

建設経済の最新情報ファイル

**RICE** monthly

RESEARCH INSTITUTE OF  
CONSTRUCTION AND ECONOMY

## 研究所だより

No. 405

2022 12

### CONTENTS

視点・論点『リスクリングなど』	.....	1
I. 岡山県建設業協会による職域接種の実施について	.....	2
II. 2023年3月期（2022年度）第2四半期 主要建設会社決算分析	.....	11
III. 中小建設企業の事業継承に係る諸問題 －法人税法上の「退職」の概念－	.....	24



一般財団法人 **建設経済研究所**

〒105-0003 東京都港区西新橋 3-25-33 フロンティア御成門 8F

Tel: 03-3433-5011 Fax: 03-3433-5239

URL: <https://www.rice.or.jp/>





## リスキリングなど 専務理事 木下 茂

現政権の重要課題のひとつに「人への投資」がある。

6月の骨太の方針<sup>1</sup>では、各論の一番初めが「人への投資と分配」であり、「働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるように強力に支援する。」と記されている。

10月の総合経済対策<sup>2</sup>では、『『新しい資本主義』の加速』の節で、「賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という三つの課題の一体的改革を進め、…、『構造的な賃上げ』の実現を目指す。」と更に踏み込んで記述されている。

政府のいくつかの白書<sup>3</sup>でも本年のテーマとされており、トレンドとなっている。

人的資源の重要性はこれまでも取り上げられてきており、骨太の方針でも、2017年頃、「リカレント教育」という当時耳慣れない語を初めて聞いた。今回は「リスキリング」という語が大人気である。

両者は、看板を付け替えて新味を出しただけとか役所によって言い回しが違うだけ<sup>4</sup>ということではないようだ。「リカレント教育」は、社会人が昇進・昇給を企図して現有スキルのレベルアップのために外部機関で教育を受けるという意味合いが強いのにに対し、「リスキリング」は、企業が会社の構造転換・成長部門への配置転換を行うために従業員に新たなスキルを習得させる、又は従業員が異なる産業・職種へ転職するために自ら新たなスキルを習得するという意味合いが強いようだ（もっとも、「学び直し」の意味で同じように用いられることも多い）。

今回の主眼は、次なる成長産業へ又は産業

内・企業内でもイノベーション・DXに係る分野へ人材を円滑に移動させることによって、我が国の産業構造の転換・高度化を押し進めることにある。我が国のGDPに占める企業の能力開発費（OJT以外）の割合は、欧米に比べて著しく低く、しかも低下してきている。<sup>5</sup>

生産性向上、働き方改革、ウィズコロナ対応を突き詰めていけば、デジタル化・機械化により人の仕事は置き換わっていく。人材は新分野・新業務へ流動しそうなものだが、新採者はほとんど在職者の場合は容易ではない。総合経済対策でも、リスキリング・転職までを一気通貫で支援する制度の新設、企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針の策定等を行うとされている。

建設業は、リスキリングを受けた人材を迎え入れる産業になるのだろうか、それともリスキリングを経て転職が加速する産業になるのだろうか。ゼネコンでは、協力会社を含めて従業員にリスキリングを行うことは今後不可避となるう。

学び直しと言えば、文献・資料による最新の知識・技術の習得が欠かせない。いささかこじつけめくが、建設産業図書館が開館して本年度20年を迎えた。1995年の「構造改善戦略プログラム」で位置づけられたものであり、6万2千冊以上の蔵書を備えた業界の宝物である。職員の方々が資料探しの相談にのってくださるので、各位の一層のご利用をお勧めする。

1 「経済財政運営と改革の基本方針 2022」令和4年6月7日閣議決定。

2 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」令和4年10月28日閣議決定。

3 内閣府「令和4年度年次経済財政報告—人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ—」令和4年7月29日、厚生労働省「令和4年版労働経済の分析

—労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題—」令和4年9月6日。

4 余談だが、昭和の頃に「情報通信社会」と「情報・通信社会」の間に挟まって、数日間疲弊したことを思い出した。

5 詳細は厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」平成30年9月28日 p.89 第2-(1)-13 図参照。

## I. 岡山県建設業協会による職域接種の実施について

一般社団法人岡山県建設業協会

専務理事 大前進

岡山県建設業協会は、令和3年6月1日付の「新型コロナワクチン接種に関するアンケート調査（全国建設業協会）」に対して18,000人規模で実施すると回答してから、10月3日に約7,000人（2回接種14,000人）への接種を終了するまで、本当に多くの方のご支援を賜りながら、建設業者等に対する職域接種をやり終えることができました。この約4か月の間の顛末について国土交通省建設業課とのやり取りを交えながら説明いたします。（役職等は当時のままを使わせていただきます。）

### 1. 職域接種申請までの状況

職域接種の実施にあたり、何よりも重要なことは医療関係者の確保です。当時、「なぜ岡山県の建設業協会だけが職域接種が可能なのか」とのお問い合わせが多数寄せられました。他の産業では医療関係者とのパイプがなく、ここのハードルが高かったようです。建設業では、病院の新築や改築を通じて医療関係者と友好的関係を築いているものが時にいることから、医療関係者の側から積極的にワクチン接種のお話をいただくことができました。

これにより、6月1日のアンケート調査で18,000人への接種が可能であると回答した時は、病院関係者からのオファーもあって、決して不可能な数字ではなかったわけです。この少々大きめの数字が国の目に留まり、厚生労働省→国土交通省→全国建設業協会という流れの中で、岡山県建設業協会が全国に先駆けて成功事例になるよう、国土交通省には後ろ盾になっていただくことができました。

当時、国土交通省不動産・建設経済局建設業課長から都道府県建設業担当部局長あてに送った事務連絡「建設業における新型コロナウイルスワクチンの職域接種等の情報提供について」を一部抜粋で紹介します。（下線はこちらで引きました。）

『新型コロナウイルスワクチンの職域接種の取り組みについては、かねてより建設企業に対して積極的な対応を依頼してきたところです。

特に地域の中小建設企業においては、同一の接種会場で千人程度の接種を行うことを基本とするという職域接種の実施要件を充足することが困難なケースが多いと考えられます。このため業界団体等で共同して接種会場の設置を進めることを検討していただくよう要請してきたところ、今般、建設業協会や支部単位で共同して千人を上回る規模を確保し、自治体や地域医療機関とも連携して職域接種に取り組む先進的な事例が複数出てきていることから、ご参考までに、別添のとおり情報提供いたします。

また職域接種以外でも、建設業を災害時に最前線で対応するエッセンシャルワーカーと位置付け、自治体の行うワクチンの優先接種対象に建設業を追加するなどの注目すべき動きが出てきていますので、併せて情報提供いたします。

建設業は、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」において、緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者として位置付けられています。今後本格的な出水期を控え、建設業が「地域の守り手」として万全の体制を確保するためにも、貴職におかれましては、別添の事例もご参考にしていただきながら、地域の建設企業に対して積極的な情報提供や相談対応を行っていただくなど、ワクチンの早期接種に向けた取り組みに引き続き可能なご支援をいただきますよう、よろしくお願いいたします。』

その後、当初予定していた大規模接種会場での接種については、建設業がエッセンシャルワーカーであるとの認識を得られず、県下全域からのバス輸送による接種は断念しました。それでも、最初とは異なる3か所の病院との交渉の結果、1万人を超える規模での接種が可能になりました。当時の地元有力紙である山陽新聞にも「県建設業協会(岡山市)は、646社の従業員と家族、取引業者を含めた約1万4千人を対象に、いずれも7月上旬の開始を目指す。」との記事が掲載されました。

協会では各会員からの接種希望を取りまとめ、病院が接種できる日も確定させて両者をすり合わせたくえで、申請書を作成しました。この申請書の提出を理事会に諮った時の荒木会長の説明を抜粋で掲載します。

『先日来、企業を主体に千人規模以上で職域接種を実施するという話がテレビでも放映されており、全国建設業協会からも職域接種についてのアンケートがありました。この夏暑い日中に現場で働く職人さんに、コロナと熱中症の両方から片方はマスクをし、片方はマスクをするなという状況になっています。できるだけ働く職人さんを中心に早めに接種をさせてあげたいと思っており、岡山県協会として一度申請したらどうだろうかということを手を挙げたところ、国交省からも支援するという声を頂いたので接種計画を作成しました。

特に日給月給で働いている方、現場で汗を流している方が個人で申し込んで休みを取るといのは行きづらいと思うので、協会をあげて職域接種の体制を作っていくのは大切だと思っており、是非皆さんもご賛同いただきたい。

今回の職域接種は下請も含めた中小零細企業に在職する従業員の救済を目的としております。また、医療機関の協力なくしてはできません。今了解をいただいているのは、備前地区・備中地区・美作地区それぞれ1か所の計3病院です。

接種時期は7月15日から始め、できるだけ前倒しして早くに接種をしたいと思っています。

人数については変更する可能性はありますが、備前地区で6,000名、備中地区で5,120名、美作地区は増える可能性があります。都合13,680名の枠を作りました。

接種方法はモデルナ社のワクチンにより実施します。

費用については接種会場の運営にかかわる設備の設置等は本部の費用で行います。決められた時間に決められた人数を届けるところまでを支部の方でご担当いただき、接種会場での受付等の設営関係を本部で担当します。

接種対象者については、第一には会員、会員企業の役職員、役職員の家族、そこから先は下請会社等、枠のバランスの中ですべて各支部長が判断して決めるという形でお願いします。』

職域接種を実施していただくにあたり、それぞれの病院は勤務時間内にファイザーを接種し、休日に病院外でモデルナを接種する必要がありました。そのため、多忙な勤務の合間に休日出勤で医師・看護師の方々にお集まりいただくための調整は困難を極めました。本日にピンポイントで日程を調整していただきましたので、その日以外での職域接種実施の選択肢はありませんでした。

一方で、モデルナ社製ワクチンは1瓶(1バイアルといいます)から10人分取れますが、もし1回分でも残せば廃棄しなければなりません。そのため一日の接種人数は10人単位で調整したうえで、当日キャンセルが出るかもしれないので目安として声をかけている人の5%、を予備の人として見込んでおいて予定人数通り埋めるようにしました。さらに、会社の会議室での接種になるため、駐車場との兼ね合いもあり30分刻みで相当厳重な接種リストを作成し、そのピンポイントでの休暇をお願いしたうえで、6月21日に申請書を提出しました。

## 2. 職域接種の暗転

申請した2日後の6月23日、政府はワクチンが不足する可能性があるとして、企業や大学からの申請受付を一時停止すると発表しました。

追い打ちをかけるように、6月25日の山陽新聞は以下の記事(抜粋)を掲載しました。

『米モデルナ社製の新型コロナウイルスワクチンが不足する可能性があるとして、企業や大学での接種の申請受付を一時停止するとの政府発表に関し、現在県内からの申請件数は計55件。このうち26件は申請が受理されているものの、23日の政府の発表を受けて実施の可否を含めて見通しが立たなくなった。』

米ファイザー社製ワクチンも7月以降、供給量が減少する見通しとなっており、県は医療機関の態勢が整い、64歳以下へもこれから接種が本格化するという時期。国にはワクチンの安定供給を求めたいとした。』

6月30日に協会専務理事が状況を報告するため国土交通省を訪れた際には、建設業課長自ら話を聞いていただき、後日課長から次のような連絡をいただくことができました。

①厚生労働省予防接種室が職域接種を推進するよう国土交通省に対して依頼したにもか

かわらず、接種時期に後れを生じたことに強く抗議したが、河野大臣の指示との一点張りで聞く耳を持たなかった。

- ② 8月9日以降の接種といているが、8月9日の週に協会希望のワクチン数がすべて供給されるかは不明。
- ③ 今後、協会は国交省と直接やり取りするようになるので、これまでよりは要望が通りやすくなると思う。
- ④ いくつかの団体での人数を精査したところ、要望数に対してワクチンの総量は確保できているとのこと。ワクチンが届けばすぐに接種できることになる。

7月12日には、建設業課長に対して協会長名で、即座に課長自ら厚労省にワクチン配送の遅れを強く抗議いただき、また今後とも当協会の職域接種に引き続きかかわっていただけることのお礼と、暑い中で作業を継続し熱中症にならないためにはワクチンを広い範囲で直ちに接種する必要があることから、これまで以上に強く働きかけていただくことを要請しました。

建設業課長からは、岡山県総合政策局政策推進課長を国に対する質問や国土交通省への連絡のワンストップ窓口にするとの連絡をいただき、早速以下の要望(抜粋)を提出しました。

『当協会は、個々の企業が集合した業界団体ですので、あらかじめ、会場と接種期日を病院と協議し、病院側が医師と看護師を確保した日にピンポイントで接種日を設定して接種者名簿を作成しております。

一方会員は、平成30年の災害復旧や国土強靱化予算の執行に忙殺される日々の隙間を縫って、その予定日に従業員等に休暇を与え、接種できるようがんばってきました。その各企業がギリギリのところで作成した13,680人分の名簿が全て無になってしまう危険が迫っております。是非ともこの間の事情をご賢察いただき、少なくとも7月中に1回目のワクチン接種ができますようご配慮をお願いいたします。』

しかし、7月の接種予定日が過ぎても事態は一向に進展せず、協会員からは苛立ちや不満が噴出し、協会長に謝罪を要求するものまで現れました。

こうした切迫した状況の中、7月26日の理事会において協会長から以下の説明(抜粋)がありました。

『モデルナ社製ワクチンに関しては、もともと4,000万回分が届くということで接種希望者を集めていたが実際に届いたのは1,370万回分、3分の1しか届かなかった。6月25日まで受付した後、全部供給を止めてしまっている。そのため職域接種をしようとしたところは、ワクチンが届かなかったために、病院との接種日の調整や接種者の名簿作りの

作業が止まってしまったという状況になっている。一方、一般接種も厳しい状況になっており、岡山市では7月中旬から8月いっぱいには予約を受け付けないということになっている。県北、津山市もワクチンの確保を要望しなければならなくなっており、ほぼ全県的に国が言うほどファイザー社製ワクチンもない。

会員へは職域と一般と早いほうで接種していただくようお願いしているが、一般も厳しい状況になっている。先日副知事と話したが、県はこれから調整枠で調整していくが、現在、各市町村にどのくらい残っているのかを調査しているところ。

6月30日に大前専務が国交省の建設業課長のところにお伺いして、いつになったら接種のお知らせがあるのか等お尋ねした。

これについては、国交省の建設業課長自ら厚労省の担当課長に掛け合ってくれている。この点はありがたいと思っている。しかし厚労省からの回答は河野大臣の指示待ちの一点張りでした。

7月12日付で建設業課長宛にこのままでは非常に困る。何としても厚生労働省に早期のワクチン配布をこれまで以上に働きかけていただきたいという文書も提出しており、「しっかりやります」というお答えもいただいている。

また会長名で、一般接種をしていくときには群馬県と同じように建設業についてはエッセンシャルワーカーであり、災害のときには一番に行って事業を継続していかなければいけない業種なのだから、建設業者は県も各市町村も優先的に接種してほしいという内容の知事宛の要望書を副知事に持参した。副知事からは岡山の大規模接種会場は8月末までスケジュールは入っており、ここに入っていくのは難しいというお話だった。

7月14日22時に届いたメールが最新の厚労省からの情報ですが、8月9日に開始する接種についてのヒアリングもなく、確認のメールも送られてこないということで、どうにもならない状態だ。

本多副会長は、7月16日に県の議長室に赴き、県のワクチン担当幹部を集めて県の対応の悪さを強く抗議した。

以上がこれまでの経緯ですが、職域接種については連絡がきていないだけで、できないということとは違う。しかも、市の接種が進んでいけば、職域接種をしても意味がないが、市町村も止まっているから、ワクチンが打てずにみんな待っている状態。少し遅れても需要はあると考えている。

今後は国土交通省が当協会の担当省庁として対応いただけると聞いており、情報も今よりは入ってくるはずなので一般接種と見比べながら動きを進めていく予定だ。ある程度正確な返答をいただいた時に皆様に相談をして、実際に進むか進まないのかを含めて最終決断をしようと思っている。

ここで一点だけ申し上げたいのは、私共中小企業の集まりである業界団体は、厚生労働省が接種対象の絞り込みをしようとしたときには一番に外されそうになっているという事実です。ここで一步でも引いたら厚労省の思うつぼであることはよくご勘案いただきたい。』

7月から8月にかけて、国土交通省建設業課とは頻りに連絡を取り合いながら接種の再開をじっと待つ日が続きました。8月に入ってから事態は徐々に好転し始め、8月3日には全国建設業協会からの情報として「国土交通省の建設業課長が河野大臣に申し入れをした結果、建設業関係を速やかにしてあげなさいという指示をいただき、8月9日の週から職域接種を待っているところにヒアリングを行い、8月23日の週から職域接種が順次進められる予定」との情報を受けました。

8月10日には以下の5点について厚生労働省予防接種室から連絡が入りました。

- 8月13日に冷凍庫、8月22日までにワクチン・針・シリンジを配送する
- ワクチン取り扱いにかかる誓約書を提出すること
- 企業の担当者はV-SYSの初期登録すること
- 予防接種の実施に関する職域接種向け手引きをよく読み接種に対応すること
- 職域接種に関する問い合わせはコンシェルジュ窓口とすること

病院には再度接種日の設定をお願いし、会員にも名簿の作成を依頼し、第1回の職域接種日を8月28日と決めましたが、ただ、病院の日程調整が困難であったため2か所の病院で接種を行うこととし、人数も7,000人(2回接種14,000人)規模に縮小せざるを得ませんでした。

一方、接種日程が遅れたことから12歳以上の若年者や妊婦さんにまで接種が可能になり、一般の接種には行きづらかった外国人労働者の方にも多く参加していただけるようになりました。

届いたワクチンを厳重に保管しながら、いよいよ8月28日を迎える直前のことでした。

### 3. 再度の衝撃—異物混入による配送済みワクチンの使用見合わせ

第1回の職域接種を2日後に控えた8月26日朝、武田薬品工業(株)から「薬品の一部から金属片が見つかり、これと同時期に製造されたワクチンを岡山県建設業協会へ送っているので、使用を見合わせるように」との緊急連絡が飛び込んできました。

すぐに代替ワクチンの依頼をしても、8月28日には間に合わないとのことでした。

8月28日に職域接種を実施できなくなれば、8月に入ってから病院及び会員の努力が無に帰するだけでなく、早期に接種を目指している協会の責任問題も再発しかねない状況に陥る恐れがありました。

ただちに国土交通省に連絡を入れ、代替ワクチンがどうにかならないか、お願いをしました。

国土交通省の建設業課長が素早い対応をされ、翌日の8月27日中に代替ワクチンを送っていただくことができました。

岡山大学が同じ28日の接種を断念したことを思えば、国土交通省に後ろ盾になってい

ただいていたことは、協会にとって大きな幸運となりました。

#### 4. ワクチン接種の実施

8月28日から10月3日まで職域接種を実施し、本当に多くの方に喜んでいただきました。



受付



接種



接種後待機

#### 5. 経緯

年月日	内 容
6月1日	新型コロナワクチンの職域接種の開始について（厚労省）
	新型コロナワクチン接種に関する調査について（全建）
6月4日	上記アンケート調査へ回答（県全体で18,000人の職域接種）
6月8日	職域接種の申請受付開始（1,000人以上 都道府県→厚労省）
	岡山県が職域接種企業等向け説明会（協会参加）
6月14日	職域接種実施について臨時理事会を開催
	職域接種に関する概数調査を実施
6月16日	岡山建協が1万人以上の職域接種を実施との記事が業界紙に掲載

年月日	内 容
6月18日	職域接種に関する支部事務長会をWEB開催
6月21日	県内3会場での職域接種（13,680人）※を国へ申請 ※県南部6,000人、県西部5,120人、県北部2,560人
6月22日	国土交通省建設業課から職域接種の取組事例等の情報提供 都道府県レベルでの実施団体は岡山県協会のみ
6月25日	ワクチンの配送が停止したため職域接種の申請受付が停止
6月30日	国土交通省から厚生労働省に対してワクチン供給の依頼
7月12日	国土交通省あてにワクチン接種に関するお願いを发出
7月15日	協会理事にあてて、ワクチン職域接種に関する経緯と現状を送付
8月5日	妊娠中・授乳中の方にもワクチン接種が可能と厚労省から連絡
8月6日	各支部長あてにワクチンの配送が可能となったことを連絡
8月10日	ワクチン保存用冷凍庫、ワクチンを順次配送するとの連絡
8月19日	ワクチン接種希望者等へのリストの作成依頼及び注意事項の通知 その後、職域接種を受ける者への接種時期及び時間帯を通知
8月26日	異物混入による配送済みワクチンの使用見合わせの連絡
8月27日	急遽、代替ワクチンが納入
8月28日	第1回ワクチン接種開始（備前地区）
9月5日	第1回ワクチン接種終了（備中地区）
9月25日	第2回ワクチン接種開始（備前地区）
10月3日	第2回ワクチン接種終了（備中地区）
11月上旬	残余ワクチン・冷凍庫の回収

## 6. 経費について

- ①駐車場の誘導及び警備委託料
  - ②接種会場での受付及び誘導等の運営委託料
  - ③ワクチン接種会場の殺菌消毒作業委託料
- などが必要となりましたが、すべて国の負担となりました。

## 7. 第3回ワクチン接種について

最後に、第3回ワクチン接種への対応についてです。

当初、病院での職域接種は実施できず、会場は自ら確保する必要がありました。病院内で2種類のワクチンを同時期に接種することは、打ち間違いの原因になるという考えからです。しかしこれこそが現場を知らぬことに起因する間違っただけの判断でした。医療関係者は常に幾種類ものワクチンを接種しており、病院内で2種類のワクチンを打つことには何の問題もないとの病院側の反論を受け、その後病院での職域接種が可能になりました。

このため、第3回の接種は職域接種でお世話になった病院にお願いして、職域接種に準じた形で実施しました。

経費が発生する部分は病院において通常業務として実施していただき、協会は接種希望者のとりまとめと接種日の調整連絡だけを行いました。今回も多くの方に接種していただくことができました。

以上が当協会にて職域接種を実施した顛末となります。改めまして当協会の職域接種の実施にご協力いただいた関係各方面の方々に感謝申し上げます。

## Ⅱ. 2023年3月期（2022年度）第2四半期主要建設会社決算分析

当研究所が半期に一度公表している「主要建設会社決算分析」の概要です。今回の分析は12月15日に発表したものです。また、調査に当たり資料の提供をいただいた関係各社の皆様には、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

### 1. 調査の目的

当研究所では、1997年より主要建設会社の財務内容を階層別に経年比較分析することにより、建設業の置かれた経済状況とそれに対する各企業の財務戦略の方向性について、継続的に調査している。

今回の発表は、各社の決算短信等から判明する2023年3月期（2022年度）第2四半期決算の財務指標の分析を提示するものであるが、一部の分析対象会社については2022年12月期決算第2四半期を採用している。

全般に、決算情報の開示は連結決算の指標で開示されているため、本稿でも原則として連結決算による分析を行っている。ただし、受注高については単体での開示が多いため、原則として単体での分析を行っている。

### 2. 調査の概要

#### (1)対象会社

全国的に業務展開を行っている総合建設会社を対象とし、以下の3つの要件に該当する、過去3年間（2019年度、2020年度、2021年度）の連結売上高平均が上位の40社とした。

- ① 建築一式・土木一式の売上高が恒常的に5割を超えていること。
- ② 会社更生法、民事再生法等の倒産関連法規の適用を受けていないこと。
- ③ 決算関係の情報が開示されていること。

#### (2)分析項目

- ①受注高（単体）、②売上高、③売上総利益、④販売費及び一般管理費、⑤営業利益、⑥経常利益、⑦特別利益・特別損失、⑧当期純利益、⑨有利子負債、⑩自己資本比率・デットエクイティレシオ、⑪キャッシュフロー

### (3)階層分類

過去3年間の連結売上高平均を基に、40社を大手(5社)、準大手(11社)、中堅(24社)の3つの階層に分類した。

過去3年間の連結売上高平均

単位:億円		
階層	企業名	売上高
大手 (5社)	鹿島建設	19,992
	大林組	19,209
	大成建設	15,916
	清水建設	15,459
	竹中工務店	12,834
準大手 (11社)	長谷工コーポレーション	8,551
	インフロニア・ホールディングス	6,829
	戸田建設	5,091
	五洋建設	5,010
	熊谷組	4,372
	三井住友建設	4,324
	安藤・間	3,569
	西松建設	3,505
	高松コンストラクショングループ	2,765
	東急建設	2,706
	奥村組	2,298

単位:億円		
階層	企業名	売上高
中堅 (24社)	東亜建設工業	1,999
	福田組	1,826
	鉄建建設	1,755
	東洋建設	1,668
	大豊建設	1,603
	浅沼組	1,386
	東鉄工業	1,312
	飛鳥建設	1,233
	銭高組	1,136
	ピーエス三菱	1,109
	ナカノフドー建設	1,098
	新日本建設	1,071
	矢作建設工業	966
	若築建設	956
	名工建設	882
	松井建設	882
	大本組	746
	不動テトラ	701
	北野建設	658
	大末建設	638
	徳倉建設	595
	植木組	495
	第一建設工業	485
	南海辰村建設	407

注1) 竹中工務店、福田組：12月期決算

### 3. 報告要旨

- 受注高は、建築・土木部門ともに大幅に増加したため、2年連続で増加となり、2017年度以来の6兆円台を確保した。
- 売上高は、2年連続で増加となった。2022年度通期の売上高予想は、40社中35社が増収を見込んでいる。
- 売上総利益は、前年同期比6.3%増加となった。売上利益率については、直近5年間で最も低い水準となった。
- 営業利益は、前年同期比5.0%増加となった。営業利益率については、直近5年間で最も低い水準となった。2022年度通期の営業利益予想は、40社中22社が減益を見込んでいる。

※分析は、連結数値（不明な企業については単体数値）を採用している。ただし、受注高については、単体数値（不明な企業については連結数値）を用いている。

#### 4. 主要分析結果

##### ① 受注高（単体）

###### 【 受注高合計 】

受注高／前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
18年度2Q	2,575,538		2,027,400		1,256,076		5,859,014	
19年度2Q	2,486,349	▲ 3.5%	1,568,223	▲ 22.6%	1,099,393	▲ 12.5%	5,153,965	▲ 12.0%
20年度2Q	2,090,459	▲ 15.9%	1,302,078	▲ 17.0%	1,020,742	▲ 7.2%	4,413,279	▲ 14.4%
21年度2Q	2,589,810	23.9%	1,501,284	15.3%	1,040,223	1.9%	5,131,317	16.3%
22年度2Q	3,205,801	23.8%	1,960,935	30.6%	1,216,575	17.0%	6,383,311	24.4%

今年度予想/達成度(大手) 単位:百万円

	受注高	達成度
21年度通期実績	6,564,904	-
22年度通期予想	6,605,000	48.5%

■受注高は、全階層で増加し、総計では、建築・土木部門ともに増加したため、前年同期比 24.4%増と 2 年連続で増加となり、2017 年度以来の 6 兆円台を確保した。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 10 社、「中堅」では 24 社中 20 社であった。

■「大手」における 2022 年度通期の受注額予想は、5 社中 3 社が増加を見込んでいる。

###### 【 建築 】

受注高／前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
18年度2Q	2,028,879		1,272,644		634,726		3,936,249	
19年度2Q	2,051,873	1.1%	943,097	▲ 25.9%	618,758	▲ 2.5%	3,613,728	▲ 8.2%
20年度2Q	1,528,954	▲ 25.5%	856,099	▲ 9.2%	535,168	▲ 13.5%	2,920,221	▲ 19.2%
21年度2Q	1,970,221	28.9%	1,001,057	16.9%	528,755	▲ 1.2%	3,500,033	19.9%
22年度2Q	2,431,992	23.4%	1,309,674	30.8%	660,558	24.9%	4,402,224	25.8%

今年度予想/達成度(大手) 単位:百万円

	受注高	達成度
21年度通期実績	5,094,888	-
22年度通期予想	5,130,000	47.4%

■建築部門の受注高は、全階層で増加し、総計で前年同期比 25.8%増と 2 年連続で増加となり、2017 年度以来の 4 兆円台を確保した。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 8 社、「中堅」では 24 社中 15 社であった。

## 【 土 木 】

受注高/前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
18年度2Q	450,898		729,349		593,603		1,773,850	
19年度2Q	352,536	▲ 21.8%	600,310	▲ 17.7%	454,623	▲ 23.4%	1,407,469	▲ 20.7%
20年度2Q	474,117	34.5%	421,913	▲ 29.7%	456,242	0.4%	1,352,272	▲ 3.9%
21年度2Q	534,979	12.8%	458,462	8.7%	470,877	3.2%	1,464,318	8.3%
22年度2Q	673,390	25.9%	603,467	31.6%	519,404	10.3%	1,796,261	22.7%

今年度予想/達成度(大手) 単位:百万円

	受注高	達成度
21年度通期実績	1,207,606	-
22年度通期予想	1,220,000	55.2%

■土木部門の受注高は、全階層で増加し、総計で前年同期比 22.7%増と 2 年連続で増加となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 7 社、「中堅」では 24 社中 12 社であった。

## ② 売上高 (連結)

売上高/前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
18年度2Q	3,914,678		2,162,633		1,135,625		7,212,936	
19年度2Q	4,157,506	6.2%	2,358,042	9.0%	1,186,605	4.5%	7,702,153	6.8%
20年度2Q	3,675,142	▲ 11.6%	2,183,741	▲ 7.4%	1,169,777	▲ 1.4%	7,028,660	▲ 8.7%
21年度2Q	3,725,093	1.4%	2,197,965	0.7%	1,129,395	▲ 3.5%	7,052,453	0.3%
22年度2Q	4,242,675	13.9%	2,314,179	5.3%	1,147,597	1.6%	7,704,451	9.2%

今年度予想/達成度

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	売上高	達成度	売上高	達成度	売上高	達成度	売上高	達成度
21年度通期実績	8,289,210	-	4,809,346	-	2,453,281	-	15,551,837	-
22年度通期予想	9,535,000	44.5%	5,121,000	45.2%	2,631,300	43.6%	17,287,301	44.6%

■売上高は、全階層で増加し、総計で前年同期比 9.2%増と 2 年連続で増加となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 5 社、「準大手」では 11 社中 9 社、「中堅」では 24 社中 14 社であった。

■2022 年度通期の売上高予想は、「大手」では 5 社中 5 社、「準大手」では 11 社中 10 社、「中堅」では 24 社中 20 社が増収を見込んでいる。

### ③ 売上総利益（連結）

売上総利益／前年同期比（増加率）／売上総利益率

単位：百万円

	大手		準大手		中堅		総計					
	売上総利益	売上総利益率	売上総利益	売上総利益率	売上総利益	売上総利益率	売上総利益	売上総利益率				
18年度2Q	481,853	(増加率)	12.3%	277,596	(増加率)	12.8%	132,126	(増加率)	11.6%	891,575	(増加率)	12.4%
19年度2Q	522,259	8.4%	12.6%	301,240	8.5%	12.8%	132,014	▲ 0.1%	11.1%	955,513	7.2%	12.4%
20年度2Q	462,765	▲ 11.4%	12.6%	268,354	▲ 10.9%	12.3%	128,510	▲ 2.7%	11.0%	859,629	▲ 10.0%	12.2%
21年度2Q	371,821	▲ 19.7%	10.0%	250,362	▲ 6.7%	11.4%	122,910	▲ 4.4%	10.9%	745,093	▲ 13.3%	10.6%
22年度2Q	415,567	11.8%	9.8%	257,737	2.9%	11.1%	119,085	▲ 3.1%	10.4%	792,389	6.3%	10.3%

■売上総利益については、「中堅」では減少したものの、「大手」「準大手」で増加し、総計で前年同期比 6.3%増加となった。売上利益率については、総計で同 0.3%ポイント低下し、直近 5 年間では最も低い水準となった。

■利益額については、「大手」は前年同期比 11.8%増、「準大手」は同 2.9%増、「中堅」は同 3.1%減となった。

利益率については、「大手」は前年同期比 0.2%ポイント低下、「準大手」は同 0.3%ポイント低下、「中堅」は同 0.5%ポイント低下となった。

■利益額、利益率ともに、前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 1 社、「準大手」では 11 社中 4 社、「中堅」は 24 社中 8 社であった。

#### ④ 販売費及び一般管理費（連結）

販管費／前年同期比(増加率)／販管費率 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計					
	販管費	販管費率	販管費	販管費率	販管費	販管費率	販管費	販管費率				
18年度2Q	216,946	(増加率)	5.5%	131,491	(増加率)	6.1%	71,417	(増加率)	6.3%	419,854	(増加率)	5.8%
19年度2Q	225,298	3.8%	5.4%	138,172	5.1%	5.9%	73,282	2.6%	6.2%	436,752	4.0%	5.7%
20年度2Q	223,392	▲ 0.8%	6.1%	150,285	8.8%	6.9%	71,695	▲ 2.2%	6.1%	445,372	2.0%	6.3%
21年度2Q	239,634	7.3%	6.4%	157,501	4.8%	7.2%	73,821	3.0%	6.5%	470,956	5.7%	6.7%
22年度2Q	259,183	8.2%	6.1%	169,894	7.9%	7.3%	78,838	6.8%	6.9%	507,915	7.8%	6.6%

■販管費は、全階層で増加し、総計で前年同期比 7.8%増となった。

■販管費率は、「準大手」「中堅」では増加したものの、「大手」で減少し、総計で前年同期比 0.1%ポイント低下した。

#### ⑤ 営業利益（連結）

営業利益／前年同期比(増加率)／営業利益率 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計					
	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率				
18年度2Q	264,903	(増加率)	6.8%	146,097	(増加率)	6.8%	60,704	(増加率)	5.3%	471,704	(増加率)	6.5%
19年度2Q	296,958	12.1%	7.1%	163,063	11.6%	6.9%	58,716	▲ 3.3%	4.9%	518,737	10.0%	6.7%
20年度2Q	239,370	▲ 19.4%	6.5%	118,065	▲ 27.6%	5.4%	56,806	▲ 3.3%	4.9%	414,241	▲ 20.1%	5.9%
21年度2Q	132,186	▲ 44.8%	3.5%	89,767	▲ 24.0%	4.1%	49,083	▲ 13.6%	4.3%	271,036	▲ 34.6%	3.8%
22年度2Q	156,384	18.3%	3.7%	87,843	▲ 2.1%	3.8%	40,241	▲ 18.0%	3.5%	284,468	5.0%	3.7%

今年度予想 営業利益／前期末対比(増加率)／営業利益率 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計					
	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率	営業利益	営業利益率				
21年度通期実績	352,025	(増加率)	4.2%	243,731	(増加率)	5.1%	125,508	(増加率)	5.1%	721,264	(増加率)	4.6%
22年度通期予想	382,500	8.7%	4.0%	247,700	1.6%	4.8%	113,030	▲ 9.9%	4.3%	743,230	3.0%	4.3%

■営業利益は、「準大手」「中堅」では減少したものの、「大手」で増加し、総計で利益額は前年同期比 5.0%増、利益率は同 0.1%ポイントの低下となった。利益率は直近 5 年間で最も低い水準となった。

■40 社中 38 社が営業黒字を確保した。前年同期比で営業利益が増加したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 3 社、「中堅」では 24 社中 9 社であった。

■2022 年度通期の営業利益予想は、40 社中 22 社が減益を見込んでいる。

## ⑥ 経常利益（連結）

経常利益／前年同期比(増加率)／経常利益率 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率
18年度2Q	291,591 (増加率)	7.4%	150,164 (増加率)	6.9%	63,711 (増加率)	5.6%	505,466 (増加率)	7.0%
19年度2Q	317,545 8.9%	7.6%	168,046 11.9%	7.1%	59,811 ▲ 6.1%	5.0%	545,402 7.9%	7.1%
20年度2Q	258,694 ▲ 18.5%	7.0%	119,670 ▲ 28.8%	5.5%	58,462 ▲ 2.3%	5.0%	436,826 ▲ 19.9%	6.2%
21年度2Q	157,406 ▲ 39.2%	4.2%	92,361 ▲ 22.8%	4.2%	51,177 ▲ 12.5%	4.5%	300,944 ▲ 31.1%	4.3%
22年度2Q	192,482 22.3%	4.5%	95,028 2.9%	4.1%	45,808 ▲ 10.5%	4.0%	333,318 10.8%	4.3%

今年度予想 経常利益／前期末対比(増加率)／経常利益率 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率	経常利益	経常利益率
21年度通期実績	413,416 (増加率)	5.0%	248,771 (増加率)	5.2%	130,414 (増加率)	5.3%	792,601 (増加率)	5.1%
22年度通期予想	428,000 3.5%	4.5%	251,100 0.9%	4.9%	114,670 ▲ 12.1%	4.4%	793,770 0.1%	4.6%

■経常利益は、「中堅」では減少したものの、「大手」「準大手」で増加し、総計で前年同期比10.8%増、利益率は前年同期比と同様の4.3%となった。

■2022年度通期の経常利益予想は、40社中25社が減益を見込んでいる。

## ⑦ 特別利益・特別損失（連結）

特別利益／特別損失／特別損益 単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	21年度2Q	22年度2Q	21年度2Q	22年度2Q	21年度2Q	22年度2Q	21年度2Q	22年度2Q
特別利益	21,811	19,152	6,549	10,833	2,323	2,604	30,683	32,589
特別損失	5,149	2,414	2,873	4,165	984	837	9,006	7,416
コロナ関連特別損失	0	0	55	28	94	0	149	28
特別損益	16,662	16,738	3,676	6,668	1,338	1,767	21,676	25,173

■特別利益は総計で前年同期比19億円増加し、特別損失は同15億円減少した。

■各社の有価証券報告書等によると、40社中1社が新型コロナウイルス関連の特別損失を計上しており、その総計は0.2億円であった。昨年度の1.5億円から大きく減少し、新型コロナウイルスの感染抑制や対応が進んでいることが示されている。

## ⑧ 当期純利益（連結）

当期純利益／前年同期比(増加率)／当期純利益率

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率
18年度2Q	204,026	(増加率)	114,770	(増加率)	43,200	(増加率)	361,996	(増加率)
19年度2Q	238,009	16.7%	118,220	3.0%	39,349	▲ 8.9%	395,578	9.3%
20年度2Q	186,495	▲ 21.6%	74,784	▲ 36.7%	38,162	▲ 3.0%	299,441	▲ 24.3%
21年度2Q	118,072	▲ 36.7%	59,417	▲ 20.5%	36,360	▲ 4.7%	213,849	▲ 28.6%
22年度2Q	140,499	19.0%	68,514	15.3%	31,820	▲ 12.5%	240,833	12.6%

今年度予想 当期純利益／前期末対比(増加率)／当期純利益率

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率	当期純利益	当期純利益率
21年度通期実績	301,542	(増加率)	163,904	(増加率)	88,660	(増加率)	554,106	(増加率)
22年度通期予想	306,500	1.6%	181,900	11.0%	79,480	▲ 10.4%	567,880	2.5%

■当期純利益は、「中堅」では減少したものの、「大手」「準大手」で増加し、総計で前年同期比 12.6%増、利益率は同 0.1%ポイント増加した。

■40 社中 37 社が黒字を確保した。前年同期比で当期純利益が増加したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 3 社、「中堅」では 24 社中 9 社であった。

■2022 年度通期の当期純利益予想は、40 社中 23 社が減益を見込んでいる。

## ⑨ 有利子負債（連結）

有利子負債／前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)
18年度2Q	1,180,530	(増加率)	510,347	(増加率)	183,724	(増加率)	1,874,601	(増加率)
19年度2Q	1,168,645	▲ 1.0%	695,115	36.2%	192,529	4.8%	2,056,289	9.7%
20年度2Q	1,283,116	9.8%	954,847	37.4%	236,646	22.9%	2,474,609	20.3%
21年度2Q	1,311,181	2.2%	1,033,792	8.3%	204,728	▲ 13.5%	2,549,701	3.0%
22年度2Q	1,607,936	22.6%	1,110,769	7.4%	210,135	2.6%	2,928,840	14.9%

有利子負債／前期末対比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)	有利子負債	(増加率)
21年度末実績	1,466,565	(増加率)	1,129,261	(増加率)	186,965	(増加率)	2,782,791	(増加率)
22年度2Q	1,607,936	9.6%	1,110,769	▲ 1.6%	210,135	12.4%	2,928,840	5.2%

■有利子負債は、全階層で増加し、総計で前年同期比 14.9%増となり、直近 5 年間で最も高い水準となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 7 社、「中堅」では 24 社中 7 社であった。

## ⑩ 自己資本比率・デットエクイティレシオ（連結）

自己資本比率／前年同期比（増加ポイント）

	大手		準大手		中堅		総計	
	比率	増加(P)	比率	増加(P)	比率	増加(P)	比率	増加(P)
18年度2Q	38.0%		41.0%		46.0%		40.0%	
19年度2Q	39.8%	1.9	40.7%	▲ 0.3	47.3%	1.3	41.1%	1.2
20年度2Q	42.3%	2.4	40.1%	▲ 0.6	47.5%	0.2	42.4%	1.2
21年度2Q	44.4%	2.1	39.9%	▲ 0.2	51.6%	4.2	44.0%	1.6
22年度2Q	42.3%	▲ 2.1	40.3%	0.4	52.7%	1.1	43.0%	▲ 1.0

デットエクイティレシオ／前年同期比（増加ポイント）

	大手		準大手		中堅		総計	
	レシオ	増加(P)	レシオ	増加(P)	レシオ	増加(P)	レシオ	増加(P)
18年度2Q	0.34		0.28		0.18		0.30	
19年度2Q	0.31	▲ 0.03	0.36	0.08	0.18	▲ 0.00	0.30	0.01
20年度2Q	0.33	0.01	0.48	0.12	0.21	0.03	0.35	0.05
21年度2Q	0.31	▲ 0.02	0.48	0.01	0.17	▲ 0.04	0.33	▲ 0.02
22年度2Q	0.35	0.05	0.51	0.02	0.17	▲ 0.00	0.37	0.03

■自己資本比率は、「準大手」「中堅」は上昇したものの、「大手」が低下し、総計で 43.0% となった。

■デットエクイティレシオは、「大手」「準大手」が上昇し、総計で前年同期比 0.03 ポイント増加した。

※自己資本比率は、自己資本÷総資産で算出。デットエクイティレシオは、有利子負債÷自己資本で算出。

## ⑪ キャッシュフロー（連結）

営業CF

単位：百万円

	大手	準大手	中堅	総計
18年度2Q	69,715	▲ 47,629	61,765	83,851
19年度2Q	200,671	▲ 43,157	28,568	186,082
20年度2Q	210,344	▲ 83,916	52,987	179,415
21年度2Q	204,025	78,133	107,014	389,172
22年度2Q	46,737	▲ 5,121	50,756	92,372

投資CF

単位：百万円

	大手	準大手	中堅	総計
18年度2Q	▲ 97,847	▲ 75,536	▲ 13,571	▲ 186,954
19年度2Q	▲ 101,041	▲ 78,539	▲ 21,446	▲ 201,026
20年度2Q	▲ 141,719	▲ 48,726	▲ 36,226	▲ 226,671
21年度2Q	▲ 120,903	▲ 88,489	▲ 23,769	▲ 233,161
22年度2Q	▲ 150,264	▲ 78,511	▲ 8,581	▲ 237,356

財務CF

単位：百万円

	大手	準大手	中堅	総計
18年度2Q	▲ 223,440	▲ 29,845	▲ 36,502	▲ 289,787
19年度2Q	▲ 132,638	24,452	▲ 19,901	▲ 128,087
20年度2Q	▲ 29,382	31,719	8,952	11,289
21年度2Q	▲ 124,152	6,410	▲ 56,363	▲ 174,105
22年度2Q	33,648	▲ 88,250	▲ 7,367	▲ 61,969

- 営業 CF は、全階層で大幅に減少し、総計で前年同期比 2968 億円減少した。
- 投資 CF は、全階層でマイナスとなり、「準大手」「中堅」はマイナス幅が縮小したものの、「大手」はマイナス幅が拡大し、総計で前年同期比 41 億円マイナス幅が拡大した。
- 財務 CF は、「大手」がプラスに転じ、「準大手」はマイナスに転じた。総計では、前年同期比 1121 億円マイナス幅が縮小した。

## 5. 参考資料

### ●受注高(合計)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	1	0	1	3	5
準大手	1	0	2	8	11
中堅	2	2	9	11	24
総計	4	2	12	22	40

### ●受注高(建築)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	1	1	0	3	5
準大手	2	1	0	8	11
中堅	6	2	2	13	23
総計	9	4	2	24	39

※建築の受注がない不動産テラを除いて集計

### ●受注高(土木)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	1	0	0	4	5
準大手	3	0	0	7	10
中堅	8	2	3	9	22
総計	12	2	3	20	37

※土木の受注がない長谷工コーポレーション、新日本建設、大末建設を除いて集計

### ●売上高増加率(連結) (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	0	0	2	3	5
準大手	0	2	7	2	11
中堅	5	5	8	6	24
総計	5	7	17	11	40

### ●売上総利益/利益率増加率(連結) (単位:社)

	利益減少		利益増加		合計
	利益率低下	利益率上昇	利益率低下	利益率上昇	
大手	2	0	2	1	5
準大手	6	0	1	4	11
中堅	13	2	1	8	24
総計	21	2	4	13	40

●営業利益(連結)

(単位:社)

	減少	増加	合計
大手	2	3	5
準大手	8	3	11
中堅	15	9	24
総計	25	15	40

●経常利益(連結)

(単位:社)

	減少	増加	合計
大手	2	3	5
準大手	8	3	11
中堅	15	9	24
総計	25	15	40

●当期純利益(連結)

(単位:社)

	減少	増減なし	増加	合計
大手	2	0	3	5
準大手	8	0	3	11
中堅	15	0	9	24
総計	25	0	15	40

●有利子負債(連結)／前年同期比

(単位:社)

	減少	増減なし	増加	合計
大手	1	0	4	5
準大手	4	0	7	11
中堅	12	0	7	19
総計	17	0	18	35

※2021年度第2四半期末、2022年度第2四半期末ともに有利子負債の計上がない5社を除いて集計

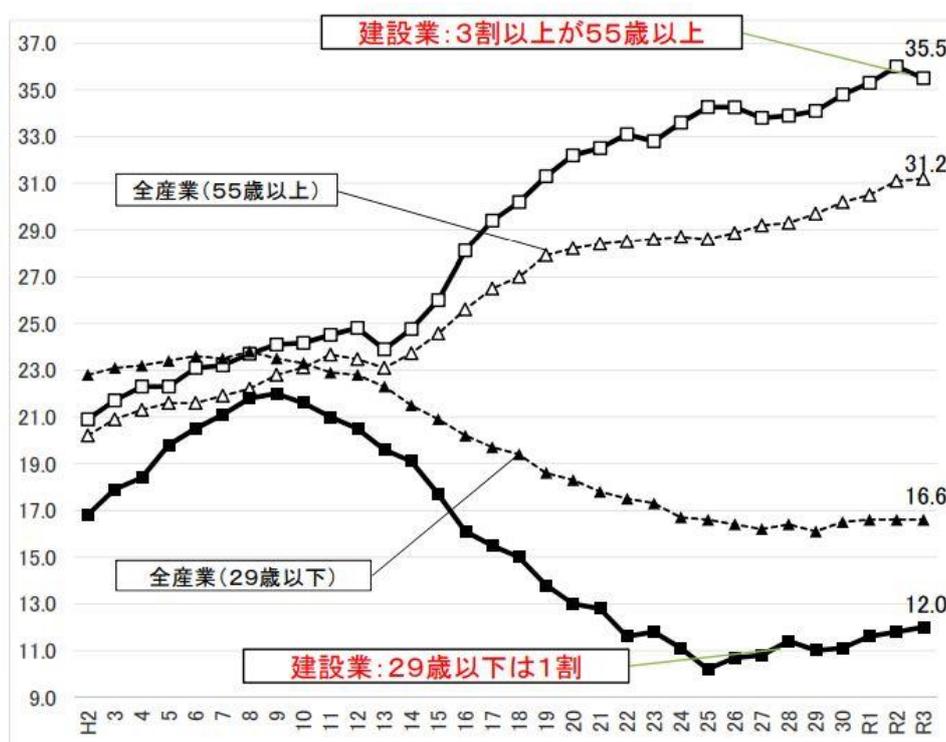
(担当: 研究員 荒川 素輝)

### Ⅲ. 中小建設企業の事業承継に係る諸問題—法人税法上の「退職」の概念—

#### 1. はじめに

建設業の技能者の高齢化が進み、約 3 分の 1 が 55 歳以上とされることは、他産業と比べ、より高齢化が進行していることを示している。こうした状況にあつて、建設業が引き続き「地域の守り手」としての役割を担うためには、将来にわたる担い手の確保が求められる<sup>1</sup>。この点、政府の施策として、令和 2 年度予算以降所要の措置が講じられているところである<sup>2</sup>。

図 1 建設業就業者の高齢化の進行



(出典) 総務省「労働力調査」に基づく国土交通省「建設業及び建設工事従事者の現状」資料

また、以上で述べたことは、先代から後継者への円滑な事業承継の問題に連なる。もっともこれは、中小建設企業のみならず、わが国の中小企業が抱える切実な問題でもある。そこで、中小企業庁も中小企業の後継者不在状況の深刻さや廃業の増加による貴重な雇用・技術の継承への懸念に鑑みて、承継時の様々な課題を解決する支援策を謳っているところである<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 厚生労働省ウェブサイト「報道・広報、2019年12月」参照

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08663.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08663.html) (最終閲覧日:2022/12/02)。

<sup>2</sup> 同ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/11606000/000542607.pdf> (最終閲覧日:2022/12/02)。  
なお、同様の予算措置は毎年行われており、令和5年概算予算(案)においても要求されている。

<sup>3</sup> 中小企業庁・財務サポート「事業承継」

[https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/know\\_business\\_succession.html](https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/know_business_succession.html) (最終閲覧日:2022/12/02)

図2 業種別後継者不在率

業種別	年別（2016年以降）						2022 (%)	2021年比 (1年前)	2017年比 (ピーク時)
	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
建設	70.9	71.2	71.4	70.6	70.5	67.4	63.4	△4.0pt	△7.8pt
製造	58.7	59.0	59.0	57.9	57.9	53.7	49.2	△4.5pt	△9.8pt
卸売	64.9	64.9	64.7	63.3	63.0	59.1	54.6	△4.5pt	△10.3pt
小売	66.7	67.4	67.3	66.0	66.4	63.7	60.1	△3.6pt	△7.3pt
運輸・通信	64.2	64.0	63.7	62.3	61.5	57.6	53.5	△4.1pt	△10.5pt
サービス	71.3	71.8	71.6	70.2	69.7	66.5	62.2	△4.3pt	△9.6pt
不動産	68.9	69.0	68.9	68.0	67.5	62.8	57.5	△5.3pt	△11.5pt
その他	54.4	55.4	56.1	54.0	54.4	50.8	46.1	△4.7pt	△9.3pt
全国平均 推移	66.1	66.5	66.4	65.2	65.1	61.5	57.2	△4.3pt	△9.3pt

（出典）㈱帝国データバンク「全国企業「後継者不在率」動向調査（2022）より転載

本稿では、上掲に係る諸問題を念頭に置きつつ、これらに直接立ち入ることはせず、先代から後継者への承継の際に、多くの企業において支払われるであろう、役員退職給与の法人税法上の問題点について着目する。役員退職給与については、法人税法第34条第1項括弧書きが損金の額に算入しないものとする給与の対象から役員「退職給与」を除外している。規定の趣旨に鑑みれば、「退職給与」とは、役員が会社その他の法人を退職したことによって支給され、かつ、役員としての在任期間中における継続的な職務執行に対する対価の一部の後払いとしての性質を有する給与であると解されており<sup>4</sup>、原則として、損金算入が認められている。しかし、ここでいう「退職給与」について法人税法は、定義規定を措いていない。そして、法人税法上の「退職」概念は、雇用契約や委任契約の終了といった一般的な退職概念よりも一見広く取り扱われているようにみえ<sup>5</sup>、税法上の固有の概念であると考えられている。そこで、ここでいう「退職」の意義を巡り、近年少なからず紛争が生じているのである。法人税法上の「退職」の範囲に該当しないことになれば、当該金員は、給与として取扱われ、損金として認められないことになり課税所得を構成する。延いては負担する税額の多寡に大きな影響を及ぼすことになる。

本稿では、まず会社法上の役員及び役員報酬に関する定めを概観する。その上で、法人税

<sup>4</sup> 東京高裁平成29年7月12日判決・税務訴訟資料267号順号13033、原審：東京地裁平成29年1月12日判決・税務訴訟資料267号順号12952。

<sup>5</sup> 法人税基本通達9-2-32参照。

法上の役員と役員給与に係る関係法令等を確認する。以上をふまえて、「退職」の概念が争点とされた事案につき若干の検討を行う。この検討が延いては建設企業の円滑な事業承継の一助となることを企図する。なお、文中で述べる意見については筆者個人の見解であり、組織としての見解・意見ではないことを予めお断りさせていただく。

## 2. 会社法上の役員と法人税法上の役員の異同等

### 1) 会社法上の役員と報酬に関する統制

会社法第 329 条 1 項は、取締役、会計参与及び監査役を役員として定め、株主総会の決議によって選任することを規定する。また、会社法施行規則第 2 条 1 項 3 号において、役員とは、取締役、会計参与、監査役、執行役、理事、監事その他これらに準ずる者をいう旨が定められており、前記の者のほか、執行役、理事、監事その他これらに準ずるものを含めている。そして、株式会社と役員等との関係について、会社法第 330 条は、「株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う。」と規定し、会社法第 329 条 1 項の定めとともに、会社の役員が会社の経営を株主から委任され、職務を行うべき立場であることを示している。上記の趣旨を背景として、株主が役員の実務執行を監督する制度設計がなされていると考えられる。

また、会社法第 361 条 1 項は、取締役の報酬等について、「取締役の報酬、賞与その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益……についての次に掲げる事項は、定款に当該事項を定めていないときは、株主総会の決議によって定める。」とし、取締役の報酬等を定款もしくは、株主総会の決議によることを要求しているのであり、株主の統制下にあることを定めている。したがって、一般的には、役員報酬については、株主総会の決議・承認により、はじめて法人の費用として、計上することが認められる<sup>6</sup>。これは、役員による、いわゆるお手盛とならないようにするためである。

### 2) 法人税法上の役員の種類

一方、税法上の役員について、法人税法第 2 条 15 号は、役員とは、「法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法人の経営に従事している者のうち政令で定めるものをいう旨定義している。そして、これを受けた法人税法施行令第 7 条は、役員の種類について、同条 1 号は、法人の使用人以外のものでその法人の経営に従事している者並びに同 2 号で同族会社の使用人のうち、一定の要件を満たす特定株主等で、その会社の経営に従事しているものを役員の種類と規定している。すなわち、法人税法では、上記の会社法上の役員に加え、これら以外の者で、法人の経営に従事してい

---

<sup>6</sup> この点につき、東京地裁平成 27 年 7 月 21 日判決・金融・商事判例 1476 号 48 頁は、「会社法 361 条の解釈によれば、株式会社の取締役ないし監査役については、定款又は株主総会の決議によって、報酬の金額が定められなければ、具体的な報酬請求権は発生せず、取締役が会社に対し報酬を請求することはできず、この理は、内規で退職慰労金の支給基準が定められ、これまで、退職慰労金の支給がなされてきた慣行がある場合でもあっても同様であると解される。」と判示している。

る者のうち、一定のもの（以下、「みなし役員」という。）をいう旨定める。ここでのキーワードは、「その法人の経営に従事している者」であろう。登記されている会社法上の役員よりもその範囲を広くしていることが見て取れる。

法人税法上の「みなし役員」にあつては、言うまでもなく登記されてはならず、法人税法の固有の概念である。同族会社では、みなし役員とみなされるケースは少なくない。上掲のとおり、法人税法上、一定の要件を満たすとその者は、みなし役員と判定される。みなし役員に該当すると、使用人と異なり、給与や賞与、そして、退職給与について、後述する法人税法第 34 条所定の役員給与の損金不算入規定により一定の制限を受けることになる。

### 3. 法人税法の基本計算構造と別段の定めである役員給与の損金不算入規定

#### 1) 法人税法の基本計算構造

法人税法は、内国法人（法人税法第 2 条 3 号）に対して課する各事業年度の所得に対する法人税の課税標準は、各事業年度の所得の金額とする（法人税法第 21 条）。そして、内国法人の各事業年度の所得の金額は、当該事業年度の益金の額から当該事業年度の損金の額を控除した金額とすると定める（法人税法第 22 条 1 項）。さらに、内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上当該事業年度の損金の額に算入すべき金額について、別段の定めがあるものを除き、次に掲げる額とする旨定め（法人税法第 22 条 3 項）、同項 2 号は、当該事業年度の販売費、一般管理費その他の費用（償却費以外の費用で当該事業年度終了の日までに債務の確定しないものを除く。）の額を定める。つまり、法人税は、各事業年度に得た所得を課税標準（課税の対象）として、これに税率をかけて法人税の額を計算するのである。

このように、言わば法人税法上の利益に相当する所得は、益金の額から損金の額を控除して計算され、収益の額から費用及び損失の額を控除して計算する企業利益とは、近い概念であることが理解される。そして、現行法人税法（昭和 40 年法律第 34 号）は、法人の所得計算について、法人税法独自に益金並びに損金概念を規定することなく、企業会計を尊重する考え方が採用されている（企業会計準拠主義）<sup>7</sup>。つまり、法人税の所得計算においては、

---

<sup>7</sup> 谷口勢津夫『税法基本講義(第 6 版)』（弘文堂、2018 年）403 頁参照。この点、「企業会計と法人税制のあり方について－平成 19 年度諮問に対する答申－」においても、「企業会計と法人税制は、それぞれ制度の趣旨と目的を異にするものであるが、企業の実務の面からみれば一体的なものである。したがって、両者の取扱いは可能な限り共通したものであることが望ましく、仮にその間に差異があるとしても、企業の経済活動や実務処理に支障をきたすものであってはならない」と述べ、現在においても基本的にその姿勢に変わりはないと思われる。日本税理士会連合会・税制審議会「企業会計と法人税制のあり方について－平成 19 年度諮問に対する答申－」（平成 20 年 3 月 17 日）。例えば、いわゆる「公正処理基準」を定める法人税法第 22 条 4 項の趣旨として、東京地裁平成 27 年 9 月 25 日判決・LEX/DB60067641 は、「同条 4 項は、同法における所得の金額の計算に係る規定及び制度を簡素なものとするを旨として設けられた規定であると解されるところ、「一般に公正妥当と認められる会計処理の基準」との規定の文言にも照らすと、現に法人のした収益等の額の計算が、法人税の適正な課税及び納税義務の履行の確保を目的（同法 1 条参照）とする同法の公平な所得計算という要請に反するものでない限りにおいては、法人税の課税標準である所得の金額の計算上もこれを是認するのが相当であるとの見地から定められたものと解され（最高裁平成 4 年（行つ）第 45 号同 5 年 11 月 25 日第一小法廷判決・民衆 47 卷 9 号 5278 頁参照）、法人税法の所得計算が企業会計に準拠しつつも同法の公平課税という趣旨を重視すべきことを示している。

株主総会の承認等を経て確定した決算における当期純利益又は当期純損失（以下、「当期利益」という。）を基礎<sup>8</sup>としつつも、別段の定めによる一定の調整を行い、課税所得を算定する。そこで、企業会計における当期利益と法人税の所得との違いが生じることになるが、これは、法人税法の課税の公平や政策的見地などといった要請から導かれるところである<sup>9</sup>。

## 2) 役員給与の損金不算入規定

法人税法第 34 条（平成 18 年法律 10 号による改正後）に定める役員給与の損金不算入規定もその別段の定めの一つである。同条は、内国法人がその役員に対して支給する給与（退職給与……を除く。以下同じ。）のうち次に掲げる給与のいずれにも該当しないものの額は、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定め、損金算入となる役員給与の要件を限定列挙している<sup>10</sup>。すなわち、同 1 号は、その支給時期が 1 月以下の一定の期間ごとである給与…で当該事業年度の各支給時期における支給額が同額であるものその他これに準ずるものとして政令で定める給与（定期同額給与）を、同 2 号は、その役員の職務に就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（事前確定給与）を、同 3 号は、同族会社に該当しない内国法人がその業務執行役員…に対して支給する利益連動給与（利益連動給与）で一定の要件を満たすものである。

また、同条 2 項は、内国法人がその役員に対して支給する給与（法人税法第 34 条 1 項又は 3 項の規定の適用があるものを除く。）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（同条 2 項）旨定める。ここでいう「不相当に高額な部分の金額」の解釈を巡り、しばしば争われてきたところである<sup>11</sup>。

このように、法人税法第 34 条は、内国法人がその役員に対して支給する給与について、同条 1 項において、定期同額給与、事前確定届出給与のうち一定のもの又は利益連動給与のうち一定のものいずれにも該当しないものの額は、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ものとし、同条 2 項において、同条 1 項の規定の適用があるものを除き、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旨を定めている。これも旧法人税法 34 条 1 項と同様に、課税の公平性を確保する観点から、職務執行の対価としての相当性を確保し、役員給与の金額決定の背後にある恣意性の排除を図るという考え方によるも

<sup>8</sup> 法人税法第 74 条 1 項柱書は、「内国法人は、各事業年度終了の日の翌日から二月以内に、税務署長に対し、確定した決算に基づき次に掲げる事項を記載した申告書を提出しなければならない。」と定め、法人の所得計算が企業会計に準拠していることを示しているといえる。

<sup>9</sup> 前掲東京地裁平成 27 年 9 月 25 日判決・LEX/DB60067641 参照。

<sup>10</sup> 平成 18 年度税制改正。平成 18 年度において、会社法制定に伴う整備などを盛り込んだ法人税の改正が行われた。国税庁ウェブサイト「平成 18 年度法人税関係法令の改正のあらまし」<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/hojin/kaisei2006/00.pdf>（最終閲覧日:2022/12/02）

<sup>11</sup> 例えば、東京地裁令和 2 年 3 月 24 日判決・裁判所ウェブサイト。

のと解されている<sup>12</sup>。

### 3) 役員退職給与についての実務上の取扱い

以上で確認したとおり、法人税法第 34 条 1 項かっこ所きは、損金の額に算入しないこととする役員給与の対象から、役員に対する退職給与を除外しており、この退職給与は、法人の所得の計算上、損金の額に算入することができる<sup>13</sup>とされている。その上で、実務上の取扱い（行政解釈）について、法人税基本通達は役員退職給与について、同 9-2-27 の 2 以下に詳細な定めを置く。このうち、同 9-2-32（以下、「本件通達」という。）は、法人が役員の方掌変更又は改選による再任等に際しその役員に対し退職給与として支給した給与については、その支給が、例えば次に掲げるような事実があったことによるものであるなど、その分掌変更等によりその役員としての地位又は職務の内容が激変し、実質的に退職したと同様の事情にあると認められることによるものである場合には、これを退職給与として取り扱うことができる（昭 54 年直法 2-31「四」、平 19 年課法 2-3「二十二」、平 23 年課法 2-17「十八」により改正）として、以下の(1)ないし(3)を掲げる。

図表 3 法人税法基本通達 9-2-32

(1)常勤役員が非常勤役員になったこと。 ※常時勤務していないものであっても代表権を有する者及び代表権は有しないが実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者を除く。
(2)取締役が監査役になったこと。 ※監査役でありながら実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者及びその法人の株主等で令第 71 条第 1 項第 5 号《使用人兼務役員とされない役員》に掲げる要件の全てを満たしている者を除く。
(3)分掌変更等の後におけるその役員の給与が激減（おおむね 50%以上の減少）したこと。 ※その分掌変更等の後においてもその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者を除く。

（出典）国税庁ウェブサイト「第 7 款 退職給与」<sup>13</sup>を基に筆者にて作成

同通達にあつて、注意すべきは、(1)ないし(3)において、いずれも「実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者を除く」とあることである。このことは、税法の解釈適用において、事実認定のあり方として、形式ではなく実質にしたがって行われるべきことを明らかにしていることが見て取れる。事実の認定において、形式にのみ従ったのでは、公平な課税はできないからであろう<sup>14</sup>。「退職」の認定についてもこの射程は及ぶであろう。

そこで、以下では、はじめに所得税法第 30 条所定の退職所得に関する事案から税法上の

<sup>12</sup> 東京地裁平成 28 年 4 月 22 日判決・税務訴訟資料 266 号順号 12849 参照。

<sup>13</sup> [https://www.nta.go.jp/law/tsutatsu/kihon/hojin/09/09\\_02\\_07.htm](https://www.nta.go.jp/law/tsutatsu/kihon/hojin/09/09_02_07.htm)（最終閲覧日:2022/12/02）

<sup>14</sup> 増田英敏『リーガルマインド租税法(第 5 版)』（成文堂、2019 年）305 頁参照。

退職概念について確認する。これを踏まえて、法人税法上の退職所得該当性が争点とされた事例を検討し、「退職」の概念について検討する。

#### 4. 「退職」の概念に関する裁判例の動向

##### 1) 最高裁昭和 58 年 9 月 9 日判決<sup>15</sup>

これまで法人税法において「退職給与」についての定義規定がないことから、所得税第 30 条所定の退職所得の意義を借用してきた経緯がある。そこで、まず裁判例から所得税法の示す退職の事実について、みていくこととする。

本件は、上告人会社である納税者(以下、「納税者」という。)が、従業員に対し、就職後 5 年ごとに退職金名義で本件金員を支給したところにある。被上告人税務署長(以下、「税務署長」という。)がこの支給に対し、各源泉所得税につき納税告知処分及び各不納付加算税賦課決定をした。そのため、納税者は、税務署長に対し、本件金員は退職金として支給したものであるから源泉徴収すべき所得税はないと主張して、右処分の取消し等を求めた事案である。第一審に続き原審も納税者の請求を棄却したので納税者が上告した。

本件最高裁は、所得税法第 30 条 1 項にいう退職所得にあたるというためには、「それが、(1) 退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること、(2) 従来継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、(3) 一時金として支払われること、との要件を備えることが必要であり、また、右規定にいう「これらの性質を有する給与」にあたるというためには、それが、形式的には右の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、右「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要とすると解すべきである。」と退職所得該当性の 3 要件を示し、原判決を支持して納税者の上告を棄却した。

つまり、最高裁は、退職について、退職すなわち勤務関係の終了という事実とした上で、それが、形式的には上記の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合することと判示しており、これが判例の立場であるといえる<sup>16</sup>。

次に、以下では、役員の方掌変更等の場合の退職給与該当性が争点とされた事例を検討する<sup>17</sup>。

<sup>15</sup> 最高裁判所民事判例集 37 卷 7 号 962 頁。

<sup>16</sup> 品川芳宣「判批」TKC 税研情報 26 卷 6 号(2017 年)125 頁参照。

<sup>17</sup> こうした事実認定に影響を及ぼすであろうものとして、税理士法第 33 条の 2 所定の書面添付制度がある。税理士法第 33 条の 2 は、「税理士又は税理士法人は、国税通則法第 16 条第 1 項第 1 号に掲げる申告納税方式又は地方税法第 1 条第 1 項第 8 号若しくは第 11 号に掲げる申告納付若しくは申告納入の方法による租税の課税標準等を記載した申告書を作成したときは、当該申告書の作成に関し、計算し、整理し、又は相談に応じた事項を財務省令で定めるところにより記載した書面を当該申告書に添付することができる」と規定する。納税者の主張立証に関し、申告納税制度のわが国にあって今後その重要性を増すことと考えられる。

## 2) 東京高裁平成 29 年 7 月 12 日判決<sup>18</sup>

### ① 事案の概要

納税者（原告・控訴人、以下、「X」という。）は、平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの事業年度（以下、「本件事業年度」という。）の法人税について、確定申告書及び修正申告書を提出した後、X の前代表取締役 D（以下、「D」という。）に対して支払った退職慰労金 5609 万 6610 円（以下、「本件金員」という。）は損金の額に算入されるべきであったとして、更正の請求（国税通則法第 23 条 1 項 1 号）をした。これに対し、所轄税務署長 Y（国・被告、被控訴人、以下、「Y」という。）が、D は退任後も X の取締役として退任前と同様の業務を行っているため、本件金員を損金の額に算入することはできないとして、更正をすべき理由がない旨の通知処分（以下、「本件通知処分」という。）をした。本件は、これについて、本件通知処分の取消しを求める事案である。

本事案の実質的な争点<sup>19</sup>は、本件金員が法人税法第 34 条 1 項括弧書き所定の「退職給与」に該当するか否かである。原判決が、X の請求を棄却したところ、X が、これを不服として本件控訴をした。

### ② 原審の要旨

ア 法解釈—本件金員が法人税法 34 条 1 項かつこ書き所定の「退職給与」に該当するか否か

法人税法第 34 条 1 項括弧書きは、損金の額に算入しないこととする役員給与の対象から、役員に対する退職給与を除外しており、この退職給与は、法人の所得の計算上、損金の額に算入することができるものとされている。これは、役員の退職給与は、役員としての在任期間中における継続的な職務執行に対する対価の一部であって、報酬の後払いとしての性格を有することから、役員の退職給与が適正な額の範囲で支払われるものである限り（同条 2 項参照）、定期的に支払われる給与等（同条 1 項各号参照）と同様の経費として、法人の所得の金額の計算上、損金の額に算入すべきものとする趣旨に出たものと解される。そして、同項括弧書きが損金の額に算入しないものとする給与の対象から役員の退職給与を除外している上記の趣旨に鑑みれば、同項括弧書きにいう退職給与とは、役員が会社その他の法人を退職したことによって支給され、かつ、役員としての在任期間中における継続的な職務執行に対する対価の一部の後払いとしての性質を有する給与であると解すべきであり、役員が実際に退職した場合でなくても、役員の分掌変更又は改選による再任等がされた場合において、例えば、常勤取締役が経営上主要な地位を占めない非常勤取締役になったり、取締役が経営上主要な地位を占めない監査役になるなど、役員としての地位又は職務の内容が激変し、実質的には退職したと同様の事情にあると認められるときは、その分掌変更等の時に退職給与として支給される金員も、従前の役員としての在任期間中における継続的

<sup>18</sup> 前掲東京高裁平成 29 年 7 月 12 日判決（確定）。本事案に関する評釈として、林仲宣『退職の意義：分掌変更と役員退職金（ザ・税務訴訟）』法律のひろば 71 巻 5 号 70 頁他がある。

<sup>19</sup> 本事案においては、このほか、本件金員を損金の額に算入しないことが租税公平主義に違反するかが争点とされたがここでは検討の対象としない。

な職務執行に対する対価の一部の後払いとしての性質を有する限りにおいて、同項括弧書きにいう退職給与に該当するものと解するのが相当である。

そして、本件通達は、以上に説示したところと同様の趣旨から、役員の方掌変更又は改選による再任等に際して、法人の役員が実質的に退職したと同様の事情にあるものと認められ、その分掌変更等の時に退職給与として支給される金員を損金の額に算入することができる場合についてその例示等を定めたものであると解される。

イ 事実認定とあてはめ

(ア) 代表取締役の交代の経緯

代表取締役に選任された A は、直ちに代表取締役の任務を果たせるかどうか自信を持ってなかったことから、当分の間は退任前と同程度の業務内容により取締役として留任することを D に求め、D が引き続き 2 年間は X が常勤することを条件として代表取締役への就任を承諾したものである。そして、D は、原告の親会社に対し、役員報酬が半分になっても 2 年間は退任前の仕事をそのまま続ける旨を述べ、A も、E から、2 年間は D から代表取締役の仕事について教わるよう助言を受け、これを了承していた。これらの事情に照らすと、D が、引き続き当分の間は X の経営に関与して A に対する指導や助言を行うことが予定されていたものと認められる。

(イ) D の勤務状況等

D は、常勤の相談役として毎日出社をし、退任前と同じ代表取締役の執務室の席において執務をしていたのであり、A の席は D の席の隣に設けられ、D と A が共同して X の経営に当たる執務環境が整えられていた。

そして、A は X の売上げや粗利、従業員の成績の管理、棚卸し等に関する事項について D から指導を受け、従業員からの報告事項など様々な案件について D に相談し、夏季賞与の査定等、案件ごとに D に確認を求め、その助言に従って業務を実施するなどしていたのである。

これらの事情に照らすと、D が、X の経営について A に対する指導と助言を行い、引き続き相談役として X の経営判断に関与していたものと認められる。

(ウ) 経営判断に係る D の地位

D は、代表取締役を退任した後も X の幹部が集まる代表者会議に引き続き出席し、営業会議及び合同会議についても議事録の回付により経営の内容の報告を受けて確認し、助言や指導を行うなど、経営上の重要な情報に接するとともに個別案件の経営判断にも影響を及ぼし得る地位にあった上、10 万円を超える支出の決裁にも関与していたものと認められる。

(エ) D の金融機関や取引先への対応

D は、X の資金繰りに関する窓口役を務め、主要な取引先の銀行から実権を有する役員と認識されていたほか、A に代わって対外的な来客への応対を行うなどしており、対外的な関係においても経営上主要な地位を占めていたものと認められる。

#### (オ) Dらの月額報酬

Aの月額報酬が85万円、Dの月額報酬が70万円であるが、Dの月額報酬はXの代表取締役を退任する前の205万円から70万円に減額されているが、Dがその減額後もAと遜色のない月額報酬の支払を受けていることや退任後も引き続きXの経営判断に関与してAへの指導や助言を続けていたことなどに照らすと、Dが引き続きXの経営判断への関与及びAへの指導や助言を続けていたことを前提として定められたものとみるのが相当である。

#### ウ 結論

##### (ア) 実質的には退職したと同様の事情にあったとは認められないこと

以上の諸事情に鑑みると、Dは、Xの代表取締役を退任した後も、その直後の本件金員の支給及び退職金勘定への計上の前後を通じて、引き続き相談役としてXの経営判断に関与し、対内的にも対外的にもXの経営上主要な地位を占めていたものと認められるから、役員としての地位又は職務の内容が激変して実質的には退職したと同様の事情にあったとは認められないというべきである。

##### (イ) Xの主張について

Dの月額報酬はXの代表取締役を退任する前の205万円から70万円に大幅に減額されているが、Dがその減額後もAと遜色のない月額報酬の支払いを受けていることや退任後も引き続きXの経営判断に関与してAへの指導や助言を続けていたことなどに照らすと、Dが引き続きXの経営判断への関与及びAへの指導や助言を続けていたことを前提として定められたものとみるのが相当であり、上記の報酬の減額の実実は、Dの役員としての地位又は職務の内容が激変して実質的には退職したと同様の事情にあるとまでは認められない。

なお、本件通達は、「分掌変更等におけるその役員（その分掌変更等においてもその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者を除く。）の給与が激減（おおむね50%以上の減少）したことを例示として掲げているが、Dは、上記「役員」から除かれる者を定める括弧内の「その分掌変更等においてもその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者」に該当するというべきであるから、Dについて本件通達における役員の給与の激減に係る基準を充足するものであるとは認められない。

#### ③ 控訴審の要旨

控訴審においても原判決の判断を支持し、要旨以下の通り付加している。すなわち、Xが、分掌が実質的に変更された場合も退職に該当するとの主張に対し、分掌が実質的に変更されたとしても、役員としての地位又は職務の内容が激変せず、実質的に退職したのと同様の事情にあるとは認められない場合についてまで退職に該当すると解することは、文理解釈の限界を超えるものであって、相当でない旨示し、本件控訴は理由がないとしてこれを棄却した。

#### ④ 検討 - 本判決の示す法人税法上の「退職」概念

役員退職給与は、法人の所得の計算上、損金の額に算入することができるものとされてい

ることから、その該当性や金額の相当性を争点とする事例は少なくない<sup>20</sup>。本判決は、前掲最高裁昭和58年9月9日判決をはじめとする先例における退職概念を基本的には踏襲するものであると思われる。

本判決は、法人税法第34条1項括弧書きの規定の趣旨について、役員退職給与が在任期間中における継続的な職務執行に対する対価の一部であって、報酬の後払いとしての性格を有することを前提とした上で、適正な額の範囲で支払われるものである限り（同条2項参照）、定期的に支払われる給与等（同条1項各号参照）と同様の経費として、法人の所得の金額の計算上、損金の額に算入すべきものとすることを確認している。その上で、詳細かつ丁寧な事実認定により、その該当性を判断している。このように、本判決は、最高裁昭和58年9月9日判決の示す退職の事実についての考え方に沿いつつも、法人税法上の「退職」概念について明確に示したことにその意義が認められる。すなわち、「実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められる者を除く」という判断基準である。

退職要件該当性を巡り納税者は、これまでも同様の争点において、本件通達を根拠として主張してきた。本判決は、課税の公平という法の趣旨並びにこれに基づく法人税法の建付けから、退職に係るいわゆる「実質基準」を導き出していると考えられる。本件金員を考えると、最高裁昭和58年9月9日判決の示す3要件をみたしているようにもみえる。一方で、たしかに、Dは、実質的にその法人の経営上主要な地位を占めていると認められ、役員としての地位又は職務の内容が激変しているとまではいえないことから、負担の公平の見地を踏まえつつも、文理解釈として困難性は否めない。本件通達についてその合理性を評価しており、通達課税の誹りを受けないものと思われる。

## 5. おわりに - 現行の取扱いが事業承継を阻害する懸念

役員退職給与は、役員としての在任期間中における継続的な職務執行に対する対価の一部であって、報酬の後払いとしての性格を有することから、役員退職給与が適正な額の範囲で支払われるものである限り（同条2項参照）、一定の要件に該当するものは、損金不算入とはされないのであるが、その支給において同族会社など法人の、いわゆるお手盛りが懸念されることは否めない。そこで、所要の整備がなされていることは既に述べた。

一方で、中小企業においては、金融機関や取引先において先代経営者が完全に退くことは懸念材料ともいえる。地元ともつながりを重視する中小企業にとっても、先代経営者が経営の前面から急に姿を消してしまうことは好ましくないこともあるだろう。このような場合に、先代経営者が事業を親族又は第三者に譲渡する際に、役員退職給与が損金に算入されないならば事業譲渡自体を妨げることになりかねない。そうなればこれは、地域の公共性の担い手としての中小建設企業にとって切実な問題である。

中小建設企業は、景気の浮き沈みにも影響され、かつ金融機関や、公共事業の入札などを巡り黒字を維持し続けたい会社もあろう。そういう事態にあつて、これまで経営者は従業員

<sup>20</sup> 例えば、東京地裁平成20年6月27日判決・税務訴訟資料258号順号10977。

よりも低い金額の役員給与に甘んじてきたことは、決して特別な例とはいえないのではないであろうか。退職給与は役員としての過去の勤労についての報酬の一部として、後払いの性質を有すると考えられているのであるから、委任契約の終了といった私法上の退職概念よりも広くこれを解することにより、手当てがなされることは合理的と考えられる。ましてや法人税法上の「退職」は、固有の概念とされ、ここで素材とした分掌変更による退職金の支給を認めているのであるから、さらに進んで、納税者の予測可能性が確保されるような何らかの手当てが望まれるところである<sup>21</sup>。

(担当：研究員 川井 真理)

---

<sup>21</sup> 法人税法上の役員給与の取扱いについては、例えば、日本税理士会連合会税制審議会平成19年10月29日付け日連19第740号8、9頁によれば、「企業会計と法人税制のあり方について」の審議に際し、「近年の企業会計と法人税制の動向を踏まえ、企業会計と同様に役員給与を損金の額に算入することとした上で」、「租税回避を目的としたもののみを損金不算入とする制度を検討すべきである。」との見解が示されている。日本税理士会連合会税制審議会平成19年10月29日付け日連19第740号8、9頁。  
[https://www.nichizeiren.or.jp/wp-content/uploads/doc/nichizeiren/business/taxcouncil/toushin\\_H19.pdf](https://www.nichizeiren.or.jp/wp-content/uploads/doc/nichizeiren/business/taxcouncil/toushin_H19.pdf)。(最終閲覧日:2022/12/02)

皆さんは普段ご自身の口調を客観的に聴くことはあるだろうか。

口調と言っても、もちろん会議等での原稿ありきの発言などではなく、日常会話やビジネス会話で自然と口から出てくる、言葉の調子やものの言い方のことである。

当研究所では、各方面に実施した「取材」の内容が調査研究における有益な資料となる。そのため、各研究員は生きた情報を得るべく、慣れないアポ取りを含めた一連の取材に日々奔走している。

気づけば私もこの一年間で 20 件以上の取材を実施してきたが、いまだ取材ではやり取りに必死で、メモと記憶のみを頼りに取材内容をまとめることは苦手である。

そのため、先方とのやり取りに集中するため、取材では必ず録音し、後日テープ起こしを行い、要点をまとめていくことにしているのだが、取材直後は毎度これまでよりも要領を得た取材ができたと成功の実感に浸るのも束の間、いざ録音をもとにまとめてみると、当初の手応えの割には思いのほか聞き漏れていることも多く、数を重ねるごとに取材の難しさを痛感している。

さて、これだけ取材をしていると、結果として何度も自身の口調をじっくり聴くことになるのだが、中には言葉のニュアンスが思っていたよりも良くなかったり、思わぬ口癖があったりと、自身の口調が存外なっていないと感じることも多い。

例えば、私の場合は、その場での初対面の固い雰囲気のを和らげようと砕けたニュアンスで発言していたつもりが、実際に聴いてみるとどこか生意気に聴こえたり、やたらと「なんか」や「そのー」、「なるほど」と連呼していたりといったことがある。テープ起こしをする度に次は気を付けようと思いつつも、口癖というのはなかなか抜けないものである。

もちろん、取材においては、口調だけではなく、しぐさや表情なども合わさって初めて相手に「伝える」という行為が成立しているから、口調だけを切り取って良し悪しを決められるものではない。だが、会話のテンポやその場の雰囲気を損ねる口調よりは、相手が心を開いてくれるような気持ちの良い口調の方が、より実り多きものとなることは間違いない。

誰しも自身の口調を会話の中で常に意識するのはなかなか難しいだろう。しかし、幸いにも今はボイスレコーダーなど無くともスマートフォンで簡単に録音ができてしまう時代である。

皆さんも一度、何気ない日常会話やビジネスの会話を録音し聴いてみることで、ご自身が普段どんな口調であるのかを確認してみるのも良いかもしれない。思わぬ口癖の発見があるかも・・・？

(担当：研究員 櫻井 将司)