

速報重要判例解説

【No.2003-011】

ストック・オプションの権利行使益に対する課税

【文献番号】	28082571
【文献種別】	判決 / 東京地方裁判所（第一審）
【判決年月日】	平成15年 8月26日
【事件番号】	平成12年（行ウ）第309号，平成13年（行ウ）第208号
【事件名】	所得税更正処分等取消請求事件
【裁判結果】	認容
【裁判官】	市村陽典 森英明 丹羽敦子
【参照法令】	所得税法28条、34条、35条、36条 所得税法施行令84条
【掲載文献】	判例タイムズ1129号285頁

《本件判決についての解説》

1. 事実の概要

(1) 事案の概要

本件は，原告の平成10年分（第1事件）及び平成11年分（第2事件）の所得税申告に対し，被告が，原告に生じたストック・オプションの権利行使益が一時所得でなく給与所得に当たるとして更正処分等を行ったことから，原告が，これらの処分は違法であると主張し，上記各処分等のうち，ストック・オプションの権利行使益を一時所得として算定した金額等を超える部分の取消しを求めている事案である。

ここで、ストック・オプションとは、会社が自社又は子会社の従業員，役員等に対して付与する，自社株式を一定の期間内に予め定められた権利行使価格で購入することができる権利をいう。

(2) 米国Z社が原告に付与したストック・オプションについて

ア 原告は，平成4年7月16日から平成11年4月30日まで，Z株式会社（以下「日本Z社」という。）の取締役を務め，うち平成5年9月9日から平成11年4月30日までは，同社の代表取締役を務めていた。

イ 日本Z社は，昭和46年10月1日にアメリカ合衆国カリフォルニア州所在のZコーポレーション（以下「米国Z社」という。）の日本支社として営業を開始し，昭和51年4月28日にZジャパン株式会社として分社化した会社であり，その後，米国Z社が，同社の100パーセント子会社であるアメリカ合衆国カリフォルニア州所在のZインターナショナル社に対し，日本Z社の全株式を売却したことから，米国Z社の100パーセント子会社であるZインターナショナル社の100パーセント子会社となり，現在に至っている。

ウ 米国Z社におけるストック・オプション制度

米国Z社においては，米国Z社及びその子会社（米国Z社が直接又は間接に議決権の50パーセント以上を保有する企業をいう。）の利益を増大させることや重要社員の維持を目的としたストック・オプション制度が，遅くとも1984年（昭和59年）以降存在していた。

同制度によれば，米国Z社のストック・オプションは，Z社の業務遂行において成功を収めることに，その判断，関心，能力及び特別な努力を通じて，広範な責任をもつ，Z社の主要な従業員及び社外取締役に対してのみ付与される（「米国Z社1984年版ストック・オプションプラン（1994年5月4日に改定，再述され有効となる）」（以下「本件プラン」という。）。

オプションの購入価格は，取締役会のメンバーで取締役会から指名されたストック・オプション委員会により設定されるものとし，付与日における株式の公正市場価格の100パーセント以上であってはならない。

また、オプションは遺言又は相続及び遺産分配によってのみ譲渡可能であり、本人の存命中はオプションの被付与者によってのみ行使可能である。

さらに、オプションの行使期間は、付与日から10年間であるが、オプションの被付与者は、付与日から最低1年間Zの社員の地位又は社外取締役の職務にとどまることに同意することとされており、被付与者である社外取締役が死亡、就労不能等により業務を終了した場合には、権利行使に制限が付される。

エ 原告は、日本Z社に在職中に、米国Z社との間でストック・オプション付与契約を締結し、同社から、同社のストック・オプション制度に基づき、同社の株式に係るストック・オプションの付与を受けた。

(3) 原告のストック・オプション権利行使益等に対する課税処分の経緯等

ア 原告は、平成10年中及び平成11年中に、米国Z社から付与を受けたストック・オプションをそれぞれ行使し、平成10年中に6億9,649万円余、平成11年中に3億9,258万円余の権利行使益を取得した。

イ a 原告は、被告に対し、原告の平成10年分及び同11年分に係る所得税について、本件権利行使益が一時所得に該当するとして、いずれも期限内に確定申告書を提出した。

b これに対し、被告は、本件権利行使益が給与所得に該当するとして、原告の平成10年分及び同11年分に係る所得税につき、いずれも更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を行った。

ウ 原告は、不服申立てを経てこれら課税処分の取消訴訟を提起した。

2. 判決の要旨

(1) 給与所得の要件について

所得税法28条1項に規定する給与所得、すなわち「俸給、給料、賃金、歳費及び賞と並びにこれらの性質を有する給与に係る所得」とは、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいうものであり、給与所得に該当するか否かの判断に当たっては、給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかが重視されるべきであると解される（最高裁判所昭和56年4月24日第二小法廷判決・民集35巻3号672頁）。

(2) 本件権利行使益が労務の対価として使用者から受ける給付に当たるか。

ア 権利行使益は、米国Z社からの給付であるか否か。

そこで、本件権利行使益が、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付に当たるか否かを検討するに、本件権利行使益が原告による労務の対価として使用者から受ける給付に該当するというためには、そもそもそれが使用者からの給付に係るものでなければならない。

ところで、ストック・オプションを付与する旨の契約は、それによって従業員等に対して直ちに具体的な権利行使益の発生までを約束するものではなく、ストック・オプションによる権利行使益が発生するか否かは、当該株式の時価が権利行使価格を上回るか否かに、また、具体的にどれだけの額に相当する権利行使益が発生するかは、当該株式の時価が権利行使価格をどの程度上回るかに係るものであるところ、株式の時価は、当該企業の業績のみならず、企業の将来の収益力、金利、為替、国内外の景気の動向等、多様な要因に基づいて形成され、多分に偶発的な要素にも左右されるうえに、絶えず変動するものである。これに対し、ストック・オプションを付与された個々の従業員等の子会社に対する労務の提供は、上記の諸要因と同様に、親会社の株式の時価を形成する要因の一つとしてあげることが困難である。

そして、ストック・オプションの権利を行使する者は、株価が多様な要因に基づいて変動することを前提して、自らの判断において権利行使の時期を選択するものであって、個々の具体的な権利行使益発生の有無及びその金額は、株式の時価及び行使者自身の判断による権利行使の時期という、多分に偶発的、一時的な要因によって定まるものである。

そうすると、本件権利行使益は、それが本件ストック・オプションを行使して得られたものであったとしても、上記のような各点を捨象して、それをもって米国Z社から原告に対して与えられた経済的利益であると評価することは相当でない。

イ スtock・オプション自体が給与所得に当たるか。

被告は、原告が取得した経済的利益は本件権利行使益であると主張するものであるが、念のため、原告が供与されたストック・オプション自体が経済的利益であり、その利益の額が本件権利行使益に相当すると解する余地があるか否かについて検討しておくこととする。

付与会社から労務の対価として供与されたストック・オプション自体に経済的利益があり、それが課税の対象になるとしても、その経済的価値は、付与会社から労務の対価として提供された時点において、将来の一定期間に行使することが想定される期待権の経済的価値として把握されるべきであって、その後、企業の将来の収益力、金利、為替、国内外の景気の動向、政治や社会の情勢、投資家の動きなど、多様な要因に基づいて形成された当該株式の時価と行使者自身の判断に基づく権利行使の時期によって定まった権利行使益の額をもって、付与会社が従業員等に供与したストック・オプション自体の経済的価値と評価することには、合理性があるとはいえない。

- (3) 本件権利行使益が米国Z社からの給付に係るものであるとした場合、それが労務の対価として使用者から受けた給付といえるか。

また、上記(2)の点を暫く措き、仮に、本件権利行使益が米国Z社からの給付に係るものであるとした場合、それが、雇用契約又はこれに類する原因に基づき、使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受けた給付といえるかについて検討するに、原告については、本件権利行使益を供与した米国Z社に在勤して直接労務を提供した事実は認められず、同社との間で何らかの空間的、時間的拘束に服することや継続的ないし断続的な労務の提供を義務付けられていたということもできないし、原告の日本Z社に対する労務の提供と米国Z社の業務との関連が著しく間接的で希薄なことからすれば、原告の日本Z社に対する労務の提供をもって、米国Z社に対する労務の提供と同視することも相当とはいえない。

ちなみに、親会社・子会社という関係が存在することのみをもって、直ちに米国Z社による日本Z社の従業員等への権利行使益の供与が、実質的に同社がその従業員等に対して支払うべき報酬の一部であるということも困難であり、本件権利行使益について、日本Z社が原告の勤務に対して支払うべき報酬の一部を実質的に米国Z社が支払ったものと評価できるような事情もない。

そうすると、原告が、仮に米国Z社から本件権利行使益の給付を受けたということができたとしても、それが「雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受けた給付」であると認めることはできない。

- (4) 本件権利行使益は給与所得には該当しない。

したがって、本件権利行使益は、上記(2)及び(3)のいずれの点からしても、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付に当たるとは認められないから、給与所得に該当するということとはできない。

- (5) 本件権利行使益が一時所得に該当するか。

本件権利行使益は、給与所得又はその他の利子所得、配当所得等の所得区分のいずれにも該当しないことは明らかであり、また、株価の変動及び原告自身の権利行使の時期に関する判断によってその発生の有無及び金額が決定付けられた、偶発的、一時的な性格を有する経済的利益であって、労務その他の役務の対価としての性質を有しないものであるから、所得税法34条1項所定の一時所得に該当するものというべきである。そして、本件権利行使益が一時所得に該当する以上、雑所得に該当するものということとはできない。

- 請求認容 -

3. 本件判決についてのコメント

- (1) スtock・オプション関係事件の先例

Stock・オプションの権利行使益に対する課税関係を争う事件は、相当数にのぼっているようであるが、既に明らかにされている先例としては、東京地裁平成14年11月26日判決2件(平成13年(行ウ)第197号、判例タイムズ1106号283頁と平成13年(行ウ)第44号・第212号、判例時報1803号3頁)がある(注1)。これらは、東京地裁民事3部の判決である。今回の本判決は、同地裁民事2部の判断である。両者の判断枠組みは、上記判旨(3)の点を除き、ほとんど一致している。

(2) スtock・オプションに関する法制度

ア 従来、我が国の商法の下では、Stock・オプション制度を導入するために必要な自社株式を手当する方法として、新株の有利発行及び自社株式の取得があったが、新株の有利発行については、株主総会の特別決議の効力が6か月に制限されており、自社株式の取得についても、自己株式の償却期間が6か月に制限されていたことから、我が国の会社は法制度上Stock・オプション制度を導入することは実質的に困難な状況にあった。

イ しかしながら、平成7年平成7年11月、特定新規事業実施円滑化臨時措置法（平成元年法律第59号。ただし、平成11年法律第223号により廃止。以下「新規事業法」という。）の改正（平成7年法律第128号）により、商法の特例措置として、特定の株式未公開企業に限り、新株の有利発行に関する株主総会の特別決議の効力を10年に延長することが認められ、これらの企業については、新株引受権を付与する方法によるStock・オプションの付与が可能となった。

ウ さらに、平成9年5月、商法（明治32年法律第48号）の改正（平成9年法律第56号）により、新株引受権方式のStock・オプション制度が新設されるとともに（平成12年法律第90号による改正前の同法280条ノ19）、使用人に譲渡するための自己株式取得について、償却期間が10年に延長されたことから（平成13年法律第79号による改正前の同法210条ノ2）、自己株式を取得する方法によるStock・オプションの導入が可能となった。ただし、子会社の従業員など、自社従業員等以外の者に対するStock・オプションについての規定は設けられなかった。

エ その後、平成13年に、商法が改正され（同年法律第79号、同第128号）、新株予約権の概念の導入（同年法律第128号による改正後の同法280条ノ19）により、Stock・オプションは、新株予約権の有利発行という形で一本化されるとともに、Stock・オプションの付与株式数の制限の撤廃、付与対象者を自社従業員等とする制限の撤廃、権利行使期間の制限の撤廃等により、Stock・オプションの要件は大幅に緩和されるに至っている。

オ 上記の経緯から明らかなように、従来は、Stock・オプション制度を採用する上で商法による規制から困難な面があり、これを回避するために、疑似Stock・オプションの仕組みが考案された。例えば、(a) 会社が分離型の新株引受権付社債（いわゆる分離型ワラント債）を発行して、証券会社が発行額の全部を引き受け、社債部分を投資家に販売し、ワラント部分を会社が買い戻し、会社がこれを権利付与対象者（役員・従業員等）に報酬として支給し、将来その条件が整った時点で、権利付与者は新株引受権を行使し、会社は新株を発行し、権利付与者は新株を得てこれを市場で売却する方式（ソニー方式）、(b) 会社がオーナー株主に対して第三者割当増資をしてオーナー株主に譲渡可能な株式を保有させた上、オーナー株主と権利付与対象者（役員・従業員等）に株式を低額で譲渡する旨の契約を締結し、その条件が整った時点で、権利付与者はオーナー株主に対し契約の実行を請求し、株式を取得した上これを市場で売却する方式（ソフトバンク方式）、(c) 会社が役員・従業員等にStock・オプションの権利を与え、権利付与者は同株式を大量に保有している金融機関との間で、権利行使をして株式を譲り受け、これを市場で売却する方式（コナミ方式）がある。

法制上Stock・オプション制度を採用したのは、平成7年改正の新規事業法であったが、発行会社として新規に創業するベンチャー企業を想定していたため、既存の公開企業においては採用できないものであった。

平成9年の商法改正によっても、自己株式方式によるStock・オプションのみにとどまり、権利付与対象者も自社の従業員等に制限されるなどの規制が残されており、経済界の満足するような法制度ではなかった。その結果、平成13年の商法改正が急がれることになったのである。

かくて、商法の改正の方向としては、一方で、純粹持株会社の解禁と会社組織再編制度の整備によって、親会社の創設及び分社による子会社の創設が自由に行われるようにするとともに、Stock・オプション制度の採用には、(a) Stock・オプション権利付与対象者を子会社役員・従業員等への拡大、(b) 自己株式（金庫株）取得の弾力化、(c) 自己株式方式と新株引受権方式の選択性などの整備が求められていたのである。

平成11年の商法改正を経て平成13年の商法改正において、新株予約権制度が採用され、その実質的改正点は、上記エに述べたとおりである。

(3) スtock・オプションに関する課税の推移について

ア 平成7年の新規事業法改正以前においては、ストック・オプションに対する課税について定めた法令及び通達は存在しなかった。

もっとも、自社従業員等に対し、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した場合の課税について、所得税法施行令(昭和40年政令第96号。ただし、平成10年政令第104号による改正前のもの)84条は、上記権利に係る収入金額を、原則として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とし、所得税基本通達(昭和45年7月1日付け直審(所)第30号。ただし、平成8年6月18日付け課法8-2による改正前のもの)23~35共-6は、発行法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、当該権利を行使して新株等についての申込みをしたときに、上記発行価額と権利行使時の新株等の価額との差額に対し、一時所得として課税することとしつつ、当該権利が従業員等に対し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られたと認められる場合には、給与所得又は退職所得とする旨定めていた。

イ 平成7年の新規事業法改正により、ストック・オプション制度が一定の範囲で導入されたことから、租税特別措置法(昭和32年法律第26号。以下「措置法」という。)29条の2(ただし、平成10年法律第23号による改正前のもの)において、新規事業法に基づくストック・オプションについて、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、譲渡所得として課税することが規定された。

また、所得税基本通達23~35共-6においても、新株等を取得する権利を与えられた場合の所得を一時所得としつつ、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られたと認められる場合には退職所得とする旨の改正が行われた(平成8年6月18日付け課法8-2)。

ウ さらに、平成9年5月の商法改正に伴い、措置法29条の2が改正され(平成10年法律第23号)、商法に基づくストック・オプションについても、一定の限度において、その付与時や権利行使時に所得税を課税せず、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、譲渡所得として課税する旨規定されたほか、所得税法施行令84条も改正され(平成10年政令第104号)、上記ストック・オプションに係る収入金額を、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額とする旨定められたが、上記以外のストック・オプションによる所得課税については、法令上の規定は設けられなかった。

また、所得税基本通達23~35共-6においても、上記各法令の改正に対応する定めが設けられたものの(平成10年10月1日付け課法8-2)、上記以外のストック・オプションによる所得課税についての定めは設けられなかった。

エ その後、平成13年における商法改正を受けて、措置法29条の2及び所得税法施行令84条がそれぞれ改正されたほか(措置法改正につき平成14年法律第15号、所得税法施行令改正につき同年政令第103号)、所得税基本通達23~35共-6においても、平成13年法律第79号による改正前の商法210条ノ2第2項(取締役又は使用人に譲渡するための自己株式の取得)の決議に基づき与えられた同項3号に規定する権利(所得税法施行令84条1号)、及び、同年法律第128号による改正前の商法280条ノ19第2項(取締役又は使用人に対する新株引受権の付与)の決議に基づき与えられた同項に規定する新株の引受権(所得税法施行令84条2号)を与えられた取締役又は使用人がこれを行行使した場合、原則として給与所得とし、職務の遂行と関連を有しない場合は雑所得とすることとされ、また、有利発行による新株予約権(同条3号)を与えられた者がこれを行行使した場合に、雇用契約又はこれに類する関係に基因して当該権利を与えられたと認められるときは、同条1号及び2号に掲げる権利を与えられた場合に準じた扱いをすることとされ、さらに、発行法人が外国法人の場合でも同様の扱いとする旨の定めが設けられた(平成14年6月24日付け課個2-5ほか3課共同)。

オ 上記の経緯から明らかなように、ストック・オプションに関する税制は、新規事業法及び商法改正を承ける形で整備されてきたのであり、基礎となる法制改正が五月雨的に行われたために、税制上の手当もその後を追う形でその都度あわただしく行われた感を否めない。

現在では、措置法29条の2の適用を受ける適格ストック・オプション（新規事業法によるストック・オプションは、その中に統合された。）と所得税法施行令84条の適用を受ける不適格ストック・オプションとそれ以外の疑似ストック・オプションとに区分して課税のあり方を考えることになる。

（４）判決の判断枠組み

本件ストック・オプションは、措置法29条の2の適用を受ける適格ストック・オプションには当たらない。

判決は、まず、給与所得の意義及び判定の基準について、最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決を引用して、「雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいう」とし、「給与と支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかが重視されるべきである」と判示する。

そして、ストック・オプションの権利行使によって受ける利得の性質が、米国Z社株式の値上がり益というべきものであって、付与時においては不確定な性質を持っていること、さらに、親会社から付与されたストック・オプションの利益は、原告の日本Z社に対する労務の提供とは対価関係にたたないことを理由として、権利行使益は一時所得に該当するとしている。この後段部分が、先の民事3部判決と異なっている。

この判断枠組みのうち、給与所得の意義について述べる部分は正当であるが、判定基準については、本件において適切とはいえない。引用された最高裁判決は、弁護士が受ける顧問料報酬が事業所得に当たるとしたものであり、受給者には弁護士業務という事業所得とみられる定型があり、そのほかに給与所得とみられる定型があるかどうかという判断であるのに対し、本件では、原告は日本Z社の役員であって給与所得者とみられる地位・身分があるのに対し、それ以外にストック・オプションの利益を受ける関係は認められないのである。したがって、親会社のストック・オプション・プランが、同企業グループの人事政策の中でどのような意義を持つかが審理されるべきであった。

次に、ストック・オプションの利益の内容が株式の値上がり益に相当するものであって、付与時においては不確定な性質を持っていることについては、判示のとおりであるが、そのことが所得分類の決め手になるわけではなく、課税時期及びその利益の評価をどうするかの問題であるように考えられる。

（５）所得分類の判定基準

従来から、給与所得の判定に当たっては、受給者の地位ないし身分に着目して判定されてきた。

最高裁昭和37年8月10日第二小法廷判決（民集16巻8号1749頁）は、「（旧）所得税法9条5号は『俸給、給料、賃金……並びにこれらの性質を有する給与』をすべて給与所得の収入としており、同法10条1項は『第9条……第5号……に規定する収入金額（金銭以外の物又は権利を以て収入すべき場合においては、当該物又は権利の価額以下同じ。）により』計算すべき旨を規定しており、勤労者が勤労者たる地位にもとづいて使用者から受ける給付は、すべて右9条5号にいう給与所得を構成する収入と解すべく、通勤定期券またはその購入代金の支給をもつて給与でないとして解すべき根拠はない。」としている。この判決は、通勤定期券またはその購入代金（通勤手当）の支給をもつて給与所得に当たるとしたものである。

また、東京地裁昭和44年12月25日判決・行集20巻12号1757頁は、この最高裁判決を引用して、「所得税法は、課税対象としての給与所得につき極めて包括的な定義規定を設け、退職所得を除き、原則として、勤務関係ないし雇用関係に由来するすべての金銭的給付又は経済的価値の給付を包含するものとしている」と判示している。この判決は、会社が従業員の大学受講に要する費用を負担した（学資金を支給した）ことによる利益が給与所得に当たるとしたものである（注2）。

そして、会社役員や従業員の勤務関係ないし雇用関係に基いて、食事の支給、社宅又は寮の供与、被服の支給、従業員又はその家族を保険金受取人とする生命保険の掛金の負担、住宅取得のための低利融資の利益などのフリンジ・ベネフィットが生じるが、これらはすべて給与所得の支給に該当するものとされている。

このような判定基準は、給与所得に限られたものではなく、配当所得について、最高裁

判所昭和43年11月13日大法廷判決(民集22巻123号2449頁)は、「会社から株主たる地位にある者に対し株主たる地位に基づいてなされる金銭的給付は、たとえ、上告会社に利益がなく、かつ、株主総会の決議を経ていない違法があるとしても、法人税法上、その性質は配当以外のものではありません、これを上告会社の損金に算入することは許されない。」と判示している。

譲渡所得においても、「旧所得税法9条1項8号にいう『収入金額』とは、譲渡資産の客観的な価額を指すものではなく、現実の収入金額を指すものと解すべきである」(最高裁昭和36年10月13日第二小法廷判決・民集15巻9号2332頁)とされる。

このように、受給者に対する課税の関係で、その給付の金額の客観的な相当性という意味での対価性は、考慮されないのである。

なお、一時所得は、一時の所得で「労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないもの」とされているから(所法34)、ストック・オプションの利益が労務の対価と認められる限りは、一時所得となることはない。

(6) 自社株式のストック・オプション

ストック・オプションを付与された時点においては、その権利行使による払込金額が付与時の株価を下回るものではないこと、権利行使には一定期間の勤務や権利行使時期の制約があるのが通常であること、株価の上昇は長期のスパンで考える必要があること、ストック・オプションは譲渡性が認められていないことから、そこに利益が評価できないし、収入すべき権利が確定していない(利益が実現していない)から、課税するには適さない。

そこで、その権利行使時の利益の測定については、所得税法施行令84条に規定するように、その行使時の株式の時価と払込金額(権利行使価額)との差額によって評価されるべきことには異論はないと考えられる。

ストック・オプション制度は、長期インセンティブ報酬(業績連動型報酬、動機付け報酬)と呼ばれるように、給与・報酬制度の一部であり、その付与により従業員等の精勤意欲を高め、企業への帰属意識の向上、人材の定着を図り、もって会社業績の向上を図るというものである。とりわけ、資金力の乏しいベンチャー企業が優秀な人材を確保するのに資する面が強調された(注3)。

そうすると、ストック・オプションの利益は給与の性質を帯びると考えられる(注4)。

(7) 親会社の付与したストック・オプション

本判決は、親会社の付与したストック・オプションについては、原告と米国Z社との間に雇用・委任等の法律関係がないこと、また、空間的、時間的拘束に服することや継続的ないし断続的な労務の提供をする関係にないことを理由に、給与所得性を否定した。

これに対し、東京地裁平成14年11月26日判決2件(判例タイムズ1106号283頁)は、次のとおり判示して、ストック・オプションの利益が親会社の付与したものであることは給与所得性を否定する論拠とならないとしている。

「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、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親会社から付与されたものではあるが、米国親会社は、その100パーセント子会社である日本子会社との特殊な関係を前提として、原告の日本子会社における就労や、それによる貢献が、米国親会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、これを原告の日本子会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。また、日本子会社と米国親会社との間では、米国親会社が、日本子会社の社員に対してストック・オプションを付与することについて合意が成立していることは容易に推認し得るところであり、このことを前提とすると、本件ストック・オプションは、米国親会社が、日本子会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、このような考え方によれば、本件ストック・オプションは、日本子会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。したがって、その利益が米国親会社から給付されるとの事情は、給与所得該当性を否定する根拠となり得るものではない。」

そして、親会社株式を用いたストック・オプションと自社株式を用いたそれとを区別して取り扱う合理的理由は、存しないように思われる。

すなわち、上述したように、分社によって会社組織の一部を子会社にすることも容易にできるし、株式交換や株式移転の手法を用いて完全親会社（持株会社）を創設することも容易にできることとなり、これに対応して、ストック・オプションの付与対象者も、自社の役員・従業員に限らず、子会社の役員・従業員や顧問の弁護士・税理士等も含まれることになったのである。

本件において、日本Z社は、米国Z社の日本支店であったものが分社によって米国Z社の100パーセント子会社となり、さらに米国Z社の100パーセント子会社であるZインターナショナル社の100パーセント子会社（米国Z社の孫会社）となったものである。その間において、法人格は異なるとしても、米国Z社グループの一翼を担う点においてその事業内容には変化がないといつてよい。

そして、日本Z社は、100パーセント子会社としての地位を保持していく上で、自社株をストック・オプションの目的とすることはできないし、上場されてもいないからストック・オプションの目的とするとするには適さないのである。かくて、ストック・オプションの目的とする株式は、上場されている親会社株式とされる必然性がある。

他方、純粹持株会社である親会社を想定すれば、親会社の役員・従業員数は事業会社に比べて極めて少数ですむはずであるし、その業績は専ら事業会社である子会社の業績に依存することになるから、ストック・オプションの付与対象者は、単に親会社の役員・従業員等にとどまらず、子会社・孫会社の役員・従業員等に拡大される必然性がある。

新株引受権方式（新株予約権方式）を採用して、ストック・オプションの権利行使により新株の発行を伴う場合には、少なくとも日本の法人税制の下では、ストック・オプションの付与ないし権利行使による費用は、会社の負担とはならず、既存の株主の負担となる。他方、金庫株を放出するなどの方法で新株発行に代える場合には、金庫株取得のための費用は、法人税法上の取扱いとは別として、経済的には会社の負担となる。

そこで、ストック・オプションの会計処理においては、役員・従業員等に付与されたストック・オプションについて報酬・給与としての費用認識をしようとする考え方があり、子会社関係者に付与された場合には、子会社にもその費用負担を配分するという考え方がある。

また、平成14年の商法の改正によって有価証券報告書の提出が義務づけられている大会社について連結計算書類が法制化され（監査特例法19の2，平成14年法律第44号改正附則9），連結子会社の業績が親会社の株価に与える影響もより密接なものとなっている。

このような議論の方向を考えた場合には、親会社株式を用いたストック・オプションは、自社株式を用いたそれと同じように取り扱うのが公平の要請に即すると考える。

親会社と子会社の報酬の体系をできる限り共通にしておくことは、企業グループ全体を通ずる人事配置をする上で有益であり、個々の会社の業績の差異は、ストック・オプションにより付与する株数を調節したり、これを行行使する上での条件に差等を付けることで解消できるから、米国Z社がグループ全体の人事政策としてストック・オプション制度を運用している限り、親会社によるその利益の付与は、原告の労務提供と対価関係（基因関係）を満たすものと考えられる。

なお、ストック・オプションを安定株主政策に使うことを理由に、その利益を一時所得と主張する論者（後掲・大淵教授）もあるが、ストック・オプションは、その権利を行行使するまでは株価値下がりリスクを免れ、行使後はそのリスクを負担するから、権利行使後すぐに株式を売却すると想定され、安定株主政策にはなじまないと推測される。

（8）参考文献等

このほか、論ずべき点が多いが、ほかの参考文献（注5）に譲ることとする。

このうち注目すべきものとして、後掲・福家教授は、ストック・オプションに係る権利の譲渡所得とされる。譲渡禁止の条件をどう評価するかの問題が残る。

（注1）このほか、ストック・オプションの権利行使益の脱税事件について、長野地裁平成14年7月3日判決（平成14年（わ）第65号，LEX/DB28075640）がある。

- (注2) 東京地裁昭和44年12月25日判決の評釈として、荻野豊・「学資金と給与所得」国税速報2294号1頁(1965年4月20日)
- (注3) 保岡興治・「ストック・オプション制度等に係る商法改正の経緯と意義」旬刊商事法務1458号2頁(1997年6月5日)
- (注4) 金子宏「租税法」(第8版増補版)弘文堂刊197頁(2002年4月)、水野忠恒「租税法」有斐閣刊175頁(2003年4月)。後掲品川教授、岩崎教授参照。
- (注5) 参考文献として、次のものがある。
- (1) 主として税務の観点からの解説
 - 坂部達夫・「ストック・オプション課税の一考察(1)(2完)」TKC税研時報11巻2号2頁(1996年9月30日)、同12巻1号2頁(1997年3月5日)。
 - 岡本勝秀・「ストック・オプション報酬制度を巡る課税問題について」税大論叢29号99頁(1997年7月1日)。
 - 鍋谷彰男・「平成10年度税制改正による新しいストック・オプション税制の概要(上)(下)」旬刊商事法務1494号11頁(1998年6月25日)、同1496号16頁(1999年7月5日)。
 - 島村昌征・「ストック・オプション制度に係る非課税措置の概要と実務上の取扱い」旬刊商事法務1504号4頁(1999年9月25日)。
 - 富永賢一・「ストック・オプション適用者に対する所得税の課税関係」週刊税務通信2544号13頁(1998年10月5日)。
 - 中村芳一・「Q&Aストック・オプションと所得税」税理41巻15号88頁(1998年12月)。
 - 大淵博義・「ストック・オプションの行使利益の所得区分」税理42巻15号26頁(1999年12月)。
 - 品川芳宣・「ストック・オプションの課税処理とその問題点」山田二郎先生古稀記念税法の課題と超克131頁(2000年4月20日)。
 - 岩崎政明・「ストック・オプションとしての新株予約権と所得課税」税務事例研究68号25頁(2002年7月20日)。
 - (2) スtock・オプションの法務・税務・会計に関する解説書として、当面次のものを掲げておく。
 - 柳澤義一ほか「ストックオプションのしくみ」ぎょうせい刊(1996年11月)。
 - 手塚正彦ほか「ストックオプション活用の手引」新日本法規刊(1998年7月)。
 このほか、上記(1)に掲げた岡本勝秀、品川芳宣、岩崎政明各氏の論文に参考文献として掲げられたものが参考となる。
 - (3) 東京地裁平成14年11月26日判決(平成13年(行ウ)第197号、判例タイムズ1106号283頁)の評釈。
 - 居林次雄・金融・商事判例1169号65頁(2003年7月1日)。
 - (4) 東京地裁平成14年11月26日判決(平成13年(行ウ)第44号・第212号、判例時報1803号3頁)の評釈。
 - 品川芳宣・TKC税研情報12巻2号56頁(2003年4月1日)。
 - 福家俊朗・判例評論536号15頁(判例時報1828号177頁)(2003年10月1日)。
 - (5) 東京地裁平成14年11月26日の2判決についての意見・感想を述べるものとして、速報税理22巻2号18頁以下(2003年1月11日)に、大淵博義、志岐昭敏、関根稔、田中治、藤曲武美、三木義一、山田啓之、渡辺充各氏の論述がある。
(平成15年11月20日)

著者：税理士 荻野 豊