

ストックオプションの所得区分 〔所得税〕

※大久保事件（納税者勝訴）

東京地裁平成13年（行ウ）第197号，平成14年11月26日判決，TAINS
判例検索→Z888-0680

【内容】

ストックオプションの権利行使利益は，就労の対価ではなく，その投資判断に基づく偶然的，偶発的所得であって，勤労性所得ではなく，ストックオプションという期待権に基づく資産性所得であり，回帰的に発生するとは限らないものとみるべきものであるから，給与所得ではなく一時所得であるとした事件

なお，東京地裁は同日，清水事件（平成13年（行ウ）第44号（第1事件），平成13年（行ウ）第212号（第2事件））についても判決を下し，同じ理由で納税者の勝訴としている。

事実関係

- (1) 原告は内国法人であるマイクロソフト株式会社（以下，「日本M社」という。）の従業員であり，日本M社の株式を100%所有する親会社のマイクロソフトコーポレーション（以下，「米国M社」という。）から，ストックオプションを付与されていた。

本件ストックオプション付与の目的は，従業員の経済的利益と株式を長期的に保有することによる価値を結びつけることにより，実質的に責任あ

る職に最も相応しい人材を誘引しかつ維持すること、当該人材に対して付加的なインセンティブを提供することおよび会社の事業の成功を促進することにある。このストックオプションは米国M社の従業員又はその子会社の従業員に対し、米国M社取締役会の決定に基づいて付与される。

そもそもストックオプションとは、従業員に対し米国M社の株式を将来の一定時点において、一定の価格（以下、これを「権利行使価格」という。）で購入する権利（権利の行使は従業員の自由）を与えることを内容とするものであり、本件ストックオプションについては原告と米国M社との契約により、次のような内容が定められていた。

- ① 米国M社は原告に対し、平成5年7月30日、同6年7月21日、同7年7月30日、同8年7月15日の4回にわたり、同社の普通株式を付与日における米国NASDAQ市場における米国M社普通株式の終値を権利行使価格（それぞれ\$4.625、\$5.9688、\$11.3125、\$13.8281）で購入する権利を付与した。
- ② 本件ストックオプションに係る権利は、付与日から1年を経過した時点で、対象株式の8分の1について行使可能となり、その後6か月ごとに8分の1ずつ行使可能となり、付与日から54か月が経過した時点で全株式について行使可能となる。なお、本件ストックオプションに係る権利は7年を経過した時点で失効する。
- ③ 従業員は、遺言又は相続による以外の方法で、ストックオプションに係る権利を売却、質入れ、譲渡、担保権設定、移転又は処分することはできない。また、オプション保有者が生存中はオプション保有者のみが権利を行使することができる。

- (2) 原告は、平成8年ないし平成10年に、それぞれ本件ストックオプションに係る権利を行使して米国M社の普通株式を権利行使価格で取得し、これを売却（売却額は権利行使時における上記株式の価格と同額であった。）して利益を得た。そしてこの利益（1株当たりの額は、結局、権利行使日における米国M社の株式価格から権利行使価格を控除した差額となる。以下、権利行使日における

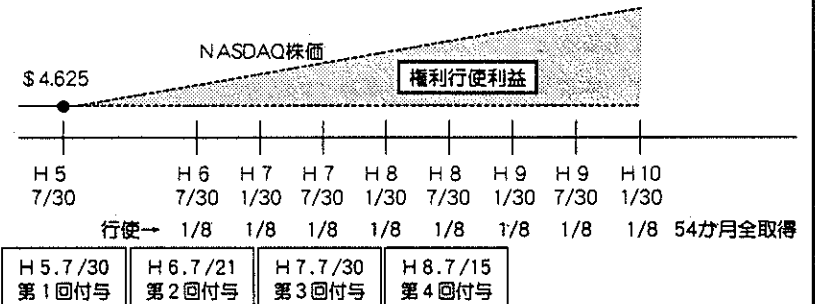
株価から権利行使価格を控除した差額を「権利行使利益」という。）を一時所得にあたるものとして確定申告した（その後一部修正申告している。）。各年分のストックオプションによる権利行使利益額は、平成8年分5,793,709円、平成9年分14,820,444円、平成10年分28,825,889円であった。

- (3) これに対し被告新宿税務署長は、平成12年2月28日付けで、上記権利行使利益は給与所得にあたるとして原告の所得の再計算を行い、これに基づいて更正ならびに過少申告加算税の賦課決定処分をなした。

なお、被告は平成13年9月10日、本件過少申告加算税の賦課決定処分を一部取り消し、過少申告加算税額を減額した。この加算税額の減額処分は、本件更正によって増加した税額に対応する部分については、一時所得として申告をしたことには「正当な理由」（国通法）があるものと認めて過少申告加算税を課さないこととし、原告が一時所得に申告漏れがあったとして自ら修正申告をした結果、税額が増加した部分に対してのみ過少申告加算税を課することとした。

以上の課税処分を不服とした原告は、所定の手続を経て本訴に及んだ。

【本件ストックオプションの仕組み】



当事者の主張

■ 税務当局の主張 ■

1 給与所得該当性について

- (1) 本件ストックオプションの権利行使利益は、給与所得に該当する。
- (2) 給与所得¹⁾は勤労に由来する所得であって、一時的、恩恵的、偶発的な所得ではないものを広く含めた概念で、給与支給者との関係で、何らかの空間的、時間的拘束を受けた非独立的、従属的な役務提供の対価を広く含むものと解すべきである（最高裁二小・昭和58年9月9日判決、最高裁大法廷・昭和60年3月27日判決）。
- (3) ストックオプションは、従業員等の精進意欲を向上させ、また優秀な人材を誘引、確保するためのインセンティブを与えるものであり、奨励報酬制度の一種である。アメリカでは、自社の株式に係るストックオプション制度も親会社の株式に係るストックオプション制度も同一の機能を果たすものと位置づけられている。給与所得にあたるかどうかは、それが実質的にみて役務提供の対価とみられるかどうかという観点から判断すべきものであって、それが雇用関係（これに類似する関係も含む。）の当事者から給付されたものであるかどうかのみによって判断すべきものではない。

したがって、本件ストックオプションは、原告にとってみれば日本M社の指揮命令に服して提供した労務の対価としての意味を有するものであるとともに、米国M社にとってみれば、原告の子会社における就労が子会社の業績向上を通じて親会社である米国M社の利益にもなる関係にあるところから、それを期待して原告に支給しているものであることが明らかである。そうだとすると、本件ストックオプションは、原告が子会社である日本M社の指揮命令に服して提供した労務の対価、すなわち給与所得であ

1) 所法28条1項は、給与所得を「俸給、給与、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得」と定義している。

て、原告と米国M社との間に雇用関係が存在しないことは、このような認定の妨げにならない。

- (4) ある所得が給与所得にあたるか一時所得にあたるかは、その源泉が従属的労務の提供にあるのか、そのような根拠に基づかない一時的、恩恵的、偶発的要素に基づくものであるのかという質的担税力の有無によって区分されるべきであり、権利行使利益の有無や額に係る偶発的要素は、いわば量的担税力にかかわるものにすぎず、得られた利益の源泉が何であるかという質的担税力の点に何ら影響を与えない。

2 信義則違反について

税法において信義則の原則が適用されるのは、最高裁三小・昭和62年10月30日判決の5要件²⁾が充足されなければならないところ、本件においては、原告は課税庁の方針変更によって、本来あるべき課税がされたにすぎず、従前の方針を信頼した申告をしたことによって何ら積極的な経済的損失を受けたわけではない。したがって、このような原告に対する救済としては、過少申告加算税を賦課しない等の対応をすれば十分であり、本件更正を取り消すことにより本来納付しなければならないはずの所得税負担を免れる理由は何ら存在しない。

3 雑所得該当性について（予備的主張）

仮にストックオプションの権利行使利益が給与所得にはあたらないとしても、それが少なくとも対価性を有するものにあたることは明らかであるから、雑所得に該当する。

2) 信義則違反の5要件：①税務官庁が納税者に対し、信頼の対象となる公的見解を示したこと、②納税者がその表示を信頼し、その信頼に基づいて行動したこと、③後に①の表示に反する課税処分が行われたこと、④そのために納税者が経済的不利益を受けたこと、⑤納税者が税務官庁の①の表示を信頼し、その信頼に基づいて行動したことについて納税者の責に帰すべき事由がないこと

■ 納税者の主張 ■

1 給与所得該当性について

- (1) 本件ストックオプションの権利行使利益は、一時所得に該当する。
- (2) 給与所得とは「雇用関係又はこれと性質を同じくする関係に基づいて使用者の指揮、命令のもとに提供される過去の労務に対し、使用者から支給される対価」をいう（最高裁二小・昭和56年4月24日判決）。したがって、労働基準法上の賃金を中核的な概念とし、それと同視し得るようなものを給与所得としているのであって、その範囲を安易に拡大することは租税法規の厳格解釈の要請に反するものである。
- (3) 本件ストックオプションは雇用契約の当事者である日本M社でなく米国M社から付与されたものである点において就労の対価とみることは困難である。
- (4) ストックオプションの権利行使利益が得られるかどうか、またその額はどの程度になるかは、株価の変動によって大きく左右されることからすると、権利行使利益は、反復性、継続性のない偶発的な利得であるといわざるを得ないことなどの事情に照らしてみれば、これを給与所得であると理解する余地はないのであって、一時所得にあたるものというべきである。

2 信義則違反について

課税庁は長年にわたり、ストックオプションの権利行使利益は一時所得に当たるものとして課税を行いながら、平成10年になってこれを一変させ、給与所得課税を行うよう方針を変更させたものであり、このような方針変更は、従前の方針を信頼して申告をした納税者の信頼を著しく損なうものであって信義則に違反する。

3 雑所得該当性について

ストックオプションの権利行使利益は原告の就労の対価としての性質を有するものとみることはできないのであるから、雑所得にもあたらない。

判決の要旨

1 直接的な雇用関係の有無とストックオプション

本件ストックオプションは直接雇用関係のない米国M社から原告に付与されたものであり、原告は本件ストックオプションは就労の対価ではないので給与所得該当性はないと主張した。この点につき判決では次のとおり判断した。なお、筆者は本件所得区分に係る最大の問題点は直接的な雇用関係等の有無に求めるべきであるとする意見を持つので、この点は後で反論する。

所得税法28条1項は、給与所得を雇用関係（又はこれに類する契約関係）の一方当事者から支給されるものに限定しているわけではなく、また、上記のような給与所得の定義からしてもそのような限定をすべき理由はない。そして、本件ストックオプションは、原告との雇用契約の当事者ではない米国マイクロソフト社から付与されたものではあるが、米国マイクロソフト社は、その100パーセント子会社である日本マイクロソフト社との特殊な関係を前提として、原告の日本マイクロソフト社における就労や、それによる貢献が、米国マイクロソフト社の業績向上にもつながり得るものであることに着目して、ストックオプションを付与しているものと解されるのであるから、付与されたストックオプションの内容と原告の就労との関係いかんによっては、これを原告の日本マイクロソフト社における就労の対価ということは十分に可能というべきである。……このことを前提として考えると、本件ストックオプションは、米国マイクロソフト社が日本マイクロソフト社との間の合意に基づき、同社のために、同社の社員に対する給与を補完するものとして支給しているものと評価することも可能であり、このような考えによれば、本件ストックオプションは、日本マイクロソフト社が原告に支給したものと同様に評価することが可能であって、その支給者の点を問題とする余地はないとの理解も可能であると考えられる。

2 本件権利行使利益の就労の対価性

次に判決では、被告が本件権利行使利益を給与所得であると主張しているところから、以下の観点からそれを判断している。

- (1) ストックオプションそのものが給与所得であり、その価額を権利行使利益に基づいて算定すべきであるという見解について

本件ストックオプションそのものは、原告の付与後における長期的就労による貢献を期待し、その対価として与えられたものということは可能であり、したがって、これを給与所得として課税の対象にすることは、理論上は可能であると解される。しかしながら、このように考えた場合の本件ストックオプションによる収入金額は、本件ストックオプションを取得した時における価額、すなわち、オプション価格となるはずである。……これに対し、権利行使利益とは、様々な可能性がある中で、たまたま生じた結果の一つにすぎないのであるから、これをオプション価格とみるべきであるというのは、1億円の宝くじが当たった後になって、当該宝くじの販売価格は1億円と評価すべきであるというのに等しい。また、……実際の権利行使時期が異なれば権利行使利益も異なることになるが、……その異なる権利行使利益の額がいずれも当該ストックオプションの価額であることにならなければならないのであるから、そのような見解は、一物に二価、三価があることを認めるにほかならないこととなり、……到底採用することはできない。

とし、はじめにストックオプションを給与所得として考えるのであれば、そのオプション価格が給与の収入金額となる可能性はあっても（所法36②）、オプション価格と実際の権利行使時の当該株価との差額たる期待値を収入金額とすることはできないとした。

さらに、仮に権利行使利益を給与所得の収入金額とするのであれば、

それは一種の擬制にほかならず、そのようなことは法令上の根拠があつて初めて可能になるものというべき（であり）、……結局、本件ストックオプションそのものが給与所得にあたるのみならず、その評価額が権利行使利益の額であるとする見解は、少なくとも現行法制を前提とする限り、いかなる意味においても成り立たないものといわざるを得ない。

とし、法的整備が行われた場合の給与所得課税の含みを残しながら、現行の解釈上は、権利行使利益の給与所得課税は困難であると判断した。

- (2) 権利行使利益は給与として付与されたストックオプションから派生して得られた利益であるから就労の対価であるとする見解について

権利行使利益は、原告が取得した権利を運用して得た利益であるというべきであるから、これを給与に当たるとすることは困難であるといわざるを得ない。……例えば、従業員が会社から現物給与として与えられた穀物がその後の気象異常による相場の高騰により値上がりした場合に、支給時の市場価格相当額ばかりではなく、値上がり後の転売による利益部分をも給与所得に当たるとみてよいとする見解にほかならず、到底相当とはいえない。

- (3) ストックオプションに係る権利の行使に伴う経済的利益の移転を給与とみることができるとする見解について

- ① はじめに判決では、従業員が提供した労務と使用者の給付との間には経済的合理性に基づいた対価関係がなければならないとし、給与所得と一時所得の差異につき、次のとおり判示した。

所得税法上、給与所得は、一時所得よりも担税力のある所得として位置づけられているのであるが、それは、給与所得は、一時的、偶発的な所得である一時所得とは異なり……一定の労務を提供している限

り、それに対しては相応の対価が支払われる関係にあり、ある程度継続的、安定的な所得であると評価することができるからであると解されるところ、このような継続的、安定的な所得であるとの評価が成り立つためには、労務の提供とその対価である給付との間に、経済的合理性に基づいた対価関係がなければならず、提供された労務の質及び量との間に何らの相関関係も認められない偶発的、偶然的な所得は、担税力のある継続的、安定的な所得と評価することはできないものと考えられるからである。

- ② 次に本件は米国M社のストックオプションが原告に付与されているところから、次のとおり判示した。

本件で問題となっているのは、原告が就労している日本マイクロソフト社ではなく、その親会社である米国マイクロソフト社の株価であるから、原告の就労と米国マイクロソフト社の株価上昇との間に相関関係が存在するということが困難であるといわざるを得ない。……米国マイクロソフト社の株価の推移という多分に偶発的な要素と、その権利を行使する原告の投資判断という、原告の就労の質及び量とはおよそ異なる要素によって（権利行使利益は）定まるものであって、むしろ、本件ストックオプションの運用益と評価すべきものであり、これを就労の対価とみることはできない。

3 その他の問題

以上のとおり、本判決は、本件ストックオプションに係る権利行使利益の給与所得該当性を否定したが、本判決の趣旨について裁判所は次のとおり付言している。

ストックオプションの本質が期待権であり、これを保有しているだ

けでは経済的利益が現実化しているとはいえない側面がある以上、単に本件ストックオプションが付与され、あるいはその権利が行使可能になっただけの段階においては、課税を控えるのが相当であるという考え方も十分にあり得るところであり、被告がそのような見解に立っているのであれば、それ自体は合理的なものであるということができ。しかしながら、そのような見解に立った以上、本件ストックオプションに対しては、給与所得としての課税を断念し、権利行使利益に対して一時所得課税を行うか、租特法29条の2のように法令上の手当をし、課税の対象とその額の算定方法を明確化した上で、給与所得課税をすべきなのであり、そのような法令上の手当もしないまま、ストックオプションの権利行使利益に給与所得課税を行うことは、法律解釈の限界を超えるものといわざるを得ないということをいっているのである。

この点は租税法律主義に基づく法解釈上明らかであり、たとえば被告は措法29条の2が給与所得課税の例外規定として位置づけられているところから、本件ストックオプションの権利行使利益は給与所得にあたるといった制度追認型の主張をしているが、これは認められないと判示している。

なお、税務当局の予備的主張に本件権利行使利益の雑所得該当性があるが、これについては以上の判断から、対価性のない偶然的、偶発的所得は一時所得であるとし失当としている。

また、信義則の点についても両者は争点として掲げたが、本件権利行使利益の性格が明らかとなった以上、判断するまでもないとして判示されていない。

解 説

1 アメリカにおけるストックオプション

ストックオプション(stock option)は、一般に、会社の役員や従業員等に対し、

一定期間の勤続を条件として、一定の権利行使価格で自社株式（親会社の株式の場合もある。）を購入する選択権を付与することを内容とするものである。

このストックオプションは1920年代にアメリカで登場し、今日まで幾多の変遷を経て発達してきたもので³⁾、制度として明示的にオプションの発行権限を定めた最初の制定法はデラウェア州で、1929年である。

ところで、本件大久保事件はストックオプションの権利行使利益の所得区分が問題となっているが、ストックオプション先進国であるアメリカにおいても当然この問題が過去に事件となっている。アメリカでは1920年代当初、ストックオプションの権利行使利益はインカム・ゲインとして役員等の総所得を構成するものとしていたが、その後、当該差額が“報酬を意図した”とき以外は報酬とせずインカム・ゲイン課税は行わず、株式が最終的に売却される時まで課税を延期するものと改正された。その間、財務省は再び当該差額を課税所得とする取扱いを出す⁴⁾が、1945年までは実際にはほとんど課税されていなかった。

ところが1945年の Smith 事件⁴⁾の判決により、オプションはそれ自体が役員等の就労に対する報酬を意図したもので、オプション付与時の公正市場価格と権利行使価格との間に差があるときは、当該差額は付与時における課税対象とされたのである。ただし、オプション自体は財産ではなく予測不能な約束であり、付与時点では名目上の利益に課税はできないとして、課税のタイミングは権利行使時としたのである。これを受けて1946年財務省決定（T.D.5507）は権利行使利益は報酬の性格を有し、役員等の総所得であるとする旨を規定した。この時点で、ストックオプションは従来實際上認められていたキャピタル・ゲイン課税が否定されたので急速にその魅力を失う。

しかし、その後、ストックオプションが持つ株主利益と役員報酬としてのイ

3) アメリカにおけるストックオプションの研究は、川端康之稿「新規事業と税制—ストック・オプション税制の基礎構造」(『租税法研究』(租税法学会)25号、平9)、黒田敦子著「アメリカにおける自己株報酬・年金の法と税制」(『税務経理協会』平11)、溝淵彰稿「アメリカ法におけるストック・オプション」(『関西大学法学論集』50巻4号、平12)が詳しい。本書もこれらを参考とした。

4) Commissioner of Internal Revenue v. John H. Smith, 324 U.S. 177-182 (1944)

ンセンティブ効果の一致が再び注目を浴び、1950年に米国内国歳入法典（以下、「I.R.C.」という。）130A条に、一定の要件を満たすストックオプションについては、株式の売却時にだけキャピタル・ゲイン課税を行う「制限付ストックオプション制度（restricted stock options）」が制定された。次に1964年、報酬制度の濫用から株主を保護する目的で、制限付ストックオプションをさらに厳格にし、ストックオプションの付与に対し株主総会による承認要件を付した適格ストックオプション（qualified stock options）に対する優遇措置が導入された。この制度はその後1976年の不況時にいったん廃止されたが、1981年に経済再建税法（Economic Recovery Tax Act of 1981）でI.R.C.422A条に奨励型ストックオプション（incentive stock options）として課税優遇措置が復活し、現在に至っている。なお、課税優遇措置を受けない非適格ストックオプション（nonqualified stock options）については、I.R.C.83条の役務提供に対する資産移転に伴う通常の課税原則に従うことになる。

2 わが国におけるストックオプション

今回の大久保事件及び清水事件は、ストックオプションに対する初めての司法判断ということもあり、わが国におけるストックオプション課税の経緯を判決のなかでわざわざ取り上げている。重要な内容であるので、その要点を抜粋すると、次のとおりである。

(1) 新規事業法改正前の状況

ストックオプションを導入するためには、会社が役員等に付与する自己株式等を手当しておく必要があるが、後記の特定新規事業実施円滑化臨時特別措置法（以下、「新規事業法」という。）改正前のわが国においては、自己株式等を手当する方法としては、①新株の有利発行、②自社株式の取得という方法があったものの、①の方法では新株の有利発行をするための株主総会の特別決議の効力が6か月に制限され、②の方法でも自己株式の償却期間が6か月に制限されており、会社が自己株式を長期間保有しておくことができなかつたため、わが国の会社が正規のストックオプション制度

を導入することは不可能な状況にあり、そのような制約を受けないアメリカ企業等が、わが国の現地子会社の従業員等のためにストックオプション制度を設けているのにとどまっていた。

したがって、新規事業法改正以前は、わが国においてストックオプション制度が認知されていない状況にあったため、ストックオプション一般に対する課税のあり方を定めた法令上の規定も通達上の定めも存在しなかった。

もっとも、この時点においても、自社の役員等に対し、株主総会決議後6か月間に限って有利な発行価額による新株引受権を付与することは可能であり、これが付与された場合における課税については、所令(平成10年政令104号による改正前)84条において、上記権利に係る所法36条2項(収入金額)の価額は、当該権利に基づく払込みに係る期日における新株等の価額から当該新株等の発行価額を控除した金額によることを原則とするが(1項)、新株等の価額が上記払込みに係る期日の翌日以降1か月以内に低落したときは、その低落した最低価額を当該新株等の価額として差額を計算する旨が定められ(2項)、また、所基通23～35共-6(平成8年6月18日改正前)において、役員等が発行人から有利な発行価額により新株等を取得する権利を与えられた場合には、それを行使して新株等を取得したときに、その付与された権利に基づく発行価額と権利行使時の株価との差額に対し、一時所得としての課税をすることを原則とするが、当該権利が役員等に支給すべきであった給与等又は退職手当等に「代えて……与えたと認められる場合」には、給与所得又は退職所得として課税する旨が定められていた。

それ以外のストックオプション一般については、何ら定めがないため統一的な取扱いはされていない状況にあったが、多くの税務当局はこの通達の定めに応じて、ストックオプションに係る権利を行使した時点において、権利行使価格と権利行使時点における株式価格との差額に対し、原則として一時所得としての課税をするという取扱いをしており、東京国税局職員 の著作である「所得税質疑応答集」においても、ストックオプションにつ

いては、その権利を行使した年分の一時所得として課税されるとの説明がされていた。

(2) 新規事業法改正(平成7年11月)

このようななか、経済界においては、ベンチャー企業が有能な人材を確保するとともに従業員等に対してインセンティブを与えるためにはストックオプション制度を導入する必要があるとの要請が高まり、平成7年11月の特定新規事業法の改正により、通商産業大臣(当時)の認定を受けた株式未公開企業については、新株の有利発行を行うための株主総会の特別決議の効力を6か月から10年に延長するなどの措置が講じられ、上記企業についてはストックオプション制度を導入する道が開かれた。

この新規事業法改正によって、一定の範囲でストックオプション制度が導入されたのに伴い、措法29条の2が新設され、新規事業法改正に基づいて付与されたストックオプションについては、ストックオプションの付与時や権利行使時には所得税課税を行わず、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点で、譲渡価格と権利行使価格との差額に対し、譲渡所得としての課税を行う旨が定められた。しかしながら、その他のストックオプションに対する課税については、法律上の手当はされなかった。

なお、通達においても、所基通23～35共-6(平成8年6月18日改正後)が、次のように改正された。

所基通23～35共-6(株式等を取得する権利を与えられた場合の所得区分)

新株等を取得する権利を与えられた場合の所得は、一時所得とする。ただし、当該発行人の役員又は使用人に対しその地位又は職務等に関して当該新株等を取得する権利を与えたと認められる場合には給与所得とし、これらのものの退職に基因して当該新株等を取得する権利を与えたと認められる場合には退職所得とする。

すなわち、給与所得又は退職所得として課税される場合の要件が、ストックオプションが給与等又は退職手当等に「代えて……与えたと認められる場合」から、役員又は使用人としての「地位又は職務等に関して与え

たと認められる場合」や「退職に基因して与えたと認められる場合」に認められたものの、課税実務上は依然として従来どおりの取扱いがされる例が多かった。

(3) 平成9年5月商法改正

その後、経済構造改革の一環として、ストックオプション制度を一般的に導入するとの閣議決定がなされ、その方針に基づいて平成9年5月に商法が改正され、商法280条ノ19の新設及び210条ノ2の改正により、新株引受権方式のストックオプション制度（商280条ノ19）が導入されるとともに、使用人に譲渡するための自己株式取得についても、その消却期間が10年に延長されたことにより（改正後の商210条ノ2）、自己株式を取得する方法によるストックオプションの付与も可能となるに至った。もっとも、商法の上記規定は、会社が自社の役員等に対してストックオプションを付与することを可能としているのにとどまり、自社の子会社の従業員等に対してストックオプションを付与するための手当はされていなかった。

この商法改正に伴って、措法29条の2も改正され、新規事業法に基づくストックオプションのほか、改正商法に基づくストックオプションについても、ストックオプションの付与時や権利行使時には所得税課税を行わず、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点で、譲渡価格と権利行使価格との差額に対し、譲渡所得としての課税を行う旨が定められた。また、所令84条（平成10年政令104号による改正後）により、上記各ストックオプションに係る所法36条2項（収入金額）の価額は、ストックオプションに係る権利行使の日の当該株式の価額から権利行使価格を控除した差額（すなわち権利行使利益）とする旨が定められた。しかしながら、上記以外のストックオプションに対する課税や収入金額の算定方法に関する法令上の手当はされなかった。

また、通達上も、所基通23～35共-6（平成10年10月1日改正後）が、上記改正後の措法29条の2、所令84条に対応して課税する旨の定めをしたものの、それ以外のストックオプションの課税については、特段の定めはさ

れなかった。しかしながら、課税実務上は、措法29条の2の対象とはならないストックオプションについては、ストックオプションに係る権利行使時に、権利行使利益に対し給与所得課税をするという方針が定められ、課税方法が統一されるに至った。

(4) 平成13年11月商法改正（平成13年法律第128号）

本件は係争年度が平成8～10年であるので、現行制度におけるストックオプション課税の取扱いについては判決のなかで直接述べられていない。そこで、平成13年商法改正後の取扱いを補足する。

平成13年商法改正（平成14年4月1日施行）では、新たに「新株予約権」の概念が導入され、ストックオプションは商法上、新株予約権の有利発行として整理された。これに伴い従来の各種制限が撤廃され、①付与対象者は従来の取締役・従業員限定型から、制限なしに拡大され、②付与株式数の上限（発行済株式総数の10分の1）の撤廃、③10年以内の権利行使期間の制限も廃止された。

これを受けて平成14年度税制改正で規定の整備が行われたが、所得税基本通達の改正（平成14年6月24日、課個2-5、課資3-3）で次のとおり本件において問題となっている新株予約権を行使した際の所得区分が明らかにされた。

（株式等を取得する権利を与えられた場合の所得区分）

23～35共-6 発行人から令第84条各号（株式等を取得する権利の価額）に掲げる権利を与えられた場合（同条の規定の適用を受ける場合に限る。以下23～35共-6の2において同じ。）の当該権利の行使による株式（これに準ずるものを含む。以下23～35共-9までにおいて「株式等」という。）の取得に係る所得区分は、次に掲げる場合に応じ、それぞれ次による。

- (1) 令第84条第1号又は第2号に掲げる権利を与えられた取締役又は使用人がこれを行使した場合 給与所得とする。ただし、退職後に当該権利の行使が行われた場合において、例えば、権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、退職後長期間にわたって生じた株式の値上り益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、雑所得とする。

(2) 令第84条第3号に掲げる権利を与えられた者がこれ行使した場合
発行法人与当該利益を与えられた者との関係等に応じ、それぞれ次による。

イ 発行法人与権利を与えられた者との間の雇用契約又はこれに類する
関係に基因して当該権利が与えられたと認められるとき (1)の取扱
いに準ずる。

(注) 例えば、措置法第29条の2第1項〈特定の取締役等が受ける新
株予約権等の行使による株式の取得に係る経済的利益の非課税
等〉に規定する「取締役等」の関係については、雇用契約又はこ
れに類する関係に該当することに留意する。

ロ 権利を与えられた者の営む業務に関連して当該権利が与えられたと
認められるとき 事業所得又は雑所得とする。

ハ イ及びロ以外のとき 原則として雑所得とする。

(3) 令第84条第4号に掲げる権利を与えられた者がこれ行使した場合
一時所得とする。ただし、当該発行法人の役員又は使用人に対しその地位
又は職務等に関連して新株（これに準ずるものを含む。以下23～35共-9
までにおいて「新株等」という。）を取得する権利が与えられたと認めら
れるときは給与所得とし、これらの者の退職に基因して当該新株等を取
得する権利が与えられたと認められるときは退職所得とする。

(注) (1)及び(2)の取扱いは、発行法人が外国法人である場合においても同
様であることに留意する。

(筆者注：アンダーラインが改正箇所)

3 雇用関係等の有無の判断の必要性

- (1) そもそもストックオプションには、そのオプションの性格をめぐり、付
与の目的からみた役務の対価性と株式といった資本からのリターンという
2つの側面がある。さらに、課税上はそのタイミングとして、ストックオ
プションの権利付与時、権利行使時、株式売却時のいずれに課税するかと
いった問題がある。ストックオプションの性格とこれら課税のタイミング
の関係が混在しているところにストックオプション課税の中心的な問題点
がある。
- (2) ところで、ストックオプション先進国であるアメリカでは前述のとおり、
1945年のSmith事件で、ストックオプションはオプションの公正な時価
と行使価格の差額がどのようなものであってもそれを報酬とみなすと判断

し、さらに1956年LoBue事件⁵⁾は、ストックオプションは使用者が従業
員の役務を認識して付与するもので、権利行使利益を対価性のない贈与と
みなさず報酬であるものと判断している。つまり、アメリカではすでに本
件問題につき判断が下されており、いわゆる非適格ストックオプションの
場合は権利行使時の権利行使利益についてはキャピタル・ゲイン課税では
なく、インカム・ゲイン課税とするものとしている。したがって、わが国
の場合もアメリカの例に倣うと、およそ権利行使利益についてはインカ
ム・ゲイン課税とすることで決着がつくのであるが、アメリカの場合はイン
カム・ゲインの源泉を問わないが、わが国の場合インカム・ゲインとな
っても、それに給与所得、一時所得、雑所得等の区分を行わなければなら
ないところに本件の複雑性がある。

(3) 今回東京地裁は、清水事件と大久保事件につきいずれも原告勝訴の判決
を下したが、管見としては次のような問題点を指摘したい。

すなわち、今回は非適格ストックオプションについて権利行使利益の本
邦所得税法上の所得区分が問題となっており、直接的な雇用関係又は役員
等の雇用類似関係のないアメリカ親会社からのストックオプションが、給
与所得にあたるかどうかを判決では積極的に判断すべきであった。しかる
に、清水事件ではこの点には触れられてもいない。

大久保事件では「米国マイクロソフト社が日本マイクロソフト社との間
の合意に基づき、同社のために、同社の社員に対する給与を補完するもの
として支給しているものと評価することも可能であり、このような考えによ
れば、本件ストックオプションは、日本マイクロソフト社が原告に支給
したものと同様に評価することが可能であって、その支給者の点を問題と
する余地はないとの理解も可能であると考えられる。」とし、「可能」とい
う言葉を3度も使った歯切れの悪い表現で、今回の親会社と原告との関係
におけるストックオプションは給与所得該当性が否定されないとしている。

5) Commissioner v. LoBue, 351U.S. 243 (1956)

しかし、本件の争点は繰り返すが、直接雇用関係等のないアメリカ親会社から日本子会社の従業員に付与されたストックオプションが、従来からわが国で築かれた給与所得概念と相違するののか、しないのかを正面から見据えて判断しない限り、たとえ判決が納税者勝訴となっても、問題は未解決のままである。この点につき中央大学大淵博義教授は、「特に税法では親会社と子会社の定義規定がなく、しかして、かかる税法上の定義のない我が国の租税法の下で、親会社から子会社の従業員に対するストックオプションの行使利益を給与所得とするという取扱い自体が論理的な説得力に欠けるということである。このようなストックオプションの行使利益を給与所得とするというのであれば、税法上に、親会社と子会社の定義を規定するのなければ、租税法律主義による納税者の予測可能性と法的生活の安定性は確保できないことになる。」⁶⁾とし、税務当局の給与所得とする論理を正当化するためには、子会社の従業員は親会社の従業員であるという事実認定が可能な場合に初めて成立する論理であると批判する。

また、大阪府立大学田中治教授も「判決は、訴訟当事者のいう基本的な争点に即して、権利行使時の利益が給与所得に該当するか否かに関し、労務の提供に係る指揮命令、労務提供の対価性の有無などを中心に、給与所得の概念を精緻化したうえで、正面から判断すべきであった。」と批判している。⁷⁾

4 権利行使利益の給与所得該当性

- (1) 上記のとおりストックオプションの給与所得該当性を否定していない本判決では、本件権利行使利益について給与所得課税を擬制することが可能である。にもかかわらず、「本件で問題となっているのは、原告が就労して

6) 大淵博義稿「私はこう見る、こう読む スtockオプション事件」(「速報税理」(平15. 1. 11号), ぎょうせい, 19ページ)

7) 田中治稿「私はこう見る、こう読む スtockオプション事件」(「速報税理」(平15. 1. 11号), ぎょうせい, 23ページ)

いる日本マイクロソフト社ではなく、その親会社である米国マイクロソフト社の株価なのであるから、原告の就労との関係は、より間接的で希薄なものになっているのであって、原告の就労と米国マイクロソフト社の株価上昇との間に相関関係が存在するという事は困難であるといわざるを得ない。」とし、権利行使利益は原告の就労の対価であるとみることが問題であるから、結論として「米国マイクロソフト社の株価の推移という多分に偶発的な要素と、その権利を行使する原告の投資判断という、原告の就労の質及び量とはおよそ異なる要素によって定まるものであって、むしろ本件ストックオプションの運用益と評価すべき」であるとし、一時所得としたのである。

しかし、この論理では、就労に対する対価性が認められない場合は、たとえ明白な雇用関係があるなかでストックオプションが付与されても、給与所得には該当しない場合が出てくることになり、就労対価性という点にだけ着目した判断は危険であることがわかる。

なお、労働基準法11条は賃金について次のように定義している。

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

「労働の対償」という抽象的な表現が問題となるが、使用者が労働者に対してなした特定の給付がこの法律で賃金となるかどうかはケース・バイ・ケースの判定となる。そこで、ストックオプションについてであるが、ストックオプションとはその定義でみたとおり、自社株式の購入選択権であり、ストックオプション制度から得られる利益はそれが権利付与時、権利行使時、株式売却時のいずれの時点においても、労働基準法は労働者にとって労働の対償とするものではないとしている⁸⁾。ただしこの解釈は、

8) 「改正商法に係るストック・オプションの取扱いについて」(労働省労働基準局長、基発第412号、平成9年6月1日)

労働基準法がそもそも労働者の労働条件を定める法律で、賃金についてはいわゆる賃金支払いの5原則（①通貨払いの原則、②直接払いの原則、③全額払いの原則、④毎月払いの原則、⑤一定期日払いの原則（労働基準法24条））を前提としているところからの解釈で、本件のような権利行使利益の対価性を判断するときの根拠法にはならないので付言しておく。

- (2) 次に、本件権利行使利益はキャピタル・ゲインであるとする議論があり、判決でも「ストックオプションの運用益と評価すべき」であるとしている。しかし、私見はこれに賛成しない。

すなわち、キャピタル・ゲインは保有する財産の価値の増加益であるが、オプション自体は選択権にすぎず、オプションの権利を行使することでオプション保有者に初めて財産となるべき株式が譲渡される。しかし、この株式の譲渡は使用者と従業員との相対取引であり、あくまで使用者が従業員の一定の役務提供を評価したときに条件的に権利行使が解除されるなかでの株式譲渡で、いわゆる独立第三者間取引とは異なる性格のものである。したがって、オプション自体の付与が財産の付与と考えられない限り、従業員にオプション付与時と権利行使時の間の運用益が帰属するとしても、それは通常のキャピタル・ゲインと同様に帰属したものと考えることに私見として疑問を持つのである。

- (3) ストックオプションはそもそも奨励報酬制度の一種であり、就労の対価性あるいは期待性をもって付与されるものである。したがって、私見は本件権利行使利益はあくまで直接的な雇用関係等を前提とすれば、給与所得として擬制することがむしろ合理的な解釈であると考えられる。

ただし、判決ではこの解釈の可能性は否定しないが、現行制度では法律上の根拠のない擬制として採用できないとする。

しかし、納税者の権利行使に投資判断が伴ったとしても、それは使用者から与えられたオプションを自己責任のもとに顕在化したのであるから権利行使利益に多寡が生じたとしても、その本質は使用者が与えた就労の対価性あるいは期待性に対する経済的利益にほかならない。権利行使利益の偶

発性だけに着目するのは、まさに木を見て森を見ずということで、ストックオプション付与の本質が語られていないのである。

すると、現行制度上、雇用関係等が明らかな場合を前提とすると、ストックオプションの権利行使利益は使用者から支払われた経済的利益と考えることができ、所法28条1項の規定に該当し、権利行使時における所法36条1項の収入金額にも合致することになるという解釈が必ずしも不適當であるとはいえない。

ただし、親会社から子会社の従業員へのストックオプションの付与など、親子会社間関係、出向、転籍等の現代的な雇用関係の変化⁹⁾にまで対応した租税法上の整備が行われないうり、上記平成14年6月の一編の通達をもってこれらの関係を明らかにしたものとはいえず、やはりこの通達の内

9) 民法625条1項は雇傭に関する権利義務の一身専属性について、「使用者ハ勞務者ノ承諾アルニ非サレハ其權利ヲ第三者ニ讓渡スルコトヲ得ス」と規定し、使用者の権利の不可譲渡性を規定している。勞務者は使用者の指揮命令のもとに勞務を提供するのであるから、使用者が変わればその勞務者に不利益が及ぶ可能性があるから、勞務者の承諾なしに使用者がその権利を第三者に譲渡することはできないとしているのである。なお、同条2項、3項には勞務者の義務の一身専属性についても規定されている。

10) 最高裁・昭和56年4月24日判決、民集35巻3号672ページ。

なお、民法623条は雇傭について、「雇傭ハ当事者ノ一方カ相手方ニ対シテ勞務ニ服スルコトヲ約シ相手方カ之ニ其報酬ヲ与フルコトヲ約スルニ因リテ其効力ヲ生ス」と規定し、民法上の雇傭は、勞務自体を契約の目的とするものであり、かつ、その勞務の給付は相手方の指揮命令のもとになされるべきものとしている。

11) 立命館大学三木義一教授は、給与所得が基本的に雇用関係又はそれに類する関係に基づき、その勞務の対価として支給されるものであることを考慮して、①雇用関係等の有無及び不明、②勞務の対価性の有無・不明、③給付の確実性の有無の3要素の組み合わせにより総合判断すべきであるとし、本件については、支払者に直接勞務を提供していないこと、支給者と雇用関係等の法的関係がないことからすると、被告の主張を最大限考慮しても雇用関係の有無が不明確で、かつ勞務の対価性も不明確といわざるを得ないケースになる。このような所得は補完的な所得分類である雑所得か一時所得になるが、給付が不確実である以上、偶発的な所得であり一時所得といわざるを得ないであろうとしている。(三木義一稿「私はこう見る、こう読む ストックオプション事件」(『速報税理』(平15. 1.11号)、ぎょうせい、26ページ)

容は法令においてみなす規定の創設という形をとらない限り、租税法律主義に違反するといわざるを得ない。

- (4) 本件権利行使利益が現行制度において一時所得となる理由は、そもそもアメリカ親会社と本件納税者との間には空間的、時間的な拘束を受け、指揮命令に服すべき直接的な雇用関係はないのであり¹⁰⁾、その点だけが最大唯一の理由である¹¹⁾。

わが国所得税法は給与所得につき通常の総合課税、一時所得につき2分の1課税とする旨を定め両者の取扱いを異にする以上、給与所得の範囲を一般納税者の理解を超えて不当に拡大することは許されず、入口が同じであれば予定される出口も同じにすべきである。アメリカ親会社との雇用関係の可能性を認めるという曖昧な入口を設けておきながら、権利行使利益の測定には親会社との就労関係は希薄であるから出口の課税は異なり一時所得であるとする本判決の理論構成には整合性はみられないものとする。入口が雇用関係であれば出口は給与所得であり、入口が非雇用関係であれば出口は給与所得にならないとする方がスマートな判断であり、納税者にも理解されるものとする¹²⁾。

【追記】

国税庁による個人課税部門の平成13年7月から平成14年6月の平成13年事務年度の調査実績によると、ストックオプションに係る調査の状況は、調査等件数が369件でこのうち申告漏れのあった件数は363件であった。申告漏れの所得金額は203億5,400万円で、1件当たりの金額にすると5,515万円となる。

なお、この調査による所得区分はすべて給与所得とされていることが注目され、追徴税額は加算税を含めて75億3,500万円、1件当たり2,042万円で、今回の東京地裁の実務に及ぼす影響は大きい。

国は本判決後、控訴期限となる平成14年12月10日、本判決を不服として控訴した。今後引き続き注目しなければならない事件である。

12) 拙稿「私はこう見る、こう読む ストックオプション事件」(『速報税理』(平15.1.11号、ぎょうせい、28ページ、一部加筆)