

所得分類における二重利得法の再考  
—株式報酬型ストック・オプションを題材として—

吉川 貴之

## 論文要旨

本稿は、株式報酬型ストック・オプションという新たな題材を持ち込み、あらためて解釈論としての二重利得法の適用可能性について考察し、さらには二重利得法の一般論への展開を試みることを目的としている。

株式報酬型ストック・オプションとは、権利行使価額を1円としたストック・オプションであり、実質的には自社株式そのものを報酬制度として付与する仕組みにきわめて近似する。上場会社を中心に、主として役員退職慰労金制度に代替する制度として近年よく用いられている制度である。株式報酬型ストック・オプションも、ストック・オプションの一種であるから、権利行使時にその時の株価と権利行使価額（1円）との差額（権利行使利益）に対し、所得課税がなされる。ところが株式報酬型ストック・オプションは権利行使期間を退職後一定期間に設定されるケースが多いため、在職時の経済的利益と退職後から権利行使時までの株式値上がり益が混在することになり、所得分類の判断はきわめて難しい。

このような複数の所得分類が混在すると想定される場合、二重利得法の適用により所得分類を確定させることが考えられる。二重利得法とは、ある所得の中に性質の異なる所得が混在している場合に、何らかの基準でいずれかの所得分類にまとめて二者択一的に課税するのではなく、それぞれの所得分類に応じて所得税額を計算しようとする方法である。現行の所得税法は、所得をその源泉ないし性質によって10種類に分類しているが、これは、所得はその性質や発生の態様によって担税力が異なるという前提に立って、公平負担の観点から、それぞれの担税力の相違に応じた計算方法を定めるというものである。二重利得法はこのような所得税法の考え方に親和するものの、解釈論として成立するものかという点において、諸々の議論がある。なお、これまでの研究では主として宅地造成型のケースが検討の対象となっていた。これは、営利目的でない保有土地を途中から宅地造成して販売した場合に、宅地造成前までの値上がり益は譲渡所得、その後の価値増加部分は事業所得等としてそれぞれ課税しようとする事例である。本稿は、株式報酬型ストック・オプションを新たな題材として取り上げ、この問題に取り組むものである。

第2章では、株式報酬型ストック・オプションの所得分類について検討している。まず、ストック・オプション税制一般として、権利行使利益の所得分類の判

定基準を検証したところ、その要約は次のとおりである。

- ① 所得分類は、発行法人と被付与者の関係、付与目的という権利付与時の状況による判定を原則とし、権利付与後の態様も含めて総合的に判定される。
- ② 労務の対価性の判定においては、ストック・オプション付与による精勤の動機付けという目的的相関関係が重視される。
- ③ 権利行使利益は、権利付与時から権利行使時までの役務の提供の対価と考えられる。

つづいて、本稿の題材である株式報酬型ストック・オプションの所得分類について、特に退職後の株式値上がり益に相当する経済的利益を中心に検討した。その結果、次のような点から、勤労性所得（給与所得または退職所得）とすることには無理があり、雑所得に該当するものと解される。

- ① 勤労性所得に該当するためには、労務の対価性の有無が問われるが、労務の対価性の判定が精勤の動機付けという目的的相関関係を重視している以上、退職によりその動機付けという目的が剥離し、労務の対価性としての性質は失われるものと解される。
- ② 権利行使利益は、権利付与時から権利行使時までの役務の提供の対価と考えられるところ、退職後は役務の提供は行われていない。
- ③ 給与所得控除、退職所得の計算における税負担軽減措置を退職後長期間にわたって認めることは、その趣旨からして困難である。
- ④ このような所得を勤労性所得の範囲に含めると、勤労性所得の範囲の拡大を免れない。

以上から、在職時に対応する経済的利益と退職後の株式値上がり益に相当する経済利益はそれぞれ性質の異なる所得（勤労性所得と雑所得）に該当するものと考えられる。

つづいて第3章では、二重利得法の先行研究から問題点を整理し、株式報酬型ストック・オプションへの当てはめを試みている。

二重利得法を解釈の中で適用する場合の主な問題点は、次のとおり集約される。

- ① 租税行政庁および納税者の裁量の余地が拡がり、法的安定性と予測可能性が低下する。
- ② 2種類の所得に係るそれぞれの収入金額を明確に区分することが難しい場合がある。

- ③ 二重利得法を適用するのであれば、宅地造成型のような転換型のみでなく、異種の所得が混在する二重型についても適用すべきであるが、金額の区分は困難である。

これらの問題点について、株式報酬型ストック・オプションの場合は、概ね次のとおりに整理されるから、この検討の限りでは二重利得法の適用は可能である。

- ① については、むしろ二者択一的な課税の方が裁量の余地が大きく、法的安定性と予測可能性を害するから、障害にはならない。
- ② については、退職日の株価算定は比較的容易であるから、障害にはならない。
- ③ については、株式報酬型ストック・オプションの場合はそもそも付与目的が2つ（精勤の動機付けと被付与者の権利行使時期の便宜を図るという2つの付与目的）が存在し、それぞれ独立した給付であるから二重型には該当しない。

最後に第4章では、二重利得法の一般論への展開を試みている。本章では、「収入金額の観察による二重利得法の適用」という考え方を提案している。これは、まず、収入金額の認識があり、その後はじめて所得分類の作業が行われるという所得税額の計算体系に基づくと、収入金額の分割可能性を満たして、はじめて所得分類を2種類に区分することが可能になるという考え方である。

しかし、どのような場面でも収入金額の分割が可能になるわけではない。例えば宅地造成型のケースにおいて、収入金額の分割を試みた場合、譲渡所得に係る収入金額と事業所得等に係る収入金額に分割することになるが、これは私法上形成されている法律関係（1個の土地の譲渡であり、2個の土地の同時譲渡ではない）の変更を強制することになり、妥当ではない。一方で、株式報酬型ストック・オプションのケースにおいて、2つの給付に分割することは、発行法人から被付与者との間で締結された契約内容、すなわち2つの付与目的があるということにきわめて忠実である。

以上のことから、収入金額は、私法上形成された法律関係に変更を強制しない範囲内に限り分割可能であり、これにより二重利得法の適用が可能になるものと考えられる。

## 目 次

第 1 章 序論 .....	1
第 1 節 報酬制度の変化と株式報酬型ストック・オプション .....	1
第 2 節 問題提起 .....	6
第 3 節 本論文の構成 .....	8
第 2 章 株式報酬型ストック・オプションの所得分類 .....	9
第 1 節 はじめに .....	9
第 2 節 所得分類の判定基準の特徴 .....	9
第 3 節 事例検証 .....	15
第 4 節 本題材の検討 .....	20
第 5 節 小括 .....	27
第 3 章 株式報酬型ストック・オプションと二重利得法 .....	28
第 1 節 二重利得法の意義 .....	28
第 2 節 二重利得法の問題点 .....	30
第 3 節 株式報酬型ストック・オプションにおける二重利得法の適用 .....	32
第 4 節 小括 .....	36
第 4 章 一般論への展開 .....	37
第 1 節 はじめに .....	37
第 2 節 収入金額の観察による二重利得法の適用 .....	37
第 3 節 収入金額の分割と私法 .....	40
第 4 節 小括 .....	43
結語 .....	45

## 凡例

本稿において使用している法令等の略語は、次による。

所法	・	・	・	・	・	所得税法
所令	・	・	・	・	・	所得税法施行令
所基通	・	・	・	・	・	所得税基本通達
金商法	・	・	・	・	・	金融商品取引法
民集	・	・	・	・	・	最高裁判所民事判例集
訟月	・	・	・	・	・	訟務月報
税資	・	・	・	・	・	税務訴訟資料
判時	・	・	・	・	・	判例時報
判タ	・	・	・	・	・	判例タイムズ

本稿において使用している法令の条文番号の記載は次の例による。

所得税法 33 条 2 項 1 号 ・ ・ ・ ・ ・ 所法 33②一

## 第 1 章 序論

### 第 1 節 報酬制度の変化と株式報酬型ストック・オプション

#### 1. 役員退職慰労金制度の廃止の潮流

近年、上場会社を中心に、役員退職慰労金制度を廃止する動きが広まり、現在すでに廃止済みもしくは今後廃止の予定という会社は上場会社全体の 6 割を超えている（図表 1 参照）。

【図表 1：役員退職慰労金制度の廃止等の状況<sup>1</sup>】 社数（ ）内%

①もともと制度を採用していない。	68	(3.6)
②廃止の予定はない。	632	(33.3)
③無回答	16	(0.8)
④今回の総会で廃止した。	107	(5.6)
⑤今後廃止する予定。	77	(4.1)
⑥すでに廃止している。	997	(52.6)
廃止もしくは廃止予定。(④～⑥計)	1,181	(62.3)
合計	1,897	(100.0)

役員退職慰労金が、「株主総会で具体的金額を明示せず、支給金額、時期、方法等の決定を内規に基づき取締役会等に委ねることで承認を求めており、内規が開示されているとはいえ、承認する株主の側から不透明感が強い制度として批判の対象になっている<sup>2</sup>。」といわれているように、お手盛りの性格が強いということから敬遠される傾向がうかがい知れる。

もっとも役員報酬体系の全体を見直すには、株主側からの視点だけでは不十分であり、経営者のインセンティブとしての機能にも配慮する必要があるだろう<sup>3</sup>。そのような考えに立脚すれば、「会社業績や株主価値との連動性を高め、経営責任の明確化・企業競争力の強化につなげる<sup>4</sup>。」という目的にかなう制度としてスト

<sup>1</sup> 商事法務 No.1883(2009)132 頁の図表に基づき、筆者が一部作成。

<sup>2</sup> 前掲注(1) 132 頁。

<sup>3</sup> 高田剛「経営者報酬の法律と実務」別冊商事法務 285 号(2005)はしがき。

<sup>4</sup> 水野忠恒「社会構造の変化にともなう新たな給与・報酬形態の課税問題」『人的役務と所得税』日税研論集第 57 号(2006)42 頁。

ック・オプション制度が注目されることは理解に難くない。

## 2. 株式報酬型ストック・オプション

さて、役員退職慰労金制度に代替する制度としては、ストック・オプション制度、とりわけ株式報酬型ストック・オプション<sup>5</sup>と呼ばれる特殊な設計が施された制度がよく利用される。実際に役員退職慰労金制度を廃止もしくは廃止予定としている1,181社中、164社がすでに株式報酬型ストック・オプション制度を採用したと回答している<sup>6</sup>。

株式報酬型ストック・オプションの最大の特徴は、権利行使価額を1円<sup>7</sup>としている点にあり、付与された役員は、権利行使時に1円を当該ストック・オプションの発行会社に払い込むことで発行会社の株式を入手することができる。その名のとおり、いわば自社株式そのものを報酬制度として付与する仕組みにきわめて近似する制度といえる<sup>8</sup>。このように現物の株式を付与せずにこのようなストック・オプションが利用される真のねらいは、会社法上、公開会社が一部の株式のみに譲渡制限<sup>9</sup>をつけることができない、譲渡制限株式を付与すると、現物給与として課税されてしまう等<sup>10</sup>という実務上の不都合を回避することにあると考えられる。株式報酬型ストック・オプションを付与された者は、享受できる経済的利益の多寡が、もっぱら付与後の株価変動により決定されるとしても、発行会社の経営破たん等の事由により株式が無価値化しない限り、権利行使によって、権利行使時における株価と権利行使価額との差額（以下、本稿において「権利行使利益」という。）をほぼ確実に享受することができる。この点において、権利行使価額を付与時の株価と同額以上に設定し、後に株価が権利行使価額を上回った場合に限り権利行使利益を享受できるストック・オプション（本稿では、これを便宜上「通常型ストック・オプション」と呼ぶことにする。）とは性質を異にする。すなわち、株式報酬型ストック・オプションは、インセンティブとしての性質を織

---

<sup>5</sup> 株式報酬型ストック・オプションについては、前掲(3)49頁以下。

<sup>6</sup> 前掲注(1) 133頁。

<sup>7</sup> なお、権利行使価額を0円と定めることはできない（相澤哲ほか『論点解説新・会社法』（商事法務、2006）236頁）。

<sup>8</sup> 尤も権利行使がなされるまでの間、譲渡・換金ができず、また株主としての権利を持たないという点では、株式の付与とは異なる。

<sup>9</sup> 一定期間の勤務を義務づけることによるインセンティブ効果をねらって譲渡制限が付される。

<sup>10</sup> 増井良啓「ストック・オプションと所得課税」『人的役務と所得税』日税研論集 57巻（日本税務研究センター、2006）111頁。



り込ませながらも、ある程度確実に報酬を付与する手段としての活用に向いている。一方で通常型ストック・オプションは、権利付与後の株価が上昇した場合のみ経済的利益を享受することができる仕組みであることから、純粋な成功報酬制度として利用しやすいといえるだろう。

株式報酬型ストック・オプションは、このような性質から賞与や役員退職慰労金に代替する制度として利用されることが多いと考えられる。

### 3. 制度設計に見る株式報酬型ストック・オプションの類型

ところで、最近発行されている株式報酬型ストック・オプションは、権利行使期間、権利行使の条件設定において概ね3つのタイプに分けることができる。

第1タイプは、権利行使の条件を「役員在職中に権利行使可能」と定めるものであり、これはいわば株価連動型の役員給与といえる。役員退職慰労金制度を廃止する一方、現役時代の役員給与が上乘せされることになるから、「賞与型」と形容することができよう（以下、このタイプを本稿では「第1タイプ」と定義することにする）。

次に第2タイプであるが、権利行使期間について、「退職後ごく短期間に限り権利行使可能」と定めるものである。役員退職慰労金の外形を残すタイプであるから、「退職金型」といえる。なお、「ごく短期間」については、実務上「退職後10日間」と定めるケースが実務上かなり普及している。これは、同様の設計における権利行使利益の所得分類について、課税当局の文書回答<sup>11</sup>により、退職所得とする見解が示されたことを受け、各社がそれに倣って同様の制度の導入が進んだことによる（以下、このタイプを本稿では「第2タイプ」と定義することにする）。

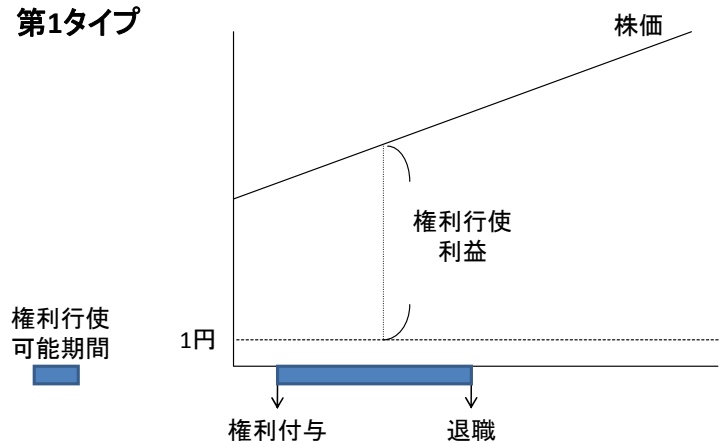
そして第3タイプは、いわば第2タイプから派生するタイプというべきもので、退職後に権利行使が可能となる点は第2タイプと変わらないが、退職後、比較的長期間（例えば5年間など）にわたり権利行使可能とするものである（以下、このタイプを本稿では「第3タイプ」と定義することにする）。

それぞれのタイプを図示すると次のとおりとなる（次頁参照）。

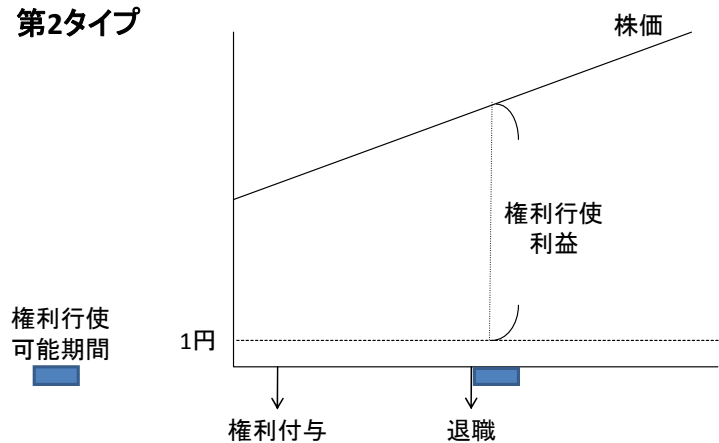
---

<sup>11</sup> 国税庁 HP (<http://www.nta.go.jp/tokyo/shiraberu/bunshokaito/shotoku/07/01.htm>)。2004年11月2日付東京国税局文書回答「権利行使期間が10日間に限定されている新株予約権の権利行使益に係る所得区分について」の中で、特定の条件を前提に退職所得として取扱うことが示されている。なお、これについては、第2章で詳しく検討する。

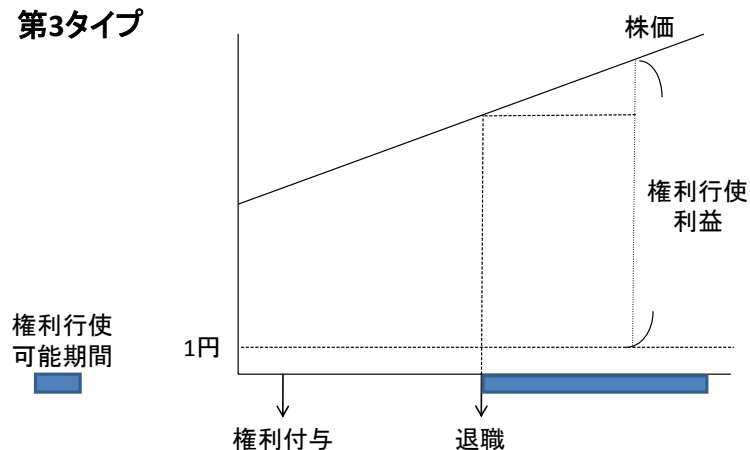
### 第1タイプ



### 第2タイプ



### 第3タイプ



なお、この第3タイプの中には、退職後の一定期間は権利行使を認めず、その後の所定の期間に限り、権利行使を認めるような設計も見られる。例えば「退職後1年を経過した日以降5年間に限り権利行使可能とする。」というような事例である。

第3タイプのような複雑な設計を要する所以は、インサイダー規制によるとこ

ろが大きいと推定される。すなわち、会社関係者でなくなった後 1 年以内の者も自社株式の売買について規制の対象になるから<sup>12</sup>、これに配慮して、被付与者の権利行使のタイミングに便宜を与えようとの趣旨である。尤も規制の対象は「株式の売買」であるから、「ストック・オプションの権利行使」という行為自体は規制の対象外であり、第 2 タイプによっても何ら問題はない。しかし、第 2 タイプの場合、対象後の権利行使期間がきわめて短期間であるから、被付与者は、権利行使により取得した株式を、会社関係者でなくなるまでの約 1 年間にわたり保有し続けなければならない。このことは、自社株式を運用する意志の有無に関係なく、少なくとも約 1 年間、株価の変動リスクにさらされなければならないこと、権利行使の際に必要な源泉所得税を別途用意する必要も生じること<sup>13</sup>、以上 2 点において被付与者に多大な不便をもたらす。また、第 2 タイプでは権利行使後およそ 1 年間株式を売却しないことのコミットは、被付与者の自主規制に委ねられる部分が大いのに比較して、第 3 タイプでは、退職後 1 年間の制限期間を設けることも可能であるから、より厳格な管理ができる制度設計と評価できよう。

#### 4. 類型別発行事例

株式報酬型ストック・オプションの 3 つの類型について言及したが、最近の実際の類型別発行事例件数は次のとおりである（図表 2 参照）。

【図表 2：類型別発行事例件数<sup>14</sup>】

類型	事例件数	主な権利行使可能期間の事例
第 1 タイプ	3 件	・取締役等の在任中に行使可能
第 2 タイプ	43 件	・取締役を退任した日の翌日から 10 日間行使可能
第 3 タイプ	35 件	・取締役等の地位を喪失した日以降行使可能 ・取締役等の退任後 1 年を経過した日から 5 年間行使可能
その他	6 件	
計	87 件	

<sup>12</sup> 金商法 166。

<sup>13</sup> 金銭による給与・退職金と異なり源泉が無いため、権利行使時に発行会社へ源泉所得税を別途払い込まなければならない。なお、権利行使後遅滞なく株式を売却できれば、売却代金の一部をもってこれに充当する方法が考えられるが、第 2 タイプのケースではこれができず、被付与者の資金繰りの上では不利となる。

<sup>14</sup> 平成 21 年 1 月 1 日から 7 月 31 日の東京証券取引所 1 部上場企業のプレスリリースに基づき筆者が集計。

図表 2 の集計結果で分かるように、第 2 タイプはもとより、第 3 タイプも広く活用されている事実をうかがい知ることができる。

## 第 2 節 問題提起

### 1. 所得課税上の問題の所在

前節では、役員報酬制度の変化から、株式報酬型ストック・オプションの導入が進んでいること、株式報酬型ストック・オプションは制度設計の違いから概ね 3 つのタイプが実務上よく用いられ、特に第 3 タイプと定義した発行事例が相当数にのぼっていることを述べた。

さて、株式報酬型ストック・オプションもストック・オプションの一種であるから、被付与者の所得課税上の取扱いも、いわゆるストック・オプション税制の範疇で処理される。すなわち、原則としてストック・オプション付与時の課税はなく<sup>15</sup>、権利行使時にその時の株価と権利行使価額の差額（権利行使利益）につき、所得課税を受けることになる<sup>17</sup>。

また、権利行使利益の所得分類については、発行法人と付与された者との関係、役務の提供との関連性、株式の値上がり益に相当するものが主かどうか等を勘案して確定されることになる<sup>18</sup>。詳しくは第 2 章で言及するが、概ね次のようになる。

まず第 1 タイプ、すなわち「賞与型」の場合の権利行使利益は、給与所得に該当することに異論はないだろう。

第 2 タイプは前述のとおり、課税当局より退職所得とする趣旨の回答が公表されているが、詳しくは第 2 章で論ずる。

さて、最も判断に苦慮するのは第 3 タイプである。例えば「退職後 1 年を経過

---

<sup>15</sup> 尤も譲渡制限その他特別な条件が付されていなければ付与時課税を受けることになると考えられるが、株式報酬型ストック・オプションにおいてはその付与目的から譲渡禁止とすることが多いと想定される。

<sup>16</sup> 付与時よりも株価が下がれば、本人の手にする利得は減る。よって「株価を下げないよう努力する」というインセンティブは働く。ゆえに「行使価格が 1 円だから株と同じに付与時課税すべきだ」という議論は、インセンティブ報酬を育てるという観点だけからは、必ずしも出てこないとの意見がある。増井・前掲(10)112 頁。

<sup>17</sup> 国税庁 HP(<http://www.nta.go.jp/tokyo/shiraberu/bunshokaito/shotoku/03/01.htm>)。平成 15 年 4 月 11 日付東京国税局文書回答「権利行使価格が 1 円である新株予約権（ストック・オプション）を付与された場合の税務上の取扱いについて」。

<sup>18</sup> 所基通 23~35 共 - 6。

した日以降 5 年間に限り権利行使可能とする。」という条件の付されたストック・オプションを、被付与者がその条件に従って行使したとすれば、在職中に係る経済的利益と退職後の株価上昇により生じた経済的利益が混在することとなり<sup>19</sup>、それぞれの所得が性質の異なるものであるならば、2 種類の所得を 1 度に収入することが想定されるのである。無論、在職中に係る経済的利益と、退職後の株価上昇により生じた経済的利益が、すべからく異なる所得に分類されるかについて、慎重な検討を要するが、このような類型の所得についてまで、1 種類の所得分類にまとめて、二者択一的に課税することが妥当な取り扱いかという素朴な疑問については看過することはできない。

そしてこの問題は、納税者たる被付与者、並びに課税当局だけにとどまらず、発行会社にも及ぶ。すなわち、権利行使利益が給与所得又は退職所得に該当する場合には、発行会社に源泉徴収義務が生じる一方、雑所得等に該当する場合には源泉徴収義務は生じない。ゆえに権利行使利益の所得分類を規定する法令若しくは通達は、三者にとって明白かつ容易に解釈できるものでなければならない。しかし、株式報酬型ストック・オプション、とりわけ第 3 タイプに該当するストック・オプションの権利行使利益の所得分類について特定した法令、通達は見受けられず、見解の相違を招きやすいといえる。

## 2. 二重利得法

ところで、前述のような第 3 タイプの株式報酬型ストック・オプションのように、性質が異なると考えられる所得を一度に収入する場合、二重利得法<sup>20</sup>の適用が想定される。即ち、何らかの基準をもって二者択一的に課税するのではなく、退職時期を所得分類の区分点として、それぞれ種類の異なる所得として課税すべきであるという考え方である。

なお、現行通達においても、区画形質の変更若しくは施設の設置又は建物の建設（以下、「区画形質の変更等」という。）に係る土地が極めて長期間引き続き所有されていたものであるときは、当該土地の譲渡による所得のうち、区画形質の変更等による利益に対応する部分は事業所得又は雑所得とし、その他の部分は

---

<sup>19</sup> 尤も、これは付与後の株価が順調に上昇するケースを想定しており、実際には株価が下落するケースについても検討の対象にしなければならないが、これについては後述する。

<sup>20</sup> 二重利得法については、金子宏「譲渡所得の意義と範囲 - 二重利得法の提案」同・課税単位及び譲渡所得の研究(1996,初出 1978~1980)113 頁。

譲渡所得として差し支えないとする、いわば二重利得法を認容していると考えられる通達<sup>21</sup>が存在する。しかし、二重利得法については、解釈論としての適用の可否、他のケースにおける適用の可否など、基本的論点においても未だ明確になっているとは言い難い。

### 第3節 本論文の構成

前節で論じた問題意識に基づき、本稿では、株式報酬型ストック・オプション（以下、本稿において特に断りのない限り、第3タイプの株式報酬型ストック・オプションを指すものとする。）という新たな題材を持ち込み、あらためて解釈論としての二重利得法の適用可能性について考察することを目的とする。

考察においては、次の論点が検討対象になるものとする。

まず、株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益の所得分類はどのように整理され、真に2種類の所得が混在しているといえるか、次に二重利得法の先行研究の中で、解釈論として持ち込む場合のネックとされてきたものは何か、そのネックを踏まえてもなお株式報酬型ストック・オプションについて二重利得法の適用が可能であるか、である。そして本稿では、以上の論点整理を踏まえ、解釈論としての二重利得法を適用する場合の条件は何か、若干ながら一般論への展開を試みる。

本稿の構成は概ね以下のとおりである。

第2章では、株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益の所得分類について論ずる。

第3章では、株式報酬型ストック・オプションにおける二重利得法の適用可能性について、過去の先行研究に基づく問題点を踏まえ検討する。

第4章では、一般論への展開を試み、解釈論としての二重利得法の適用要件について言及する。

---

<sup>21</sup> 所基通 33-5 において、極めて長期間保有していた土地に区画形質の変更等を加えて譲渡した場合に所得について、区画形質の変更等による利益に対応する部分は事業所得又は雑所得とし、その他の部分は譲渡所得として差し支えないとする取り扱いが明記されている。もっとも所基通 33-5 は、「所基通 33-4 にかかわらず」という前提が付されていることから、例外的な取り扱いであると解される。

## 第2章 株式報酬型ストック・オプションの所得分類

### 第1節 はじめに

本章では、株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益の所得分類について論ずる。これは、二重利得法を適用する前提として、「異なる種類の所得の混在」が必須条件となるから、当該権利行使利益が、1種類の所得から構成されるのであれば、そもそも二重利得法を検討する余地はないからである。

そこで、まずわが国のストック・オプション税制における、権利行使利益の所得分類の判定基準の特徴を検証し、続いて具体的事例に基づき、権利行使利益の所得分類を検討するものとする。

### 第2節 所得分類の判定基準の特徴

#### 1. 発行法人と被付与者の関係

権利行使利益の所得分類の判定基準として、最も重視されているといえる要素は、発行法人と被付与者の関係である。

ストック・オプションの権利行使に係る権利行使利益の所得分類については、所得税基本通達（以下、本稿において「通達<sup>22</sup>」という。）に示されており<sup>23</sup>、その内容は概ね次のとおりである<sup>24</sup>。

イ 発行法人と権利を与えられた者との間の雇用契約又はこれに類する関係に基因して当該権利が与えられたと認められるとき 給与所得とする。ただし、退職後に当該権利の行使が行われた場合において、例えば、権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、退職後長期間にわたって生じた株式の値上り
---

<sup>22</sup> 所基通23~35共 - 6（平18課個2-18、課資3-10、課審4-114改正）。

<sup>23</sup> なお、所得分類は通達ではなく法令によるべきとの意見がある。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)63頁。

<sup>24</sup> 通達では、旧商法並びに会社法に定める発行形態ごとに、その所得分類を規定しているが、ストック・オプションは、現行法において会社法に規定する新株予約権として発行されることが通常であるから、本稿におけるストック・オプションも、特に断りのない限り、会社法上の新株予約権を指すものとする。

益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、雑所得とする。

ロ 権利を与えられた者の営む業務に関連して当該権利が与えられたと認められるとき

事業所得又は雑所得とする。

ハ イ及びロ以外のとき

原則として雑所得とする。

上記のとおり、通達では一義的には発行法人と被付与者との関係に基づいてその所得分類を規定している。また、基本的な体系書においても、「当事者との関係により、事業所得、給与所得、一時所得または雑所得のいずれかに該当すると解すべきである。」と説明されており（下線は筆者）<sup>25</sup>、所得分類の判定基準として重視されていることが分かる<sup>26</sup>。

## 2. 付与目的の検討による判定

前述のとおり、現行通達では所得分類の判定基準として、発行法人と被付与者の関係が重視されているが、この付与時という一時点の関係だけに着目して絶対的判定基準としているのだろうか。

海外親会社が日本法人である子会社の代表取締役が付与したストック・オプションの所得分類が争われた平成 17 年 1 月 25 日最高裁判決<sup>27</sup>では、「本件ストック・オプション制度は、(中略)精勤の動機付けとすることなどを企図して設けられているものであり、海外親会社は、上告人が上記のとおり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

<sup>25</sup> 金子宏『租税法(第 13 版)』(弘文堂、2008) 191 頁。

<sup>26</sup> なお、権利付与時における発行法人と被付与者との関係が、権利行使時までの間に变化するケースも想定され、その場合、権利付与時における関係を重視するのか、権利行使時における関係を重視するのかが別途問題となる。例えば、権利付与時に役職員であった者が退職後に権利行使した場合、もしくは権利付与時に役職員でなかった者(例えば社外コンサルタントや採用予定者)が、発行会社の役職員になった後に権利行使した場合などである。この点、文理解釈上は、権利付与時の関係により判断されるものと解される一方、「発生を権利行使時と解する以上、その権利行使時における身分関係に着目して課税関係を考えることが簡便で合理的である。」との見解もある。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(1997)172 頁。

<sup>27</sup> 最判平成 17 年 1 月 25 日民集 59 卷 1 号 64 頁。



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とお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である。」

と判示し、ストック・オプション制度の内容から付与目的を導き出し、労務の対価たる性質を有する旨の判定を行っている。これを単に付与時における発行法人と被付与者との法的関係のみに着目していたとしたら、直接の雇用関係がない本件においては別の結論（一時所得または雑所得）に至ると思われる。

したがって、所得分類の判定においては、発行法人と被付与者の関係のみに捉われることなく、付与目的を重要な判断要素として採択していることが分かる。

### 3. 付与時から権利行使時までの状況

前記1. 2. で示した所得分類の判定基準である「発行法人と被付与者の関係」および「付与目的」という要素は、いずれも付与時における判定基準である。入口による判定基準と換言してもよい。しかし、付与後の状況が一様でないことは想像に難くない。すなわち、当初の制度の趣旨、付与目的どおりに被付与者が精勤を継続するケースが一般的と考えられる一方、退職等により当初の目的が果たされないケースも皆無とはいえないだろう<sup>28</sup>。このような付与後の状況の変化は所得分類の判定基準として考慮されるのだろうか。

この点、前記通達において、「権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、退職後長期間にわたって生じた株式の値上り益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、雑所得とする。」と示されているから、たとえ権利付与時に役職員であった者であっても、その後の態様によって勤労性所得以外の所得分類になり得る余地があるものと解される。

また、この部分に関すると思われる解説<sup>29</sup>では、「権利付与から権利行使までの目的・状況等を総合勘案して所得区分を判定する（以下、省略）。」としており、付与後の状況も考慮して、その所得分類を判定することは明らかである。

このように、「発行法人と被付与者の関係」および「付与目的」のみならず、

---

<sup>28</sup> 但し、実務上は退職によって権利が失効となる契約を事前に締結しているケースが多いと想定される。

<sup>29</sup> 富永賢一『平成20年版源泉所得税 現物給与をめぐる税務』（大蔵財務協会、2008）404頁。

付与後の状況も所得分類の判定基準として取り込もうとする考え方は、注目すべき重要な特徴といえる。

#### 4. 労務の対価性の本質

前記「2. 付与目的の検討による判定」で取り上げた判示のとおり、付与目的の観点からストック・オプションの権利行使利益と労務の提供との関係が認められるとしても、数额的相関関係というさらに踏み込んだ関係までも要求されるかという論点がある。なお、ここでいう数额的相関関係とは、被付与者の提供した労務の質・量と権利行使利益の金額の関係をいうものとし、ストック・オプションに関する一連の裁判においても争点となっている。過去の判例の中には、次のとおり株価の形成要因が多岐にわたることを理由に権利行使利益は一時所得と判示するものがある<sup>30</sup>。

「従業員の就労は必ずしも企業の業績に反映されるとは限らない上に、株価は企業の業績ばかりでなく、その時々を経済状況や、その企業が属する業界の状況、株式市場の状況等様々な要素によって定まるものであることは周知の事実である。」

確かにストック・オプションの権利行使利益の計算の前提となる株価の形成には、被付与者の就労の成果のほか、マクロ・ミクロ両面の様々な要素が影響していることは否定できない。しかし、主要な判例、学説においては、このような考え方を採らず、「精勤の継続が、その業績の向上、株価の上昇に貢献するという関係」が認められれば、労務の対価性を認定しているほか、水野教授も「(前略)給与所得として課税されるというのは、ストック・オプション自体が、インセンティブ報酬といわれるように、役員や使用人に対して労務や職責にいつそう励む誘引としての意味をもつからであり、そのようなストック・オプションの行使によって受ける使用人や役員の利益が、具体的に労務に直接結びつくものではないのである。」と評されており<sup>31</sup>、権利行使利益と労務の提供との間の数额的相関関係まで、労務の対価性の判定において要求されるものではないという見地に立たれている。

以上、各見解を踏まえると、「労務の対価性」としての性質の有無は、被付与者

<sup>30</sup> 東京地判平成14年11月26日判時1803号3頁。

<sup>31</sup> 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)244頁。

の收受する権利行使利益と、労務の提供との関係において判定されるべきことはいうまでもないが、当該権利行使利益の金額を決定付ける株価と労務の提供との数额的相関関係は軽視され、むしろストック・オプションと精勤の動機付けとの関係、いわば目的相関関係ともいうべき関係がより重視され、この関係の有無により権利行使利益の「労務の対価性」としての性質の有無を判定しているものと解することができる。

## 5. 労務の提供と権利行使利益の対応関係

ここで、労務の対価性と権利行使利益の対応関係をもう少し掘り下げることにする。なぜなら、株式報酬型ストック・オプションのケースにおける被付与者は権利行使時にはすでに退職しており、労務を提供する状況にないから、労務の対価性と権利行使利益の対応関係（特に期間対応）を把握することが権利行使利益の性質を検討する上で有意味だからである。

通常型ストック・オプションでは、権利付与後、一定期間の勤務を権利行使条件として設定することが一般的である。この勤務期間が満了し、権利行使が可能となった時点を権利確定時と呼ぶことにする。ストック・オプションにおける被付与者の課税関係を検討するに際し、権利確定時における課税の可否について論じられることもある<sup>32</sup>。

しかし本稿で考察すべきは、権利確定時の課税関係自体ではなく、権利行使利益は、どの期間に提供された労務と対価性があるのか、という点にある。より具体的にいえば、ストック・オプションの権利行使利益は、権利付与時から権利確定時までの労務の対価なのか、あるいは権利付与時から権利行使時までの労務の対価なのか、という疑問である（次頁図表参照）。

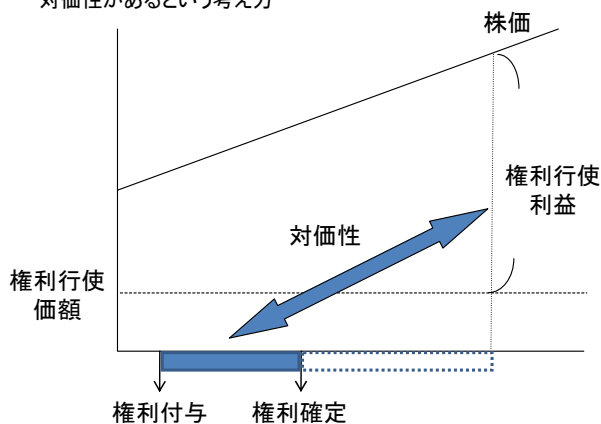
前者の考え方の背景にある論理は、「権利を付与する発行法人が被付与者に求める精勤の期間は、権利確定時までにあるから、それ以降の被付与者の勤務は、当該被付与者の任意によるものであり、権利確定時以降の経済的利益は対価性を有しない。」というものであろう<sup>33</sup>。

---

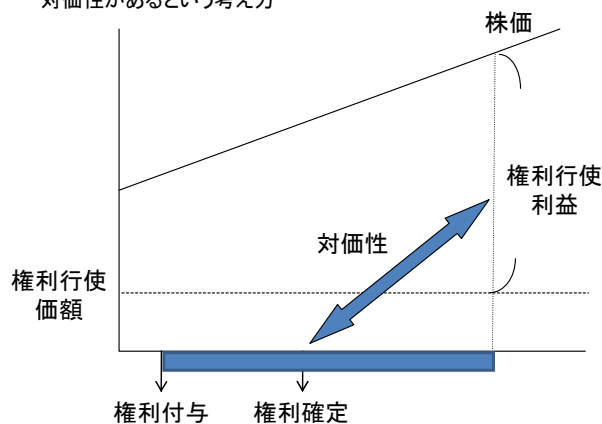
<sup>32</sup> 福家俊朗「いわゆるストック・オプションの権利行使による利益が一時所得とされた事例」判例時報 1828号(2003)179頁など、権利確定時の課税の可能性を検討した研究がある。

<sup>33</sup> 会計基準では、権利付与時から権利確定時の期間で費用按分することが規定されている（ストック・オプション等に関する会計基準 5項）。

権利確定時までの役務提供と対価性があるという考え方



権利行使時までの役務提供と対価性があるという考え方



この論点については、東京高裁平成16年2月19日判決<sup>34</sup>が参考となる。本判決では、「労務の対価という趣旨で給付されたものかどうかを判断するに当たっては、本件付与契約の趣旨、目的、内容等を検討することこそが重要である。」としたうえで、「付与時から権利行使時までの間の労務の提供とも不可分の関係にあるものというべきである。」と判示している（下線は筆者）。

なお、同事案における付与契約の内容は次のとおりであり、一定期間の勤務が必要との権利行使条件が付されている。

- ・ストック・オプションの権利行使条件として一定期間の勤務が必要。
- ・ストック・オプションの譲渡は禁止。
- ・雇用契約が終了した場合等には、ストック・オプションが消滅し、又は行使期間が制限される。

上記判示のとおり、たとえ一定期間の勤務を権利行使条件として設定しているストック・オプションであっても、権利行使利益は、権利付与時から権利行使時までの労務の対価たる性質を有するものと解される。

## 6. 小括

以上、わが国のストック・オプション税制における、権利行使利益の所得分類の判定基準の特徴を概観した。その特徴をまとめると以下のとおりとなる。

<sup>34</sup> 東京高判平成16年2月19日判時1858号3頁。本事案では、海外親会社から、その日本法人である子会社の代表取締役<sup>35</sup>に付与されたストック・オプションの権利行使利益の所得分類が争われた。

- ④ 所得分類は、発行法人と被付与者の関係、付与目的という権利付与時の状況による判定を原則とし、権利付与後の態様も含めて総合的に判定される。
- ⑤ 労務の対価性の判定においては、労務の提供と株価の数額的相关関係は軽視され、むしろストック・オプション付与による精勤の動機付けという目的的相关関係が重視される。
- ⑥ 一定の勤務を要する権利行使条件が付されている場合でも、権利行使利益は、権利付与時から権利行使時までの役務の提供の対価と考えられる。

### 第3節 事例検証

#### 1. 事例の概要

本節では、前節の検討を踏まえ、具体的事例に基づき所得分類を検討する。株式報酬型ストック・オプションの所得分類のメルクマールとされるものが、平成16年に上場会社A社が東京国税局に事前照会をした事例である<sup>35</sup>。この中で東京国税局は、A社の事例による権利行使利益の所得分類を退職所得とすることを示唆している。

A社の事例の内容は次のとおりであり、「退職後10日間に限り権利行使可能」と設計された株式報酬型ストック・オプションである。

- ・付与対象者はA社及びA社の子会社の役員。
- ・役員退職慰労金制度廃止に伴う役員退職慰労金の過去積立未精算分に相当する新株予約権の付与であること。
- ・権利行使価額は1円。
- ・権利行使期間は30年以内。ただし、役員を退任した日の翌日から10日以内に限り権利行使可能。
- ・新株予約権は一括行使しなければならない。
- ・付与契約により新株予約権の譲渡は禁止されている。

ところで通達上では、雇用関係ないしそれに類する関係を基礎として付与されたストック・オプションの権利行使利益は、原則として給与所得に該当し、一定の場合に限り雑所得に該当するにとどまり、退職所得に該当する余地はないと思

---

<sup>35</sup> 前掲注(11)参照。

われる<sup>36</sup>。それにもかかわらず、退職所得と認められるのは、以下のような見解が示されているからである<sup>37</sup>（下線は筆者）。

「(前略) ストック・オプションの付与に係る経済的利益は、一種の成功報酬としての性質を有するとともに、その取締役等の地位又は職務等に関連して与えられたものであることから、所得税法上は、原則として、給与所得（雇用契約又はこれに類する関係に基因する所得）に該当することになる。

(注) 退職した場合に限り権利行使を認めることとしているなど、退職に基因して権利行使が可能となっていると認められる場合には、給与の一種ではあるが、退職により一時に受けるもの（実現するもの）ということになるため、これを退職所得として課税することになる。」

上記見解に基づくと、通達上明記されている「給与所得」もしくは「雑所得」以外に、前提によっては「退職所得」に該当するケースがあり得ることを示しているから、通達上示されている「給与所得」の定義は、いわゆる 10 種類の所得類型における「給与所得」にとどまらず、「給与所得」と「退職所得」を足し合わせた概念（以下、本稿において「勤労性所得」という。）であると解すべきことになる。

退職所得とは、退職手当・一時恩給その他の退職により一時に受ける給与およびこれらの性質を有する給与をいうところ（所法 30①）、退職所得は、「雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価である点では、給与所得と異なる性質のものではない<sup>38</sup>。」と解されるから、「退職所得」は「給与所得」の範囲に完全に内包されている概念と理解でき、上記見解は、このような「退職所得」と「給与所得」との関係とも親和性があるといえる。

以上のような整理に基づくと、A社の事例における権利行使利益が、退職所得に該当することを説明するためには、まず「雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価」に該当するかを検討し、そのうえで退職所得としての別段の要件を満たすかどうかを確認する手順が妥当と考えられる。

以下、この考えに沿ってA社の事例における退職所得該当性について検討する。

---

<sup>36</sup> 前掲注(22)参照。

<sup>37</sup> 高倉明ほか 2 名共著『平成 16 年版所得税基本通達逐条解説』大蔵財務協会(2004)218 頁。

<sup>38</sup> 金子・前掲注(25)195 頁。

## 2. 雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価

A社の事例における権利行使利益が、雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価（以下、本章において「勤労の対価」という。）に該当するかどうかについては、次の二点が検討対象になるであろう。

第一に、A社の事例では、単に「役員を退任した日の翌日から10日以内に限り権利行使可能」とされているのみであり、通常型ストック・オプションのように、権利行使条件として一定期間の勤務条件が付されているわけではないから、厳密な意味で「勤労の対価」としての性質を有するストック・オプションといえるかという論点がある。すなわち、会社の取締役は、何時でも自己の意思で辞任することができる<sup>39</sup>、ゆえに権利行使条件である「役員を退任」は、被付与者の手中にある権利といえなくもないのである。

第二に、10日間というきわめて短期間であるとはいえ、制度設計上、退職後の株式値上がり益の混入の余地があるから、そのようなものも「勤労の対価」としての性質を有するといえるかという論点がある。

以下、順を追って検討する。

### (1) 権利行使条件

通常のストック・オプションでは、権利付与後一定期間の勤務を権利行使条件とすることが一般的であることを第2節で取り上げた<sup>40</sup>。A社の事例の場合は、「役員を退任した日の翌日から10日以内に限り権利行使可能。」とする条件が付されているのみであるから、「退職時」が「権利確定時」に該当する。また、一般には任期の中途において辞任等が生じた場合には、その余の期間に対応するストック・オプションが失効する条件が付されているものと考えられ、そのようなケースの限りでは、少なくとも「退職時」までは職務に精励することが求められる設計になっているといえてよい。したがって、一定期間の勤務を要する旨の直接的な取り決めが存しない場合でも、そのことをもって勤労の対価たる性質が失われるものではないと解すべきである。

### (2) 退職後の株式値上がり益

<sup>39</sup> 江頭憲治郎『株式会社法(第2版)』(有斐閣、2008) 361頁。

<sup>40</sup> 本章第2節5参照。

退職後の株式値上がり益が「勤労の対価」としての性質を有するかという論点は、退職後の権利行使を条件とする株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益の本質に係わる問題である。この論点の手掛かりは、以下の見解<sup>41</sup>の中にある（下線は筆者）。

「取締役等が業績向上のために努力した結果が会社の業務に反映され株価が上昇するまでには相当の期間を要すると考えられることから、退職後に権利行使が行われた場合において、その権利行使に係る経済的利益のうち退職後の株価上昇分に相当するものを直ちに取締役等の職務の遂行に関連を有しないものとして取り扱うことも適当でないことから、退職後に権利行使が行われた場合であっても、原則として給与所得として課税することになる。ただし、その権利行使が権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、実際に退職後の長期間にわたって生じた株式の値上がり益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、享受する利益の中に明らかに給与所得とは異なる性質のものが混在している（以下、省略）。」

ここで明らかにされている重要な見解を端的に表せば、「役職員の精勤と株価上昇との間には、役職員の精勤が先行し、株価上昇が遅行する関係がある。」ということである。すなわちタイムラグの論理ともいえるべき論法を拠りどころとして退職後相当期間の株価上昇分と被付与者の提供した労務との関連性を示しているといえる。ただし、「退職後の長期間にわたって生じた株式の値上がり益」については、「職務に関連を有しない利益」であることを示唆しているから、タイムラグの論理を無制限に認めているわけではない。

また、別の見解では、「退職後1ヶ月足らずで権利行使したことによる経済的利益について、主として在職中の職務の遂行に基因するものであり、勤務の対価たる性質を有するものと認められる。」としている<sup>42</sup>。

このようなタイムラグの論理は妥当といえるか。そしてこの論理を用いる場合に、退職後どの程度の期間に生じた株式の値上がり益が、勤労の対価として許容されるのか、その線引きはきわめて曖昧であるといわざるを得ず、疑問なしとしない。しかし、このような見解に基づく限り、少なくとも権利行使期間を退職後

---

<sup>41</sup> 高倉・前掲注(37)218頁。

<sup>42</sup> 富永・前掲注(29)403頁。



10 日間に限定している A 社の事例においては、勤労の対価としての性質を有するものとする。

### 3. 退職所得該当性の検討

A 社の事例、すなわち権利行使期間を「退職後 10 日間」に限定した株式報酬型ストック・オプションが、「雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価」に該当することを前項で検討したが、さらに退職所得に該当するためには退職所得としての別段の要件を満たす必要があるから、以下で検討する。

#### (1) 退職所得の意義

退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与（以下、「退職手当等」という。）に係る所得をいう<sup>43</sup>。

また、いわゆる 10 年退職金事件<sup>44</sup>では、「ある金員が、右規定にいう『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』にあたるためには、それが、①退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること、③一時金として支払われること、との要件を備えることが必要であり、また、右規定にいう『これらの性質を有する給与』にあたるというためには、それが、形式的には右の各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、右『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要とする」として、いわゆる 3 要件を示している。

#### (2) 退職所得の 3 要件の検討

##### ①退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること

A 社の事例、すなわち「退職後 10 日間に限り権利行使可能」とする条件の付された株式報酬型ストック・オプションについては、退職という事実によって初めて権利行使が可能となる。そして、収入時期（発行法人側からは給付の時期）を権利行使時としている現行法令からすると、この要件は問題なく満たすものとする。なお、例えば、権利行使条件を付与後 5 年以内とするのみで、権利行使

<sup>43</sup> 所法 30①。

<sup>44</sup> 最判昭和 58 年 12 月 6 日訟月 30 卷 6 号 1065 頁。

時期を退職後に限定しない場合に、たまたま退職後に権利行使が行われたことを根拠として、退職所得とすることは認められないものと考えられる<sup>45</sup>。

②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性質を有すること

A社の事例において、一般に、勤労の対価たる性質を有することについては、すでに検討した。また、権利行使時期を退職後に限定しているから、後払いとしての性質も備えているといえる。

③一時金として支払われること

A社の事例においては、「新株予約権は一括行使しなければならない。」と付与契約に規定されている。すなわち複数年度にわたっての部分行使を認めていないから、この要件も満たす。

#### 4. 小括

本節においては、株式報酬型ストック・オプションの具体的事例として、A社の事例に基づき、退職所得該当性を検討した。その結果、A社の事例の限りでは、「勤務の対価」たる性質を有し、退職所得の各要件も満たすことから、当該権利行使利益は、課税当局の見解のとおり、退職所得に該当するものとする。

ただし、A社の事例においては、退職後10日間というきわめて短期間の権利行使期間に限定されているが、これが退職後どの程度の期間まで許容されるものなのかは不透明といわざるを得ない。また、所得分類の判定上、付与目的が重視されることになるので、付与契約の内容等によっては所得分類が異なる余地があることは当然であろう。

### 第4節 本題材の検討

#### 1. 本題材の概要

本節では、本稿の題材である第3タイプの株式報酬型ストック・オプション（以下、本章において「本題材」という。）に係る権利行使利益の所得分類について検

---

<sup>45</sup> 富永・前掲注(29)402頁。

討する。本題材は、退職後に権利行使が可能となる点はA社の事例と変わらないが、退職後長期間（例えば5年間など）にわたり権利行使可能とされた株式報酬型ストック・オプションである。第1章で取り上げたとおり、現在多くの発行事例が存在するものの<sup>46</sup>、その所得分類については明確に示されていないものと考えられる。このようなタイプのストック・オプションが利用される理由は必ずしも明らかではないが、インサイダー規制により被付与者の株式売却のタイミングが制限されることに配慮する目的での利用が考えられる。また、退職後の権利行使期間については、3年程度のものから無制限<sup>47</sup>のものまで各社各様である。いずれにせよ、権利付与時から退職時まで、そして退職時から権利行使時までのそれぞれの期間は、短期間といわれるようなごく短い期間ではなく、それぞれ十分な期間（年数）があるケースといえる。本題材の所得分類を検討するにあたっての論点は、概ね次の諸点になるだろう。

まず、退職後の株式値上がり益の原則的取扱いとして、勤労性所得と解すべきか、もしくは勤労性所得以外の所得と解すべきか、という点である<sup>48</sup>。前節で検討したとおり、退職後の株式値上がり益については、「取締役等が業績向上のために努力した結果が会社の業務に反映され株価が上昇するまでには相当の期間を要する。」といういわばタイムラグの論理を根拠として、それをただちに職務の遂行に関連を有しないものとはしないとしている一方、「権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、実際に退職後の長期間にわたって生じた株式の値上がり益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、雑所得とする。」として、いわば二面性の存在が示されている。退職後の株式値上がり益の原則的取扱いを検討するということは、換言すれば、この二面性どう整理するのが現行の解釈に合致しているのか、ということにつながる。なお、筆者は退職後の株式値上がり益は、原則として勤労性所得以外の所得（雑所得）として取り扱うべきであり、例外的に勤労性所得として認めるのが妥当であると考えるので、その論拠を示しつつ検討する。

次に、勤労性所得以外の所得に該当する場合に、その取扱いが在職時の株式値

---

<sup>46</sup> 第1章第1節3参照。

<sup>47</sup> 付与契約上の定めのない場合は、会社法上、新株予約権の内容として定められた行使期間が最長となる。

<sup>48</sup> 通達では、給与所得を原則的取扱いとするように読めるが、これは主として付与時の発行法人と被付与者の属性面における関係に着目した原則的取扱いであると考えられる。

上がり益に相当する所得にまで及ぶのか、という点も見過ごすことはできない。すなわち、二重利得法のような考え方を持ち込まずに、二者択一的に所得類型を確定させるのであれば、在職時に対応する経済的利益と退職後のそのどちらをどのような基準で優先適用するのか、という問題が生じるのである。この点について、筆者は、解釈上二者択一的に処理することはできず、結論として二重利得法のような処理方法を持ち込まざるを得ないとの考えに立脚する。

## 2. 勤労性所得を原則とした場合の問題点

退職後の株式値上がり益を原則的に勤労性所得（給与所得または退職所得）と解釈する場合の問題点として、①労務の対価性における矛盾、②労務の提供と権利行使利益の対応関係、③給与所得控除額との関係、④退職所得の計算における税負担軽減措置との関係、⑤勤労性所得の範囲との関係、以上を挙げることができる。以下、順次論ずることとする。

### （1）労務の対価性における矛盾

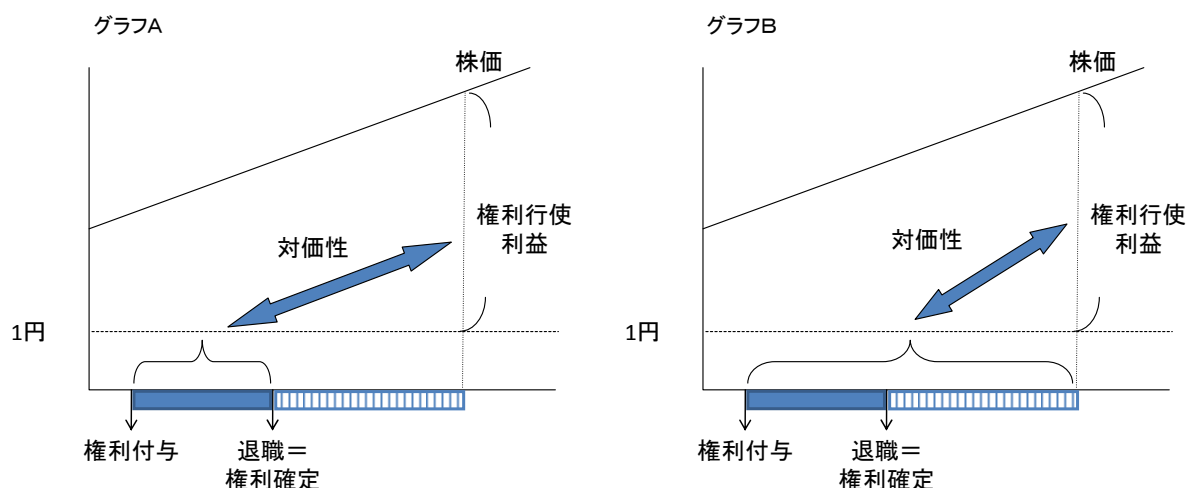
退職後の株式値上がり益を勤労性所得と解するためには、いうまでもなく当該権利行使利益が「労務の対価性」としての性質を有することが大前提となる。

そして、この「労務の対価性」としての性質を有することを支えているのは、被付与者が発行法人に対して提供する労務が、会社の業務に反映され、さらには株価上昇に結びつくまでに相当の時間がかかるというタイムラグの論理であった。しかし、一連のストック・オプションの判例において、「労務の対価性」としての性質は、精勤の継続が、発行法人の業績に寄与し、それが株価上昇につながることを企図するという目的的相关関係にその根拠が置かれ、労務の提供と株価上昇との数额的相關関係から導き出されるものではない。ところがタイムラグの論理は、むしろ労務と株価の数额的相關関係に基づく考え方であるから、「労務の対価性」の根拠としては薄弱であるといわざるを得ない。

### （2）労務の提供と権利行使利益の対応関係

本題材において、権利行使利益のすべてを勤労性所得として解釈する場合には、労務の提供と権利行使利益の対応関係は、下記「グラフA」のようにならなければならない。しかし、このような関係は、権利行使利益が、権利付与時から権利確定時までの役務の提供の対価性を有することを前提とする。ところが本章第2

節で検討したとおり、ストック・オプションに一定の勤務を要する権利確定条件が付されている場合でも、権利行使利益は、権利付与時から権利行使時までの役務の提供の対価と考えられる<sup>49</sup>。したがって、本題材においては、下記「グラフB」のように、労務の提供に対応する部分とそれ以外の部分に対応することにより、権利行使利益が構成されているものと解するのが自然である。



### (3) 給与所得控除額との関係

通達<sup>50</sup>では、「退職後に当該権利の行使が行われた場合において、例えば、権利付与後短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、退職後長期間にわたって生じた株式の値上り益に相当するものが主として供与されているなど、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、雑所得とする。」との取扱いが明記されている。

この取扱いについて、「主として職務に関連を有しない利益が供与されていると認められるときは、享受する利益の中に明らかに給与所得とは異なる性質のものが混在しているということになり、このようなものもすべからず給与所得として取り扱うことは課税上の弊害が生じることとなる。」という説明がされている

<sup>51</sup>(下線は筆者)。

ここでいう「課税上の弊害」の内容については、必ずしも明らかではないが、給与所得と雑所得の所得計算の相違点から推測可能と考える。周知のとおり、給与所得の金額は、給与収入から給与所得控除額を控除した残額である。この給与

<sup>49</sup> 本章第2節5参照。

<sup>50</sup> 前掲注(22)参照。

<sup>51</sup> 高倉ほか・前掲注(37)218頁。

所得控除の採用理由の1つとして、必要経費の個別的認定が困難であるため概算経費控除を認める必要のあることが挙げられるところ<sup>52</sup>、すでに退職した者に必要経費が生じることはなく、退職後の株式値上がり益に相当する権利行使利益について、給与所得控除を認め難いというものである。

#### (4) 退職所得の計算における税負担軽減措置<sup>53</sup>との関係

退職所得の発生の基因となる退職手当等は、一般に、過去長期間にわたる勤労の対価の後払いという性格を持つとともに、退職後の生活の原資に充てられるものであるという特性を有し、その担税力は他の所得に比較して低い。したがって、退職所得の計算に当っては、収入金額から退職手当等の支給の基因となった勤労期間の長短に応じて計算される一定の退職所得控除額を控除し、さらにこれの2分の1をもって所得金額とすることとされている<sup>54</sup>。

前記、給与所得控除額と同様の理由で、これらの税負担軽減措置を適用することは、課税上の弊害が生じると考えられる。

#### (5) 勤労性所得の範囲との関係

ストック・オプションに係る前出の最高裁判決<sup>55</sup>では、給与所得該当性に関し、海外親会社の統括の下に職務を遂行していた点と、ストック・オプションの付与目的とをもって、権利行使利益が「非独立的な労務の対価」に当たると判断している。

しかし、本題材においては、退職後、被付与者の職務遂行義務はなく（さらには、被付与者が職務を遂行することもできず）、かつ、ストック・オプションの付与による精勤を促進するという当初の付与目的も、もはや剥離している状況下で、なお「非独立的な労務の対価」に該当するのか、甚だ疑問である。このような性質の給付にまで、勤労性所得との判断がなされるとすれば、勤労性所得の範囲の拡大を免れず、例えば、企業年金のようなものも、単に「会社に勤務していたからこそその給付」ということを理由に、給与所得の範囲に入ってくる懸念さ

<sup>52</sup> 金子・前掲注(25)192頁。

<sup>53</sup> 税負担軽減措置の趣旨については、佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税—JIRAに関する研究ノート—」『人的役務と所得税』日税研論集 57巻（日本税務研究センター、2006）63頁。

<sup>54</sup> 武田昌輔監修『DHC コンメンタール所得税法Ⅲ』（第一法規）2282頁。

<sup>55</sup> 前掲・注(27)参照。

えあるといえる。

### 3. 退職後の株式値上がり益の本質

前述のとおり、退職後の株式値上がり益に相当する権利行使利益を、勤労性所得（給与所得または退職所得）と解釈するには、数々の問題点が生ずることになる。では、退職後の株式値上がり益の本質とは何か。ここで検討すべきは追加的給付の課税との関係である。所得税基本通達では、例えば、次のような追加的給付の所得分類が規定されている<sup>56</sup>。

「事務着しくは作業の合理化、製品の品質の改善又は経費の節約等に寄与する工夫、考案等（特許又は実用新案登録若しくは意匠登録を受けるに至らないものに限る。）をした者が支払を受けるものその工夫、考案等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、その他の場合には一時所得（その工夫、考案等の実施後の成績等に応じ継続的に支払を受けるときは、雑所得）。」  
（下線は筆者。）

このような取り扱いにつき佐藤教授は、「使用者が従業員に月給等の明らかに給与所得に該当するもの以外の金銭を支払った場合には、その理由を追及し、それが支払われる私法的関係を尊重して課税関係を決定しようとする。」と評されている<sup>57</sup>。株式報酬型ストック・オプションを精勤の動機付けという機能を果たしつつ、役員退職慰労金の代替手段として利用するのであれば、A社の事例のように退職後短期間の権利行使期間で足りるものと考えられる。したがって退職後長期間の権利行使期間を設定するのは、被付与者の権利行使時期の便宜を図ることを目的とする追加的給付と解するのが相当であり、このことは、上記通達の下線部分にあるように、「工夫、考案等の実施後の成績等に応じ継続的に支払を受けるときは、雑所得。」とする取り扱いとも整合的である。尤も「労務の対価かどうかという厳密な判断によるのではなく、従業員としての地位に対する給付か否かを判断基準とし、給与所得の範囲を広く解すべきである。」との見解もあり<sup>58</sup>、給与所得の範囲は一律に確定できるものではない。しかし、本題材の限りにおいては、

<sup>56</sup> 所基通 23～35 共-1。

<sup>57</sup> 佐藤英明「給与所得の意義と範囲をめぐる諸問題」『租税法の基本問題』（有斐閣、2007）415 頁。

<sup>58</sup> 佐藤・前掲注(57)416 頁。

退職後長期間経過後の給付を、「従業員としての地位に基づく給付」ということは困難であり、このようなものを勤労性所得と扱うことは、勤労性所得の範囲の拡大を免れず、立法的に手当てされることはともかく、解釈論としては許容できないものとする。

#### 4. 勤労性所得と雑所得の並存

退職後の株式値上がり益に相当する権利行使利益を、雑所得<sup>59</sup>と解釈する場合、在職時の株式値上がり益に相当する権利行使利益も含めて、全体を雑所得と解すべきであろうか。この点については、次の理由により困難であり、結局、両者を区分して、異なる種類の所得として解釈せざるを得ないものとする。

- ・ 通達で権利行使利益全体を雑所得に該当するものとして明記されている事例は、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められるときであり、本題材のように、在職時の精勤を動機付ける目的で付与され、実際に被付与者が精勤を行った場合にまで適用されることを意図していないと考えられること。
- ・ 権利行使利益の所得分類の判定基準として重視される付与目的を捨象することになること。

#### 5. 立法論的見地からの予備的提案

これまで論じたとおり、現行法上の解釈の限りでは、本題材のような株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益は、退職時までの権利行使利益に相当する金額を勤労性所得（一定の要件を満たすものは退職所得）、退職後の株式値上がり益に相当する金額を雑所得として解するのが相当と考えるが、このことは、実務上、直ちに厳格な所得区分がなされるべきという趣意ではない。厳格区分を行う場合には以下のような問題点が残る。

- ・ 厳格に区分すると、雑所得部分については被付与者において確定申告が必要となるが、そのことは被付与者並びに税務当局に多大な負担を強いることになる。
- ・ 権利付与時から権利行使時までの役務提供と権利行使利益を対応させるわが国の解釈とは異なり、国際的には、権利付与時から権利行使条件が成就したと

---

<sup>59</sup> なお、対価性の有無の問題で、一時所得と解する余地があるかどうかという論点があるとする。筆者は雑所得に該当するという考えを支持するが、本稿では立ち入らないものとする。なお、雑所得該当性については、渡辺・前掲注(23)65頁。



きまでの役務提供と権利行使利益とを対応させる取扱い<sup>60</sup>となっており、このこととの平仄を検討すべきである<sup>61</sup>。

また、ストック・オプション制度は、周知のとおり労働のインセンティブを高めるための制度であり、所得課税ルールがこれを阻害しないものであるという大局観こそが重要である<sup>62</sup>。そのような観点からは、例えば本章で取り上げたA社の事例において厳格に所得区分せずに、権利行使利益のすべてを退職所得とする取扱いは望ましいと思われるし、その他の多様なケースにおいてもきめ細かな制度面の手当てを行うべきである。

## 第5節 小括

本章では、株式報酬型ストック・オプションの所得分類について検討した。その結果、本題材のように複合的な付与目的を有する株式報酬型ストック・オプションについては、現行法上の解釈の限りでは、退職時までの権利行使利益に相当する金額と退職後の株式値上がり益に相当する金額をそれぞれ異なる所得として解するのが相当であるとの考えに至った。このような解釈は、ストック・オプションの権利行使利益の所得分類の判定基準として付与目的が重視されていることも整合的であると考えられる。

しかし、1つの収入金額に対して1つの所得類型を当てはめることが原則とされる現行の所得税法において、本題材のように2つの所得類型を認識するためには、いわゆる二重利得法のような考え方を持ち込むほかはない。

したがって、次章では、二重利得法の意義、問題点等を確認し、株式報酬型ストック・オプションにおける二重利得法の適用可能性を検討する。

---

<sup>60</sup> 川田剛・徳永匡子『OECDモデル租税条約コメンタリー逐条解説 2008年改正版』（税務研究会、2008）298頁。OECDモデル租税条約では、「勤務が複数の国で提供されている場合、特定の国で生じる給与所得はその国における勤務日数に基づいて決定すべきである。」というパラグラフが設けられている。

<sup>61</sup> 「その後の役員・使用人の労働状況まで把握すること自体、そもそも、不可能なのであり、また、そこまでの審査が裁判所に要求されているものでもないと思われる。」との見解もある（水野忠恒・前掲注(31)242頁）。

<sup>62</sup> この点については、増井・前掲注(9)97頁以下。

### 第3章 株式報酬型ストック・オプションと二重利得法

#### 第1節 二重利得法の意義

##### 1. 二重利得法の意義

現行の所得税法は、所得をその源泉ないし性質によって10種類に分類している。これは、所得はその性質や発生の態様によって担税力が異なるという前提に立って、公平負担の観点から、各種の所得について、それぞれの担税力の相違に応じた計算方法を定め、また、それぞれの態様に応じた課税方法を定めるために他ならない<sup>63</sup>。したがって、所得分類が、所得税の負担を決定する上で重要な役割を果たしていることは言うまでもなく、所得分類の基準をめぐって、様々なケース争いが生じることがある<sup>64</sup>。

ところで、ある収入があったとき、その取得に至った原因事実に基づき、通常はある収入に対して単一種類の所得が決定されると考えられるが、無数の経済取引の中には、その原因事実が複数存在することから、1種類の所得として分類することが困難なケースもある。例えば、不動産取引業者が、投資目的または事業目的で所有する土地を、所有期間の中途において区画・形質の変更等を加えた上で譲渡した場合、所有目的の変更によって、その譲渡益の中には、外部的要因による価値の増加部分と、造成による価値の増加部分が混在することになる。

このように、その土地の所有目的の変更があった場合に、その譲渡益の中に性質の異なる2種類の所得が含まれていることを認め、そのそれぞれをその性質に応じて課税する方法を、金子名誉教授は二重利得法（dual gains treatment）と定義されている。

二重利得法の考え方は、実際に所得税基本通達<sup>65</sup>でも取り入れられており、また同様の考え方を採択した判例として松山地裁平成3年4月18日判決<sup>66</sup>がある。

##### 2. 二重利得法のメリット

---

<sup>63</sup> 金子・前掲注(20)174頁。

<sup>64</sup> 例えば、弁護士報酬につき、事業所得と給与所得の区分が争われた事例（最判昭和56年4月24日民集35巻3号672頁）など。

<sup>65</sup> 所基通33-5。ただし、本通達は極めて長期間（概ね10年以上）保有していた土地等に宅地造成等の加工行為を加えた後に譲渡した場合に限り適用される。

<sup>66</sup> 訟月37巻12号2205頁。

二重利得法のメリットとして、金子名誉教授は、①所得の実体に合致した課税方法であること、②納税者にとって課税上酷な結果を避けうること、③裁判所にとって事件の処理が容易になること、以上3点を挙げられている。

(1) 所得の実体に合致した課税方法であること

これは二重利得法を適用する目的そのものである。

(2) 納税者にとって課税上酷な結果を避けうること

これは、いわゆる宅地造成型の土地の譲渡のケースを前提としたメリットであろう。すなわち、当該土地の譲渡益のうち、宅地造成を行う以前の長期にわたる外部要因による増加益であるから、平準化措置により累進税率の適用を緩和する必要があるところ、二重利得法が適用されなければ、一義的にはたな卸資産または準たな卸資産の譲渡となり、譲渡益の全体が事業所得または雑所得に該当することになる。しかし、一般論への拡張を考えたときには、常に納税者に有利になるとは限らない。納税額の多寡は、所得分類だけで決定されるわけではなく、個別のケースによって異なることは当然である。例えば、たな卸資産から固定資産に転化した土地を譲渡した場合に、譲渡益の全体を譲渡所得として課税されることになると考えられるところ、二重利得法を適用すると、固定資産に転化するまでの部分は事業所得と取り扱われることになるから、むしろ不利になる可能性がある。

(3) 裁判所にとって事件の処理が容易になること

土地の譲渡に係る所得分類については、その所有目的（営利目的の有無等）により異なることになるが、所有目的の判定は、契約等の客観的事実のみならず、多分に主観的要素が介入せざるを得ないから、その主たる所有目的を判断して所得分類を確定させる作業は、ときに多大な負担を伴う。このような場面で二重利得法を当てはめることにより、そのような負担から開放されて事件の処理が容易になるというメリットがある。しかし、このメリットについても一般的にいつも適合するとは限らない。二重利得法を適用するときは、それぞれの収入金額の把握が最低限の条件として必要になるところ、収入金額の区分が不明確の場合には、むしろ事件の処理は煩雑になるといえる。

以上のとおり、二重利得法を一般論として広く捉えたときの主たるメリットは、上記（１）の「所得の実体に合致した課税方法であること」に集約されるものと考ええる。

## 第２節 二重利得法の問題点

### １．法的安定性と予測可能性

これは、メリットとして取り上げた「裁判所にとって事件の処理が容易になること」の裏返しの事象といえる。解釈論において二重利得法が適用可能であるならば多種多様の適用場面が想定され、ケースによっては裁量の幅の拡張を免れず、その結果、法的安定性と予測可能性が低下し、納税者、課税庁の両者に多くの負担を強いることになる可能性がある。この点、金子名誉教授も、「二重利得法の適用について法的安定性と予測可能性を確保するためにも、また、その適用に伴って裁判所および租税行政庁が新たに負担することになる種々の困難を軽減するためにも、立法によってその適用の範囲や要件を明確に定めることが望ましいことは、いうまでもない。」として立法論による解決を提案されている<sup>67</sup>。

### ２．収入金額の明確性

周知のとおり、所得税法 36 条において「収入金額」を定義しているように、収入を「金額」により認識することを所得課税の大前提としている。したがって、二重利得法の適用を想定すると、それぞれ種類の異なる所得が明確に区分され、かつ両者の収入が、明確な「金額」で認識されることが重要な要素となるが、明確でないケースも多いとみられる。

例えば、前記の宅地造成型のケースにおいても、「譲渡所得に係る収入金額は区画形質の変更等の着手直前における土地の価額とする<sup>68</sup>。」とされるだけで、「土地の価額」については相当の幅があるものと解さざるを得ない。そのため、その評価は二重利得法の採用に伴って生ずる最も困難な問題の一つであり、運用次第では多くの紛争が生ずることが予想される<sup>69</sup>。

---

<sup>67</sup> 金子・前掲注(20)247 頁。

<sup>68</sup> 所基通 33-5。

<sup>69</sup> 金子・前掲注(20)243 頁。

### 3. 二重部分への配慮の必要性

二重利得法は、所得分類の基準を収入金額の構成要素にまで入り込ませて適用する方法、ということができると思われるが、そうすると多様な取引が二重利得法の対象となり得る。例えば、資産の販売業においては、事業所得の中にも当該販売用資産の外的条件による値上がり益（または値下がり損）が混在する余地が存することは否定できないだろう。そうすると宅地造成型のケースにとどまらず、通常の事業所得における外的条件による値上がり益（または値下がり損）の部分にも二重利得法を適用すべきではないかということが当然に考えられる。この点、占部教授は、「区画形質の変更後も外的条件により土地の価額は増加しており、譲渡所得に本質的には該当するキャピタル・ゲインも存する。外的条件によるキャピタル・ゲインの方が、区画形質による値上り益よりも大きいことは多々あり、そのような場合にまでこの原則を貫くことには問題がある。二重利得法を採用するのであれば、いわゆる『二重』部分にも配慮する必要がある<sup>70</sup>。」と説明されている。

二重利得法の象徴的題材としてよく取り上げられる宅地造成型のケースは、ある時点を境に所得類型が変化するいわば「転換型」であり、所得の転換時期並びにそれぞれの所得の収入金額が比較的明確に区分可能であるという点で、二重利得法を説明をする最も分かり易いケースといえる。しかし、二重利得法を適用するのであれば、検討対象を「転換型」に限定すべき特段の理由は見当たらず、同時並行的に二種類の所得が発生する「二重型（あるいは、「混合型」といえるかも知れない。）」についても、その対象になり得るだろう。前述のとおり、収入金額の明確区分は、二重利得法の運用を視野に入れたときに重要な要素になることは確かだが、二重利得法の主たる目的である「所得の担税力に応じた課税の実現を図ること」に照らせば、単にそれぞれの所得類型の収入金額が不明確との理由をもって、「二重型」を二重利得法の対象外に置くことは説得力に欠けるといえる。

### 4. プラス所得とマイナス所得の混在

これまで、検討の過程を簡素化する意味で、二重利得法の検討対象取引は2種類の所得がいずれもプラスの所得金額であるとの暗黙の前提に立ち、論じてきた。しかし実際には、2種類の所得のうちのいずれかまたはその両方の所得がマイナ

---

<sup>70</sup> 占部裕典「土地の譲渡による所得区分 - 所得税基本通達 33 - 4,33 - 5 及び二重利得法の検討」同・租税法の解釈と立法政策 I (2002, 初出 1996)34 頁。

スの所得金額になるケースも視野に入れ、そのような場合に二重利得法をどのように適用すべきかについても、当然に検討されなければならない。

### 第3節 株式報酬型ストック・オプションにおける二重利得法の適用

#### 1. はじめに

前節では、二重利得法の意義及びその問題点を概観した。これらは主として宅地造成型のケースに基づき議論されてきた論点であるが、本稿の題材である株式報酬型ストック・オプションを念頭に、主な問題点を取り上げた。本節では、前節で得られた問題点を踏まえても、なお株式報酬型ストック・オプションについて、二重利得法の適用が可能であるかどうかを検討する。

検討対象とする株式報酬型ストック・オプションは、前章で取り上げた第3タイプ、すなわち退職後長期間にわたり権利行使が可能であるストック・オプションを前提とする。このタイプについての権利行使利益の所得分類はきわめて難解であるものの、基本的には、退職時までの権利行使利益に相当する部分を勤労性所得（一定の要件を満たせば退職所得）、その後の株式値上がり益に相当する金額を雑所得と解されることはすでに論じたとおりである。なお、権利付与時から権利行使時までの株価は、右肩上がりで上昇するケースを前提とし、値下がりするケース等については、本節の最後で検討する。

#### 2. 二重利得法の趣旨との適合性

二重利得法は、現行の所得税法が所得ごとの担税力の相違に着目し、10種類の所得分類を定めていることから、所得の構成要素が複数あるときは、それぞれ異なる所得類型を適用しようとするものである。そして、二重利得法適用の結果、所得の実体に合致した課税がなされ、二者択一的な課税方法の下で過度な税負担を強いられるケースにおいても、担税力に相応する課税がなされるというメリットがある。

株式報酬型ストック・オプションにおいても、退職時までの権利行使利益相当額は労務の対価として勤労性所得とし、退職後の株式値上がり益相当額を雑所得とすることで、所得の実体に合致した課税がなされることになる。

### 3. 二重利得法の問題点の当てはめ

前節では、二重利得法の主たる問題点として、①法的安定性と予測可能性を害することがあること、②それぞれの所得の収入金額が明確でなければならないこと、③いわゆる「二重」部分にも配慮する必要があること、④プラス所得とマイナス所得が混在もしくは両方の所得ともマイナスとなった場合の取扱い、以上4点を提示した。これら諸点を本題材に当てはめても、なお、二重利得法の適用が可能かどうか検討する。

#### (1) 法的安定性と予測可能性

これは、解釈論として二重利得法を認めることにより、かえって納税者並びに租税行政庁の判断の幅の拡張を免れず、その結果、法的安定性と予測可能性を害するというものである。本題材においては、タイムラグの論理に基づき、退職後一定期間の株式値上がり益に相当する金額は勤労性所得としつつ、当該金額が相当に含まれる場合には雑所得とする現行の取扱いの方が裁量の余地が大きく、むしろ法的安定性と予測可能性を著しく害しているといえるから、この理由をもって本題材における二重利得法の適用の障害になるとはいえないと考える。

#### (2) 収入金額の明確性

本題材で二重利得法を適用するためには、労務の対価たる退職所得に係る収入金額と退職後の株式値上がり益に相当する雑所得に係る収入金額が明確に区分されなければならない。本題材のストック・オプションは、退職日に当初の付与目的である精勤の動機付けという意義が剥離し、労務の対価としての性質も喪失すると考えられるため、退職日の株価を基準としてそれぞれの所得金額を算定することで、混乱は生じないものと考えられる。なお、株式報酬型ストック・オプションの発行法人の大部分は上場会社と考えられるので、退職日の株価については、証券市場における最終価格に基づけば、見解の相違が生じる余地はない。また、未上場会社についても、所得税基本通達<sup>71</sup>に示された所定の算定方法によることで、株価の算定は可能である。

#### (3) 二重部分への配慮の必要性

---

<sup>71</sup> 所基通 23～35 共-9 (平 18 課個 2-18、課資 3-10、課審 4-114 改正)。

宅地造成型のような「転換型」のケースにおいて二重利得法を適用し、所得の構成要素を分解するのであれば、資産の譲渡のように事業所得または雑所得から成る部分と譲渡所得から成る部分から構成される「二重型」のケースにおいても、二重利得法を適用すべきであるとする考えがあることはすでに述べた。そのうえで占部教授は、「わが国の所得税法は10種類の所得分類において、異種の所得の混在を前提としており、所得の分類は二者択一であるといえよう<sup>72</sup>。」と評し、現行の所得分類は、まったく重複を許さないといった厳格なものではなく、「あそび」をもった柔軟なものであると説明され<sup>73</sup>、解釈論としての二重利得法の適用に慎重論を示されている。

株式報酬型ストック・オプションにおいても、二者択一の課税がまったく不可能というわけではない。すでに検討したように、権利行使利益の所得分類の判定基準として、付与目的が重視されているから、主たる付与目的がどちらであるかにより、精勤の動機付けの目的が主と判断される限りにおいては勤労性所得とし、そうでない場合には雑所得とする方法にも説得性がある。しかし、わざわざそのような抽象度が高く、裁量余地の大きい基準を持ち出してまで、二者択一の課税に固執する必要はないと考える。株式報酬型ストック・オプションのケースでは、精勤の動機付けと被付与者の資金繰りの便宜を図ると異なる2種類の付与目的の存在が認められるから、ここでいう「二重型」には該当せず、権利行使時には2種類の権利行使利益が給付されたものと捉えるのがむしろ自然である。このように私法上形成された意思表示を捨象し、2種類の付与目的を主たるどちらかに寄せる必要性はないものとする。

#### (4) プラス所得とマイナス所得の混在

これまで、主としてストック・オプションの対象となる株式が値上がりするケースを前提に検討を進めてきた。しかし、株価が多様な要因により変動し、結果として値上がりすることもあれば値下がりすることもあることはいうまでもない。そのことを考慮した場合にはストック・オプションについては、さしあたり4通りの所得形成のパターンが考えられる<sup>74</sup>（次頁図表参照）。

<sup>72</sup> 占部・前掲注(70)32頁。

<sup>73</sup> 占部・前掲注(70)36頁。

<sup>74</sup> 株式報酬型ストック・オプションの場合は、権利行使価額を1円と設定しており、勤労性所得の部分がマイナスとなるケースはないが、ここではストック・オプション一般にまで検討範囲を拡張する。



	勤労性所得	雑所得
パターン 1	プラス	プラス
パターン 2	プラス	マイナス
パターン 3	マイナス	プラス
パターン 4	マイナス	マイナス

ここでは、パターン 1 を除く 3 つのパターン（いずれかまたは両方の所得がマイナスとなるケース）について検討する。

はじめにおさえなければならないことは、ストック・オプションの権利行使利益は、トータルで損失となることはないということである。ストック・オプションの被付与者は、権利行使期間中、予め設定された権利行使価額より株価が上回れば、権利行使により取得した株式を市場で速やかに売却することで、株式の売却価額と権利行使価額の差額をキャピタル・ゲインとして得ることができる一方、権利行使価額より株価が上回ることなく権利行使期間が終了しても、当該ストック・オプションが失効するだけで、通常は損失を被ることはない。また、東京高裁平成 16 年 2 月 19 日判決<sup>75</sup>においても、「ストック・オプション制度では、被付与者はストック・オプションを付与されたことにより何ら義務を負うものではなく、当該株式の市場価格が権利行使価格を下回ったときは、単に権利行使をしなければよいのであるから、被付与者に経済的利益が生ずるか生じないかのいずれかであり、損失が生じることはないのであって、ストック・オプションにおける被付与者の権利行使は、投資者の判断次第で損失が生じることもある一般の株式投資と異なることも明らかである。」というようにストック・オプションの性質について判示し、損失の生じる前提を考慮する必要性を否定している。このことから、前記パターン 4 についてはさしあたり検討する必要はなく、パターン 2、3 のように、どちらかの所得にマイナスが生じるケースについても、権利行使利益のトータルで利益となる場合のみを前提とすればよい。

次にパターン 3 のように勤労性所得がマイナスとなるケースも考慮しなくてもよい。なぜなら、給与所得または退職所得は、その計算構造上、常にゼロ以上に

<sup>75</sup> 前掲注(34)参照。

なるように設計されているからである<sup>76</sup>。

したがって、本題材の限りで検討を要するのは、パターン2のケース、すなわち、勤労性所得はプラスで雑所得がマイナスとなるケースである。パターン2は、退職により権利行使が可能となったにもかかわらず、被付与者の判断において、すぐには権利行使を行わず、相当期間経過後に権利行使したものの、権利行使時の株価は退職時の株価よりも相当下落していた、というケースである。このケースにおける結論としては、雑所得に係る収入金額はなく権利行使利益のすべてを勤労性所得として課税すべきであると考えるが、その理由は次のとおりである。

- ① 被付与者が、株式報酬型ストック・オプションを退職後相当期間にわたり権利行使しなかったことを株式投資と同視するなら、退職後の株式値下がり損は実質的に運用損失（雑損失）であり、勤労性所得との損益通算は不可能とみることもできそうである。しかし前記判示のとおり、株式投資とストック・オプションを保有する行為は別意に解釈されている<sup>77</sup>から、株式投資と同視する論理展開は困難である。
- ② すでに論じたとおり、退職後の値上がり益は、追加的給付として解すべきであり、マイナスの給付を観念することはできないと考えられる。

#### 第4節 小括

本章では、二重利得法に関する先行研究に基づき、その問題点としてあげられている諸点を踏まえて、株式報酬型ストック・オプションについて二重利得法の適用が可能かを検討した。その結果、問題点としてあげられることはいずれも二重利得法を適用するうえで、特段の障害になるものではなく、本稿の検討の限りでは、二重利得法の適用が可能であると考えられる。

---

<sup>76</sup> 「勤め先が儲かっても損しても勤め人は決められた給与をもらえると考えるのが一般的であり、現行の給与所得の計算方法とも親和的である。」との見解がある。(佐藤・前掲注(57)407頁)。

<sup>77</sup> スtock・アワードの収入時期について争われた大阪地裁平成20年2月15日判決では、「ストック・オプションにおいては、権利行使をして初めて当該株式に係る配当の受領、議決権の行使及び当該株式の処分等が可能になるものとされているのが通常であると考えられる。」として、株式とストック・オプションの性質の違いを判示した(大阪地判平成20年2月15日判タ1277号142頁)。

## 第4章 一般論への展開

### 第1節 はじめに

前章までの検討において、株式報酬型ストック・オプションについて、解釈上も二重利得法の適用が可能であることを論じた。本章では、それを足がかりに、若干ながら一般論への展開を試みる。

ここでは、一般論への展開のためには、そもそも所得分類はどのような手順で確定されるのか、その手順は二重利得法と整合的かというという論点に立ち返らなければならない。特に所得分類と収入金額との関係、収入金額はどのように認識されるのかという論点を中心に検討する。

### 第2節 収入金額の観察による二重利得法の適用

#### 1. 所得税額の算出手順

所得税額の算出手順は、個別の収入等を所得税法に当てはめて、それらの収入等が10種類あるうちのどの所得分類の収入に該当するかを判定することから始まる<sup>78</sup>。したがって収入が認識されなければ所得の分類という手続きも不要であることはいうまでもない。

#### 2. 収入金額の観察による二重利得法の適用

いわゆる宅地造成型のケースにおいては、その資産価値の構成要素に着目し、宅地造成前の外部条件による値上がり部分を譲渡所得とし、造成後の価値増加部分を事業所得<sup>79</sup>として区分する方法により、二重利得法を適用していた。しかし、この手順は所得税法の規定する手順と必ずしも整合的ではない。なぜなら、前述のとおり所得の分類は個別の収入があってはじめて生じる手続きであるから、2種類の所得を認識するためには、2個の収入金額が必要であると解するのが自然である。そしてこのような解釈は、所得をカテゴリカルに分類する従来の伝統的

<sup>78</sup> 佐藤正明『スタンダード所得税法』（弘文堂、2009）43頁。

<sup>79</sup> 準たな卸資産の譲渡の場合には雑所得に該当するが、本章では、便宜上たな卸資産の譲渡、すなわち事業所得が生ずるケースを前提とする。

な考え方<sup>80</sup>、平易に言えば1個の収入金額に1種類の所得類型を当てはめる方法とも整合する。そうすると、二重利得法適用のまず確実な要件は、2個の収入金額が認識されているかどうかにかつ約されるのである。

ここで、収入金額について今一度確認したい。収入金額とは、その文理どおり、「入ってくるもの」に着目した概念である。これは譲渡所得課税においても同様である。なぜなら譲渡所得課税の法的根拠を純資産増加説に求めることは広く知られているものの、その計算仮定は、結局収益課税と異ならないと解されるからである<sup>81</sup>。

そうすると、資産の譲渡等においては、「出ていくもの」すなわち資産の中身(その資産の価値形成の構造といってもよい)が2種類かどうかではなく、その譲渡対価たる収入金額が2個あるか(もしくは2個に分割可能か)という点こそ、最も確実な判断基準になるのである。このことは別の見方をすれば結局、観察対象をどこに定めるかということに置きかえることができるから、このような手法による二重利得法の適用を「収入金額の観察による二重利得法の適用」と定義することができる。

### 3. 宅地造成型のケースと株式報酬型ストック・オプションのケースにおける収入金額の個数

前述の「収入金額の観察による二重利得法の適用」に基づき、宅地造成型のケースと株式報酬型ストック・オプションのケースにおける収入金額の個数を検討する。

まず、宅地造成型のケースである。宅地造成型とは、当初固定資産として保有していた土地に区画変更等を加え販売するケースであり、譲渡所得に係る収入金額と事業所得に係る収入金額の両方を認識しているのかが検討対象となる。このうち後者、すなわち事業所得に係る収入金額の認識については、このケースでは第一義的にはたな卸資産の譲渡と考えられるから、特に異論のないところである。そうすると問題とすべきは、譲渡所得に係る収入金額の有無である。

譲渡所得に係る収入金額の認識時期については、①固定資産からたな卸資産に

---

<sup>80</sup> 金子・前掲注(20)247頁。

<sup>81</sup> 占部・前掲注(70)33頁では、「わが国の所得税法のもとでは、『資産それ自体の価値を體現する増加額』ではなく、『実現したその増加額』が『所得の収入金額』として認識されており、譲渡所得課税といいながら実は、譲渡対価から取得価格と譲渡経費を控除した残額を所得として課税するもので、収益課税と異ならないと解説されている。

転化した時点、②たな卸資産を販売した時点のいずれかの可能性がある。①については、「譲渡」の意義が重要となる。すなわち、「固定資産からたな卸資産への転化」が「譲渡」に該当するかである。ここで、「譲渡」とは、所有権その他の権利を移転させる行為をいい<sup>82</sup>、有償、無償を問わず、売買や交換はもとより、競売、現物出資等が含まれる<sup>83</sup>。一般の譲渡よりは広く解されるが、いずれも他人への資産の移転ということに変わりはない。「固定資産からたな卸資産への転化」は所有目的の変更という自己完結取引というべき性質のものであるから、「譲渡」には該当しないものとする。次に②については、現行法上たな卸資産の譲渡は、譲渡所得の範囲から除かれているから<sup>84</sup>、「譲渡」に該当するか否かを問わず、譲渡所得に係る収入金額になり得ない。

以上より、宅地造成型のケースでは、譲渡所得に係る収入金額を認識する機会が生じないものと解されるから、収入金額の個数は1個である。

次に株式報酬型ストック・オプションのケースである。株式報酬型ストック・オプションの収入金額（権利行使利益）は、権利行使時の株価と権利行使価額（1円）の差額である。ここで留意すべきは、宅地造成型のケースが、「資産の譲渡」であるのに対し、株式報酬型ストック・オプションのケースは、「発行法人から被付与者への給付」であることである。したがって、「収入金額の分割可能性」を検討する際に、前者は「2個の資産の譲渡」があったかどうかで判断すべきところ、後者は「2個の給付があったかどうか」という判断基準になる。ところで株式報酬型ストック・オプションの権利行使利益の中身は、その付与目的から判定されるところ、すでに検討したように、在職時の精勤に対する権利行使利益を供与する目的と、被付与者の権利行使時期の便宜を図るために、退職後の株式値上がり益に相当する権利行使利益を供与するという2つの目的に基づき給付されるものであった。確かに新株予約権という会社法上定義されたツールを使用する以上、この性質の異なる2個の給付を外観上は切り離すことはできないのであるが、そのことをもって収入金額の分割ができないとするものではない。なぜなら、例えば外貨預金の運用に係る受取利息（利子所得）と為替差損益（雑所得または雑損失）のように、取引の外観上切り離すことができない収入金額であっても、それ

---

<sup>82</sup> 水野忠恒『租税法(第4版)』(有斐閣、2009)215頁。

<sup>83</sup> 金子・前掲注(25)200頁。

<sup>84</sup> 所法33②一。

ぞれ別の収入金額として認識されるからである<sup>85</sup>。いわゆるサンヨーオート事件<sup>86</sup>では、複数の資産（土地と株式）の同時譲渡において一括した対価で取引されたが、それぞれの資産を合理的な基準で按分することで処理された。さらに今日では、M&Aに係る事業譲渡の場面では、その契約上事業全体の価値総額により取引されるのが通例であり、個々の資産の譲渡対価まで確定させて取引することは少ない。このような場面でも税法では個々の資産の譲渡があったものとして、資産の種類に応じて異なる所得計算がされる。

上記事例のように、経済取引の外観上、1個の収入金額にみえても、それを税法独自の目線、すなわち所得分類の観点から収入金額を分割することは、解釈上も認められているものと理解できる。

以上の検討に基づく、株式報酬型ストック・オプションのケースにおいても、発行法人から被付与者に付与目的の異なる2種類の権利行使利益が給付されたと解されるから、外観上1個の取引金額であっても収入金額を2個に分割することは可能であると考えられる。

### 第3節 収入金額の分割と私法

#### 1. 宅地造成型のケースと株式報酬型ストック・オプションのケースの相違点

宅地造成型のケースと株式報酬型ストック・オプションのケースは、経済取引の外観上、1個の収入金額に見える点、税法独自の目線からは2種類の所得分類により収入金額が形成されている点は同じである。にもかかわらず、前者については収入金額の分割が困難で、後者についてはそれが可能となるのはなぜか。ここで考慮すべきは、税法独自の目線、すなわち所得分類の観点から収入金額を分割することが、私法上形成された法律関係に与える影響である。

前者のケースでは、所得分類の観点から収入金額を分割しようとする、固定資産の譲渡とたな卸資産の譲渡という2つの取引に分割しなければならないところ、外観上買い手側と形成された法律関係は、「たな卸資産である1個の土地の譲渡」のみであり、「たな卸資産と固定資産の同時譲渡」ではない。したがって、

---

<sup>85</sup> 尤もこのケースにおいては、外観上も2個の独立した取引として取り扱うことも可能であり、二重利得法という手法を持ち出すまでもなく、当然に所得を区分すべきと思われる。

<sup>86</sup> 大阪高判平成14年10月10日訟月50巻7号2065頁。

所得分類の観点による収入金額の分割は、私法上形成された契約内容に変更を強制することになる。

一方で後者のケースでは、株式報酬型ストック・オプションの付与目的に応じて収入金額を分割することは、外観上発行法人と形成された法律関係に変更を強制するものではなく、むしろ発行法人と被付与者との間で締結された契約内容、すなわち2つの付与目的があるということにきわめて忠実である。ここに両者の決定的な相違点があるものとする。

なお、宅地造成型のケースにおいて、収入金額の分割を実現するには、私法上形成された法律関係に変更を加える税法独自の規定を置かなければならないだろう。具体的には、固定資産からたな卸資産への転化を譲渡とみなし、かつ、課税時期をたな卸資産の譲渡時まで繰り延べる措置を講じることにより、二重利得法と同様の課税関係が形成されるものとする。

## 2. 租税法と私法

結局、税法独自の解釈による所得分類は、私法上形成された法律関係の変更を強制しない範囲内に限り認められるものと解するのが相当であり、このような考え方は、租税法と私法の伝統的な考え方と通ずるところがある。

収入とは、原則として外部との取引によって目に見える形で流入したものである<sup>87</sup>。もちろん、包括的所得概念の下では、外部との取引のみならず、自然発生的なものでも純資産を増加させるものは所得になり得るが、原則としては外部との取引により何らかの権利関係の変化を認識することで、収入が実現するものと解される<sup>88</sup>。また、租税法と私法の関係について金子名誉教授は、「租税は、(中略) 各種の私的経済生活上の行為や事実を対象として課されるが、これらの行為や事実は、第一次的には私法によって規律されており、租税法がこれらの行為や事実をその中にとり込むに当たっては、これらを生の行為や事実としてではなく、私法というフィルターを通して—ということは私法を前提としそれを多少ともなぞる形でとり込まざるを得ない場合が多い。」と説明されている<sup>89</sup>。

---

<sup>87</sup> 佐藤・前掲注(78)241頁。

<sup>88</sup> 岡村忠生「収入金額に関する一考察」法学論叢 158 巻 5・6号(2006)214頁では、「収入金額の有無は、権利関係の変化の程度によって判断されることになる。」と説明されている。

<sup>89</sup> 金子宏「租税法と私法—借用概念及び租税回避について—」租税法研究 6号(1978)1頁。

以上より、外部取引に係る収入金額の有無は、私法上の行為や事実の観察により判断せざるを得ないものと解される。

### 3. 税法独自の目線の限界

税法独自の目線から、1個の収入金額を2個の収入金額に分割することは、私法上形成された法律関係に変更を強制しない範囲内に限り可能であるとの趣旨を前述したが、個々の収入金額に係る所得分類を税法独自の目線で決定することは何ら問題ない。例えば、絵画を売却したことによる所得分類が争われた事例（東京地裁平成10年6月23日判決<sup>90</sup>）では、その者の行っている資産の譲渡の客観的な態様・状況からみて経常的、計画的に発生する所得か否かを判断すべきであるとして、売り手側の事情のみにより判断されている<sup>91</sup>。

しかし、税法独自の目線は、このような個々ケースにおいて収入金額の所得分類の判定基準になり得るのみにとどまり、私法上の行為や事実には一切影響を及ぼすことはできないとするのが相当である。

### 4. 法的安定性と予測可能性の観点における弊害

また、私法上形成された法律関係を捨象して税法独自の目線により、所得分類を確定させることは、法的安定性と予測可能性の観点でも弊害が少なくない。

租税法規において用いられる借用概念の解釈方法として、目的適合説が有力説の1つにあげられていることは有名である。本稿のテーマである二重利得法は、前述のとおり所得の担税力が異なるという前提に立って、公平負担の観点から適用されることを目的、趣旨としているから、目的適合説に通ずる考え方ともいえそうである。しかし目的適合説の問題点を、金子名誉教授は次のとおり説明されている。

「自由な解釈がおこなわれやすく、その結果として租税法律主義のそもそもの狙いである法的安定性と予測可能性がそこなわれる危険性のあることは否定できない。（中略）法的安定性や予測可能性の必要性を過少に評価することは適当でない<sup>92</sup>。」

<sup>90</sup> 東京高判平成10年12月17日税資239号528頁。

<sup>91</sup> 具体的には、「①譲渡人の既往における資産の売買回数、数量又は金額、②売買のための資金繰り、③当該譲渡に係る資産の取得及び保有の状況等を総合して判断するのが相当である。」と判示している。

<sup>92</sup> 金子・前掲注(89)11頁。



そのうえで、「法的安定性ないし予測可能性の要請と徴収確保又は公平負担の要請とが対立する局面が生じた場合に、解釈によって解決するのと立法によって解決するのといずれが適当であるか。」という問題として整理され、「法的安定性・予測可能性を犠牲に供するよりも、立法によって問題の解決を図る方が、2つの要請を同時にみたしうるという意味で、より適当であるように思われる。」と論じておられる<sup>93</sup>。

上記の見解は二重利得法にも当てはまる。二重利得法は、現行の所得税法が、所得をその源泉ないし性質によって10種類に分類している趣旨に照らして、目的的な解釈から導き出される手法であるが、これを際限なく認めることは、結局法的安定性ないし予測可能性の問題に突き当たることになる。この点からも私法上形成された法律関係に影響を及ぼさないことが、二重利得法を許容する最低限の条件になると考える。

## 5. 目的の拡大解釈による弊害

二重利得法は、現行法で存在する10種類の所得類型の組み合わせで、11種類目の所得類型を生み出す手法という見方ができないわけではない。しかし、現行の所得税法が担税力の相違から所得を分類しているとしても、それはせいぜい10種類にとどまるのであり、それ以上の細分化を要求しているわけではない。多種多様な所得の発生形態が存在する経済社会においては、徹底して課税の公平性を貫くのであればさらなる所得分類の細分化が必要であるが、そのような細分化は所得分類をめぐる紛争を誘発する等のデメリットをもたらしかねない。そうすると、所得税法は所得分類のメリットとデメリットの双方を総合的に勘案して、適度な数の所得分類の数を設定していると解するのが相当である。したがって、二重利得法を際限なく認めることは、所得税法の要求する所得分類の趣旨を超えて、目的の拡大解釈につながりかねないと考える。

## 第4節 小括

以上、本章において二重利得法の一般論への展開を試みた。その要約は次のとおりである。

---

<sup>93</sup> 金子・前掲注(89)12頁。

- ① 収入金額の認識を経て所得分類が行われる所得税額の計算手順に基づくと、二重利得法適用のためには収入金額の分割可能性が条件となる。
- ② 収入金額は、私法上形成された法律関係に変更を強制しない範囲内に限り、分割可能である。
- ③ 上記①および②を満たすことにより、はじめて二重利得法の適用が可能になると考える。

## 結語

本稿では、株式報酬型ストック・オプションという比較的新しい形態の題材を取り上げ、二重利得法の一般論への展開を試みた。

株式報酬型ストック・オプションの所得分類については、各社が多種多様な条件をカスタマイズすることが可能であるため、今後も所得分類をめぐる争いの生じやすい論点かもしれない。本稿において論じた所得分類の考え方は、ごく限られた条件下での1つの考え方にすぎず、いずれは総合的な尺度で明確な基準が確立されることを切に願う。

二重利得法は、所得税法に存する多くの論点の中でも難解なテーマの1つであるが、解決を難しくしているのは、題材の少なさであると考えられる。本稿で題材とした株式報酬型ストック・オプションが、果たして適切なものかどうかは定かではないが、資産の譲渡以外の形態による題材を取り上げたということで、1つの検討材料を提起できたものと考えられる。もちろん本稿で検討した問題点が、二重利得法のすべての問題点を網羅しているというわけではなく、さらなる題材の拡充により、より議論が深まるものと考えられる。

## 参考文献

### [参考図書]

- ・ 相澤哲ほか 2 名共著『論点解説新・会社法』（商事法務、2006）。
- ・ 安部健介・須藤一郎『新株予約権の法務・会計・税務』（税務研究会出版局、2008）。
- ・ 石井敏彦『商法改正による新株予約権の所得税法上の取扱い』（大蔵財務協会、2002）。
- ・ 内田貴『民法Ⅱ（第 2 版）』（東京大学出版会、2007）。
- ・ 江頭憲治郎『株式会社法（第 2 版）』（有斐閣、2008）。
- ・ 太田洋ほか 2 名共著『新株予約権ハンドブック』（商事法務、2009）。
- ・ 岡村忠生『法人税法講義（第 3 版）』（成文堂、2008）。
- ・ 金子宏『租税法（第 13 版）』（弘文堂、2008）。
- ・ 川田剛・徳永匡子『OECD モデル租税条約コメンタリー逐条解説 2008 年改正版』（税務研究会、2008）。
- ・ 後藤昇ほか 2 名共著『平成 21 年版所得税基本通達逐条解説』大蔵財務協会（2009）。
- ・ 佐藤正明『スタンダード所得税法』（弘文堂、2009）。
- ・ 税理士法人山田&パートナーズほか 2 社共著『新株予約権の税・会計・法律の実務 Q&A（第 5 版）』（中央経済社、2008）。
- ・ 高倉明ほか 2 名共著『平成 16 年版所得税基本通達逐条解説』大蔵財務協会（2004）。
- ・ 富永賢一『平成 20 年版源泉所得税 現物給与をめぐる税務』（大蔵財務協会、2008）。
- ・ 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）。
- ・ 水野忠恒『租税法（第 4 版）』（有斐閣、2009）。

### [参考論文・雑誌]

- ・ 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—東京地裁平成 14 年 11 月 26 日判決の検討を中心に—」法律時報 75 巻 4 号（2003）30 頁～35 頁。
- ・ 一高龍司「ストック・オプション判決について—資産の譲渡の対価としての性質の検討を中心に—」租税研究 655 号（2004）101 頁～107 頁。
- ・ 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）。
- ・ 石川欽也「最近のストックオプション関連判決・裁決を通じた考察—東京地裁平成 16

- 年 10 月 15 日判決・大阪地裁平成 20 年 2 月 15 日判決等を素材として一」税務事例 41 卷 1 号(2009) 1 頁～8 頁。
- ・ 石原忍「勤務する内国法人と資本関係がない外国法人から付与されたストックオプションの権利行使益が雑所得に当たるとされた事例」税務事例 37 卷 6 号(2005) 32 頁～36 頁。
  - ・ 占部裕典「土地の譲渡による所得区分 - 所得税基本通達 33 - 4,33 - 5 及び二重利得法の検討」同・租税法の解釈と立法政策 I (2002, 初出 1996) 1 頁～41 頁。
  - ・ 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）～給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響～」税経通信 60 卷 4 号(2005)17 頁～32 頁。
  - ・ 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）～給与所得判決の疑問と伝統的課税理論への影響～」税経通信 60 卷 6 号(2005)17 頁～35 頁。
  - ・ 岡村忠生「収入金額に関する一考察」法学論叢 158 卷 5・6 号(2006)214 頁。
  - ・ 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(1997)172 頁。
  - ・ 金子宏「租税法と私法—借用概念及び租税回避について—」租税法研究 6 号(1978)1 頁。
  - ・ 金子宏「譲渡所得の意義と範囲—二重利得法の提案—」同・課税単位及び譲渡所得の研究(1996,初出 1978~1980)113 頁～249 頁。
  - ・ 金子宏「所得分類とストック・オプション」税研 119 号(2005)12 頁。
  - ・ 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(2005)31 頁～61 頁。
  - ・ 栗原牧彦「絵画を売却したことによる所得が雑所得に該当するとされた事例」税務事例 30 卷 11 号(1998) 12 頁～18 頁。
  - ・ 佐藤英明「退職所得・企業年金と所得税—JIRA に関する研究ノート—」『人的役務と所得税』日税研論集 57 卷（日本税務研究センター、2006）63 頁～95 頁。
  - ・ 佐藤英明「給与所得の意義と範囲をめぐる諸問題」『租税法の基本問題』（有斐閣、2007）415 頁。
  - ・ 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 卷 6 号（2005）48 頁～54 頁。
  - ・ 品川芳宣「ストック・オプションの課税処理とその問題点」石島弘ほか共著『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）131 頁～168 頁。

- ・ 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 卷 6 号 (2005) 42 頁～47 頁。
- ・ 高田剛「経営者報酬の法律と実務」別冊商事法務 285 号(2005)。
- ・ 田中治「所得分類の意義と給与所得課税—ストックオプション判決を素材に一」租税法研究 32 卷 (2004) 95 頁～119 頁。
- ・ 日高大開「最近の新株予約権をめぐる税務事例解説—特殊なストックオプション制度を中心として—」税務通信 No.2854 (2005) 12 頁～23 頁。
- ・ 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)177 頁～183 頁。
- ・ 本庄資「日本のストックオプション裁判の忘れ物—外国親会社から日本子会社の役員に付与されたストックオプションの国際課税問題について—」税務弘報 53 卷 4 号 (2005)157 頁～168 頁。
- ・ 中村雅紀「学校法人の理事長が退職金規程に基づく退職金として受領した金員は、『退職所得』に該当するとした事例」税務事例 40 卷 10 号(2008.10)14 頁～27 頁。
- ・ 前川陽一「新株予約権付与課税の基本構造」東京大学法科大学院ローレビュー1 卷 (2006)115 頁～124 頁。
- ・ 増井良啓「ストック・オプションと所得課税」『人的役務と所得税』日税研論集 57 卷 110 頁 (日本税務研究センター、2006.12) 97 頁～119 頁。
- ・ 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 卷 2 号(2003)10 頁～16 頁。
- ・ 水野忠恒「社会構造の変化にともなう新たな給与・報酬形態の課税問題」『人的役務と所得税』日税研論集第 57 号(2006.12)41～62 頁。
- ・ 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)57 頁～84 頁。
- ・ 渡邊幸則「不動産と株式が一括譲渡されたが、その内訳となる株式の譲渡価額が時価と懸絶している場合、不動産及び株式の譲渡価額を修正して課税した事例」ジュリスト No.1256(2003)203 頁～205 頁。