

ユニットの性質からみる

在任継続インセンティブ報酬の退職所得該当性

— 5年退職金事件の退職基因要件を起点として—

野間田 陽平

概 要

近年、インセンティブ報酬の導入は増加傾向にあり、なかでも欧米各国で既に増加傾向にある、リストラクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」）は、我が国でも平成29年度税制改正により、法人税法上損金算入が可能となったことで、今後更なる増加が見込まれる。しかし、RSUを付与された者が、報酬プランに定める「正当な理由による退職」を行った場合に得た経済的利益の所得税法上の取扱いについては今尚不明確な点が多い。RSUというインセンティブ報酬に対し、最高裁昭和58年9月9日判決（民集37巻7号962頁）の、いわゆる5年退職金事件において定立された、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」をどのように解釈するか、「はじめて給付」がされると解すその時点を経済的価値発生時点の観点から考察し、所得税法上の退職所得該当性の可能性を検討するのが本稿の目的である。

第1章では、インセンティブ報酬の意義と性質を明らかにした。ストック・オプション（以下、「SO」）が、その権利行使に伴い生ずる利益を根拠とした商法上経済的価値を有するものであるとすると、RSUにおいて事前に付与されるユニットとは、「将来株式の交付を受けるべき地位」に過ぎず、コール・オプション類似の性質を有するといえるのは、権利が確定した時点であるといえ、付与時点における経済的価値はないといえる。また、退職慰労金が短期間で支払われる場合もあることからすると、その代替として退職時に支払われるインセンティブ報酬が短期間を権利確定の条件とするものについても、退職慰労金制度が担っていた退職後の生活保障という同質性を認めることが可能と考えた。

第2章では、インセンティブ報酬の退職所得該当性を検討した。賞与型のRSUは、その支払時点と担税力に着目すると、在職中に付与されたとしても何かが在職中の生活の糧として投下されることはあり得ないことから、退職時の確定・支給であれば退職後の生活の糧としての担税力を前提に考えることが相当であり、それを賞与と解することは難しく、また、退職所得はその計算段階で期間の長短を反映する構造にあるから、所得区分判定の際にも期間の長短を要素とすべきではなく、RSUの期間設定が短期であることを理由として退職所得該当性が否定されることはない。むしろ、ユニットは報酬プランに定める「正当な理由による退職」をしたことで権利が確定し、初めて経済的価値ある株式等を取得するのであるから、その時点をもって「はじめて給付」されたとの判断を行うことが、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」（筆者下線強調）の意味にも、その文理に最も符合するとの見解に達した。

第3章では、東京地裁平成24年7月24日判決（税資262号順号12010）等での検討を踏まえた後、RSUに係る名古屋地裁平成26年5月29日判決（税資264号順号12480）を確認した。RSUが社員報奨制度であることは、退職基因要件を否認するものとなり得ず、むしろ東京地裁平成24年判決等の判例理論から導いた退職基因要件を肯定可能とする報酬プランへRSUの当てはめを行ったところ、RSUは退職時に確定し、同時点で経済的利益を確定的に取得することから、退職と支給の因果関係が結び付いているといえ、さらにその設計上も、「継続勤務した期間に応ずる分の報酬を支給する旨を定めることは可能」であるから、問題視されうる在職か退職かで得る経済的利益の額に差を設けることは可能であり、判例理論からRSUの退職基因要件は肯定可能といえる。

終章では、退職基因要件の判断対象に対する考察を行った。まず、所得税法9条1項17号の趣旨から、相続税と所得税の二重課税が行われている場合、別個の経済的価値として認識されることを糸口とし、二重課税が行われる「実現前権利」・S0とRSUには、同質性・類似性が認められ、また、ユニットの権利が確定し株式等という具体的債権へと変質すれば、それが新たな経済的利益の付与となるとの観点からも、ユニットとそこから生ずる経済的利益は、別個のものとの解釈が妥当と考えた。別個のものであるとの証明は、退職を基因として株式という新たな経済的利益を獲得することに繋がり退職基因要件が肯定される。次に、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点からも、所得が実現しておらず、換価可能性もない状態を「はじめて給付」されたと解すことは相当ではなく、RSUの付与時点で課税がされていないのは、その時点において未だ「はじめて給付」がされていないことの証左といえる。

以上、本稿における考察から、退職基因要件はその文理から初めて価値あるものが給付されるその時点が重視されるべきであり、退職に基因して権利が確定し、価値あるものが初めて給付されたのであれば、その時点退職基因要件における「はじめて給付」の時点と解すことはその文理に最も符合し、「所得の実現」の観点からも、蓋然性・換価可能性等を理由として課税適状になく「所得の実現」がないものを「はじめて給付」がされたと解すべき理由はないこと、判例理論を確認しても、RSUはその報酬プランの設計上、退職基因要件を肯定可能な報酬類型であること、RSUは判例上、ユニットと経済的利益を当然に同一物として認識しているが、これは本来、別個のものとして解すべきであることから、RSUの退職基因要件は肯定され退職所得に該当する。

目 次

はじめに	1
1. インセンティブ報酬の意義と性質	1 1
1. 1 SO 制度の変遷からみるオプションの価値認識.....	1 2
1. 1. 1 平成 9 年商法改正	1 2
1. 1. 2 平成 13 年商法改正	1 4
1. 2 ユニットの性質検証	1 6
1. 2. 1 インセンティブ報酬の基本類型と法的経済的性質の相違	1 6
1. 2. 2 RS と RSU の比較からみるユニットの性質.....	2 0
1. 2. 3 新株予約権からみるユニットの財産的価値発生時点の判断	2 4
1. 3 役員退職慰労金制度の廃止と代替するインセンティブ報酬の性質	2 6
1. 3. 1 役員退職慰労金の性質	2 6
1. 3. 2 廃止の背景	2 9
1. 3. 3 代替するインセンティブ報酬の位置付けとその期間の長短	3 1
小括	3 4
2. インセンティブ報酬に係る退職所得該当性	3 5
2. 1 退職所得該当性の判断基準と給与所得（賞与）との峻別	3 5
2. 1. 1 退職所得と給与所得の相違点	3 6
2. 1. 2 時点と担税力に着目した賞与と退職所得の判断基準	3 8
2. 2 インセンティブ報酬の期間的特性に対する退職所得の意義との整合性 .	4 1
2. 2. 1 沿革からみる所得税法 30 条の意義	4 2
2. 2. 2 優遇税制としての本来的機能と性質	4 5
2. 2. 3 勤務期間の長短が退職所得該当性に及ぼす影響	4 6
2. 3 ユニットの性質からみる退職基因要件充足の可能性	5 0
2. 3. 1 RS, RSU, SO の経済的価値発生の時点判断比較と課税時期.....	5 0
2. 3. 2 RSU の経済的価値発生時点.....	5 3
小括	5 6
3. 退職基因要件否認事案の判例理論にみる退職基因要件肯定の可能性	5 7
3. 1 リストリクテッド・シェア（東京地裁平成 24 年 7 月 24 日判決（税資 262 号 順号 12010））	5 8
3. 2 RSU（名古屋地裁平成 26 年 5 月 29 日判決（税資 264 号順号 12480）） .	6 4
小括	7 0

4. 退職基因要件の判断対象に関する考察	7 1
4. 1 ユニットと経済的利益	7 2
4. 1. 1 相続税と所得税の二重課税による経済的価値の非同一性	7 2
4. 1. 2 「実現前権利」とユニットの同質性検討	7 6
4. 1. 3 「実現前権利」の課税関係と権利変質による経済的価値の単位 ..	7 7
4. 2 「所得の実現」時点	7 9
4. 2. 1 所得税法における収益の認識基準と所得分類	7 9
4. 2. 2 S0, RS	8 2
4. 2. 3 RSU	8 7
小括	8 9
おわりに	9 0
参考文献	9 5

はじめに

2015年度時点における日本企業の役員報酬は、諸外国に比較し、①基本報酬（固定報酬）の割合が極端に高く、業績連動報酬の割合が低い¹、②業績報酬には短期と中長期のものがあるが、我が国の場合は中長期のインセンティブ役員報酬の割合が低い、③現金報酬の割合が高く、株式報酬の割合が低い²ことが指摘されてきた³。中長期の業績連動報酬を導入している企業が少ないことで、業績向上へのインセンティブが十分に働かないことが問題となる⁴。また、機関投資家からも経営者の株式保有数は投資の一判断要素であるにもかかわらず、経営者が自社株式を保有していないことが問題視されている⁵⁶⁷⁸。そ

¹ わが国企業の役員報酬構成は、報酬全体の約6割が現金固定の基本報酬、約3割が賞与などの年次インセンティブ、残り約1割が株式報酬型のストック・オプションや信託型の自社株報酬制度等の中長期インセンティブ、という状況にある。一方、米国では、約1割が基本報酬、年次インセンティブは約2割にとどまり、中長期のインセンティブは約7割と大半を占めている。欧州はその中間に位置し、基本報酬が約3割、年次インセンティブが約3割～約4割、中長期インセンティブも約3割～約4割という状況であり、諸外国と比較し、わが国の基本報酬割合の高さと中長期インセンティブの割合の低さの際立ちが指摘される（全国株懇連合会「中長期的インセンティブプランの実務 業績連動報酬・自社株報酬の導入の手引き」15頁（2018年）https://www.kabukon.tokyo/activity/data/study/study_2018_05.pdf（最終閲覧日2022年1月28日））。

² このような報酬体系の場合、株価変動による役員報酬の増減もわずかであるため、株価下落による株主の「痛み」を理解しないと批判される（原弘明「中小企業からみた株式会社役員の株式報酬と従業員持株制度」水島郁子ほか『中小企業の法務と理論 労働法と会社法の連携』360頁（中央経済社、2018年））。

³ 藤曲武美「近年のインセンティブ型報酬に係る税制改正の概要」税通74巻1号84頁（2019年）。

⁴ 経済産業省『「攻めの経営」を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～（2021年6月時点版）』9頁
<https://www.meti.go.jp/press/2021/06/20210607001/20210607001-1.pdf>（最終閲覧日2022年1月26日）。

⁵ 同上〔経済産業省〕。

⁶ インセンティブ報酬導入の意義として、①株式報酬や業績連動報酬の導入が促進されることで、経営者に中長期的な企業価値向上のインセンティブを与え、我が国企業の「稼ぐ力」向上につなげること。②特に株式報酬については、経営陣に株主目線での経営を促し、中長期の業績向上インセンティブを与えるといった利点があり、その導入拡大は海外を含めた機関投資家の要望に応えるものであることが挙げられる（同上〔経済産業省〕）。

⁷ 株式報酬制度を導入する最大の目的は、役員に企業価値の持続的な向上へのインセンティブを付与するとともに役員と株主の価値共有を進めることにある。株価変動によるメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇や企業価値向上への貢献意欲を高めることで、株主目線を意識した経営が助長され、ガバナンス機能の向上と企業価値の最大化を同時に実現させることがその狙いとされる（中島恵子＝山口広志「譲渡制限付株式報酬の事例分析と実務ポイント」旬刊経理情報1570号32頁（2020年））。

⁸ 日系企業における役員報酬決定の一般的なプロセスは、株主による報酬総枠等の承認を受けた後、社長に報酬決定を一任するという形である。事実、デトロイトトーマツコンサルティングが実施した「役員報酬サーベイ（2018年度版）」においても、そのような企業が50%以上を占めており、株主やその他のステークホルダーにとって、日系企業の報酬制度およびその決定

の他、一般に「企業価値」は、株価や税引後利益、純資産額を基に算定されることが多いが、日本企業での長期インセンティブ報酬に係る業績連動指標は、営業利益や売上高を指標とする割合が圧倒的に高く、企業価値との連動もまだ不十分な状況⁹にあると考えられる¹⁰。

かかる問題点を受け、2015年（平成27年）6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2015では、我が国企業が国際的に競争力を発揮していくためのコーポレート・ガバナンス強化（改革）の一つの施策として、企業価値向上のための中長期的なインセンティブ付与への言及と、株式報酬や業績連動報酬の活用の仕組みづくり促進が明記されており、その後の同年7月には、経済産業省から『コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会』報告書「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」が公表され、我が国においても、既に欧米各国において導入されている新たな株式報酬導入のための法的な論点が整理されることとなった¹¹。

このようなインセンティブ報酬の導入が推進されるなか、平成28年度税制改正においては、会社法の改正を契機¹²として、まずは、事前確定届出給与の1類型として譲渡制限付株式に係る役員報酬の導入及び利益連動給与の指標の拡充が行われた¹³。続く平成29年度税制改正においては、「近年、我が国でも、上記のコーポレートガバナンス・コードの要請等を背景に、法人がその役員に中長期的なインセンティブ効果又はリテンション効果を持たせること等を目的として、多様な形態の給与等を支給する事例が増加しつつある」¹⁴ことを背景としながら「経済的効果が同様と考えられる給与等であっても支給形態が異なる場合には税制上異なる取扱いとなるなど、役員給与等の実態と税制上の損金算入要件との乖離や役員給与等の類型間での不整合が生じていた」¹⁵こ

プロセスの詳細は、非常に不透明であることが問題視される（村中靖ほか「役員報酬ガバナンスの強化に向けた「報酬委員会」の設計と運用」労政時報3991号81頁（2020年））。

⁹ 株価に取締役の報酬を連動させることは、取締役と会社・株主の利益を一致させる役割・効果があるとされる（梅本剛正「商法の視点」法教475号30頁（2020年））。

¹⁰ 上村聡「役員報酬と企業価値」監査700号25-26頁（2019年）。

¹¹ 日本公認会計士協会「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告会」会計制度委員会研究報告第15号3頁（2019年）

https://jicpa.or.jp/specialized_field/files/2-11-15-2-20190527.pdf（最終閲覧日2022年1月28日）。

¹² 業績連動給与を巡る税制改正は、コーポレートガバナンスの在り方についての議論を踏まえた会社法の整備が前提とされている（酒井克彦「企業の社会的責任と適正納税・租税行政への協力」税理63巻6号247頁（2020年））。

¹³ 藤曲・前掲注3）85頁。

¹⁴ 財務省「平成29年度税制改正の解説 法人税等の改正」301頁

https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndl.jp/pid/11122457/www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2017/explanation/pdf/p0292-0378.pdf（最終閲覧日2021年6月20日）。

¹⁵ 同上〔財務省〕。

とをその改正の趣旨及び背景としている。同改正により、役員給与税制の従来の基本的枠組みは維持し、実質的に利益に連動する退職給与、新株予約権に係る役員給与は、その実質に即して制限を加えることにより、制度的な整合性を整備した¹⁶。その後も、2018年コーポレートガバナンスコード改訂、2019年「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正など、矢継ぎ早に役員報酬関連の規制強化や開示内容の拡充要請が行われ¹⁸、我が国においてもインセンティブ報酬に関する役員給与の損金算入に関する規定が整備されたことから、今後支給事例が増加するものと見込まれる。しかし、株式報酬について、ストック・オプション（以下、「SO」）や特定譲渡制限付株式については、課税上の取扱いが法律により規定された¹⁹が、ストック・ユニットについては課税上の取扱いが明らかでなく、経済的利益の課税のタイミングが問題となっていることから²⁰、整備されるべき問題も残っていると見える。実際、一般社団法人日本経済団体連合会は「令和2年度税制改正に関する提言」において、「譲渡制限付株式（RS）及び譲渡制限付株式ユニット（RSU）についても、税制適格ストックオプションの場合と同様に、株式売却時にのみ課税がなされる取扱いにできる制度の創設を検討すべきである」との提言がなされている²¹。このような提言の根拠は、譲渡制限解除時に担税力はなく、早急に株式を売却することでしか担税力を補えない問題があるからといえる。

¹⁶ 藤曲・前掲注3) 87頁。

¹⁷ 日本企業における経営者報酬のあり方は、コーポレートガバナンスコードの適用とともに、変化を遂げている。2018年6月に改訂したコーポレートガバナンスコードの経営陣の補充原則4-2①では「取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬の割合を適切に設定すべきである。」と定めている。この流れと平仄をあわせるため、平成28年度及び平成29年度税制改正により、一部の類型を除くインセンティブ型報酬について、一定の要件を満たせば法人税法上損金算入が可能となったという経緯がある（川井久美子「税制改正による実務への影響と導入の課題」税通74巻1号100頁（2019年））。

¹⁸ 村中・前掲注8) 82頁。

¹⁹ 平成28年度改正において、所得税法施行令第84条第1項により、法人からその法人の役員等にその役員等による役務提供の対価として交付される特定譲渡制限付株式について、その役員等における所得税の課税時期については、譲渡制限期間中はその特定譲渡制限付株式の処分ができないこと等に鑑み、その特定譲渡制限付株式の交付日ではなく、譲渡制限解除日となることが明確化された。また、法人税については、平成29年度改正において、法人税法第54条1項により、その法人において、その役員等における所得税の課税時期として給与等課税額が生ずることが確定した日にその役務提供を受けたものとされ、その役務提供に係る費用の額は、同日の属する事業年度において損金の額に算入することとされた（経済産業省・前掲注4) 53-54頁）。

²⁰ 岩品信明「役員給与に対する課税制度」ジュリ1546号57-58頁（2020年）。

²¹ 一般社団法人日本経済団体連合会『令和2年度税制改正に関する提言』16頁（2019年）
https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/074_honbun.pdf（最終閲覧日2022年1月28日）。

このような問題点を残しつつも、上述の会社法・税法での改正を受け、わが国でもこれからインセンティブ報酬の導入が進むことは想像に容易い。中でも、雇用の流動化が進む昨今、役員のみならず従業員をも含めたリテンション効果を付すための在任継続インセンティブ報酬²²の導入は促進するものと思われる²³。在任継続インセンティブ報酬とは、一定期間の在任を継続することが報酬を受領するための条件となっているものをいう²⁴。このような在任継続インセンティブ報酬は、①一定の期間が満了するまで有能な人材をリテンションすることが目的であること、②退職金として一般に想定される勤務期間に対する報酬より短期間であること、③退職の場合のみならず、一定期間経過すれば在任時の給与（賞与）として支給されるという特徴を有する²⁵。こうした支給条件に勤務条件が選定された場合、勤務条件の具体的な設計については、主として「ボーナス・プラン（賞与型）」と「リタイアメント・プラン（退職金型）」に大別されるが、ボーナス・プランで設計された場合、役職員は、その定められた期間中、在任・在籍する企業で継続勤務することを条件に報酬を得ることができ、当該期間を経過する前にその企業を退任・退職した場合には、報酬を受け取ることができないこととなる²⁶。しかし、当該期間中に退任・退

²² インセンティブ報酬が被付与者に与えるインセンティブの内容を分類すると、①在任継続インセンティブ、②株価向上インセンティブ、および、③業績向上インセンティブの3つに大別できる（松尾拓也ほか『インセンティブ報酬の法務・税務・会計』16頁（中央経済社、2017年））。そして、在任継続インセンティブが付与されるか否かは当該報酬の設計による。もし、翌事業年度終了まで在任継続していることが特別報酬を受領するための条件とされている場合には（当該純利益額をクリアできないことが明らかになっているような場合を除き）在任継続インセンティブも付与されることとなる一方、翌事業年度終了まで在任を継続していることが特別報酬を受領するための条件とされていない場合には、（少なくとも直接的には）在任継続インセンティブは付与されないことになる（同〔松尾ほか〕、17頁）。

²³ 日本においては、2015年の「コーポレート・ガバナンス・コード」の制定を機に、経営者報酬の水準は株式報酬制度などの影響もあり上昇傾向となる中、従業員に対する人的投資は必ずしも十分に行われておらず、従業員株式報酬制度が経営者株式報酬制度と比べると一般的に普及しているとはいえないと指摘される（内ヶ崎茂ほか「わが国における従業員株式報酬制度普及に向けた課題と展望」商事2275号91、94頁（2021年））。従業員株式報酬制度には、第一に、企業の株価やパフォーマンスと従業員の報酬を連動させることで従業員のマインドを向上させる効果があり、第二に、従業員が自社株式を保有することで、従業員の企業に対する愛着心や帰属意識、ロイヤルティなどが高まり従業員エンゲージメントを向上させるといった効果も期待できる。そして、第三に、従業員株式報酬制度は、優秀な人材の獲得・引留めという点でも効果を期待できる。特に、第三の意義である人財の獲得・引留めという観点は、今後より重要になってくることになり、少子高齢化が進むわが国では、優秀な人財の獲得・引留めの必要性は年々高まっている（同〔内ヶ崎ほか〕、87-88頁）。ここから、役員のみならず従業員へのリテンション効果の付与を目的としたインセンティブ報酬の導入の必要性は高く、わが国においても今後の支給事例増加が見込まれる。

²⁴ 松尾ほか・前掲注22）17頁。

²⁵ 高橋貴美子「中長期インセンティブ報酬の退職所得該当性の判断について（1）名古屋地裁平成26年5月29日判決を素材として」税事50巻10号7頁（2018年）。

²⁶ あいわ税理士法人『業績連動・株式報酬制度を導入したい!と思ったとき最初に読む本』54-

職した場合であっても、その退任・退職が正当な理由に基づく場合等には、実際に継続勤務した期間に応じた報酬が支給されるよう、設計されていることが一般的である²⁷。つまり、このような、「正当な理由による退職」により例外的に確定した場合の所得税法上の退職所得該当性が問題となりうる。この点、高橋貴美子は、リストラクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」）に係る経済的利益を「正当な理由による退職」として得た場合の退職所得該当性が争われた事案である、名古屋地裁平成26年5月29日判決（税資264号順号12480）の検討において肯定の可能性を示す²⁸。同氏は、在任継続インセンティブ報酬であるRSUについて、「RSUと……（権利確定により生じる）経済的利益は同じ経済的利益であるといえるか？」（筆者括弧書挿入）を立論し、「RSU及び……（権利確定により生じる）経済的利益はいずれも勤務に対する対価であり、勤務の対価は、通常、勤務期間によって発生することから（民法624条2項）、対象となる勤務期間によって同じか否かが判断されることになるはずである。この点、RSUは、……RSUが付与される以前の特定の期間の勤務成績に対する対価である。一方、（権利確定により生じる）経済的利益は、RSUが付与されてから……の制限期間における勤務の対価、または、制限期間満了以前に一定の事由によって退職した場合の当該退職までの期間における勤務に対する対価であって、両者は対象となる期間を異にする」から「両者は異なった期間の対価であり、同じ経済的利益とはいえない。」とし、権利確定により生じる経済的利益を判断対象とした場合の退職基因性は「納税者の退職、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たのであるから、退職基因性を満たすといえる。」²⁹と述べ、その退職所得該当性を肯定している。同じく、日本公認会計士協会「法人税法上の役員報酬の損金不算入規定の適用をめぐる実務上の論点整理」租税調査会研究報告第35号（2019年）³⁰においても、RSUの受給者側における税務上の問題点が取り上げられており、①RSUの退職基因性を否定することによっては、経済的利益の退職基因性を否定することができず、②退職を事由として退職時に給付された経済的利益を「賞与としての性質を有する」と評価することは、検討したところのメルクマールに沿わないとして、上述名古屋地裁平成26年5月29日判決が判示する理由³¹では退職所

55頁（中央経済社、2020年）。

²⁷ あいわ税理士法人・前掲注26）55頁。

²⁸ 高橋・前掲注25）7-12頁。

²⁹ 同上〔高橋〕、11頁。

³⁰ 日本公認会計士協会「法人税法上の役員報酬の損金不算入規定の適用をめぐる実務上の論点整理」租税調査会研究報告第35号（2019年）

https://jicpa.or.jp/specialized_field/files/2-2-35-2-20191007.pdf（最終閲覧日2022年1月28日）。

³¹ 高橋・前掲注25）10頁によれば、名古屋地裁平成26年判決において、裁判所は、退職起因

得該当性を否定するには不十分と述べ³²、在任継続インセンティブ報酬の所得区分について、更なる検討の必要性が説かれている。

一般的に、ある支払われた金員が退職所得にあたるというためには、所得税法 30 条 1 項にいう「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」に該当する必要がある。その該当性の判断基準には、最高裁昭和 58 年 9 月 9 日判決（民集 37 卷 7 号 962 頁）³³の、いわゆる 5 年退職金事件において確立された三つの判断基準³⁴による方法が用いられる。この判断基準は、その後の裁判においても踏襲され続け、それは今般のインセンティブ報酬に係る退職所得該当性を判断する際にも当てはまりうる。つまり、インセンティブ報酬を前提とした退職が上述 3 要件を充足しうるかが問題となるが、特にインセンティブ報酬においてはその退職所得該当性が否定され給与所得該当性が肯定され

性の判断対象を、RSU の確定によって得られた本件経済的利益ではなく RSU とし、既に付与された RSU は、付与される以前の特定期間の勤務成績に対する「賞与」たる性質を有するものであるから、RSU に基づく本件経済的利益は、退職基因性を欠くという判断構造となっている。

³² 日本公認会計士協会・前掲注 30) 51-53 頁。

³³ 本判決は、従業員の就職後、勤続年数が 5 年に達するごとに退職金名義で金員を支給し、再雇用した場合の退職所得該当性が争われた事案である。東京地裁昭和 51 年 10 月 6 日判決（訟月 22 卷 11 号 2648 頁）では「所得税法上、退職所得とは、退職という事実に基づき一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与に係る所得をいい、それは退職給与規定に基づいて支給されるものであるかどうか、また、支給名義のいかんを問わないものと解すべきである。……実質的には満五年目ごとに従業員に対し退職金名義で五年間の勤務に対する功労金を支給するに等しいものであるから、臨時的に支給される給与、すなわち賞与に該当するというべきである。」と判示し給与所得であるとしている。その後の、東京高裁平成 53 年 3 月 28 日（訟月 24 卷 10 号 2116 頁）においても、「『退職により一時に受ける給与』に該当するためには、まず第一に当該給与が従来の給与所得の源泉をなした勤務関係の終止によつてはじめて生ずる給付であること、第二にその給付が従来の多かれ少なかれ長期間の勤務に対する報償ないしは従来の労務の対価の一部後払いたる性質を有すること、第三にそれが勤務関係終止の際に一時に支払われること……以上三つの要件を具備することを要するものというべく、……右の退職金なるものは、前記『退職により一時に受ける給与』についての第一の要件を欠き、これに該当しないものといわなければならない。」と判示し、原判決を支持し控訴を棄却している。本最高裁昭和 58 年 9 月 9 日判決（民集 37 卷 7 号 962 頁）でも、同旨の原判決を支持し、「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』にあたるというためには、それが、（1）退職すなわち勤務関係の終了という事実によつてはじ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、……右金員は、前記（1）の要件である、勤務関係の終了という事実によつてはじめて給付されること、という要件を欠くことは明らかであつて、法三〇条一項にいう『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』にはあたらない」と判示し、退職所得該当性の判断基準を示したうえで、上告を棄却している。同判決の判断基準は、後の昭和 58 年 12 月 6 日最高裁判決（訟月 30 卷 6 号 1065 頁）のいわゆる 10 年退職金事件においても踏襲されている。

³⁴ ここでいう三つの判断基準とは、①退職基因要件（勤務関係の終了という事実によつて初めて給付されること）②労働対価要件（従来の継続的な勤務に対する報酬ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性格を有すること）③一時金要件（一時金として支払われること）を指す。

た事案が散見される³⁵³⁶。これはもともと、退職所得が雇用関係ないしそれに類する勤務関係を基礎とする役務の対価であるという点で給与所得と異なるものではなく³⁷、「退職」という前提事実以外には相違点を見出せないことに基因する。それゆえ「退職」の解釈が問題になることが多く、金子宏は当該「退職」の文言を税法上の固有概念と考えている³⁸。このようなことから、退職所得と給与所得は、勤労所得として質的な相違はなく近接した所得類型にあるといえる一方で、受給者側での税負担は大きく異なることを理由として、両者の所得区分が争われることは多い。実際、在任継続インセンティブ報酬であるRSUの所得区分について争われた上述名古屋地裁平成26年判決においては、当該3つの判断基準を用い、RSUに基づく経済的利益が退職基因性を満たさないとして退職所得ではなく、給与所得であると判示している³⁹。しかし、3つの判断基準を確立した5年退職金事件当時には、特定譲渡制限付株式等といったインセンティブ報酬は存在しておらず、加えて、一定期間の在職を要件としつつ、一定事由の退職の場合にも給付されるような、ハイブリッドな形態を有するインセンティブ報酬もなかった、又は仮にあったとしてもほぼ見受けるものではなかったことから、これが退職を事由として給付された場合に、3つの判断基準のうちの1つである、「退職すなわち勤務関係の終了という事実によつてはじめて給付されること」という退職基因要件を、敢えてその判断基準から除外する意図はなかったと考えられる⁴⁰。ここから、古く終身雇用制度を前提に作られた退職所得課税制度は、今日的な社会情勢の変容から制度内容自体が

³⁵ 例えば、RSUとは別のインセンティブ報酬類型であるストック・アワードに係る経済的利益の所得区分が争われた事案、大阪地裁平成20年2月15日判決（訟月56巻1号21頁）においても、「当該従業員等の在職中に精勤の動機付けとすることなどを企図して付与されていた本件アワードに関する権利を退職後もその同一性を保持したまま存続させる仕組みがとられているのであって、従業員等の退職に当たり従前付与されていた本件アワードとは別の本件アワードをその時点で新たに付与する仕組みがとられているものではない」と判示し、経済的利益が退職所得に当たるとの原告の主張が認められず、給与所得であると判示されている。

³⁶ 退職所得に限らず、インセンティブ報酬に関する給与所得該当性が肯定された事例は多い（酒井克彦『キャッチアップ企業法務・税務コンプライアンス』67頁（ぎょうせい、2020年））。

³⁷ 注解所得税法研究会『注解所得税法〔6訂版〕』627頁（大蔵財務協会、2019年）。

³⁸ 金子宏「判批」判時1139号182頁（1985年）によれば、「退職」という概念は、雇用契約の終了というような私法上の法律関係に即した観念として理解すべきではなく、雇用関係ないしそれに準ずる関係の終了ないしはそれらの関係からの離脱を意味するところの社会的観念として理解すべきであると考えておきたいと述べ、「退職」の概念が民商法からの借用概念ではなく、租税法上の固有概念であるとしている。

³⁹ リストリクテッド・シェアに係る経済的利益の所得区分が争われた東京地裁平成24年7月24日判決（税資262号順号12010）においても、退職に伴い得た経済的利益が、退職基因要件を満たさないとして、その退職給与該当性を否定する判決を行っている。

⁴⁰ 日本公認会計士協会・前掲注30）47頁。

問題視され、その見直しの必要性も囁かれているところではあるが⁴¹、現在もその基本的骨子を維持する現行制度のもとで、その範囲や課税の在り方に対し、雇用の流動化が促進しハイブリットな形態を含むインセンティブ報酬といった多様な報酬形態が採用されるいま、それをどのように解釈していくかが問われているといえる。このことについて、課税庁側からは、特定譲渡制限付株式等の譲渡についての制限が解除された場合の所得区分について、当該特定譲渡制限付株式等を交付した法人とその交付を受けた者との関係等に応じ、所得税基本通達 23～35 共-5 の 2⁴²において明らかにしている⁴³。当該通達の解説においては、「特定譲渡制限付株式等の譲渡制限が、その被交付者が退職をすること、つまり交付法人との雇用関係が終了することで初めて解除されるといえるためには、譲渡制限期間満了時に限らず譲渡制限期間満了前においても『退職に基因して解除されたと認められる』場合に限り譲渡制限が解除されることが要件とされていること、換言すれば、退職以外の事由で経済的利益を享受できないような要件が付与されていることが必要となる。」⁴⁴と説明されている⁴⁵。しかしながら、上記通達解説が要求する「退職以外の事由で経済的利益を享受できないような要件」という追加の要件は、上述最高裁判決から直ちに導かれるものではなく、また、その法的根拠も明らかではないことから、当該解説のみを根拠として退職給与該当性が否定されるべきではない⁴⁶⁴⁷。

⁴¹ 酒井克彦「働き方改革と租税法」税大ジャーナル 30 号 40 頁（2019 年）によれば、5 年退職金事件や 10 年退職金事件の判例の影響が、「今日の所得税法上の退職所得というものは、いわゆる長期雇用を前提とした給与の後払いであり、老後生活の糧という」ものとして、今日の退職所得の理解にそのまま使われている。しかし、退職所得に対する当時の概念の理解も、日本再興戦略において雇用維持型から労働移動型への移行し、雇用の流動化が進めば話が変わることとなる。つまり、40 歳定年など早いうちに定年退職されることになり、仮に 40 歳で退職したとしても、その後の生活が老後生活なはずがなく、所得税法がいう退職という概念とは全く異なる。そうした意味では、そもそも論として、この雇用慣行の変更、労働移動型支援の社会の観点からみると、退職所得をどのように考えるべきかが問われることになる」と述べる。

⁴² 所得税基本通達 23～35 共-5 の 2 (1) では、「特定譲渡制限付株式等が、交付法人との間の雇用契約又はこれに類する関係に基因して交付されたと認められる場合は、給与所得とする。ただし、特定譲渡制限付株式等の譲渡制限が、当該特定譲渡制限付株式等を交付された者の退職に基因して解除されたと認められる場合は、退職所得とする。」と規定されている。

⁴³ 日本公認会計士協会・前掲注 30) 46 頁。

⁴⁴ 榎田明ほか『所得税基本通達逐条解説〔令和 3 年度版〕』285-286 頁（大蔵財務協会、2021 年）。

⁴⁵ このような考えは、所得税基本通達 30-1《退職手当等の範囲》において「退職手当等とは、本来退職しなかったとしたならば支払われなかったもの」の「本来」という表現にもみられる。

⁴⁶ 日本公認会計士協会・前掲注 30) 46-47 頁。

⁴⁷ この「退職以外の事由で経済的利益を享受できないような要件が付与されていることが必要となる」との考えは、例えばリストラクテッド・シェア（譲渡等制限付株式）に係る所得区分が給与所得か退職所得かが争われた、国税不服審判所平成 23 年 2 月 1 日裁決（裁決事例集 82 号）の退職基因要件の判断においてもみられる。同裁決では、「本件リストラクテッド・シェア

在任継続型インセンティブ報酬に係る退職基因要件の通達解釈には問題があり、また、上述の名古屋地裁平成 26 年判決が判示するよう、単に「賞与」たる性質を有するものであるとして、退職所得該当性を否定し給与所得であるとする判示の論理には疑義が残る。よって、在任継続型インセンティブ報酬の発生の様態等、その性質を一度検討したうえで、退職所得該当性を判断する必要があると考える。本稿では多種多様なインセンティブ報酬の類型の中でも、平成 29 年度税制改正により法人税法上の役員給与として損金算入が可能となり法整備がされ、今後も採用事例が増加すると見込まれる RSU⁴⁸に着目する。RSU は、経済的利益の課税のタイミングについて明文の規定がないことが問題ともされるが、先んじて平成 28 年税制改正により法人税法上損金算入が可能となったリストラクテッド・ストック（以下、「RS」）とは同じ譲渡制限付株式という報酬類型にあるものの、ユニットという特殊性があることからその権利発生の様態は異なる可能性があり、RS に係る事案の退職所得該当性の判断構造が RSU にもそのまま適合し、必ずしも同じ結論に辿りつくものではないと考えるからである。ここから、少なくとも所得分類が「所得はその性質や発生の様態によって担税力が異なるという前提」⁴⁹に立っていることから、ユニットの性質を検討したうえでその判断をする必要があるだろう。本稿では、雇用形態や支給形態が多様化し、特に一定期間の勤務により RSU 等を獲得し、更にそこから一定期間の在任継続が最終的な経済的利益獲得の要件となるなど、ハイブリットな形態を有する報酬が支給された場合における、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」の意味合いを再度検討し、所得税法上の退職所得該当性の可能性とその妥当性を研究する⁵⁰。

は、退職の事実の有無にかかわらず、在職中に付与されたものであり、退職した場合と継続勤務した場合とで権利の確定及び譲渡等制限の解除の条件が異なるにすぎず、退職によって初めて株式が支給されたわけではない」として、その退職基因要件を満たさないと判断した。これは、退職基因要件が退職の事実と給付との関連性を求めており、請求人には、継続勤務か退職かの 2 つの選択肢があり、請求人はその 1 つを選んだに過ぎず、退職とは無関係に本件所得が得られる選択肢の存在を無視できないことから、本件所得は退職の事実によって初めて給付されたものではないと認められたものであるとする（團野正浩「判批」税大ジャーナル 23 号 249-250 頁（2014 年））。

⁴⁸ 平成 29 年度税制改正により事前確定給与の見直しが行われ、株式又は新株予約権を交付する給与の追加がされた。事前確定届出給与の範囲に、所定の時期に確定した数の株式又は新株予約権を交付する旨の定めに基づいて支給する給与が追加された（法法 34①二）ことにより、対象期間経過後に確定数の株式を交付するいわゆるリストラクテッド・ストック・ユニット（RSU）が損金算入の対象となった。（財務省・前掲注 14）308 頁）。

⁴⁹ 金子宏『租税法[第 24 版]』221 頁（2021 年）。

⁵⁰ 退職基因要件を肯定しさえすれば当然に退職所得該当性が肯定されるというわけではないが、労働対価要件が退職所得か否かの要件となるかを疑問とし、退職所得となるか否かの要件としては、「退職」すなわち、雇用契約の解除を原因として、はじめて支払われるか否かがその

第1章では、インセンティブ報酬の意義と性質を確認する。まず、我が国における初めてのインセンティブ報酬であるSO導入の経緯から概観し、我が国が、このようなコール・オプションに対し商法上（会社法上）どのような価値判断を行ってきたかを確認する。次に、インセンティブ報酬の類型は多岐にわたり、我が国には法令上で定めた規定もなくその定義づけも論者により様々であることから、一度その報酬類型を確認する。インセンティブ報酬が、どのような相違により報酬類型を異にするのか、法的経済的な相違があるのかを確認しながら各々の定義づけを確認し、報酬類型による差異を明確にする。とりわけ、RSUではユニットの付与による特殊性が考えられることから、ユニットの性質を明らかにする必要があるため、同じ譲渡制限付株式であり類似する性質を有すると考えられるRSと新株予約権をその比較対象とし、その性質を明らかにしていく。最後に、従来の退職慰労金制度が年々廃止傾向にある一方、インセンティブ報酬はその代替として増加傾向にある。代替とされるインセンティブ報酬の位置付けと性質を、両者の廃止・導入の経緯から探り、権利確定のための期間の長短がインセンティブ報酬の性質に影響を与えうるものかを検討する。

第2章では、インセンティブ報酬に係る退職所得該当性を検討する。まず、インセンティブ報酬に係る事案では退職所得と給与所得の両者で所得区分が争われることが多く、特に一時に支払われるという点において賞与と混同されやすいことから、給与所得（賞与）との峻別基準を時点と担税力に着目し明確にしていく。次に、退職所得該当性を検討するうえで最初に退職所得の本質を明らかにしておく必要があるため、優遇税制とされる所得税法30条の意義を沿革から確認し、優遇税制と位置づけられるに至ったその背景から退職所得として重要視されるものは何であるかを確認する。そのうえで、在任継続インセンティブ報酬においてリテンション効果を付した譲渡制限期間は3年～5年と比較的短期間で設計されることが多いものであるが、退職所得が本来、終身雇用制度を前提に作られていることを考えた場合にも、それが短期間であることを理由として制度的に適合しないと否定し得るのか、インセンティブ報酬の勤務条件期間の長短が退職所得該当性へ与える影響の有無を考える。最後に、1章でのユニットの性質や経済的価値発生時点の判断を考えた場合、所得税法上の退職基因要件をどのように解釈し、RSUがその要件を充足し得るのか検討する。

判断のポイントとして重要視されるべきとの見解もある。（高尾和利「リストラクテッド・シェアと退職所得」旬刊速報税理32巻11号27頁（2013年））そのため、本稿では、インセンティブ報酬の退職所得該当性を争う際に最も論点とされ、その該当性の判断基準のなかでも重要視される退職基因要件にのみ焦点を当て議論する。

第3章では、インセンティブ報酬に係る退職基因要件否認事案を確認する。まず、リストラクテッド・シェアに係る退職基因要件が否認された事案を他の退職基因要件否認事案も交えながら検討する。判例理論から退職基因要件否認の判断構造を確認し、インセンティブ報酬プランにおいて何が退職基因要件肯定の阻害要因となっているかを検討しながら、そこから逆に、どのような報酬プランであれば退職基因要件を肯定可能であるかを導き出す。次に、RSUに係る退職基因要件が否認された事案を確認する。同事案において、退職基因要件を充足しないとするとその判例理論を確認し、その否認理由に対する反論の余地を検討する。そのうえで、RSUをリストラクテッド・シェア判決で導き出した肯定可能と思われる報酬プランへ当てはめた場合、RSUというインセンティブ報酬類型が退職基因要件を肯定可能か検討する。

第4章では、退職基因要件の判断対象に関する考察を試みる。まず、退職基因要件は、何をその判断対象とするかで結果が左右されることとなるため、RSUについて、ユニットとそこから生じる経済的利益の両者を、同一物とみるか、または別個のものとみるべきかを検討する。ここでは、相続税と所得税の二重課税問題に着目し、所得税法9条1項17号が、同一の経済的価値に対する二重課税を排除するものであるから、ある経済的価値に相続税と所得税の二重課税が行われている場合、必然的にそれらは別個の経済的価値として認識されることを踏まえ、相続税と所得税の課税関係を糸口として、ユニットと経済的利益の両者を別個のものとみるべき解釈を試みる。次に、「課税時期」と「所得分類」は密接な関係を持ち、収益の計上時期も、その権利の特質を考慮したうえで決定されたものであるから、かかる観点からの所得分類を検討することは意義を有することに鑑み、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点から、RSUの退職基因要件における「はじめて給付」と解すべき時点を検討する。

1. インセンティブ報酬の意義と性質

本章では、インセンティブ報酬の意義・性質を確認し、特定の報酬類型において用いられるユニットの性質を検討する。我が国においてインセンティブ報酬はSOの導入をはじめとして、現在では数多くの類型が存在し企業に採用されている。しかし、その報酬形態も多岐にわたることから、類型ごとにその法的経済的な性質は一樣ではなく、各々の性質は異なると考えられる。そこで、商法上（会社法上）の価値判断も踏まえながら、他の報酬類型と比較することで、ユニットの性質を明らかにし、従来の退職慰労金制度の代替としても用いられる、我が国におけるインセンティブ報酬の意義と性質を明らかにする。

1. 1 S0 制度の変遷からみるオプションの価値認識

株式報酬の最初の形態は、S0 とされる。当該 S0 は、会社の役員・従業員等が一定の権利行使期間内にあらかじめ定められた権利行使価格で所定の数の株式を会社から取得することのできる権利をいい、会社法のものでは新株予約権の形態で付与されるのが一般的である⁵¹。新株予約権とは、株式会社に対して行使することにより当該株式会社の株式の交付を受けることができる権利をいい、より敷衍していえば、権利者（新株予約権者）が、あらかじめ定められた期間内に、あらかじめ定められた価額を株式会社に対し払い込んで権利を行使することにより、会社から一定数の当該会社の株式の交付を受けることができる権利である⁵²。そして、その性質は、非金銭報酬であって、将来被付与者に実現する利益の額が株価等に連動していることにより、被付与者に対し、その労務提供等による将来の株価向上等への動機付け（インセンティブ）を行うものであることから、インセンティブ報酬の一類型であると一般に解されている⁵³。つまり、新株予約権の行使により、新株予約権者は株主となることから、新株予約権の経済的実質は、原資産を株式とするコール・オプションであるとされる⁵⁴。

しかしながら、わが国において、かつては原則として自己株式の取得及び保有は厳しく制限されおり、自社の株式を当該会社の役員や従業員に S0 を付与するには新株発行によることでしか対応できなかったが、新株発行においても有利発行規制が存在していたため、諸外国では広く利用されていた S0 制度の導入は困難であった⁵⁵という経緯がある。そこで、わが国におけるインセンティブ報酬としての S0 制度導入の沿革を辿りながら、過去の制度とその変遷を踏まえ、新株予約権が商法上（会社法上）で、どのような価値判断がされているかを確認する。

1. 1. 1 平成 9 年商法改正

我が国において、S0 制度が導入されることになったのは、特定新規事業実施円滑化臨時措置法（以下、「新規事業法」）が平成 7 年に改正することによって認められたことに始まる。新規事業法とは、我が国産業経済の今後の活力維持のためには新しい商品やサービスを供給していくような新規事業を活発に実施していくことが不可欠であるとの認識に立ち、これを実現するための諸施策を

⁵¹ 太田洋ほか『新株予約権ハンドブック〔第 4 版〕』114 頁（商事法務、2018 年）。

⁵² 同上〔太田ほか〕、4 頁。

⁵³ 同上〔太田ほか〕、114 頁。

⁵⁴ 同上〔太田ほか〕、4-5 頁。

⁵⁵ 上田幸則＝豊岡博「わが国におけるインセンティブ報酬の方向性-特定譲渡制限付株式報酬を中心に-」名古屋学院大学論集社会科学篇 57 巻 4 号 224 頁（2021 年）。

講じるために、平成元年12月1日に施行された法律である⁵⁶。当時、我が国経済の閉塞状況を打破し、21世紀に向けての質の高い雇用機会の確保と国民生活の一層の向上を図るには、新しい製品の生産・供給や新しいサービスの提供を行う多様な新規事業の実践を活発化させ、これらの事業の中から将来我が国経済の活力の源となる産業群の萌芽となりうるシーズを積極的に育成していくことが必要と考えられていた⁵⁷。そして、新規事業法の認定事業者が認定計画に係る特定新規事業の実践に必要な人材の確保を円滑にするため、米国で活用され効果を上げているS0制度を導入する必要性が高いと考えられ、また、認定事業者の取締役等にS0を付与すると、企業業績を上げて株価を上昇させるための経営努力や勤労意欲を促進させることになるので、取締役等へのインセンティブとしての側面からも、認定事業者の支援に役立つものと考えられ、新規事業の実施に必要な人材の確保を円滑にするために、我が国においてもS0制度の導入を検討すべきとする要請が高まってきた^{58,59}。こうした背景をもとに、インセンティブ報酬であるS0制度は、平成7年の新規事業法改正によって我が国においても初めて導入されることになった。

続く、平成9年の商法改正によって商法に基づくS0制度が整備され（旧商法210条の2第2項及び280条の19第2項）たことで、会社は自社の役員や従業員に対して、S0を付与することが可能⁶⁰となった。しかし、この平成9年当時は、経済学等の分野ではともかく、商法の解釈論上は、株式のコール・オプションに固有の財産的価値を見いだすものではない⁶¹との価値判断がされていた。

改正前商法は、立法当初から長い間、株式会社が、自社の株式のコール・オプションを単独で発行することを認めておらず、平成9年5月の商法改正前まで、商法において株式のコール・オプションに相当するものとして存在していたのは、昭和13年の商法改正において導入された転換社債における社債の株式への転換権と、その後昭和56年の商法改正において導入された新株引受権

⁵⁶ 通商産業省産業政策局産業資金課『新規事業法とストックオプション』14頁（商事法務研究会、1997年）。

⁵⁷ 同上〔通商産業省産業政策局産業資金課〕、19頁。

⁵⁸ 同上〔通商産業省産業政策局産業資金課〕、20頁。

⁵⁹ 江頭憲治郎『会社法の基本問題』173頁（有斐閣、2011年）によれば、新規事業法の中にS0が導入されたことには、ベンチャー企業等、取締役・使用人に対し報酬として多額の現金を賦与することが困難な会社において、現金報酬の補完として用いることの方に明らかな狙いがあったと述べる。

⁶⁰ オプションの対象者としての、特定の取締役または使用人とは、自社の特定の取締役または使用人であり、使用人とは従業員の意味であるが、取締役兼任の従業員を含むとされる（新谷勝「改正商法とストック・オプション制度の採用」企会49巻10号1474頁（1997年））。

⁶¹ 太田ほか・前掲注51）281頁。

附社債における新株引受権であった⁶²が、これらはいずれも社債に付加された付属物として位置づけられ、有価証券として単独で発行することができるものではなかった⁶³。商法はオプションの発行については非常に消極的なスタンスで臨んできたが、このような姿勢の背後には、オプションが行使される場合には行使価額が常に株式の時価よりも低いはずであるから、オプションの発行には当然に有利発行類似の問題があるとの発想があったと考えられている⁶⁴。そしてその背景には、コール・オプションは、あくまで将来の株価が行使価額を超えた場合にこれを行ってその差額の利益を得る法的地位であるにすぎず、それ自体として特に経済的価値を有する権利ではないという理解があった⁶⁵。

1. 1. 2 平成 13 年商法改正

平成 13 年商法改正により「新株予約権」という名称ができることになり⁶⁶、S0 の付与が新株予約権の付与に一本化されるとともに、付与対象者の制限もなくなり、その結果、自社だけでなく、子会社等の取締役や従業員に対しても S0 を付与できるようになった⁶⁷。ここに、新株予約権とは、「オプション」と呼ばれる権利の一種であり、オプションとは、行使期間内に、権利行使価額により、対象となる資産（原資産）を買う権利（コール・オプション）または売る権利（プット・オプション）の総称である⁶⁸。新株予約権は、権利者（新株予約権者）があらかじめ定められた期間（行使期間）内にあらかじめ定められた価額（権利行使価額）を会社に払い込めば（払込みをするか否かは新株予約権者の自由）、会社から一定の新株の発行を受けること（会社は、新株予約権者に自己株式を移転してもよい）ができる権利である。（旧商法 280 条の 19 第 1 項〔会社法 2 条 21 号・236 条 1 項〕）⁶⁹。平たく言えば、新株予約権とは、会社

⁶² わが国においては、かつては原則として自己株式の取得及び保有は厳しく制限されていたことから、自社の株式を当該会社の役員や従業員に付与するには新株発行によることでしか対応できていなかったが、新株発行においても有利発行規制が存在していたため、諸外国では広く利用されていた S0 制度の導入は困難であった。一方で、わが国企業の中でも自社株式を利用した報酬の導入を計画する動きは根強かったことから、1990 年代中頃には分離型の新株引受権付社債の新株引受権部分を利用した、いわゆる疑似 S0 が導入されたという経緯がある（上田ほか・前掲注 55）224 頁）。企業の S0 制度導入には商法上問題があり当初導入は困難であったが、工夫を凝らすことで同じ効果を得ようという対応がされてきており、このような企業の S0 制度導入への意欲が、後々の商法改正へ繋がっていると窺える。

⁶³ 太田ほか・前掲注 51）5 頁。

⁶⁴ 藤田友敬「オプションの発行と会社法〔上〕」商事 1622 号 18-19 頁（2002 年）。

⁶⁵ 太田ほか・前掲注 51）5-6 頁。

⁶⁶ 江頭・前掲注 59）197 頁。

⁶⁷ 富永忠祐「ストックオプションの見直し、新株発行制限の緩和など 4 月からスタートする「改正商法」の押さえておきたいポイント」企業実務 41 巻 4 号 111 頁（2002 年）。

⁶⁸ 江頭・前掲注 59）196 頁。

⁶⁹ 江頭・前掲注 59）195 頁。

に対して一定期間、あらかじめ定めた一定の価格で新株の発行を請求することができる権利とすることができる⁷⁰。

改正前商法では、新株予約権の発行は必要性の高い一定の場合に限られていたところ、すなわち、新株引受権付社債、転換社債等、企業の資金調達に付随した甘未剤として発行する場合や取締役・従業員向けの新株引受権型 S0 のみに限定して許容されていたが、本改正商法に伴い、新株予約権は単独に発行できるものとされ、その発行は新株の発行の規定にならって、有価証券が発行され、これを譲渡、および、登記することができるようになり⁷¹、従前存在していた S0 のさまざまな手法、すなわち、新株引受権型 S0、自己株型 S0、分離型新株引受権付社債の新株引受権部分を使った疑似ワラント方式の S0 等は、今後、すべて新株予約権に一本化されることとなった⁷²。そして、改正商法下においては、新株予約権に固有の価値を見出すとともに、新株予約権の有利発行概念についても、新株予約権の公正価値に満たない払込金額によって当該新株予約権を取得させる行為と位置づけることになった⁷³。新株予約権 (S0) に固有の価値を見出すのは、S0 が権利行使された場合に新株が時価未満で発行される (又は自己株式が時価未満で交付される) ことに伴ってオプションを付与された側に生ずる利益を根拠とした経済的価値を有しているからであり、このように経済的価値を有する S0 を、企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与した場合には、企業と従業員等との間にいわば条件付の契約が締結されていると考えることができる⁷⁴。新株の発行は、新株の発行を受けようとする者が株式引受けの申込みをし、会社が申込みに対する承諾、つまり新株の割当をすることによって成立する新株発行契約と構成することができることから、新株予約権とは、新株予約権者の一方的意思表示 (新株予約券の行使) により、新株発行契約を締結する予約完結権としての性質を有するものである⁷⁵。

以上の経緯から、平成 13 年改正商法において、商法はコール・オプションである新株予約権について経済的価値を有するものとして固有の価値を認めるよ

⁷⁰ あさひ法律事務所＝中央三井信託銀行証券代行部『ストックオプション拡充と改正法による新株発行実務』16 頁 (中央経済社、2002 年)。

⁷¹ S0 のさまざまな制限が緩和されたことにより、企業は S0 を発行しやすくなり、有能な人材の確保が容易になる他、株価の低迷する状況下において、資金調達手段は多様化し、円滑化が図られること等が期待できる (同上 [あさひ法律事務所]、4-5 頁)。

⁷² 同上 [あさひ法律事務所]、2-3 頁。

⁷³ 太田ほか・前掲注 51) 283 頁。

⁷⁴ 企業会計基準委員会「ストック・オプション等に関する会計基準」企業会計基準第 8 号 18 頁 (2004 年) <https://www.asb.or.jp/jp/wp-content/uploads/stockop.pdf> (最終閲覧日 2022 年 1 月 28 日)。

⁷⁵ あさひ法律事務所ほか・前掲注 70) 16-18 頁。

うになり、それは会社法上においても同様と理解されている⁷⁶。本改正は、単にオプションが発行できる場合を広げるいわば量的緩和にとどまるものではなく、オプションの性格についての前提の見方を根本的に改めたことになる⁷⁷。このような価値認識のもとでは、少なくとも、実際に権利行使可能であること、およびそれに伴い利益を獲得できなければ、経済的価値があるとはいえないといえる。

1. 2 ユニットの性質検証

インセンティブ報酬の種類・設計は多種多様であり、各々によってその法的経済的性質は異なるものと考えられる。本項では、数あるインセンティブ報酬の中でも譲渡制限付株式の事後交付型とされるRSUに着目し、他の報酬類型と比較検討しながら、事前に付与されることとなるユニットの性質を明らかにする。

1. 2. 1 インセンティブ報酬の基本類型と法的経済的性質の相違

我が国の法令上、インセンティブ報酬の定義を規定した法令はなく、その範囲・分類の仕方について統一的なものはないことから、同じ名称（種類）の報酬であっても、論者により異なった定義付けがされているケースが散見される⁷⁸。そのため、インセンティブ報酬を報酬設計ごとに分類し、その報酬設計と定義の確認を行うことで、各報酬類型の法的経済的性質の相違を明らかにする。

第一に、インセンティブ報酬として支給する財貨について分類をすることができる。支給財貨は、金銭に加え、新株予約権及び自社の株式を対象とされていることから⁷⁹、インセンティブ報酬は大きく、金銭報酬と非金銭報酬（株式報酬）に分類される。金銭報酬として支払われるインセンティブ報酬は、一定の業績等条件を達成することで報酬額が決定する現金報酬制度である、①パフォーマンス・キャッシュ、仮想的に株式を付与しその配当受領権や株式の値上り益を事後的に現金で受領する報酬制度である、②ファントム・ストック、仮想行使価格と報酬算定時の株価との差額を現金で受領できる報酬制度である、③ストック・アプリケーション・ライト（以下、「SAR」）⁸⁰に分類される。

⁷⁶ 太田ほか・前掲注51) 281頁。

⁷⁷ 藤田・前掲注64) 19頁。

⁷⁸ 橋本浩史「導入を促す法整備の動向と法務上の導入ポイント」税通74巻1号111頁（2019年）。

⁷⁹ あいわ税理士法人・前掲注26) 31頁。

⁸⁰ 田辺総合法律事務所ほか『役員報酬をめぐる法務・会計・税務〔第5版〕』61頁（清文社、2020年）。

金銭報酬には、業績連動の指標との関連性を明確に設定できることで強いインセンティブ効果を期待できるほか、流動性が高いため役員的生活給や納税資金として直接活用することができるといったメリット⁸¹を有する半面、金銭を交付することから会社に資金負担が生じ、報酬支払後は、株価上昇による役員と株主の利益共有効果が期待できなくなり⁸²、インセンティブ機能が消滅⁸³するというデメリットも有する。

非金銭報酬（株式報酬）は、交付資産が株式か新株予約権かで更に細分される。交付資産が株式であるものは、自社の株式を受け取ることができる権利

（受給権）を付与された役員等に信託を通じて自社の株式を交付する株式報酬制度である、④株式交付信託、譲渡制限を付した株式を事前に交付し、勤務に応じて当該制限を解除する形の株式報酬制度である、⑤事前交付型譲渡制限付株式（RS）、株式を一定の勤務対象期間後に交付する形とした株式報酬制度である、⑥事後交付型譲渡制限付株式（RSU）、中長期的な一定の業績等条件の達成によって譲渡制限が解除される譲渡制限付株式を対象期間の開始時に交付する形態の株式報酬制度である、⑦パフォーマンス・シェア（以下、「PS」）、中長期的な一定の業績等条件を達成した段階で報酬としての株式（または株式数に応じた金銭）が交付されるような株式報酬制度である、⑧パフォーマンス・シェア・ユニット（以下、「PSU」）⁸⁴に分類される。

交付資産が新株予約権であるものは、権利行使価額を低廉な価格（1円等）に設定し、株式自体を報酬として付与するのと同等の経済効果があるS0（制度）である、⑨株式報酬型S0、権利行使価額を付与時の株価以上に設定し、税制適格条件を充足する形で発行されることが多いS0（制度）である、⑩通常型S0⁸⁵に分類される。

株式報酬は、金銭報酬と比較した場合、金銭の代わりに株式を報酬として交付することから、会社に資金負担が生じず、また、株式報酬は株価の上昇により役員と株主の利益が一致することになり、より直接的に株主重視の経営が期待されエージェンシー問題の解消にも役立つというメリットがある。しかし一方で、株式報酬は発行済株式数が増加することから、株式の希薄化や、株式売却時にインサイダー取引規制への配慮が必要となるというデメリットもある

⁸⁶。

⁸¹ 全国株懇連合会・前掲注1) 23頁。

⁸² AKJ パートナーズ『立場別・ステージ別ストック・オプションの活用と実務 [第5版]』10-11頁（中央経済社、2021年）。

⁸³ 全国株懇連合会・前掲注1) 23頁。

⁸⁴ 田辺総合法律事務所ほか・前掲注80) 60-61頁。

⁸⁵ AKJ パートナーズ・前掲注82) 9頁。

⁸⁶ 同上 [AKJ パートナーズ]、10-11頁。

第二に、各報酬類型には、その付与する時期にも違いがみられ、それは事前交付型か事後交付型かに分かれている。令和元年度改正会社法を受け、取締役等との報酬等として金銭の払込み等を要しないで株式の発行等をする場合における会計処理および開示を示すことを目的として、2021年1月28日、企業会計基準委員会は、実務対応報告41号「取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱い」を公表しており、そこでは、事前交付型と事後交付型の定義づけが行われている。ここに、「事前交付型」とは、取締役の報酬等として株式を無償交付する取引のうち、対象勤務期間の開始後速やかに、契約上の譲渡制限が付された株式の発行等が行われ、権利確定条件が達成された場合には譲渡制限が解除されるが、権利確定条件が達成されない場合には企業が無償で株式を取得する取引をいい⁸⁷、「事後交付型」とは、取締役の報酬等として株式を無償交付する取引のうち、契約上、株式の発行等について権利確定条件が付されており、権利確定条件が達成された場合に株式の発行等が行われる取引をいう⁸⁸ものと説明されている。具体的には、その付与時が事前か事後であるかによって、RSとRSU・PSとPSUのよう類似する報酬プランであっても、異なる報酬類型とされる。この場合、例えば譲渡制限付株式において、事前交付型が事前に株式を交付されるのに対し、事後交付型の場合、株式は事後的に交付されることになるため、事前に株式に代えてユニットが付与されることになる。

第三に、インセンティブ報酬には報酬獲得のための条件設定も異なり、それは勤務期間を達成条件とするものか、業績を達成条件とするかに違いがみられる。同じ譲渡制限付株式を事前に付与する報酬類型であるRSとPSについても、その譲渡制限が解除される条件は異なり、RSは譲渡制限期間を通じ企業で継続勤務することを条件に解除され⁸⁹、PSは業績評価期間を経過した後において、業績目標の達成度合いに応じ譲渡制限を解除される⁹⁰ことになる。解除条件による相違として、事前交付型のRSは、一定期間後を譲渡制限解除とすることによって役員等の中途流出を防ぐ、リテンション効果を第一義としたものであるが、副次的には経営者が株価向上を図るという中長期のインセンティブ効果も得られる一方、PSは、業績評価期間の業績次第で交付される株式数が変わることから、中長期の業績向上インセンティブが働くことが期待できる、つまり、PSはRSと逆に、経営者への中長期インセンティブ付与を第一義にし、副次的

⁸⁷ 企業会計基準委員会『実務対応報告第41号 取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱い』2頁（2021年）
https://www.asb.or.jp/wp-content/uploads/kabushikihoshu20210128_02.pdf（最終閲覧日2022年1月28日）。

⁸⁸ 同上〔企業会計基準委員会〕。

⁸⁹ あいわ税理士法人・前掲注26) 41頁。

⁹⁰ 同上〔あいわ税理士法人〕、42頁。

にリテンション効果を期待した株式報酬形態とみることができる⁹¹。

第四に、インセンティブ報酬は、フルバリュー型と値上がり益型の別にも分類することができる。フルバリュー型とは、付与時点を基準として株価の上昇メリット・下落リスクいずれも包含する報酬をいい⁹²、「株価下落リスクも含め、株主とほぼ同等の利害を共有することが想定される類型である」⁹³ことに特徴がある。株主とほぼ同等の利害共有を有し高いインセンティブ効果が期待されることから、RS, PS 等の近年増加傾向にある新しいインセンティブ報酬はこのフルバリュー型である。一方、値上がり益型は、付与時点を基準として株価の上昇メリットのみを享受する報酬であり、付与時点と比較して株価が下落した場合はインセンティブ機能が喪失する点にその特徴があり⁹⁴、権利行使価額を付与時の株価以上に設定される通常型 S0 は、この典型である。

このように、インセンティブ報酬はその交付資産・交付時期・制限解除条件等に違いがあることで報酬設計も多岐にわたる。インセンティブ報酬の各特性は、あるインセンティブにとって長所となる一方で、別のインセンティブにとっては短所となるように複雑な効果をもたらすことになる⁹⁵。そのため、各企業は自社の目的に合わせ報酬プランを選択する必要があるが、それ以上にその報酬類型により、支給財貨（金銭・新株予約権・自社株式・ユニット）、支給時期（事前・事後）、制限解除条件（期間・業績）が異なることから、法的経済的性質は一様ではなく、それぞれにより異なるものといえる（次図参照）。

⁹¹ 大澤弘幸「株式報酬による役員給与の課税連関に関する考察-平成 29 年度税制改正を踏まえて-」新潟経営大学紀要 25 号 31 頁（2019 年）。

⁹² 田崎信治ほか「株式報酬制度の再検討-費用負担の観点から-」商事 2180 号 17 頁（2018 年）。

⁹³ 新木伸一ほか「各国規制にみる制度設計の視点 報酬制度のグローバル展開」ビジネス法務 18 巻 10 号 68 頁（2018 年）。

⁹⁴ 田崎ほか・前掲注 92) 17 頁。

⁹⁵ 鈴木一水「経営者報酬の種類と効果」国民経済雑誌 219 巻 4 号 54 頁（2019 年）。

インセンティブ報酬の報酬類型と分類

分類	交付資産	報酬の種類	型	交付時期
金銭報酬	金銭	①パフォーマンス・キャッシュ	フルバリュー型	事後交付型
		②ファントム・ストック	フルバリュー型	事後交付型
		③SAR	値上がり益型	事後交付型
非金銭報酬	株式	④株式交付信託	フルバリュー型	事後交付型
		⑤RS（事前交付型譲渡制限付株式）	フルバリュー型	事前交付型
		⑥RSU（事後交付型譲渡制限付株式）	フルバリュー型	事後交付型
		⑦PS	フルバリュー型	事前交付型
		⑧PSU	フルバリュー型	事後交付型
	新株予約権	⑨株式報酬型 S0	フルバリュー型	事前交付型
		⑩通常型 S0	値上がり益型	事前交付型

（出所）筆者作成

1. 2. 2 RS と RSU の比較からみるユニットの性質

譲渡制限付株式⁹⁶である RS は、一定期間の譲渡制限が付された株式報酬をい

⁹⁶ 譲渡制限付株式を、法人税法施行令第 111 条の 2 第 1 項及び第 2 項は、次のとおり定める。
「一 譲渡（担保権の設定その他の処分を含む。）についての制限がされており、かつ、当該譲渡についての制限に係る期間（次号において「譲渡制限期間」という。）が設けられているこ

い⁹⁷、事前に譲渡制限付が付された株式が交付されることから、事前交付型譲渡制限付株式であるとされる。つまり、事前に株式報酬の対象となる株式の発行会社はその付与対象者（役職員）に対し、譲渡制限付株式を発行・付与することになるが、ここでいう譲渡制限付株式とは、いわゆる会社法上の譲渡制限付株式（同法 108 条 1 項 4 号、2 条 1 項 17 号）ではなく、発行会社と付与対象者との間で譲渡制限期間の経緯その他一定の条件（たとえば、譲渡制限期間の間勤続を果すこと等）が成就するまでの間は第三者に当該株式を譲渡しない旨の合意がなされる対象となる株式をいう⁹⁸⁹⁹。譲渡制限期間中、役職員はその事前交付された株式を売却・質権設定その他処分することができず、譲渡制限は、役職員が譲渡制限期間を通じその企業で継続勤務することを条件に解除されるが、役職員が譲渡制限期間の途中でその企業を退任・退職した場合には、その事前交付された株式の全部又は一部が企業によって無償取得（没収）されることになる¹⁰⁰。譲渡制限期間は、中期経営計画に合わせて 3～5 年、もしくは退職時までとされるケースが多く見受けられ、株式を事前交付された役職員は、交付時から配当受領権と議決権を有する（株主としての立場を有する）ため株主との利害共有が早くから図られる¹⁰¹ことに特徴がある。

一方、事後交付型譲渡制限付株式とされる RSU は、RS が、当初の付与時点で現物の株式を交付する形態の株式報酬であるのに対し、当初の段階では現物の

と。

二 法第五十四条第一項の個人から役務の提供を受ける内国法人又はその株式を発行し、若しくは同項の個人に交付した法人がその株式を無償で取得することとなる事由（その株式の交付を受けた同項の個人が譲渡制限期間内の所定の期間勤務を継続しないこと若しくは当該個人の勤務実績が良好でないことその他の当該個人の勤務の状況に基づく事由又はこれらの法人の業績があらかじめ定めた基準に達しないことその他のこれらの法人の業績その他の指標の状況に基づく事由に限る。）が定められていること。」

そして、特定譲渡制限付株式とは、法人税法 54 条において、上記譲渡制限付株式のうち次の 2 要件である

「一 当該譲渡制限付株式が当該役務の提供の対価として当該個人に生ずる債権の給付と引換えに当該個人に交付されるものであること。

二 前号に掲げるもののほか、当該譲渡制限付株式が実質的に当該役務の提供の対価と認められるものであること。」を満たすものである旨を定める。

⁹⁷ 田辺総合法律事務所ほか・前掲注 80) 246 頁。

⁹⁸ 齋藤宏一＝小西真木子「グローバル株式報酬の実務」商事 2241 号 28 頁（2020 年）。

⁹⁹ 典型的な例としては、役員に対し、報酬として一括または分割して自社株式を付与しつつ、一定期間その譲渡を禁止し、当該期間内に任期満了・死亡・障害以外の理由で退任した場合には、付与された株式を会社に返還させるというものが挙げられ、在任期間に応じて報酬としての価値が増大するような設計にする（例えば、株式を一括で付与する場合には、在任期間に応じて譲渡禁止の対象となる範囲が徐々に縮小するような建て付けにする）ことで、中長期的なインセンティブを付与するとともに、有能な人材の流出を防止するためのリテンションとしての効果が期待できる（田辺総合法律事務所ほか・前掲注 80) 246 頁）。

¹⁰⁰ あいわ税理士法人・前掲注 26) 41 頁。

¹⁰¹ 同上〔あいわ税理士法人〕。

株式ではなく、一定期間（譲渡制限期間）経過後に株式の交付を受ける権利を付与（Grant）し、当該譲渡制限期間の経過その他権利確定条件の成就をもって権利が確定（Vest）することにより、所定の株式が交付（Deliver）される形態の株式報酬であると説明される¹⁰²。RSUはその特徴として、事後交付型と称されるよう、権利確定時まで株式が発行されないため、当初の権利付与の段階では、各付与対象者に対しユニット（権利確定時に付与される株式数を計算するための基礎となる権利）を付与し、権利確定時において当該ユニット数に基づいて実際に交付される株式数が決まり¹⁰³、そこでユニットの累積数に応じた株式を役職員に交付することとなることから、役職員は権利確定時まで株主としての権利（配当受領権や議決権）を有することはない¹⁰⁴。欧米ではこのようなユニット型のRSUやPSUが増加傾向にあり、事前に株式を付与するRSやPSは、期間中の当該役員や従業員の解雇・退職時に、本人が返還に応じない場合に、株式返却にかかる労働法上の規制や訴訟リスクが存在するが、RSU・PSUは、条件達成時まで株式が付与されないため、中に離職したとしても役員・従業員には株式は付与されていないことから、返還に関する訴訟リスクをより軽減できる点で優れているとされる¹⁰⁵。また、RSUは、当初の付与時点では現物の株式ではなく、一定期間経過後に株式の交付を受けることができる権利（ユニット）を付与するにすぎないので、譲渡制限期間といってもRSのように株式の譲渡制限がかけられる期間という意味ではなく、一定期間経過後に株式が確定的に交付される場合における当該一定期間という意味で用いられている¹⁰⁶。ここから、同じ譲渡制限期間といえども、RSとRSUでの報酬類型によってもその意味は異なり、RSUについては、付与や譲渡制限という、あたかも実態があるかのような文言を使いながらも、実際に行使可能な権利および譲渡制限をかけるべき株式等、何らかの具体的対象物といったものは存在しないということが窺う。なお、このユニットは、その一部を「株式の交付」ではなく「金銭の支給」とすることにより、株式と金銭を組み合わせる報酬を支給することができ、自由度の高い報酬プランを設計することが可能となっている^{107,108}。

¹⁰² 齋藤ほか・前掲注98) 29頁。

¹⁰³ 同上〔齋藤〕。

¹⁰⁴ あいわ税理士法人・前掲注26) 42頁。

¹⁰⁵ 阿部直彦＝郡谷大輔「実質的に解禁された新しい株式報酬」労政時報3909号114頁（2016年）。

¹⁰⁶ 齋藤宏一「グローバル株式報酬の事例研究」資料商事438号42頁（2020年）。

¹⁰⁷ あいわ税理士法人・前掲注26) 42頁。

¹⁰⁸ もっとも、勤務条件付きのインセンティブ報酬においては、リテンション効果及びガバナンス効果を重視する観点から、金銭ではなく、株式を報酬として交付するケースが一般的とされる（同上〔あいわ税理士法人〕、54頁）。

これらの特徴から、事前交付型の譲渡制限付株式の場合、役員は役務提供開始時に株式の交付を受けた時点から直ちに株主となり、剰余金配当請求権、議決権その他の株主権を有し、まさに株主として、株主利益を共有し、株価向上に向けたインセンティブを有することとなる¹⁰⁹。一方、事後交付型の場合は、最終的には株式が交付されることから、株主利益を共有し、株価向上に向けたインセンティブを有するといえるものの、事前交付型と比べるとその効果は段階的であり、株主と利害共有するタイミングが遅れ、相対的に株主意識が低くなる¹¹⁰ことから、事前交付型と事後交付型でインセンティブ効果という面に違いを見出すことができる¹¹¹。しかし言い換えると、これは単なるインセンティブ効果の差異というだけではなく、事前交付型が役務提供開始時に株式の交付を受けた時点で配当受領権や議決権という株主としての権利を有しているのに対し、事後交付型は役務提供開始時にユニットを付与されただけにとどまり、その時点では株主としての権利を有しておらず、法的経済的に相違していることに着目できる。つまり、RSUは当初の権利付与の段階で、ユニットを「付与」するものと説明されるが、実際にその時点では株式はもちろん、何ら経済的な価値や実質的に行使可能な権利を有するものの付与がされていない。その裏付けとして、ユニットを、ポイントと言い換えることもあるが、これは株式交付信託の実務上で、付与対象者に付与される権利を、一般的にポイントと称しており、RSUやPSU¹¹²の場面におけるユニットとほぼ同義とされている

¹⁰⁹ 譲渡制限付株式報酬は、株式交付直後から役員保有株式数が増加するため、株主との利害共有が早い段階で図られることに加え、一定の要件を充足すれば損金算入が可能となる点も主流になりつつある大きな要因と考えられる（中島ほか・前掲注7）32頁）。

¹¹⁰ 石綿学ほか「中長期業績連動報酬・株式報酬の新展開」商事2134号13頁（2017年）。

¹¹¹ 事前交付型が株主としての地位を有することについて、伊藤靖史は、会社法上の経営者支配の観点からは、特定譲渡制限付株式として、勤務条件が達成されないことだけを無償取得事由とするものを取締役へ交付する場合であっても、定められた期間の満了前に取締役が正当な理由なく退任する可能性はゼロではなく、その意味で、（達成の可能性が高いとはいえ）達成するかどうかの不確実な条件を付して交付した株式について、当初から取締役が議決権を行使できることには変わりはないことになる。そして、この経営支配の懸念というものは、つき詰めれば、取締役の役務の提供の対価として株式を交付し、その株式について取締役に議決権の行使を認めることによって生じる問題であるように思えると述べ、まだ無償取得事由によりまだ確定していない譲渡制限付株式について、その議決権を行使することができる株主としての地位を有する事前交付型の問題点を指摘する（伊藤靖史「株式報酬と会社法(下)」商事2139号12-13頁（2017年））。なお、事後交付型であるRSUの場合は、ユニットに議決権がなく株式の交付が勤務条件達成後であるから、かかる会社法上の問題は生じない。

¹¹² RSUと同様にユニットを付与するタイプのインセンティブ報酬としてPSUがある。PSUにも事前交付型のPSと事後交付型のPSUがあり、「PSは、企業が役員職員に対し、職務執行の対価として、一定の業績評価期間の開始時に譲渡制限付株式を交付し、当該業績評価期間を経過した後において、業績目標の達成度合いに応じ譲渡制限を解除する報酬スキーム」であり、「PSUは、企業が役員職員に対し、職務執行の対価として、一定の業績評価期間を経過した後に業績目標の達成状況に応じて株式を事後的に交付する報酬スキーム」である。「業績評価期間の開始時

る¹¹³。株式交付信託においては、役員報酬規程（株式交付規程（規則）などの名称の場合もある）の定めるところに従い、役員にはその役位や会社業績達成度等の指標に基づきポイントが付与され、退任または一定の役務の提供後、役員報酬規程及び信託契約の定めに従い、役員に株式が交付される権利が確定する日（受益権確定日）¹¹⁴に、ポイントの累積数に応じた株式（及び株式に代えて一定の金銭）の交付を受ける権利（受益権）を取得する¹¹⁵。ここでは、受益権の取得により、役員は株式等の財産の交付を受けることができる財産上の利益を得る¹¹⁶と説明されていることから、裏から言えば、ポイント付与の段階では財産上の利益は何らないものとして捉えることができる。

これらのことから、RSUにおいて付与されるいわゆるユニットとは、財産上の利益や実質的な経済的価値といった性質を有するものではなく、「将来株式の交付を受けるべき地位」¹¹⁷やその契約に過ぎないものと評価できる。

1. 2. 3 新株予約権からみるユニットの財産的価値発生時点の判断

新株予約権はオプションとされる。オプションとは、一定の期間中に、一定の価格で、ある資産を購入または売却することができる権利のことであり、新株予約権のような普通株式を購入する権利をコール・オプションというが、権利であるため、権利保有者にとって権利行使をするタイミングが自身にとって不利な場合は、権利行使を見送る（放棄する）ことができる¹¹⁸。不利な場合の権利行使の放棄が可能なことから、「得することは相当に期待ができるが、損することは全くない権利」¹¹⁹であり、どのくらいの価値があるかはともかくと

に業績目標を達成した場合に交付する基準交付株式数（基準ユニット数）を設定し、当該業績評価期間の終了時において、業績目標の達成度合いに応じて交付株式数（交付ユニット数）を算出するといった運用が想定され（る）」株式報酬である。（あいわ税理士法人・前掲注26）42-43頁）つまり、RSUとPSUは、RSが勤務期間を支給の解除条件としているのに対し、PSは業績評価を支給の解除条件としている点で相違するが、ユニットそのものの解釈はRSUと特に異なるものではない。そして、ユニットがRSUにのみ用いられるものでないとする、『ユニット』とは、設定された条件の達成後に、株式を受け取る権利の総称」（阿部ほか・前掲注105）114頁）であると認識できる。

¹¹³ 齋藤ほか・前掲注103）35頁。

¹¹⁴ なお、税務上は、受益権確定日に信託財産である株式が役員に帰属することになるので、役員において、退職所得又は給与所得として収入すべき日は受益権確定日となり、退職所得又は給与所得の収入金額は受益権確定日における株式の時価等の金額となる（経済産業省・前掲注4）44頁）。

¹¹⁵ 同上〔経済産業省〕、49頁。

¹¹⁶ 同上〔経済産業省〕。

¹¹⁷ 石綿ほか・前掲注10）10頁。

¹¹⁸ プルータス・コンサルティング『新株予約権等・種類株式の発行戦略と評価』48頁（中央経済社、2020年）。

¹¹⁹ もっとも、その権利を有償で購入した場合には、その購入代価分をロスするリスクがある。（山田&パートナーズほか『新株予約権（ストックオプション）の税・会計・法律の実務Q&A〔第

して、無価値ということはありません、何がしかの価値は間違いなくあることになる¹²⁰。このような性質を有する新株予約権は、確認したとおり、平成13年商法改正における新株予約権制度の創設以降、株式のコール・オプションはそれ自体固有の財産的価値（公正価値）を有するものであるという理解が基礎とされており、この点は会社法においても同様とされている¹²¹。つまり、現在、新株予約権に財産的な価値を見出しているその根拠は、コール・オプションとして権利行使により実際に株式（厳密には株価と権利行使価額との差額から生じる利益）を取得できることに他ならないといえる。また、S0については、RS・RSUのような譲渡制限期間といったものは存在しないが、例えば、付与するS0の行使期間の開始日を付与の2年後とし、行使時点までの在任を行使条件とする設計とした場合、少なくとも付与後2年間は在任を継続しなければS0を行使できず経済的利益を享受できないため、2年間以上の在任継続へのインセンティブが付与されることになる¹²²からS0も在任継続インセンティブ報酬の一種であるといえる。

一方、ユニットについては、対象勤務期間を経過（勤務条件達成）すれば、実際に株式（もしくは金銭）が交付されることから、株式のコール・オプション類似の性質を有するといえるが、その付与時点においては実際に行使可能な権利は何ら有していない（既に確認したとおり株主としての地位・権利もない）。仮に、ユニットにS0のようなコール・オプション類似の性質を有し、財産的価値を有するというためには、ユニットの付与から対象勤務期間を経過し勤務条件を達成した後、そこでユニットの権利が確定し（S0でいうところの権利行使可能時にあたる）、同時に株式が交付される（S0でいうところの権利行使時にあたる）こととなるので、権利確定時点において初めてコール・オプション類似の財産的価値を有するものを得たとの考えが妥当である。なお、S0においては、対象勤務期間を経過した後に権利行使可能となることから、権利行使期間、すなわち権利行使のタイミングという選択期間を与えられることになるが、RSUは譲渡制限期間の経過後、権利が確定した時点で株式が発行・交付されることになる¹²³ため、RSUにおけるユニットについては、権利の確定すなわち株式交付となる。つまり、ユニットには権利行使のタイミングといった選択肢は与えられておらず、実質的に、ユニットにおける財産的価値を有する時点とは、権利確定時として株式の交付を受けた時点と同視できる。また、付与

7版』2頁（2017年）。

¹²⁰ 同上〔山田&パートナーズ〕。

¹²¹ 太田ほか・前掲注51) 281頁。

¹²² 松尾ほか・前掲注22) 17頁。

¹²³ 斎藤・前掲注106) 42頁。

した在任継続インセンティブの期間を達成した時点で財産的価値あるものを獲得するとの観点からは、在任継続インセンティブの期間達成により、SO が権利行使可能となり財産的価値あるものを獲得したのと同様、RSU についても付与されたユニットの在任継続インセンティブ（譲渡制限期間）を達成した時点、財産的価値あるものを取得した時点とみる考えと整合する¹²⁴。

以上から、会社法上、SO に財産的価値を認めているのはコール・オプションとして実際に権利行使し、株式を取得できる権利（厳密には株価と権利行使価額との差額から生じる利益）を有するからであり、そのような見地に立てば、ユニットにコール・オプション類似の性質を有し財産的価値を有するというためには、付与時点ではなく、権利が確定した（等しくは株式の交付を受けた）時点であるということがいえる。

1. 3 役員退職慰労金制度の廃止と代替するインセンティブ報酬の性質

我が国では従来採用されていた役員退職慰労金制度は廃止されつつある。2019 年に開示された有情記載情報によると、東証一部上場会社で役員に退職慰労金を支給している会社は 296 社（全体の約 13.8%）¹²⁵であったのに対し、2020 年は 248 社（全体の約 11.5%）¹²⁶であった。この 1 年間での結果をからも明らかのように、我が国における退職慰労金制度は確実に減少している¹²⁷。一方で、その代替としてインセンティブ報酬は増加しつつある。そこで、従来の退職慰労金制度の性質を確認しながら、インセンティブ報酬へ移行しつつあるその背景を辿り、代替案として設計されるインセンティブ報酬の性質を探る。

1. 3. 1 役員退職慰労金の性質

退職慰労金は、退職する取締役等に対して、在任中の功労に報いるために支給する金銭であり、我が国では、従業員の退職給付制度と同様に、報酬の後払

¹²⁴ しかし、RS については事前に譲渡制限が付されているものの議決権、配当受領権を有する株式そのものが付与されることから、必ずしも在任継続インセンティブ期間の達成時が財産的価値獲得の時点であるとはいえない。

¹²⁵ 澁谷展由『東証一部上場会社の役員報酬設計 [2019 年開示情報版]』54 頁（商事法務、2020 年）。

¹²⁶ 澁谷展由『東証一部上場会社の役員報酬設計 [2020 年開示情報版]』60 頁（商事法務、2021 年）。

¹²⁷ その減少は、2016 年開示情報版で約 20%（役員全体）、2017 年開示情報版で約 16%（社内取締役/執行役）、2018 年開示情報版で約 15%（社内取締役/執行役）、2019 年開示情報版で約 13.8%（社内取締役/執行役）と、退職慰労金を支給する会社が漸減傾向にあることは間違いない（同上〔澁谷〕）。

い（すなわち職務執行の対価）的な固定報酬¹²⁸として考えられている¹²⁹。そして、役員報酬の後払いとして、従業員の延長線上に役員が位置付けられることから、終身雇用制¹³⁰に適合した制度であったことが指摘できる¹³¹。また、各会社がどのように退職慰労金制度を設計するかによって異なりうるため、退職慰労金の性質は各会社で一様でないものの、部分的には功労金（慰労金）としての性質を有する¹³²のが通例であり、通常は、報酬の後払い、功労金またはその両者であると考えられるから、いずれにせよ職務執行の対価であるといえる¹³³¹³⁴。そして、役員といえども、「退任後に安定した生活を送るためには、一定の資金が必要である。一般に、老後の生活資金として厚生年金が支給されるが、それだけで十分であるというわけではない。退任する役員に金銭を支給し、老後の生活に役立ててもらおう。そこに退職慰労金支給の1つの重要な意味がある」¹³⁵ことから、退任後の生活保障的性格を有するものともいえる¹³⁶。特

¹²⁸ 退職慰労金は、会社業績に応じた報酬ではなく、インセンティブ報酬として位置付けることはできない（高岸直樹「株式報酬に関する一考察」二松学舎大学国際政経論集 25 号 14 頁（2019 年））とする一方、功労金部分は取締役の在職中の功労（業績）に応じて額が定まるものであるから、その意味で、実は退職慰労金にも部分的にインセンティブ報酬としての側面が認められることになる（久保田安彦「取締役の報酬等-退職慰労金とストック・オプション-」法セ 61 巻 7 号 90 頁（2016 年））とする見解もある。しかし、「功労の評価は難し（い）」（弥永真生『リーガルマインド会社法〔第 15 版〕』175 頁（有斐閣、2021 年））ことから、功労すなわち業績というには、功労金の算定はいささか裁量的であり、業績との因果関係が必ずしも明確でないといえる。

¹²⁹ 千原正敬「上場企業の役員報酬をめぐる近年の動向-企業業績との連動性の強化-」レファ 836 号 39 頁（2020 年）。

¹³⁰ 近年では終身雇用制や年功序列型報酬が崩れ、短い勤続期間で転職する者も珍しくなく、勤続期間によって金額が増加する退職金は、実際に成果を上げたか否かにかかわらず増減することになり、それぞれの功労を反映させることが難しい。このような理由から退職金制度を見直す企業も出てきている（税法基本判例研究会「退職所得の意義」税 71 巻 2 号 203 頁（2016 年））。

¹³¹ 篠崎隆＝堀之内俊也「役員退職慰労金制度改革を考える」労政時報 3625 号 16 頁（2004 年）。

¹³² 役員退職慰労金には、在任中の職務執行の対価として与えられる部分の他に、功労加算など「対価」の額を超えて支給されるものもあり、この 2 つの性格の異なる部分を一括して、一般に「退職慰労金」と呼んでいる（大崎鋭侍『役員の退職慰労金と賞与に関する 60 問 60 答〔平成 18 年新会社法施行・税制改正後の改訂版〕』25 頁（政経研究所、2006 年））。

¹³³ 久保田・前掲注 128) 90 頁。

¹³⁴ 大阪高裁昭和 48 年 3 月 29 日判決（金法 683 号 26 頁）は、「退職慰労金には、当該退職役員の在職中の職務執行の対価として支給される報酬の後払い的部分と、その在職中の功労に報いる趣旨で加算される功労加算的部分とがあるが、右两部分が在職中の職務の執行を基盤として支給され、その在職中における職務執行の対価として支給される趣旨を含んでいることが認められる」と判示したことから、両者のいずれにしても退職慰労金が職務執行の対価としての性質を有するといえる。

¹³⁵ 荻原勝『役員報酬・賞与・退職慰労金〔改訂版〕』122 頁（経営書院、2009 年）。

¹³⁶ 藤野信雄「役員退職慰労金制度廃止等をめぐる会計・税務」旬刊経理情報 1089 号 24 頁（2005 年）。

に、役員には従業員と異なり定年退職まで報酬が支払われ続けるという保証もなく、さらに、厚生年金の受給開始年齢も以前は60歳であったが、現在は65歳へと引き上げられている¹³⁷。このような今日的な社会情勢から考えても、受給者側の役員にとって退職後の生活保障という意味での退職慰労金の存在は依然として大きく、ここから退職慰労金制度をみると、本来退職慰労金制度が維持される必要性は大きいはずであるといえる。

以上から、退職慰労金は、賃金の後払的要素、功労に報いる趣旨、退職後の生活保障等があることの3つにその支払の根拠を求めており¹³⁸、これら3つの異なる性格のものが、不可分の関係にあり、混然一体をなしている点が、会社役員退職慰労金の特殊性であるように見て取れる¹³⁹。

このような性質を有する役員退職慰労金であるが、これが会社法上の「報酬等」¹⁴⁰に含まれるか否かについては従来より争いがある¹⁴¹。つまり、会社法上、「報酬等」とは、役員、執行役または会計監査人の職務執行の対価として会社が与える財産上の利益をいうが¹⁴²、実務上役員は退任後に退職慰労金が支給されるものであるから、これを「報酬等」に含めて良いかが問題となりうる。しかし、「報酬には、金銭以外の現物報酬も含まれ、また会社法では『賞与その他の職務執行の対価として会社から受ける財産上の利益』も報酬と同じ規制に含めることを明記した」¹⁴³ことから、実務上、役員退職慰労金は役員報酬の後払いとしての性格を有しているため、「報酬等」の一種である¹⁴⁴と解されており、それは判例¹⁴⁵においても同様である。したがって、退職慰労金の支

¹³⁷ 日本年金機構「厚生年金の受給開始年齢」

<https://www.nenkin.go.jp/service/yougo/kagyo/kounen-kaishi.html>（最終閲覧日2021年8月28日）。

¹³⁸ 岸田雅雄「役員退職慰労金に関する諸問題〔上〕」商事1140号3頁（1988年）。

¹³⁹ 大賀祥充『会社役員退職慰労金の法理』8頁（広島修道大学総合研究所、1989年）。

¹⁴⁰ 賞与について、旧商法下の実務では、報酬ではなく、利益処分に当たるものとして支給の決定手続きが行われてきた。これは、平成18年法律83号による改正前の法人税法上、役員賞与について損金算入が認められなかったこと（同法35条1項）に対応するものであった。これに対し、会社法は、賞与について、取締役の職務執行の対価として会社から与えられる財産上の利益である以上、報酬等にあたることを明示した（江頭憲治郎＝門口正人『会社法大系〔第3巻〕』137頁（青林書院、2008年））。このことから、賞与についても職務執行の対価として報酬等にあたり、会社法上の扱いは役員退職慰労金と同様であるといえる。

¹⁴¹ 大久保拓也「役員報酬の支給手続をめぐる諸問題-取締役の退職慰労金を中心として-」民事法情報256号72頁（2008年）。

¹⁴² 弥永・前掲注128）170頁。

¹⁴³ 神田秀樹『会社法〔第23版〕』248頁（弘文堂、2021年）。

¹⁴⁴ 田辺総合法律事務所ほか・前掲注80）306頁。

¹⁴⁵ 判例上においても最高裁昭和39年12月11日判決（民集18巻2143頁）は「退職慰労金は、その在職中における職務執行の対価として支給されるものである限り、商法二八〇条、同二六九条にいう報酬に含まれるものと解すべく」と判示しており、退職慰労金は「報酬等」に含まれ、報酬等規制を受けることになると解されている。

給にあたっては、会社法第 361 条・387 条の規定に従い、「定款の規定または株主総会の決議を要する」¹⁴⁶と考えるべきである¹⁴⁷。これは、役員同士で恣意的に役員報酬を決定する、いわゆるお手盛り防止状態を防止するためである

148149。

1. 3. 2 廃止の背景

我が国では、これまで年功的な雇用制度や社内登用される役員制度を前提に、役員報酬を従業員報酬の延長線上でとらえる向きがあり、従業員の退職給付制度と同様に、報酬の後払い的な固定報酬として役員退職慰労金は考えられてきた。しかし、近年、日本でも、企業のオーナーである株主が企業経営を取締役に委任するというエージェンシー理論¹⁵⁰の観点から、株主利益最大化のコンテキストで役員報酬をとらえる動きが顕在化する中、投資家からの要請もあり、業績連動性の低い退職慰労金を廃止する動きが加速している¹⁵¹。

廃止が進む理由としては、まず在職中の業績との連動性が低いことが問題となる。役員退職慰労金は、もともと年功的要素が強い¹⁵²ことから、機関投資家

¹⁴⁶ 退職慰労金の問題は決議方法であり、通常の報酬等と異なり、退職慰労金については総額（最高限度額）を明示せず、具体的金額・支給期日・支給方法を、取締役会設置会社では取締役会、それ以外の会社では取締役の過半数による決定に一任する旨の決議がなされるのが通例である。そして判例は、無条件に取締役会等に決定を一任するのではなく、支給基準を株主が推知し得る状況において、当該基準に従い決定すべきことを委任する趣旨の決議であれば無効ではないとしている（江頭憲治郎『株式会社法〔第8版〕』481頁（有斐閣、2021年））。

¹⁴⁷ 大崎・前掲注132）29頁。

¹⁴⁸ 梅井覚＝田中卓也『平成19年度税制改正・会社法施行後のこれだけは知っておきたい役員の退職慰労金と賞与70問70答』13頁（政経研究所、2007年）。

¹⁴⁹ この反対意見として、鈴木武雄は、退職慰労金は退任した特定の取締役に対してだけ支給されるにすぎないばかりか、その者はすでに取締役の地位を退き、取締役会における議決権はもちろん発言権も有しないのであるから、この場合には、手盛りという問題は全然存しないとする。換言すれば、通常の報酬については、取締役全員が自分できめて自分がとるのはまずいという関係があるのに対し、退職慰労金は、退任した特定の取締役に対してほかの取締役がきめて贈呈するものであり、この点に通常の報酬と退職慰労金との根本的差異が認められざるをえないと述べる（鈴木武雄「退職慰労金の特殊性」旬刊商事法務研究484号3頁（1969年））。

¹⁵⁰ エージェンシー理論は、一方当事者（プリンシパル）が他方当事者（エージェント）に意思決定権限を委譲し、エージェントにプリンシパルのために何らかの仕事をさせる関係（エージェンシー関係）を扱うものである。会社の場合、経営者がエージェント、株主がプリンシパルと捉えられ、株主（プリンシパル）は、経営者（エージェント）が常に株主（プリンシパル）の最善の利益のために行動することを直接に確保することができない。すなわち、経営者（エージェント）の利益と株主（プリンシパル）の利益が完全に一致していないことで、経営者（エージェント）は、株主（プリンシパル）の最善の利益から乖離した行動をとる可能性がある。これが、エージェンシー問題と呼ばれる問題とされる（伊藤靖史『経営者の報酬の法的規律』17頁（有斐閣、2013年））。

¹⁵¹ 神田秀樹ほか『役員報酬改革論 日本経済復活の処方箋〔増補改訂第2版〕』254頁（商事法務、2018年）。

¹⁵² 一般的には、報酬月額、在任年数及び役位別の係数をパラメーターとして基準額が算出さ

を中心とした株主に受け入れられる制度ではなく、各役員の就任期ごとの業績連動性が反映されておらず、年功序列的な支給プロセスの中、企業業績如何に関わらず高額な退職慰労金が支給されるケースもありえることが問題視される¹⁵³。極論すれば、たとえ業績を上げなくても、単に問題を起こさないで長く居座り続けるという結果を招きやすくなり¹⁵⁴、業績を上げることで株価上昇を期待する株主側としては、そのような状態は到底看過できるものではないといえる。ここで機関投資家が問題としているのは、退任時に退職慰労金という形で在任中の業績と連動しない報酬を支給することであり、退任時に支給される報酬であっても、業績と連動するもの（例えば、退任時に中長期の業績目標の達成度合いが評価されるPS等）については欧米でも一般的に利用されており、機関投資家も反対するものではない¹⁵⁵。もっとも、退職慰労金についても功労加算金部分があるので、その部分については業績と連動していると言えなくもないかもしれないが、その決定は裁量的で各々の功労を正確に反映させることは難しく、それ以外の大部分において在職中の功労（業績）と連動しない固定的・年功的なものとして金額が決定されるものである¹⁵⁶。また、エージェンシー理論の観点から、重要なのは、経営者に支払われる報酬の絶対額ではなく、報酬と業績とが連動していることであり、とりわけ、経営者に与えられる報酬の構造に焦点が合わせられることになる¹⁵⁷ことから、このような報酬体系はエージェンシー理論の観点からも問題を有しているといえる。ここで問題視されているのは業績との連動性であり、業績と連動するものについては、機関投資家もそれを否定するものでないことに留意したい。

次に、廃止が促進した理由として副次的には、受給者側の役員としても、偶発的な業績悪化や不祥事の発生により万が一にでも株主総会の決議が得られないときには、支給を受けることができないというリスク¹⁵⁸や、退職時の会社の業績が悪ければ、在任中に功労があっても功労加算を行わないことがあるた

れ、これに一定の範囲内で裁量的な功労加算が行われる（千原・前掲注129）39頁（2020）。

¹⁵³ 山本成男「役員退職慰労金の代替で注目「1円ストック・オプション」の活用ポイント」旬刊経理情報1208号52-53頁（2009年）。

¹⁵⁴ 溝上憲文「役員の退職慰労金廃止」産労総合研究所2438号6頁（2003年）。

¹⁵⁵ 田辺総合法律事務所ほか・前掲注80）330頁。

¹⁵⁶ 他には、役員退職慰労金の支給方法および金額が不透明であることも問題となる。多くの場合、役員退職慰労金の贈呈議案の内容は、支給の旨のみに関し承認を得るものであり、計算方法や支給額に関する具体的な項目は株主総会や営業報告書レベルで十分には開示されていない。したがって、株主は、役員退職慰労金制度について具体的な説明のないまま、議決権行使せざるを得ないことになり、このような役員退職慰労金制度は株主からすれば不透明要素が強いといえる（榎筒隆亮「役員退職慰労金に代わる新報酬制度 株式報酬型ストックオプションとは」労政時報3676号64頁（2006年））。

¹⁵⁷ 伊藤・前掲注150）18頁。

¹⁵⁸ 高田剛「税制改正による役員退職慰労金等への影響」資料商事334号78頁（2012年）。

め、役員の退職時の会社の業績等に左右される役員退職慰労金は合理的でないことも理由として挙げられる¹⁵⁹。

このように退職慰労金制度は、コーポレート・ガバナンスが企業に稼ぐ力を生み出すことを求め、業績との連動性とその透明性が求められる今日においては、株主からの理解が得られず、そのような報酬体系は既に時代の趨勢から制度として適合していない。さらに、受給者側においても、在職中の業績と連動しないことで制度として合理性を有しないことが指摘できる。ここから、主に業績との連動性の希薄さが今日的には適合しなくなり廃止に至った背景であるといえる。

1. 3. 3 代替するインセンティブ報酬の位置付けとその期間の長短

退職慰労金制度が上述のような問題点を有し、廃止への動きがあることは確認できた。しかし、代替を考えるにあたり、メリットとして認識されていた部分をどのように補うのかという論点は無視できず、デメリットの克服、メリットの逸失の重大性に関しては、役員退職慰労金部分をどのような報酬要素に振り替えていくのかということと深く関連がある¹⁶⁰と考えられていたことから、退職慰労金制度に代替する報酬の性質を求めるには、退職慰労金制度のメリット・デメリットを正確に把握する必要がある。デメリットに関しては既述したが、メリットには、役員退任後の生活の安心感を与え、在任中の職務執行を全うさせるという効果があり、退任時までの長期間、継続的に健全な経営を維持し動機付ける、長期インセンティブとしての機能を有していることに加え、所得税の優遇により、受給者に同じ会社コストでより大きい手取り額を支給する効率的な報酬スキームであることが考えられる¹⁶¹。

実際に役員退職慰労金の廃止が進むと、固定的な報酬のうち退任慰労金を廃止し、業績・株価に連動する報酬に切り替えるという前提で、さまざまな代替案についてメリット・デメリットを踏まえてシミュレーションが行われ、その結果、権利行使価額を1円に設定し、退任後に行使を可能とする株式報酬型S0であれば、ほぼ同等の効果を得られることが判明した¹⁶²。また、当時日本の上場会社においてRSの様な譲渡制限付株式を支給することは難しかったことから¹⁶³、2005年頃に加速した役員退職慰労金制度廃止の流れを背景に、廃止した役員退職慰労金の振替先として株式報酬型S0である、いわゆる1円S0¹⁶⁴を付

¹⁵⁹ 藤野・前掲注136) 24頁。

¹⁶⁰ 榎筒・前掲注156) 65頁。

¹⁶¹ 同上〔榎筒〕、63-64頁。

¹⁶² 溝上憲文「News&Report 2003 役員の退職慰労金廃止」賃金事情2438号7頁(2003年)。

¹⁶³ 山本・前掲注153) 53頁。

¹⁶⁴ なお令和元年改正会社法により、上場会社の取締役に対して、行使にあたって払込みを要し

与するケースが散見された¹⁶⁵。これを退任後に権利行使可能とすることで、退任時に株式を現物支給するのと同様の効果がある¹⁶⁶。一般的に、経営者の報酬の決定は、取締役会が経営者を監督するための手段・経営者にインセンティブを付与するための手段と捉えることができ、とりわけ、経営者にS0等の業績連動型報酬を与えることは、経営者と株主の間のエージェンシー問題を解決するための一つの手段と考えられてきた¹⁶⁷ことが、株式報酬型S0を採用するに至った背景であると考えられる。

当初その代替とされた株式報酬型S0とは、取締役や従業員に対し、その職務執行の対価として、行使価格を著しく低い金額（典型的には1株あたり1円）と定めた新株予約権を付与するもので¹⁶⁸、一般的には退職金の代替として用いられ、付与対象者は退職時から一定期間に限り、行使できることから、退職後に、退職時点の株価とほぼ等しい額を付与対象者は取得できることになる¹⁶⁹。そのため、比較的長期の権利行使期間が設定されており、役員退任後にのみ行使可能とする条件を定めていることがほとんどであるから、長期業績連動型報酬制度と位置づけられている¹⁷⁰。特徴として、株式報酬型S0は、行使価格が1円であることから、株価がいくらであっても本人の収入に直結し、株価上昇によるメリット・株価下落によるリスクを株主と共有することができ¹⁷¹、株価水準に関係なく株価を上昇させるインセンティブ効果を有する¹⁷²¹⁷³。結果として、役員退職慰労金という固定報酬から株式報酬型S0という変動報酬への移行により、総報酬パッケージに占める変動報酬の割合は相当程度増加し、業績連動性の強化、株主との利益・リスクの共有化を進めることが可能となり¹⁷⁴、退職慰労金制度の主要な廃止原因であった業績連動性の低さは克服したといえる。

ない「0円S0」の発行も可能となった。しかし、その行使価額が1円であるか0円であるかという、形式的な違いを除けば「0円S0」と「1円S0」との間に大きな差はない（野村修也＝奥山健志『令和元年改正会社法』77頁（有斐閣、2021年））。

¹⁶⁵ 斎藤ほか・前掲注98) 26-27頁。

¹⁶⁶ 鈴木・前掲注95) 57頁。

¹⁶⁷ 伊藤・前掲注150) 17頁。

¹⁶⁸ 高田・前掲注58) 79頁。

¹⁶⁹ プルータス・コンサルティング・前掲注118) 71-72頁。

¹⁷⁰ 引地夏奈子「役員退職慰労金制度の代替としての株式報酬型ストック・オプションに関する一考察」企会67巻3号440頁（2015年）。

¹⁷¹ 労務行政「役員退職慰労金 役員退職慰労金の廃止事例」労政時報3698号3頁（2007年）。

¹⁷² 鈴木・前掲注95) 57頁。

¹⁷³ 一方、税制適格S0（通常のS0）は、行使価額が付与時の株価以上の金額に設定されるため、付与時以後に株価が下落した場合には無価値となり、報酬として機能しない恐れがある（松尾ほか・前掲注22) 175頁）。

¹⁷⁴ 櫛笥・前掲注156) 65頁。

置き換わった株式報酬型 S0 は、退職慰労金制度のメリット・デメリットを補い克服するかを検討したうえで、高い業績連動性を確保しながらほぼ同等の効果を得ることを目的とし採用されたものである。また、両者とも職務執行の対価としての性質を有するものに違いはなく、その廃止・導入の経緯からも、退職慰労金制度が有する退任後の生活保障という性質や、退任後の生活の安心感を得るといった機能を株式報酬型 S0 も同様に有し、退職慰労金制度の持つ性質やメリットとの同質性を認めることが可能と考える。これは、既に述べたように、年金の受給開始年齢等今日的な社会情勢を考慮すると、退職慰労金の持つ退職後の生活保障という意味は本来受給者側にとって大きいものであったはずであることにも由来する。このような経緯を経て導入されたインセンティブ報酬は、株式報酬型 S0 のみならず、導入当時採用が難しかったが、今日的には法整備により我が国でも導入が容易となり、退職慰労金制度の代替としての導入が増加する譲渡制限付株式等においても、同様の性質を有するものとも考えることができる¹⁷⁵。実際、近時に役員退職慰労金制度を廃止し、RSU を新しく導入する会社も見受けられる¹⁷⁶。ここにおいては、雇用の流動化が進み、短期間でのリテンション効果の付与を目的としたインセンティブ報酬の採用が増加するなか、その会社に一生涯縛り付ける終身雇用制度を前提としたいわゆるリタイアメント・プラン（退職金型）として初めから設計されたインセンティブ報酬にのみ、退職後の生活保障という意味がないとの解釈は狭すぎる。リテンション効果の付与を目的とした場合、退職までが長期にわたれば、リテンションとして機能しないケースがある¹⁷⁷ため、会社によっては長期間という期間を選択せず、短期間で設計したインセンティブ報酬の導入も当然予想される。RSU も一時に付与し、一時に権利確定とするのではなく、それを数年に渡り付与し、数年に渡り権利確定とする方がリテンション効果は高く、そのような形で付与がされる場合も多い。もともと、従来の退職慰労金制度のもとにおいて

¹⁷⁵ 会社が譲渡制限付株式報酬を導入する目的は主に次の3つとされる。①業績目標によるモチベーション向上、②リテンション効果、そして、③従来の退職金制度の代替である。功績倍率等による退職金制度は企業価値との連動性が薄いこと等の理由で株主の同意が得られず廃止する会社が増えているため、その代替とするものである（中島ほか・前掲注7）33-34頁）。

¹⁷⁶ 例えば、スルガ銀行株式会社は2020年5月14日開催の取締役会において、役員退職慰労金制度を廃止し、RSUとPSUを新たに導入する旨の決議がされている。その導入理由を、「取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、本制度を導入」するものとしている（スルガ銀行株式会社「役員退職慰労金制度の廃止および事後交付型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」1頁（2020年））

<https://www.surugabank.co.jp/surugabank/kojin/topics/pdf/200514.pdf>（最終閲覧日2021年12月19日）。

¹⁷⁷ 山下聖志「従業員向け株式インセンティブ導入の実務(1)従業員向け自社株式の交付制度の実務」商事2252号37頁（2021年）。

も短期間で支払われる場合はあり、そこに変わらず次の職務までの退職後の生活保障としての意味はあったのであるから、退職時に支払われるものであれば期間の長短に左右されることなく、RSU等、短期間を権利確定の条件として設計されたインセンティブ報酬についても、退職慰労金制度が担っていた退職後の生活保障という同質性を認めることが可能と考える。

小括

我が国において、最初のインセンティブ報酬として導入されたS0は、平成13年商法改正により、固有の価値を見出すこととなるが、それは、S0を権利行使した場合に、オプションを付与された側に生ずる利益を根拠とした経済的価値を有しているからである。つまり、権利行使した場合に利益を獲得できることから、経済的価値があるものと認識しており、ここから、少なくとも経済的価値があるというためには、実際に権利行使可能であること、および、それに伴う利益の獲得が要されているものと解した。

かかる商法・会社法上の観点から、RSUにおいて事前に付与されることとなるユニットの性質を検討し、ユニットに経済的価値があるか否かを考えた。すると、ユニットは、権利確定時まで株式が交付されず、付与時点において株主としての権利（配当受領権や議決権）や、実際に行使可能な権利を有するものではない。会社法上、新株予約権に財産的価値を認めているのはコール・オプションとして実際に権利行使し株式を取得できる権利を有するからであり、ユニットにそのようなコール・オプション類似の性質を有し財産的価値を有するようためには、権利が確定した時点であるといえ、付与時には経済的価値が認められないことの確認ができた。

このようなRSUを含むインセンティブ報酬の導入は、会社にて導入が進む一方で、役員退職慰労金制度は廃止の一途をたどっている。役員退職慰労金制度の性質・廃止の背景を辿ると、主に業績との連動性の希薄さを克服するため、その代替としてインセンティブ報酬の導入がされていることの確認ができ、退職慰労金制度が有していた、退任後の生活保障という性質等は、その導入の経緯からも両者に同質性を認めることが可能と考えた。そうすると、退職慰労金制度においても短期間で支払われる場合はあったのであり、インセンティブ報酬が短期間を権利確定の条件としたものであっても、期間の長短に左右されることなく、退職慰労金制度が担っていた退職後の生活保障という同質性を認めることが可能である。

2. インセンティブ報酬に係る退職所得該当性

インセンティブ報酬についてはその支給形態の多様さから、その所得区分が問題となる。特に、ハイブリット型のインセンティブ報酬¹⁷⁸や在任継続インセンティブ報酬¹⁷⁹と例えられることがあるが、「一定期間の在職を要件としつつ、一定事由の退職の場合にも給付されるような形態のインセンティブ報酬」¹⁸⁰が退職を事由に支給された場合、最高裁昭和58年9月9日判決の、いわゆる5年退職金事件で定立された判断基準のうち、退職基因要件を満たすか否か、その解釈が問題となる。よって、優遇税制であると称される¹⁸¹退職所得の趣旨を確認し、ひと昔前に定立された退職基因性要件をインセンティブ報酬の支給形態（特にはユニット）に当てはめた場合、どのように解釈し得るかを検討する。

2. 1 退職所得該当性の判断基準と給与所得（賞与）との峻別

退職所得と給与所得は近接した所得分類でありながら、その租税負担は大きく異なることから、納税者により租税負担を軽減したいというインセンティブが働くことを理由に、過去から退職所得か給与所得かを争う判例は多く存在し、それはインセンティブ報酬に係る事例においても散見される。しかしながら、インセンティブ報酬に係る給与所得と退職所得が争われる事案において、退職所得該当性が否定され、給与所得と認定される場合は多い¹⁸²。本項では、退職所得と給与所得の性質を比較検討することで、インセンティブ報酬における両者の峻別基準を確認する。

¹⁷⁸ 日本公認会計士協会・前掲注30) 47頁においては、「一定期間の在職を要件としつつ、一定事由の退職の場合にも給付されるような形態のインセンティブ報酬」をハイブリット型のインセンティブ報酬と例える。

¹⁷⁹ 高橋・前掲注25) 7頁においては、一定の期間満了後まで在職した場合に限り経済的利益が享受できるが、期間満了までにやむを得ない事由により退職する場合には、例外的に経済的利益が享受できるように設計されているものを、在任継続インセンティブ報酬としている。

¹⁸⁰ 日本公認会計士協会・前掲注30) 47頁。

¹⁸¹ 退職所得の課税方式には、①退職所得控除、②分離課税、③2分の1課税、の3点による軽減措置が設けられていることから、他の所得分類に比べ税負担が軽減された優遇税制であると位置づけられる。

¹⁸² 例えば、リストラクテッド・シェアにつき、東京地裁平成24年7月24日判決（税資262号順号12010）、RSUにつき、名古屋地裁平成26年5月29日判決（税資264号順号12480）、ストック・アワードにつき、大阪地裁平成20年2月15日判決（訟月56巻1号21頁）、その控訴審大阪高裁平成20年12月19日判決（訟月56巻1号1項）があり（酒井・前掲注36) 67頁）、他には、ストック・ユニットにつき、神戸地裁平成27年7月16日判決（税資265号順号126963）等もあげられる。これら全ての事案に係るインセンティブ報酬の退職所得該当性は否認され、給与所得として認定されている。

2. 1. 1 退職所得と給与所得の相違点

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（所得税法 28 条 1 項）。ここでは、「給与等」の具体的な定義規定は置いておらず、所得税法 28 条は解釈の参考として例示列挙を示した上で、「これらの性質を有する給与」という包括的な文言によって、個別具体的な事例に対応し得るように規定している¹⁸³。そして、勤労性所得（人的役務からの所得）のうち、雇用関係またはそれに類する関係において使用者の指揮・命令のもとに提供される労務の対価を広く含む観念であり、非独立的労働ないし、従属的労働の対価と観念するものであるとされる¹⁸⁴。このような定義から、給与所得は、事業所得、退職所得、雑所得、一時所得あたりとその所得区分が争われ¹⁸⁵、その際多くで給与所得の非独立性や従属性が問題となっている。しかし、本稿では、退職所得との比較であるため、給与所得と退職所得の相違にみに着目する。そうすると、給与所得の所得区分自体が争われる際、非独立性や従属性が問題となり得るが、退職所得との所得区分を考えた場合、基本的にそれらは問題とならない。なぜなら、退職所得は、長年の勤務に対する勤続報償的給与であって、給与の一部の一括後払いの性質を有することから、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をもつものではなく¹⁸⁶、給与所得と同様に「給与に係る所得」だからである¹⁸⁷。その条文の建て付けからみても、所得税法 30 条 1 項は、退職所得を「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」に係る所得であるとし、「退職手当」「一時恩給」と具体的な名称の例示に加えて「退職により一時に受ける給与」という包括的な定義を下しており、具体的な名称をもって例示している点で給与所得の定義（法 28 条）と同様であるが、給与所得の場合には、その概念内容を「給与」の具体例の列記を通じて、「給与所得」の内容を帰納的に定義しているのに対し、退職所得の場合には、上記のとおりその例示に加えて「退職により一時に受ける給与」という包括的定義を加えている¹⁸⁸。これは、給与所得者の定義の場合には各種の種類の給与を具体的な名称によって列記することで、給与所

¹⁸³ 酒井克彦『所得税法の論点研究』134 頁（財経詳報社、2011 年）。

¹⁸⁴ 金子・前掲注 49) 246 頁。

¹⁸⁵ 例えば、給与所得と事業所得の所得区分が争われた事案に、最高裁昭和 56 年 4 月 24 日判決（判時 1001 号 34 頁）いわゆる弁護士顧問料事件判決や、給与所得と一時所得の所得区分が争われた事案に、最高裁平成 17 年 1 月 25 日判決（判時 1886 号 18 頁）いわゆる S0 事件判決がある。

¹⁸⁶ 金子・前掲注 49) 260 頁。

¹⁸⁷ 酒井克彦「退職所得課税における「退職」と支給との因果関係」税事 38 卷 4 号 48 頁（2006 年）。

¹⁸⁸ 武田昌輔『DHC コメントール所得税法』2303 頁（第一法規出版、1983 年）。

得全体の内容を示すことができるのに対し、退職所得の場合は支給者が退職手当、退職慰労金、功労報償金等、種々の名称をもって支給するケースが多く、そのような網羅的な例示が困難な反面、上記のような包括的定義が可能であるところから、昭和40年の本法の全文改正の際に本条のような規定の仕方がとられたのではないかとされる¹⁸⁹。これらのことから、給与所得と退職所得は雇用関係を基礎とした給与に係る所得という点で非常に近接した所得分類である一方、退職所得が種々の名称をもって支給されることにより包括定義をとっていることで、両者の区別はより困難なものになっているといえる。

では、給与所得と退職所得の違いを決定づけるものは何か。この点については、上述最高裁昭和58年9月9日判決が「他の一般の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象とし、一時に高額の所得税を課することとしたのでは、公正を欠き、かつ社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになることから、かかる結果を避ける趣旨に出たものと解される」と判示するところに退職所得を給与所得と区別する趣旨があるとみる¹⁹⁰。つまり、退職所得が、勤務関係の終了の時点等で一時に受ける一括後払いの給与である点にその特色があると同時に、老後の生活の糧に充てられることが多く、そのため、一般に担税力が低いと考えられ、これらの点を考慮して、それに対する累進負担を緩和するために給与所得と別個の所得類型が設けられているものということができる¹⁹¹から、両者の違いは本を正せば退職の有無に他ならない¹⁹²。その文理からも、所得税法30条1項では、「退職により一時に受ける給与」と規定していることから、「退職により」という前提事実を除外すると給与所得である「賞与」と区別し得ないこととなるから、「退職」という事実を如何に判断するかが重要となる¹⁹³。よって、「退職」の判断の有無が給与所得と退職所得の違いを決定づけるものであり、また、給与所得の中でも一時に支給される賞与¹⁹⁴とは特に混同しやすいものである。

¹⁸⁹ 同上〔武田〕。

¹⁹⁰ 酒井・前掲注187) 49頁。

¹⁹¹ 注解所得税法研究会・前掲注37) 627頁。

¹⁹² 先ほどは給与所得と混同しやすい所得区分を考えたが、逆に、退職所得から混同しやすい所得区分を考えた場合、退職所得となるための①退職性、②対価性、③一時性の三つの要件のうち、たとえば①の退職性の要件のみを欠いている場合は「給与所得」となり、そして②の対価性の要件をも共に欠いている場合は「一時所得」となる。また、②の対価性の要件のみを欠いている場合は「一時所得」となり、そしてまた、③の一時性の要件のみを欠いている場合は「給与所得」または「雑所得」になるであろう（吉良実「判批」民商90巻6号922-923頁（1984年））。ここからも、給与所得と退職所得の所得区分を判断するには①退職性（退職基因要件）が重要であることがわかる。

¹⁹³ 武田・前掲注188) 2302頁。

¹⁹⁴ 賞与は企業の実績に応じて支給される臨時的な給与であり、一方、退職手当は在職中の功労に報いるために支給される給与という側面があるとされる（武田・前掲注188) 2304頁）。

2. 1. 2 時点と担税力に着目した賞与と退職所得の判断基準

一般に賞与が退職所得と混同しやすいことは確認したが、ここでいま一度、インセンティブ報酬に係る給与所得と退職所得が争われた事例について確認する。

リストラクテッド・シェアに係る所得区分が争われた事案である、東京地裁平成24年7月24日判決（税資262号順号12010）¹⁹⁵においては、「付与されたリストラクテッド・シェアは、退職するか否かの事実関係には関わりなく、特定の従業員に対し、過去の特定期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、経済的利益の最終的な帰属の不確定なもの）の性質を有するもの」と判示されおり、RSUに係る所得区分が争われた事案である名古屋地裁平成26年判決¹⁹⁶においても、「付与されるRSUは、被付与者が退職するか否かという事実関係には関わりなく、当該被付与者に対し、過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、権利確定日までは、経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの）としての性質を有するもの」と判示している。すなわち、これらの事案は、「賞与としての性質を有する」ことを理由に退職所得該当性を否認していることとなる。この点、所得税法上は賞与の意義に関する定めはないが、法人税法上賞与とは、臨時に支給される給与で、定期的に支給される給与及び退職所得以外のものとされている¹⁹⁷。ここから、賞与が退職所得以外のものであり、上述判決が賞与であることを理由に給与所得とし退職所得該当性を否定するのであれば、逆に、上述「賞与としての性質を有する」ものが賞与でないことを証明しその性質を否定することは、インセンティブ報酬における退職所得該当性を肯定する材料になると考える。

所得税法の退職所得に係る規定からは、「退職により」という以外に退職所得と給与所得である「賞与」とを区別するものがなく、退職の事実の存否の判断いかんにより、どちらの所得区分にされるかが決まるという扱いがされてきた¹⁹⁸という経緯がある。しかしながら、本稿で問題とする在任継続インセンティブ報酬にかかる退職所得該当性が争われる場合、会社が定める「正当な理由による退職」¹⁹⁹が行われていることが前提となるから、分掌変更や打ち切り支

¹⁹⁵ 当該事案はリストラクテッド・シェアに係る経済的利益を退職に伴い取得したところ、その所得区分が給与所得か退職所得かで争われた事案である。当該事案の詳細については、3章で述べる。

¹⁹⁶ 当該事案はRSUに係る経済的利益を退職に伴い取得したところ、その所得区分が給与所得か退職所得かで争われた事案である。当該事案の詳細については、3章で述べる。

¹⁹⁷ 小畑孝雄『源泉所得税質疑応答集〔平成17年版〕』32頁（大蔵財務協会、2005年）。

¹⁹⁸ 堀口和哉「判批」税事44巻2号25頁（2012年）。

¹⁹⁹ 一般的にここでいう正当な理由とは、付与対象者本人に帰責のない事由を指すとされる（松尾ほか・前掲注22）273頁）。例えば、ストック・ユニットに係る経済的利益の収益計上時期が

給などのように退職の事実の存否自体が問題となるようなことはないと考えられる。では、そうすると結局のところ、何に相違点を見出せるのかと考えると、それがどの時点で確定し支払われるのか、という点にある。ここで金子宏の見解を参考としたい。金子宏によれば、給与所得と退職所得は、ともに、雇用関係又はそれに準ずる関係から勤労ないし役務の対価として生ずる所得であり、その相違は、もっぱら、前者が雇用関係の継続中に定期的・反復的に支給されるのに対し、後者は雇用関係の終了の際にまとめて一時に支給されることにある²⁰⁰。したがって、同氏は、両者の相違は質的なものではなく、支給の態様とタイミングの相違であるにすぎず、両者の限界は必ずしも明確ではない²⁰¹としている。ここから、賞与と退職所得を区別する基準は、在職中に支払うか、退職時に支払うかのシンプルなタイミングの違いでしかないとも考えることができる。判例においても在職中に支払うか退職時に支払うかという時点判断を退職所得の要素として無視しておらず、最高裁昭和58年12月6日判決（税資134号308頁）²⁰²のいわゆる10年退職金事件においても、「右金員は、

争われた事案である、東京地裁平成28年1月21日判決（訟月62巻10号1693頁）においてそれを確認すると「正当な理由による退職」を以下のように細かく定めている。

「(オ) 死亡、身体障害及び定年退職

以下の特別な確定及び支払条件は、被付与者のストック・ユニットに適用される。

a 雇用期間中の死亡

被付与者の雇用が、死亡により終了した場合、被付与者の未確定ストック・ユニットの全ては、当該雇用の終了の日に転換される。

b 雇用期間後の死亡

被付与者が、雇用期間後予定確定日前に死亡した場合、被付与者が死亡時に保有していた確定ストック・ユニットは、A社が被付与者の適切な死亡通知を受領後、管理能力上実行可能なできるだけ早い時期に、転換され、規定に従って指名された受益者又は被付与者の遺産の法定代理人に引き渡される。

c 身体障害

被付与者の雇用が、身体障害によって終了した場合、被付与者の未確定ストック・ユニットの全ては、当該雇用の終了の日に確定し、予定転換日に転換される。

d 定年退職

被付与者の雇用が、定年退職で終了した場合、被付与者の未確定ストック・ユニットの全ては、当該雇用の終了の日に確定し、予定転換日に転換される。

(カ) 会社都合の解雇等

下記(キ)の取消事象に該当しない状況の下で、Aグループが被付与者を解雇した場合、被付与者の未確定ストック・ユニットは、被付与者がAグループの合意書及び権利放棄証書に署名することを条件に、Aグループとの雇用の終了の日に確定し、予定転換日に転換される。」ここからも本人の責に帰すような退職が「正当な理由による退職」に含まれていないことがわかる。

²⁰⁰ 金子・前掲注36) 181頁。

²⁰¹ 同上〔金子〕。

²⁰² 本判決は、就業規則に定められた勤続満10年定年制に従って、10年勤続者に支給された金員が、退職所得にあたるか否かが争われた事案である。大阪地裁昭和52年2月25日判決（訟月23巻3号581頁）では、所得税法30条退職手当に該当するためには、「被傭者が常に事業主

名称はともかく、その実質は、勤務の継続中に受ける金員の性質を有するものというほかはない」ことを理由に、退職基因要件を欠くと判示している。ここから、「勤務の継続中に受ける金員の性質を有するもの」が退職基因要件を欠く給与所得たるものと判示していることからすれば、「勤務の継続中」にではなく退職時に確定し支払われるということは、退職所得（退職基因要件）を肯定し得るといえる。金子が述べる、「両者の相違は質的なものではなく、支給の態様とタイミングの相違であるにすぎない」²⁰³との考えは、所得分類が「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」²⁰⁴に立っていることから考えても、賞与である給与所得と退職所得に、たとえ質的な相違がないとしても、発生（支給）の態様に相違が認めていることで、何らその前提と矛盾することにはならない。そのうえで、両者がタイミングの相違によるものとする考えからは、退職時という「時点」においてに確定し支払われるインセンティブ報酬は、それ以後の生活の糧（あるいは老後の）となることは確実であるから、在職中という時点に確定し支払われる賞与とは明らかに異なり、受給者におけるその時点での両者の担税力は同一とはいえない。そして、退職以後の生活の糧となるその担税力に配慮したことで、退職所得が給与所得とは別の所得類型を設けられた根本的な理由がある（次節にて述べる）のであるから、それを無視し、退職時に確定し支払われることとなるインセンティブ報酬までも、それを賞与として認識し退職所得該当性を否定することは相当ではないと考える²⁰⁵。実際に、ボーナス・プラン（賞与型）として在職中に付与を受

体から完全に離脱しこれと絶縁することを要するものと解すべきではなく」退職所得と判示し、その後の、大阪高裁昭和53年12月25日判決（訟月25巻5号1439頁）においても原判決を正当とし、退職所得として判示している。しかし、最高裁昭和58年12月6日判決（税資134号308頁）では、5年退職金事件を引用した後、「原審の確定した事実関係からは、直ちに、本件係争の退職金名義の金員の支給を受けた従業員らが勤続満一〇年に達した時点で退職しその勤務関係が終了したものとみることはできないといわなければならない。そうすると、右金員は、名称はともかく、その実質は、勤務の継続中に受ける金員の性質を有するものというほかはないのであって、前記所得税法三〇条一項にいう『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』にあたるための三つの要件のうち『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』という要件を欠くものといわなければならない。」と判示し、原審の判断が覆されている。

²⁰³ 金子・前掲注36) 181頁。

²⁰⁴ 金子・前掲注49) 221頁。

²⁰⁵ ひとえに、課税庁も、権利行使期間が退職から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は、退任後極めて短期間に一括して権利行使をすれば退職所得であると文書回答事例で回答し認めている。そして、これが退職という時点で確定し支払われるものと意味を違えるものでもなく、権利行使が退職時から10日間に限られていることから退職という時点で支払われることは重視されており、少なくとも実際に支払われることとなる退職時の担税力という点については同視できる。国税庁文書回答事例「権利行使期間が退職から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」

<https://www.nta.go.jp/about/organization/tokyo/bunshokaito/gensen/07/02.htm>（最終閲覧

けたとしても、RSUのようにその付与時点において何らの価値も有しないものであれば、担税力の糧となるものがなく、また、それが在職中の生活の糧として投下されることもあり得ない²⁰⁶。ここから、実質的な支給が、退職時点において確定し支払われるのであれば退職後の生活の糧としての担税力を前提に考えることが相当であり、それを在職中に支給されたと賞与としての性質を有するものと解することは難しいと考える。もし、RSUが在職中に付与されていることのみをもって賞与であり退職所得でないとするならば、「実質的に退職手当の性質をもつた一時金が在職中に支給される場合もあ(る)」²⁰⁷のであるから、それ自体が決定的な否定要因とはならない。

このような報酬プランを重視した価値判断は、上述名古屋地裁平成26年判決にもみられる。ここにおいては、インセンティブ報酬の類型を一見すると、支給条件に勤務条件を付した場合、リタイアメント・プラン（退職金型）か、ボーナス・プラン（賞与型）かを選択して設計することになるところ、ボーナス・プラン、つまり賞与型として設計し付与した場合、それにより生じるインセンティブ報酬は当然に賞与としての性質を有するものとの認識が強いと思われる。

2. 2 インセンティブ報酬の期間的特性に対する退職所得の意義との整合性

所得税法は、所得をその源泉ないし性質に応じて、利子所得ないし雑所得の10種類に分類しており、これは各種所得の金額の計算においてそれぞれの担税力の相違²⁰⁸を加味しようという考慮に基づくものである²⁰⁹。所得の種類に応じて担税力が異なるという前提を置いているからこそその所得分類であり、そこには担税力に応じて租税負担を配分するという思想が背景として存在している

²¹⁰。

日2021年11月29日)。

²⁰⁶ このように考えた場合、一方のRSについては、その付与時点において株式が付与され配当を受領していることから、退職以前の在職時において、配当金が在職中の生活の糧として投下されていると考えることもできる。

²⁰⁷ 武田・前掲注188) 2303頁。

²⁰⁸ 典型的には、①資産性所得（資本所得）は担税力が高いから重課すべきであり、②勤労性所得（労働所得）は担税力が低いから軽課すべきであると考えられてきた。この考え方には伝統があり、明治39年に大蔵省内部に設置された税法審査委員会は「資産ヨリ生スル所得ト勤労ヨリ生スル所得トノ間ニ納税力ニ差異アルハ多言ヲ要セサル所」（大蔵省「税法審査委員会審査報告」110頁（1906年）<https://dl.ndl.go.jp/info:ndl.jp/pid/790638>（最終閲覧日2022年1月27日））と述べていた。このときの税法審査委員会の提案自体は、当座の税制改正に結びつかなかったが、担税力の大小によって資本所得と労働所得を区分して扱うという考え方が、その後の議論に大きな影響を及ぼしたとされる（増井良啓『租税法入門〔第2版〕』101-102頁（有斐閣、2018年））。

²⁰⁹ 金子・前掲注49) 202頁。

²¹⁰ 酒井克彦『裁判例からみる所得税法〔二訂版〕』121頁（大蔵財務協会、2021年）。

所得税法において、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に係る所得をいう（所得税法 30 条 1 項）と定められている。この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もちながら、退職後の生活の原資に充てられるという特性を有するため、その担税力は他の所得と比較し低いものとされる²¹¹。すなわち、退職手当等がそのような性格や特性を有し、所得税法に上述思想が背景として存在していることから、退職所得は他の所得、特に給与所得とは「給与に係る所得」²¹²として類似しながらも、担税力が低いことを理由に、平準化措置（2 分の 1 課税）と担税力調整措置（退職所得控除および分離課税）が講じられ、税負担が軽減された優遇税制として分類されている。本項では、このように優遇税制として位置付けられる退職所得の意義を確認し、インセンティブ報酬における期間の長短が退職所得該当性に及ぼす影響の有無を確認する。

2. 2. 1 沿革からみる所得税法 30 条の意義

退職所得に対する所得税の課税は、昭和 13 年の改正所得税法第 3 条で「本法施行地ニ於テ支払ヲ受クル一時恩給、又ハ之ニ類スル退職給与」には課税すると規定されたことにより、退職に際し支給される一切の一時的給与が課税されることとなったことに始まる²¹³。この昭和 13 年当時、退職所得は、支払者を異にするごとに、その支払金額から 5,000 円を控除し、その控除後の金額に対し、軽度の累進税率²¹⁴により、他の所得と分離して課税するというものであった²¹⁵。

その後の昭和 22 年の改正は、退職所得のみならず、所得税法において非常に大きな意義を有する²¹⁶。すなわち、昭和 22 年において従来の分類所得税と総合所得税とによる課税方式を改め、原則としてすべての所得を総合し、超過累進税率によって課税する、いわゆる総合課税方式をとることとされ、本改正に伴い、退職所得については、その収入金額の 2 分の 1 に相当する金額を課税標準とし、他に所得がある場合には、これと総合して課税することとされた²¹⁷。本改正が、現行の退職所得に対する 2 分の 1 課税制度に繋がっているとい

²¹¹ 武田・前掲注 188) 2281 の 3 頁。

²¹² 酒井・前掲注 187) 48 頁。

²¹³ 武田・前掲注 188) 2282-2283 頁。

²¹⁴ 20,000 円以下 5%、20,000 円超 100,000 円以下 10%、100,000 円超 500,000 円以下 20%、500,000 円超 30%（武田・前掲注 188) 2283 頁）。

²¹⁵ 注解所得税法研究会・前掲注 37) 620 頁。

²¹⁶ 酒井克彦「所得税法上の所得区分等の在り方—経済社会の変容に即応した課税(第 6 回)退職所得の見直し—」税理 62 巻 7 号 190 頁（2019 年）。

²¹⁷ 武田・前掲注 188) 2285 頁。

える²¹⁸。ところが、総合課税の理想を徹底的に追求したシャープ勧告は、2分の1課税方式は「公平の要求する限度をはるかに超えて特別な取扱い」を許すものであると批判し、このような方法に代え、独特の平均課税の方法の採用を勧告し²¹⁹、シャープ勧告に基づく昭和25年の税制改正では、退職所得については、その年中の収入金額からその15%に相当する金額を控除した退職所得の金額を課税標準とし、特定の場合には、5年間の平均課税の適用を選択することができることとされた²²⁰。しかし、長期間にわたる勤務の結晶であり、しかも、老後の生活の資ともなるべき退職所得について、シャープ税制は史上最も重い税負担を求めるものとなったため、退職者から強いクレームがあり、この退職所得に対する税制には、実施後直ちに改正のメスを加えられ²²¹、翌昭和26年度補正予算に伴う税制改正要綱において、15万円の控除、分離課税、かつ、2分の1課税という現行制度の骨子が既に形作られている²²²。ここから、翌昭和26年には収入金額から控除割合が30%に引き上げられ、さらに昭和27年改正においては、収入金額から15万円を控除した残額の2分の1を所得金額とし、しかも、他の所得と分離して累進税率を適用する方式が採用される、つまり、この改正でシャープ勧告税制以前の2分の1課税方法に加え、戦前の分離課税方式まで復活したわけである²²³。この15万円の控除が退職所得控除の萌芽であり²²⁴²²⁵、この改正以来、退職所得に対する2分の1分離課税の建前も、今日まで維持されている²²⁶。

以上の経緯を経て既に現行制度の基本的な骨子を有する退職所得課税ではあるが、その先の昭和41年12月の政府税制調査会の長期税制のあり方についての中間答申では、担税力の弱い退職所得について、課税最低額の引上げについて格段の配慮がなされることの必要性が説かれている²²⁷。そして、本件提言を

²¹⁸ 酒井・前掲注216) 190頁。

²¹⁹ 注解所得税法研究会・前掲注37) 621-622頁。

²²⁰ 武田・前掲注188) 2285頁。

²²¹ 注解所得税法研究会・前掲注37) 623頁。

²²² 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」日税57号66頁(2006年)。

²²³ 注解所得税法研究会・前掲注37) 623頁。

²²⁴ 佐藤・前掲注222) 66頁。

²²⁵ もっとも、退職所得の控除額は、昭和28年までは一律控除(同年の改正で20万円に引上げ)の方法が採られていたが、翌昭和29年の改正で、退職所得の支給の基となった勤続年数に応じ、最低20万円から最高50万円までの間において、勤続年数1年につき2万円の割で計算するように改められ、勤続年数の計算について税法上詳細な規定が設けられた。この勤続年数の計算方式は、その後、若干の改正が行われたが、その大綱は今日まで踏襲されている(注解所得税法研究会・前掲注37) 623-624頁)。

²²⁶ 同上〔注解所得税法研究会〕、623頁。

²²⁷ 公益社団法人日本租税研究会「昭和41年12月長期税制のあり方についての中間答申」12頁(1967年) <https://www.soken.or.jp/sozei/wp->

基にその後の退職所得控除の見直しが行われ、現行の退職所得課税はこの提言に沿った形となっていることから、本件提言が、現行の税制における退職所得の基本的な位置づけとなっているといえ²²⁸、佐藤英明も、現行の退職所得控除の基本的な姿が明確となったのは、昭和41年の中間答申であると述べている²²⁹。ここから、現行の退職所得の性質を確認するには、その元となった同中間答申を検討する必要がある。同中間答申では、「退職所得は永年の勤務に対する勤続報償的給与であると解され、その金額は退職時の給与水準と勤続年数によつて決まるのが普通である。勤労に基因する報酬である点において給与所得の変形と考えられるのであるが、それが一時に支給される点や担税力の弱さ等を考慮し、累進性を軽減する意味から、現行制度においても給与所得とは別個に退職所得として特別の軽減の方途を講じている。しかし、特に永年勤続して老後の生活の安定を願う多くの給与所得者にとつて最後の所得という感じから、その税負担のあり方についての批判が強い。まさに退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低いと考えられるので、できるだけ早い機会にその控除額を定年退職者の平均的な退職所得の水準程度まで思い切つて引き上げることが望ましい。」²³⁰との提言がなされている。本件提言をベースに退職所得課税を考えると、現行退職所得税制の考え方の主要なポイントは①「永年の勤務に対する勤続報償的給与」・②「一時に支給される点」・③「老後の生活保障的な最後の所得」の3点があげられ、ここからは、②「一時に支給される点」を考慮し、「特別の軽減」措置を講じていること、③「老後の生活保障的な最後の所得」であることから、退職時点での所得ではあるもののその用途はそれ以後の生活のための所得であり、それ故に担税力は弱く、一定の優遇税制としていることが挙げられる²³¹。実際、現行の一般的な退職所得が実質的には非課税である場合が少なくない、すなわち、退職所得控除が大きく、退職所得課税が優遇税制とされているのは、この考え方によるものと考えられる²³²。ここから、退職所得課税が現行の優遇税制となったその根拠は、老後の生活の糧としての性質を有するからであり、当時の中間答申からも、それが大きく影響していることの確認ができる。よって、インセンティブ報酬に係る退職所得該当性を判断する際にも、老後の生活の糧としての意味を持つか否かが大きく影響をするべきではないかと考える。この点、特に在任継続インセンティブ報酬であるRSU等については、

content/uploads/2019/09/s4202_s42zeiseikaiseihoka.pdf (最終閲覧日 2022年1月27日)。

²²⁸ 瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察」労働統計調査月報57巻7号14頁(2005年)。

²²⁹ 佐藤・前掲注222)67頁。

²³⁰ 税制調査会・前掲注227)12頁。

²³¹ 瀧原・前掲注228)14頁。

²³² 同上〔瀧原〕。

転職等のための自己都合退職を含む全ての退職事由に対して権利が確定し支払われるわけではなく、あくまで「正当な理由による退職」として各会社が報酬プランに定める傷病、定年、死亡等の、本人の責に帰すことのないやむを得ない場合に限られていることから、実際それらが、老後の生活の糧として結びつく場合も多いといえよう²³³。

2. 2. 2 優遇税制としての本来的機能と性質

退職所得は学説上、金子宏によれば「退職所得は、長年の勤務に対する勤続報償的給与であって、給与の一部の一括後払いの性質を有する。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をもつものではない。しかし、それが一時にまとめて支給されること、退職後の一特に老後の一生活の糧であり担税力が低いと考えられること、等にかんがみ、累進税率の適用を緩和する必要があるため、給与所得とは別の所得類型とされているのである。」²³⁴とされる。水野忠恒も、「退職所得とは、雇用関係に基づいて、退職時に、使用者から受ける金銭の給付であり、退職時までの勤務に対する給与の後払いであるとともに、退職後の生活、主として老後の生活保障という性質をもつものといえる」²³⁵とされることから学説上争いはなく、その他別意に解する見解も特に散見されない²³⁶。

判例上において、5年退職金事件は、退職所得の優遇税制の趣旨について、「退職所得について、所得税の課税上、他の給与所得と異なる優遇措置が講ぜられているのは、一般に、退職手当等の名義で退職を原因として一時に支給される金員は、その内容において、退職者が長期間特定の事業所等において勤務してきたことに対する報償及び右期間中の就労に対する対価の一部分の累積たる性質をもつとともに、その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものであって、他の一般の給与所得と同様に一率に累進税率による課税の対象とし、一時に高額の所得税を課することとしたのでは、公正を欠き、かつ社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになることから、かかる結果を避ける趣旨に出たものと解される。」と判

²³³ 退職後の生活保障の心配がない転職等の自己都合退職を「正当な理由による退職」に含めると、そもそも目的として付したリテンション効果が意味をなさないこととなる。その意味で、「正当な理由による退職」が想定するところの退職とは、本人の責任に帰すような退職ではなく、やむを得ない退職に会社側が厳しく限定しているといえる。ここから、「正当な理由による退職」をした場合、退職後の生活保障が確保されるべき必要性は高いといえる。

²³⁴ 金子・前掲注49) 260頁。

²³⁵ 水野忠恒『大系租税法[第3版]』233頁(中央経済社、2021年)。

²³⁶ ただし、水野は、「今後の勤務関係の流動化を考慮するならば、老後の生活保障というよりも、給与の後払いという性格が強くなるのではないか」(同上[水野]、234頁)と述べ、その性格は必ずしも一様ではなく、今後の退職所得課税の在り方を示唆している。

示する。同判決は、退職手当等²³⁷とは、長期期間勤務の報償ないし就労に対する対価という性質を有し、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものとしてその機能を述べており²³⁸、退職所得の性質と機能を導いている²³⁹。ここから、学説上も判例上も退職所得に対する解釈の相違はなく、「今日の所得税法上の退職所得というものは、いわゆる長期雇用を前提とした給与の後払いであり、老後生活の糧」²⁴⁰としてその性質と機能を有するものと理解できる。

2. 2. 3 勤務期間の長短が退職所得該当性に及ぼす影響

そうすると、退職所得が長期雇用を前提とした給与の後払いであることは上で述べたが、その特徴として長期間であることに注目でき、これは退職金の性質を考えると当然の前提である。しかし、退職所得の性質・内容に関し、長期間の勤続勤務でなければならない必然性があるのか疑問があり、そもそも長期間の勤続期間とはどの程度の期間を示しているのか定かではない²⁴¹という疑義も生じうる。同時に、今日的にも雇用の流動化は進み、終身雇用制度が前提とする長期間に求める意義は薄くなりつつある。雇用の流動化が進めば、短期間で退職金が支払われるケースは当然増加することになるが、そうなると会社は有能な人材を繋ぎとめておくため、リテンション効果を付したインセンティブ報酬の支給増加にも繋がると考えられる。リテンション効果を付した在任継続インセンティブ報酬の期間でさえも、3年から5年の短期間に設定される場合が多い^{242,243}。実際、RSUの譲渡制限期間は、諸々の事情を考慮したうえでの導

²³⁷ 退職手当等の性質は、①給与の一部の後払の性質と②長年の勤務に対する報酬の性質を併せもっており、さらに③社会保障的な機能（老後の生活の糧）をもっているとする（金子・前掲注49）261頁）。

²³⁸ 酒井・前掲注187）49頁。

²³⁹ 5年退職金事件による優遇税制の趣旨解釈は、その後の最高裁昭和58年12月6日判決の、いわゆる10年退職金事件においても踏襲されており、「所得税法が、退職所得……につき所得税の課税上他の給与所得と異なる優遇措置を講じているのは、一般に、退職手当等の名義で退職を原因として一時に支給される金員は、その内容において、退職者が長期間特定の事業所等において勤務してきたことに対する報償及び右期間中の就労に対する対価の一部分の累積たる性質をもつとともに、その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものであるため、他の一般の給与所得と同様に一律に累進税率による課税の対象とし、一時に高額の所得税を課することとしたのでは、公正を欠き、かつ、社会政策的にも妥当でない結果を生ずることになることから、かかる結果を避ける趣旨に出たものと解される」と判示している。

²⁴⁰ 酒井・前掲注41）39-40頁。

²⁴¹ 宮谷俊胤「給与所得および退職所得の源泉徴収制度」日税15号121頁（1991年）。

²⁴² RSの譲渡制限期間は、中期経営計画に合わせて3～5年、もしくは退職時までとされるケースが多く見受けられる（あいわ税理士法人・前掲注26）41頁）。

²⁴³ 退職までと長期にわたる場合には、リテンションとして機能しない場合がある等の理由から、例えば譲渡制限期間を3年間等とし条件達成までの期間を明確に設定した、いわゆる確定

入企業の判断事項であるが、一般的には3年程度の期間を設定している事例が比較的多く見られる²⁴⁴。ここから、雇用の流動化が進み、短期支給の退職金や、比較的短期で（どの程度が短期なのかは定かではないが）設計されるインセンティブ報酬が採用されるなか、退職所得の前提とも思える長期間ではない短期間で支払われた場合、従来の長期雇用を前提とする退職所得の性質が、雇用の流動化が進展する今日的な社会情勢に適合しないことを理由に退職所得該当性を否定し得るのかを考える。本来、この長期間であることが、必然的に老後の生活の糧であることに結び付いているように思え、そうでない場合、つまり短期間である場合には、実質的に老後の生活の糧と言えない場合が多いともいえる。その意味で、退職所得において長期間であるということは、沿革からも重要視される老後の生活の糧へと繋がる本来重要な要素であり、退職所得該当性を検討する際に重要な意義を有すると考えられる。このことは、「在任継続インセンティブ報酬が退職を事由として給付される場合（つまり、必ずしも長期間の勤務を対象とはしておらず、実際に退職後の生活の糧となるかは不明）」²⁴⁵であることの検討にも繋がる。

退職所得は、通常、「その定義から明らかなように、相対的に短い期間しか勤務しなかった使用者から支給される退職一時金について平準化措置を講じる必要はない。」²⁴⁶ともされる。この点、酒井克彦は、「期間の長短によって退職所得該当性を判断すべきとの意見にはうなずけるものもあるが、そもそも、退職所得は、かかる所得金額の計算において、勤務期間の長短を反映している²⁴⁷（引用者補注）のであるから、所得区分の判定において勤務期間の長短を考慮することになれば、所得区分の判定段階と所得金額の計算段階とでそれぞれの勤務期間の長短を考慮すべきことにならうか。」²⁴⁸と疑問を呈す。勤続年数が1年という短期間の場合、長期の場合に比して退職所得控除額が少額であるとはいえ、退職所得控除額を計算する際の勤続年数になることは明らかであるから、必ずしも勤続期間が長期間でなければならぬ必然性はない²⁴⁹とも考えられる。酒井も、譲渡所得が5年という期間をもって長期譲渡所得と短期譲渡所得とを区分しているが、そうした法律上の手当のない退職所得区分の議論において、解

期間型の特定譲渡制限付株式による例が多い（山下・前掲注177）37頁）。

²⁴⁴ 斎藤・前掲注106）42頁。

²⁴⁵ 高橋貴美子「中長期インセンティブ報酬の退職所得該当性の判断について（2）主に退職給与における優遇税制の趣旨の観点から」税事50巻11号20頁（2018年）。

²⁴⁶ 佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」碓井光明ほか『公法学の法と政策 上巻』421頁（有斐閣、2000年）。

²⁴⁷ 所得税法30条3項において、勤続年数が20年以下である場合と20年超である場合とを区分し、退職所得控除額の計算が勤務期間の長短を考慮している。

²⁴⁸ 酒井・前掲注216）201頁。

²⁴⁹ 宮谷・前掲注241）121-122頁。

積論を展開して解決を図ることは適当でないとしている²⁵⁰。同氏は、「むしろ、我が国においては、退職手当は短年月の勤務者の退職に際しても広く支給されることが多く、そうした場合であっても、所得税法 30 条 1 項は退職所得の対象から除外していない²⁵¹（引用者補注）。このことからすれば、『退職』と給与所得者の『引退』を直接に結び付ける必要はない²⁵²（引用者補注）……長期勤務という視角は制度趣旨に内在していたかもしれないが、今日的には退職所得該当性の課税要件としては認識されていないのであって、立法マターの問題として位置付けられているのである。」²⁵³と述べる。実際、我が国においては、いわゆる高級官僚の天下り等により在職後 2・3 年で高額な退職金の支給を受け、他社に再就職するという場合、生涯において数回の退職所得に係る優遇軽減措置を受けることが可能となっていた。もっとも、平成 25 年分以後の役員等に係る退職所得に関しては、勤続年数 5 年以内の退職所得について 2 分の 1 課税を廃止している²⁵⁴が、この場合も 2 分の 1 課税廃止と退職所得控除額という計算段階で反映させられており、それ以前も以降も退職所得それ自体に該当することを否定していない。金子宏も、短期間で勤務先を変える例が増加し、それに伴い支給される退職金については、退職後の生活の糧という問題がないにも拘らず、現行法上これも退職所得であり、これを所得税法が本来予想していないタナボタ利益（wind-fall）であると述べる²⁵⁵²⁵⁶。近年の退職所得に係る税制改

²⁵⁰ 酒井・前掲注 216) 201 頁。

²⁵¹ 従来退職所得は、長期の終身雇用を前提として老後の生活保障という性質を多く有していたが、実際には、従業員の年齢を問わず、一定期間の勤続年数に応じて支払われるのが実状である（水野・前掲注 235) 234 頁）。

²⁵² わが国の慣行では退職手当は短年月の勤務者の退職に際しても広く支給され、このような場合の退職手当も退職所得に含まれることから、その意味で、退職→引退というニュアンスはなく、退職所得の英訳は一般に使用されている“retirement in-come”というより、“severance pay”とする方が正確であるとされる（注解所得税法研究会・前掲注 37) 630 頁）。

²⁵³ 酒井・前掲注 216) 201-202 頁。

²⁵⁴ 2 分の 1 課税があることを前提に、短期間のみ在職することが当初から予定されている法人の役員等が、給与の受取りを繰延べて高額な退職金を受け取ることにより税負担を回避する事例が見られたことで、平成 25 年分以後、勤続年数が 5 年以下の法人役員等の退職手当等については、この 2 分の 1 課税が廃止されている（武田・前掲注 188) 2281 の 3 頁）。ここにおいても、優遇税制としての退職所得課税にそぐわない場合、退職所得の範囲を変えるという措置ではなく、計算構造を改正し退職所得課税の適正化を図ってきたという経緯がある。

²⁵⁵ 金子・前掲注 38) 182 頁。

²⁵⁶ 退職一時金についての生活保障という意味を考えるのであれば、現状では退職一時金に老後所得補償の機能を持たせ年金化する手段は、個人年金等を購入するか自分で資金運用するしか方法はなく、転職などを複数重ねた場合は、少額の退職金をその都度受け取ることとなるが、少額の金額では十分な水準の個人年金を購入することはできず、少額の退職金を都度受け取った際に、これらの退職金を有効に老後の生活保障機能として使う仕組みが必要とされる（菅谷和宏「個人の資産形成のための新しい個人退職勘定制度（日本版 IRA）の創設について」日本 FP 学会 13 巻 16 頁（2013 年））。これは、個々の従業員にとって、老後所得保障は老後生活のために非常に重要なものであるからであり、公的年金や企業年金が凝縮する中、国が考える望まし

正の傾向としても、退職所得の範囲そのものを見直すという形で適正化を図るのではなく、その期間の長短を計算段階へ反映させる形で退職所得課税の適正化を図っている。現に令和3年度税制改正においては、勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金について、退職所得控除額を控除した残額の300万円を超える部分について、2分の1課税が適用されないこととなり、より期間の長短が計算段階で反映されるよう改正が進んでいる²⁵⁷。

このことから、退職という事実の判断基準に在職期間の長短を要素とすべきでなく、退職の事実の存する限り、現行法上の退職所得に該当させ、退職所得に係る優遇措置を認めざるを得ないと考えられる^{258,259}。それは、今日的に雇用の流動化が進展し、増加する短期間で支払われる退職金のみならず、リテンション効果を付し、3年～5年で設計されたインセンティブ報酬についても、長期間でないことを理由に優遇制度の趣旨から外れ、現行法上その退職所得該当性が否定されることはないと同様に解されよう。ただでさえ、単純に短期間で支払われる退職金は転職のための自己都合等、本人の責任に帰す退職も含まれるなか、在任継続インセンティブ報酬の権利確定条件となる「正当な理由による退職」は、本人の責任に帰す退職ではなく、やむを得ないものとしてその退職事由は狭く限定されている²⁶⁰。もっとも、従来の役員退職慰労金にも短期間で支払われる場合はあり、そこに退職後の生活保障という意味はあったからこそ、退職所得として課税されていたのである。

い給付水準までを個人の自助努力により保管することが望ましいと考えられる。(同〔菅谷〕そうすると、短期間の退職を繰り返し各時点で受け取る退職金は、即座に老後の生活の糧となるものではないものの、長期間勤務により受け取る退職金に老後の生活保障としての意義を認めるのであれば、短期間勤務により各時点で受け取る退職金にも同様に、個人年金等に投資するなどして、老後の生活の糧としての所得補償を確保する必要があるはずであるから、それは将来的に老後の生活の糧に繋がるものとする。さらに、通常退職金は勤務期間が長くなるほど退職金の額も増額することから、短期間の転職を複数重ねる者は、長期間(終身雇用)された者に比べ受け取る退職金の総額は少なく、また高齢退職時に受け取る高額な退職金もない。つまり、短期間退職者には、終身雇用された者が受け取る退職金のような老後の生活の糧となるものではなく、各退職時点で受け取る少額の退職金は、個人年金や資産運用のために用い老後の生活に備えるに必要な財源となるため、給与所得課税を強いることは相当ではなく、短期間で受け取る退職金を老後の生活の糧となる財源と認識し退職所得とすることは、必ずしも退職所得の優遇税制の趣旨から外れるものでもないとする。

²⁵⁷ 財務省「年度改正」https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/b07.htm (最終閲覧日 2021年11月30日)。

²⁵⁸ 宮谷・前掲注241) 122頁。

²⁵⁹ しかし、現行法では、平準化措置の対象となる退職一時金の範囲は、その支給原因となる勤続年数と関係がない点が不合理であるとの指摘もある(佐藤・前掲注246) 422頁)。

²⁶⁰ 正当な理由とは、死亡による退職や定年退職など、付与対象者本人に帰責のない事由を指す。そうでなければ、付与対象者本人の努力や能力とは無関係に利得を享受できなくなってしまうことが想定されることとなり、付与対象者に適正なインセンティブを付与できないおそれがある(松尾ほか・前掲注22) 273頁)。

しかしながら、上述の期間の長短を退職所得該当性の判断基準へ反映させるべきではないとの判断は、あくまで現行制度のもとで判断する場合に限り、退職所得課税に係る「現行制度は労働力の流動化に対して中立的ではない」²⁶¹との指摘は的確と思われ、更に雇用の流動化が進展すれば、それに見合った退職所得課税の大幅な見直し自体は検討されなければならない²⁶²。

2. 3 ユニットの性質からみる退職基因要件充足の可能性

退職所得とは、「退職」という概念の意義とかかる退職と支給との因果関係によって画される所得区分であるということがいえる²⁶³ことから、退職によりその支給が行われたか否かとするその因果関係が重要視される。退職所得がそのような見地に立っていることは、退職所得該当性の判断基準に退職基因要件という、支給が退職に基因して行われることを必要とする要件が設けられていることから明らかである。ある支払われた報酬が退職所得に該当するというためには、5年退職金事件により定立された3つの判断基準、とりわけインセンティブ報酬においては退職基因要件「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」の充足の有無が問題となる。しかし、5年退職金事件においては、近時見受けられるインセンティブ報酬といった報酬形態を踏まえて判示されたものではないと思われるため、本項ではRSU（ユニット）の性質を踏まえ、経済的価値発生の時点判断を基に退職基因要件充足の可能性を探る。

2. 3. 1 RS, RSU, SOの経済的価値発生の時点判断比較と課税時期

インセンティブ報酬の類型により、その経済的価値発生の態様が異なることを確認したが、所得税法上の課税時期とその経済状態も確認しながら、各類型において、初めて価値（経済的価値、財産的価値）あるものを取得した時点が

²⁶¹ 佐藤英明はこのことについて、担税力調整の点でも、勤続年数が長いほど控除額が増大し、かつ、勤続年数が二〇年を超えると一年あたりの控除額が急増する現在の退職所得控除制度の下では、転職を繰り返すよりも同じ企業に勤続する方が有利となるため、現行制度は労働者の流動化に対して中立ではないとしている（佐藤・前掲注246）421頁）。

²⁶² 水野忠恒は、従来、退職所得については、所得税法において、大幅な負担軽減がなされてきているが、これは、わが国の多くの企業等が、いわゆる終身雇用制度を基礎としており、退職手当等が退職後の生活保障の意味をもっていたからであると考えられ、今後、わが国の雇用慣行が変わり、労働力が流動性の高いものとなるならば、終身雇用制度を前提とした退職所得の課税は見直さなければならなくなると思われるとして、今後の退職所得に係る問題点を示唆している。そして、今後の勤務関係の流動化を考慮するならば、老後の生活保障というよりも、給与の後払いという性格が強くなるのではないかと考えられると、今後の社会情勢を考慮した退職所得課税の在り方と、それに伴う退職所得の性格の変化を述べている（水野・前掲注235）234、236頁）。

²⁶³ 酒井・前掲注187）54頁。

いつであるかを確認し、その整理を行う。

まず、RSについては、RS付与時点において譲渡制限が付されているものの、既に株式が実際に付与されており、配当受領権や議決権を行使することができ、株主としての地位を有するといえる。つまり、RSにおいては、そのRSの付与時点において初めて経済的価値のあるものが給付されたということがいえる。

次に、S0については、付与時点（権利行使期間前）においては、RSのような株主たる地位を有しないものの、対象勤務期間を経過すれば、S0を権利行使することが可能となるため、その時点でコール・オプションとして会社法上の財産的価値を有するものを取得したといえる。つまり、S0においては、実際に権利行使をしていなくとも、権利行使可能となった時点で初めて財産的価値あるものが給付されたということがいえる。

このように考えた場合、RSにしてもS0にしても、実際に何らかの価値あるものの給付が行われたのであれば、そのはじめて給付が行われた時点において課税が行われる可能性、つまり何らかの価値取得、すなわち課税時期との考えもあると思われる。しかし、この点については、必ずしも課税されていないことがそれ以前に何らかの経済的・財産的価値あるものの取得を否定するものではない。ここで、RSとS0両者の課税時期について考えると、税制適格S0²⁶⁴以外の税制非適格S0については、その権利行使時に課税がされており（所得税法施行令84条3項）、RS（特定譲渡制限付株式）については、平成28年度税制改正により株式の交付時ではなく、その譲渡制限解除日に課税されることが明文化された（所得税法施行令84条1項）²⁶⁵。一見、S0の権利行使時課税とRSの譲渡制限解除日課税を比較すると、税制非適格S0の場合は、制限解除時に課税がないのに、なぜRSでは課税があるのかという批判がありうるが、税制非適格S0の行使制限が解除された後に行使して株式を取得した状態と、RSの譲渡制限が解除された状態は、制限の付されていない株式が役員等の手元にあるという意味において、その経済状態は等しく、いつでも株式の譲渡等が可能になったのであり、そのときをもって課税時期とすることには一定の合理性ある²⁶⁶。また、税制非適格S0が権利行使時に課税されることとなったその立法趣旨は、付与時にオプションの合理的な価値を測定すること（あるいは合理的に価値を評価すること）が困難であるから、測定可能な段階で課税するところにあると思

²⁶⁴ 税制適格S0については課税の繰延べ措置が認められており、権利行使時点において課税は行われず、株式を売却した時点で課税が行われる（租税特別措置法第29条の2）。この要件を満たさないS0を税制非適格S0という。

²⁶⁵ 渡辺徹也「ストック・オプションに対する課税を巡る最近の論点-疑似ストック・オプション事件判決を中心に-」税務事例研究174号28-29頁（2020年）。

²⁶⁶ 渡辺徹也「インセンティブ報酬に対する課税-リストラクテッド・ストック等を中心に-」税務事例研究150号34頁（2016年）。

われるところ、結局、RS が配当受領権と議決権を取得しているものの議決権取得の段階で課税がない理論上の理由は、S0 と同様に価値測定の困難性に求めるべきであるように思える²⁶⁷。このことから、何らかの財産的・経済的価値の取得時が課税時期である、という考えは必ずしも成り立たず、計上金額が測定困難な場合であれば、課税時期より前に何らかの経済的価値等あるものを取得しているとの可能性は考えられる。よって、S0 と RS について、その課税時期以前に経済価値や財産的価値の取得があったとみたとしても、所得税法上の収益認識基準と矛盾するものではない。

最後に、RSU については、付与時にユニットが付与されることになるが、このユニットにはRSのように、株式が付与されたことによる配当受領権や議決権といった経済的価値ある株主としての地位もなく、また、S0 のようなコール・オプションとしての行使可能な会社法上価値ある権利を有しているわけでもない²⁶⁸。初めて何らかの価値を有するといえるのは、ユニットを付与されてから対象勤務期間（譲渡制限期間）を経過し、権利が確定した時点（等しくは権利行使時）である。その権利が確定した時点において、S0 でいうところのコール・オプション類似の性質を有し財産的価値があるということがいえ、また、同時に行われる権利行使によって、株式（もしくは金銭）が交付されることになるので、その時点でRS同様の配当受領権と議決権を取得し株主としての地位も有することになり、この時点において経済的価値を有しているということがいえる。つまり、RSU については、ユニットの付与時から権利確定時まで何らの価値も有しないことから、同時点において、価値あるものがそこで初めて給付されたとの解釈ができるものと思われる。また、RSU の課税時期については明文の規定が置かれていないが、ユニット相当数の株式が交付された時点で課税されることとなると解されており²⁶⁹、判例上においてもそのように解されている²⁷⁰。そうすると、RSU は、RS や S0 とは異なり、課税時期と財産的・経済的

²⁶⁷ 同上〔渡辺〕、34-35 頁。

²⁶⁸ 税法上の見地からも、RSU について高橋は、譲渡等の処分が禁止され、付与後の勤務要件等を満たさない以上何らの請求権もない以上、RSU 自体の経済的価値も実態もなく、RSU 付与の実態は、単に、通常の社員に支給される賞与又は退職金以外にも、追加の報酬を付与するという報酬付与契約を締結したというに過ぎないと述べ（高橋・前掲注 25）11 頁。）、小林も、ストック・ユニットは、単位当たり一定の株式に交換することを約束した報酬契約であると述べる（小林 裕明「役員給与課税制度とその事例(その 1)」税務 QA212 号 75 頁（2019 年））。

²⁶⁹ あいわ税理士法人・前掲注 26）105 頁。

²⁷⁰ 東京地裁平成 27 年 10 月 8 日判決（税資 265 号順号 12735）ほかの裁判例において、転換日と転換された株式に一定期間の譲渡制限が付されているストック・ユニット（転換日に 1 ストック・ユニットにつき 1 株を与えるという会社と役員・従業員との間の契約）について、裁判例は、権利確定主義を論拠として、譲渡制限の解除の日ではなく、その転換日の属する所得であり、その収入金額は転換日の日の証券市場の終値（TTM で換算する）であると判示している（金子・前掲注 49）252-253 頁）。ここでいうところの譲渡制限解除の日とは、対象勤務期間経

価値の初めての取得、という時点が一致することになる。課税時期という点においては、S0 が権利行使時、RS・RSU が譲渡制限解除時となっていることから全てが同一時点でないものの、株式の経済状態は、RSU の場合においても譲渡制限の解除された株式が手元にあることから RS・S0 と同じ経済状態にあり、課税時期の経済状態という観点においてこれら 3 つは一致し、整合性がとれているといえる²⁷¹。

2. 3. 2 RSU の経済的価値発生時点

退職基因要件は、5 年退職金事件で「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」判示していることから、RSU をどのように解釈し、この退職基因要件を充足するかが問題となる。

RS や RSU のような在任継続型のインセンティブ報酬は、一定期間の在職を要件としつつ、一定事由の退職の場合にも支給されるような報酬形態であることから、在職中に既に、RS や RSU といった形で付与されていることが問題であると考えられる。この場合、これらが在職中に付与される「賞与型」であることや、その制度目的が社員報奨制度であることから、そこから生じる経済的利益も当然に賞与であるという認識になり得る²⁷²が、こうしたロジックには疑問が残る。本来、退職基因要件を文理に解釈すべきであり、谷口勢津夫も税法の解釈においては、租税法規の法文および文言が重視されなければならないと文理解釈の重要性を説く²⁷³。このような設計プランを重視した価値判断については、RS とほぼ類似するリストラクテッド・シェア²⁷⁴に係る、東京地裁平成 24 年判

過による権利確定日を指すものではなく、権利確定により交付された株式にさらに一定期間の譲渡制限を課した場合の譲渡制限の解除である。すなわち、転換日にユニットが株式に転換され、同時点で株式が交付されている。

²⁷¹ ただし、RSU は交付した株式に一定期間の譲渡制限を付けることも設計上は可能となる。

(経済産業省・前掲注 4) 18 頁) このような設計が可能であることから、仮に RSU の権利確定により交付された株式に譲渡制限を付けるのであれば、ある意味、RSU の権利確定時点と RS の最初の付与時点が同一の経済状態にあるともいえる。そのように考えると、RSU 権利確定時に課税をすることと、RS 譲渡制限解除時に課税することの整合性がとれないこととなる。

²⁷² 実際、譲渡制限期間を短期に設定する場合には役員在任期間中の解除を前提とするため、「賞与型」として位置づけられる(中島ほか・前掲注 7) 35 頁)。

²⁷³ 谷口勢津夫『税法基本講義〔第 7 版〕』46 頁(2021 年)。税法は強行法規であり侵害規範であるから、法文から離れた自由な解釈が許容されることは許されず、最も説得力のある権威的論拠とされる法文および文言に忠実な文理解釈こそが、厳格な解釈の要請に最もよく適合すると述べる(同〔谷口〕、44 頁)。

²⁷⁴ リストラクテッド・シェアと RS は、ほぼ同じ内容のものであると考えられ、「譲渡等制限付株式」や「譲渡等制限株式」と日本語訳されることが多いとされる(團野・前掲注 47) 254 頁。) 東京地裁平成 24 年判決におけるリストラクテッド・シェアは RS にほぼ類似する。しかし、本件事案におけるリストラクテッド・シェアは、付与された従業員は、当該株式の議決権及び配当受領権を各付与日に取得するものの、条件が満たされるまでの間は、株券を受領しない点で RS とは異なる。

決において、「付与されたリストラクテッド・シェアは、退職するか否かの事実関係には関わりなく、特定の従業員に対し、過去の特定期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、経済的利益の最終的な帰属の不確定なもの）の性質を有するもの」と判示したことに現われている。また、同判決の裁決事案である、国税不服審判所平成 23 年 2 月 1 日裁決（裁決事例集 82 号）においても、「本件リストラクテッド・シェアは、退職の事実の有無にかかわらず、在職中に付与されたものであり、退職した場合と継続勤務した場合とで権利の確定及び譲渡等制限の解除の条件が異なるにすぎず、退職によって初めて株式が支給されたわけではない」と「在職中に付与されたもの」であることを理由とした裁決をしており、上記いずれの事案においてもその退職基因要件を満たさないと判断している。ある意味、RS に関しては、既にその付与時点において、譲渡制限は付されているものの、配当受領権や議決権といった経済的価値ある株式が付与されている（リストラクテッド・シェアは配当受領権等を付与時に有し、株券のみ譲渡制限期間経過後に付与）ことから、それを在職中に付与された賞与とみることも可能と考えられる。この時点における課税が行われていないのは、何ら価値あるものの付与が行われていないとの証明ではなく、あくまで合理的な価値測定や評価が困難なことにある。この点については、酒井もまた、譲渡制限や権利行使が不可能である場合には収入実現の蓋然性が低いことから課税のタイミングにないとして解されたとしても、必ずしも対象資産の経済的価値が否定されるわけではない²⁷⁵として、蓋然性による理由も挙げている。なお、これらの事案においては、退職起因要件の判断対象が付与されたリストラクテッド・シェアそのものとなっていることに注目できる。

一方、RSU に係る、名古屋地裁平成 26 年判決においても、「付与される RSU は、被付与者が退職するか否かという事実関係には関わりなく、当該被付与者に対し、過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、権利確定日までは、経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの）としての性質を有するもの」と判示しており、RSU の性質を詳細に検討することなく、上述東京地裁平成 24 年判決のリストラクテッド・シェアと同様に、賞与の性質を有することを理由に否定するという判断がそのまま行われ、ここでも退職基因要件の判断対象は RSU を直接その判断対象としている。既に確認したとおり、RS（リストラクテッド・シェアを含む）と RSU とではその法的経済的性質が全く異なり、所得区分が「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」²⁷⁶に立っているのであるから、それぞれの性質や所得発生の態様

²⁷⁵ 酒井克彦「仮想通貨実務家協会における議論(第4回)仮想通貨は相続税法上の「財産」か—経済的価値はあるものの換価可能性がない資産—」税事 50 卷 12 号 30 頁 (2018 年)

²⁷⁶ 金子・前掲注 49) 221 頁。

を踏まえ判断する必要がある。

RSU の性質から経済的価値発生の様態をみるところ、RSU は RS と違い、そのユニットの付与時において何らかの価値や権利も有していないのであるから、言い換えれば、在職中の付与というものは実質的に何もなく、その時点における給付の実態はないとみることができる。そのような見地に立てば、対象勤務期間を経過（あるいは報酬プランに定める「正当な理由による退職」）し、権利が確定しそこで初めて経済的価値のあるものを獲得したといえるのであるから、その時点をもって「はじめて給付」されたとの判断を行うべきと考える²⁷⁷。すなわち、付与したユニットの権利が確定しそこで初めて経済的価値あるものとして給付に至ったのであり、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」（筆者下線強調）の意味にも、その文理に最も符合する。かような考えからは、退職と支給の因果関係という問題、つまり、ユニット付与時点において給付の実態はないことから、退職により権利が確定し、その時点において経済的価値のあるものが「はじめて給付」されたとみることになるので、退職に基因してその支給がされたとの解釈が可能と考える。

ここで、一度「はじめて」という文言の意味を考える。本来、「はじめて」という文言自体には、精選版日本語大辞典によると、①「いろいろ経過があってその状態になることを表す。ようやく。やつのこと。」という状態を表す意味と、②「最初。初度。」という時点を意味するものの2つの捉え方ができる²⁷⁸。まず、「はじめて」を、①の状態を表すものとして捉えた場合、退職基因要件を、退職という事実によって「ようやく」給付された、と読むことができる。これを素直に読めば、退職により「ようやく」権利が確定し、株式が給付されることになるのであるから、退職基因要件の解釈上肯定可能に思える。しかし、権利確定以前、既に在職中に付与がされているという事実は、「ようやく」と解す阻害要因となり得、仮にそうした解釈をする場合、必然的に付与と権利確定による経済的利益の両者を同一物として認識することにもなり、こ

²⁷⁷ この点について、RSU は、付与時に議決権や配当受領権を有しないことから付与時における何らの付与もないと自然に解することができるが、例えば、ストック・アワードに係る経済的利益に係る所得区分が争われた事案である、大阪地裁平成20年2月15日判決（訟月56巻1号21頁）におけるストック・アワードのような、「株式に関するいかなる配当も、『vest』の前に従業員に支払われることはなく、受託者により保持される。アワードが『vest』された時に、累積された配当がその時点で参加者に支払われる。」といった報酬プランであった場合、確かに付与時には議決権も配当受領権も有しない点ではRSUと共通するが、権利確定時に付与時からの累積分の配当を受け取ることができるため、このような場合を、付与時に何の価値もないといえるか否かについては議論の必要があろう。

²⁷⁸ weblilio 国語辞典「精選版日本語大辞典」<https://www.weblilio.jp/content/はじめて#NKKSS>（最終閲覧日2022年2月27日）。

こから付与物と経済的利益の同一性問題が提起される。これが仮に別個のものであれば、在職中の付与という事実が問題とならないからである。次に、②の時点を表すものとして捉えた場合には、退職基因要件を、退職という事実によって「初度」給付された、つまり最初の1回目として給付された、と読むことができる。この場合においても、在職中の付与が「初度」の付与として認識されるため、権利確定による株式の取得が「初度」として認識されないことが問題となる。やはり、「はじめて」という文言を状態・時点いずれの意味で捉えても、在職中の付与という事実が問題となるため、ユニットが無価値であり、付与による給付の実態がないことの証明は、退職基因要件の充足へと結びつくといえる。

思うに、このような退職基因要件の解釈の問題は、何を退職基因要件の判断対象とするか、というところの問題に帰結する。実際、在職中付与されたRSやRSU（ユニット）そのものを退職基因要件の判断対象とした場合、それらと退職との因果関係を結び付けることは難しい。ここから、退職基因要件の判断対象となる、「はじめて給付される」という、その判断対象をどのように解釈・認識するかを考える必要がある。「はじめて給付」という文言を文理に解釈するのであれば、やはり実際に何らかの価値あるものが給付されれば、そこに「給付される」と自然に解することができる一方、何ら価値のないものを付与されたとしても、その時点においてそれは「給付される」と解すことはできないとの考えが妥当であろう。

小括

退職所得は、給与所得である賞与とは特に混同しやすく、その差別化は困難であるが、金子宏の見解を参考とし、賞与と退職所得を区別する基準は、在職中に支払うか、退職時に支払うかのシンプルなタイミングの違いに見いだせると考えた。退職時という時点においてに確定し支払われるインセンティブ報酬は、退職以後の生活の糧となることは確実であるから、在職中という時点で確定し支払われる賞与とは明らかに異なり、受給者におけるその時点での両者の担税力は同一とはいえない。付与自体が在職中に行われていたとしても、実質的な支給が、退職時点において確定し支払われるのであれば退職後の生活の糧としての担税力を前提に考えることが相当であり、それを在職中に支給された賞与としての性質を有するものと解することは相当ではない。

所得税法30条の意義を沿革からみるところ、退職所得課税が現行の優遇税制となったその根拠は、老後の生活の糧としての性質を有するからであることの確認ができ、学説・判例においても、「今日の所得税法上の退職所得というものは、いわゆる長期雇用を前提とした給与の後払いであり、老後生活の糧」と

して、その性質と機能を有するものと理解できた。しかし、RSU は短期間を期間設定とするものが多く、そうした場合の多くが、沿革からも重要視される老後の生活の糧といえないことが問題となりうるが、退職所得については、その計算段階で期間の長短が反映されており、所得区分の判定の際にも期間の長短を要素とすることは相当ではなく、インセンティブ報酬といえども期間の長短が退職所得該当性の判断に影響を及ぼすものではないと解すことができた。

RSU における退職基因要件の解釈を試みたところ、RSU はユニットの付与時において何らの価値や行使可能な権利を有するものではなく、報酬プランに定める「正当な理由による退職」をしたことで、付与したユニットの権利が確定し、初めて株式が交付されることとなる。つまり、RSU は退職時点で初めて経済的価値のあるものを取得したといえるのであるから、その時点をもって「はじめて給付」されたとの判断を行うべきとの見解に達した。かような解釈が、退職基因要件「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」（筆者下線強調）の意味にも、その文理に最も符合するといえ、RSU の退職基因要件は肯定可能といえる。

3. 退職基因要件否認事案の判例理論にみる退職基因要件肯定の可能性

インセンティブ報酬に係る退職所得該当性が争われた事案では、退職所得該当性が肯定された事案が少ない。もちろん、各事案におけるインセンティブ報酬プランは一様ではなく、各事案により報酬プランは特徴を有する。しかし、インセンティブ報酬に係る退職所得該当性否認事案を検討することで、どのような判例理論から否認に至るのかを検討することは意義を有する。退職所得該当性を判断するうえで、主に退職基因要件を充足しないとされる場合、その報酬プランにおいて退職基因要件の解釈上何が問題視されているのか、また、インセンティブ報酬において退職所得該当性が肯定されうる報酬プランとはどのようなものであるか検討する。

本章では、まず、リストラクテッド・シェアに係る経済的利益の退職所得該当性が争われた事案を検討し、他の否認事例との比較も交えながら、どのような判例理論から退職基因要件を否認するに至ったかを確認し、その否認理論から逆に、肯定可能とされる報酬プランの可能性を探る。

次に、本稿で問題とする RSU に係る経済的利益の退職所得該当性が争われた事案を検討する。RSU はリストラクテッド・シェアと同じ譲渡制限付株式という類型にあるものの、株式の交付が事前か事後かという点で相違するため、似て非なるものといえる。当該 RSU 判決による判例理論が、RSU というインセンティブ報酬を考えた場合、明確に退職所得該当性を否定しうる根拠となるものなのか、また反論の余地がないのかを確認する。その後、リストラクテッド・

シェア判決での検討も踏まえ、判例理論から RSU の退職基因要件の解釈を試みる。

3. 1 リストリクテッド・シェア（東京地裁平成 24 年 7 月 24 日判決（税資 262 号順号 12010））

【事実の概要】

勤務先の親会社から同社のリストリクテッド・シェア（譲渡等制限付株式）を付与されてこれを所有していた原告が、勤務先を退職した後に、上記株式の譲渡等の制限が解除された日の属する各年度の年度末の株価及び為替相場で株式価格を計算し、その経済的利益の価額を退職所得として所得税の確定申告をした。これに対し、所轄税務署長から、これらの所得は給与所得に当たり、また、譲渡等の制限が解除された日の株価及び為替相場で株式価格を計算すべきものであるとして本件更正処分等を受けたことにつき、原告はこれを不服として、当該更正処分等の取消しを求め提訴した。

【争点】

本件経済的利益の所得区分は、給与所得と退職所得のいずれであるか。

【判旨】

請求棄却。

「コンペンセーション・プランの目的は、ML社グループの業績に重要な影響を及ぼすことができる主要な従業員に対して長期奨励報酬を提供することで、ML社グループの成長と収益性の拡大を図ること、現金に代わり、ML社グループの主要な従業員に、年次年末賞与の一部を株式で提供すること、米国ML社の業績に重要な影響を及ぼすことができる優れた力量と能力を持つ主要な従業員を惹きつけ、確保し、当該従業員の意欲を刺激すること、従業員による長期株式所有を推進することなどであり、このような目的の下に付与されるリストリクテッド・シェアは、少なくとも過去の特定期間の業績に基づき、賞与の一部について現金に換えて付与されるという性質を有するものである。そして、リストリクテッド・シェアは、一般に、付与日から4年後に権利が確定し、当該権利確定日に譲渡等の制限が解除されるが、権利確定期間中に雇用関係が終了した場合又は特定の約定の不履行の場合には没収されることとなり、権利確定期間中にML社グループを退職する従業員は、リストリクテッド・シェアを没収されることとなるが、他方で、キャリア・リタイアメントの要件を満たして雇用関係が終了する場合、雇用が継続している者と同様に扱われ、雇用関係が擬制されて没収を免れるとともに、権利確定日に確定的に当該従業員に権利

が帰属してリストラクテッド・シェアに係る経済的利益も確定し、現実化することになる。また、ML社グループの退職、グループ保険又はその他の従業員給付制度に基づく給付決定の際には、コンペンセーション・プランに基づくいかなる支払も考慮しないとされている。

(ウ) このようなコンペンセーション・プランに基づくリストラクテッド・シェア付与の性質・内容からすると、付与されたリストラクテッド・シェアは、退職するか否かの事実関係には関わりなく、特定の従業員に対し、過去の特定期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、経済的利益の最終的な帰属の不確定なもの）の性質を有するものであり、雇用関係が継続していることを条件として、一定の期間の経過後には、譲渡等制限が解除されることによりリストラクテッド・シェアに基づく経済的利益を確定的に取得することができるものである。他方、キャリア・リタイアメントの要件に該当することは、退職により雇用関係が終了するにもかかわらず、リストラクテッド・シェアの没収を免れるために雇用継続が擬制される要件にすぎず、リストラクテッド・シェアが付与される要件ではないことが認められる。

そうすると、本件リストラクテッド・シェアに基づく本件経済的利益は、退職所得の要件である〔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という要件をそもそも満たさないというべきである。」

「コンペンセーション・プランに基づく本件リストラクテッド・シェア付与の性質が、前記のとおり、基本的には、権利確定日において雇用関係が継続していることを条件として経済的利益を確定的に享受させ、雇用関係が退職により終了した場合であっても、キャリア・リタイアメントの要件を満たすときに限っては、なお経済的利益の享受を認めるというものである以上、本件経済的利益が、従業員やその遺族の今後の生活を保障し、今後の生活の糧として生活の資に当てられるべき給付が強く要請されるものとはいえず、実質的にみて要件〔1〕ないし〔3〕の各要件の要求するところに適合し、課税上、その「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うことが相当である退職所得の性質を有する給与に当たるとも解されない。

(2) 以上によれば、本件経済的利益は給与所得に当たるものと認められる。」

【検討】

本件は、在職中にリストラクテッド・シェアを付与された原告が、その後退職し、譲渡等制限が解除されたという事実関係のもと、当該リストラクテッド・シェアに基づく経済的利益の所得区分及び収入計上時期が争点となった事

例である²⁷⁹が、所得区分についてのみ検討を行う。本件におけるリストラクテッド・シェアは、RSにおける報酬類型とほぼ同じ内容のものとされる²⁸⁰。リストラクテッド・シェアは、譲渡等制限が付与されるとはいえ、株式が付与されるので議決権行使や配当の受取が可能であり、新株予約権を付与するS0のように権利行使時に新たに株式の購入資金が必要となることはないが、要件に反した場合には没収されるという仕組みとなっている²⁸¹。具体的に、本件におけるリストラクテッド・シェアは、「付与された従業員は、当該株式の議決権及び配当受領権を各付与日に取得する」ものであるが、一定の条件が満たされるまでの間は、「当該株式の売却、名義書換、譲渡及び担保としての差入れをすることが禁止」とされている。本件プランにおける一定の条件とは、「各付与日から4年後の1月末日まで当該従業員の雇用が継続していること」または「当該従業員が次のイのキャリア・リタイアメントの要件に該当して退職し、かつ、各付与日の4年後の1月末日まで、ML社グループの業務と競合する仕事に従事せず、ML社グループの従業員を勧誘しないこと」と定められている。本件では、原告がキャリア・リタイアメントの要件に該当し、退職したことにより得た経済的利益の所得区分が争われている。

本判決自体は、導入の目的、性質を丹念に検討したうえでの判決と評価される²⁸²。本件はリストラクテッド・シェアに係る経済的利益については、雇用の継続を条件として、一定期間経過後に権利が確定することとされており、キャリア・リタイアメントは、雇用関係が終了する場合の適用除外規定として雇用が継続している者と同様に取り扱われるため、退職に基因してはじめて支払われるという退職基因要件に該当せず、本判決は所得税法の文理解釈上も妥当とする評釈がある²⁸³。確かに、退職所得とは、「退職」という概念の意義とかかる退職と支給との因果関係によって画される所得区分であるから²⁸⁴、退職によりその支給が行われたか否かとするその因果関係が重要視されなければならない。退職したとしても在職し続けた者と同じ一定期間経過後に権利が確定する場合、その因果関係を肯定するのは難しい。しかし、同評釈は、続けて、「リストラクテッド・シェアの譲渡制限解除の時期を退職という事実が生じるまで認めず、退職時に初めて譲渡制限が解除され、株式が従業員の証券口座に入庫される制度に改定できれば、要件(1)に該当し(退職基因要件を充足し)、退職所得と

²⁷⁹ 望月爾「判批」ジュリ1457号8頁(2013年)。

²⁸⁰ 團野・前掲注47)254頁。

²⁸¹ 望月・前掲注279)8-9頁。

²⁸² 小山浩「企業実務上留意すべき重要租税判決の解説」租税研究764号309頁(2013年)。

²⁸³ 高尾・前掲注50)27頁。

²⁸⁴ 酒井・前掲注187)54頁。

して取り扱われるものとする。」²⁸⁵（筆者括弧書挿入）と、株式報酬制度自体の改定がされれば、退職所得が肯定可能であると述べている。なるほど、退職基因要件が退職を基因としてはじめて支払われることを要する要件であるから、当然に退職という事実を基因して、少なくともその退職時点で「はじめて」経済的利益を取得する必要があることには頷ける。既に述べたように、賞与（給与所得）と退職所得の違いは、在職時に支払うのか退職時に支払うのかというタイミングに見出せるのであるから、退職という時点において確定し経済的利益を獲得することは重視されなければならない。これは、文書回答事例において、「譲渡制限期間の満了日を『退任日』とする場合の特定譲渡制限付株式の該当性及び税務上の取扱いについて」²⁸⁶はもちろん、「権利行使期間が退職から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」²⁸⁷も、退職所得として認めていることから、退職との因果関係が重視されるゆえ、在職し続けた場合の権利確定日ではなく、退職という時点において経済的利益を取得することの必要性が見て取れる。そのような見地に立てば、やはり退職時に経済的利益を取得せず、在職し続けた者と同様、一定期間経過後の当初権利確定日に取得する場合には、退職に基因しているとは言い難いと考えられる。また、本件においては、原告が退職したとしても、実際に株式の譲渡制限が解除されるのは、退職後ML社グループの業務と競合する仕事に従事しないこと等の一定の条件を満たした後であるから、退職基因要件を満たさないとする判断も妥当であるとの見解²⁸⁸からは、退職時に経済的利益を確定的に取得する必要性があるといえる。退職後にも競合しない等一定の条件達成が課される場合、それも退職時に取得したとはいえないであろう。

では、退職時に確定し経済的利益が享受されればそれで退職基因要件が確実に肯定可能なのか問われれば、他の事例をみると、確実であるとは言い難い。ここで、ストック・ユニットに係る退職所得該当性が争われた事案である、神戸地裁平成27年7月16日判決（税資265号順号126963）における退職基因要件否認の判例理論を確認する。本件ユニットプランは優秀な人材を引き付け、精勤の動機付けをし、引き留めることを目的としたものであるが、「死亡、整理解雇、傷病障害を原因とする失職、退職（……以下、かぎかっこを付して

²⁸⁵ 高尾・前掲注50) 27頁。

²⁸⁶ 国税庁文書回答事例「譲渡制限期間の満了日を「退任日」とする場合の特定譲渡制限付株式の該当性及び税務上の取扱いについて」

<https://www.nta.go.jp/about/organization/osaka/bunshokaito/hojin/190625/01.htm>（最終閲覧日2022年1月13日）。

²⁸⁷ 国税庁文書回答事例・前掲注205)。

²⁸⁸ 前田謙二「法人税法における役員退職給与の定義に係る一考察-東京地裁平成27年2月26日判決等を素材にして-」税法577号181頁（2017年）。

『r e t i r e m e n t』という。)、正当な理由又は権利の剥奪を伴わない雇用関係の終了が生じた場合は、かかる被付与者の全ての本件ユニットは、当該被付与者とDグループとの雇用関係が終了した日に『v e s t』する。」ものとして規定されている。ここでいう「v e s t」とは、権利確定のことである。当該ストック・ユニットは、付与時に議決権、配当受領権を有しないものであるため、この点において、付与時に議決権、配当受領権を有するリストラクテッド・シェアと相違する²⁸⁹。本判決では、原告が、「r e t i r e m e n t」したことで得た経済的利益の退職所得該当性が争われている。本件神戸地裁は、「本件ユニットは、制限期間が経過するか、制限期間経過前に『r e t i r e m e n t』をすれば、『v e s t』すべきこととなり、いずれで『v e s t』しても、取得する株数は異なることからすれば、『r e t i r e m e n t』によって得る経済的利益をもって、退職によって初めて給付されるものと位置付けることは困難である。」と判示し退職基因要件を否定している。本判決では在職の対象期間経過による権利確定か、退職による権利確定かで、得る経済的利益の額に差がないことを理由に退職基因要件を否定していることとなる。かかる理由により否認される可能性を考えれば、在職による権利確定か、退職により権利確定かで得る経済的利益の額に差を設けることが必要であるが、付与から退職時まで働いた分までの経済的利益を享受する設計プランであれば問題は生じず、実際そのように設計可能なインセンティブ報酬類型はある。しかし、このようなインセンティブ報酬に係る退職所得該当性が争われた事案をみると、退職か在職のどちらによっても経済的利益を享受できること自体が問題とされ、これは、退職か在職のどちらで経済的利益を得るかという選択肢が与えられていることを問題としていることにもなる。このことは、本件リストラクテッド・シェア判決においては、「リストラクテッド・シェア付与の性質が、……基本的には、権利確定日において雇用関係が継続していることを条件として経済的利益を確定的に享受させ、雇用関係が退職により終了した場合であっても、キャリア・リタイアメントの要件を満たすときに限っては、なお経済的利益の享受を認めるというもの」と判示する形で退職所得該当性が否定されていることから、この点についても検討を要すると思われる。すなわち、雇用を継続した場合または退職した場合、そのどちらを選択したとしても経済的利益を享受できること自体が退職基因要件を否定することとなり得るか否かである。これについては、当該リストラクテッド・シェア判決の裁決から検討する。

本判決の裁決である、国税不服審判所平成23年2月1日裁決（裁決事例集82

²⁸⁹ 本件ユニットは、「適格従業員に無償で付与される」が、「vest」するまで、「被付与者に対し、株式に関する配当金の支払や議決権など、株主としてのいかなる権利も与えるものではない。」ことに加え、「売却、譲渡、担保提供、移譲、処分することができない」ものである。

号)においては、「本件リストラクテッド・シェアは、……請求人がG社に在職している期間中に付与されており、請求人は、仮にG社を退職しなかったとしても、……条件を満たせば、本件リストラクテッド・シェアを没収されることなく、本件所得を得ることができたと認められる。」と裁決し、退職基因要件を満たさないものとしている。当該裁決を妥当とし、退職基因要件を満たさないと解する評釈²⁹⁰に対する反論が、前田謙二「法人税法における役員退職給与の定義に係る一考察-東京地裁平成27年2月26日判決等を素材にして-」税法577号182頁(2017年)に述べられているので、参考としたい。同裁決を妥当とする評釈は、退職基因要件が「退職」の事実と給付との関連性を求めていることから、「キャリア・リタイアメントに該当している請求人には、本件リストラクテッド・シェアを付与された時点で、4年間雇用を継続する(ここでは『選択肢A』と呼ぶ。)か、退職してその後4年間は競合する仕事に就かないなどの条件を満たす(ここでは『選択肢B』と呼ぶ。)かの2つの選択肢があり、請求人はその一つ(選択肢B)を選んだに過ぎず、退職とは無関係に本件所得が得られる選択肢の存在を無視できないことから、本件所得は『退職』の事実によって初めて給付されたものではないと認められるのである。」²⁹¹と述べる。これは、退職を基因として判断するとしても、インセンティブ報酬プランが、退職を事由とする場合のみならず、一定期間の勤務を事由としても支給されるのであるから、プランとしては退職に基因していないと考えるものであり、つまり、「退職基因」を、実際に納税者が得た給付が発生した具体的な対象として判断するのではなく、インセンティブ報酬プランが予定されている支給事由を対象として判断する考え方であるといえる²⁹²。しかし、前田は上述裁決に係る評釈に対し、「そのような論理が成り立つなら、たとえば、企業において退職金制度の代わりに選択的に賞与制度を導入しているところもあるが、このような選択性退職金制度に関して、賞与との選択権があるから退職金制度を選択しても当該選択した退職金は退職所得に該当しないということになるのではないか。」²⁹³と疑問を呈する。当然、選択制退職金制度のもとで、選択的に退職金制度を選択したとしても退職所得該当性が否定されるわけではないのである。そのような場合との整合性を考えると、付与者に賞与制度と退職金制度、そのどちらを選ぶ選択肢があることをもって、退職基因要件が否定される理由とはならない。

以上の検討を踏まえると、①退職という時点において確定的に経済的利益を

²⁹⁰ 團野・前掲注47) 245-255頁。

²⁹¹ 同上〔團野〕、250頁。

²⁹² 高橋・前掲注245) 18頁。

²⁹³ 前田・前掲注288) 182頁。

取得することが、退職と支給の因果関係を結び付けるうえで重要であり、②在職による権利確定と退職による権利確定、その両者の選択肢が与えられていたとしても、それ自体直接的な理由として退職基因要件が否定されることとはならないが、より肯定の可能性を高めるなら、退職の場合には、付与から退職時までの期間に対応する分を経済的利益として支給し、退職か在職かで得る経済的利益の額に差をつけ差別化を図る必要があると考えることができる。もちろん、退職後に自社と競合をしない等を別に権利確定の条件として課すこと、および、退職時に権利確定とはならず、在職した場合の一定期間経過後の権利確定日に確定し経済的利益を取得する場合は、退職と支給の因果関係がなく、退職基因要件が否認されるといえる。

3. 2 RSU (名古屋地裁平成 26 年 5 月 29 日判決 (税資 264 号順号 12480))

【事実の概要】

原告が、勤務先の親会社である外国法人の株式を無償で取得することのできる権利であるリストラクテッド・ストック・ユニットに基づき、雇用期間満了に伴う退職により権利が確定し得た経済的利益を退職所得として確定申告した。これに対し、所轄税務署長から上記所得は給与所得に当たることを理由とし更正処分等を受けたため、原告が、それを不服として、その取消しを求め出訴した。

【争点】

本件経済的利益の所得区分は、給与所得と退職所得のいずれであるか。

【判旨】

請求棄却。

「(2) そこで、以上の見地から、本件経済的利益が退職所得に該当するか否かについて検討する。

前記 1 で認定した事実によると、〔1〕本件プラン規定書や本件費用負担契約書上、本件プランの目的は、P 3 グループで稼働する優秀な社員に対して同グループの親会社である P 2 法人の株式等を取得する権利 (RSU) を付与することにより、当該社員の意欲を刺激して精勤の動機付けをし、また、P 3 グループを魅力あるものにすることによって優秀な人材が外部に流出するのを防ぐことにあるとされていること、〔2〕このため、本件プランでは、RSU は、権利付与日から 3 年の制限期間を経過するか、希望退職や自己都合退職以外の退職等の事由で雇用関係が終了するまでは、権利確定 (発効) せず (5 条 1 項, 6 条 1 項)、譲渡や担保等の対象にすることもできないものとされる一方で

(3条4項), 制限期間終了前に自己都合退職した者に付与されていたRSUは無効となるものとされていること(6条2項), [3] 本件プランにおいては, 被付与者に対して付与されるRSUの数量は, P3グループの各社が, 親会社であるP2法人に提案するものとされているところ, 権利付与日から1年以内に退職が見込まれる被付与者に関しては, 他の被付与者と比べて, 付与されるRSUの数量を少なくする取扱いが行われていること, [4] P1法人においては, 本件プランとは別途, 退職金に関する規定が設けられており, 定年退職した社員は, この退職金規定に基づいて, 一時金又は年金の形で退職金の給付を受けており, 現に, 原告に対しても, 本件各付与分とは別に, 平成19年5月31日の定年退職後, P1法人から, 退職金規定に基づき, 毎月月額61万4200円(年額737万0400円)の年金が支給されていること, [5] その一方で, 本件就業規則や本件退職金規定の中には, 本件プランに基づいて付与されるRSUが退職金の性格を有するものである旨の定めは置かれておらず, むしろ, 本件プラン規定書では, RSUの権利の確定に伴って被付与者が取得する経済的利益は, 当該被付与者の退職その他の従業員給付制度に基づく給付の埋め合わせになるものではないとされていること(7条2項), [6] P1法人が被付与者用に作成した本件説明資料においては, RSUの権利確定に伴う経済的利益は, 給与所得の性質を有するものであることが明記されていること等を指摘することができる。

これら諸点に照らすと, 本件プランは, P3グループに属するP1法人と被付与者との間の雇用関係が継続することを前提として行われる社員報奨制度であって, 本件プランに基づいて付与されるRSUは, 被付与者が退職するか否かという事実関係には関わりなく, 当該被付与者に対し, 過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与(ただし, 権利確定日までは, 経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの)としての性質を有するものであり, 権利付与日から制限期間終了日までの間, 雇用関係が継続していることを条件としつつ, 死亡, 整理解雇, 傷病障害を原因とする失職, 定年退職等の事由によって雇用関係が終了した場合には, 被付与者の希望退職等を防止し, 精勤させるという本件プランの趣旨・目的に反するものではないことから, 制限期間終了.0日及び権利確定日を雇用関係終了日に早め, 権利確定日(通常は制限期間経過後, 上記死亡等の雇用関係終了の場合は雇用関係終了日)にRSUに基づく経済的利益を確定的に取得することができることとしたものと解される。

そうすると, RSUに基づく本件経済的利益は, 退職所得の要件である前記(1)[1]の要件(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)を欠くものといわざるを得ないし, 実質的に上記[1]の要件の要求するところに適合し, 課税上, 「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性質のものであるということもできない。」

【検討】

本件は、RSUに係る退職所得該当性が争われた事案である。リストラクテッド・シェアは付与時点において譲渡制限が課されるものの、株式が付与されるため付与時点において議決権や配当受領権を有する報酬類型であったが、RSUは付与の時点で現物の株式が交付されず、ユニットが付与されるのみであるから、株式が付与されたことにより生ずる議決権や配当受領権といったものが存在しない。その意味でリストラクテッド・シェアとRSUは付与時点での経済状態は明らかに相違する。そのような違いを念頭に置いたうえで本判決を検討していく。

本件プランにおいて、「RSUは、権利が付与された日……から同日の3年後の応答日の前日までの期間……には、被付与者において、譲渡等ができないという制限が付され、別段の定め等がない限り、制限期間の終了日に続くP4（以下『本件取引所』という。）の取引日に権利が確定する……。他方、RSUは、被付与者が自らの都合により退職した場合などには無効になるが……、被付与者の自己都合ではない雇用関係の終了の場合には、雇用関係終了日に権利が確定する」と規定されている。当然、「RSUは、第5条（RSUの発効）に従って、本件プランに基づき株式が会員に譲渡されるまで、同株式に関する配当金の支払や議決権などのいかなる株主の権利も会員に与えられることはない（3項）。」ことから、付与時点において現物の株式が交付されていないことはもちろん、同時点で議決権や配当受領権も有するものでもない。本判決では、「死亡、整理解雇、傷病障害を原因とする失職、定年退職、正当な理由又は権利の剥奪を伴わない雇用関係の終了が生じた場合には、雇用関係が終了し次第、被付与者の全てのRSUは、当該被付与者とP3グループとの雇用関係が終了した日に効力を発する（1項）」との定めにより、正当な理由による退職をしたことで雇用関係終了日に権利が確定し、それに伴い得た経済的利益の退職所得該当性が問題となっている。

本件地裁は、このように設計されたRSUから生じた経済的利益が退職基因要件を充足しないとして、退職所得該当性を否定すると判示した²⁹⁴。本判決の判断構造は、退職基因要件の判断対象を、RSUの確定によって得られた本件経済的利益ではなく、RSUとし、権利確定事由は単なる条件（それも、権利発生条

²⁹⁴ 本判決は、どの要件との関係で退職所得に該当しないと判断できるのかという点が若干不明確ではないかとする指摘があり、労働対価要件「従来の継続的な勤務に対する報酬ないしその間の労務の対価の一部の後払いの性格を有すること」を充足しないと考えることもできる（小山浩「企業実務上注目される近時の重要租税判決の解説」租税研究794号81頁（2015年））。

件ではなく、利益の帰属の確定条件ととらえている)に過ぎないと考えているものと思われ、RSUはRSUが付与される以前の特定の期間の勤務成績に対する「賞与」たる性質を有するのであるから、RSUに基づく本件経済的利益は、退職基因性を欠く、という判断構造となっている²⁹⁵。ここから、RSUが社員報奨制度として付与されるものであり、過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与たる性質を有することを理由として退職基因要件を満たさないことの正当性が問題となる。しかしながら、本件経済的利益が、賞与と同様の性質を有することをもって、退職基因要件を満たさないと判断していることは理解できても、経済的利益が賞与の実質を有することと、退職という事実によって初めて給付させるという要件とがどのように関係するのか、その論理は若干わかりにくい²⁹⁶。結局のところ、RSUのスキームが社員報奨制度であることや、RSUの付与のベースが過去の特定の期間の勤務成績であることを根拠として、なぜ退職基因要件を満たさないこととなるのかが不明確²⁹⁷であり、本判決において退職基因要件を充足しないとするその論理を示せずにいる。就業規則などで別途退職金が支払われること等を勘案し、本件プランの仕組みや他の報酬制度の仕組みにも着目し、そういった事実が、本件権利が退職に伴う給付であることを弱める事実として認定されたと推測される²⁹⁸が、RSUが社員報奨制度であるから退職基因要件を満たさないとの論理はあまりに強引すぎる²⁹⁹。

本判決は、退職所得の優遇措置の趣旨からの考慮が判断に影響を与え、RSUを社員報奨制度であると捉えたことにより、退職所得に当たらないと導いたとも考えられるが、本来、退職金制度も、そもそも社員報奨制度であるともいえ、「被付与者の希望退職等を防止し、精勤させるという本件プランの趣旨・目的」が退職金制度に該当しない根拠にはならないと考えられる³⁰⁰。さらに、退職金制度があれば、今退職すればいくら退職金がもらえるかは把握でき、退職したとしても今まで働いた分に対する退職金はある意味で保障されていると考えられるのであるから、このような整理を踏まえると、過去の勤務に基づくことや

²⁹⁵ 高橋・前掲注25) 10頁。

²⁹⁶ 小山・前掲注294) 81頁。

²⁹⁷ 前田・前掲注288) 183頁。

²⁹⁸ 布目武「判批」民研703号39頁(2015年)。

²⁹⁹ 前田・前掲注288) 184頁にて、本件の事実認定に対する疑問が述べられている。本件名古屋地裁は、「〔4〕P1法人においては、本件プランとは別途、退職金に関する規定が設けられており……、〔5〕その一方で、本件就業規則や本件退職金規定の中には、本件プランに基づいて付与されるRSUが退職金の性格を有するものである旨の定めは置かれておらず……」と判示するが、RSUは外国親法人が内国法人社員と直接契約したものであり、当該内国法人にとって、自社の規定で当該社員にRSUを退職金として支給する規定がないことは、むしろ当然であるとし、本件名古屋地裁判決でのその他の事実認定も、RSUが給与である論証とはいえず、かなり微妙な事実認定であると指摘する。

³⁰⁰ 同上〔前田〕、183頁。

働いた分の報酬が保証されることは、給与所得認定の根拠として決定的なものとはいえないとする指摘³⁰¹がある。退職金制度が社員報奨制度の一種であると考えれば、社員報奨制度であることをもって退職所得該当性を否定する理由にはならないといえる。いずれの理由によっても、退職所得該当性が否定されるだけの十分な理由付けとなっていない。

本判決の判断構造が、退職基因要件の判断対象をRSUの確定によって得られた本件経済的利益ではなくRSUとし、RSUは「賞与」たる性質を有するのであるから、RSUに基づく本件経済的利益は退職基因性を欠く、というものであることは前述したが、このような判断構造は、RSUと本件経済的利益とが、本質的に同じ経済的利益であることを「暗黙の前提」としていることにもなる³⁰²。同じ経済的利益であることを暗黙の前提としない場合は、RSUの性質を検討しても、別途本件経済的利益自身の退職基因性を検討しなければ、本件経済的利益の退職基因性を欠くという結論は導けないからである³⁰³。ここから、果たしてRSU（ユニット）と経済的利益を同じ経済的利益として捉えることの是非という疑問が生じ得るが、ここでは退職基因要件の判断を行う際、当然に両者が同じ経済的利益とする判断構造が前提となっていることの確認に留める³⁰⁴（この点に関する考察は4章にて行う）。

ここからは、RSUの退職基因要件肯定の可能性を検討する。既に検討した東京地裁平成24年判決において、「リストラクテッド・シェアの譲渡制限解除の時期を退職という事実が生じるまで認めず、退職時に初めて譲渡制限が解除さ

³⁰¹ 同上〔前田〕。

³⁰² 高橋・前掲注25) 10頁。

³⁰³ 同上〔高橋〕。

³⁰⁴ インセンティブ報酬に係る退職所得該当性が争われる事案では、このように付与と経済的利益は当然に同じ経済的利益であるものとして退職基因要件の判断がされている。それが顕著な事案としては、ストック・アワードに係る経済的利益の退職所得該当性が争われた事案である、国税不服審判所平成18年8月23日裁決（裁決事例集72集89頁）が挙げられる。本裁決において「本件アワードは、請求人が勤務会社の従業員等であることを理由に付与されるものであり、当該付与がなければ本件アワードが権利確定したことによる経済的利益も生じないものであること、離職者に対しては、いかなる理由からも新たな付与は行わないことなどからすれば、本件アワードが権利確定することにより生じる経済的利益は、退職したという事実によって初めて支給ないし給付されるものではないと認めるのが相当である。」と裁決している。このような「当該付与がなければ本件アワードが権利確定したことによる経済的利益も生じない」とする裁決が行われる理由は、付与あっての経済的利益という判断構造が当然にあり、これは両者を特に区別することなく、当然に同じ経済的利益として捉えていることになる。ここでいうストック・アワードとは、「自社株式等を取得する権利」を無償で付与するインセンティブ制度であり、高いパフォーマンスを発揮する従業員等を会社に引き留める目的で付与され、その権利確定までに、例えば、勤務1年後以降にその5分の1ずつ5年間をかけて確定するというように、S0同様、一定の勤務期間等を要件とするものである（杉山靖彦「ストックアワードの活用と税務上の問題点(上)」税理52巻1号173頁（2009年））。その意味で、当該ストック・アワードも在任継続インセンティブ報酬の1種であると解することができる。

れ、株式が従業員の証券口座に入庫される制度に改定できれば、要件（1）に該当し（退職基因要件を充足し）、退職所得として取り扱われるものとする。³⁰⁵（筆者括弧書挿入）と、退職所得肯定の可能性のある株式報酬制度があることは述べた。この点について、RSU を当該退職基因要件が肯定されると考えられる報酬プランへと当てはめると、RSU の譲渡制限解除の時期は、退職という事実が生じるまで認められず、退職時に初めて譲渡制限が解除され、株式が従業員の証券口座に入庫されることとなる。同評釈の見解によれば RSU の設計上、退職基因要件は肯定可能といえる。リストラクテッド・シェアについては、付与の時点で株式（議決権、配当受領権）が付与されること、及び権利確定と経済的利益の取得が、退職時ではなく、在職者と同じ退職からの一定期間経過後となるため問題が生じていたが、RSU については付与時に株式の交付はなく、退職時に権利が確定し、同時点で譲渡制限が解除され、その時点で初めて経済的利益（株式等）を取得することとなるので、自然と退職時に初めて株式を取得するこの条件を満たすこととなる。株式が事前交付か事後交付かによる違いが退職基因要件に与える影響は大きい。にもかかわらず、本件 RSU 事案においては、RSU の内容を理解しないままリストラクテッド・シェア判決を「コピペ」したとの推測もあり³⁰⁶、RSU とリストラクテッド・シェアが別の報酬類型である以上、その報酬類型の性質から退職基因要件を検討しなければならない³⁰⁷。

リストラクテッド・シェア判決やその他の退職基因要件否認事案に係る判例理論から、退職基因要件が肯定される可能性のある報酬プラン検討したが、そこからは、①退職という時点において確定的に経済的利益を取得すること、さらに、②退職時には、付与から退職時までの期間に対応する分を経済的利益として享受できるよう設計する必要性があると解される。この点、本件 RSU は退

³⁰⁵ 高尾・前掲注 50) 27 頁。

³⁰⁶ 東京地裁平成 24 年 7 月 24 日判決の事案におけるリストラクテッド・シェアの場合には、株式が発行されているため、権利が確定されない場合には当該株式が「没収」されるため、権利の帰属が変化するともいえるが、RSU の場合には、権利が確定されないときには「無効」となるのであって、利益の帰属が変化するわけではない。それにも関わらず、東京地裁平成 24 年 7 月 24 日判決と同じく「権利確定日までは経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの」と判示しているということは、事案の内容を十分に理解しないまま、東京地裁平成 24 年 7 月 24 日判決を「コピペ」したことが推測できると指摘される（高橋・前掲注 25) 12 頁）。

³⁰⁷ その判示のされ方からみても、リストラクテッド・シェアに係る東京地裁平成 24 年判決において、「付与されたリストラクテッド・シェアは、退職するか否かの事実関係には関わりなく、特定の従業員に対し、過去の特定期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、経済的利益の最終的な帰属の不確定なもの）の性質を有するもの」と判示されたことの影響が、RSU に係る名古屋地裁平成 26 年判決において「付与される RSU は、被付与者が退職するか否かという事実関係には関わりなく、当該被付与者に対し、過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与（ただし、権利確定日までは、経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの）としての性質を有するもの」と判示されていることから見て取ることができ、リストラクテッド・シェア判決が RSU 判決に与えた影響は強いと思われる。

職時に確定し、同時点で経済的利益を確定的に取得することになるものであるから、退職と支給の因果関係が結び付いているといえる。②については、本件RSUは、付与から退職時までの期間に対応する分を経済的利益として支給される旨の定めはされていない。しかし、RSUについては、勤務条件を権利確定の条件としたボーナス・プラン、いわゆる賞与型であったとしても、その設計上、「正当な理由による退任・退職である場合には、退任・退職時まで継続勤務した期間に応ずる分の報酬を支給する旨を定めることは可能」³⁰⁸であるから、在職時と退職時で受ける経済的利益に差が出るように設計したものであれば、かかる在職か退職かで取得する株数は異なることになり、この点について本件RSUはともかく、RSUという報酬類型においては、退職基因要件を肯定可能である。

以上から、本判決の判断理論は、RSUが社員報奨制度であることを理由として直截的に退職基因要件を否定するものであるが、それは否認の理由として不十分であると言わざるを得ない。そもそもの退職金制度が社員報奨制度の一種ともいえるのである。これは、RSUを比較的短期の勤務条件で設計した、「ボーナス・プラン（賞与型）」が「正当な理由による退職」により支給がされた場合でも、RSUが社員報奨制度であることや、賞与の性質を有することを理由として、退職基因要件が否定されることにはならないと同様に解される。既に検討したところによっても、退職所得と給与所得（賞与）は、「両者の相違は質的なものではなく、支給の態様とタイミングの相違であるにすぎない」³⁰⁹のであるから、それを退職時に確定・支給されるものまで賞与の性質を有するとして否認することには問題がある。一方、RSUというインセンティブ報酬の性質を考えると、かかる検討から退職基因要件は肯定されるべきである。実際に本件経済的利益に係る所得が発生した原因事実は何かということ、退職という事実というほかに、退職基因要件を充足すると考えるのが自然である³¹⁰。本件事案の影響により、RSUの退職所得該当性自体が否定されるべきではない。

小括

リストラクテッド・シェア判決その他の否認事例から、退職基因要件の解釈上問題とされる報酬プランから逆に、肯定可能な報酬プランを検討した。結果、退職所得が、退職と支給との因果関係により画される所得区分であることから、退職という時点において確定的に経済的利益を取得することが、退職と支給の因果関係を結び付けるうえで重要であり、退職の場合には、付与から退職

³⁰⁸ あいわ税理士法人・前掲注26) 55頁。

³⁰⁹ 金子・前掲注38) 181頁。

³¹⁰ 小山・前掲注294) 81頁。

時までの期間に対応する分を経済的利益として支給し、退職か在職かで得る経済的利益の額に差をつけ、差別化を図る必要性があるとの確認ができた。

RSU 判決を検討したところによると、本判決は RSU が社員報奨制度であること等を理由として直截的に退職基因要件を満たさないと判断したものであるが、なぜそれが退職基因要件を満たさないこととなるか、その論理が示されていない以上、RSU に係る退職基因要件を否認する理由としては不十分といえる。むしろ、リストラクテッド・シェア判決での検討にあった、退職基因要件を肯定可能とする株式報酬制度に RSU を当てはめると、RSU の譲渡制限解除の時期は退職という事実が生じるまで認められず、退職時に初めて譲渡制限が解除され、株式が従業員の証券口座に入庫されることとなるため、かかる見解からは退職基因要件が肯定可能といえる。さらに、RSU を退職基因要件否認事例から導いた、肯定可能と思われる報酬プランへの当てはめを行っても、RSU は退職時に確定し、同時点で経済的利益を確定的に取得することから、退職と支給の因果関係が結び付いているといえ、その設計上も、「正当な理由による退任・退職である場合には、退任・退職時まで継続勤務した期間に応ずる分の報酬を支給する旨を定めることは可能」であるから、在職時と退職時で受ける経済的利益の額に差が出るように設計したものであれば、かかる在職か退職かで取得する株数は異なることになり、退職基因要件を肯定可能と考えられる。判例理論からも RSU の退職基因要件は肯定可能といえる。

4. 退職基因要件の判断対象に関する考察

本章では、退職基因要件の判断対象に関する考察を試みる。ここまで確認したとおり、インセンティブ報酬において退職所得該当性が争われる場合、付与物とそこから生じる経済利益は区別されることなく同一物とみることを当然の前提としている。しかしながら、本来、これらは同一物ではなく別個のものとして、かつ、権利確定により生じる経済的利益を退職基因要件の判断対象とすべきであると考えられる。

そのために、まず、RSU のユニットと経済的利益の相互関係に着目し、相続税と所得税の二重課税問題を糸口として両者が別個のものであることの解釈を権利変質という観点も交え試みる。

次に、所得税法における課税時期と所得区分は密接な関係にあることに鑑み、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点から、退職基因要件における「はじめて給付」と解す時点、つまり退職基因要件の判断対象を、経済的利益の取得時点であることを導き出す。

4. 1 ユニットと経済的利益

4. 1. 1 相続税と所得税の二重課税による経済的価値の非同一性

2章3節で確認したとおり、インセンティブ報酬において退職所得該当性を争う場合、付与物（ユニット等）、または権利確定により獲得した経済的利益、そのどちらを退職基因要件の判断対象とするかで結果は異なることとなる。判例において、その退職基因要件が争われる際、付与物と経済的利益を当然に同一物として取り扱う判断構造が散見さるところではあるが、本来ユニットとそこから生ずる経済的利益は同一物ではなく、別個の権利であると解す方が適切と考えられる³¹¹。この両者が同一物ではなく、別個の権利であるとの証明は、退職を基因として、ユニットとはまた別の株式という新たな経済的利益を獲得することに繋がり、退職基因要件が肯定されるものとする。それと同時に、付与物と経済的利益を同一物として扱った場合、在職中付与されたユニットは退職とは無関係に付与されることから、それ自体「賞与」という認識になり得るが、退職に基因し別の新たな株式という経済的利益を取得することになれば、かかる判例が用いる退職所得該当性否認の判断構造は成立しないこととなる。もちろん、ユニットに経済的価値がないのであれば、確認したとおり、その時点でその文理に従い自然と退職基因要件は肯定されるものと思われるが、ユニットに経済的価値があるとする見解と反論も当然予想される。しかし、この場合、仮にユニットに経済的価値があり「はじめて給付」にあたらぬとの反論を受けたとしても、退職に基因して交付される株式は、あくまでユニットとは別個のものであるから、かかる反論により退職基因要件が否定されることとはならない。ここでは、相続税と所得税の課税関係に着目し、付与物と経済的利益を別個とみること、すなわち、経済的価値の非同一性の妥当性を検討する。

所得税法9条は「次に掲げる所得については、所得税を課さない。」と定め、同条1項17号に「相続、遺贈又は個人からの贈与により取得するもの（相続税法（昭和二十五年法律第七十三号）の規定により相続、遺贈又は個人からの贈与により取得したものとみなされるものを含む。）」を非課税としてあげている。同条1項17号の意義を考える場合、通説と異次元説³¹²という2つの考え方があ

³¹¹ 実際、RSUとそれに基づいて得た経済的利益は同一物ではないと考える見解もある。仮に、両者が同じ経済的利益であるとする、RSUが付与された段階で具体的権利が確定していることとなり、その時点で課税が発生することになるはずであると考えたうえで、RSUと経済的利益の関係を、卑近な例でいえば、両者は、売買契約を締結した場合の売主たる契約上の地位と、売買契約の対象となっている給付を履行した後の代金支払請求権との関係と同じであると例える（日本公認会計士協会・前掲注30）51頁）。

³¹² 通説とは異なった解釈をする異次元説がある。異次元説とは、そもそも相続・贈与によって取得した経済的利益は定義上「所得」ではないというもので、この説によれば9条1項17号は、このことを確認的に規定したにすぎず、相続税・贈与税は、所得税とは別次元の租税であ

るが、通説によれば、同条の趣旨は、相続・遺贈または個人からの贈与により取得する財産（みなし相続財産を含む）に対しては、相続税・贈与税が課されるから、二重課税を避けるため、所得税を課さないこととする³¹³ものと解されている。なお、この二重課税という用語について、わが国において確固たる定義はない³¹⁴ものの、二重課税とは多義的な不確定概念であり、一の納税者に対して、一の課税期間において、一の課税要件事実、行為ないし課税物件を対象に、同種の租税を二度以上課すことを指すものと説明される³¹⁵。そして、このような通説の見地に立った場合、わが国が現在、人が相続によって取得した財産を対象として課税する遺産取得税³¹⁶の体系を採っていることから、相続税は、実質的には所得税の補完税であると位置付けられる³¹⁷。つまり、相続による純資産の増加を所得ととらえた場合、一時所得になると思われるが、この所得について相続による特殊性を考慮して所得税とは別に相続税として課税したものと考えられることから、わが国の相続税は、所得税の一類型であるということがいえる³¹⁸。それゆえ、ある納税義務者にとって既に相続税・贈与税の課税対象となった所得をもう一度所得税の課税対象とすることは、同一の所得に対して所得税を2度かけることにほかならないこととなるため、既に相続税・贈与税の課税対象となった所得を所得税の課税対象から外すことを同条1項17号の趣旨としている³¹⁹。単に二重課税が問題とされるのではなく³²⁰、実質的に同じ種類の租税が2度課税されることを問題視していることとなる³²¹。

かかる同条1項17号の解釈について、通説と異次元説による2つの考え方が

るとするものである（淵圭吾「相続税と所得税の関係-所得税法9条1項16号の意義をめぐって-」ジュリ1410号14頁（2010年））。

³¹³ 金子・前掲注49）199-200頁。

³¹⁴ 小池正明「判批」税理53巻13号22頁（2010年）。

³¹⁵ 石村耕治「二重課税とは何か-電子商取引全盛時代の“二重課税”の概念とは-」獨協法学94号83頁（2014年）。

³¹⁶ 相続税における制度の建て方としての、もう1つの類型は、遺産税（estate tax, death duties）と呼ばれ、人が死亡した場合にその遺産を対象として課税する制度があるが、こちらは明治38年に相続税を採用して以来、昭和25年のシャープ税制による遺産取得税の体系に移行するまで用いられてきた（金子・前掲注49）691頁）。

³¹⁷ 同上〔金子〕。

³¹⁸ 藤曲武美「判批」税弘59巻1号127頁（2011年）。

³¹⁹ 淵・前掲注312）13頁。

³²⁰ 二重課税という問題に対し、酒井は、憲法が用意する二重処罰禁止規定（憲39）のように二重課税は排除されなければならないとする直接的あるいは原則的規定は存在せず、住民税のように二重課税をそもそも内包する租税法が存在していることを前提とすれば、二重課税が排除されなければならないという概括的な実定法上の根拠は存在しないと述べる（酒井克彦「税務論文 みなし相続財産としての年金受給権に基づいて取得した年金への所得課税(上)-最高裁平成22.7.6第三小法廷判決を素材として-」税事42巻9号4頁（2010年））。ここから、二重課税それ自体が問題ではないということがいえる。

³²¹ 淵・前掲注312）13頁。

あるなか、年金受給権に相続税が課された場合、当該年金についても所得税を課する二重課税の適否が争われた事例である、最高裁平成 22 年 7 月 6 日判決（訟月 57 巻 3 号 743 頁）³²²のいわゆる長崎年金二重課税事件において同条 1 項 17 号の意義が明らかとなっている。同判決は、同条 1 項 17 号（当時 15 号）の趣旨を「相続等により取得し又は取得したものとみなされる財産そのものを指すのではなく、当該財産の取得によりその者に帰属する所得を指すものと解される。そして、当該財産の取得によりその者に帰属する所得とは、当該財産の取得の時点における価額に相当する経済的価値にはかならず、これは相続税又は贈与税の課税対象となるものであるから、同号の趣旨は、相続税又は贈与税の課税対象となる経済的価値に対しては所得税を課さないこととして、同一の経済的価値に対する相続税又は贈与税と所得税との二重課税を排除したものであると解される。」と判示している。同最高裁は、二重課税であること自体を問題としたわけではなく、相続税又は贈与税の課税対象となる経済的価値に対し、所得税を課さないこととする同条 1 項 17 号の趣旨に照らして、同一の経済的価値に対する相続税又は贈与税と所得税との二重課税排除が力点であるとされる³²³から、同最高裁は通説の考え方を採っていることとなる³²⁴。実際、現行法の

³²² 本件は、原告の夫が、生命保険相互会社との間で締結していた生命保険契約に基づいて、原告が受け取った年金払保障特約年金を、被告が、原告の雑所得に当たるとして、所得税の更正を行ったため、原告がその取消を求めた事案であり、本件年金が所得税法 9 条 1 項 15 号により非課税とされるか否かが争われた。長崎地裁平成 18 年 11 月 7 日判決（訟月 54 巻 9 号 2110 頁）は、「相続税法による年金受給権の評価は、将来にわたって受け取る各年金の当該取得時における経済的な利益を現価（正確にはその近似値）に引き直したものであるから、これに対して相続税を課税した上、更に個々の年金に所得税を課税することは、実質的・経済的には同一の資産に関して二重に課税するものであることは明らかであって、前記所得税法 9 条 1 項 15 号の趣旨により許されないものといわなければならない。」と判示し、請求が認容された。その後の福岡高裁平成 19 年 10 月 25 日判決（訟月 54 巻 9 号 2090 頁）は、「本件年金は、10 年間、保険事故発生日の応当日に本件年金受給権に基づいて発生する支分権に基づいて、被控訴人が受け取った最初の現金というべきものである。そうすると、本件年金は、本件年金受給権とは法的に異なるものであり、A の死亡後に支分権に基づいて発生したものであるから、相続税法 3 条 1 項 1 号に規定する『保険金』に該当せず、所得税法 9 条 1 項 15 号所定の非課税所得に該当しないと解される。したがって、本件年金に係る所得は所得税の対象となるものというべきである。」と判示し、原判決を取り消している。なお、最高裁平成 22 年 7 月 6 日判決では、年金の方法により支払を受ける保険金のうち有期定期金債権に当たるものについては、年金の各支給額のうち被相続人死亡時の現在価値に相当する部分は、相続税の課税対象となる経済的価値と同一のものであり、所得税法 9 条 1 項 15 号により所得税の課税対象とならないとし、請求を棄却した原判決を破棄し、被告の控訴を棄却している。

³²³ 東北大学公法判例研究会「判批」法學 75 巻 2 号 219 頁（2011 年）。

³²⁴ この二重課税問題につき、昭和 38 年 12 月の政府税制調査会答申では「被相続人が掛金を負担した年金契約に基づく年金受給権は、相続財産として時価により評価し、相続税が行われ、さらに相続人がその年金受給権に基づき支払いを受けるときは、その年金から被相続人が負担した掛金を控除した残額に対して所得税が課税されることとなっているところから、二重課税の弊をまぬがれないとの意見がある」とし、「これについては、一般に資産を相続した際相続財産が課税され、さらに相続人がその資産を譲渡すれば被相続人の取得価額を基として所得税が

解釈としては、同法 9 条 1 項 17 号を、二重課税の排除規定と読む判例・通説の立場が手堅い³²⁵。ここで本最高裁判決の判断を紐解けば、相続税又は贈与税と所得税が課された場合、それは同一の経済的価値ではなく、それぞれ別個のものであるとの解釈が可能といえる。例えば、相続による土地取得に対する相続税課税と当該土地の譲渡益課税という関係は、基本権と支分権という関係になく、また、実質的に分割払いという性格を有するものでもない別個の財産的、経済的利益の取得であるから、長崎年金二重課税事件における年金受給権の場合と同列に論ずる必要はないと考えられ³²⁶、それは別個のものとして解されている^{327,328}。

以上から、税法上において二重課税自体が即時に問題とはならないと考えられる一方、相続税と所得税の関係につき、通説どおり、相続税または贈与税を一種の所得税であると考えれば、同一の経済的価値に 2 度同じ所得税を課税することとなり、同条 1 項 17 号の意義に反することとなる。すなわち、仮に相続税または贈与税と所得税の二重課税が行われている場合、それが同一の経済的

課税されることと同じ問題であつて、所得税と相続税とは別個の体系の税目であることから、両者間の二重課税の問題は理論的にはないものとする。」との整理がされていた（公益社団法人日本租税研究会「昭和 38 年 12 月 所得税法及び法人税法の整備に関する答申」59-61 頁（1963 年）https://www.soken.or.jp/sozei/wp-content/uploads/2019/09/s3812_syotokuzeiho_houjinnzeihonoseibi.pdf（最終閲覧日 2021 年 12 月 18 日））。しかし、長崎年金二重課税事件において、「所得税と相続税とは別個の体系の税目であることから、両者間の二重課税の問題は理論的にはない」との判断を覆したことで、改めてこの問題が議論されることとなった。

³²⁵ 馬場陽「判批」税事 48 卷 5 号 39 頁（2016 年）。

³²⁶ 大淵博義「判批」税理 53 卷 14 号 102 頁（2010 年）。

³²⁷ 実際、相続時に土地に相続税を課し、相続人が当該土地を譲渡した際、譲渡所得税を課すことが二重課税となるかが争われた事案である、東京地裁平成 25 年 7 月 26 日判決（税資 263 号 順号 12265）は、「相続人が被相続人から相続により取得した資産を譲渡した場合、当該資産の譲渡により相続人に帰属する所得は、〔1〕被相続人の保有期間中に抽象的に発生し蓄積された資産の増加益と〔2〕相続人の保有期間中に抽象的に発生し蓄積された資産の増加益とによって構成される……ところ、上記譲渡所得に対する所得税の課税対象となる被相続人の保有期間中の増加益は、被相続人の保有期間中にその意思によらない外部的条件の変化に基因する資産の値上がり益として抽象的に発生し蓄積された資産の増加益（被相続人がその資産を譲渡していれば被相続人に帰属すべき所得）が相続人によるその資産の譲渡により実現したものである。そうすると、被相続人の保有期間中の増加益に対する譲渡所得税の課税は、被相続人の下で実現しなかった値上がり益（被相続人固有の所得）への課税を相続人の下で行おうとするものであり、理論的には被相続人に帰属すべき所得として被相続人に課税されるべきものであるから、相続人が相続により取得した財産の経済的価値に対して二重に課税されるという評価は当を得ないものである。」と判示している。

³²⁸ もっとも、このような課税を疑問なしとはせず、立法論として、長崎年金二重課税事件の考え方を延長すると、相続税によって得た財産で相続税の対象とされたものを譲渡した場合における譲渡所得課税においては、被相続人の所有期間中に所有期間中に生じたキャピタル・ゲインは、すでに課税済みであるから、相続人の所有期間中に生じたキャピタル・ゲインに対してのみ課税すべきであろうとする見解もある（金子・前掲注 49）310 頁）。

価値であるという考えは成り立たず、必然的に別個の経済的価値の取得をしたとの解釈になる。

4. 1. 2 「実現前権利」とユニットの同質性検討

相続税または贈与税と所得税の二重課税という観点から、ある経済的価値が同一か別個かを判断した場合、ユニットと権利確定により生じる経済的利益の両者についても別個の経済的価値であるといえると考え。もともと、ユニット自体に相続税が課され、権利行使時に所得税が課税されればその証明は容易いが、ユニットはその性質上、相続財産となり相続税の課税対象となることはない。なぜなら、仮にユニットを相続人が相続したところで（できないが）、被相続人が従事していた会社に相続人が代わりに従事し、残りの対象勤務期間を達成することは適わないからである³²⁹。よって、無効となるか、例外的に死亡退職時に権利確定となるよう定めている会社が通常であり、「正当な理由による退職」として、株式または現金が交付されるので、ユニット自体が相続税の対象となることはないため³³⁰、直接的に別個の経済的価値であるとの証明は適わない。そのため、実際に相続税または贈与税と所得税が課されるものとの同質性を証明することで、ユニットと権利確定により生じる経済的利益が同一の経済的価値ではなく別個の経済的価値であるとする可能性を見出す。

当該検討にあたり、山名隆男がいう「実現前権利」に着目する。「実現前権利」とは、それ自体に定義があるわけではなく、その要件、範囲などは、山名自身が独自に規定したものである³³¹。山名が敢えてこれを定義するのは、当該権利に相続税を課税することの当否及び実現財産に重ねて所得税を課税することの当否等を考える共通軸を設定するためとしている³³²が、本稿では相続税等と所得税が課税される別個の経済的価値と認識されるものと、ユニットとの同

³²⁹ そもそも、被相続人が必要な人材であるがゆえリテンション効果を付与することを目的としたものなので、その代わりとして相続人が残りの対象勤務期間に従事することは、仮に可能であったとしても全くその意味にそぐわない。

³³⁰ 死亡退職の具体例として、株式会社日立製作所では、「対象者が任期満了、死亡、その他当社の報酬委員会が認める正当な理由により退任する場合は、対象者に付与されたRSUのうち、付与から当該退任した時点までに相当する分の本交付株式または現金のみが交付されます。」として、死亡時に「正当な理由による退職」として権利確定する旨を定めている（株式会社日立製作所「譲渡制限付株式報酬および譲渡制限付株式報酬ユニットの付与ならびにグループ会社役員への譲渡制限付株式報酬ユニット制度の導入に関するお知らせ」4頁（2021年）
<https://kabuyoho.jp/discloseDetail?rid=20210330487359&pid=140120210330487359>（最終閲覧日2021年12月19日）。

³³¹ 「実現前権利」という表現は、「実現前権利」を相続財産として課税することに対する疑問の提起について書かれた「山名隆男「実現前権利の課税問題」立命館法學6号519-540頁（2013年）」にて用いられている。

³³² 同上〔山名〕、520頁。

質性を検討するうえでの共通軸として用いる。山名によれば、「実現前権利」とは、権利の実現が確定していないことにおいて、単に「権利行使前の権利」「行使前の債権」とは異なる意味を持たせており、また、「未実現利得」と称されるのとも若干異なり、「利得」という所得そのものではなく「権利」であることが異なり、その権利が利得そのものである財産を「実現する力」であることに意味を持たせている³³³。そして、その特徴として、①実現前権利は権利の実現を予定している債権的権利であること、②経済的価値を現実化・実現する権利の行使が制限されていることが特性であること、③実現するまでは実現財産の価額が確定しないことも特徴的であり独特の性質であること、④実現前権利の譲渡は、法的に制限されているわけではないが、一般的には譲渡されないし、市場での取引も予定されていないことをその特徴としてあげる³³⁴。続けて、その特徴を整理すると、①実現するための権利行使が制限されていること、②実現財産の経済的価値としての金額が確定していないこと、③実現することが確定していないことの、以上の3点にまとめることができるとし、これを「実現前権利」というための特性であると同時に要件でもあると述べる³³⁵³³⁶。

RSU を上記3要件に当てはめて考えると、①ユニットは対象勤務期間を経過するまで権利行使ができないことから、実現するための権利行使が制限されており、②権利確定時の株価により株式が交付されるため、株式の経済的価値も未確定であることから、実現財産の経済的価値としての金額が確定していないといえ、③あらかじめ定められた対象勤務期間を勤めあげることによって権利が確定し、もし一定の非違行為等の会社で定める権利喪失事由に該当した場合には未実現となることから、付与時点において実現することが確定していないということがいえる。よって、ユニットにも「実現前権利」の3要件が当てはまることになり、その同質性を認めることが可能と考える。

4. 1. 3 「実現前権利」の課税関係と権利変質による経済的価値の単位

「実現前権利」には、相続税を課税したうえに、さらに実現財産にも所得税

³³³ 同上〔山名〕、519-520頁。

³³⁴ 同上〔山名〕、521頁。

³³⁵ 同上〔山名〕。

³³⁶ 山名は具体的にイメージするために実現前権利の例を次の①～④にあげており。①特許権（評価通達140）実現財産は補償金、②残余財産の分配を受ける権利（会社法105〇1三。評価通達189-6）実現財産は残余財産分配金、③配当期待権（評価通達193）実現財産は配当金、④弁護士等の事件終結前の報酬請求権等、実現財産は弁護士報酬としている。そして、課税実務上これらの権利に対しては、相続税を課税したうえに、実現財産にも所得税が課されている（同上〔山名〕）。

が課税されるものである³³⁷。例えば、「実現前権利」とされる配当期待権³³⁸には相続税が、「実現財産」である配当金には所得税が課税されている。つまり、相続税と所得税が課税されている以上、同一の経済的価値ではなく、それぞれ別個のものとみていることになる。仮にこれらを同一の経済的価値とみようとした場合、同一の経済的価値に、一種の所得税とされる相続税と所得税が課税される二重課税となり、上述した所得税法9条1項17号の趣旨に反することとなる。よって、「実現前権利」の3要件に該当し同質性が認められるユニットについても、「実現前権利」としてのユニットと、「実現財産」である経済的利益は同一の経済的価値としてではなく、別個の経済的価値としてみる方が妥当と考える。

この二重課税問題を、ユニットに類似するS0で考えても、「権利行使権を有するストック・オプションの相続とその実際の行使益とは別個の経済的価値ということもできる」から、長崎年金二重課税事件の射程からは外れると思われ³³⁹、実際、相続税と所得税が課税されていることから別個の経済的価値であると解することができる。さらにS0は、この二重課税という観点以外からも、例えば、米国親会社から付与されたS0を行使したことによって得た経済的利益が給与所得、雑所得、又は一時所得に該当するのかが争われた事案である、東京高裁平成16年2月19日判決（訟月51巻10号2704頁）³⁴⁰においても、「ストック・オプションそれ自体とその権利行使益とは、別個のものであり、付与時にストック・オプションの移転があったとすれば権利行使時に付与者から被付与者に対する権利行使益相当額の経済的利益が移転することはあり得ないとか、後者は前者が値上がりしたものであるということとはできない……」と判示している。ここで判例上も、S0と権利行使益を別個のものと解していることから、S0について両者を別個のものと解することができる。もっとも、S0とRSUは類似するといえども、その性質は異にするため、S0が別個の経済的価値であるとしても、RSUも直ちに同じであると解することはできない。しかし、権利と権利行

³³⁷ 山名論文自体は、「実現前権利」に相続税を課税し、その後さらに所得税を課税することに疑問を呈するものであるが、それを「実現前権利」と実現財産はあくまで同一財産であることを理由に否定しようとするものである。しかし、本稿では「実現前権利」における二重課税問題の是非には触れない。

³³⁸ 山名は、配当期待権を上記3要件に当てはめ、「配当期待権は、配当金を請求するという権利の行使はできない。そして実現財産である配当金の金額もそれが実現することも確定していないのであるから、実現前権利である」と述べる（山名・前掲注331）531頁。

³³⁹ 大淵・前掲注326）102頁。

³⁴⁰ 本判決は、従前日本法人に勤務していた原告が、日本法人の米国親会社から付与されたS0を行使したことにより取得した権利行使益の所得区分が争われた事案である。詳しい内容は次節にて、本高裁判決の最高裁平成17年1月25日判決（訟月51巻10号2696頁）検討時に記す。

使益の結果という相互関係にのみ着目し、権利行使（権利確定）により株式が交付されるという類似性を考えた場合、S0 と権利行使益の相互関係を別個のものと解すのであれば、ユニットと権利確定による経済的利益の相互関係を別意に解し、同一の経済的価値として扱うべき特別の理由はない。

さらに、権利の変質へと視点を変えると、「何らかの法的・事実的事由によって具体的な債権に変質させるとすれば、それが新たな経済的利得の付与になるという理屈もあり得る。」³⁴¹ものと考えられる。このような見地に立てば、退職を事由として、ユニットが具体的な債権へと変質し、そこで新たな経済的利得である株式として付与されているとみることができ、ユニットと経済的利益の両者は同一物ではなく、実現の前後で別個の権利とみることが相当である。権利が確定した場合、付与した側の完全な裁量で、それが株式として支給される場合もあれば金銭として支給される場合もあるのであるから、経済的利益としての債権は不確定³⁴²であり、ここにおいても確定時における変質があるといえる。このようなRSUにおけるユニットの権利変質という解釈は、RSにおいて、譲渡制限期間を経過し確定することで得た場合の経済的利益とは明らかに異なる。なぜなら、RSでは当初付与されるものは株式であり、そこから権利が確定したとしても株式の譲渡制限が解除されるに留まり、同じ株式であることに違いはなく、明らかに権利の変質が行われていないからである。

以上の検討を踏まえると、RSUにおけるユニットと経済的利益を同一物として認識すべき積極的理由はなく、それぞれを別個のものと認識することが妥当といえよう。

4. 2 「所得の実現」時点

4. 2. 1 所得税法における収益の認識基準と所得分類

所得税における所得の年度帰属について、所得税法36条1項は「その年分の各種所得の金額の計算上収入金額とすべき金額又は総収入金額に算入すべき金額は、別段の定めがあるものを除き、その年において収入すべき金額（金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもつて収入する場合には、その金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の価額）とする。」と規定している。同法36条1項が「収入した金額」としていないことから、現金主義³⁴³を採っていない

³⁴¹ 山名・前掲注331) 538頁。

³⁴² 例えば、RSUに係る名古屋地裁平成26年判決においては、「RSUの権利が確定次第、P2法人は、自らの完全な裁量により、被付与者に対して無償で株式……を譲渡するか、相応の現金……を渡すかを決定する。」と規定されており、付与した側の完全な裁量によるものであるから、付与された側には、株式か金銭どちらを選ぶかの選択肢すらない。

³⁴³ 権利確定主義の例外と考えられる管理支配基準は、判例・通説の否定する現金主義に非常に

ことは明らかであり³⁴⁴、ここでいう「収入すべき金額」とは、実現した収益、すなわちまだ収入がなくても「収入すべき権利の確定した金額」のことであり、この規定は広義の発生主義のうちいわゆる権利確定主義³⁴⁵を採用したものであると、一般に解されている³⁴⁶。

今日的にこのような学説が形成されたこれまでの判例を概観すると、最高裁昭和40年9月8日判決（刑集19巻6号630頁）において、「収入すべき金額とは、収入すべき権利の確定した金額」をいうと判示していることから、収益の認識基準として権利確定主義が採用されていることがわかり、当最高裁が最高裁判決において権利確定主義を初めて明言したこととなる³⁴⁷。続く、最高裁昭和49年3月8日判決（民集28巻2号186頁）においても、「同法一〇条が、右期間中の総収入金額又は収入金額の計算について、『収入すべき金額による』と定め、『収入した金額による』としていないことから考えると、同法は、現実の収入がなくても、その収入の原因たる権利が確定的に発生した場合には、その時点で所得の実現があつたものとして、右権利発生の時期の属する年度の課税所得を計算するという建前（いわゆる権利確定主義）を採用しているものと解される。」と判示していることから、同最高裁は、所得の年度帰属（収入すべき時期）については、権利確定主義を原則とすることを明らかにしている³⁴⁸³⁴⁹。ここでは「収入の原因たる権利が確定的に発生した場合には、その時点で所得の実現があつたもの」としても判示されていることから、権利の確定を「所得の実現」という観点からみることができる。実際、同最高裁判決を、私法上有効な所得について「収入すべき権利の確定」をもって「収入の蓋然性」

近似するとされる（山本直毅『課税所得の認識原理の研究』51頁（成文堂、2020年））それゆえ現金主義がそぐわない今、管理支配基準が例外と位置づけられているといえる。

³⁴⁴ 清永敬次『税法〔新装版〕』100頁（ミネルヴァ書房、2013年）。

³⁴⁵ 権利確定主義の考え方は、会計学上の「現金主義」に対比する意味での「発生主義」の概念に属し、さらに、収益発生認識基準としての「実現主義」の概念に対応するものとして理解がされてきた（注解所得税法研究会・前掲注37）1023頁）。

³⁴⁶ 金子・前掲注49）317頁。金子宏は、所得の年度帰属について、原則として権利確定主義が妥当するその理由として、第1に、今日の経済取引においては、信用取引が支配的であるから、たとえ現実の収入がなくても、収入すべき権利が確定すれば、その段階で所得の実現があつたと考えるのが合理的であること、第2に、現金主義のもとでは、租税を回避するため、収入の時期を先に引きのばし、あるいは人為的にその時期を操作する傾向が生じやすいことをあげる（同〔金子〕）。

³⁴⁷ 碓井光明「判批」別冊ジュリ79号100頁（1983年）。

³⁴⁸ 水野忠恒「ストック・ユニットに係る課税関係-権利確定に関する事案の検討を中心に-」国際税務35巻11号107頁（2015年）。

³⁴⁹ 学説および判例においては、権利確定主義が収入金額計上時期の一般的な判断基準であるとされながら、権利確定主義の具体的な意味内容は必ずしも一義的ではなく、かつそれほど明確ではないとの指摘もある（田中治「税法における所得の年度帰属」『田中治税法著作集〔第3巻〕』63頁（清文社、2021年））。

あるいは「所得の実現」があったものと認める判断構造を内包する基準（権利確定主義）が示されたと理解することができるとの見解もある³⁵⁰。これは、後の最高裁昭和53年2月24日判決（民集32巻1号43頁）において、「同法一〇条一項が右期間中の収入金額の計算について『収入すべき金額』によるとしていることから考えると、同法は、現実の収入がなくても、その収入の原因となる権利が確定した場合には、その時点で所得の実現があったものとして右権利確定の時期の属する年分の課税所得を計算するという建前（いわゆる権利確定主義）を採用しているものと解される」としながら、「所得の実現があつたとみることができる状態が生じたときには、その時期の属する年分の収入金額として所得を計算すべきものであることは当然であり、……右金員の取得によりすでに所得が実現されたものとみるのが相当であるからである。」と判示していることにも表れている。ここで、同最高裁が権利確定主義を「所得の実現」の有無から判断していることからすれば、所得税法上の収益の認識基準を「所得の実現」といった観点からみることが可能といえる。現に、「所得の実現」は、収益または収入金額の計上時点の決定に関して議論されてきた経緯があり³⁵¹、金子も、現行所得税法の解釈上、所得の年度帰属については、発生主義のうち実現主義が妥当すると解すべきであるとしたうえで、実現主義を、原則として実現した利得のみが所得を構成すると考えた場合には、所得の年度帰属の問題は、所得の実現時期の判定の問題にはほかならないと述べる³⁵²。「実現」という概念自体、「所得の範囲を画定する本質的要素ではないが、課税所得の算入時機、課税の対象となる金額、課税の対象となる者を画定する機能を有している」³⁵³と説明されるものでもある。なお、水野は、「所得の実現」が、広く所得概念そのものに関わる問題であるのに対し、会計学にある実現主義は、計上時期に関する問題であり、両者は混同されやすいが明らかに異なるものであることを指摘している³⁵⁴。同最高裁昭和53年判決は、続けて、「収入の原因とな

³⁵⁰ 水野・前掲注348) 106頁。しかし、この点について、水野は「収入すべき権利の確定」というのは、年度帰属の問題であり、所得の実現を意味するものではないと否定的見解を示す(同〔水野〕)。

³⁵¹ 岡村忠生「所得の実現をめぐる概念の分別と接続」法学論叢166巻6号97頁(2010年)。実現という概念が(おそらく実定法の外に)存在することを前提に、収益の計上の時点を実現によって決定しようとする議論も実際に存在するとしている(同〔岡村〕)。

³⁵² 金子宏『所得概念の研究 所得課税の基礎理論 上巻』304頁(有斐閣、1995年)。

³⁵³ 山本・前掲注343) 27頁。

³⁵⁴ 水野忠恒「企業会計における実現主義と租税法における所得の実現との交錯について—ストック・ユニットの事例をもとにした権利確定主義と所得の実現に関する詳論—」租税研究794巻49頁(2015年)。しかしながら、これまで最高裁判決が、会計学の実現主義と「所得の実現」を混同する判断を行っており、所得の実現があるから課税年度になるものとの判断がされてきた経緯があると述べる(同〔水野〕)。この点については、岡村忠生も、所得の実現が、課税時点のみならず、所得概念に関係する場合があるとし、両者は無関係ではないが、内実は異なる

る権利が確定する時期はそれぞれの権利の特質を考慮し決定されるべきものである」とも判示している。この点について、清永敬次もまた、この権利の確定がいつあるかとみるかについては、一般的には、恐らく、所得の種類や取引の形態に応じて合理的な基準を見出していくほかないと述べている³⁵⁵。そうだとすれば、インセンティブ報酬において導き出される収益計上時期は、それぞれの報酬類型における形態や権利の特質を考慮したうえで決定されることとなる。ここから、インセンティブ報酬における収益計上時期の論理を確認することは、その報酬類型における権利の特質を解明することに繋がるといえる。さらには、田中治が述べるよう、S0の権利付与、被付与者による権利行使、株式の売却のそれぞれの過程において、そこに生じた経済的利益または所得に対して、どの時点で課税するか、すなわち「課税時期」または「年度帰属」の問題と「所得分類」の問題は、それぞれ別の論点であるが、これらは密接な関係をもっているため³⁵⁶、所得分類の問題においても、「課税時期」意識した議論には意義があるといえる。

4. 2. 2 S0, RS

最高裁平成17年1月25日判決（訟月51巻10号2696頁）³⁵⁷においては、S0の権利行使益の所得区分について、その「所得の実現」時点が論点となっている。本判決は、米国親会社から付与されたS0を行使したことによって得た経済的利益が給与所得、雑所得、又は一時所得に該当するのかが争われた事案である、東京高裁平成16年判決の最高裁判決である。同最高裁は、その「所得の実現」時点について、「本件ストックオプション制度に基づき付与された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

としている（岡村・前掲注351）95頁）。

³⁵⁵ 清永・前掲注344）101頁。

³⁵⁶ 田中治「所得分類の意義と給与所得課税」『田中治税法著作集〔第3巻〕』113頁（清文社、2021年）。

³⁵⁷ 本件は、従前日本法人に勤務していた原告が、日本法人の米国親会社から付与されたS0を行使したことにより取得した権利行使益の所得区分が争われた事案である。東京地裁平成15年8月22日判決（訟月51巻10号2741頁）においては、「本件権利行使益が、本件ストック・オプションに係る親会社の株価の変動及び原告自身の権利行使の時期に関する判断によってその発生の有無及び金額が決定付けられた、偶発的、一時的な性格を有する経済的利益……であるから、所得税法34条1項にいう『一時の所得』に該当するものというべきである。」と判示するが、東京高裁平成16年2月19日判決（訟月51巻10号2704頁）は、「本件ストック・オプションは、被控訴人の日本A社における精勤の継続に対して付与されたものと認めることができる。」とし「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いうべきである。」と判示し原判決を取り消した。最高裁昭和17年1月25日判決では、「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いえるべきである。」と判示し原告を棄却している。

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ものとされているというのであり、被付与者は、これを行使することによって、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ということが出来る。」と判示している。この点について、増田稔は、「すなわち、ストック・オプションの付与を受けたことそれ自体により所得が実現したものと考えるとすると、ストック・オプションそれ自体は付与会社から給付されたものであるとしても、権利行使益は従業員等が既に取得した権利を行使して得られた経済的利益であって、これにつき付与会社から給付を受けたものとして課税関係を考えるのは相当でないということになる。しかしながら、付与会社から従業員等に付与されたストック・オプションについては、経済的価値を有する権利であるといえるとしても、一般にその譲渡が禁止され換価可能性のないものであって、それを付与されたこと自体で従業員等の担税力が増加したとみるのは相当でなく、その権利行使により現実に権利行使益を初めて所得税法にいう所得が実現したものと解するのが相当である。」³⁵⁸と述べている。つまり、S0 それ自体の付与により所得が実現していたとすると、権利行使の段階で新たに給付を受けたとの考えは成り立たない。しかし、S0 それ自体の付与により所得が実現していないとすると、判示するよう、権利行使の段階で「初めて経済的な利益を受けること」となり、その時点で所得が実現することとなる。この場合、S0 の権利行使により発生する株式の引渡請求権が「収入の原因となる権利」であって、S0 それ自体は、「収入の原因となる権利」を生じさせる権利にすぎないものと考えられる³⁵⁹。かかる付与と経済的利益の関係を整理すると、付与時ではなく権利

³⁵⁸ 増田稔「判批」ジュリ 1310 号 149 頁（2006 年）。

³⁵⁹ 畑山茂樹「株式を利用したインセンティブ報酬の収入計上時期に関する一考察」税大論叢 92 号 78-79 頁（2018 年）において、S0 それ自体の付与が、付与時には課税しないことを最高裁平成 17 年 1 月 25 日判決（訟月 51 卷 10 号 2696 頁）の控訴審判決である東京高裁平成 16 年 2 月 19 日判決（訟月 51 卷 10 号 2704 頁）のなかで検討している。東京高裁は、「ストック・オプションは、株式の売買の一方の予約又はこれに類似する法律関係から発生した予約完結権であり、それ自体は、株式の引渡しを請求できる権利ではなく、株式譲渡契約を成立させることのできる権利にすぎないのであって、譲渡が禁止され、換価可能性もないのであるから、このようなストック・オプション自体が所得税の担税力を増加させる経済的利益たる『所得』に該当し、その付与によって被付与者に現実の収入があったとみることはできないし、その付与時に現実の収入の原因となる権利を被付与者が取得したものであるということもできない。」と判示している。本判決の検討について、畑山は、収入計上時期の検討にあたっては、「現実の収入」があった場合と、現実の収入がなく、「収入の原因となる権利」が発生した場合とを、区別して考える必要があるとして、本判決も、具体的な当てはめにおいて、「現実収入」と「収入の原因となる権利」を区分して検討を行ったように思われると述べる。すなわち、S0 という権利の付与時点では、まず、S0 という権利自体が「現実の収入」（担税力を増加させる経済的利益たる「所得」）に該当するか否かを検討し、次に、S0 という権利が所得を実現させる「収入の原因となる権利」に該当するか否かを検討した結果、そのいずれにも該当しないと判断して、S0 の付与時には課税しないとの結論を導き出したものと考えられるとするのである。本判決がそのように判断した理由は、本件 S0 の権利行使により発生する株式の引渡請求権が「収入の原因となる

行使時に課税が行われるということは、権利行使時に「所得の実現」があり、そこで初めて経済的利益が初めて給付されたとの証明になる。なお、本判決では、S0 それ自体の付与時点で所得が実現していないとしていることから、後者の立場をとっていることとなる。

本判決では、権利行使益の所得区分が争点とされていたため、その収入計上時期について明示的な判断は示していないものの、その収入計上時期について、S0 というインセンティブ報酬の仕組みにおいて、私法上の権利が確定した時点という観点からではなく、所得の実現がいつかという観点から判断したものとされる³⁶⁰。なお、本判決の第一審である東京地裁平成15年8月22日判決（訟月51巻10号2741頁）では、S0 自体が将来の「期待権」であるとして経済的価値が認められるものの評価の合理性に問題があるとされ、第二審の東京高裁平成16年判決では、S0 が売買予約の「予約完結権」にすぎず、現実の収入の原因となる権利を被付与者が取得したものとはいえないとして、権利確定主義の観点から課税対象と解されなかったことから、付与時課税の排除と、権利行使時課税という点では裁判所の判断は一貫している³⁶¹。

このようなS0の課税のタイミングという問題について、理論的に考えられるのは、オプション付与時、オプション行使時、オプション行使によって取得した株式売却時の3つがあり³⁶²、その他には権利行使可能時もあげられるであろう。これらの選択肢が考えられるうえで、上述最高裁は、権利行使時において課税することとしたのであるが、これを「所得の実現」の観点から、権利行使時において初めて所得（経済的利益）が実現³⁶³したことに権利行使時課税の理由を見出している。既に述べたように、所得税法上の収益の認識基準を「所得の実現」といった観点からみることは可能である。ここにおいては、「収入すべき金額」をどの時点で認識するか考えるうえで、S0の付与時から株式売却時に至る一連の過程において、一義的な認識時点は出てこず、種々の考え方がありうるが、どの時点にける経済力を「収入すべき金額」と観念するかは、結局のところ、実現主義を原則とする所得税のもと、問題の所得は実現しているか

権利」であって、S0 自体は、「収入の原因となる権利」を生じさせる権利にすぎず、「収入の原因となる権利」ではないと考えたことによるものと述べている。

³⁶⁰ 同上〔畑山〕、74、76頁。

³⁶¹ 酒井貴子「判批」別冊ジュリ253号79頁（2021年）。

³⁶² 渡辺徹也「引き抜き防止」佐藤英明ほか『租税法演習ノート〔第4版〕』208頁（弘文堂、2021年）。

³⁶³ 何をもちて実現とするか、その実現の意義については必ずしも共通の理解はないが、一般には、実体的な経済力が納税者に確定的に帰属することをいうものであるとされる。そうすると、少なくともS0の付与の段階ではこのような要件を満たしているとはいえず、基本的にはその権利行使によって株式を取得した段階をもって、所得の実現を認識すべきであるとされる（田中・前掲注349）114-115頁）。

否か、そのような意味で課税状態にあるか否か、の判断に左右されることにあるからといえる³⁶⁴。

では、権利行使時と最も近くある課税のタイミングが権利行使可能時であり、実際に権利行使が可能なることからその時点をもって「所得の実現」があるようにも思えるが、かかる所得税法における収益の認識基準である「所得の実現」の観点からは、権利行使可能時を初めて「所得の実現」があった時点とみることは相当ではないとされる。これは、権利行使制限が解除された時においては、権利行使は可能であるものの、株価が行使価格を下回る場合（アウト・オブ・ザ・マネー）には、S0 はいわば無価値となってしまう可能性もあり、権利行使可能時に同権利を行使するか否かは判然としていないことから、付与時課税や権利行使可能時課税ではなく、権利行使時課税こそがリーズナブルな解釈として評価され得ることにある³⁶⁵。この換価可能性ないし経済的評価可能性の全く認められない段階での課税は、担税力課税という原則的思考に抵触するおそれもあり³⁶⁶、RSに係る経済的利益の所得の年度帰属について争われた事案である、東京地裁平成17年12月16日判決（訟月53巻3号871頁）においても、当地裁は、RSに係る経済的利益の所得の年度帰属について「原告は、権利等の換価可能性は必ずしも所得課税の要件とされているものではないと主張するが、このような換価可能性は所得課税の担税力を裏付けるものとしても重要であって、換価可能性ないし経済的評価可能性の全く認められない段階で課税することは、納税者にとってもかえって酷な結果を招くことがある……」と課税時点における換価可能性の重要性を判示する。当然に「所得の実現」がなければ換価可能性もないのである。そして、同判決は、「本件制限解除に至るまでの原告は、形式上米国HP社の株主であるとはされているものの、その保有する株式を処分することも、株式買取請求権等の行使によって株式の処分に替えてその価値を取得することもおよそ不可能な状況に置かれていたものというべきであるから、このような時点において、株式の経済的価値を取得するに至ったと評価することはできず、むしろ、本件リストラクテッド・ストックに係る経済的利益の取得は、本件制限解除によって初めて現実化したものであって、その年分の所得として認識するのが相当であるというべきである。」と判示し、換価可能性のない状態を経済的価値の取得状態にあるとは認めておらず、初めて換価可能性が確保されるその時点まで、「所得の実現」を認めていない。換言すれば、

³⁶⁴ 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」『田中治税法著作集〔第3巻〕』293頁（清文社、2021年）。

³⁶⁵ 酒井克彦「低解約返戻金の保険商品に係る所得税法上の経済的価値(上)」企業研究39号179-180頁（2021年）。

³⁶⁶ 同上〔酒井〕、180頁。

付与時でも換価可能性があるのであれば、その時点での課税の可能性もあるといえる³⁶⁷。ゆえに担税力の観点からも、担税力が確保されることとなる、初めて「所得の実現」あった時点を経済時期とみることが理に適う。もちろん、権利確定主義は、「所得の実現」時期の判定における原則的な基準と解されるのであるから、「権利の確定」と「所得の実現」とは相反するものでもない³⁶⁸。

そうだとすれば、所得税法における収益の認識基準からは、課税時期とされる「所得の実現」時点、すなわちそれは、経済的利益が初めて給付（現実化）された時点とみることが可能であり、これは退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」の「はじめて給付」されることとなるその時点の基準になり得る可能性があると考えられる。一度これを、退職基因要件における「はじめて給付」を、「はじめて」と「給付」の2つに分解し、それが「所得の実現」の観点を用いた基準となり得るかを確認しておく。まず、前の「はじめて」については、課税時期においても、経済的利益が実現していればどの時点でも課税できるわけではなく、当然課税がされるのは「はじめて」所得が実現した時点、つまり「はじめて」給付された時点である。すなわち、S0の付与時点において、課税はされていないことから、所得は実現しておらず、それゆえその時点における給付はない。そして、その後の権利行使時により、所得が実現し、はじめて経済的利益が給付されたことにより課税がされたのであるから、タイミングを表す「はじめて」という意味に両者共通がある。次に、後ろの「給付」については、所得税法は、いわば所得を「収入」の形態においてとらえており、収入という言葉は、通常用法に従い、経済価値の外からの流入と理解する³⁶⁹のであるから、同様に外部から流入される「給付」についても、同じ観点からみることに違和感はない。さらに、田中が述べるよう、「課税時期」と「所得分類」の両者は密接な関係にある³⁷⁰のであるから、「課税時期」から「所得分類」の一判断要素である退職基因要件を検討することは必ずしも否定されるものでもない。

以上の検討を踏まえると、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点から、同法の退職所得該当性を判断すること、すなわち、退職基因要件における「はじめて給付」がされたと解す時点を判断することは一定

³⁶⁷ 田中治は、所得の実現という観点からみて、やはりS0の付与時課税は適切ではないが、もし将来において、S0の譲渡性が一般的、現実的になり、その譲渡、換金を可能とする市場が形成されるのであれば、付与時課税も考慮の対象となりえらる、その可能性を述べる（田中・前掲注349）120頁）。やはり、換金可能性のない状態にある現状において、付与時課税を強いることは、納税者に酷であり難しいといえる。

³⁶⁸ 畑山・前掲注359）98頁。

³⁶⁹ 金子・前掲注352）74頁。

³⁷⁰ 田中・前掲注349）113頁。

の合理性があるといえる。

4. 2. 3 RSU

「所得の実現」時点が退職基因要件にいう「はじめて給付」の基準となりうるとの考えから、本稿で問題とするRSUの収益計上時期を検討する。特に、本稿の論点に沿えば、付与時点での「所得の実現」の有無に注視したい。

東京地裁平成28年1月21日判決（訟月62巻10号1693頁）等で用いられる、いわゆるストック・ユニットはRSUであると解される³⁷¹。本件におけるストック・ユニットは、その付与後一定期間の経過により権利が確定し、その後の転換予定日に株式に転換される仕組みとなっているが、原告は、収益計上時期を転換日ではなく、転換された株式の取引制限期間が解除された時点であるとして主張したことから、その収益計上時点が争われている。同判決は、本件株式報酬に係る収益計上時期について、「上記経済的価値を得るための権利を行使し得ることが確実にになった段階で、収入の原因となる権利が確定するものと解するのが相当である。」とし「本件転換日において、収入の原因となる権利が確定したものというべきであり、本件各株式報酬に係る給与所得等の収入すべき日は、本件転換日であるというべきである。」と判示している。ストック・ユニットに係る収益計上時期については他の事例も散見される³⁷²ところではあるが、いずれも付与时ではなく転換日を収益計上時期とする考えによっている³⁷³。一部のストック・ユニットに係る事案において、転換日ではなく「vest」を収益計上時期とする場合もある³⁷⁴が、「vest」は転換日と特に解釈

³⁷¹ 畑山・前掲注359) 101頁。

³⁷² スtock・ユニットに係る経済的利益の課税時期が争われた事案である、東京地裁平成27年10月8日判決（税資265号12737順号）においても、「本件各ストック・ユニットは、MS社に対して本件各MS株式の支払を求めることのできる権利であるところ、同権利は本件転換日が到来した以降は取り消されることがなくなるとともに、同権利に基づく本件各MS株式の支払日は本件転換日とされ、原告らは同日以降その履行を求め得ることとなったのであるから、本件各株式報酬については、本件転換日に収入の原因となる権利が確定したというべきである。したがって、本件各株式報酬に係る給与等の収入すべき日は、本件転換日……である。」と判示していることから、転換日を収益計上時期とする判断は支持されうる。本判決は、経済的価値が個人に流入したといえるだけの具体的事情がある場合には、何らかの制約によって換価可能性が制約されていたとしても直ちに収入のあることが否定されるわけではないとしたが、例外的に、経済的価値の流入を否定すべき特段の事情は認めるとしている（藤岡祐治「ストック・ユニットに係る経済的利益の課税のタイミングとその算定方法」ジュリ1503号125頁（2017年））。

³⁷³ 交付された権利であるストック・ユニットを行使するのではなく、あらかじめ定められた期限（転換日）の到来により自動的に株式の引渡請求権に転換される場合もあるが、定められた転換日が到来した時が収入計上時期となるので、いずれにしても収入となる株式の引渡請求権が確定した時が収入計上時期となる点において変わりはないと考えられる（畑山・前掲注359) 118頁）。

³⁷⁴ スtock・ユニットに係る事案である、神戸地裁平成27年7月16日判決（税資265号順号

を異にするものではない。

ここから、ストック・ユニットを「所得の実現」の観点からみるところ、ストック・ユニットは、付与それ自体により所得が実現していないとする、先ほど確認したS0の収益計上時期の論理と同じである。すなわち、ストック・ユニット自体は、その転換により「収入の原因となる権利」である引渡請求権を取得するという権利にすぎず、それ自体は「収入の原因となる権利」であるとはいえないことから、「収入の原因となる権利」である引渡請求権を確定的に取得したと評価できる転換日に所得が実現したものとして、収益計上時期と判断したものと考えられる³⁷⁵。また、「ストック・ユニットは、ストック・ユニットの転換後にA株式一株を被付与者に支払う無担保の契約であり、譲渡等も禁止され……、市場性もないことから、金銭的に測定可能な経済的価値を有していたものとは認められない。」と判示していることから、付与時には「所得の実現」があるとはいえない³⁷⁶。やはり、ストック・ユニットにおける、「所得の実現」時点はストック・ユニットの付与日ではなく、転換日であるということになる。判示するところによっても、ストック・ユニット自体は、「無担保の契約」にすぎないのである。少なくとも、権利が「確定」したという以上は、金額の算定可能性、当該収益の取得の確実性において課税適状にあるとみることのできる程度に取引が成熟し安定した状態を指すものというべきであり³⁷⁷、ストック・ユニットの付与時点は到底そのような状態にないといえる。

かかる所得税法上の収益の認識基準としての「所得の実現」の観点から、ストック・ユニットにおける退職基因要件の「はじめて給付」されたその時点を考える。検討したところ、ストック・ユニットは付与時点における「所得の実現」は認められず、「収入の原因となる権利」を確定的に取得したとする転換日において所得が実現することから、その時点において「はじめて給付」がされたとの解釈が可能である。もちろん、これは退職を事由として転換され株式を取得したとしても、付与時点において所得は実現していないのであるから、

126963)では「本件ユニットは、『vest』するまでは、B株式につき、いかなる権利も与えられず、取引の対象にもなし得ない一方で、『vest』し次第、B株式又は現金が移譲され、被付与者の自由処分に委ねられることとされているのであるから……、本件ユニットは、本件プランの解釈上、『vest』すべきときに収入すべき権利が確定するものと解される。」と判示している。

³⁷⁵ 畑山・前掲注359) 98-99頁。

³⁷⁶ 畑山はインセンティブ報酬の収入計上時期に関する考察について、最終的に「事前に交付される権利や株式の交付時は、収入計上時期にはならないが、それは権利確定主義に基づいて判断したものではなく、『所得が実現』していないことが理由と考えている」と結論づけている(同上〔畑山〕、137頁)。やはり、インセンティブ報酬の収益計上時期を「所得の実現」といった観点からみることは支持されうるものといえる。

³⁷⁷ 田中治「過年度分の遡及的支給と年度帰属」『田中治税法著作集〔第4巻〕』495頁(清文社、2021年)。

退職時において所得が実現し「はじめて給付」されることの解釈に何ら影響を与えるものではない。

以上から、退職時における RSU の付与物とそこから生じる経済的利益の相互関係を考えた場合、在職中にユニットが付与されていたとしても、その時点において課税がされておらず、つまり所得が実現していないのであるから、それは「はじめて給付」には当たらない。その後、退職を事由として退職時に課税がされ、「所得の実現」があったのであれば、その時点をもって「はじめて給付」がされたと認識することには、かかる所得税法上の収益の認識基準からも整合性がある。むしろ、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点からは、所得が実現しておらず、換価可能性もない状態を「はじめて給付」がされたと評するのであれば、それは疑義があるといわざるを得ない。ユニットの付与時点で課税がされていないのは、その時点において未だ「はじめて給付」がされていないことの証左といえよう。

小括

本章では退職基因の判断対象に関する考察を行い、まず、ユニットとそこから生じる経済的利益を別個のものとする解釈を試みた。所得税法9条1項17号が、同一の経済的価値に対する二重課税を排除するものであることに鑑み、相続税と所得税の二重課税が行われる「実現前権利」とユニットの同質性を認めることで、ユニットと経済利益を、別個の経済的価値であると考えた。さらに、ユニットと類似する SO も相続税と所得税が課税されるものであり、判例上「ストック・オプションそれ自体とその権利行使益とは、別個のもの」と解されていることも、SO・RSU の権利と権利行使益の結果という相互関係の類似性を考えれば、別個の経済的価値とみることの肯定材料となり得る。ここで視点を変え、「何らかの法的・事実的事由によって具体的な債権に変質させるとすれば、それが新たな経済的利得の付与になるという理屈もあり得る。」とすれば、ユニットが退職を事由として株式等といった具体的債権へと変質し、それが新たな経済的利益の付与と解することができるので、これも両者を別個としてみるべき理由となる。これらの検討を踏まえれば、ユニットと経済的利益を同一物としてみるべき積極的理由はなく、別個のものと解することが妥当と考えた。

次に、所得税法における収益の認識基準である「所得の実現」の観点から RSU の退職基因要件における「はじめて給付」と解す時点を検証した。ここから、ストック・ユニットは、転換日において所得が実現するものであるから、同時点において「はじめて給付」がされたとの解釈が可能と考えた。つまり、在職中にユニットが付与されていたとしても、その時点において課税がされておらず、所得が実現していないのであるから、それは「はじめて給付」には当

たらない。その後、退職を基因として退職時（転換日）に課税がされ、「所得の実現」があったのであれば、その時点をもって「はじめて給付」と解すことは、かかる所得税法上の収益の認識基準からも整合性がある。所得が実現しておらず、換価可能性もない状態を「はじめて給付」の時点と解すことは相当ではなく、付与されたユニットを退職基因要件の判断対象とすべきではない。

おわりに

本稿では、在任継続インセンティブ報酬のなかでも RSU の退職所得該当性を検討した。我が国の役員報酬は、諸外国と比較し中長期の業績連動報酬を導入が少ないこと等の問題を背景として、近年インセンティブ報酬に関する役員給与の損金算入に関する規定が整備されたことから、今後インセンティブ報酬の導入が進むことは想像に容易い。なかでも、既に欧米各国において導入が進む RSU は、返還に関する訴訟リスクを軽減できること等に加え、平成 29 年度税制改正により法人税法上の役員給与として損金算入が可能となり法整備がされたことで、今後我が国でも採用事例が増加すると見込まれる。しかし、今尚、RSU を付与された者側が報酬プランに定める「正当な理由による退職」を行った場合に得た経済的利益の所得区分については不明確な点が多い。報酬の支給形態が多様化し、一定期間の勤務により RSU 等を獲得し、更にそこから一定期間の在任継続が最終的な経済的利益獲得の要件となるなど、ハイブリットな形態を有する報酬が支給された場合における、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」の意味合いを再度検討する必要があると考え、検討に至った。

第 1 章では、インセンティブ報酬の意義と性質を明らかにした。まず、我が国において、最初のインセンティブ報酬として導入された S0 は、当初、行使した場合に株価と行使価額の差額の利益を得る法的地位に過ぎず、それ自体が経済低価値を有する権利ではないと解されていた。しかし、平成 13 年商法改正により、S0 に固有の価値を見出すこととなるが、それは S0 が権利行使された場合に新株が時価未満で発行されることに伴ってオプションを付与された側に生ずる利益を根拠とした経済的価値を有するものであることを理由としている。つまり、権利行使した場合に利益を取得できるのであるから、経済的価値があるものと認識しており、少なくとも、実際に権利行使可能であること、およびそれに伴い利益を獲得できなければ、経済的価値があるとはいえないこととなる。

次に、かかる会社法上の観点から、RSU において事前に付与されることとなるユニットの性質を考えた場合の経済的価値の有無を検討した。ユニットは、対象勤務期間を経過し権利が確定する時まで、株式が交付されることはなく、付与時点において株主としての権利（配当受領権や議決権）を有するものでは

ない。ここから、ユニットに付与や譲渡制限という、あたかも実態があるかのような文言を使いながらも、実際に行使可能な権利および譲渡制限をかけるべき株式等、何らかの具体的対象物といったものは存在しないことが窺う。RSU において付与されるいわゆるユニットとは、財産上の利益や実質的な経済的価値といった性質を有するものではなく、「将来株式の交付を受けるべき地位」やその契約に過ぎないものと評価でき、付与時点における経済的価値はないといえる。会社法上、新株予約権に財産的価値を認めているのはコール・オプションとして実際に権利行使し株式を取得できる権利（厳密には株価と権利行使価額との差額から生じる利益）を有するからである。そうすると、ユニットにコール・オプション類似の性質を有し、財産的価値を有するというためには、権利が確定した（等しくは株式の交付を受けた）時点であるといえる。

最後に、役員退職慰労金制度が廃止され、それに代替するインセンティブ報酬の位置付けと性質を検討した。その性質・廃止の背景を辿ると、主に業績との連動性の希薄さを克服することを目的として置き換わったものであり、導入の際、退職慰労金制度が有していたメリット逸失の重大性に関する考慮もされていたことから、両者の性質等について同質性を認めることができると考えた。従来の退職慰労金制度においても短期間で支払われる場合もあり、そこに退職後の生活保障としての意味もあったのである。そうすると、退職慰労金制度においても短期間で支払われる場合はあったのであり、インセンティブ報酬が短期間を権利確定の条件としたものであっても、期間の長短に左右されることなく、退職慰労金制度が担っていた退職後の生活保障という同質性を認めることが可能と考えた。

第2章では、インセンティブ報酬の退職所得該当性を検討した。まず、退職所得は給与所得のなかでも賞与とは特に混同しやすいものであるため、両者の相違点を検討した。ここでは金子宏の見解を参考とし、賞与と退職所得を区別する基準は、在職中に支払うか、退職時に支払うかのシンプルなタイミングの違いに見いだせると考えた。退職時という時点においてに確定し支払われるインセンティブ報酬は、退職以後の生活の糧（あるいは老後の）となることは確実であるから、在職中に支払われる賞与とは明らかに異なり、受給者におけるその時点での両者の担税力は同一とはいえない。特にRSUは配当受領権もないため、何かは在職中の生活の糧として投下されることもあり得ない。付与自体が在職中にあったとしても、実質的な支給が退職時点において確定し支払われるのであれば、退職後の生活の糧としての担税力を前提に考えることが相当であり、それを在職中に支給された賞与としての性質を有するものと解することは難しいと考えた。

次に、退職所得を定める所得税法 30 条の意義を沿革からみるところ、退職所得課税が現行の優遇税制となったその根拠は、老後の生活の糧としての性質を有するからであることの確認ができ、学説・判例においても、「今日の所得税法上の退職所得というものは、いわゆる長期雇用を前提とした給与の後払いであり、老後生活の糧」として、その性質と機能を有するものと確認できた。しかし、RSU については 3 年程度の短期間を期間設定とするものが多く、このような短期間である場合には、沿革からも重要視される老後の生活の糧と言えない場合が多い。ここで、短期間を理由として退職所得該当性を否定し得るのか検討したところ、退職所得については、その計算段階で期間の長短が反映される形になっていることから、その所得区分の判定の際にも期間の長短を要素とすべきではなく、短期間であることを理由として退職所得該当性が否認されることは相当ではないと考えた。従来は役員退職慰労金にも短期間で支払われるものもあり、そこに退職後の生活保障という意味はあったからこそ、退職所得として課税されていたのである。

最後に、第 1 章でのユニットの性質を踏まえ、RSU の退職基因要件の解釈を試みた。ユニットの経済的価値発生時点の判断を踏まえると、ユニットは付与时においては議決権や配当受領権等何らの価値や行使可能な権利も有しておらず、報酬プランに定める「正当な理由による退職」をしたことで、付与したユニットの権利が確定し、経済的価値を有する株式が初めて交付されることとなる。つまり、退職時点で初めて経済的価値あるものを取得したといえるのであるから、その時点をもって「はじめて給付」されたとの解釈を行うことが相当である。かような解釈が、退職基因要件である「退職すなわち勤務関係の終了という事実によってはじめて給付されること」（筆者下線強調）の意味にも、その文理に最も符合する。

第 3 章では、インセンティブ報酬に係る退職基因要件否認事案の判例理論を確認し、そこから逆に、退職基因要件を肯定可能とする報酬プランを検討した。まず、リストラクテッド・シェア判決その他の退職基因要件否認事例から検討した。本判決では、退職所得が、退職と支給との因果関係により画される所得区分であることから、退職という時点において確定的に経済的利益を取得することが、退職と支給の因果関係を結び付けるうえで重要であること、および、退職の場合には、付与から退職時までの期間に対応する分を経済的利益として支給し、退職か在職かで得る経済的利益の額に差をつけ、差別化を図る必要性があることの確認ができた。それと同時に、確認した否認事案からも、退職後にも自社と競合をしない等を権利確定の条件として別に課すこと、および、退職時に権利確定とはならず、在職した場合の一定期間経過後の権利確定日に確定し経済的利益を取得する場合は、退職時に確定的に経済的利益を取得したと

いえないから、退職と支給の因果関係がなく、退職基因要件の肯定は難しい。

次に RSU 判決を検討すると、本判決は RSU が社員報奨制度であり賞与としての性質を有するとして直截的に退職基因要件を満たさないと判断したものであった。しかし、なぜ社員報奨制度であることが退職基因要件を満たさないことの理由となるかが、同判決に関する評釈をもってしても不明確であり、RSU に係る退職基因要件を否認する理由としては不十分であることの確認ができた。むしろ、リストラクテッド・シェア判決で確認した「リストラクテッド・シェアの譲渡制限解除の時期を退職という事実が生じるまで認めず、退職時に初めて譲渡制限が解除され、株式が従業員の証券口座に入庫される制度に改定できれば、要件(1)に該当し(退職基因要件を充足し)、退職所得として取り扱われるものとする。」(筆者括弧書挿入)との見解を参考とし、これに RSU に当てはめると、RSU の譲渡制限解除の時期は退職という事実が生じるまで認められず、退職時に初めて譲渡制限が解除され、株式が従業員の証券口座に入庫されることとなるため、かかる見解からは退職基因要件が肯定可能といえる。さらに、RSU をリストラクテッド・シェア判決等の退職基因要件否認事例の判例理論から導いた肯定可能とされる報酬プランへの当てはめを行った。ここにおいても、RSU は退職時に確定し、同時点で経済的利益を確定的に取得することから、退職と支給の因果関係が結び付いているといえ、その設計上も、「正当な理由による退任・退職である場合には、退任・退職時まで継続勤務した期間に応ずる分の報酬を支給する旨を定めることは可能」であるから、そのように設計したものであれば、在職か退職かで取得する株数は異なることになり、退職基因要件を肯定可能と考えられる。

第4章では、退職基因要件の判断対象に対する考察を行った。まず、ユニットとそこから生ずる経済的利益が、別個のものであることの証明のため、相続税と所得税の課税関係に着目した。両者が別個のものであるとすれば、退職を基因として、ユニットとはまた別の株式という新たな経済的利益を獲得することに繋がり、RSU に係る退職基因要件が肯定されることとなる。所得税法9条1項17号は、同一の経済的価値に対する二重課税を排除するものであるから、ある経済的価値に相続税と所得税の二重課税が行われている場合、必然的にそれらは別個の経済的価値として認識される。そこで、山名隆男が用いた、相続税と所得税の二重課税が行われる「実現前権利」とユニットの同質性を認めることで、ユニットとそこから生ずる経済的利益を、同一物ではなく、別個の経済的価値であると考えた。さらに、ユニットと類似するS0も相続税と所得税が課税されるものであり、判例上「ストック・オプションそれ自体とその権利行使益とは、別個のもの」と解されていることも、S0・RSU の権利と権利行使益の結果という相互関係の類似性を考えれば、別個の経済的価値みることの肯定材

料となり得る。ここで視点を変えれば、「何らかの法的・事実的事由によって具体的な債権に変質させるとすれば、それが新たな経済的利得の付与になるという理屈もあり得る。」との考えからも、ユニットが退職を事由として株式、あるいは金銭といった具体的な債権へと変質すれば、それが新たな経済的利益の付与となるから、別個のものとみるべき理由となる。以上の検討を踏まえれば、ユニットと経済的利益を同一物とみる積極的理由はなく、本来、別個ものとしてみるべきであるとの見解に達した。

次に、所得税法における収益の認識基準としての「所得の実現」の観点から、RSUの退職基因要件にある「はじめて給付」と解す時点を検討した。「課税時期」と「所得分類」は密接な関係を持ち、インセンティブ報酬における収益の計上時期も、その権利の特質を考慮したうえで決定されたものであるから、かかる観点からの所得分類を検討することは意義を有する。ここから、RSUであると解されるストック・ユニットは、付与時点における「所得の実現」は認められず、「収入の原因となる権利」を確定的に取得したものとする転換日において所得が実現するものであるから、その時点において「はじめて給付」がされたとの解釈が可能と考えた。つまり、在職中にユニットが付与されていたとしても、その時点において課税がされておらず、所得が実現していないのであるから、それは「はじめて給付」には当たらない。その後、退職を基因として退職時（転換日）に課税がされ、「所得の実現」がされたのであれば、その時点をもって「はじめて給付」と認識することには、かかる所得税法上の収益の認識基準からも整合性がある。むしろ、所得税法における「所得の実現」の観点からは、所得が実現しておらず、換価可能性もない状態を「はじめて給付」することは相当ではなく、ユニットの付与時点で課税がされていないのは、その時点において未だ「はじめて給付」がされていないことの証左といえる。

以上、本稿における考察から、次のことがいえる。第一に、インセンティブ報酬類型には、事前交付型か事後交付型があり、事後交付型として事前にユニットが付与されることとなるが、その付与物に何らの経済的価値（議決権、配当受領権等）や行使可能な権利がないのであれば、付与時における支給はないものと解される。退職基因要件はその文理からも「はじめて給付される」とあることから、初めて価値あるものが給付されるその時点が重視されなければならない。退職時まで何の価値も有せず、退職に基因して権利が確定し価値あるものとして初めて給付に至るのであれば、その時点退職基因要件における「はじめて給付」がされた時点と解すことは、その文理に最も符合する。所得税法の収益の認識基準としての「所得の実現」の観点からも、付与時には蓋然性・換価可能性等を理由として所得が実現していないとするならば、所得が未実現で課税がされていない状態を「はじめて給付」と解すべき理由はない。第二に、

RSU が社員報奨制度や賞与としての性質をもつものであることは、退職基因要件を否認する理由となり得ない。むしろ他のインセンティブ報酬に係る退職基因要件否認事案からその判例理論を確認しても、RSU という報酬類型は、その設計上も退職基因要件を肯定可能な報酬類型である。第三に、RSU は判例上、付与物と経済的利益を当然に同一物として認識し退職基因要件の判断をしているが、これは本来、別個のものと解したうえで、その判断を行うべきである。

参考文献

- ・あいわ税理士法人『業績連動・株式報酬制度を導入したい!と思ったとき最初に読む本』(中央経済社、2020年)
- ・あさひ法律事務所＝中央三井信託銀行証券代行部『ストックオプション拡充と改正法による新株発行実務』(中央経済社、2002年)
- ・阿部直彦＝郡谷大輔「実質的に解禁された新しい株式報酬」労政時報 3909号(2016年)
- ・新木伸一ほか「各国規制にみる制度設計の視点 報酬制度のグローバル展開」ビジネス法務 18巻10号(2018年)
- ・石村耕治「二重課税とは何か-電子商取引全盛時代の”二重課税”の概念とは-」獨協法学 94号(2014年)
- ・石綿学ほか「中長期業績連動報酬・株式報酬の新展開」商事 2134号(2017年)
- ・伊藤靖史「株式報酬と会社法(下)」商事 2139号(2017年)
- ・伊藤靖史『経営者の報酬の法的規律』(有斐閣、2013年)
- ・岩品信明「役員給与に対する課税制度」ジュリ 1546号(2020年)
- ・上田幸則＝豊岡博「わが国におけるインセンティブ報酬の方向性-特定譲渡制限付株式報酬を中心に-」名古屋学院大学論集社会科学篇 57巻4号(2021年)
- ・上村聡「役員報酬と企業価値」監査 700号(2019年)
- ・碓井光明「判批」別冊ジュリ 79号(1983年)
- ・内ヶ崎茂ほか「わが国における従業員株式報酬制度普及に向けた課題と展望」商事 2275号(2021年)
- ・梅井覚＝田中卓也『平成19年度税制改正・会社法施行後のこれだけは知っておきたい役員の退職慰労金と賞与 70問70答』(政経研究所、2007年)
- 梅本剛正「商法の視点」法教 475号(2020年)
- ・AKJパートナーズ『立場別・ステージ別ストック・オプションの活用と実務〔第5版〕』(中央経済社、2021年)
- ・江頭憲治郎『会社法の基本問題』(有斐閣、2011年)

- ・江頭憲治郎『株式会社法〔第8版〕』（有斐閣、2021年）
- ・江頭憲治郎＝門口 正人『会社法大系〔第3巻〕』（青林書院、2008年）
- ・大賀祥充『会社役員退職慰労金の法理』（広島修道大学総合研究所、1989年）
- ・大久保拓也「役員報酬の支給手続をめぐる諸問題-取締役の退職慰労金を中心として-」民事法情報 256号（2008年）
- ・大崎鋭侍『役員退職慰労金と賞与に関する60問60答〔平成18年新会社法施行・税制改正後の改訂版〕』（政経研究所、2006年）
- ・大澤弘幸「株式報酬による役員給与の課税連関に関する考察-平成29年度税制改正を踏まえて-」新潟経営大学紀要 25号（2019年）
- ・太田洋ほか『新株予約権ハンドブック〔第4版〕』（商事法務、2018年）
- ・大淵博義「判批」税理 53巻14号（2010年）
- ・岡村忠生「所得の実現をめぐる概念の分別と接続」法学論叢 166巻6号（2010年）
- ・荻原勝『役員報酬・賞与・退職慰労金〔改訂版〕』（経営書院、2009年）
- ・小畑孝雄『源泉所得税質疑応答集〔平成17年版〕』（大蔵財務協会、2005年）
- ・樫田明ほか『所得税基本通達逐条解説〔令和3年度版〕』（大蔵財務協会、2021年）
- ・金子宏「判批」判時 1139号（1985年）
- ・金子宏『所得概念の研究 所得課税の基礎理論 上巻』（有斐閣、1995年）
- ・金子宏『租税法〔第24版〕』（2021年）
- ・川井久美子「税制改正による実務への影響と導入の課題」税通 74巻1号（2019年）
- ・神田秀樹『会社法〔第23版〕』（弘文堂、2021年）
- ・神田秀樹ほか『役員報酬改革論 日本経済復活の処方箋〔増補改訂第2版〕』（商事法務、2018年）
- ・岸田雅雄「役員退職慰労金に関する諸問題〔上〕」商事 1140号（1988年）
- ・清永敬次『税法〔新装版〕』（ミネルヴァ書房、2013年）
- ・吉良実「判批」民商 90巻6号（1984年）
- ・櫛笥隆亮「役員退職慰労金に代わる新報酬制度 株式報酬型ストックオプションとは」労政時報 3676号（2006年）
- ・久保田安彦「取締役の報酬等-退職慰労金とストック・オプション-」法セ 61巻7号（2016年）
- ・小池正明「判批」税理 53巻13号（2010年）
- ・小林裕明「役員給与課税制度とその事例(その1)」税務 QA212号（2019年）

- ・ 小山浩「企業実務上注目される近時の重要租税判決の解説」租税研究 794 号 (2015 年)
- ・ 小山浩「企業実務上留意すべき重要租税判決の解説」租税研究 764 号 (2013 年)
- ・ 斎藤宏一「グローバル株式報酬の事例研究」資料商事 438 号 (2020 年)
- ・ 斎藤宏一＝小西真木子「グローバル株式報酬の実務」商事 2241 号 (2020 年)
- ・ 酒井克彦「退職所得課税における「退職」と支給との因果関係」税事 38 巻 4 号 (2006 年)
- ・ 酒井克彦「みなし相続財産としての年金受給権に基づいて取得した年金への所得課税(上)－最高裁平成 22. 7. 6 第三小法廷判決を素材として－」税事 42 巻 9 号 (2010 年)
- ・ 酒井克彦『所得税法の論点研究』(財経詳報社、2011 年)
- ・ 酒井克彦「仮想通貨実務家協会における議論(第 4 回)仮想通貨は相続税法上の「財産」か－経済的価値はあるものの換価可能性がない資産－」税事 50 巻 12 号 (2018 年)
- ・ 酒井克彦「働き方改革と租税法」税大ジャーナル 30 号 (2019 年)
- ・ 酒井克彦「所得税法上の所得区分等の在り方－経済社会の変容に即応した課税(第 6 回)退職所得の見直し－」税理 62 巻 7 号 (2019 年)
- ・ 酒井克彦「企業の社会的責任と適正納税・租税行政への協力」税理 63 巻 6 号 (2020 年)
- ・ 酒井克彦『キャッチアップ企業法務・税務コンプライアンス』(ぎょうせい、2020 年)
- ・ 酒井克彦『裁判例からみる所得税法〔二訂版〕』(大蔵財務協会、2021 年)
- ・ 酒井克彦「低解約返戻金の保険商品に係る所得税法上の経済的価値(上)」企業研究 39 号 (2021 年)
- ・ 酒井貴子「判批」別冊ジュリ 253 号 (2021 年)
- ・ 佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書」碓井光明ほか『公法学の法と政策 上巻』(有斐閣、2000 年)
- ・ 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-」日税 57 号 (2006 年)
- ・ 篠崎隆＝堀之内俊也「役員退職慰労金制度改革を考える」労政時報 3625 号 (2004 年)
- ・ 澁谷展由『東証一部上場会社の役員報酬設計 2019 年開示情報版』(商事法務、2020 年)
- ・ 澁谷展由『東証一部上場会社の役員報酬設計 2020 年開示情報版』(商事法

務、2021年)

- ・新谷勝「改正商法とストック・オプション制度の採用」企会 49 卷 10 号 (1997 年)
- ・菅谷和宏「個人の資産形成のための新しい個人退職勘定制度(日本版 IRA)の創設について」日本 FP 学会 13 卷 (2013 年)
- ・杉山靖彦「ストックアワードの活用と税務上の問題点(上)」税理 52 卷 1 号 (2009 年)
- ・鈴木一水「経営者報酬の種類と効果」国民経済雑誌 219 卷 4 号 (2019 年)
- ・鈴木武雄「退職慰労金の特殊性」旬刊商事法務研究 484 号 (1969 年)
- ・税法基本判例研究会「退職所得の意義」税 71 卷 2 号 (2016 年)
- ・高尾和利「リストラクテッド・シェアと退職所得」旬刊速報税理 32 卷 11 号 (2013 年)
- ・高岸直樹「株式報酬に関する一考察」二松学舎大学国際政経論集 25 号 (2019 年)
- ・高田剛「税制改正による役員退職慰労金等への影響」資料商事 334 号 (2012 年)
- ・高橋貴美子「中長期インセンティブ報酬の退職所得該当性の判断について (1)名古屋地裁平成 26 年 5 月 29 日判決を素材として」税事 50 卷 10 号 (2018 年)
- ・高橋貴美子「中長期インセンティブ報酬の退職所得該当性の判断について (2)主に退職給与における優遇税制の趣旨の観点から」税事 50 卷 11 号 (2018 年)
- ・瀧原章夫「退職所得課税に関する一考察」労働統計調査月報 57 卷 7 号 (2005 年)
- ・武田 昌輔『DHC コメントール所得税法』(第一法規出版、1983 年)
- ・田崎信治ほか「株式報酬制度の再検討-費用負担の観点から-」商事 2180 号 (2018 年)
- ・田中治「税法における所得の年度帰属」『田中治税法著作集 [第 3 卷]』(清文社、2021 年)
- ・田中治「所得分類の意義と給与所得課税」『田中治税法著作集 [第 3 卷]』(清文社、2021 年)
- ・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」『田中治税法著作集 [第 3 卷]』(清文社、2021 年)
- ・田中治「過年度分の遡及的支給と年度帰属」『田中治税法著作集 [第 4 卷]』(清文社、2021 年)
- ・田辺総合法律事務所ほか『役員報酬をめぐる法務・会計・税務 [第 5 版]』

- (清文社、2020年)
- ・谷口勢津夫『税法基本講義〔第7版〕』(2021年)
 - ・團野正浩「判批」税大ジャーナル23号(2014年)
 - ・千原正敬「上場企業の役員報酬をめぐる近年の動向-企業業績との連動性の強化-」レファ836号(2020年)
 - ・注解所得税法研究会『注解所得税法〔6訂版〕』(大蔵財務協会、2019年)
 - ・通商産業省産業政策局産業資金課『新規事業法とストックオプション』(商事法務研究会、1997年)
 - ・東北大学公法判例研究会「判批」法學75巻2号(2011年)
 - ・富永忠祐「ストックオプションの見直し、新株発行制限の緩和など4月からスタートする「改正商法」の押さえておきたいポイント」企業実務41巻4号(2002年)
 - ・中島恵子=山口広志「譲渡制限付株式報酬の事例分析と実務ポイント」旬刊経理情報1570(2020年)
 - ・布目武「判批」民研703号(2015年)
 - ・野村修也=奥山健志『令和元年改正会社法』(有斐閣、2021年)
 - ・橋本浩史「導入を促す法整備の動向と法務上の導入ポイント」税通74巻1号(2019年)
 - ・畑山茂樹「株式を利用したインセンティブ報酬の収入計上時期に関する一考察」税大論叢92号(2018年)
 - ・原弘明「中小企業からみた株式会社役員の株式報酬と従業員持株制度」水島郁子ほか『中小企業の法務と理論 労働法と会社法の連携』(中央経済社、2018年)
 - ・引地夏奈子「役員退職慰労金制度の代替としての株式報酬型ストック・オプションに関する一考察」企会67巻3号(2015年)
 - ・藤岡 祐治「ストック・ユニットに係る経済的利益の課税のタイミングとその算定方法」ジュリ1503号(2017年)
 - ・藤田友敬「オプションの発行と会社法〔上〕」商事1622号(2002年)
 - ・藤野信雄「役員退職慰労金制度廃止等をめぐる会計・税務」旬刊経理情報1089号(2005年)
 - ・藤曲武美「判批」税弘59巻1号(2011年)
 - ・藤曲武美「近年のインセンティブ型報酬に係る税制改正の概要」税通74巻1号(2019年)
 - ・渕圭吾「相続税と所得税の関係-所得税法9条1項16号の意義をめぐって-」ジュリ1410号(2010年)
 - ・馬場陽「判批」税事48巻5号(2016年)

- ・ブルータス・コンサルティング『新株予約権等・種類株式の発行戦略と評価』（中央経済社、2020年）
- ・堀口和哉「判批」税事44巻2号（2012年）
- ・前田謙二「法人税法における役員退職給与の定義に係る一考察-東京地裁平成27年2月26日判決等を素材にして-」税法577号（2017年）
- ・増井良啓『租税法入門〔第2版〕』（有斐閣、2018年）
- ・増田稔「判批」ジュリ1310号（2006年）
- ・松尾拓也ほか『インセンティブ報酬の法務・税務・会計』（中央経済社、2017年）
- ・水野忠恒「企業会計における実現主義と租税法における所得の実現との交錯について-ストック・ユニットの事例をもとにした権利確定主義と所得の実現に関する詳論-」租税研究794号（2015年）
- ・水野忠恒「ストック・ユニットに係る課税関係-権利確定に関する事案の検討を中心に-」国際税務35巻11号（2015年）
- ・水野忠恒『大系租税法〔第3版〕』（中央経済社、2021年）
- ・溝上憲文「役員退職慰労金廃止」産労総合研究所2438号（2003年）
- ・溝上憲文「News&Report 2003 役員退職慰労金廃止」賃金事情2438号（2003年）
- ・宮谷俊胤「給与所得および退職所得の源泉徴収制度」日税15号（1991年）
- ・村中靖ほか「役員報酬ガバナンスの強化に向けた「報酬委員会」の設計と運用」労政時報3991号（2020年）
- ・望月爾「判批」ジュリ1457号（2013年）
- ・弥永真生『リーガルマインド会社法〔第15版〕』（有斐閣、2021年）
- ・山下聖志「従業員向け株式インセンティブ導入の実務(1)従業員向け自社株式の交付制度の実務」商事2252号（2021年）
- ・山田&パートナーズほか『新株予約権(ストックオプション)の税・会計・法律の実務Q&A〔第7版〕』（2017年）
- ・山名隆男「実現前権利の課税問題」立命館法學6号（2013年）
- ・山本直毅『課税所得の認識原理の研究』（成文堂、2020年）
- ・山本成男「役員退職慰労金の代替で注目「1円ストック・オプション」の活用ポイント」旬刊経理情報1208号（2009年）
- ・労務行政「役員退職慰労金 役員退職慰労金の廃止事例」労政時報3698号（2007年）
- ・渡辺徹也「インセンティブ報酬に対する課税-リストラクテッド・ストック等を中心に-」税務事例研究150号（2016年）
- ・渡辺徹也「ストック・オプションに対する課税を巡る最近の論点-疑似スト

ック・オプション事件判決を中心に-」税務事例研究 174 号（2020 年）
・渡辺徹也「引き抜き防止」佐藤英明ほか『租税法演習ノート〔第 4 版〕』（弘文堂、2021 年）

・一般社団法人日本経済団体連合会『令和 2 年度税制改正に関する提言』（2019 年）

https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/074_honbun.pdf

・大蔵省「税法審査委員会審査報告」（1906 年）

<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/790638>

・株式会社日立製作所「譲渡制限付株式報酬および譲渡制限付株式報酬ユニットの付与ならびにグループ会社役員への譲渡制限付株式報酬ユニット制度の導入に関するお知らせ」（2021 年）

<https://kabuyoho.jp/discloseDetail?rid=20210330487359&pid=140120210330487359>

・企業会計基準委員会「ストック・オプション等に関する会計基準」企業会計基準第 8 号（2004 年）

<https://www.asb.or.jp/jp/wp-content/uploads/stockop.pdf>

・企業会計基準委員会『実務対応報告第 41 号 取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱い』（2021 年）

[https://www.asb.or.jp/jp/wp-](https://www.asb.or.jp/jp/wp-content/uploads/kabushikihoshu20210128_02.pdf)

[content/uploads/kabushikihoshu20210128_02.pdf](https://www.asb.or.jp/jp/wp-content/uploads/kabushikihoshu20210128_02.pdf)

・経済産業省『「攻めの経営」を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～（2021 年 6 月時点版）』（2021 年）

<https://www.meti.go.jp/press/2021/06/20210607001/20210607001-1.pdf>

・公益社団法人日本租税研究会「昭和 38 年 12 月所得税法及び法人税法の整備に関する答申」（1963 年）

[https://www.soken.or.jp/sozei/wp-](https://www.soken.or.jp/sozei/wp-content/uploads/2019/09/s3812_syotokuzeiho_houjinnzeihonoseibi.pdf)

[content/uploads/2019/09/s3812_syotokuzeiho_houjinnzeihonoseibi.pdf](https://www.soken.or.jp/sozei/wp-content/uploads/2019/09/s3812_syotokuzeiho_houjinnzeihonoseibi.pdf)

・公益社団法人日本租税研究会「昭和 41 年 12 月長期税制のあり方についての中間答申」（1967 年）

[https://www.soken.or.jp/sozei/wp-](https://www.soken.or.jp/sozei/wp-content/uploads/2019/09/s4202_s42zeiseikaiseihoka.pdf)

[content/uploads/2019/09/s4202_s42zeiseikaiseihoka.pdf](https://www.soken.or.jp/sozei/wp-content/uploads/2019/09/s4202_s42zeiseikaiseihoka.pdf)

・国税庁文書回答事例「譲渡制限期間の満了日を「退任日」とする場合の特定譲渡制限付株式の該当性及び税務上の取扱いについて」

<https://www.nta.go.jp/about/organization/osaka/bunshokaito/hojin/190625/01.htm>

・国税庁文書回答事例「権利行使期間が退職から 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」

<https://www.nta.go.jp/about/organization/tokyo/bunshokaito/gensen/07/02.htm>

・財務省「年度改正」

https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/b07.htm

・財務省「平成 29 年度税制改正の解説」

https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11122457/www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2017/explanation/pdf/p0292-0378.pdf

・スルガ銀行株式会社「役員退職慰労金制度の廃止および事後交付型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」(2020 年)

<https://www.surugabank.co.jp/surugabank/kojin/topics/pdf/200514.pdf>

・全国株懇連合会「中長期的インセンティブプランの実務 業績連動報酬・自社株報酬の導入の手引き」(2018 年)

https://www.kabukon.tokyo/activity/data/study/study_2018_05.pdf

・日本公認会計士協会「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告会」会計制度委員会研究報告第 15 号 (2019 年)

https://jicpa.or.jp/specialized_field/files/2-11-15-2-20190527.pdf

・日本公認会計士協会「法人税法上の役員報酬の損金不算入規定の適用をめぐり実務上の論点整理」租税調査会研究報告第 35 号 (2019 年)

https://jicpa.or.jp/specialized_field/files/2-2-35-2-20191007.pdf

・日本年金機構「厚生年金の受給開始年齢」

<https://www.nenkin.go.jp/service/yougo/kagyo/kounen-kaishi.html>

・weblio 国語辞典「精選版日本語大辞典」

<https://www.weblio.jp/content/はじめて#NKKSS>