

外国親法人付与ストックオプションの権利行使益の所得区分に関し、給与所得であるとした最高裁判決（平 17.1.25、昭和 62（行コ）第 13 号）については、既存の論文発表や判例評釈等において多数論じられているが、一様にストックオプションの権利行使益について給与所得、譲渡所得、一時所得、雑所得のいずれかに該当するという結論に至っている。また、当該最高裁判決によって、既存の判例法との整合性がとれなくなってしまうという問題が生じており、さらに、現行所得税法の所得区分では捉えることのできない所得が発生しているといえる。

そこで、本論文は、既存の論考を踏まえながら、当該最高裁判決が、果たして妥当性を有していたか、給与所得に該当しないと考えられる場合は当該権利行使益をどのように取り扱うべきかという 2 点からその所得区分について考察し、この判決から窺える現行所得税法の所得区分の有する限界を述べているものである。

ストックオプションの権利行使益の所得区分については大きく給与所得説と一時所得説に分かれている。そこでは、権利行使益が労務の対価という性質を有しているならば給与所得であり、そうでなければ一時所得等に該当すると考えられている。

しかし、労働の対価性から給与所得該当性を判断でき得るかを争点とした福岡高裁判決（昭 63.11.22、平成 16（行ヒ）第 141 号）において、報酬と労務の内容が個別に決定されていることから、検針員が受けた報酬は給与所得ではなく事業所得に該当すると判示された判例を参考に考察すると、一概に労務の対価であることから給与所得に該当すると判断することは難しい。また、権利行使益は、偶発的性質を有すること、ストックオプションは業績連動型報酬の中でも株式連動型報酬と位置づけることができ、権利付与者の労務と株価において因果関係がないことから、その所得は一時性が強いことが窺える。よって、当該権利行使益に関しては、現行所得税法上、一時所得に該当するとの判断が最も妥当であると考えられる。

ところが、当該権利行使益には労務の対価性が全くないわけでないため、一時所得には該当しないことになり、さらに、労務の対価としての性質を有するとも断言できないため、雑所得にも該当しないこととなる。

また、権利行使益を給与所得とした最高裁判決は、従前のグループ企業内の従業員等の福利厚生費等の親法人負担による費用負担の寄附金課税のみならず、関係会社間における支援のための利益供与につき、原則として寄附金課税を行っていた寄附金課税制度に大きな影響を与え、これまで維持してきた制度を崩壊させる恐れがある。ストックオプション最高裁判決との論理の一貫性が欠如し、整合性が保てず、齟齬が見受けられる主なものとして、大阪高裁判決（昭 53.3.30、昭和 47（行コ）第 42 号、清水惣事件）および最高裁判決（平 18.1.24、平成 16（行ヒ）第 128 号、旺文社事件）が挙げられる。最高裁は、これらの判例との一貫性を持たせることを怠ったといえる。

さらに、当該権利行使益が給与所得に該当する限り、源泉徴収の対象となると解すべきであるが、これは多分に疑義が存するところである。また、法人税法では、親子法人関係について、原則として、それぞれの法人を別個独立の法人とみて法人所得の計算をすることとしているが、当該最高裁判決は、親法人と子法人を一体のものとして扱っている。

このように、現行税法上考慮されていなかった所得に対して、最高裁が給与所得であると無理に判示したために、わが国の税制を大きく乱し、納税者の予測可能性と法的安定性を脅かす結果となっている。よって、本論文では、ストックオプションの権利行使益の所得区分に関し、現行税法における所得概念では該当するものが存しないと結論づけている。

ストックオプションにおける権利行使益の所得区分に関する考察

ー外国親法人付与ストックオプション事件を題材にしてー

【目次】

はじめに	1
第1章 スtockオプション制度の仕組みと現状	
1-1 スtockオプションの意義と沿革	4
(1) 意義	4
(2) スtockオプション制度導入の背景とその経緯	5
1-2 税法適格ストックオプションと税法非適格ストックオプション	8
(1) 税法適格ストックオプション	8
(2) 税法非適格ストックオプション	9
1-3 スtockオプションの課税の現状(権利付与時・行使時・譲渡時の課税)	11
(1) 新株予約権発行時(権利付与時)の課税	11
(2) 新株予約権の権利行使時の課税	11
(3) 取得株式の譲渡時の課税関係	13
第2章 スtockオプションにおける所得区分と「労務の対価」	
2-1 給与所得の意義と範囲	15
2-2 一時所得の意義と範囲	16
2-3 「労務の対価」の概念と給与所得課税	18
第3章 外国親法人付与ストックオプションにおける権利行使益	
3-1 裁判所による解釈(一時所得説および給与所得説)	21
(1) 事件の概要、前提条件および双方の主張	21
(2) 一審である東京地裁の見解(一時所得該当性)	25
(3) 二審である東京高裁および最高裁の見解(給与所得該当性)	26
3-2 学説上における解釈	28
(1) 給与所得該当説	28
(2) 一時所得該当説	30
(3) その他所得該当説	33
第4章 スtockオプション事件判決の検証と問題点	
4-1 スtockオプション事件判決の検証	35
4-2 業績連動型報酬の範囲	40
4-3 寄附金課税の制度崩壊への兆候	42
4-4 その他判決や制度への影響	48
おわりに	53

はじめに

ストックオプションとは、法人が自社または子法人の役員、従業員等に対して自社株式を一定の期間（以下、権利行使期間という）内にあらかじめ定められた価格（以下、権利行使価格という）にて付与し、役員、従業員等がこれを取得できる権利である。そして、付与された者は、当該株式の時価が権利行使価格を上回っている場合に当該権利を行使し、時価と権利行使価格の差額によって求められる経済的利益（以下、権利行使益という）を得ることができる。また、わが国の場合、ストックオプションのうち、税制適格ストックオプションについては、権利行使益に対する課税が行使時まで繰延べられるという優遇措置が講じられている。他方、税制適格ストックオプション以外のストックオプション（以下、税法非適格ストックオプションという）は、権利行使利益は課税の対象となり、所得税法上は通達で、役員等に対する給与所得として取り扱われている。

平成 17 年 1 月 25 日、外国親法人から付与された権利行使益の所得区分をめぐる最高裁判決が下された。そもそも、平成 10 年以前までは、勤務会社からの当該株式の新株を取得する権利を取得したことによって当該従業員が受ける経済的利益は、「給与に代えて」行われたものでない限り一時所得として課税されていたのであるから、課税庁も勤務関係のない米国親法人から受けたストックオプションの権利行使益を一時所得として指導を行っており、納税者もそれに従い申告してきた。ところが、納税者は税務当局の指導に従って権利行使益を一時所得として申告していたにもかかわらず、突如として平成 10 年以降、課税庁はその見解に関し、態度を一変させ、給与所得として課税処分を行い、さらに、平成 8 年分まで遡及して給与所得として課税処分を行った。このように、ストックオプションの権利行使益の所得区分に関しては、課税庁にとってもその判断が困難な事案であるとされていた。

結果的に最高裁は、当該権利行使益を給与所得という判決を下し、これによって下級審で係争中であった同種訴訟も給与所得という判断で統一された。しかし、ストックオプションの権利行使益の所得区分に関しては、給与所得、一時所得の両性質を有すると考えられるため、学説上においても意見が分かれているところである。

そこで本論文では、ストックオプションの権利行使益の所得区分に関する最高裁判決の給与所得という判断は、果たして妥当性を有していたか、給与所得に該当しないと考えられる場合は当該権利行使益をどのように取り扱うべきかという 2 点からその所得区分について考察し、この判決からうかがえる現代所得税法の所得区分の有する限界を述べることとする。

第 1 章では、ストックオプションの意義や導入の背景と経緯、そして、その仕組みとして税法適格要件を取り上げ、権利付与時、行使時、譲渡時の各時点における課税の現

状について検討する。ここでは、後に取り上げる外国親法人付与ストックオプション事件の議論に先駆けて、その基礎となるストックオプションの概要を述べ、税法上の取扱いを明確にしておくことによって、後の理解につなげるものとする。

第2章では、まず、権利行使益の所得区分を考察するため、主要になる給与所得、一時所得の意義について述べる。次に、給与所得と一時所得のどちらの所得区分に分類されるかを考察する際に判断基準となり、給与所得の要件の中心に存する「労務の対価」の概念について述べることにする。つまり、給与所得は、「給与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」であり、一時所得は、「利子所得、配当所得…給与所得…譲渡所得以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の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をいう」であるため、どちらの所得に該当するかを検討する場合は、まず給与所得に該当するかを考えなければならない、その重要な判断基準として「労働の対価性」が挙げられる。また、ストックオプションの権利行使益に関して、最高裁は、「本件権利行使益が上告人が上記の通り職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべき」と述べ、「本件権利行使益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものとして、所得税法28条1項所定の給与所得に当たる」と述べており、権利行使益を「労働の対価」と観念できるとして、給与所得という判決を下している。そこで、この判決の焦点である給与所得と一時所得についてここで前もってその意義について述べている。

第3章では、外国親法人付与ストックオプションにおける権利行使益の所得区分を巡る判決の判例研究を行う。ストックオプションの権利行使益について、一審では一時所得と判示し、二審および最高裁では給与所得と判示している。この見解の相違とともに、権利行使益が給与所得と一時所得のどちらに該当するかという学説上における各意見を取り上げることとする。なお、ここで給与所得該当説、一時所得該当説の各意見を取り上げることで、ストックオプションの権利行使益には多重の所得該当性が存し、その判断は難しく、学説上でも交錯していることを把握できるであろう。

第4章では、最高裁が外国親法人付与ストックオプションにおける権利行使益の所得区分を給与所得とした判決、また、学説上の給与所得該当説等の各意見を踏まえ、その所得区分について考察する。さらに、最高裁がストックオプションの権利行使益は給与所得に該当すると判示したことによって生じてくるであろう弊害や問題点として、法人税の寄付金課税との整合性が崩壊すること、平成18年1月24日最高裁判決（平成16年（行ヒ）第128号）（以下、旺文社事件）の判例理論との相違、税法上の連結の概念の変化について述べ、判決が妥当性に欠けるものであったことを証する。

そして、本稿は、外国親法人付与ストックオプションの権利行使益の所得区分を巡る判決を題材として、現行所得税法における所得区分について考察する。さらに、外国親

法人付与ストックオプションのように、様々かつ特殊な取引形態が出現してきたことによって、現行所得税法の所得区分には限界が見えてきていることを提示しようとするものである。

第1章 ストックオプション制度の仕組みと現状

1-1 ストックオプションの意義と沿革

(1) 意義

ストックオプションとは、企業が役員・使用人等の第三者（以下、役員等という）に対して自社株式を権利行使価格で、将来の権利行使期間に役員等が購入することができる権利、または新株の発行を受けることができる権利をいう。

ストックオプションにおける「ストック」とは株式を意味し、「オプション」とはあらかじめ決めておいた値段で買う、または売る権利¹⁾であり（主に買う権利²⁾を示す）、ストックオプションが付与されていれば、当該権利を行使することによって株式を権利行使時の時価ではなく、権利行使価格で買うことができる権利を有することとなる³⁾。ストックオプションを付与された役員等は、権利行使価格で企業から株式を購入し、これを上回る株価で当該株式を売却譲渡することによって利益を得ることができる。ストックオプションの権利保有者は、株価が上昇して権利行使価格を上回るほど利益が増加し、含み益が増えることになる。反対に、株価が権利行使価格を下回った場合には権利行使しなければ、ストックオプションの権利保有者には損失が生じないことになる。このように、企業が役員等にストックオプションを付与する「ストックオプション制度」は、企業業績の向上による株価の上昇が被付与者である役員等の利益に直結するので、役員等の企業業績向上への意欲・士気を高揚することや、有能な人材を確保する動因として機能することが期待されている⁴⁾。

よって、ここでいうストックオプションは、業績連動型インセンティブ報酬を指している。報酬（役員報酬）は、役員の労働の対価であり、広い意味では業績に関わり無く、一定額が支払われる月給や家族給のようなものから、業績や売り上げのような結果に直接関係する歩合給のようなものまで様々な形態がある⁵⁾。対価の価額を決定する要因としても、売り上げや利益、株価等と様々である。なお、ストックオプションの付与者は、原則は株価が市場において発行価格または流通価格として決定されている（時価を有す

1) これを「プットオプション」という。プットオプションの買い手は特定時期までに現物価格がどれほど下落しても、定められた価格で買うことができ、売り手はこれに応じなければならない。

2) これを「コールオプション」という。コールオプションの買い手は、特定時期までに現物価格がどれほど上昇していても、定められた価格で買うことができ、売り手はこれに応じなければならない。

3) 内藤良祐・藤原祥二『ストックオプションの実務』（商事法務、2004年）p.3。

4) 同上 p.3。

5) 役員報酬は、役員の職務執行の対価として企業の利益の有無に関わらずに支給されるものであり、法人税法上、それが不相当に高額でなければ、通常かつ必要な経費として損金の額に算入される（法 34 ①）。

る)株式または将来時価を有する可能性のある株式を発行している法人となる。しかし、非上場会社であっても、会計学的見地で評価することによって株価を定めることも可能であるから、このような会社でも利用は可能である⁶⁾。

ストックオプションの種類としては、従来は自己株取得方式、新株引受権方式、新株有利発行方式(特定新規事業実施円滑化臨時措置法(平成元年6月28日法律第59号)におけるストックオプション制度)、類似ストックオプション方式等があったが、平成13年改正により新株予約権方式に統一された。

また、ストックオプションは、付与されるまでの役務の対価としての報酬の意味と、付与された後の役務の対価(役務によって株価が上昇し、権利行使することによって現実化するもの)としての報酬の意味の二つの意味がある。

なお、ストックオプションに関して付与者の見解⁷⁾としては、ストックオプションを雇用という上下の概念によって付与するのではなく、付与者と被付与者との間で条件を提示の上で経済活動を行うという対等な概念の下に付与するというものである⁸⁾ということが挙げられるようである。また、付与されるか否かは不確定なものであるため、完全な相対取引と考えられているようである⁹⁾。また、ストックオプションを付与する場合の判断基準として、経営者にとって過去の業績に対して与えるものが「給与」であり、ストックオプションは、将来の貢献に期待して与えるものであり、「給与」として与えているものではない¹⁰⁾ということである。

(2) スtockオプション制度導入の背景とその経緯

① 日本経済の低迷

1990年代に入り、バブルの崩壊と東西冷戦の終結により、わが国の企業を取り囲む環境が変化し、多くの企業が業績不振に陥り、リストラ等により、収益構造を改善しよ

6) スtockオプションは、取得した株式を売却して初めて利益が実現する。個人が株式を売却するには相対取引ということも考えられるが、その場合、自由に売却することは不可能である。また、株式は、市場で流通して初めてプレミアム(含み益)が付加される。以上の点から、非上場の法人がstockオプションを利用するためには、将来、株式公開の計画があつて初めて意味があるといえるだろう。

7) <http://www.torikai.gr.jp/zsoshou/stock/int/020110.html>

鳥飼総合法律事務所のHPにおいて、村井勝(コンパック前会長)と八幡恵介(アプライドマテリアルズジャパン前社長)の対談が記載されている。

8) 同上。村井氏によると、「stockオプションというのは、条件として提示される色彩の強いもの…プロ野球選手の契約と同じようなもので…『雇う、雇われる』ではなく、お互いがいくつかの条件を出して仕事を行う、その中の選択肢の一つと考えてもらった方が良い」ということである。

9) 同上。八幡氏によると、「stockオプションはある面非常に不平等なもの…全員に均等に付与されるものではない…会社が一方的にこの人には付与する、この人には付与しないとする訳で…完全な相対取引」ということである。

10) 同上。

うとしてきた。すなわち、一方では、バブルの崩壊によって財務体質が弱体化し、デフレ傾向が進行して商品が売れなくなり収益が圧迫され、他方では、東西冷戦の終結により、グローバリゼーションが進行し、好むと好まざるとに関わらず、市場原理を中核とするアメリカンスタンダードを受け入れざるを得なくなった。

このような経済環境の下で、戦後、日本の経済成長を支えてきた日本企業は、長期的視点に立ってコストを考えていた。そのため、市場原理を最重要視し、短期的に収益を最大化することを目標に企業の体質改善を図ってきた米国企業に比べると、外国企業との競争のなかで見劣りすることとなった。日本企業の経営者は、このような事態に危機意識を持ち、日本企業の利益率の低さの原因を次のような日本型企业の特質にあると考え、米国企業のようにより市場原理を貫徹させる必要があると考えるようになった。

すなわち、危機感を持った経営者は、従来の終身雇用と年功序列を基本とする賃金体系を基準に組織として一体性と効率性を重視し、資金については銀行からの借入れを中心とする間接金融に頼り、「収益よりはシェアの拡大を目指す」といった日本型企业から脱却する。また、経営者や従業員個々の能力や実績に応じた報酬体系を採用し、市場から資金を調達する直接金融によってコストを低減し、株主の利益と収益性をより重視しようと考え、その方法として、米国型企业モデルを導入しようとしたのである。その一つが、ストックオプションであったのである。

② 米国型企业モデルの導入

欧米、特に米国においてストックオプション制度は、長期間にわたる実績があり弊害や問題点が明らかとなり、税制や会計制度が何度か改正されている。そして現在も試行錯誤が続けられている。

まず、問題になったのが巨額報酬に対する批判である。すなわち、報酬が利益を圧迫するほどに巨額化し、社会的非難を浴びたのである。特に、一方では経営効率を理由に大量のレイオフを行いながら、他方で経営トップが巨額報酬を得ることがはたして妥当なのかという問題提起がなされ、社外取締役制度や報酬委員会制度などコーポレート・ガバナンスの議論の最も基本的論点を提供している。しかし、これらの制度が有効に機能しているかどうかについては、否定的な研究報告がある。そこで、最近では、株主、特に機関投資家による議決権行使を積極的に行う動きがあり、ガイドラインを作成し、これに従って議決権行使をする、あるいはこの議決権行使に先立って株主（機関投資家）等が経営者に面会を求め協議し、その意向を反映させることによって、ストックオプションによる巨額報酬を抑制しようとする動きも出ている。また、ディスクロージャーの面でも、会計処理にあたって、オプション自体の報酬としての費用性を明らかにするた

め、ブラック＝ショールズモデル¹¹⁾等を用いて数値化する努力がなされている¹²⁾。

③ 米国における普及状況

米国においてストックオプションのような株式連動型の業績連動型報酬が普及した背景には、所有と経営の分離の下で、経営者のインセンティブを株主の利益にどのようにして一致させることができるかという問題への対応策として発展してきたことが大きい¹³⁾と考えられる。その後、お手盛り批判を受けながらもなお広く導入されている背景には、米国においては経営者市場が形成され経営者の転職が一般化し、優秀な経営者を確保するにはストックオプションの付与なくしては不可能になりつつあったという事情がある¹⁴⁾。

米国の場合、経営者に巨額のストックオプションを付与するだけでなく従業員の多数にも広く付与するケース、いわゆるブロード・ベースト・ストックオプション（Broad based stock option）が90年代に広がった。幹部従業員のみならず、全従業員に付与する企業も珍しくなくなっている¹⁵⁾。

しかし、ITバブルが崩壊して株価が下落し、インセンティブとしての魅力が低下し、他方、費用計上の義務化の論議がなされるに至り、米国ではむしろ見直しが進んでいる¹⁶⁾。また、ドイツでは、業績を伴わない報酬として批判を受け、また英国では同業他社の上昇率を上廻ることを条件とするなど、機関投資家の批判に応えようとする企業が増加している。

④ わが国における導入状況と経緯

わが国では平成9年商法改正前において、取締役、使用人へのインセンティブの方法として、ストックオプションと同様の効果を狙ったワラント方式や大株主拋出方式などの擬似ストックオプションが行われていた。しかし、それぞれに個別の問題点を含んでおり、ストックオプションそのものの解禁が望まれていた。なぜなら、改正前商法において、特別な場合を除き自己株式の取得が禁止されていたためである（旧商法210条）。そのため、すでに発行している自己株式を利用し、ストックオプションを付与することができなかった。一方、新株発行を利用したストックオプションを考えた場合においても、第三者に対する新株の有利発行は株主総会の特別決議を要した。しかも、決議の効

11) ブラック＝ショールズモデルは、二項モデルの観察期間を1日ではなく、1時間、また1分、1秒と極限まで短くすることで離散モデルから連続期間モデルになる。このモデルの特徴はプレミアム算出をシンプルな算式に落とし込んだところである。現在、ブラック＝ショールズモデルは、単純化されたオプションを評価する際、最も使われている。

12) 内藤・藤原・前掲注3)p.6。

13) 有泉池秋・山岸徹久「米国におけるストック・オプションについて」『日本銀行調査月報』平成10年12月号p.28。

14) 内藤・藤原・前掲注3)p.7。

15) 同上p.7。

16) 平成15年7月15日日本経済新聞。

力は決議の日から起算して6ヵ月以内に払込みをなすものについてのみであり、払込みの機会は1度しか認められていなかった(旧商法280条ノ2④)。ところが、ストックオプションはこのような短期的なものではなく、ある程度の期間を見据えたインセンティブ・プランであるため、決議から払込みまでの期間が6ヵ月以内となると、ストックオプションとしての実効性がなかった。よって、わが国の企業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、わが国の現地子法人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¹⁷⁾。

その後、平成9年の商法の一部改正で企業の役員等向けの新しい報酬制度である「ストックオプション制度」が新設されたのに伴い、平成10年の税制改正では「ストックオプション制度」の利用を促進するために、税制上の特例措置が施された。さらに、平成13年の商法改正で新株予約権制度が導入され、従来の新株引受方式・自己株式方式等を利用した「ストックオプション制度」は、新株予約権をストックオプション目的で発行する制度に変わった。これを受けて、平成14年度税制改正において租税特別措置法を改正するなど、新株予約権に関する税制が整備されていった。

従業員に対する付与という点から見ると、わが国の場合、経営者は年功序列制の到達点と考えられてきたことから、経営者と従業員との間で本質的な差異を認めない傾向があり、さらに企業に対する帰属意識を重視する経営風土もあり、もともとブロード・ベースト・ストックオプションになじみやすい素地を有していたといえる。

1-2 税法適格ストックオプションと税法非適格ストックオプション

(1) 税法適格ストックオプション

平成13年商法改正により新株予約権の付与対象者に限定がなくなったため、従来の役員や従業員に限らず、会社外部の者に対してもストックオプションが付与されるケースが考えられるようになった。しかし、税法上はこのストックオプションを税法適格のものと非適格のものとに区別して課税関係を異にしている¹⁸⁾。

税法非適格のストックオプションの課税は、新株予約権の有利発行の場合の原則的な取扱いとなる。他方、税法適格ストックオプションには優遇措置が適用され、ストックオプション付与時や行使時には課税されず、権利行使をして取得した株式の譲渡時に一括課税されることになる。

なお、税務上、税法適格ストックオプションは「特定新株予約権等」と、また、税法適格ストックオプションを行使して取得した株式で証券会社等との保管委託契約にもと

17) 渡辺充『判例に学ぶ 租税法』(税務経理協会、2003年) pp.115-116。

18) 租税特別措置法29条の2。

づき保管されているものを「特定株式」と称している¹⁹⁾。

わが国のストックオプション制度において一定の要件を満たす新株予約権（税法適格ストックオプション）が付与された場合には、取得時にも権利行使時にも課税されず、権利行使後の株式を譲渡したときに課税される²⁰⁾。ただし、米国歳入法のようにインセンティブ・ストックオプションと従業員株式購入プランには分割されないで、すべてのストックオプションに一律的に「税法適格」の採否が決定される。

すなわち、平成 13 年商法 210 条ノ 2 第 1 項の決議により 280 条ノ 21 第 1 項に規定する新株予約権もしくは 280 条ノ 19 第 2 項に規定する新株の引受権（新株引受権）または 210 条ノ 2 第 2 項第 3 号に規定する権利（株主譲渡請求権）を与えられる者とされた当該決議（付与決議）のあった株式会社または当該株式会社が、その発行済株式もしくは出資の総数の 100 分の 50 を超える株式または出資を直接もしくは間接に保有する関係その他の政令で定める関係にある法人の取締役または使用人である個人または当該取締役等の相続人が、当該付与決議に基づき当該株式会社と当該取締役等との間に締結された契約により与えられた当該新株引受権または株式譲渡請求権を当該契約に従って行使することにより、当該特定新株予約権等に係る株式の取得をした場合には、当該株式の取得に係る経済的利益については、所得税を課さないこととなっている²¹⁾。

なお、税法適格ストックオプションとなるためには、所定の条件を満たす必要がある。その要件は、以下のようにまとめられる。

＜発行内容の要件＞

- ① 新株予約権の発行価額は無償であること。
- ② 新株予約権の権利行使価額は、ストックオプション付与契約時の株式時価以上であること。
- ③ 当該新株予約権に譲渡禁止規定が付されていること。
- ④ 新株予約権の行使期間は、付与決議日後 2 年を経過した日から 10 年経過日までであること。
- ⑤ 新株予約権の権利行使による新株発行または移転が、商法 280 条の 21 第 1 項の株主総会決議どおりに行われること。
- ⑥ 権利行使により取得した株式が証券会社等に保管委託されること。
- ⑦ 新株予約権付与に関する調書を付与日の属する年の翌年 1 月 31 日までに発行法人の本店所在地の所轄税務署長に提出すること。

＜取得者の身分要件＞

- ① 付与対象者は、会社及びその子会社の取締役または使用人である個人であること。

19) 同上。

20) 租税特別措置法 29 条の 2。

21) 同上。

なお平成 18 年度税制大綱では、執行役が加えられている²²⁾。

- ② 子会社とは、会社によって直接・間接に議決権のある発行済株式または出資の 50 %超を所有されている会社であること。
- ③ 新株予約権付与決議時に大口株主に該当しないこと。ここに大口株主とは、
 - イ) 上場会社の場合は、発行済株主の 10 分の 1 超を保有する株主。
 - ロ) 非上場株式の場合は、発行済株式の 3 分の 1 超を保有する株主。
- ④ 新株予約権付与決議時に大口株主の特別利害関係者に該当しないこと。
大口株主の利害関係者とは、
 - イ) 大口株主の親族。
 - ロ) 大口株主の事実上の婚姻関係にある者及びその者の直系血族。
 - ハ) ロ) の直系血族と事実上の婚姻関係にある者。
 - ニ) 大口株主からの金銭等で生計を維持している者及びその者の直系血族。
 - ホ) 大口株主の直系血族からの金銭等で生計を維持している者。
- ⑤ 権利承継相続人であること。
ここにいう権利承継相続人とは、新株予約権を付与された取締役または使用人たる個人が新株予約権の権利行使期間に志望した場合、付与決議に基づき新株予約権を権利行使できる相続人を指す。

<権利行使要件>

- ① 権利行使において、新株予約権を付与された者が、付与決議時において大口株主及び大口株主の特別利害関係者でないことの宣誓書を発行会社に提出すること。
- ② 権利行使者の権利行使金額の年間合計額が 1,200 万円を超えないこと。
- ③ 新株予約権者は、権利行使日の属する年の他の新株予約権の有無を記載した財務省令に定める書面を発行会社に提出すること。

(2) 税法非適格ストックオプション

一般的に税法適格ストックオプションとされないものを一括して税法非適格ストックオプションという。

なお、後に取り上げる平成 17 年 1 月 25 日最高裁判決で、その所得区分について争われた問題のストックオプションの権利行使益は、税法非適格ストックオプションに関する経済的利益である。なぜなら、外資系法人が実施するストックオプション制度については、それが株式の発行人の居住地国において税法適格として設計されているもので

22) 平成 18 年度税制大綱「六 社会経済情勢の変化への対応」7 (2) ⑦イ。

あったとしても、他の要素の類似性を問うことなく、定義上²³⁾、日本の税法適格からはずされるため、外資系法人の被用者は、原則として、行使利益に対して行使時に給与課税を受けることになるためである。つまり、日本では税法適格のストックオプション制度は、入口の条件として「商法の規定による決議に基づくもの」でなければならない。上記訴訟は、外資系法人の被用者の権利行使益に対する給与所得課税に係るものである。

1-3 スtockオプションの課税の現状（権利付与時・行使時・譲渡時の課税）

（1）新株予約権発行時（権利付与時）の課税

新株予約権を有利発行以外の普通発行によって取得した場合には、払込価額に付随費用を加算した価額が新株予約権の取得価額となる。経済的利益が発生していないので、所得税法・法人税法ともに課税関係は生じない²⁴⁾。また、株主割当てで新株予約権が発行された場合、その新株予約権を行使した後の株式譲渡時や相続時までは課税問題は発生しない²⁵⁾。

それに対し、新株予約権を第三者（役員等）に有利発行を行った場合には、原則として、時価で取得したものとみなして課税関係が発生する。つまり、取得者が法人であれば、新株予約権の取得時（権利付与時）に時価と実際の取得価額との差額（経済的利益）が「受贈益」として益金の額に算入される。ただし、取得者が個人であれば、その経済的利益は本来的には「収入金額」を構成するが、所得税法施行令第84条により、発行人から新株予約権を有利発行により与えられた場合には、収入金額は権利行使により取得株式の行使日における価額から一定の金額を控除した金額によるので、行使時点で初めて経済的利益に課税されることになる。したがって、新株予約権の取得時の課税は行われないことになる。

（2）新株予約権の権利行使時の課税

新株予約権の発行が普通発行の場合には、法人・個人ともに新株予約権の権利行使期間が到来し、株式を取得した場合には新株予約権の取得価額に権利行使価額を加算した価額が株式の取得価額とされ、課税関係は生じない。

新株予約権の発行が有利発行と判定された場合、法人の場合には新株予約権の取得価額に権利行使価額を加算した額が株式の取得価額とされ、課税関係は生じない。個人の場合には、税法適格ストックオプションとして、個人の新株予約権の権利行使時の課税は一定の要件の下では一定の範囲内までその行使時には課税せず（図表1参照）、当該

23) 特例の対象とされるのは、「商法210条の2第2項又は第280条の19第2項の決議により」与えられた「同法第280条の2第2項第3号に規定する権利又は同法280条の19第2項に規定する新株の引受権」で所要の要件を満たすものである（措法29の2①）。

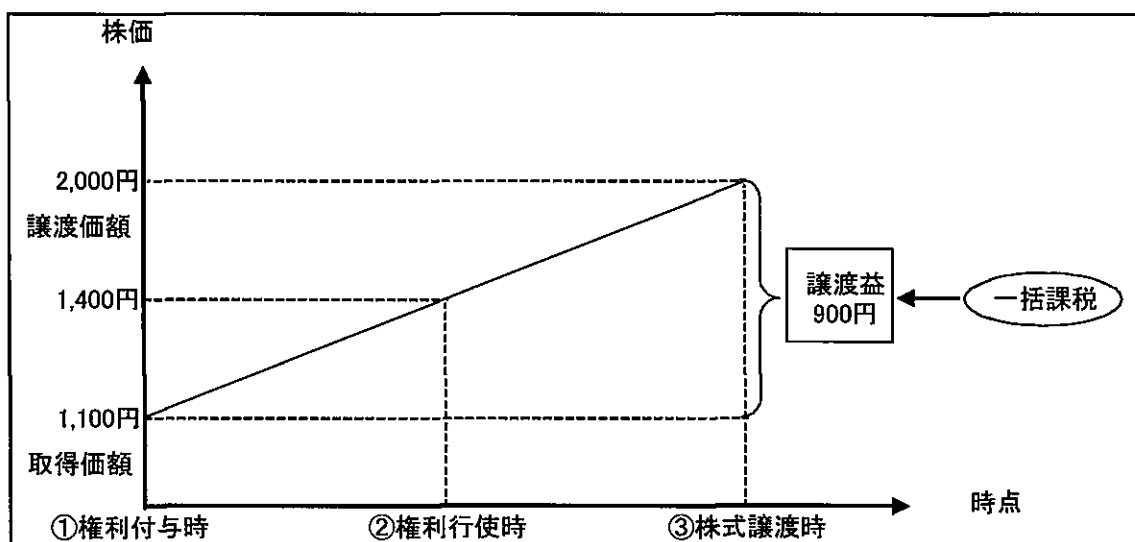
24) 法人税法22条、法人税法施行令119条、所得税法施行令109条。

25) 法人税法施行令119条、所得税法施行令84条。

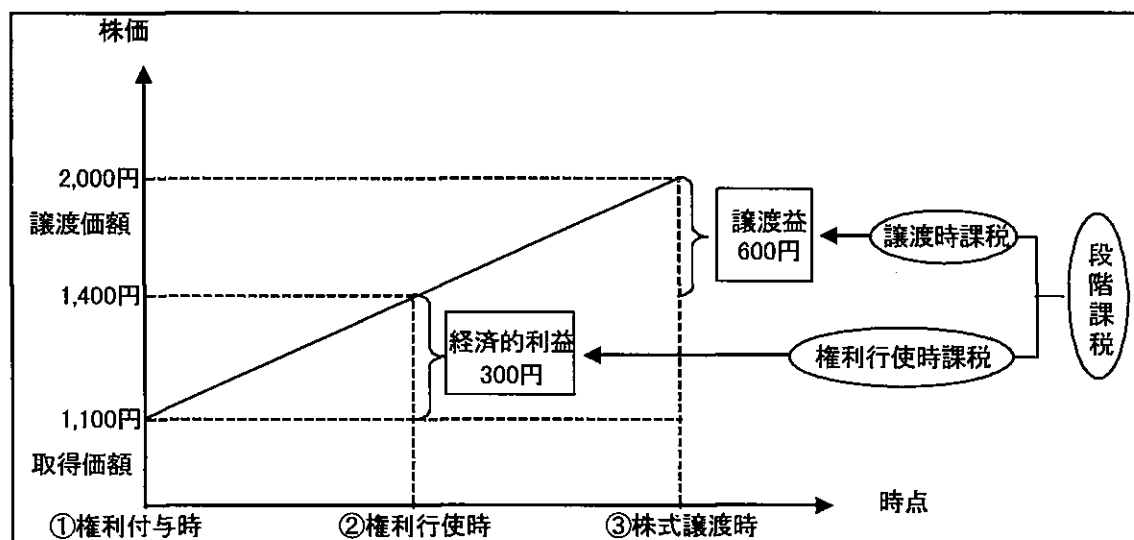
株式の売却譲渡時まで繰り延べられる²⁶⁾。前述したように権利を行使して株式を取得したその権利行使の日において算定した経済的利益については、年間の権利行使価額合計は1,200万円を限度とする。

これに対し、原則としては、その権利行使の日において、新株予約権の価額（経済的利益）が算定²⁷⁾され、課税される（図表2参照）。この原則的課税が税法非適格ストックオプションに対する課税である。

（図表1）税法適格ストックオプションにおける課税関係図



（図表2）税法非適格ストックオプションにおける課税関係図



26) 租税特別措置法 29 条の 2。

27) 新株予約権が行使により取得した株式のその行使の日における価額 － その新株予約権の行使に係る新株の発行価額（権利行使により発行会社が有する自己の株式の移転を受けた場合には、株式の譲渡価額） ＝ 新株予約権の価額

つまり、ストックオプションによる売買契約に基づく取引は、権利行使価額対象の株式の時価が上昇した時点で、役員または従業員自らの投資判断で株式を購入することを選択し、権利行使価額で株式を取得することが目的であり、株式の時価が必ず株式購入代金を上回ることになる。したがって、その取引行為が利益を生ずる行為になる。所得税法 36 条により取得した株式が収入であり、その価額は株式を取得した時点の株価で計算され、その金額が同上の総収入金額に算入される。

ストックオプションが付与された時点では、ストックオプションの価額を評価することは困難であるが、株価が上昇した時点では、ストックオプションの評価額は、評価時点での株式の時価とオプション価額の差額で計算される。その評価額に含まれる内部利益は所得税法上の課税の対象にはならないが、売買取引によって、その経済価値が株式に変化した時点で、含み益が実現したとして課税されることになる。

「新株の発行価額」または「株式の譲渡価額」は、新株予約権の発行価額および新株予約権の行使において払込む金額との合計額となる。

「税法非適格ストックオプション」として発行法人から新株予約権の有利発行の決議に基づき発行された場合における当該権利に係る収入金額の価額は、新株予約権の取得時には課税されないが、権利行使により取得した株式の行使日における価額から当該新株予約権の行使に係る新株の発行価額を控除した差額には課税される²⁸⁾。

なお、この場合の所得区分については、権利を付与された者およびその状況などによって給与所得、退職所得、事業所得、雑所得、一時所得に区分される²⁹⁾。

(3) 取得株式の譲渡時の課税関係

新株予約権の行使により取得した株式を譲渡した場合、一般の株式の譲渡と同様に扱われ、「譲渡益」に対して課税される。

法人の場合には、普通発行・有利発行ともに譲渡価額から譲渡原価を控除した価額により「譲渡損益」を計算する。個人の場合には、普通発行により新株予約権の権利行使期間が到来し、株式を取得した場合には、譲渡価額から株式の取得価額（権利行使による払込価額）を控除して「譲渡損益」を計算する。これに対し、有利発行の場合には、権利行使時に経済的利益についてはいったん課税されているので、権利行使時の時価を取得価額として「譲渡損益」を計算する。ただし、「税法適格ストックオプション」の適用を受けている場合には、権利行使時に課税繰延を受けているので、権利行使による払込価額が取得価額となる。

(図表 3) は、新株予約権の被付与者（個人または法人）と発行条件（有利発行または有利発行以外の普通発行）に区分し、それぞれについて新株予約権の付与时・権利行

28) 所得税法施行令 84 条 1 項 3 号。

29) 所得税基本通達 23 ～ 35 共 6。

使時・株式譲渡時における課税関係を示している。

(図表 3) 新株予約権の課税関係

被付与者	発行形態	発行条件	新株予約権の付与時	新株予約権の権利行使時	新株予約権の株式譲渡時
個人	第三者割当	普通発行	課税なし (所令109①) 払込価額 + 付随費用 = 新株予約権の取得原価	課税なし (所基通48-6の2,3) 新株予約権の取得価額 + 権利行使払込価額 = 株式取得価額	譲渡益に課税 譲渡価額 - 譲渡原価 = 譲渡益
		有利発行	課税なし (所令84)	原則課税(税法非適格) (所法36,所令84, 所基通23~35共6) 権利行使時の株価 - (新株予約権の発行価額 + 権利行使払込価額) = 経済的利益	譲渡益に課税 譲渡価額 - 権利行使時の株価 = 譲渡益
				課税繰延(税法適格) (措法29の2)	譲渡益に課税 (措法29の2,措令19の3⑫) 譲渡価額 - 権利行使時の払込価額 = 譲渡益
法人	第三者割当	普通発行	課税なし (法22,法令119) 払込価額 + 付随費用 = 新株予約権の取得原価	課税なし (法基通2-3-6) 新株予約権の取得価額 + 権利行使払込価額 = 株式取得価額	譲渡益に課税 譲渡価額 - 譲渡原価 = 譲渡益
		有利発行	受贈益発生 (法22,法令119) 新株予約権の時価 - 実際 取得価額 = 受贈益	課税なし 新株予約権の取得価額 + 権利行使払込価額 = 株式取得価額	譲渡益に課税 譲渡価額 - 譲渡原価 = 譲渡益

(出所：菊谷正人・二宮英徳「ストックオプションにおける課税上の問題（上）」『税経通信』61巻2号 p.227)

第2章 ストックオプションにおける所得区分と「労務の対価」

2-1 給与所得の意義と範囲

所得税法 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」に係る所得であるとし、各種の名称、内容をもった「給与」を例示的に列記し、それを通じて給与所得の内容を解釈させるという規定の仕方をしている。よって、給与所得の所得類型は、上記のように列挙された所得を通じて、個人の非独立的ないし従属的な勤労（人的役務提供）の対価としての性質を持った所得と定義することができる³⁰⁾といわれる。つまり、非独立的という点については、給与所得は、事業所得との区別から「自己の計算と危険において独立して営まれる」ことが挙げられていること、労務の提供と対価の支払いが労務提供者の「計算と危険」において行われていないということを表し、また、従属的な勤労の対価という点は、他人の指揮監督の下に労働を提供するということを表す³¹⁾。

給与所得の典型は、雇用関係に基づいて被用者が雇用者から受ける報酬である。しかし、所得税法 28 条の例示のように給与所得は、この一般的な報酬に限らず、広く雇用契約またはそれに類する関係その他一定の勤務関係に基づいて受ける報酬を内容としている。したがって、給与所得は非独立的、従属的な勤労の対価であり、このことは、被用者報酬の類を中核とする所得類型の特色を表現するものとしては適切といえようが、その外延をいっそう正確に定義すると、「一定の勤務関係に基づき、その勤務に対して受ける報酬」ということができるであろう³²⁾。このことは所得税法 28 条 1 項に、「これらの性質を有する給与」を給与所得とする包括的な規定が置かれていることからもうかがえる。

また、収入金額に関して所得税法 36 条において「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもって収入金額とする場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の額とする」と規定しており、所得税法上の所得概念の射程に経済的利益を含めている。

給与所得に関して、京都地裁昭和 56 年 3 月 6 日（昭和 49 年（行ウ）第 4 号）は、「雇

30) 注解所得税法研究会『注解所得税法（三訂版）』（大蔵財務協会、2001 年）p.369。

31) 佐藤英明「給与所得の意義―事業所得との区別」『税務事例研究』56 号 p.31。

なお、佐藤氏は、給与所得の従属性について、「しかし、国権の最高機関たる国会を構成する国会議員の受けとる歳費が条文で明示的に給与所得に含められており、また、良心にしたがい独立して職権を行なうとされる裁判官が受け取る報酬も解釈上当然に給与所得に含められていると考えられるから、ここでの『従属性』という概念には、通常の意味とは異なる、何らかの技術的な解釈を施すことが必要」（同 p.31）と述べられている。

32) 注解所得税・前掲注 30) p.370。

傭またはこれに類する原因に基づいて、非独立的に提供される労務の対価として、他人から受ける報酬及び実質的にこれに準ずるべき給付をいうと解すべきである。換言すれば、労務の提供が自己の危険と計算によらず他人の指揮監督に服してなされる場合にその対価として支給されるものが給与所得であるということができる。したがって、その雇傭関係等が継続的であること一時的であることを問わず、また、その支給の名目の如何を問わないし、提供される労務の内容について高度の専門性が要求され、本人にある程度の自主性が認められる場合であっても労務がその雇傭契約に基づき他人の指揮監督の下に提供され、その対価として得られた報酬等である限り、給与所得に該当する」³³⁾という判断を下した。また、最高裁昭和 56 年 4 月 24 日（昭和 52 年（行ツ）12 号）は、「給与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。なお、給与所得については、とりわけ、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どうか重視されなければならない」³⁴⁾と判示し、給与所得の基準として、①雇用契約またはこれに類する原因に基づく給付であること、②使用者の指揮命令に服従していること、③労務の対価としての性質を有するものであること、等を示している。

2-2 一時所得の意義と範囲

所得税法 34 条は、「一時所得とは、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の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をいう」と一時所得を規定している。

一時所得は、他の所得に該当しない「一時の所得」で、所得税法が包括的所得概念を採用するようになって以来、「譲渡所得」とともに一つの所得概念を構成しており、その所得が一時的、偶発的な所得であるところから、いわゆる長期保有資産の譲渡所得の場合と同様、50 万円を限度とする特別控除後の 2 分の 1 相当額を総合課税の対象とする方法で超過累進税率の適用緩和が図られている（所法 22 ②二）。また、一時所得は、それ自体積極的な内容をもった所得分類ではなく、他の所得類型に該当しない所得を、いわば補充的に分類するカテゴリーである。なお、所得税法 34 条 1 項は、一時の所得であっても、①労務その他役務の対価としての性質を有するもの、および②資産の譲渡の対価としての性質を有するものは一時所得から除外している。

33) 『税務訴訟資料』116 号 p.505。

34) 『税務訴訟資料』117 号 pp.303-304。

なお、所得税基本通達 34-1 等によって、次のような所得が一時所得に該当すると定めてある。

- ① 懸賞金の当せん金品または福引の当せん金品³⁵⁾
- ② 競馬の馬券の払戻金、競輪の車券の払戻金等
- ③ 災害見舞金、結婚祝金品等³⁶⁾
- ④ 中小企業退職金共済法の規定により支給される解約手当金等退職手当等とみなされない一時金等
- ⑤ 生命保険契約等に基づく一時金、損害保険契約等に基づき支払われる満期払戻金および解約払戻金
- ⑥ 法人からの贈与により取得する金品³⁷⁾
- ⑦ 遺失物拾得者の受ける報労金
- ⑧ 遺失物の拾得または埋蔵物の発見により新たに所有権を取得する資産
- ⑨ 借家人が受ける立退料
- ⑩ 株式の発行法人から有利な発行価額等により株式を取得する権利³⁸⁾を与えられ、その権利の行使により株式を取得した場合の経済的利益³⁹⁾⁴⁰⁾

一時所得と給与所得とのボーダーラインにあるものとして、たとえば、会社従業員が作業の合理化、工夫、考案等の社内提案制度に応募して受ける報償金等があるが、国税庁通達では、その行為がその者の通常の職務の範囲内の行為である場合には給与所得(賞与)、その他の場合には通常一時所得と解釈している⁴¹⁾。この他、株主以外の者が、いわゆる新株引受権を与えられたことによる所得は、役員または使用人に対し、その地位または職務等に関して与えられたと認められる場合を除いて一時所得と解されている⁴²⁾。

また、一時所得は、「営利を目的とする連続的行為から生じた所得以外の一時の所得であること及び労務その他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であることの2つの要件を具備することが必要」⁴³⁾とも考えられている。

35) いずれも義務に関連して受けるものを除く。

36) 雇用契約に基づく義務として支給されるものを除く。

37) 継続して受けるものを除く。

38) 譲渡制限その他特別な条件が付されている権利に限り、株主等として与えられた権利で、他の株主等に損害を及ぼさないものを除く。

39) 取得する株式の時価と発行価額との差額。

40) 給与等または退職手当等の性質を有するものを除く。

41) 所得税基本通達 23 ～ 35 共 - 1。

42) 所得税基本通達 23 ～ 35 共 - 6。

43) 『税務訴訟資料』204号 p.3334。

2-3 「労務の対価」の概念と給与所得課税

最高裁が、給与所得の基準を①雇用契約またはこれに類する原因に基づく給付であること、②使用者の指揮命令に服従していること、③労務の対価としての性質を有するものであることと示していることからわかるように、給与所得に該当するには、「労務の対価」という要件を満たさなければならない。後に検証する最高裁平成 17 年 1 月 25 日判決においても、ストックオプションの権利行使益の給与所得該当性に関して、「労務の対価」に包含され得るのかということが問題点となった。では、「労務の対価」とはどのような概念で成り立っているのだろうか。

まず、注目すべきは先立って取り上げた最高裁昭和 56 年 4 月 24 日判決である。最高裁は、給与所得に関して「給与所得とは雇用契約又はこれ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」であることおよび、「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」という判断を行っている。この判決が、その後の給与所得のメルクマールとなっている。つまり、給与所得に該当するには「労務の対価」でなければならないことをこの判決が位置づけたのである。

しかし、この判決では、「雇用契約又はこれ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」と述べているが、「労務の対価」について明確な内容は示されていない。つまり、この判決によると、指揮命令に従って得た「労務の対価」に該当するものは、どのようなものも全て給与所得に該当することになる。

そこで問題となったのが、福岡高裁昭和 63 年 11 月 22 日判決（昭和 62 年（行コ）第 13 号）⁴⁴⁾である⁴⁵⁾。この判決は、検針員が受けた報酬は給与所得ではなく、事業所得に該当するというものである。

まず、判決において、「事業所得が自己の計算と危険において独立して営まれ、営利性、有償性を備え、且つ客観的な反復継続の意思と社会的地位が認められる業務から生ずる所得をいい、給与所得が雇用契約ないしそ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対価として使用者から受ける給付をいう」⁴⁶⁾と昭和 56 年最高裁の判断基準を前提としている。そして、この判断基準に当てはめて「採用過程に一般従業員のにそれに類似する面があり…業務内容が九電の直接的な指揮下に行われ、九電から身分

44) 『税務訴訟資料』166 号 p.505。

45) なお、この判決は原審の理由説示と同一であり、控訴棄却という判決を下したため、その内容は、福岡地裁昭和 62 年 7 月 21 日判決（昭和 58 年（行ウ）第 14 号、『税務訴訟資料』159 号 p.228）を参照する。

46) 同上 p.272。

証明書が交付され…就業態様、就業時間等が一般従業員のそれに類似して…検針員にも毎年夏冬の二回従業員のバーナス（ボーナス？－筆者）の類する特別謝礼金、契約終了時に退職金に類する解約謝礼金が支払われていること等、九電との関係が事実雇用契約に類似する面を有することは否定されない⁴⁷⁾と、検針員が最高裁判決に述べる「雇用契約ないしそ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対価として使用者から受ける給付」に該当することを述べている。

しかし、「委託検針契約は九電との間で…契約書により個別に締結され…業務関係も…労務の提供につき一般的な指揮命令下にあるわけではなく…委任検針契約が右委任ないし請負契約であることを必ずしも矛盾するものではない⁴⁸⁾とし、「委託手数料は、略純粋な形の報酬としての性格を持つというべきであり…業務に必要な器具、資材のうち、主要な交通手段であるバイクの購入、維持費等が委託検針員の個人負担である点⁴⁹⁾において雇用契約にはない面と述べ、「九電が委託検針員の委託手数料につき、これまでの長年所得税法二〇四条⁵⁰⁾の報酬、料金としての源泉徴収をし…就業態様その他色々な面で事実上正規の従業員に類似する部分が多々ある点を考慮に入れても、その委託手数料は給与所得とはいえず、右委任検針契約に基づく報酬、料金として、事業所得に該当する⁵¹⁾と、本件委託検針報酬は事業所得の収入金額であって給与所得には該当しないと判断した。

上記判決は、給与所得における「労務の対価」に関して、労働の対価性から給与所得該当性を判断でき得るかという判決であった。この裁判にて裁判官は、従業員の給与と職務内容が一般的に決定されることを前提とし、報酬と労務の内容が個別に決定されていることを、当該報酬が給与でない判断する要素として取り上げている⁵²⁾。また、「労働者性とその受けとる報酬の給与所得該当性とは、直接の関係はないとの判断だと考えられる⁵³⁾ということになるであろう。

以上から、ある収入が給与所得に該当するかという判断において「労務の対価」であることは重要な要因であるが、給与所得には「労務の対価」以外のものもその要件として存するため、ある所得が「労働の対価」に該当することから直ちに給与所得であるということとはできないであろう。すなわち、「労務の対価＝給与所得」という概念ではなく、あくまで、「労務の対価」は給与所得の判断における一要因でしかないといえるで

47) 前掲注 45)p.273。

48) 同上 pp.273-274。

49) 同上 p.274。

50) 居住者に対し国内において次に掲げる報酬若しくは料金、契約金又は賞金の支払をする者は、その支払の際、その報酬若しくは料金、契約金又は賞金について所得税を徴収し、その徴収の日の属する月の翌月までに、これを国に納付しなければならない。

51) 同上 p.274。

52) 佐藤・前掲注 31) p.39。

53) 同上 p.39。

あろう。

また、給与所得は、「労務の対価」ということをその要件としているが、その「労務の対価」は、雇用契約に基づき被付与者の精勤に対して規定に従い支給される、つまり、雇用契約によって報酬と労務が一对の関係になっていなければならないということになると考えられるのではないであろうか。報酬と労務が一对の関係になっている場合は、給与となり、また最低賃金の保証があるため、最低賃金相当額を下回ることはない。これに対して、報酬と労務が一对の関係になっていない場合は、その収入に一切の保証はなく、自己の計算と危険において収入を得るものであるため、給与所得以外の所得に分類されることになると考えられるであろう。例えば、報酬としての支払いが「独立して営まれ、営利性、有償性を備え、且つ客観的な反復継続の意思と社会的地位が認められる業務から生ずる所得」であれば事業所得となり、「営利を目的とする連続的行為から生じた所得以外の一時の所得であること及び労務その他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」であれば一時所得に該当することになるということになるだろう。

すなわち、給与所得は、「労務の対価」が必要要件となっているが、給与所得には「労務の対価」以外の諸要素もその要因として形成されているため、「労務の対価」性があるからといって、ただちに給与所得に該当するとはいえないであろう。よって、「労務の対価＝給与所得」と位置づけることはできないのではなかろうか。

第3章 外国親法人付与ストックオプションにおける権利行使益

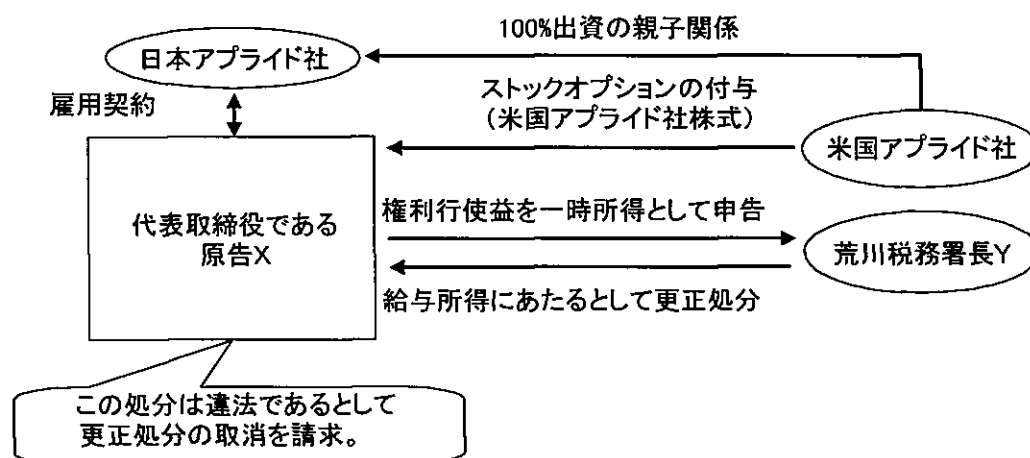
3-1 裁判所による解釈（一時所得説および給与所得説）

東京地裁平成15年8月26日判決（平成13年（行ウ）第49号）
 東京高裁平成16年2月19日判決（平成15年（行コ）第235号）
 最高裁平成17年1月25日判決（平成16（行ヒ）第141号）

（1）事件の概要、前提条件および双方の主張

本裁判は、原告の平成8年分ないし平成10年分の所得税申告に対し、被告（荒川税務署長）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を行ったところ、原告がこれらの処分は違法であると主張し、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を超える部分等の取消を求めている事案（通称、ストックオプション訴訟）である。

〔図表4〕



原告Xが獲得した本件権利行使益	
平成8年分	40,594,875円
平成9年分	155,228,062円
平成10年分	163,720,875円

- ① X（原告、被控訴人、上告人）は、アプライドマテリアルズジャパン（以下「日本アプライド社」）の代表取締役を務めるとともに、アメリカ合衆国カリフォルニア州所在のアプライドマテリアルズ・インク（以下、「米国アプライド社」）の副社長を務めていた（実際は名目だけで実質的な雇用関係はない）。
- ② Xは、親会社である米国アプライド社（日本アプライド社の株式を100%所有）からストックオプションの付与を受けた。
- ③ 当該ストックオプションは、米国アプライド社およびその子会社（以下、「ア

プライドグループJ)の一定の執行役員と主要な従業員に対してのみ付与される。

- ④ オプションの権利行使価格は、オプション付与日の市場価格の110%以上または100%を下回るものであってはならない。
- ⑤ オプションの保有者が存命中は、当該保有者のみがオプションを行使することができ、当該権利を譲渡または移転することはできない。
- ⑥ オプション保有者は、付与された日から6か月間勤務を継続し、アプライドグループに属する会社に役務を提供することに同意するものとされる。さらに、原告は、米国アプライド社との間において、権利付与の日から1年を経過した後はじめてオプションの一部が行使可能となり、その後も一定期間を経た後に順次追加的にオプションが行使可能となる旨の合意書を取り交わしている。
- ⑦ Xは、当該権利を行使し、平成8年中に4,059万円余、平成9年中に1億5,522万円余、平成10年に1億6,372万円余の権利行使益を取得した。
- ⑧ Xは、当該権利行使益が一時所得に該当するとして、それぞれ確定申告書を提出した。
- ⑨ Y(被告、控訴人、被上告人)は、本件平成8年分ないし平成10年分の権利行使益が給与所得に該当するとして、更正処分ならびに平成9年分および平成10年分所得税に係る過少申告加算税の賦課決定処分を行った。
- ⑩ そこで、Xは国税不服審判所長に対し、上記処分に対する審査請求を行ったが、審査請求の日の翌日から起算して3か月を経過しても審査採決がされなかったことから本件訴えを提起した。

なお、XおよびYの双方の主張をまとめると以下のようになる。

(Xの主張)

- ① 付与会社は、その権利行使に伴って特別の出捐をしたり損失を被るわけではなく、権利行使益は、いわば既存の株主全体から権利行使をして新たに株主となったものへ移転されるものである。
- ② 法人税法上、ストックオプションを付与した法人が、あらかじめ定められた譲渡価額によって自己株式を譲渡したときは、その譲渡は、正常な取引でされたものとして計算することとされているように(同法施行令136条の4)、権利行使時の当該株価と譲渡価額との差額は、当該法人に帰属していないものというべきであり、当該法人がこの差額相当の利益を従業員等に与えたものということとはできない。
- ③ 所得税法上の給与所得は、使用者から支給される給付であることを当然の前提にしている。
- ④ 親会社と子会社の従業員等には、雇用契約や委任契約等の契約は存在せず、Xが親会社に事実上勤務している実態もない。
- ⑤ 当該従業員等が、親会社に対して何らの勤務関係を義務付けられていない以上、

法的にはこのような親会社と子会社の従業員等との間に雇用契約またはこれに類する原因があるとはいえない。

- ⑥ 親会社と子会社といったグループ関係にある企業であっても、別個独立した存在であり、仮にこのようなグループ企業間の関係を広義の雇用契約もしくは委任関係に類するものとして課税するのであれば、税法上の「みなし規定」が必要である。
- ⑦ 権利行使益は、親会社の株価の上昇によって発生するところ、子会社の従業員等の精勤と親会社の物価の上昇は直接的に関係しない。
- ⑧ 株価は、企業の業績のほか、金利、為替、株価格付け、国際情勢等の様々な要因によって形成されるものであり、一子会社の一従業員等の精勤によって親会社の株価が上昇することは考えられない。
- ⑨ 権利行使益は、通常の給与のように（就労時間と相応するといった意味で）対価性がないことは明らかであり、株価の上昇という非常に不確実な要素に基づくため、労務との対価性を認めることは、現行法上できない。
- ⑩ 権利行使益を労務の対価とみると、同じ条件でストックオプションを付与された複数の従業員等が付与会社に対して同様の貢献をした場合であっても、各人の権利行使の時期により、その受け取る給与の額に差が生じることになるが、その不合理さは明らかである。
- ⑪ 権利行使益は、株価の上昇によって生じ、偶発的な事実によって実現することから、偶発性を有する所得であることは明らかである。

以上の点から、当該権利行使益は、一時所得に該当すると主張している。

（Ｙの主張）

- ① スtockオプション制度は、インセンティブ報酬として勤務先会社における勤務と不可分に結びつけられた仕組みである。
- ② 従業員等としての地位になるからこそ（ストックオプションの権利を）付与され、かつ、現実に勤務を継続しなければ権利行使の機会を得られず、権利行使益も得られない。
- ③ スtockオプション付与契約は、従業員等とその勤務先会社との雇用契約等に付された従たる契約（予約）というべき。
- ④ 付与会社が、市場で株式を売却することによって得られたはずのキャッシュフローを被付与者にその労務の対価として移転する。
- ⑤ 所得税は、権利確定主義を採用しており、本件における課税の対象は、権利行使益であり、その課税時期が権利行使時である。このように解することは、租税特別措置法２９条の２および所得税法施行令８４条が、権利行使時における権利行使益に対する課税を前提とした規定をしていることとも整合的である。
- ⑥ スtockオプション付与契約は、雇用契約を不可欠の前提として締結される契

約であることから、従業員の地位に基づいて付与されたストックオプションの行使に係る権利行使益は、労務の対価としての性格を有する。

- ⑦ スtockオプション自体が価格変動等を織り込み済みのものとして、その制度の枠内で被付与者が権利行使する限り、付与会社において、労務の対価として付与契約を締結したものである。
- ⑧ スtockオプションの付与会社は、従業員等の貢献度に応じて一定の条件を定めているから、その点において、給付としての権利行使益は労務の質ないし量と相関関係を有する。
- ⑨ 本件ストックオプションを付与した米国アプライド社は、原告の使用者であり、原告は米国アプライド社の指揮命令の下、日本アプライド社に勤務し、労務の提供を行っていたからこそ、本件ストックオプションを付与された。
- ⑩ 給与所得であるかの判断要素は、従業員等たる地位に基づき、一定期間に空間的・時間的な支配を受けつつ労務を提供したことの対価と認められるか否かという実質的な点に求められるべき。
- ⑪ 空間的・時間的支配を受けた相手が親会社であるか子会社であるかは、考慮する必要はなく、親会社においても従業員に対する子会社の空間的・時間的支配を前提に給付しているのであるから、従業員等の地位に基づく給付とみて支障はない。
- ⑫ 被付与者の子会社における勤務により子会社の業績が向上すれば、親会社も利益を受ける関係にあると認識されている。
- ⑬ 使用者以外の第三者であっても、使用者を通じて従業員等の労働力を利用し勤労の成果を得ることができる関係にある者が、当該従業員等に支給した金銭ないし経済的利益は、給与とすることができる。この点、親会社は、株式や出資持分の保有を通じて、子会社を経営支配しており、子会社の従業員等の労働力を利用し、その勤労の成果を得ることができる関係にあるといえる。

以上の点から、当該権利行使益は、雇用契約またはこれに類する関係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主張し、さらに、給与所得に該当しないとしても、雑所得の要件である「労務その他の役務…の対価としての性質」を有するものに該当し、一時所得と解する余地はなく、少なくとも雑所得に該当すると主張している。

双方の主張からわかるように、権利行使益が労務の対価に該当するかという判断が訴訟での注目点といえるだろう。この判断は、第一審では否認され、第二審と最高裁においては是認されている。つまり、権利行使益が一時所得であるか給与所得であるかの判断が分かれている。

(2) 一審である東京地裁⁵⁴⁾の見解 (一時所得該当性)

本件ストックオプションにおいて、一審である東京地方裁判所ではストックオプションに係る権利行使益は、「一時所得」とであると判示している。そのような判示に至る流れと主な内容は、以下のとおりである。

はじめに、給与所得は、所得税法 28 条 1 項において、「給与所得とは俸給、給料、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をいう。」と規定されているのに対し、一時所得は、同法 34 条 1 項において、「一時所得とは、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得…」と規定され、給与所得を含む 8 つの所得類型以外の所得であることが、その要件の 1 つとされている。このことから、ストックオプションにおける権利行使益の所得区分を検討するに当たって、まず、給与所得に該当するか否かを検討した後に該当しない場合に、一時所得に該当するかを判断しなければならないと述べていることが分かる。

給与所得は、「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」という最高裁昭和 56 年 4 月 24 日判決 (昭和 53 年 (行ツ) 第 90 号)⁵⁵⁾に基づくと、原告の得た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、そもそも権利行使利益が使用者からの給付に係るものでなければならない。しかし、ストックオプションの権利行使益の発生の有無および具体的な利益の額を左右する株式は、時価で算定されるが、その時価は、ストックオプションの付与会社の業績のみならず、企業の将来の収益力、金利、為替、国内外の景気の動向、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るものであって、多分に偶発的な要素にも左右されるものであり、かつ、絶えず変動するものである。よって、「本件ストックオプションを付与された従業員等が子会社に提供する労務等と親会社の業績との間には、これを集团的に観察したようなときには一定の関係が存する場合があることは否定できない」⁵⁶⁾と一言添えて、「(株価に影響を与える親会社の業績と個々の従業員等の子会社に対する労務の提供という) 関係は著しく間接的かつ希薄化されたものであるのが通常であって、個々の従業員等の子会社に対する労務の提供を…親会社の株式の時価を形成する要因の 1 つとしてあげることは困難である」⁵⁷⁾ (引用文内のカッコ書きは引用者によるもの) という判断を下している。

そして、ストックオプションは、該当株式が予め定められた権利行使価格を上回った

54) 東京地裁平成 15 年 8 月 26 日判決 (平成 13 年 (行ウ) 第 49 号)『TKC 税務判決 (裁決) データベース』文献番号 28091237。

55) 『税務訴訟資料』117 号 p.316。

56) 前掲注 54)『TKC 税務判決 (裁決) データベース』文献番号 28091237。

57) 同上。

場合に権利行使益を享受することが可能となる点から、「ストック・オプションを付与された従業員等が実際に権利を行使するか否かは、当該従業員の判断に委ねられ…権利を行使しない限り、ストック・オプションによる経済的利益を具体的に得ることはできない」⁵⁸⁾し、また、「株価の動向を予測しながら、自らの判断において、権利行使の時期を選択し、実行するのが一般的で…具体的な権利行使益発生の有無及び享受する権利行使益の額は…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」⁵⁹⁾と、権利行使益の一時性を示している。

最後に、原告が本件ストックオプションの付与に関連して親会社に対して労務を提供する義務を負っていたとは認められないし、現実に関係会社との間で何らかの空間的、時間的な束縛を受けて、継続的ないし断続的に労務を提供する関係にあるとか、原告の子会社に対する精勤が親会社に対する労務の提供と同視すべきような事情も認められないことを勘案して、「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た給付」であるとは認められないと判示された。

以上のことから、当該ストックオプションの権利行使益は所得税法 34 条 1 項にいう「一時所得」に該当するというべきとされたのである。

(3) 二審である東京高裁⁶⁰⁾および最高裁⁶¹⁾の見解（給与所得該当性）

上記の通り、本件ストックオプションの権利行使益は「一時所得」と判示した一審であったが、後の二審、最高裁ともに「給与所得」という判決が下った。そして、この最高裁判決を受け、同様の案件で係争中であったもの⁶²⁾も「給与所得」として統一された。

二審である東京高等裁判所の一審とは意見の異なる点は、以下のとおりである。

まず、「ストック・オプション自体は、付与会社から受けた給付であるとはいいい得ても、権利行使益は、被付与者が付与会社から受ける給付ではないという見解も生じ得る」⁶³⁾という一面も述べている。しかし、「付与会社は、被付与者が権利行使した場合…付与会社が有していた株式の時価と権利行使価格との差額相当の経済的利益(含み益)を権利行使益として被付与者に移転させる」⁶⁴⁾ということになり、この「経済的利益の

58) 前掲注 54)『TKC 税務判決(裁決)データベース』文献番号 28091237。

59) 同上。

60) 東京高裁平成 16 年 2 月 19 日判決(平成 15 年(行コ)第 235 号)『判例時報』1858 号 p.3。

61) 平成 17 年 1 月 25 日判決(平成 16(行ヒ)第 141 号)『最高裁判所民事判例集』第 59 卷 1 号 p.64。

62) 最高裁において判決が下ったアプライド社の他、インテル社、IBM 社、マクドナルド社、コンパック社等も同様の案件で係争中であった。

63) 前掲注 60)p.11。

64) 同上 p.11。

移転は…ストック・オプション付与契約を締結したからこそ発生したものであり、付与会社は当然の内容として…経済的利益を権利行使益として取得させることを了解していたものといえることができる」⁶⁵⁾と述べている。つまり「被付与者が権利行使した場合には、その時点での当該株式の株価と権利行使価格との差額相当の経済的利益を被付与者に取得させることを合意しており、その合意に基づいて、付与会社から被付与者に移転された経済的利益が権利行使益にほかならない」⁶⁶⁾のであり、よって、ストックオプションの権利行使益は、米国アプライド社から受けた給付に当たるといえることができるということが示されている。

次に、ストックオプションを行使する前提として、また、権利行使益を取得するためには被付与者は、勤務先会社に対して労務を提供しなければならない。また、米国アプライド社は被付与者がストックオプションを行使した場合には、上記のように、株式の時価と権利行使価格との差額相当の経済的利益を権利行使益として被付与者に取得させることになる。しかし、会社は何らの見返りもなく従業員等に対して経済的負担を負うとは考え難いのであるから、米国アプライド社が被付与者に権利行使益を取得させるのは、当該被付与者がアプライドグループに属する会社においてストックオプションの付与前あるいは付与後に労務の提供をするからにほかならないとしている。これらの点から、「ストックオプションの権利行使益は、被付与者である従業員等の精勤の継続に対する対価として給付されるものと認めるのが相当である」⁶⁷⁾という見解に至っている。

さらに、指揮命令者と支給者の乖離に関して、「所得税法二八条一項は、『給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与…に係る所得をいう。』と定めているのみであって、給与所得該当性の前提条件として、指揮命令者と支給者が一致することが文言上要求されているわけではない」⁶⁸⁾ということから、指揮命令者以外の者が付与した経済的利益であっても、指揮命令者と支給者が一致しないことのみを理由として直ちに当該経済的利益の給与所得該当性が否定されるものではなく、雇用契約また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支給されたものか否かを検討して、その給与所得該当性を判断すべきであり、乖離が起こっても問題ないということが示されている。

以上の見解から、本件権利行使益は所得税法 28 条 1 項所定の「給与所得」に該当するとされたのである。

なお、最高裁判所は、この二審判決を適法とし、やはり「給与所得」という見解を示し上告棄却とした。その内容は、以下の通りである。

65) 前掲注 60) p.11。

66) 同上 pp.11-12。

67) 同上 p.13。

68) 同上 p.16。

本件ストックオプションについては、「被付与者の生存中は、その者のみがこれを行使することができ、その権利を譲渡し、又は移転することはできない」⁶⁹⁾また、「(被付与者は、当該ストックオプションを) 行役することによって、初めて経済的な利益を受けることができるものとされている」⁷⁰⁾ (引用文内のカッコ書きは引用者によるもの) ということから、「米国アプライド社は、上告人に対し、本件付与契約により本件ストックオプションを付与し、その約定に従って所定の権利行使価格で株式を取得させたことによって、本件権利行使益を得させたものであるということが出来るから、本件権利行使益は、米国アプライド社から上告人に与えられた給付にあたるものであるというべきである」⁷¹⁾と二審と同様に判示した。さらに、「(米国アプライド社は、上告人が) 米国アプライド社の統括の下に日本アプライド社の代表取締役としての職務を…遂行しているからこそ、本件ストックオプション制度に基づき上告人との間で本件付与契約を締結して上告人に対して本件ストックオプションを付与したものであって、本件権利行使益が上告人が上記の通り職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべき」⁷²⁾ (引用文内のカッコ書きは引用者によるもの) と述べ、「本件権利行使益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものとして、所得税法 28 条 1 項所定の給与所得に当たる」⁷³⁾と判決を下している。

3-2 学説上における解釈

外国親法人付与のストックオプションにかかる権利行使益は、給与所得に該当することが最高裁によって判示された。この判断について学説上では様々な見解が述べられている。そこで、それらをまとめると以下ようになる。

(1) 給与所得該当説

渡邊充氏は、「SO (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のであるから…本件権利行使利益は直接的な雇用関係を前提とすれば、給与所得として擬制することのほうがむしろ合理的な解

69) 前掲注 61)p.67。

70) 同上 p.67。

71) 同上 p.67。

72) 同上 p.68。

73) 同上 p.68。

釈である」⁷⁴⁾（引用文内のカッコ書きは引用者によるもの）と述べ、さらに、「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他ならない…権利行使利益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」⁷⁵⁾に等しいと、権利行使益が給与所得に該当し、一時所得性には着目の余地はないことを述べている。

また、「我が国所得税法は給与所得につき通常の総合課税、一時所得につき二分の一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、入り口が同じであれば予定される出口も同じにするべきであり、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り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には希薄であるから出口は異なり一時所得であるとする理論構成に整合性は見られないものと考える。入り口が雇用関係であれば出口は給与所得であり、入り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ほうがスマートな判断」⁷⁶⁾という見解も述べてある。

高橋祐介氏は、権利行使益が株価の推移と被付与者の投資判断に依拠するという点について、「権利行使利益が株価の推移と被用者の投資判断で決まる側面があるにしろ、労務の提供と権利行使利益が関係あることはおそらく確かであるから…何らかの相関関係ないし経済的合理性に基づいた対価関係があると見ることは可能であ（り）…労務の提供と権利行使利益が全く無関係ならば、本件のようなストックオプションの付与そのものが成り立たなくなる」（引用文内のカッコ書きは引用者によるもの）と述べ、「使用者の親会社から与えられたとしても、少なくとも企業が重視しうる程度の経済的合理性に基づいた対価関係と見て差し支えない」⁷⁷⁾と、付与者によるストックオプションの付与が労務の対価にあたる経済的利益の付与であると見られるため給与所得に該当するという見解を述べている。

藤曲武美氏は、「本ストックオプションは、会社の成功への貢献と従業員の定着化を期待して設けられたものであり、そのことにより付与された者の定着化に貢献し、会社業績に貢献したことは否定できないことであると考えられる。そうであるならば、株価と全く相関関係がないとはいえない」⁷⁸⁾とストックオプションのインセンティブ報酬と

74) 渡邊充「私はこう見る、こう読む！『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』第22巻2号p.28。

なお、この給与所得として擬制する解釈に関して、当該判決ではこの解釈の可能性は否定しないとしても、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している。

75) 同上p.28。

76) 同上p.28。

77) 高橋祐介「ストックオプションの権利行使利益が一時所得とされた事例」『税法学』549号p.179。

78) 藤曲武美「私はこう見る、こう読む！『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』第22巻2号p.24。

しての側面によって給与所得に該当する見解を述べてある。しかし、ストックオプションの権利行使利益の実体が株式の値上り益であるという性質と、ストックオプション自体がインセンティブ報酬としての性格を有しているということから、その所得区分にはなお検討の余地ありとして、「ストックオプションの権利行使利益の実体は、付与時以後の株式値上り益にほかならない。したがって、純粹理論的には付与時に給与課税を行い、売却時にキャピタルゲイン課税を行うべき」⁷⁹⁾と述べている。

(2) 一時所得該当説

三木義一氏は、所得区分に際する判断について「給与所得と一時所得の区分に当たっては、もともと、一時所得は雑所得と並んで補充的な所得類型であり、一時性（偶発性）を重視した所得類型であったこと、次第に労務の対価性の明確なものが除かれるようになってきたこと、また、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、当該労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『労務の対価性の有無・不明』、③『給付の確実性の有無』の三要素の組み合わせにより、総合判断すべき」⁸⁰⁾と述べている。また、続けて「雇用関係が明確である場合は、②の要素が不明であっても、③が確実であるならば、通勤手当のように、労務自体の直接の対価とは言い難いが、給与所得に該当することになろうし、②が明確であれば、③が不確実であっても、職務との関係ある報償金のように、やはり給与となると思われる。①が明確であるにもかかわらず、給与に該当しないのは、②も不明で、③も不確実な職務と無関係な報償金等に限定されよう」⁸¹⁾と述べ、給与所得に該当するか否かの判断においてこの三つの条件が重要であることを述べてある⁸²⁾。

そして、以上のような分類方法に本件権利行使利益を当てはめ、「本件行使利益が権利を付与された者に確実に与えられているものではなく、株価の上昇という偶発的な要素によって発生するものであることは明らかである。次に、支払者に直接労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明確で、かつ労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充的な所得分類である雑所得か一時所得になるが、

79) 藤曲・前掲注 78) p.25。

80) 三木義一「私はこう見る、こう読む！『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』第22巻2号 p.26。

81) 同上 p.26。

82) さらに、「例えば、雇用関係が明確である場合は、②の要素が不明であっても、③が確実であるならば、通勤手当のように、労務自体の直接の対価とは言い難いが、給与所得に該当することになろうし、②が明確であれば、③が不確実であっても、職務との関係ある報償金のように、やはり給与となると思われる。①が明確であるにもかかわらず、給与に該当しないのは、②も不明で、③も不確実な職務と無関係な報償金等に限定されよう」（三木・同上、p.26）と例示している。

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」⁸³⁾と述べ、独自の見解である給与所得の「労務の対価」の要件を挙げて、本件権利行使益が給与所得に該当せず、一時所得に該当するという立場を示している。

田中治氏は、課税庁側の主張である子法人の支配を通じて、被付与者から労務の提供があったとみることができるという点に対して、「親会社による子会社の経営支配と、親会社による子会社従業員の労務の対価及びその受領とは全く別問題」⁸⁴⁾とし、「給与所得該当性の判断の際には、雇用契約等の原因に基づき、使用者の指揮命令のもとで労務が提供されたか否か、その労務提供の対価として給付がなされたものか否か、という事実認定が重視されなければならない。…事実認定を基礎とする限り、本件権利行使利益は、親会社に対する労務提供の対価として親会社から給付されたものだということは、極めて困難である」⁸⁵⁾と、権利行使益の給与所得該当性について否定している。⁸⁶⁾

志岐昭敏氏は、労務またはその他の役務の対価における「対価」の意義として、『対価』の概念はもともと民法上の双務契約（当事者の双方が相互に対価的關係にある債務を負担する契約）に係る概念である。…雇用に関する対価関係とは、雇用契約に基づく労務の提供という債務と提供された労務に対してなされる給与や賞与等の支払義務に相当する価値が相互に対応して等価である関係を意味する。…『行使の利益』は、株式の値上がりに対応するもので、労務提供の量や価値に対応して等価の関係にあるものとはいえない。…『労務その他の対価としての性質を有しないもの』に該当する。」⁸⁷⁾（引用文内のカッコ書きは引用者によるもの）と、権利行使益は「対価」の概念に適合しないことを述べている。⁸⁸⁾

大淵博義氏は、最高裁が権利行使益を給与所得とした根拠は、Xが米国親法人の100%子会社の代表取締役であり、米国親会社の統括の下で行われた子会社での職務遂行に対して付与されたストックオプションの権利行使益である点を挙げ、「(当該権利行使益は) 本件ストック・オプションを付与する動機であって⁸⁹⁾…米国親会社と法人格を別にする日本子会社への従業員等の就労が…何故に当該親会社から労務の対価たる報酬

83) 三木・前掲注80) p.26。

このことは、「ストックオプション地裁判決とその問題点」『税理』2003年2月 p.16においても同様の見解を示してある。

84) 田中治「ストックオプション第2弾判決の論理と実務への影響」『税理』22巻2号 p.6。

85) 同上 p.6。

86) なお、この他に田中教授が同様に給与所得該当性を否定するものとして、「私はこう見る、こう読む! 『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』第22巻2号がある。

87) 志岐昭敏「ストックオプション課税における問題点」『税理』2002年2月 pp.13-15。

88) なお、志岐教授はこれと同様の見解を「『ストックオプション事件』最高裁判決の論評」税研20巻6号 p.49にても述べている。

89) 大淵博義「親会社株式によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋(上)ー給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響ー」『税経通信』2005.4 p.31。

(給与)を受けることの必然性が認められるのか、という理論的根拠が示されていない」⁹⁰⁾と最高裁判決による労務の対価性に関する認定の不十分さを挙げている。

また、「米国親会社が日本子会社の従業員等に対して経済的利益を供与した場合…親会社と子会社の従業員等に雇用契約又はこれに類する関係が存在するはずがなく…本件権利行使益の対価性を否定せざるを得ない」⁹¹⁾と、最高裁の親子関係にある法人から付与されたストックオプションの権利行使益は給与所得に該当するという判断を否定している。

他方、当該判決は、「同じ最高裁（第三小法廷・上田豊三裁判長）平成 17 年 11 月 8 日判決の事案と明らかに齟齬を来している」⁹²⁾とし、「親会社株式のストック・オプションの権利行使益が給与所得であるとするこの最高裁判決は、従前のグループ企業内の従業員等の福利厚生費等の親会社による費用負担の寄附金課税のみならず、関係会社間における支援のための利益供与につき、原則として寄附金課税を行っていた我が国の寄付金課税制度が大きく変更することを余儀なくされるに至ることを指摘しておく」⁹³⁾と、判決が同一見解で統一されていないことやその及ぼす影響が問題となることを述べている。

ストックオプションにおける「出向・転籍通達による格差補てん以外の利益供与は、従前は、出向前（転籍前）法人から出向先（転籍後）法人に対する寄附金とされていたが、今後は、親会社である出向元（転籍元）法人から出向先（転籍後）法人の従業員等に対する金銭又は経済的利益の供与は給与等寄附金以外の損金として処理されることにならざるを得ない」⁹⁴⁾ことになる。また、「親会社と子会社従業員等との間は雇用契約類似の関係にあるから、親会社からのストック・オプションの権利行使益は給与所得であるという課税庁の主張及びこれを支持した最高裁判決の判例理論によれば、かかる企業グループの従業員等に係る福利厚生費が損金処理にされることは当然の論理的帰結である」⁹⁵⁾ということから、「子会社等のグループ企業の従業員等の福利厚生費を親会社が負担すれば福利厚生費として損金の額に算入されることになるというのが、今回の親

90) 前掲注 89)p.18。

大淵氏によると、「例えば、親が長男に将来の扶養を考慮して資産を贈与する場合と同様である。この場合、将来の贈与者の扶養を負担とする負担付贈与であるとしても、それは贈与の動機にすぎず、税法上、かかる負担は対価的意義を有する負担とは見られないから、贈与税が課税される。」と本件と同視できる事象を例示し、権利行使益を給与所得とした根拠は根拠となり得ないことを述べられている。

91) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使益の所得区分と税法解釈の限界（その2）」『税務事例』35 巻 7 号 p.8。

92) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第1回）」『税経通信』2006.3 p.28。

93) 同上 p.28。

94) 同上 p.28。

95) 同上 p.28。

会社株式によるストック・オプションの給与所得判決である」⁹⁶⁾とし、さらに、「今回のストック・オプション最高裁判決は、寄附金課税の対価性（無償制）の解釈と整合性をもたせるということを否定したことで、上記の福利厚生費の事例に止まらずに、親子会社間の無利息融資等の支援における寄附金課税の課税実務の変更を余儀なくされるであろう。そして、このことは、ストック・オプション訴訟における課税庁の主張及び判決の対価性の解釈の前提として、それとの統一性を図る趣旨から、むしろ、課税庁は積極的に親子会社間の寄附金課税の課税実務の修正を図ることを宣言すべきである」⁹⁷⁾と、従前の寄附金課税にまで影響を与える判決であったことを指摘している。この点については次章にて詳しく取り上げることとする。

(3) その他所得該当説

占部裕典氏は、最高裁によって「労務の対価性」について、給与所得該当性の判断に当たり、個別具体的な労務提供とそれに対する対価支払という具体的対応関係を要求していないとの解釈が採用されたと解し、最高裁判決にいう給与所得の定義が所得税法 28 条の文理解釈に反するのではと危惧している⁹⁸⁾。その中でも特に、労務の対価に疑問が存すると述べている⁹⁹⁾。

また、ストックオプションの権利行使益の所得区分に関して、「権利行使の結果である権利行使益の取得自体は、行使時期の判断が委ねられている従業員等による選択の結果であり、従業員等は、確実に意図した利益を得ることができる状況の下で行使しているのであるから、むしろ雑所得に近いと解する余地が大であろう」¹⁰⁰⁾と雑所得性を掲げている。このことは、ストックオプションの権利行使益の取得が株価の変動および権利行使の時期に関する判断によって、その発生の有無および金額が決定付けられることから偶発性、一時性を有し、一時所得に該当するという下級審や学説の見解に対する反論である。

田邊正氏は、最高裁判決を就労の対価性の視点と一時所得の妥当性の視点からストックオプションの権利行使益の所得区分について考察している。

まず、労働の対価性について、「XはB社（日本子法人）の代表取締役であり、A社（米国親法人）グループの一定の試行役員及び主要な従業員であることは明確である。…しかし、Xの役員報酬等は、B社からの職務遂行による就労の対価であるため…A社からの職務遂行による就労の対価とはならない」（引用文内のカッコ書きは引用者によ

96) 大淵・前掲注 92)p.28。

97) 同上 p.28。

98) 占部裕典「外国親会社から付与されたストック・オプションの行使に係る経済的利益の所得区分」『法令解説資料総覧』282号 p.127。

99) 同上 p.127。

100) 同上 p.127。

るもの)¹⁰¹⁾ことから、法人格が異なる親会社からの就労の対価が雇用契約またはこれに類する関係にもとづいて非独立的に提供される人的役務の対価としての報酬もしくはそれに準ずる給与と考えられるのかという問題が生じることを述べられている。この問題から「B社の代表取締役であるXの就労の対価をA社から受ける必然性が生じるのであろうか」¹⁰²⁾という疑問を提議されている。この点に関して、ストックオプションの権利付与社がA社であり、XはA社からの直接的な空間的または時間的な拘束は受けないこと、グループで考えると継続的または断続的な労務または役務の提供を見受けられるが法人格が異なることを考慮すると、A社への労務提供という点には疑問が残るとしている。

次に、一時所得性の観点であるが、「本件ストック・オプションが就労の対価を有しないことを否定するのは困難」¹⁰³⁾と、その付与が何らかの就労の対価が存在していることは明確であることを主張している。しかし、「権利行使益はXの投資判断によって判断されるため、権利行使益は多分に一時的又は偶発的な要素を有しないことを否定することも言い難い」¹⁰⁴⁾と、権利行使益には給与所得性と同時に一時所得性も介在していることが示されている。

これらの2点の観点から考察し、「権利行使益は、一時所得と給与所得の要素を含んでいると考えるべきである。就労の対価としてのオプション価格の算定は極めて困難である。そこで、権利行使益を二種類に分類して課税すればよいのではなかろうか。権利行使価格とストック・オプション付与時の株価との差額を給与所得に該当するとして課税し、権利行使価格と権利行使時の株価との差額を一時所得に該当するとして課税すれば所得区分の問題は解消される」¹⁰⁵⁾と、その折衷法的方法での解決を提案している。

101) 田邊正「ストック・オプションの権利行使益の所得区分について」『紀要 中央学院大学社会システム研究所』6巻2号 p.87。

102) 同上 p.87。

103) 同上 p.89。

104) 同上 p.89。

105) 同上 p.91。

第4章 ストックオプション事件判決の検証と問題点

4-1 ストックオプション事件判決の検証

(1) 権利行使益の所得区分

平成 17 年 1 月 25 日最高裁判所判決¹⁰⁶⁾では、①ストックオプションにおける権利行使益の性質、②労働の対価として給付されたかという 2 点から給与所得に該当すると判決を下した。よって、外国親法人が内国子法人の役員に対して付与したストックオプションにおける権利行使益は、給与所得として認識されることになった。

つまり、この最高裁判決を現行の税法に当てはめた場合、親法人が子法人の役員に対して、子法人における過去の精勤と今後の精勤に期待して金員を供与した場合、それは親法人の当該役員に対する給与とされ、当該役員は親法人の役員ではないから、親法人では役員賞与以外の「使用人給与」として、その全額が損金の額に算入され、当該役員は給与所得として課税されることになる。

当該権利行使益の所得区分に関しては、判例においても、学説においても激しく見解が対立している¹⁰⁷⁾。なかでも、給与所得概念の射程に関する論争の中心は、使用者からの給与であっても、非独立的・従属的なものだけを給与所得と解するものと、従業員としての地位に基づいて給付されるものは、その対価性に関わらず、給与所得と解するものとなっている。

① 給与所得該当性について

所得税法は、「給与所得とは、俸給、給料、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をいう」（同法 28 条 1 項）と規定しているが、収入金額に関して「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもって収入金額とする場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の額とする」（同法 36 条）と規定しており、所得税法上の所得概念の射程に経済的利益を含めていることから、権利行使益も所得を

106) 前章参照。

107) 給与所得として判断を下した例として、東京高裁平成 16 年 9 月 29 日判決（平成 16 年（行コ）第 135 号）、東京地裁平成 16 年 2 月 27 日判決（平成 14 年（行ウ）第 138 号等）、東京地裁平成 16 年 1 月 30 日判決（平成 14 年（行ウ）第 138 号）、横浜地裁平成 16 年 1 月 21 日判決（平成 13 年（行ウ）第 14 号）等がある。

一方、一時所得として判断を下した例として、東京地裁平成 16 年 12 月 17 日判決（平成 15 年（行ウ）第 502 号）、東京地裁平成 16 年 8 月 24 日判決（平成 14 年（行ウ）第 65 号）、東京地裁平成 16 年 3 月 16 日判決（平成 13 年（行ウ）第 46 号）、東京地裁平成 16 年 3 月 16 日判決（平成 14 年（行ウ）第 224 号）、東京地裁平成 15 年 8 月 26 日判決（平成 12 年（行ウ）第 309 号）、東京地裁平成 15 年 8 月 26 日判決（平成 13 年（行ウ）第 43 号）、東京地裁平成 14 年 11 月 26 日判決（平成 13 年（行ウ）第 44 号）、東京地裁平成 14 年 11 月 26 日判決（平成 13 年（行ウ）第 197 号）、等がある。

構成することとなる。

給与所得に関して、最高裁は給与所得の基準として、①雇用契約またはこれに類する原因に基づく給付であること、②使用者の指揮命令に服従していること、③労務の対価としての性質を有するものであること、等を示していることは既に述べているとおりである。この最高裁の基準をストックオプション訴訟に当てはめて検討すると、役員等が就労しているのは、外国親法人ではなく、日本子法人である。また、雇用契約を締結する相手方も同様である。しかも、使用者たる日本子法人の指揮命令に従うことがあっても、外国親法人の指揮命令に従うことはないといえるであろう。また、その労務の遂行につき親法人による個別具体的な指揮監督があったことは認定されていない。

しかし、最高裁判決は、本件親法人は子法人の株式を 100 % 保有し、人事権を握って日本子法人を支配していると判断するとともに、被付与者は、親法人の統括の下に職務を遂行したと判断する。これは、親法人による株式保有を手段とする子法人の「支配」、親法人の人事権を背景とした子法人の「統括」をもって、「非独立的」な労務の存在をみようとするものである。しかしながら、このことは、親法人による子法人の「支配」や「統括」といっても、それは親法人との関係において、子法人の役員の労務が労務契約に基づき、使用者の指揮命令に服して労務を提供するという性質を有するかとは無関係である。親法人から受領した金員等に労働提供の対価性があったのかという判断において前提となるのは、被付与者が親法人に対して、個別具体的な労務または役務を提供したという事実があるか否かである¹⁰⁸⁾。

以上のことから、外国親法人から付与されたストックオプションの行使による経済的利益を給与所得と解するには問題があるといえるであろう。

また、民法における雇用契約は「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」（同法 623 条）契約である。労務者の労務の提供と使用者の報酬の支払いが対価的關係にあるため、雇用は、双務契約であり、有償契約でもある。

双務契約は、契約の各当事者が互いに対価的な意義を有する債務を負担する契約をいう。各当事者は、相手方が出捐する義務を負うことを前提に、自己も出捐する義務を負うことを約定する。当事者双方の債務が対価的牽連關係にあることが双務契約の特質であり、当事者の債務の価値が相互に対応して等価である關係を意味する。雇用契約における対価關係は、雇用契約に基づく労務の提供という債務と提供された労務に対してなされる給付や賞与等の支払い義務に相当する価値が、相互に対応して等価である關係を意味する。

そうであれば、労務提供に対する給付は、具体的に計算可能なものでなければ等価と

108) 田中治・小山馨「外国親会社から付与されたストックオプションの権利行使益」『判例分析ファイイルⅠ 所得税編』（税務経理協会）p.397。

して成立し得ないし、権利行使益は、労務提供時にその具体的金額を予測することも計算することも不可能であり、かかる意味において、等価の概念に合わないものと思われる¹⁰⁹⁾。

さらに、税法上は、課税の公平という観点から、経済的実質に基づいて課税対象を認識する必要があるため、法律上の明確な支払い義務がなくても、法律関係に付随して役務の提供先から一方的意思に基づき、あるいは慣習として現実に給付されるもの（一般に「現物給与」といわれている）も実質的な観点から対価とみなすべきである。しかし、対価の概念を際限なく拡大して、勤務の時点では経済的利益が実現するか否かが全く予測不可能なものまで労務の対価と拡大解釈することは許されないであろう。権利行使益は、株価の値上がりに対応するもので、労務提供の量や価値に対応して等価の関係にあるものとはいえない。

判例および学説において、権利行使益が労務の対価であることを根拠に給与所得であると解する見解が散見される¹¹⁰⁾が、権利行使益は、労務またはその他の役務の対価の概念に馴染むものではなく、権利行使益の対価性を認めることはできないと考える。

次に、ストックオプションを予め定められた時機が到来した時点から、所定の数量の株式を予め定められた価格で、所定の期間内に買い受ける権利と解した場合、その権利行使益が得られるか否かは、不確定である。ストックオプションを付与された者は、市場の動向を踏まえた上で売却するか否かの意思決定をするのであり、それは、まさに偶発的なものといわざるを得ない。権利行使益の発生は、株価上昇が要因である。また、焦点となる株価は、納税者が就労していた日本子法人ではなく、外国親法人の株価である。親法人の株価は、会社の業績、株主の構成の変化、M&A、国内外の景気変動、外国為替市場、資金調達需要、国際情勢等の複合的な要因により変動することから、役員等の就労との関係は、より間接的かつ希薄なものであって、役員等の就労と外国親法人の株価上昇との間の直接的な相関関係を認めることは困難である¹¹¹⁾。

また、一定の期間の就労という条件が満たされ、ストックオプションに係る権利の行使が可能になった後において、権利を行使するか、どの時期に行行使するかは、役員等の判断に委ねられており、その判断によって権利行使益の多寡が左右されることになる。このように、その価格が定まった権利行使益は、使用者が決定したものではなく、また、役員等の就労の価値によって定められたものでもない。就労とは無関係の要素である投資判断によって決定されるものであり、株価上昇に起因する権利行使益に役務提供の対

109) 志岐・前掲注 87) pp.13-14。

110) 前章参照。

111) スtockオプション訴訟の一番である東京地裁平成 15 年 8 月 26 日においても、株式の時価が、付与会社の業績のみならず、多分に偶発的な要素にも左右されるものであり、かつ、絶えず変動するものであることを述べ、同様の見解を示されている。しかし、二審および最高裁では労務の対価性から権利行使益を給与所得と述べているに過ぎず、この点に関しては言及されていない。

価性は認められない¹¹²⁾。

給与所得と判定するためには、所得税法第 28 条の解釈により、その所得が「労務の対価」としての性質を有するものでなければならない。最高裁においても給与所得の基準として、労務の対価としての性質を有するものであることという要件を示している。この点において、権利行使益が給与所得に該当すると解することは困難であろう。

また、外国親法人と日本子法人とは別法人であり、日本子法人の取締役・従業員は、外国親法人と雇用契約またはこれに類する関係もない。また、日本子法人の取締役等は、日本子法人の指揮命令に服するのであって、外国親法人の指揮命令に服する者ではない。労務の提供も、日本子法人にしているに過ぎない。そうであれば、経済実態においても別個の経済主体である限り、外国親法人が日本子法人の取締役・従業員に与える給付に対価性がないと考えられ、その給付を給与所得と解することはなお困難であると考えられるであろう。

ストックオプションそのものが給与所得であり、権利行使益は、その運用益であるとするならば、ストックオプションそのものは、役員等の貢献に応じて支給されるものであるから、給与所得と解することができる。しかし、権利行使について外国親法人のコントロールが及ばないのは、それがオプション付与契約に基づく権利行使であるからであり、株価の動向や投資判断の巧拙によって権利行使益の多寡が決まるのも運用益という性質上当然である。

さらに、そもそも、アメリカにおいて「給与」という概念と「ボーナス」という概念は、全く別物である¹¹³⁾ということも挙げられる。そうすると、付与会社がストックオプションを「給与」と観念して付与したかという点にも疑問が出てくることになるであろう。

また、仮に権利行使益が「労務の対価」に該当するとしても、「労務の対価」は、雇用契約に基づき支給され、報酬と労務が一对の関係になっていなければならないと考えられる。しかし、ストックオプションにおける権利行使益に関しては、報酬と労務が一对

112) 上野真二「ストック・オプションの権利行使利益に関する課税問題」『西日本短期大学大憲論叢』第 43 巻 p.49。

113) 前掲注 7) 鳥飼総合法律事務所 H P

八幡氏によると、「日本でボーナスというのは、いわば「給与の延べ払い」的性格が非常に強い。逆にアメリカでは、ボーナスというのは貰えるかどうか分からない、つまり天から降ってくるようなもの…ストックオプションというのは一種のボーナスのような性格を持っている」ということである。また、「アメリカではボーナスというのは給与とは全く独立し…性格が別物」ということである。よって、「ボーナスはギフトに近い性質」であり、「ベスティング (Vesting) という言葉でも分かるように…どんなに株価が上がっていてもベスティングされていなければ行使出来ない、すなわち自分の収入にならない…給与であればこんなことは有り得ない、働いたら一定期間ごとに貰えるもの」であるという見解を述べてある。さらに、「ストックオプションそのものの性格として給与ということは出来ないと考えている…ボーナスの本来の意味を確立しておかないとストックオプションは理解できない」と最高裁判決に対する反対姿勢も示してある。

になっているとは考え難い。なぜなら、権利行使益は株価によってその発生および価格が左右され、その発生も多様で複合的な要因が考えられるからである。もちろん、権利行使益に給与の最低賃金に類するものは存せず、その収入に一切の保証はない。よって、最高裁が、「米国アプライド社は、上告人に対し、本件付与契約により本件ストックオプションを付与し、その約定に従って所定の権利行使価格で株式を取得させたことによって、本件権利行使益を得させたものであるということが出来るから、本件権利行使益は、米国アプライド社から上告人に与えられた給付にあたるものであるというべきである」¹¹⁴⁾ということや、「(米国アプライド社は上告人が) 米国アプライド社の統括の下に日本アプライド社の代表取締役としての職務を…遂行しているからこそ、本件ストックオプション制度に基づき上告人との間で本件付与契約を締結して上告人に対して本件ストックオプションを付与したものであって、本件権利行使益が上告人が上記の通り職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべき」¹¹⁵⁾と述べ、「本件権利行使益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものとして、所得税法 28 条 1 項所定の給与所得に当たる」¹¹⁶⁾と判示しているが、給与所得には様々な要因が存し、労務の対価であることから直ぐに給与所得であるといい得ない¹¹⁷⁾ことから、労働の対価であることから給与所得であるという判決は、論理不十分といえるのではなからうか。

以上のことから勘案すると、権利行使益は、給与所得に該当しないであろう。

② 一時所得該当性について

上記のように、権利行使益の性質上、給与所得性を少なからず有しているということとは否定できないとしても、給与所得に該当すると判断することは困難であることがわかる。そこで、次に一時所得性に関する考察を行う。

一時所得に関して最高裁は、「営利を目的とする連続的行為から生じた所得以外の一時の所得であること及び労務その他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であることの2つの要件を具備することが必要」¹¹⁸⁾であると判示している。

ストックオプションは、その対象となる株価が上がればストックオプションという権利の経済的価値は上がる。株式の価格が上がらなければ権利の経済的価値はゼロのままである。権利行使益は、役員等がストックオプションという権利を保持し続け、その権利に内在した株価の値上がり益が、権利を行使して株式を取得したことで、株式価格と

114) 前掲注 61) p.67。

115) 同上 p.68。

116) 同上 p.68。

117) 第2章参照。

118) 前掲注 43) p.3334。

いう形で一時に顕在化したものである。これが所得税法 34 条 2 項¹¹⁹⁾に規定する一時所得の金額の計算上「その収入を生じた原因の発生」に該当する。無論、ストックオプションという権利から派生した利益である以上、第三者からの付与されたものではない。単にオプションの権利を付与されただけでは、このような収入が生ずることはない。

権利行使益は、ストックオプションの権利を長期間保有したことによる利益が一時に株式の中に実現したものであるから一時的性質を有し、株価に連動するという点で偶発的性質を有する。さらに、キャピタルゲインという性質を持つ点から、労務または役務の対価性に疑問が持たれることを勘案すると、所得税法 34 条に規定する全ての要件を満たしているということになる。

以上から、現行所得税法の枠内でストックオプションの権利行使益の所得区分を判断する場合、給与所得に比べ一時所得に該当するとの判断がより妥当であろう¹²⁰⁾。

(2) 業績連動型報酬の範囲

先達て、この論点は、上記最高裁判決で取り上げられたストックオプション以外のストックオプションに関する所得区分に対しても、影響を及ぼす視点からの見解であることを申し上げておく。ストックオプションの性質上、権利行使益は一時性が強い所得であることが、以下のことから理解できよう。

業績連動型報酬は、平成 14 年の商法および商法特例法の改正で規定が設けられた。その内容は、取締役の業務執行と会社の業績の改善・向上との間に直接の因果関係が認められる場合には、相当な金額の範囲内で、賞与ではなく報酬に当たり、損金に算入される¹²¹⁾。ストックオプションに関しては、付与数や権利行使期間についての制限を撤廃し、付与対象者を拡大するなど、大幅な規制緩和を実現し、よりインセンティブ性の高い報酬戦略が可能となった¹²²⁾。このストックオプションは、広く業績連動型報酬のうち会社の業績指標として自社株式（関連会社の株式を含む）の時価を用いる株式関連報酬の一形態に過ぎない。つまり、業績連動型報酬は、被付与者の報酬として「株式（権利）を付与するものと、それ以外（現金等を支払うもの）とに大別できるだろう。

業績連動型報酬は、その文言から分かるように、被付与者の業績に連動して報酬を支払うものである。この場合、「業績＝利益」というように、業績を示すものとしての代

119) 一時所得の金額は、その年中の一時所得に係る総収入金額からその収入を得るために支出した金額（その収入を生じた行為をするため、又はその収入を生じた原因の発生に伴い直接要した金額に限る。）の合計額を控除し、その残額から一時所得の特別控除額を控除した金額とする。

120) 田中・小山・前掲注 106) p.404 も同様に、ストックオプションにおける権利行使益の所得区分について、給与所得よりも一時所得と分類の方が現行法上妥当である旨述べてある。

121) 金子宏『租税法第 10 版』（有斐閣）p.308。

122) 内藤・藤原・前掲注 3) p.255。

表が「利益」¹²³⁾ということが考えられるであろう。つまり、利益の額に応じて報酬の額が決定される（以下、これを「利益連動型報酬」と呼ぶ）。これに対してストックオプションは、株価によって報酬の額が決定される（以下、「株式連動型報酬」という）。どちらも利益や株価という報酬の額を決定する上で、その基準となるものが存する。しかし、その基準でその性格が大きく異なることになるのである。

利益連動型報酬は、被付与者の精勤によって付与会社に損益計算書上の利益がもたらされ、その利益処分として報酬が与えられることとなる（その顕著な例としては、「役員賞与」が挙げられる）。この場合、被付与者の精勤と利益との間に因果関係が認められることは明らかであろう。よって、被付与者の労働の対価性がうかがえる。

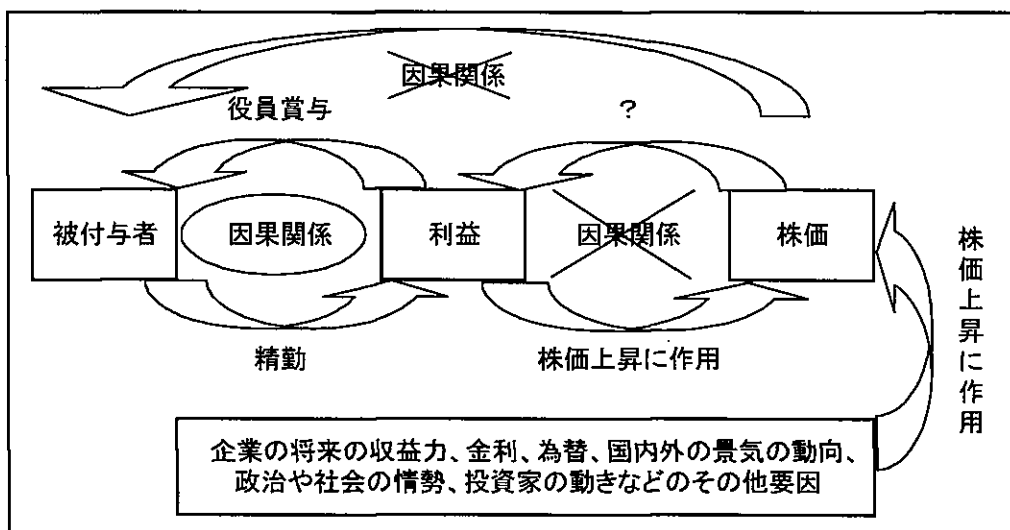
また、株式連動型報酬の場合は、利益連動型報酬と同様に被付与者の精勤によって付与会社に損益計算書上の利益がもたらされる。そして、被付与者には当該付与会社の株式が報酬として与えられることとなる。しかし、当該株式の時価は付与会社の利益はもちろんのこと、企業の将来の収益力、金利、為替、国内外の景気の動向、政治や社会の情勢、投資家の動きなど、多様な要因に基づいて形成されるものであって、多分に偶発的な要素にも左右されるものであり、かつ、絶えず変動するものである。そうすると、当該株式の時価と被付与者の精勤との間に何らかの関係はあるとしても、その関係は、大変希薄なものであると考えられる。さらに、取得した「自己株式」は、取得価額をもって株主資本より控除され、自己株式を処分した際の「自己株式処分差益」は、その他資本剰余金として取り扱われる。つまり、これは資本直入であり、損益計算書の利益の額に影響を与えないことになるのである。よって、株式連動型報酬の場合、被付与者の精勤と当該株式の時価との間に因果関係があるということができない。つまり、因果関係はないということになるであろう（図表5参照）。

会社業績との連動性に関して、株価は、会社業績（利益）と関連はしているものの、必ずしも連動していない（図表5参照）。したがって、ストックオプションの被付与者が努力して会社業績を上げたとしても、必ずしも株価が連動して上がるとは限らない。また、その逆もあり得る。そのため、株式連動型報酬の場合は、インセンティブとしては機能するかもしれないが、結果として被付与者に不満が生じる可能性があり得る¹²⁴⁾。しかるに、役員賞与を代表とする利益連動型報酬は、被付与者と会社業績（利益）との因果関係が認められることから給与所得に該当すると言い得ても、ストックオプションのような株式連動型報酬は、株価と利益との因果関係が認められない以上、被付与者の精勤との因果関係も認められず一時所得性が強い所得となると考えられるであろう（図表5参照）。

123) ここでは、企業の期間利益を総称して「利益」とする。

124) 内藤・藤原・前掲注3)p.236。

(図表 5) 利益連動型報酬および株価連動型報酬における因果関係図



このように、業績連動型報酬においては、利益連動型報酬と株式連動型報酬の二面性が存することに留意した上で、それから発生する所得の所得分類の考察を行わなければならないであろう。そうすると、平成 17 年 1 月 25 日最高裁判決におけるストックオプションの権利行使益は、株式連動型報酬から発生した所得であるため、その所得は、一時所得性が強いものと判断することができる。この点からも、最高裁の権利行使益は、給与所得に該当するという判決にはその妥当性が欠けるものであったといえるのではなかろうか。

4-3 寄附金課税の制度崩壊への兆候

ストックオプションの権利行使益を給与所得とするという判決が下り、実務上はその判決に従い、給与所得で課税を行うということになった。しかし、この最高裁判決は、従前のグループ企業内の従業員等の福利厚生費等の親法人負担による費用負担の寄附金課税のみならず、関係会社間における支援のための利益供与につき、原則として寄附金課税を行っていた寄附金課税制度に大きな影響を与え、その制度が崩壊し得るようなものであったといえるであろう¹²⁵⁾。

寄附金とは、その名義のいかんを問わず、金銭その他資産または経済的利益の贈与または無償の供与のことである（法法 37 条 7 項）。したがって、それは、通常の意味における寄附金よりもはるかに広い概念である。寄附金が法人の純資産の減少の原因となることは事実であるが、それが法人の収益を生み出すのに、必要な費用といえるかどうか

125) 大淵・前掲注 92) p.28。

は、きわめて判定の難しいところとされている¹²⁶⁾。この寄附金が法人の事業に関連を有しない場合は、利益処分の性質を持つと考えられ、法人が自ら進んで、その支出した寄附金について、その確定した決算において利益または剰余金の処分による経理をした場合は、その経理した金額は損金の額に算入されない（同条1項）¹²⁷⁾。また、連結法人が同一グループ内の他の連結法人に対して支出した寄附金の額は、その性質上、損金の額に算入されない（同条2項）。

問題は、法人がその支出した寄附金につき損金経理した場合の取扱いであるが、そのうちどれだけが費用の性質を持ち、どれだけが利益処分の性質を持つかを客観的に判定することは困難である。つまり、寄附金は、利益処分であるか費用であるかを明白に区別できない中間的な経費である¹²⁸⁾。そのため、法人税法は、行政的便宜ならびに公平の維持の観点から、統一的な損金算入限度額を設け、寄附金のうちその範囲内の金額は費用として損金算入を認め、立法的解決を図っている（同条3項）¹²⁹⁾。なお、資産の譲渡または経済的利益の供与が、その時価相当額よりも低い対価で行われた場合において、その差額のうち実質的に贈与または無償の供与をしたと認められる金額は、寄附金の額に含まれる（同条8項）。ここでいう時価は、大阪高裁昭和56年2月5日判決（昭和54年（行コ）第46号）によって、客観的な市場価格のことであり、「実質的に贈与したと認められる」とは、当事者間に贈与契約がなくても経済的に見て贈与と同視しうる場合を意味しているとされている。しかし、無償で資産が譲渡されまたは経済的利益が供与された場合であっても、それが広告宣伝費、見本品費、交際費、接待費、福利厚生費等に該当するときは、寄附金ではない（同条7項）。

これが寄附金に対する課税の現状であるが、第3章のストックオプションの権利行使益に関する最高裁判決によって変更せざるを得ない状況になっている。すなわち、出向・転籍通達¹³⁰⁾による較差補てん以外の利益供与は、従前は、出向前（転籍前）法人から出向後（転籍後）法人に対する寄附金とされていたが、今後は、親法人である出向元（転籍元）法人の従業員等に対する金銭または経済的利益の供与は、給与等寄附金以外の損金として処理されることにならざるを得ないことになる。また、子法人等のグループ法人の従業員等の福利厚生費を親法人が負担すれば、福利厚生費として損金の額に算入されることになる。なぜならば、課税庁の主張および最高裁の判例理論である親法人と子法人従業員等との間は、雇用契約類似の関係にあるから、親法人からのストックオプションの権利行使益は、給与所得であるということによれば、かかる企業グループの

126) 金子・前掲注121) p.312。

127) ただし、法人税法37条4項に規定するとおり、国等に対する寄附金等は、公的寄附金を奨励する措置であるため、利益処分の経理をした場合も損金に算入される。

128) 末永英男『税務会計研究の基礎』（九州大学出版会）p.170。

129) 末永・同上 pp.170-171。および金子・前掲注119) p.313。

130) 法人税基本通達9-2-33～40。

従業員等に係る福利厚生費が損金処理されることとなるのである。さらに、親子法人間の無利息融資等の支援における課税実務も変更することにならざるを得ないであろう。これらは、ストックオプションの権利行使益を給与所得という判決を下したために、寄附金課税の対価性（無償性）の解釈との整合性が取れなくなっている¹³¹⁾ために生じる問題点である¹³²⁾。

子法人に対する無利息融資の代表的な事案として、清水惣事件が挙げられる。この事件とストックオプションの権利行使益に関する「対価性」について、裁判所の判決には判例理論に齟齬が存する。清水惣事件¹³³⁾とは以下のような事案である。

X（原告、被控訴人）とTは、親子法人の関係にあり、かつ、法人税法上の同族会社となる。その親法人Xが事業達成の援助目的で期間を3カ年に限り、4,000万円を限度として、子法人Tに対して無利息で融資する旨契約を締結した。この契約に基づきXは、Tに対して融資を行った。この融資に対し、税務署長Y（被告、控訴人）は、年10%の利率による利息相当額を寄附金と認定し、寄附金損金不算入額として、更正処分をした。これに対し、不服としたXが処分取消を求め出訴した。

この親法人の無利息融資の「対価性」に関して、まず納税者に当たるXは、「親会社が出資をして子会社を設立し、親会社への利益還元を期待してこれを育成援助することは世上通例のことである。このことは、同族会社であつても、非同族会社であつても変わらない。そして、右育成援助の仕方も、当該企業が営利政策の見地から自由に資金の融通、担保の供与、資材の支給等の方法を選択決定できるのであり、原告の疎外会社に対する本件無利息融資行為も、子会社である訴外会社の育成援助のための初歩的な通常的手段に属し、したがって、本件無利息融資は、被告の主張のような不合理、不自然なものということはできない」¹³⁴⁾と主張している。これに対して、課税庁に当たるYは、「本件無利息融資は…せいぜい子会社たる東洋化成の育成を意図してなした側面的援助にすぎず、将来これによる何らかの効果が期待できるとしても、それは長期的視野に立脚し

131) 大淵教授によれば、「ストック・オプション訴訟における課税庁の主張及び判決の対価性の解釈を前提として、それとの統一性を図る主旨から、むしろ、課税庁は積極的に親子会社間の寄附金課税の課税実務の修正を図ることを宣言すべきである」（大淵・前掲注 92）p.28.）ということである。

132) 上田哲士「ストックオプション課税訴訟が法人税の寄附金課税に与える影響」『税務弘報』2001年10月 p.160においても、「所得税のストックオプション課税と法人税の寄附金課税は、『親子会社関係を前提とした経済的利益の供与』という点で共通している。しかしながら、同じ『親子会社関係に基づく経済的利益の供与』でありながら、前者（ストックオプション課税）では『反対給付を期待した対価性のある取引』と考えられ、後者（寄附金課税）では『反対給付を期待しない対価性のない取引』とするのが通説となっているのは論理が一貫しない」（引用文中のカッコ書きは引用者によるもの）と述べてある。

133) 大阪高裁昭和53年3月30日判決（昭和47年（行コ）第42号）『税務訴訟資料』97号 p.1160。

134) 大阪地裁昭和47年12月13日判決（昭和41年（行ウ）第1号、昭和42年（行ウ）第2号）『税務訴訟資料』66号 p.1112。

た極めて間接的かつ漠然としたものであり、もとよりその対価性を肯認することはできない」¹³⁵⁾と主張している。

このような両者の主張を踏まえ、控訴審である大阪高裁は、「本件無利息融資により、被控訴人（納税者X）に東洋化成（子会社）からのある程度の…経済的利益が見込まれるとしても、それは、極めて間接的かつ漠然としたものにすぎないのみならず、被控訴人は、右融資により生ずべきその種の利益の全てを自己に帰属させることもできないのであって、それだけでは、営利法人が無利息融資の代償とするに足ると評価すべき程のものであるとは認めがたいところである」¹³⁶⁾と判示した。

つまり、親子間での経済的利益は、「極めて間接的かつ漠然としたものにすぎない」のであって、子法人の経済的利益を親法人に帰属させることはできないとしている。この事案は、国内の親子法人間の場合であり、これが外国と国内の親子法人間の場合となると、経済的利益は、さらに「極めて間接的かつ漠然としたもの」になることは必至であると考えられる。

しかし、ストックオプション最高裁判決で、当該控訴審の見解は覆されているのである。もちろん、親子間での経済的利益が「極めて間接的かつ漠然としたものにすぎない」のであって、子法人の経済的利益を親法人に帰属させることはできないものであるならば、ストックオプション最高裁判決は、当該権利行使益を「労務の対価」と位置づけることはできない。ところが、最高裁は、当該権利行使益を給与所得に該当するという判決を下した。これでは裁判所の判断は、統一性が無く理路整然としていない。そのことが原告・被告の主張および裁判所の判決において顕著に表れたものとして東京地裁平成16年2月27日判決（事件番号平成14（行ウ）第138号）¹³⁷⁾が挙げられる。

外国親法人付与ストックオプションの権利行使益の「労働の対価性」に関して、納税者Xは、「納税者と親会社との間に雇用契約はなく、指揮命令を受けた時間的、空間的拘束の下で労務を提供したこともないから、当該権利行使益は労務の対価としての性質を有しない。仮に、納税者の子会社に対する精勤が米国親会社に間接的に寄与しているとしても、かかる間接的な漠然とした親会社への寄与は、権利行使益がその対価的給付であるということができるような、具体的な役務提供ということとはできない」¹³⁸⁾と主張している。これは、上記の清水惣事件の判例理論を持ち出したものである。これに対して、税務署長Yは、「親会社は子会社株式を保有していることから、子会社従業員等の精勤によりその勤務先の業績が向上すれば、より多くの配当を受けられるばかりではなく、業績向上により子会社株式の時価が上昇するという利益を受けることから、子会社

135) 前掲注134)p.1167。

136) 同上 p.1184。

137) TAINS・Z888－0818。

138) 同上。

従業員等の精勤に対して報酬を支払おうと考えることは自然かつ合理的であるから、かかる場合には、ストック・オプションの権利行使益が対価性要件を具備していることはありうる」¹³⁹⁾と主張している。これは、清水惣事件の際にX（納税者）が主張していた内容と同様の主張をY（課税庁）が行い、反対に、Y（課税庁）が主張していた内容をX（納税者）が行うという点で立場が逆転しているのである。すると、やはり清水惣事件という前例からX（納税者）の主張を裁判所が是認することは、判例理論からいって明らかであるが、権利行使益を給与所得であると判示した東京地裁平成16年2月27日では次のように判示している。

「親会社が子会社の株式を保有している場合には、親会社にとってみれば、子会社の株式ひいては子会社そのものが親会社の資産の一部を形成していることを意味するのであり、そうだとすれば、子会社である日本子会社の従業員等である被付与者の職務精勤の継続により子会社の業績が向上することは、ひいては親会社である米国親会社の保有資産の価値上昇を意味し、結局、親会社の業績の向上、株価の上昇等、親会社の利益につながり得ることが明らかであるというべきであるから、親会社の米国親会社から日本子会社の従業員である納税者にたいして、労務の対価としてストック・オプションを付与して権利行使益を与えることは、不自然、不合理であるとはいえないというべきである。」¹⁴⁰⁾

この判決は、Xの主張を退けYの主張を認めるというものであった。つまり、「対価性」に関して、清水惣事件とは正反対の判決が下ったことになる。

すなわち、「対価性」について、清水惣事件のように、子法人の業績回復による親法人への利益配当等の寄与は、長期的視野に立脚した極めて間接的かつ漠然としたものであり、もとより、その対価性を是認することはできないという従前の厳格な課税庁の対価性を狭義に捉える対価性の解釈（狭義説）が判決において支持されていた。ところが、ストックオプション訴訟での課税庁の対価性の解釈は、子法人の従業員等の精勤により、その勤務先の業績が向上すれば、より多くの配当を受けられるばかりでなく、業績向上により子法人の株式の時価が上昇すれば、子法人の株式を保有する親法人の実質的な資産も増加し、親法人の株式の時価も上昇し、経済的利益を得ることができることから、対価性を具備することになるというようなものであった。これは、対価性を極めて緩く解釈する、従前の納税者が主張していた対価性を広義に捉える考え方（広義説）を採用したもので、従前と正反対の主張を展開しているということである。

つまり、「対価性」について、広義説に立つ主張が、清水惣事件の納税者の主張とストックオプション訴訟の課税庁の主張、ストックオプション訴訟判決であり、狭義説に立つ主張が、清水惣事件の課税庁の主張とストックオプション訴訟の納税者の主張、清

139) 前掲注137)TAINS・Z888－0818。

140) 同上。

水惣事件判決である。このように、課税庁の主張および判決は、過去の主張および判例理論と二律背反の正反対の主張が展開されているということが明らかとなる¹⁴¹⁾。

従前、法人の出捐する資産または経済的利益の供与につき、課税庁や判例理論がその対価性を厳格な狭義説に立っているのは、神戸地裁昭和 58 年 12 月 19 日判決（事件番号昭和 52(行ウ)第 32 号）の仕入拡張費の対価性に関する判決¹⁴²⁾と同様に、当該判決の「無償とは、何らの対価性を伴わないことを意味し、贈与者が贈与をする動機には種々のものがあるにしても、給付自体に対して反対給付が伴っていなければ、無償というのを妨げない」と解し、「複数の関連会社が存在し、それぞれ密接な関連性を有している場合においても、独立した経済主体である各社ごとにその経済的実質に基づいて行われるべきもの」という、わが国の税法の原点である寄附金課税の基本構造が背景にあるためである。

また、親子法人関係についての税法の規定のあり方については、「資本面又は営業方針面等の結合という経済的実態に着目して、親会社と子会社を一体のものとして扱う方向と、別個の法人格を有する納税主体として切り離して扱う方向である。わが国の法人税法は、後者の立場に立って、親子会社の関係にある法人についても、原則として、それぞれの法人を別個独立の法人とみて法人所得の計算をすることとしている」¹⁴³⁾ことから、「したがって、わが国においては、親子会社関係という実態をありのままに認めた制度は、むしろ例外である」¹⁴⁴⁾ということを認識する必要があるのではなかろうか。

このことは、課税庁および給与所得説に立つ判決は、わが国の税法が 100 % の完全親子法人といえども、別個独立の法人という認識をベースとして租税法が構成されているという事実を理解していない¹⁴⁵⁾ということの意味している。この親子法人関係の税法に関する規定を前提とすれば、たとえ、従業員等の子法人での精勤により同社の業績が向上し、それが親法人与子法人の従業員との関係で雇用契約類似の関係という支配従属関係の法律関係を形成していたとしても、その従業員等に子法人への精勤に対する対価を支払う法的関係が発生するということは考えられない。そうすると、給与所得説に立つ最高裁判決をはじめとする判決は、従前の対価性に関する判例理論と矛盾し、また、本件ストックオプション訴訟における課税庁の対価性に関する主張は、従前の税務訴訟での課税庁の主張とも齟齬が存する主張となっていることになる。

ストックオプション最高裁判決は、従業員等が子法人に対して提供した労務の対価に対して、親法人がその労務に対して対価的な報酬を支払う法的義務が発生する理論的説

141) 大淵・前掲注 87) p.23。

142) 『税務訴訟資料』134 号 p.520。

143) 碓井光明「親子会社と税法上の問題点」『法律のひろば』第 32 巻 9 号 p.34。

144) 碓井・同上 p.34。

145) 前掲注 89) p.24。

明はされていない。給与所得が労務の対価であるとするならば、その労務の提供者が給与支給者に対して、本来的に対価を請求する法的権利を有しているはずである。日本子法人と雇用契約を締結した従業員等は、同子法人に労務を提供し、同子法人に対して給与の支給の法的請求権を有する。このことから、その雇用契約の内容を前提とした給付であれば、本来の給与の付加給付として給与所得に該当するというのが、従前の伝統的な事実認定に立つ解釈である。しかし、米国親法人に対して、日本子法人の従業員等は、そもそも給与の支給を受ける権利を有しないことから、経済的利益の給付が給与所得を構成するという解釈論は成り立ち得ない¹⁴⁶⁾。

4-4 その他の判決や制度への影響

清水惣事件の他、最高裁平成 18 年 1 月 24 日判決¹⁴⁷⁾（通称、旺文社事件というので、以下そう用いる）においても、ストックオプション最高裁判決との齟齬が見受けられる。旺文社事件は、以下のような事件である。

原告たるオウブンシャホールディング社が、現物出資（テレビ朝日株）によりアトランティック社を設立した。また、アトランティック社は、オウブンシャホールディング社の主要株主である財団法人センチュリー文化財団がオランダに新設したアスカファンド社に対し、第三者割当増資を行った。このことによって、オウブンシャホールディング社のアトランティック社株式の保有割合が 100 % から 6.25 % となった。

オウブンシャホールディング社は、所得金額 0 円、納付すべき税額を 2 億 6494 万円余として確定申告をし、法人税額を納付した。しかし、被告たる Y 税務署長は、本件決議当時におけるアトランティック社株式の資産価値をアスカファンド社に対し、著しく低い価額で第三者割当増資を行わせることによって、オウブンシャホールディング社が保有していたアトランティック社株式の資産価値を一挙に減少させ、その差額相当分を

146) 大淵・前掲注 89) p.25。

また、給与所得控除が概算経費控除の側面を有し、給与所得者の経費は職業費といわれている点から、「日本子会社との間で雇用契約…を締結して労務を提供している従業員等の給与所得者は、日本子会社の勤務においてのみ経費たる職業費が発生しているといえる」（大淵、p.25）とし、したがって、かかる概算経費控除は「日本子会社の給与所得から全額控除されることで十分」と述べている。

さらに、「米国親会社においては勤務関係もなく、指揮命令を受けてもいないのに子会社の従業員等が…職業費なる経費を概念することはできない」（同 p.25）ことから、「給与所得控除が適用される前提を欠いている」（同 p.25）と、最高裁判決を指摘している。

これらの点から、「かかる職業費の発生する余地のない法的又は事実上の関係において、雇用契約又はこれに類する関係が成立していると解することはできない」（同 p.25）と、職業費と雇用関係を結びつけて考えるべきことを述べてある。

147) 最高裁判所平成 18 年 1 月 24 日判決（平成 16 年（行ヒ）第 128 号）最高裁ホームページ『裁判例情報』<http://www.courts.go.jp/>

何らの対価も得ずにアスカファンド社に移転させたものと認め、このような行為は、営利を目的とする法人の行為としては、不自然・不合理であり、法人税の負担を不当に減少させる行為であるとして、法人税法 132 条を適用し、本件資産価値の移転をアスカファンド社に対する寄附金として、過少申告加算税の賦課決定処分をした。そして、この処分を不服としたオウブンシャホールディング社が提訴した。

最高裁は、新株の有利発行を決議した発行法人（増資会社、アトランティック社）の株主のオウブンシャホールディング社に対して、その割合的持分の減少に伴う発行会社株式の経済的価値の減少（新株式への移転）につき課税した。

しかし、有利発行と同様の経済的実態を有する親会社株式のストックオプション付与による権利行使益は、発行会社の米国親法人から子法人従業員等への給与の支給（給与所得）と認定している。

ところが、旺文社事件の判決は、発行法人、その株主および新株主の 3 社の合意による経済的利益の移転であり、親会社株式のストックオプションの場合も、親会社の付与会社（発行法人）の株主による総会決議に基づき、付与会社（発行法人）と子法人従業員等の付与契約が締結されて付与されるものであるから、実質的に 3 者の合意の上で付与されている点では、その経済的実態に異なるところはない¹⁴⁸⁾。

すなわち、旺文社事件もストックオプションの事案と同様の新株の有利発行でありながら、旺文社事件の場合には、発行法人（増資会社、アトランティック社）の株主から新株を引き受けたアスカファンド社への経済的利益の移転として、株主のオウブンシャホールディング社に対して譲渡益課税を行い、一方、親会社株式ストックオプションの場合には、発行法人（米国親法人）から日本子法人の従業員等への利益供与として課税したという矛盾が生じているということになるのである。仮に、親法人の株式ストックオプションの場合の課税のように、ストックオプションを付与した親法人（発行法人）からの利益供与というのであれば、発行法人の株主のオウブンシャホールディング社に対して課税するのではなく、新株の有利発行を行う発行法人たるアトランティック社からの利益供与であるということであり、旺文社課税の論理は否定されることになる¹⁴⁹⁾。

このように、清水惣事件の他にも旺文社事件のように、ストックオプション最高裁判決と論理の一貫性が欠如し、整合性が保てない判決が見受けられる。そうすると、ストックオプション最高裁判決の妥当性にはさらに疑義が生じざるを得ない。よって、最高裁は、これらの判例との一貫性を持たせることを怠っていたといえるだろう。やはり、

148) 大淵・前掲注 89)p.34。

149) 末永英男「法人税法 22 条 2 項の『取引』の範囲について」『熊本学園大学海外事情研究』33 巻 2 号 p.163 のように、「仮に、本件一連の取引がわが国国内での取引だとすれば、新株引受人であるアスカファンド社に受贈益の課税が行われ、発行人であるアトランティック社は資本等取引となるのみで、オウブンシャホールディング社に法 22 条 2 項を適用して課税関係を生ぜしめる解釈の余地はない」と旺文社事件を批判する見解もある。

この点も含めた上での判断が必要であったことは明確であろう。

また、ストックオプション最高裁判決には給与所得の「源泉徴収」義務の問題が存する。

源泉徴収義務は、所得税法 183 条において、「居住者に対し国内において第二十八条第一項（給与所得）に規定する給与等の支払をする者は、その支払の際、その給与等について所得税を徴収し、その徴収の日の属する月の翌月十日までに、これを国に納付しなければならない」と規定されている。この規定から解釈すると、給与所得については、給与等の支払者に源泉徴収の義務があるということは明白である¹⁵⁰⁾。しかし、ストックオプション訴訟において、課税庁側は、この点について全く言及していない。ストックオプションの権利行使益が給与所得に該当するならば、もちろん源泉徴収を行う必要があるであろう。しかし、この場合、その義務を負う者は権利付与者たる親法人ではないと考えられる。なぜなら、所得税法 183 条において、「給与等の支払をする者」と明示されているが、付与者は、権利行使価額を超える部分である権利行使益に相当する支払いを行ってはいない¹⁵¹⁾。権利行使益は、被付与者が自らの判断によって市場から得たものであり、その支払いは証券会社が行っている。そうすると、源泉徴収を行うのは証券会社になるのであろうか。もしくは、権利行使益は一義的に投資家による投資意思決定によってもたらされるものであることから、当該株式を購入した投資家（新株主）が源泉徴収をおこなうのであろうか。なお、所得税法 183 条に例外規定は存せず、金銭以外の資産ないし経済的利益の給付も、給与所得に該当する限り、源泉徴収の対象となると解すべきである¹⁵²⁾。多分に疑義が存するところであろう。

ストックオプションにかかる経済的利益が給与所得となった場合、坂部氏によると、「経済的利益の額を賞与として源泉徴収税額を計算する…その場合の、経済的利益の計算は…原則として、申し込み当日の終値」¹⁵³⁾を使って計算し、源泉徴収を行うのは付与会社であり、「権利行使額に相当する金額を受領する際に、併せて所得税相当額の金銭の支払を受けるか、その月の給料から控除することが考えられる」¹⁵⁴⁾ということである。さらに、田中氏によると、経済的利益が給与所得に当たるならば、その支払者に対する源泉徴収義務を媒介として一定の税収が確実に確保されるという徴収上の要請は無視されてよいものではないが、「逆に、経済的利益に対する課税を、源泉徴収義務を伴った

150) 金子・前掲注 121) においても、「給与所得は源泉徴収の対象とされており、給与等の支払者が、その支払のたびごとに、その支払額に応じた税額を徴収し、国に納付する」(p.212)と述べてある。

151) スtockオプションの付与会社は、当該権利を付与するのみであって、権利行使益を付与する(権利行使益相当額の金銭等を支払う)ことはない。

152) 金子・前掲注 121) p.213。

153) 品川芳宣・秋葉武・坂部達夫・鈴木雅博・山元俊一『現物給付の税務』(新日本法規、2000 年) p.453。

154) 同上 p.453。

給与所得課税の枠内に押し込めようとするのは、本末転倒というべき」¹⁵⁵⁾と述べ、経済的利益に対して給与所得課税を行うことは、検討課題であることを述べている。また、「支払者と受給者との『関係性』に依存し、支払者の源泉徴収義務によって担保される課税の仕組みは、給与所得者が自ら申告するという将来の制度改革を見通した場合、その存在理由が改めて問われているというべき」¹⁵⁶⁾とも述べている。

さらに、ストックオプション最高裁判決により、従前とは異なる税法上の「連結」の概念もその片鱗をうかがうことができるであろう。

そもそも、法人税法において「親子法人」とか「親法人」、「子法人」という概念は、一般的に存しない¹⁵⁷⁾とされていた。税法上には、連結納税制度における親子関係は観念されているが、法人税法 4 条の 2¹⁵⁸⁾において連結納税において、その範囲は内国法人およびその完全支配関係にある内国法人となっている。つまり、連結の範囲が課税権のおよぶ内国法人に限られている点や完全支配関係にある内国法人のみがその範囲となっている点において、会社法上のそれとは性格を異にしている。また、武田氏によると、連結納税制度の目的は、「グループ内企業の損益通算であって、純粹の親会社・子会社・一体方式という考え方は採られていない」¹⁵⁹⁾のであって、「必ずしも課税単位としての一体方式に基づいたものではないと解される」¹⁶⁰⁾と述べられている。

以上より、法人税法においては、連結納税制度の下、内国法人であり、完全子法人（議決権を 100 % 保有し支配している子法人）の場合は、グループに参入するという現状はあるが、明確な連結の概念は存していなかったと考えられる。このことは、法人税法に明文化されていないことからわかるであろう。しかし、現実には会社法の観念である親子法人は存しており、会社法上の連結の概念に準じていたものと考えられる。つまり、ある法人の発行済株式のうち、50 % 超を保有することによって親子関係になるという

155) 田中治「給与所得者の経済的利益に対する課税」税務事例研究 59 号 p.53。

156) 同上 p.53。

157) 確井・前掲注 143) p.33。

158) 内国法人（普通法人又は協同組合等に限るものとし、次に掲げる法人を除く。）及び当該内国法人との間に当該内国法人による完全支配関係（発行済株式又は出資（自己が有する自己の株式又は出資を除く。）の全部を直接又は間接に保有する関係として政令で定める関係をいう。以下この条において同じ。）がある他の内国法人（普通法人に限るものとし、清算中の法人、資産の流動化に関する法律第二条第三項（定義）に規定する特定目的会社その他政令で定める法人を除く。）のすべてが当該内国法人を納税義務者として法人税を納めることにつき国税庁長官の承認を受けた場合には、これらの法人は、この法律の定めるところにより、当該内国法人を納税義務者として法人税を納めるものとする。

159) 武田昌輔「連結納税制度雑感」『税研』17 巻 2 号 p.26。

160) 同上 p.27。

ものである¹⁶¹⁾。そこで、法人税法では、親子法人関係について、原則として、それぞれの法人を別個独立の法人とみて法人所得の計算をすることとしている。なお、商法上の子法人にあたる法人は、法人税法上の同族会社に含まれ、「その法人の行為又は計算で、これを容認した場合には法人税の負担を不当に減少させる結果となると認められるものがあるときは」、その行為または計算が否認される（法人税法 132 条）が、この行為計算否認規定も、上記法人税法の原則を修正するものではなく、むしろ、別個の納税主体であることを前面に押し出した制度である¹⁶²⁾。すなわち、わが国においては、親子法人関係という実態をありのままに認めた制度は、むしろ例外¹⁶³⁾と考えられている。

ところが、ストックオプション最高裁判決において、最高裁は、外国親法人と日本子法人の親子関係に基づいて、「(米国アプライド社は上告人が) 米国アプライド社の統括の下に日本アプライド社の代表取締役としての職務を…遂行しているから…職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべき」¹⁶⁴⁾（引用文内のカッコ書きは引用者によるもの）と判示している。これはわが国における税法の原則である別個の法人格を有する納税主体として切り離して扱うという考え方に反して、親法人と子法人を一体のものとして扱っている。この判決は、法人税法における「連結」の概念を従前のそれとは正反対に取り扱うことを意味している。したがって、以後の親子法人の取扱いに関しては、当該判決に従い、一体のものとして取扱うようになるであろう。

161) 会社法施行規則 3 条 3 項 1 号。

「他の会社等（次に掲げる会社等であつて、有効な支配従属関係が存在しないと認められるものを除く。以下この項において同じ。）の議決権の総数に対する自己（その子会社及び子法人等（会社以外の会社等が他の会社等の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該他の会社等をいう。）を含む。以下この項において同じ。）の計算において所有している議決権の数の割合が百分の五十を超えている場合」

なお、この他に会社法施行規則 3 条 3 項 2 号規定の「影響力基準」が存するが、ここでは考慮外とする。

162) 確井・前掲注 143) p.34。

また、確井氏は、「個人事業主が、法人事業に切り換える、いわゆる『法人成り』の現象について、法人形態を否認して一般的に所得が個人に帰属するものとして取り扱うことが許されないと同様に、子会社の所得を親会社に帰属する所得として課税することも許されない」（確井、p.34）と述べている。

163) 同上 p.34。

164) 前掲注 61) p.67。

おわりに

本稿では、平成 17 年 1 月 25 日最高裁判決を題材として、ストックオプションにおける権利行使益の所得区分について考察してきた。

最高裁は、①ストックオプションの付与は子法人に勤務していないと付与されることはなかったこと、②権利行使益が被付与者の子法人への職務遂行に対する対価としての経済的利益であること等を根拠として、雇用契約またはこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものに該当し、ストックオプションにおける権利行使益は、給与所得に該当する旨判示した。

しかし、被付与者が労務を提供していたのは子法人であり、法人格の異なる外国親法人からのストックオプションの権利付与は、「給与」の觀念に当てはまらず、さらに、親法人による子法人の「支配」や「統括」といっても、それは親法人との関係において、子法人の役員の労務が労務契約に基づき、使用者の指揮命令に服して労務を提供するものという性質を有するかということとは無関係である。また、被付与者が雇用契約を結んでいたのは日本子法人であり、外国親法人との間に雇用契約またはこれに類する関係もない。また、もし、権利行使益に労務の対価性が認められたとしても、給与所得には様々な要因が存すること、労務の対価であることから直ちに給与所得であるといえないことから、給与所得であるという判決は、論理不十分といえるであろう。以上のことから、当該権利行使益が給与所得に該当する余地が全くないとも言い切れないが、給与所得に該当すると断定するのは大変困難である。

また、一時所得該当性に関して、権利行使益は、ストックオプションの権利を長期にわたり保有したことによる利益が、一時に株式の中に実現したものであるから一時的性質を有し、株価に連動するという点で偶発的性質を有する。さらに、権利付与の相手と雇用契約を締結していないこと、キャピタルゲインであるということを勘案すると、労務または役務の対価でないといえるため、所得税法 34 条に規定する全ての要件を満たしていることになり、一時所得に該当すると考えられる。また、ストックオプションは株式連動型報酬である点からも、その一時性が強いことがうかがえる。よって、現行所得税法上においては、外国親法人付与ストックオプションの権利行使益に関しては、一時所得に該当するとの判断が最も妥当であると考えられる。

しかし、当該権利行使益に労務の対価性がないわけではいが、ストックオプションの性質上、あくまで「大変希薄」なのである。そうすると、一時所得は「利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の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をいう」（文中傍点は引用者によるもの）ため、大変希薄な労務の対価としての性質であっても、存する場合は一時所

得には該当しないことになってしまう。そうではあるが、その一時所得該当性は大変強く、労務の対価としての性質を有するとまでは断言できない。労務の対価性は無いに等しいくらいである。そうすると、他のいずれの所得にも該当しない所得で、それ自身積極的な内容を持たない所得である雑所得に該当するとも考えにくい。

つまり、利子所得から始まり、一時所得までに該当しないものは雑所得となるのであるが、当該権利行使益は、労務の対価性は無いに等しく、一時所得に該当するといっても過言ではない所得である。雑所得には「一時の所得でも、労務その他の役務の対価としての性質を有するもの」があるが、当該権利行使益は、労務の対価としての性質を有するとは断言できないため、雑所得には該当しない。

そうすると、当該権利行使益は、その所得の性質から労務の対価性について厳密に考えた場合、現行所得税法における所得分類上、どの所得区分にも該当しない所得となってしまう。仮に位置づけるとすると、当該権利行使益は、給与所得と一時所得の間（大いに一時所得寄り）に位置する所得であると考えられる。そこで、10 種類の所得区分では括りきれない所得であることになるであろう。当該権利行使益の所得区分に関しては、学説上も意見の相違が見られたが、これは、現行所得税法の所得区分の方法に限界がきていることを告げているのではなかろうか。このような所得に対して、最高裁は、無謀にも給与所得であると無理な判断をしたために、わが国の税制を大きく乱し、納税者の予測可能性と法的安定性を脅かす結果となったのである。そこで、このような所得区分の枠に収まらない所得が生まれてきた現在においては、早急に法整備が必要であろう。また、当該権利行使益に関しては、特別措置を講じる必要があるであろう。

この近時の複雑多岐にわたる取引形態が生ずる社会のなかで、所得税法の 10 種類の所得区分では括りきれない所得が生じてきている。その代表となるのが今回の外国親法人付与ストックオプションにおける権利行使益であったと考えられるだろう。これからの法整備が待たれる。

なお、余談ではあるが、平成 18 年 10 月 24 日最高裁（事件番号平成 17(行ヒ)第 20 号）¹⁶⁵⁾にて、当該権利行使益に関する平成 8 年分ないし平成 11 年分の所得に関する更正および過少申告加算税賦課決定に関して、賦課決定は違法とする判決が下された¹⁶⁶⁾。

この判決は「外国法人から付与されたストックオプションに係る課税上の取扱いに関しては、今日に至るまで法令上特別の定めは置かれていない」こと、平成 11 年には外国親法人によるストックオプションの権利行使益に関して給与所得という統一的な取扱いがなされていたにも関わらず、所得税基本通達に明記されることがなかったこと等か

165) 最高裁ホームページ『裁判例情報』<http://www.courts.go.jp/>

166) 同様の判決が最高裁平成 18 年 11 月 16 日判決（事件番号平成 17 年（行ヒ）第 96 号）においても下されている。最高裁ホームページ同上。

ら、このような結果となったようである。この判決に関しては、妥当であったと考えている。

<参考文献>

(著書)

- (1) 阿部泰久『連結法人税の理論と実務』(税務経理協会、2003年)
- (2) 伊藤邦雄『年金会計とストック・オプション』(中央経済社、2004年)
- (3) 岩崎政明『ハイポセティカル・スタディ租税法』(弘文堂、2004年)
- (4) 占部裕典『国際的企業課税法の研究』(信山社出版、1998年)
- (5) 大淵博義『裁判例・裁決例からみた役員給与・交際費・寄付金の税務』(税務研究会出版局、1990年)
- (6) 岡村忠生・渡辺徹也・高橋祐介『ベーシック税法』(有斐閣アルマ、2006年)
- (7) 小田嶋清治『法人税質疑応答集』(大蔵財務協会、2004年)
- (8) 金子宏『租税法第10版』(有斐閣、2005年)
- (9) 金子宏・佐藤英明・増井良啓・渋谷雅弘『ケースブック租税法』(弘文堂、2004年)
- (10) 北野弘久『税法学原論(第5版)』(青林書院、2003年)
- (11) 品川芳宣・秋葉武・坂部達夫・鈴木雅博・山元俊一『現物給付の税務』(新日本法規、2000年)
- (12) 渋谷博史・渡瀬義男『アメリカの連邦財政』(日本経済評論社、2006年)
- (13) 清永敬次『税法(第5版)』(ミネルヴァ書房、1999年)
- (14) 証券税制研究会『二元的所得税の論点と課題』(日本証券経済研究所、2004年)
- (15) 末永英男『税務会計研究の基礎』(九州大学出版会、1994年)
- (16) 末永英男『法人税法会計論(第3版)』(中央経済社、2004年)
- (17) 末永英男『連結経営と組織再編』(税務経理協会、2002年)
- (18) 武田隆二『法人税法精説(平成16年度版)』(森山書店、2004年)
- (19) 垂井英夫『実践自己株式法制』(財経詳報社、1998年)
- (20) 中央コーパース・アンド・ライブランド・アドバイザーズ株式会社『ストックオプション実務ハンドブック』(中央経済社、1999年)
- (21) 注解所得税法研究会『注解所得税法(三訂版)』(大蔵財務協会、2001年)
- (22) 東京弁護士会弁護士研修センター運営委員会『事例から学ぶ税法―所得税・法人税・相続税等―』(商事法務、2006年)
- (23) 内藤良祐・藤原祥二『ストックオプションの実務』(商事法務、2004年)
- (24) 中川一郎・清永敬次・竹下重人・波多野弘『税法学体系(全訂)』(三晃社、1976年)
- (25) 中里実・神田秀樹『ビジネス・タックス』(有斐閣、2005年)
- (26) 中嶋克久・野口真人・棟田裕幸『種類株式・新株予約権の活用法と会計・税務』(中央経済社、2006年)
- (27) 成松洋一『法人税法―理論と計算―』(税務経理協会、2006年)

- (28) 野水鶴雄『要説所得税法（平成 18 年度版）』（税務経理協会、2006 年）
- (29) 松沢智『租税実体法（補正第 2 版）』（中央経済社、2005 年）
- (30) 三木義一・田中治・占部裕典『（租税）判例分析ファイル I 所得税編』（税務経理協会、2006 年）
- (31) 水野忠恒『所得税の制度と理論－「租税法と私法」論の再検討－』（有斐閣、2006 年）
- (32) 森信茂樹『わが国所得税課税ベースの研究』（日本租税研究会、2002 年）
- (33) 山田淳一郎・加藤善孝『自己株式取引の法律・会計・税務 Q & A』（中央経済社、1999 年）
- (34) 山田二郎『実務租税法講義－憲法と租税法－』（民事法研究会、2005 年）
- (35) 山本守之『検証 納税者勝訴の判決』（税務経理協会、2004 年）
- (36) 渡辺充『判例に学ぶ租税法』（税務経理協会、2003 年）

（論文等）

- (1) 安宅敬祐「外国親会社から付与されたストック・オプションの権利行使益は給与所得に当たるとした国内初の最高裁判決について」『岡山大学法学会雑誌』55 巻 1 号（2005 年）
- (2) 荒井優美子「役員給与（業績連動型・ストックオプション等）」『税務弘報』54 巻 4 号（2006 年）
- (3) 有泉池秋・山岸徹久「米国におけるストック・オプションについて」『日本銀行調査月報』1998 年 12 月号（1998 年）
- (4) 飯塚由実「新株予約権の会計処理を巡る問題点－暫定的資本説から確定的資本説へ－」『経理情報』49 号（2006 年）
- (5) 石原忍「米国親会社が日本子会社の代表取締役等に付与したストック・オプションの契約関係とその経済的利益の課税について－インテル判決及びマイクロソフト判決を素材として－」『税務事例』36 巻 1 号（2004 年）
- (6) 一高龍司「ストック・オプション等インセンティブ報酬と税制」『法律時報』75 巻 4 号（2003 年）
- (7) 伊東稔博「ストック・オプションに係る経済的利益課税」『旬刊国税解説速報』44 巻（2004 年）
- (8) 伊藤靖史「ストック・オプションと会社法」『法律時報』75 巻 4 号（2003 年）
- (9) 井上和彦「ストック・オプションの課税問題と法人格否認の法理」『産能大学紀要』25 巻 2 号（2005 年）
- (10) 居林次雄「外資系日本子会社の従業員に対して米国の親会社から付与されたストックオプションの権利行使益と給与所得の該当性」『金融・商事判例』1169 号（2003 年）

- 年)
- (11) 上田哲士「ストックオプション課税訴訟が法人税の寄附金課税に与える影響」『税務弘報』49巻11号(2001年)
 - (12) 上野真二「ストック・オプションの権利行使利益に関する課税問題」『西日本短期大学大憲論叢』43巻(2005年)
 - (13) 牛嶋勉「給与所得と労働法上の賃金」『税務事例研究』76号(2003年)
 - (14) 碓井光明「親子会社と税法上の問題点」『法律のひろば』32巻9号(1979年)
 - (15) 浦谷清「源泉徴収における法律関係」『甲南法学』3巻1・2合併号(1962年)
 - (16) 占部裕典「外国親会社から付与されたストック・オプションの行使に係る経済的利益の所得区分」『法令解説資料総覧』282号(2005年)
 - (17) 大江晋也「業績連動型役員報酬の法人税法上の検討」『税務事例研究』76号(2003年)
 - (18) 大竹千聡「所得税の所得区分に関する疑問 スtockオプションの権利行使益がなぜ給与所得なのか」『税経新報』532号(2006年)
 - (19) 大淵博義「親会社株式によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋(上)ー給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響ー」『税経通信』60巻4号(2005年)
 - (20) 大淵博義「親会社が子会社従業員等に付与したストック・オプションの権利行使益の所得区分ー東京地裁平成16年2月27日判決ー」『TKC税研情報』14巻2号(2005年)
 - (21) 大淵博義「親会社と子会社間での無利息融資と収益の認識」『戦後重要租税判例の再検証』(財経詳報社、2003年)
 - (22) 大淵博義「親会社株式によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋(上)ー給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響ー」『税経通信』60巻5号(2005年)
 - (23) 大淵博義「親会社株式によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋(下)ー給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響ー」『税経通信』60巻6号(2005年)
 - (24) 大淵博義「ストック・オプションの行使利益の所得区分ー外国親会社から日本子会社役員等に付与されたストック・オプションの行使利益の所得区分を中心としてー」『税理』42巻15号(1999年)
 - (25) 大淵博義「米国親会社から日本子会社従業員に付与されたストックオプションの行使利益の所得区分ーストックオプションの所得区分に関する最新裁決の検証ー」『税理』45巻6号(2002年)
 - (26) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使益の所得区分と税法解釈の限界」『税務事例』35巻7号(2003年)

- (27) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使利益の所得区分と税法解釈の限界（その 1）－日本子会社の従業員に付与された米国親会社のストック・オプションの権利行使利益を一時所得とした東京地裁判決を素材として－」『税務事例』35 巻 6 号（2003 年）
- (28) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使利益の所得区分と税法解釈の限界（その 2）－日本子会社の従業員に付与された米国親会社のストック・オプションの権利行使利益を一時所得とした東京地裁判決を素材として－」『税務事例』35 巻 7 号（2003 年）
- (29) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使利益の所得区分と税法解釈の限界（その 3・完）－日本子会社の従業員に付与された米国親会社のストック・オプションの権利行使利益を一時所得とした東京地裁判決を素材として－」『税務事例』35 巻 8 号（2003 年）
- (30) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第 1 回）」『税経通信』61 巻 3 号（2006 年）
- (31) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第 2 回）」『税経通信』61 巻 4 号（2006 年）
- (32) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第 3 回）」『税経通信』『税経通信』61 巻 5 号（2006 年）
- (33) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第 4 回）」『税経通信』『税経通信』61 巻 6 号（2006 年）
- (34) 大淵博義「法人税法解釈の判例理論の検証とその実践的展開（第 5 回）」『税経通信』『税経通信』61 巻 7 号（2006 年）
- (35) 大淵博義「私はこう見る、こう読む！『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22 巻 2 号（2003 年）
- (36) 雄川一郎「源泉徴収に関する争訟」『租税法研究』2 号（1974 年）
- (37) 小川正雄「寄付金課税控除から見た所得控除」『税法学』547 号（2002 年）
- (38) 葛西嘉隆「月例賃金に関する近時の裁判例（上）－ストックオプションの権利行使益・待機・仮眠時間の割増賃金－」『労働法学会報』57 巻 12 号（2006 年）
- (39) 川端康之「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』25 号（1997 年）
- (40) 議員立法による商法改正国会審議録（抄）－ストック・オプション制度の導入、株式消却手続の特例－『商事法務』1459 号（1997 年）
- (41) 菊谷正人・二宮英徳「ストックオプションにおける課税上の問題（上）」『税経通信』61 巻 2 号（2006 年）
- (42) 菊谷正人・依田俊伸・二宮英徳「ストックオプションにおける課税上の問題（中）」『税経通信』61 巻 3 号（2006 年）

- (43) 菊谷正人・依田俊伸・二宮英徳「ストックオプションにおける課税上の問題（下）」『税経通信』61巻4号（2006年）
- (44) 菊谷正人・依田俊伸「役員給与課税に関する改正内容とその問題点（上）」『税経通信』61巻11号（2006年）
- (45) 北川清「改正新規事業法の概要（Ⅲ）－ストック・オプション制度の導入を中心に－」『商事法務』1417号（1996年）
- (46) 木山雅人「ストックオプションの権利行使益が給与所得とされた事例」『TKC 税研情報』14巻2号（2005年）
- (47) 木山泰嗣「ストックオプション訴訟における「正当な理由」をめぐる論点と判決」『税務弘報』53巻11号（2005年）
- (48) 久保田安彦「ストック・オプション」『商事法研究』29号（2005年）
- (49) 酒井克彦「親会社ストック・オプションの権利行使利益に係る所得区分（上）－東京高裁判決（平成16年2月19日判決）の検討を中心に－」『税務事例』36巻4号（2004年）
- (50) 酒井克彦「親会社ストック・オプションの権利行使利益に係る所得区分（中）－東京高裁判決（平成16年2月19日判決）の検討を中心に－」『税務事例』36巻5号（2004年）
- (51) 酒井克彦「親会社ストック・オプションの権利行使利益に係る所得区分（下）－東京高裁判決（平成16年2月19日判決）の検討を中心に－」『税務事例』36巻6号（2004年）
- (52) 酒井克彦「雑所得にみる所得区分上の消極的意義と包括的所得概念－所得区分を巡る諸問題－」『税務事例』38巻10号（2006年）
- (53) 坂部達夫「インセンティブ報酬の一形態としてのストックオプション課税の現状」『税務事例』35巻11号（2003年）
- (54) 佐藤尚弘「会社法・改正税法で変わる「役員給与」対策」『税務弘報』54巻12号（2006年）
- (55) 佐藤英明「給与所得の意義－事業所得との区別」『税務事例研究』56号（2000年）
- (56) 佐藤英明「使用者から与えられる報奨金等が給与所得とされる範囲」『税務事例研究』61号（2001年）
- (57) 澤口実・石井裕介「ストック・オプションとしての新株予約権の発行に係る問題点」『商事法務』1777号（2006年）
- (58) 志岐昭敏「給与所得か一時所得か－ストック・オプション事件」『税理』47巻12号（2004年）
- (59) 志岐昭敏「ストックオプション課税における問題点－労務の対価の意義等から考える所得区分」『税理』45巻2号（2002年）
- (60) 志岐昭敏「『ストックオプション事件』最高裁判決の論評」『税研』20巻6号（2005年）

年)

- (61) 志岐昭敏「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)
- (62) 品川芳宣「外国親会社から付与されたストックオプションに係る経済的利益の所得の種類」『TKC 税研情報』12巻2号(2003年)
- (63) 品川芳宣「外国親会社から付与されたストックオプションの権利行使利益は一時所得か?」『T&A master』11号(2003年)
- (64) 品川芳宣「ストックオプション権利行使益の所得の種類」『税研』18巻5号(2003年)
- (65) 品川芳宣「ストックオプションの所得区分と過少申告の「正当な理由」」『税研』19巻6号(2004年)
- (66) 品川芳宣「ストック・オプションの課税処理とその問題点」『税法の課題と超克 山田二郎先生古稀記念論文集』(信山社出版、2000年)
- (67) 品川芳宣「『ストックオプション事件』最高裁判決の論評」『税研』20巻6号(2005年)
- (68) 品川芳宣「税法における資本と負債の区分」『租税法研究』32号(2004年)
- (69) 品川芳宣「法人税における非上場株式の時価評価」『TKC 税研情報』14巻5号(2005年)
- (70) 末永英男「法人税法 22 条 2 項の『取引』の範囲についてーオウブンシャホールディング事件における第三者割当増資を題材にしてー」『熊本学園大学海外事情研究』33巻2号(2006年)
- (71) 関子善信「源泉徴収・特別徴収制度見直し論議と給与所得課税の今後」『税』57巻5号(2002年)
- (72) 鈴木博之「海外親会社より付与されたストックオプションの権利行使による利益への課税問題」『国際税務』20巻10号(2000年)
- (73) 鈴木大介「従業員ストック・オプション会計の認識時の論理」『経営と制度』3号(2005年)
- (74) 鈴木大介「利益計算からみた従業員ストック・オプションの貸方の議論」『経営と制度』4号(2006年)
- (75) 鈴木雅博「業績連動型報酬制度の必要性と現状」税務事例 35 巻 11 号(2003年)
- (76) 関俊彦「新株予約権の機能」『税研』20巻6号(2005年)
- (77) 関根稔「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)
- (78) 関本大樹「ストック・オプションの付与時評価とその際の譲渡制限の取扱いについて」『税大ジャーナル』3号(2005年)
- (79) 平仁「親会社の子会社の役員に付与するストックオプションの性質」『税法学』551

- 号 (2004 年)
- (80) 高橋祐介「ストックオプションの権利行使利益が一時所得とされた事例」『税法学』549 号 (2003 年)
- (81) 武田昌輔「ストックオプションの権利行使利益についてー横浜地裁・東京高裁判決の問題点ー」『T&A master』59 号 (2004 年)
- (82) 武田昌輔「自己株式の贈与を受けた場合等の資本金等の処理」『税経通信』61 巻 7 号 (2006 年)
- (83) 武田昌輔「無償による資産の譲渡又は役務の提供についての検討」『税務事例』35 巻 11 号 (2003 年)
- (84) 武田昌輔「連結納税制度雑感」『税研』17 巻 2 号 pp.26-27 (2001 年)
- (85) 立野晴朗「中小企業が活用する利益連動給与、ストック・オプション」『税務弘報』54 巻 12 号 (2006 年)
- (86) 田中治・小山馨「外国親会社から付与されたストックオプションの権利行使益」『判例分析ファイル I 所得税編』(税務経理協会、2006 年)
- (87) 田中治「給与所得者の経済的利益に対する課税」『税務事例研究』59 号 (2001 年)
- (88) 田中治「所得分類の意義と給与所得課税ーストックオプション判決を素材にー」『租税法研究』32 号 (2004 年)
- (89) 田中治「ストックオプション第 2 弾判決の論理と実務への影響」『税理』46 巻 15 号 (2003 年)
- (90) 田中治「私はどう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22 巻 2 号 (2003 年)
- (91) 田邊正「ストック・オプションの権利行使益の所得区分について」『紀要 中央学院大学社会システム研究所』6 巻 2 号 (2006 年)
- (92) 垂井英夫「ストック・オプションの税制」『税経通信』54 巻 10 号 (1999 年)
- (93) 富永賢一「ストック・オプションに対する所得税の課税関係 Q&A (下)」『税務通信』2545 号 (1998 年)
- (94) 豊田俊一・片山智二・川崎聖敬「企業会計基準第 8 号『ストック・オプション等に関する会計基準』及び企業会計基準適用指針第 11 号『ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針』について」『税経通信』61 巻 4 号 (2006 年)
- (95) 豊田俊一「ストック・オプション等」『商事法務』1762 号 (2006 年)
- (96) 豊田俊一「ストック・オプション等及びその他の新株予約権・新株予約権付社債の会計処理」『企業会計』58 巻 5 号 (2006 年)
- (97) 豊田俊一「『ストック・オプション等に関する会計基準』の解説」『JICPA ジャーナル』18 巻 5 号 (2006 年)
- (98) 鳥飼重和「ストック・オプション税務訴訟 (最高裁判所第三小法廷 2005.1.25)」『法学セミナー』51 巻 3 号 (2006 年)

- (99) 鳥飼重和「ストックオプション税務訴訟の論点と税務執行の問題点」『税理』44巻4号(2001年)
- (100) 野口晃弘「ストック・オプション制度の会計問題」『企業会計』49巻9号(1997年)
- (101) 濱谷直子「連結納税制度」『法律時報』75巻4号(2003年)
- (102) 樋口哲夫「法人が役員に支払った過大利息を役員報酬ないし役員賞与と認定することの可否」『税務弘報』16巻1号(1968年)
- (103) 平井和美「新ストックオプション税制の問題点」『会計情報』358号(2006年)
- (104) 平川忠雄「ストックオプションの現行税務の取扱いと問題点」『税研』20巻6号(2005年)
- (105) 福家俊朗「いわゆるストック・オプションの権利行使による利益が一時所得とされた事例」『判例時報』1828号(2003年)
- (106) 福家俊朗「源泉徴収制度の法的論理構造の検討ー租税法律関係と源泉徴収制度ー」『租税法研究』11号(1983年)
- (107) 藤曲武美「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)
- (108) 船富康次「『所得税基本通達』の一部改正(源泉所得税関係)について」『税務通信』48巻4号(2000年)
- (109) 古内和明「ストック・オプションの会計処理」『税研』20巻6号(2005年)
- (110) 堀口和哉「親会社から付与されたストックオプションの権利行使益は、給与所得に当たるとされた事例」『税務事例』38巻9号(2006年)
- (111) 本庄資「外国親会社から日本子会社役員に付与されたストック・オプションの所得区分」『ジュリスト』1284号(2005年)
- (112) 本庄資「日本のストックオプション裁判の忘れ物」『税務弘報』53巻4号(2005年)
- (113) 増田稔「時の判例 米国法人の子会社である日本法人の代表取締役が親会社である米国法人から付与されたいわゆるストックオプションを行使して得た利益が所得税法28条1項所定の給与所得に当たるとされた事例」『ジュリスト』1310号(2006年)
- (114) 三上二郎・坂本英之「役員報酬、ストック・オプション」『商事法務』1776号(2006年)
- (115) 三木義一「ストックオプション地裁判決とその問題点」『税理』46巻2号(2003年)
- (116) 三木義一「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)
- (117) 道端忠孝「執行役員の法的地位とその責任」『民事法情報』226号(2005年)
- (118) 棟田裕幸「ストック・オプションを利用した場合の会計・税務」『税務弘報』54巻5号(2006年)
- (119) 村田守弘「ストックオプションに係る税務争訟」『経理情報』974号(2002年)

- (120) 百瀬智浩「株式関連報酬を巡る所得課税上の諸問題」『税務大学校叢』36号(2001年)
- (121) ハツ尾順一「ストックオプションと所得区分」『税務事例』35巻1号(2003年)
- (122) 山田和江「ストックオプションにおける権利行使益の所得区分―実務家から見た最高裁 17.1.25 第三小法廷判決―」『T&A master』131号(2005年)
- (123) 山田啓之「役員等に対するストック・オプションの付与と疑問点」『税理』49巻8号(2006年)
- (124) 山田哲之「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)
- (125) 山元俊一「役員報酬の法規制とその性質」税務事例 35巻11号(2003年)
- (126) 山本守之「改正された役員給与に関する政令規定」『税経通信』61巻7号(2006年)
- (127) 湯本三平「給与を巡る不確定法概念―役員報酬・青色事業専従者給与における「相当」―」『税法学』545号(2001年)
- (128) 吉田研一「ストック・オプションと労働基準法の賃金」『商事法務』1480号(1998年)
- (129) 渡辺徹也「ストック・オプションに関する課税上の諸問題―非適格ストック・オプションを中心に―」『税法学』550号(2003年)
- (130) 渡邊充「私はこう見る、こう読む!『ストックオプション事件』東京地裁判決」『速報税理』22巻2号(2003年)

(裁判例)

- 1) 大阪高裁昭和 53 年 3 月 30 日判決(昭和 47 年(行コ)第 42 号、『税務訴訟資料』97号 p.1160)
- 2) 大阪高裁昭和 56 年 2 月 5 日判決(昭和 54 年(行コ)第 46 号、『税務訴訟資料』116号 p.248)
- 3) 京都地裁昭和 56 年 3 月 6 日(昭和 49 年(行ウ)第 4 号、『税務訴訟資料』116号 p.480。
- 4) 神戸地方裁判所昭和 58 年 12 月 19 日判決(事件番号昭和 52(行ウ)第 32 号、『税務訴訟資料』134号 p.520)
- 5) 最高裁判所昭和 56 年 4 月 24 日判決(事件番号昭和 52 年(行ツ)12 号、『税務訴訟資料』117号 p.296)
- 6) 最高裁判所昭和 56 年 4 月 24 日判決(事件番号昭和 53 年(行ツ)第 90 号、『税務訴訟資料』117号 p.316)
- 7) 最高裁判所平成 6 年 11 月 29 日判決(事件番号平成 3 年(あ)第 1087 号、『税務訴訟資料』204号 p.3307)
- 8) 最高裁判所平成 17 年 1 月 25 日判決(事件番号平成 16(行ヒ)第 141 号、『最高裁判所

民事判例集』59巻1号p.64)

- 9) 最高裁判所平成18年1月24日判決(事件番号平成16年(行ヒ)第128号、最高裁ホームページ『裁判例情報』<http://www.courts.go.jp/>)
- 10) 最高裁判所平成18年10月24日判決(事件番号平成17(行ヒ)第20号、最高裁ホームページ『裁判例情報』<http://www.courts.go.jp/>)
- 11) 最高裁判所平成18年11月16日判決(事件番号平成17年(行ヒ)第96号、最高裁ホームページ『裁判例情報』<http://www.courts.go.jp/>)
- 12) 東京高等裁判所平成16年2月19日判決(事件番号平成15年(行コ)第235号、『判例時報』1858号p.3)
- 13) 東京地方裁判所平成15年8月26日判決(事件番号平成13年(行ウ)第49号、『TKC税務判決(裁決)データベース』文献番号28091237)
- 14) 福岡高等裁判所昭和63年11月22日判決(事件番号昭和62年(行コ)第13号、『税務訴訟資料』166号p.505)
- 15) 福岡地方裁判所昭和62年7月21日判決(事件番号昭和58年(行ウ)第14号、『税務訴訟資料』159号p.228)

(その他)

- 1) アカサカ共同会計事務所 <http://homepage3.nifty.com/zei/>
- 2) 武田昌輔「詳解 所得税務事例」(所得税務事例研究会、2005年)
- 3) 鳥飼総合法律事務所 <http://www.torikai.gr.jp/zsoshou/stock/int/020110.html>
- 4) 日本経済新聞平成15年7月15日