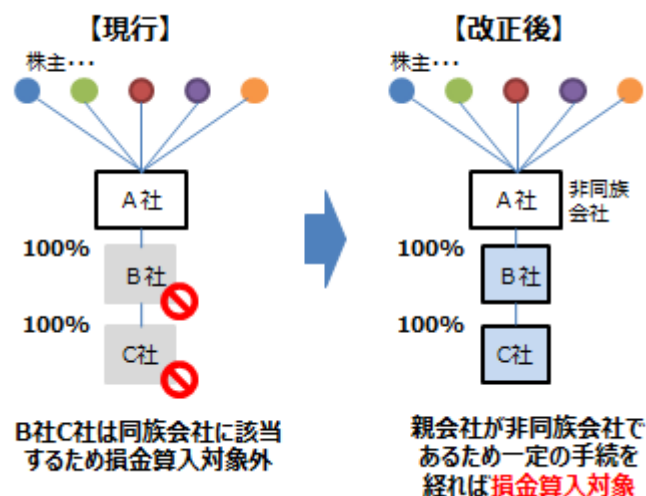
新任の役員にもその算定方法を適用するのであれば、追加の開示が必要です。

Q63 役員個人別の開示を行う必要がありますか。

役位などの属性ごとに報酬内容が具体的に決定されるような指標及び算定方法について開示されることにより、個々の役員に支給する算定方法の内容が結果的に明らかになるのであれば、役員個人別の開示は不要です。(法人税法基本通達 9-2-19)。

Q64 同族会社の場合、業績連動給与として損金算入をすることはできますか。

これまで非同族法人のみにしか認められていませんでしたが、今後は非同族法人による完全支配関係がある場合に限り、同族会社が支給する役員給与にも損金算入が認められるようになります。例えば、同族会社でない上場ホールディングス会社の100%子会社・孫会社が支給する役員給与などが新たに対象となります。この場合も、法人税法第34条第1項第3号の要件を満たす必要があります。なお、有価証券報告書における開示についてはその完全親会社において提出している有価証券報告書等において開示することが必要です。



Q65 業績連動給与として株式と金銭を組み合わせることが出来ますか。

株式交付分と金銭交付分を区分して算定方法等を定めることで可能です。なお、株式を交付する業績連動給与において計算上交付する株式に端数が生じて金銭を交付する場合には株式交付分のみの算定方法等を定めることで足りると考えられます。

Q66 役員間で異なる指標を採用することは出来ますか。

業績連動給与の支給額の算定方法に関する要件の1つとして、「他の業務執行役員に対して支給する業績連動給与に係る算定方法と同様のものであること」がありますが、この要件については、例えば、営業部門担当役員については営業利益率を指標とし、財務部門担当役員についてはROEを指標とする等、役員の職務の内容等に応じて有価証券報告書に記載されている指標を用いて合理的に定められている場合には、役員ごとに指標が異なることを妨げるものではないと解されています。

なお、居住者役員については株式、非居住者役員については同種の役員の株数に相当する金銭を交付することや、死亡による退任時については金銭により交付することを算定式に予め定めれば可能と考えられます。

Q67 支給額の算定方法に業績連動給与としての要件を満たす部分と満たさない部分とが混在する場合には、どのように取り扱われますか。

業績連動給与としての要件を満たす部分を明示的に切り分けられる場合には、業績連動給与としての要件を満たす部分については、業績連動給与に該当し、原則として損金算入ができると解されます。

Q68 業績連動給与において、代表取締役等の裁量により報酬額が変わるものは、損金算入の対象になりますか。

従来認められていた金銭による利益連動給与における取扱いと同様に、客観的な算定方法によらず、社長や役員等の裁量により報酬額を確定するような報酬については、恣意性が働く可能性を排除できないことから、業績連動給与として損金算入することはできません。

Q69 連結財務諸表を提出している持株会社において、その連結財務諸表の指標を利益の状況を示す指標として用いることはできますか。

金融商品取引法等に基づいて連結財務諸表を提出している持株会社が、利益の状況を示す指標としてその連結財務諸表の指標を用いることは、連結ベースでの利益の状況に基づき株主等から評価がなされていることなどから、一定の合理性があると考えられます。

2 パフォーマンス・シェア

Q70 パフォーマンス・シェアとはどのようなものですか。

中長期の業績目標の達成度合いに応じて、中期経営計画終了時等の将来の一定時期に株式を交付するものです。

Q71 業績連動給与としてパフォーマンス・シェアではどのような要件を満たす必要がありますか。

用いることができる指標や開示等の手続については金銭を交付する場合と同様です。

また、パフォーマンス・シェア（株式）の交付時期については、業績連動指標の数値確定から2月を経過する日までに支給されること又はその見込みがあることとされています。なお、金銭による給与は、業績連動指標の数値確定から1月を経過する日までに支給されることとされていますが、金銭と株式を合わせて支給する場合で職務執行期間が同じものについては、いずれか遅い期限が交付期限とされています。

また、株式を交付する場合において会社法上、株主総会決議において、報酬総額の上限を確定額で定めている場合には、株価上昇等によりその総額を超過しないように予め算定方法において報酬総額の上限額に基づく付与株式数の上限数を設ける必要があります。

この他、株式報酬の納税資金確保のために金銭を一定割合交付しようとするときには、例えば、その予め定めた割合に応じて株式部分、金銭部分それぞれ算定方法を定めることも考えられます。また、株式を交付した後に役員がその一部を売却することは損金算入との要件との関係では問題ありません。

Q72 パフォーマンス・シェアを導入する際や交付する際、会社法の手続はどうなりますか。

手続の詳細は、株式報酬を交付する場合の記載と基本的に同様になりますが、個別のパフォーマンス・シェアの設定当初時点において、そのパフォーマンス・シェアに関する株主総会決議等（取締役が付与する株式数の具体的な算定方法を決定する取締役会の決議等を含む）を行うこととなります（⇒Q8 を参照）。また、その時点において、取締役会にて役員報酬規程を制定することや、会社と取締役との間で個別に契約を締結することなどが考えられます。

交付時においては、予め定められた算定方法により、個別の役員に対する交付株式数を元に金銭報酬債権の金額を算出し、その金銭報酬債権を現物出資する新株発行又は自己株式処分によって各役員への交付を行うこととなります。

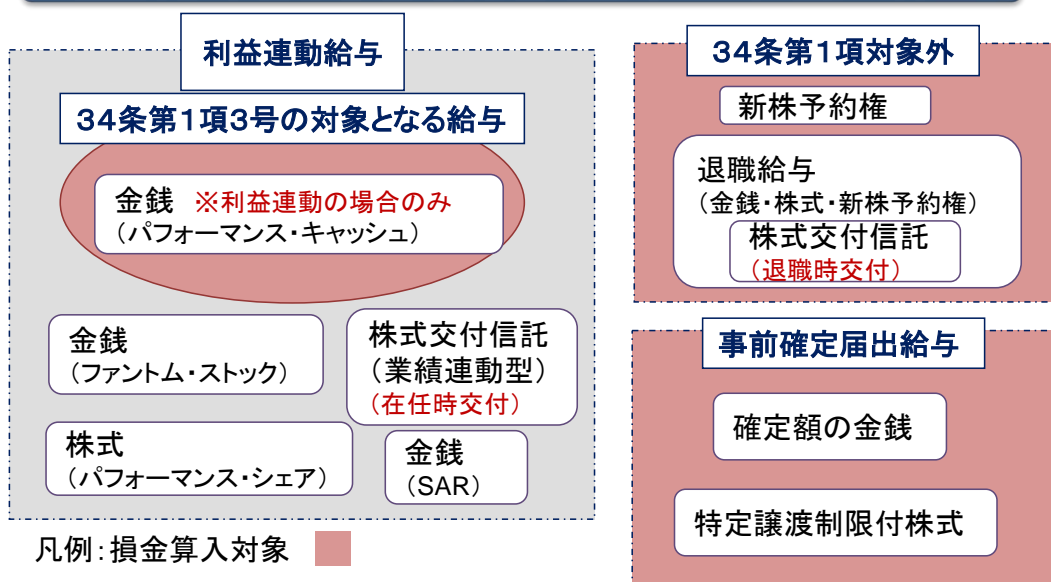
なお、新株発行又は自己株式処分の決議をした時点で、発行価額の総額が1億円未満の場合を除き、有価証券届出書を提出し、取引所の適時開示を行うこととなります。（⇒Q9 を参照）

以上

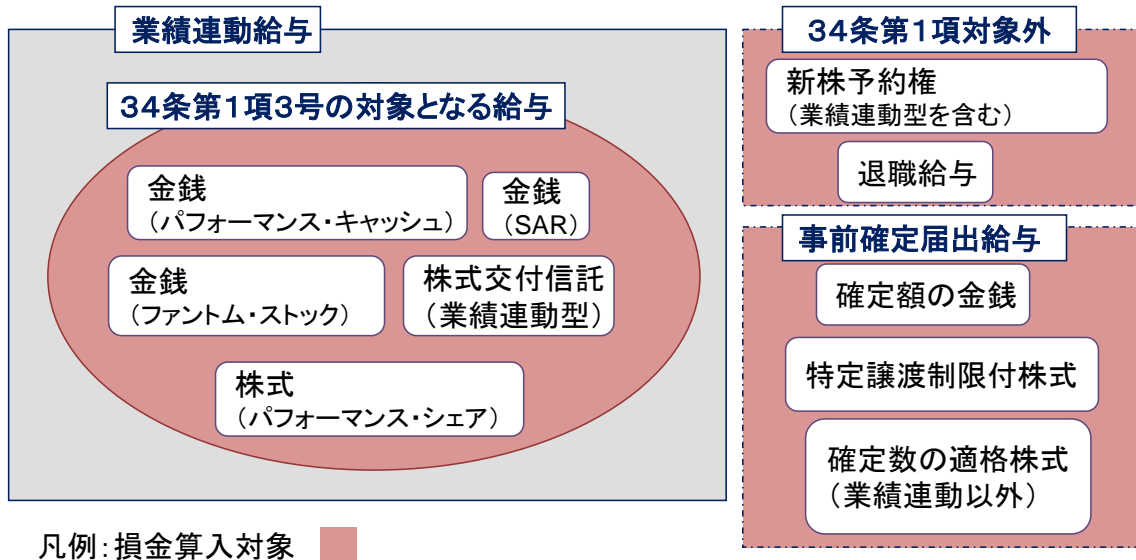
(参考) 業績連動給与の定義と報酬類型ごとの損金算入の範囲

- 平成29年度税制改正において、法人税法第34条第5項に業績連動給与の定義が新設された。
- 法人税法第34条第5項にある報酬がすべて業績連動給与として損金算入できるということではなく、法人税法第34条第1項3号の要件を満たすものだけが損金算入の対象。
- 主な報酬類型ごとの損金算入の可否を、経過措置の適用も含め、適用関係を概括する。

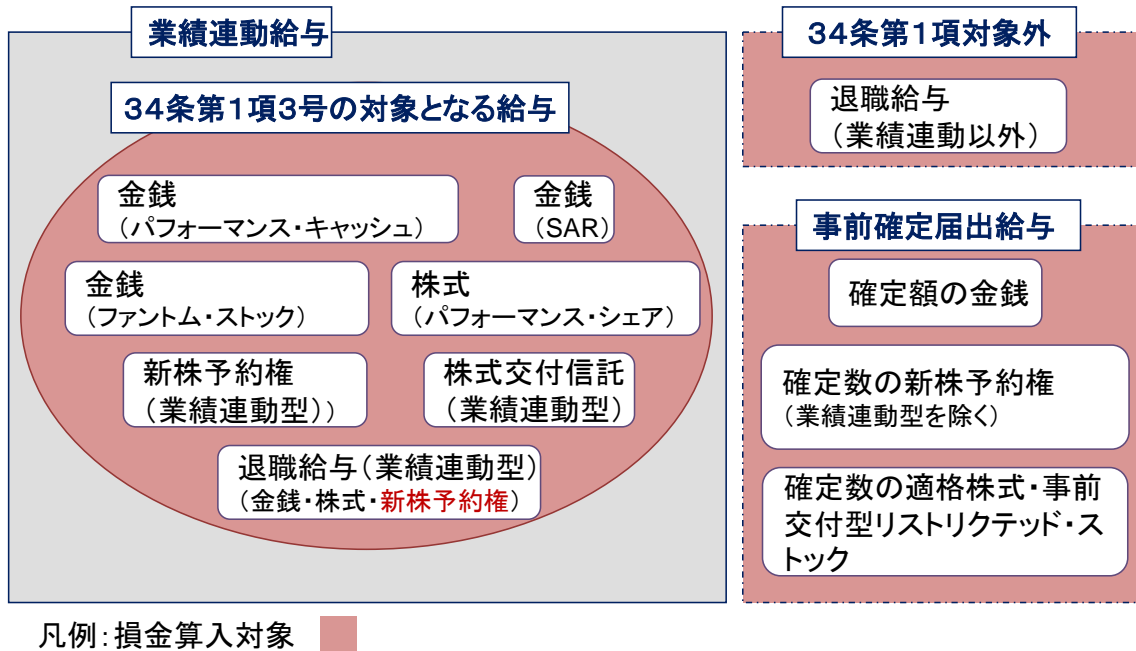
(①2016年4月～2017年3月)報酬類型ごとの損金算入の可否



②2017年4月～9月）報酬類型ごとの損金算入の可否



③2017年10月～）報酬類型ごとの損金算入の可否



本資料は、平成29年4月28日時点で作成したものです。一部、精査中につき、今後変更される可能性がありますので、最新の内容をご確認ください。

◆本件に関するお問い合わせ先

経済産業省 経済産業政策局 産業組織課 TEL: 03-3501-6521