

# ストック・オプションの権利行使による 経済的利益の所得区分

中 嶋 啓 通

## 目 次

はじめに

第一章 序 章

第一節 スtock・オプションの概要

第二節 スtock・オプションの成り立ち

第三節 スtock・オプションに対する課税の経緯

第二章 スtock・オプション訴訟

第一節 訴訟に至る経緯

第二節 所得の分類

第三節 裁判の内容

第三章 スtock・オプションの所得区分についての考察

第一節 労務の対価性

第二節 雇用の類似性

第三節 まとめ

はじめに

平成一七年一月二五日、外国親会社から付与されたストック・オプションの権利行使による利益が「給与所得」又は「一時所得」のいずれの所得区分に該当するかが争われた初の最高裁判決が言い渡された。ストック・オプションに係る同様の訴訟が一〇〇件を超えていたため、その判決結果が注目されていたが、判決は「給与所得」に該当するというものであった。過去の判例において給与所得に該当するための要件として、「雇用類似性」及び「労務の対価性」が挙げられてきたが、本件の場合、外国親会社から付与されたストック・オプションの権利行使による利益の所得区分が問題となっていたため、裁判においては、直接の使用者ではない親会社との雇用類似性や株価の上昇によって発生するストック・オプションの権利行使による利益の労務の対価性が争点となった。そこで本稿は、これらの争点の判決内容、過去の給与所得等に関する判例や学説の検討を行い、この最高裁判決の妥当性について考察を加えるものである。

## 第一章 序章

### 第一節 ストック・オプションの概要

ストック・オプションとは、会社がその役員や従業員等（子会社の役員や従業員等を含む。以下、「従業員等」とい

う。）に対して、一定期間の勤務を条件として将来の一定の期間（権利行使期間）に、あらかじめ設定した価格（権利行使価格）で、自社株式を購入することができる権利又は新株の発行を受けることができる権利を付与すること又はその権利のことをいい、一般には従業員等に対するインセンティブ報酬として用いられている。ストック・オプションを付与された従業員等は、会社から自社株式を権利行使価格で購入し、これを上回る価額でその株式を譲渡することにより、金銭的な形で経済的利益を得ることができる。他方、ストック・オプションに係る株式の時価が権利行使価格を下回った場合には、権利を行使しなければよく、この場合には、利益を得ることはないが損失を被ることもない。ストック・オプションの付与及びその行使については、付与会社又はその子会社等における一定期間の勤務が条件とされるほか、ストック・オプションの譲渡制限、権利行使期間の設定、退職等により雇用契約が終了した場合の行使制限又は消滅について予め定められるのが通例である。

ストック・オプションは、金融派生商品の中のコール・オプション（特定の株式等を一定の価格で買い取る権利）の一種といわれるが、一般のコール・オプションの場合には市場性があり、その権利自体が売買の対象となっているため、評価も容易であり換金性もある。しかし、ストック・オプションの場合には上記のような制限が付されており譲渡性がなくその評価も困難であることから、付与時には課税を行わず、原則として権利行使時に権利行使益に対し課税し、権利行使によって取得した株式の譲渡時に譲渡益に対し課税する取扱いとなっている（ただし、税制適格ストック・オプションの場合には、権利行使時には課税せず、その株式の譲渡時に一括課税が行われる）。

## 第二節 ストック・オプションの成り立ち

ストック・オプションは、アメリカにおいて一九二〇年代に登場し幾多の変遷を経て今日に至っている。<sup>2)</sup>

わが国においては、一九八〇年代後半から盛り上がったバブル現象を背景とした大型景気（一九九一年二月をピークに下降したと考えられている。<sup>3)</sup>）の崩壊後、円高傾向や高コスト構造の顕在化などにより産業の空洞化への懸念が高まり、ベンチャービジネスの育成などによる経済構造改革の強力な推進が求められていたころ、経済界より、有能な人材の確保や従業員等の勤労意欲の増大のためには、ストック・オプション制度を導入する必要があるとの要請が高まり、平成七年（一九九五年）一月の特定新規事業実施円滑化臨時措置法（以下、「新規事業法」という。）の改正により、通商産業大臣（当時）の認定を受けた株式会社未公開企業についてストック・オプションを導入する道が開かれた。

第三節 ストック・オプションに対する課税の経緯<sup>4)</sup>

## 一、新規事業法改正以前の状況

新規事業法改正以前においても、自社の従業員等に対し、株主総会決議後六ヶ月間に限って有利な発行価額による新株引受権を付与することは可能であり、これが付与された場合における課税については、所得税基本通達二三―三五共一六（平成八年六月一八日改正前、以下「旧々通達」という）において、従業員等が、当該新株引受権を行使して新株等を取得したときに、その付与された権利に基づく発行価額（権利行使価格）と権利行使時の株価との差額（権

利行使益）に対し、一時所得としての課税をすることを原則とし、当該権利が従業員等に支給すべきであった給与等又は退職手当等に代えて与えたと認められる場合には、給与所得又は退職所得として課税する旨が定められていた。それ以外のストック・オプション一般については、旧々通達の定め準じて、その権利行使益に対し、原則として一時所得としての課税をするという取扱いをしていた。

## 二、新規事業法改正（平成七年一月）

平成七年一月の新規事業法改正によって、特定の企業に対しストック・オプション制度の導入が可能となったことに伴い租税特別措置法二九条の二が新設され、新規事業法改正に基づくストック・オプションについては、権利付与時や権利行使時には所得税を課さず、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点で、譲渡価額と権利行使価格との差額に対し、譲渡所得としての課税を行う旨が定められた。

また、通達においても、所得税基本通達二三―三五共一六（平成八年六月一八日改正後、以下「旧通達」という）が、「新株等を取得する権利を与えられた場合の所得は、一時所得とする。ただし、当該発行人の役員又は使用人に対しその地位又は職務等に関して当該新株等を取得する権利を与えたと認められる場合には給与所得とし、・・・」と改正された。しかし、課税実務上は、依然として従来どおり一時所得として取扱われる例が多かったとされる。

## 三、平成九年五月商法改正

平成九年五月の商法改正によって、ストック・オプション制度が一般的に導入された<sup>(3)</sup>のに伴い租税特別措置法二九

条の二も改正され、新規事業法に基づくもののほか、改正商法に基づくストック・オプションについても、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点において、譲渡所得として課税を行う旨が定められた。また、所得税法施行令八四条（平成一〇年政令一〇四号による改正後）により、上記各ストック・オプションについて権利行使日の当該株式の価額から権利行使価格を控除した差額を、株式等を取得する権利の価額（すなわち権利行使益）とする旨が定められた。通達上も、所得税基本通達二三三三五共一六（平成一〇年一月一日改正後）が、上記改正後の租税特別措置法二九条の二、所得税法施行令八四条に対応する課税をする旨の定めをしたものの、それ以外のストック・オプションの課税については、特段の定めはされなかった。しかしながら、課税実務上は、租税特別措置法二九条の二の対象とはならないストック・オプションについては、権利行使時に、権利行使益に対し給与所得課税をするという方針が定められ、課税方法が統一されるに至ったとされる。

#### 四、平成一三年一月商法改正

平成一三年商法改正（平成一四年四月一日施行）では、新たに「新株予約権」の概念が導入され、ストック・オプションは商法上、新株予約権の有利発行として整理された。これに伴い付与対象者は従来の取締役・従業員限定型から制限なしに拡大、付与株式数の上限（発行済株式総数の一〇分の一）が撤廃され、一〇年以内の権利行使期間の制限も廃止された。

これを受けて平成一四年度税制改正で規定の整備が行われ、所得税基本通達の改正（平成一四年六月二四日）によりストック・オプション訴訟において問題となっている新株予約権の権利行使益の所得区分については、それが雇用

契約又はこれに類する関係に基因して当該権利が与えられたと認められるときは、原則として給与所得に該当し、発行人が外国法人である場合においても同様であるとされた。<sup>6)</sup>

## 第二章 ストック・オプション訴訟

### 第一節 訴訟に至る経緯

新規事業法改正以前は、わが国において、ストック・オプション一般に対する課税のあり方を定めた法令及び通達はなく、外国親会社から日本の子会社従業員等にストック・オプションが付与された場合には、課税庁の多くは、「新株等を取得する権利を与えられた場合の所得区分等」の旧々通達に準じて一時所得として課税する取扱いをしていた。「回答事例による所得税質疑応答集」<sup>7)</sup>昭和六〇年版には、外国法人である親会社から日本法人である子会社の従業員等に付与されたストック・オプションの権利行使益については、ストック・オプションが給与等に代えて付与されたと認められるとき以外は一時所得として課税されることになるという趣旨が述べられ、平成六年版まで同旨の記述が踏襲されていた。しかしながら、平成九年の商法改正に伴い平成一〇年に改正された租税特別措置法二九条の二が、税制適格ストック・オプションについて権利行使時には課税せず、取得した株式の譲渡時に譲渡所得として課税する旨を規定したのを受けて、上記規定の適用を受けないストック・オプションについては、権利行使時に権利行使益に対し、給与所得として課税する取扱いがされることとなり（平成一〇年一〇月一日改正後の所得税基本通達二三〇三

五共一六)、平成一〇年七月に発行された「回答事例による所得税質疑応答集」平成一〇年版においても、外国法人である親会社から付与されたストック・オプションの権利行使に係る課税関係は、株式の市場価額と権利行使価格との差額が給与所得として課税されることになる旨の記述がなされた。しかし、そのころに至っても、外国親会社から付与されたストック・オプションに関して法令や通達によってその取扱いが明記されることはなく、従来通り一時所得として申告した者について、課税庁が平成八年分まで遡って更正したため、これを不服とした納税者がこの所得の分類の判断について起こした訴訟が、いわゆるストック・オプション訴訟である。

## 第二節 所得の分類

ストック・オプション訴訟では、上記の通り権利行使益の所得区分が問題となっており、わが国の所得税法は、課税の対象となる所得をすべて合算したうえでそれに超過累進税率を適用して所得税額を計算する総合所得税方式を原則とするが、各種所得の担税力を考慮するため、所得をその源泉ないし性質に応じて、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得、譲渡所得、一時所得及び雑所得の一〇種類に分類し、それぞれの所得の金額は、それぞれの担税力に応じて規定された計算方法に基づき算出される。ストック・オプション訴訟は、その権利行使益が一時所得にあたるか給与所得若しくは雑所得に当たるかが争われた事件であるが、その所得の分類について、所得税法第三四条一項は、一時所得を「利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得及び譲渡所得以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の一時の所得



で労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないものをいう。」と規定し、また、同法第三五条一項は、雑所得を「利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得、譲渡所得及び一時所得のいずれにも該当しない所得を言う。」と規定しているので、一時所得又は雑所得に該当するようになるためには、給与所得に該当しないことを要することとなり、ストック・オプション訴訟における所得の分類の判断に当たっては、まず、給与所得に該当するかが問題となっている。

### 第三節 裁判の内容

一、東京地裁平成一五年八月二六日判決 市村陽典 裁判長（以下、「市村判決」という。<sup>(8)</sup>）

本件ストック・オプションは、内国法人であるアプライドマテリアルズジャパン株式会社（以下、「日本アプライド社」という。）の代表取締役である原告が、日本アプライド社株式の一〇〇%を有する米国カリフォルニア州所在のアプライドマテリアルズ・インク（以下、「米国アプライド社」という。）から付与されたものである。

#### （二）原告（納税者）の主張

給与所得の意義、つまり所得税法二八条一項に規定する「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」について、最高裁昭和五六年四月二四日第二小法廷判決（以下、「最高裁五六年判決」という。<sup>(9)</sup>）は、「雇傭契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいう。なお、給与所得については、とりわけ、給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を

受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかどうかが重視されなければならぬ。<sup>(10)</sup>としており、給与所得に該当するためには、役務提供の対価であること(対価性要件)、当該役務が雇用関係又はそれに類する関係において使用者の指揮命令の下に提供されるものであること(雇用類似要件)が要件となる。よって、本件ストック・オプションについては、以下の通り給与所得に該当せず、一時所得に該当することとなる。

① 所得税法二八条一項に規定する「これらの性質を有する給与」は労務の提供先である給与支給者(使用者)からの給付に限ることを当然の前提としており、使用者以外の第三者から支払われる金員については、法令上の手当てなしに、給与所得とは認められない。

② 米国アプライド社は、子会社の従業員等の勤労意欲の向上や有能な人材の確保のために、本件ストック・オプションを付与したにすぎず、労務の提供に対する報酬として本件権利行使益を支給したわけではない。

③ 本件権利行使益は、被付与者の精勤や提供した役務の質及び量とは直接の関係がない株価の上昇と、被付与者の投資判断によって生じるものであって、役務提供の対価として支払われるものではない。

④ 原告と米国アプライド社との間には雇用契約も委任契約も存在せず、空間的、時間的な拘束の下において役務を提供したものといえない。

⑤ 本件権利行使益は、金利、為替、株価格付け、国際情勢等による株価値上がりにより生じる一時的かつ偶発的所得である。

（二）被告（課税庁）の主張

給与所得の意義（所得税法二八条一項）は、勤労性所得（人的役務からの所得）のうち、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価を広く含むものである。最高裁昭和三十七年八月一〇日第二小法廷判決（以下、「最高裁三十七年判決」とい<sup>(1)</sup>う。）は、「勤労者が勤労者たる地位に基づいて使用者から受ける給付は、すべて給与所得を構成する収入と解すべき<sup>(2)</sup>」と判示しており、従業員等が受ける給付は、それが従業員等の地位に基づくものである限り、広い意味で労務の対価としての性質を有するものといえる。従って、本件ストック・オプションの権利行使益については、それが自社株方式又は親会社株方式の場合であっても、以下の通り給与所得に該当する。

① 自社株方式ストック・オプションの場合

本件付与契約は、従業員等とその勤務先会社との雇用契約等を不可欠の前提として締結される契約であって、従業員等に本件権利行使益を労務の対価として取得させるものであり、厳密な意味における役務提供の反対給付ではないが、従業員等の地位に基づく給付という広い意味での労務の対価性を有し給与所得に該当する。

② 親会社株方式ストック・オプションの場合

使用者は、従業員等の勤労の成果が使用者に帰属するという関係にあるからこそ、給与を支給するものである。親会社の場合には、子会社に対する経営支配を通じてその従業員等の勤労の成果を得ることができる関係にあることから、原告の子会社に対する役務の提供は、付与会社である親会社との関係で、空間的、時間的拘束を受けた役務の提供とみることができる。よって、親会社から付与された本件権利行使益も、使用者の指揮命令に服し

て提供した労務の対価として給与所得に該当するというべきであり、付与会社である親会社と被付与者である子会社従業員等との間に、給与所得の要件である雇用契約に類する関係があるということができるといえる。

一時所得該当性については、株価が会社の業績以外の様々な要因により形成されることは否定できないものの、子会社の従業員等の精勤が親会社の業績や株価の上昇要因の一つであることも疑いがなく、一時所得の要件である「労務その他の役務の対価としての性質を有しないもの」に該当しない。また、本件権利行使益は、確実に利益を得られる状況下で自らの判断により権利を行使した結果得られるものであり、偶発的な所得とはいえない。

### (三) 東京地裁の判断

本判決は、所得税法二八条一項に規定する給与所得の意義について、原告と同様に最高裁五六年判決を引用した上で、以下の通り本件権利行使益の給与所得該当性を否定し、一時所得に該当するものとした。

① 本件付与契約は、原告が子会社等に一定期間勤務することが権利行使の条件とされているが、このような条件は、優秀な人材を確保する趣旨から付与されたものと解され、親会社との間でなんらかの空間的、時間的拘束に服することや継続的ないし断続的な労務の提供を義務付けるものとは解されない。

② ストック・オプションを付与された従業員等が子会社に提供する労務等と親会社の業績との間には、これを集団的に観察したときには一定の関係が存することは否定できないものの、その関係は著しく間接的かつ希薄化されたものであるのが通常であり、個々の従業員等の子会社に対する労務の提供を親会社の株価の形成要因とすることは困難である。

③ 権利行使益の発生の有無及びその額は、多様な諸要因によって形成された株価及び権利行使の時期という、多

分に偶発的、一時的な要因によって定まるものであり、これらのことを捨象して本件権利行使益を米国アプライド社から給付された経済的利益であると評価することは相当でない。

二、東京高裁平成一六年二月一九日判決 村上敬一 裁判長（以下、「村上判決」という。<sup>13</sup>）

本件は、「市村判決」の控訴審である。

本判決は、給与所得の意義について、最高裁五六年判決を引用した上で、給与所得該当性の要件として、①給付性、②労務の対価性、及び、③雇用の類似性を挙げ、これらの要件について以下の通り判示し、ストック・オプションの権利行使益が給与所得に該当するとした。

① 権利行使益の発生の有無及びその額は、付与後の株価の変動や被控訴人（原告）による権利行使時期についての判断に左右されるが、米国アプライド社は、本件付与契約において、被控訴人が権利行使をした場合には、権利行使益相当の経済的利益を被控訴人に取得させることを合意しており、このような法律関係は、自社株方式の場合にも、本件のような親会社株方式の場合にも基本的に同一であり、従って本件ストック・オプションの権利行使益は、米国アプライド社から受けた給付に当たるといえることができる。

② 権利行使益の労務の対価性について、本件付与契約の趣旨、目的からすると、本件ストック・オプションは、付与前における労務の提供のみならず、権利付与時から権利行使時までの間の労務の提供とも不可分の関係にあるものともいえる。従って、本件権利行使益は当該従業員等の精勤の継続に対する対価として給付されたものと認めるのが相当である。

③ 本件ストック・オプションは、被控訴人の勤務先である日本アプライド社とは別法人である親会社から付与されたものであるが、親会社が保有する子会社株式は親会社の資産の一部を形成しており、当該従業員等の精勤等により子会社の業績が向上することは、ひいては親会社である米国アプライド社の保有資産の価値の上昇を意味し、結局親会社の業績の向上、株価の上昇等親会社の利益につながり得ることが明らかである。従って、親会社がそのような利益を認識して子会社における従業員等の労務の提供の対価としてストック・オプションを付与することは、十分合理的な理由があるといえる。よって、本件権利行使は、被付与者が米国アプライド社との雇用契約に類する原因に基づき、日本アプライド社に提供した労務の対価として米国アプライド社から支給されたものとみることができ、給与所得該当性を認めることができる。

また、使用者と支給者とは一致しない点について、所得税法二八条一項は、使用者と支給者とは一致することを文言上要求しているわけではなく、使用者と支給者とは一致しないことは通常考えがたいが、一致しないことのみを理由として給与所得該当性が否定されるものではないとした。

他の給与所得とされた事例「東京地裁平成一六年一月三〇日判決 菅野博之裁判長」(以下、「菅野判決」という。)<sup>(14)</sup>では、ストック・オプションをわが国の雇用関係上支給されることの多い「賞与」の性質を有するものであり、労務の対価の給付の新たな一方式と解した。そして、使用者と支給者が一致しない点については、所得税法二八条一項の文言上、使用者と支給者が一致することまで要求していないことなどを理由に、使用者と支給者の不一致を給与所得該当性の判断をする上で一般的基準とする合理的理由が無いとした。更に、外国親会社と日本の子会社を一つのグループとみて、使用者と支給者が同一のものであると解することも許されると判示し、ストック・オプションの権利行使

益が給与所得に該当するとした。

三、最高裁平成一七年一月二五日第三小法廷判決 藤田宙靖 裁判長（以下、「藤田判決」という。<sup>15</sup>）  
本件は、「村上判決」の上告審である。

最高裁は、下記判示の事情の下においては、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であり、所得税法二八条一項所定の給与所得に当たるとして、原審の判断を適法とした。また、最高裁五六年判決は、使用者と報酬の支給者とが同一の者である事例であることからその引用は本件には適切でないとした。

① 本件ストック・オプションが、米国アプライド社が同社又はその子会社の一定の執行役員及び主要な従業員に対する精勤の動機付けとされる制度に基づき付与されたものであること。

② 米国アプライド社は日本アプライド社の株式を一〇〇%有し、その役員の人事権等の実権を握り、上告人（被控訴人、原告）は米国アプライド社の統括の下で日本アプライド社の代表取締役として職務を遂行しており、米国アプライド社は上告人が当該職務を遂行したからこそ本件ストック・オプションを付与したものであること。

③ 米国アプライド社が、上告人に対し本件付与契約によりストック・オプションを付与し、その約定に従って所定の権利行使価格で株式を取得させたことによって、本件権利行使益を得させたものであること。

本判決は、ストック・オプションが従業員等に対する精勤の動機付けとされる制度であることを根拠に「労務の対価性」を認め、米国アプライド社が従業員等の人事権等の実権を握り職務を遂行させていることを根拠に「雇用類似

性」を認めてストック・オプションの権利行使益が給与所得に該当すると結論付け、原審の判断を支持した。しかし、使用者と支給者とが一致しない点について、本件の控訴審判決が「所得税法二八条一項は、使用者と支給者とが一致することが文言上要求されているわけでない」と判示したことに対し、最高裁は特に言及しておらず、したがって、親会社である米国アプライド社と子会社である日本アプライド社の従業員等との間に直接的雇用類似性を認めたものと思われる。<sup>16)</sup>

### 第三章 スtock・オプションの所得区分についての考察

#### 第一節 労務の対価性

##### 一、概要

第二章の各裁判の判決において、給与所得該当性の判断基準の一つとして「労務の対価性」を挙げているが、その解釈の範囲は異なる見解となっている。

一時所得とした市村判決では、子会社の従業員等の精勤と親会社の業績との間には、これを集団的に観察した場合には一定の関係を認めうるが、その関係は著しく間接的かつ希薄化されたものであり、権利行使益を子会社の従業員等の親会社に対する労務の対価とみることが困難であると判断している。

それに対して、給与所得とした菅野判決では、ストック・オプションは賞与の性質を有するもので労務の対価の給



付の一方と考へ、また、村上判決では、ストック・オプションの付与契約の趣旨、目的、内容等からみて、原告がストック・オプションを行使して権利行使益を得るためには、勤務会社に対し勤務を提供しなければならないこととなつており、これらを根拠に勤務の対価性有りと判断している。

このような判決内容を鑑みれば、勤務の対価性を否定する見解では、その対価性について就労と権利行使益のより直接的かつ密接的関係を要件として求め、勤務の対価性を容認する見解では、就労と権利行使益の間に間接的關係又は概念的關係があれば対価性要件として足り得るとされているようである。以下、勤務の対価性について、他の事件の判例・判決及び学説を参考にストック・オプションに関する判決の妥当性を考察する。

## 二、他の事件の判例・判決の内容

(一) 「通勤定期券またはその購入代金の支給が、所得税法上の給与であるとされた事例」(最高裁昭和三七年八月一〇日第二小法廷判決)<sup>17)</sup>

「勤労者が勤労者たる地位にもとづいて使用者から受ける給付は、すべて給与所得を構成する収入と解すべき」とした。当判決の原審(大阪高裁昭和三五年一月一日判決)の判決理由においても「直接労働の質および量に対応する基本給、超過勤務手当等のほかに、家族手当、勤務地手当、通勤手当、生活補助金等のように一見労働とは關係のないような名目を付せられた諸手当も、賃金体系の内容を構成し、実質的には労働の対価として支給されてきたことは否定できないところである。」として、わが国の賃金体系が、勤労者たる地位に基づいて使用者から受ける給付を幅広く給与所得に含んでおり、これを容認してきたことを判示している。

(二) 「法人の役員に対する資産の譲渡が適正額であると確信して行ったが低額譲渡に該当した場合の事例」(名古屋地裁平成四年四月六日判決)<sup>(18)</sup>

「一般に、法人の役員に対し当該法人から支給される金銭又は経済的利益は、その支給が役員の立場と全く無関係に、法人からみて純然たる第三者との間の取引ともいふべき態様によりなされるものでない限り、原則としてその職務執行の対価の性質を有するものとみることができ。」とし、法人の役員の立場にある場合、特別の事情のない限り当該法人から支給される金銭又は経済的利益は給与所得に該当すると判示している。

(三) 「出入り業者及び系列会社から供与された中元、歳暮、祝儀等の収入が一時所得ではなく雑所得とされた事例」  
(東京高裁昭和四六年二月一七日判決)<sup>(19)</sup>

「一時所得を否定する要件の一つである『対価性』は、給付が具体的な職務行為に対応する場合に限られるものではなく、給付が一般人の地位、職務行為に対応、関連してなされる場合も含むと解するのが相当である。」とし、「職務の対価とは、狭く給付が具体的・特定のな職務行為に対応、等価の関係にある場合に限られるのではなく、広く給付が抽象的、一般的な職務行為に密接・関連してなされる場合も含む。」としている。

また、所得税法基本通達三四―一(5)は、一時所得に該当するものとして、「法人からの贈与により取得する金品業務に関して受けるもの及び継続的に受けるものを除く。」を挙げているが、カッコ書きにより、一般的には一時所得に該当する「法人からの贈与」であっても「業務に関して受けるもの」は除かれることを明らかにしている。

三、学説の内容

(一) 給与所得説の立場から

① 酒井克彦氏は、「ストック・オプション付与契約は、付与会社が従業員等の会社における精勤を求め、また従業員等は、会社の業績向上に寄与することで株価が上がれば株価上昇に応じた権利行使益が得られるという関係にあり、当該付与契約は両者の要求を充足するものとして締結されているとみることができる。仮に権利行使益が偶発的な要素によって決定されるとしても、ストック・オプションのこのような性質に鑑みれば、当該権利行使益は付与会社からの供与であるといひ得る。」<sup>(20)</sup> また、「一般にストック・オプションの権利行使をするためには、一定期間会社に勤務することが条件とされており、この期間の勤務があつて初めて権利行使の条件が成就され、その上で権利行使によって現実に権利行使益が供与されるのであるから、役務の提供と権利行使益との間には対価関係が認められると考える。」<sup>(21)</sup> とされ、ストック・オプションは、付与会社から従業員等に対して精勤の対価として支給される経済的利益であると考えられている。

② 一高龍司准教授は、ストック・オプションの権利行使益について運用益が含まれること、従業員等の勤労との間の相関関係の希薄さ、金額的な不確定性はあるが、給与所得の意義と範囲を通説・判例が給付の原因となる地位ないし関係を重視し、給与所得該当性を広く捉えていることを挙げ、通説に反してまで給与所得該当性を覆す根拠は見出し難く給与所得と解すべきとされ、<sup>(22)</sup> 広い意味での対価性を認めている。

(二) 一時所得説の立場から

① 大淵博義教授は、「給与所得というのは、就労の質と量との厳密な相関関係において支給されるものではないも

の、そこに、雇用契約又はこれに類する関係にある使用者と使用人との関係で、職務に関連して供与された給付であるという関係が認められるものに限られると考えるべきである。<sup>(23)</sup>とされ、現実の課税実務において、従業員等に対し多額な経済的利益の供与が使用者である法人からなされた場合、その多くは、従業員等の地位又はその職務に関連して得た利益として、一義的に給与所得課税が行われているのが現実であることから、雇用契約又はこれに類する関係にある場合には、ストック・オプションの権利行使益の労務の対価性について必ずしも否定していない。しかしながら、本件のような親会社から付与されたストック・オプションについては、従業員等と親会社との間には雇用契約又はこれに類する関係がないことから労務の対価性を否定している。

② 田中治教授は、親会社と子会社従業員等の関係について、親会社による子会社の経営支配と、親会社による子会社従業員の労務の支配及びその受領とは全く別の問題であり、親会社に労務の提供をしないのに、親会社から労務提供の対価である給付を受けるなどということは論理として成り立ち得ないとして、<sup>(24)</sup>ストック・オプションが親会社からの給付である点において労務の対価性を否定している。

### (三) 雑所得の立場から

金子宏教授は、子会社の従業員等と親会社の間には雇用関係がないことから、このような外国親会社から付与されたストック・オプションの権利行使益を給与所得と見ることは無理があるとしつつ、親会社が子会社従業員等にストック・オプションを与えるのは、その従業員等が直接・間接にグループ全体のために大いに貢献しているためと思われる、そうであれば、ストック・オプションの権利行使益は、広義の「役務の対価」であり、所得税法の文理上一時所得から除外され、雑所得に該当するとされている。<sup>(25)</sup>

（四）譲渡所得説の立場から

福家俊朗教授は、ストック・オプションという権利それ自体と権利行使益とは個別の利益であると解し、ストック・オプションの権利自体については、一定期間の就労を条件として過去又は将来の労働の対価等として付与される現物給与として対価性を認めているが、権利行使益については、投資判断に基づいた権利の行使によって得る運用益であるとし、対価性を否定されている。<sup>(26)</sup>

四、結論

一時所得説の立場からは、ストック・オプションが、従業員等の直接の勤務会社ではなく、その親会社から付与されたことをもって労務の対価性を否定している。しかし、付与会社である親会社が、自社の従業員等と子会社従業員等を区別することなく同様の趣旨、目的により一定の労務の提供を条件としてストック・オプションを付与していることに鑑みれば、被付与者が自社の従業員等である場合には対価性があり、子会社従業員等である場合には対価性がないというのは、不自然であり納得しがたい。仮に、付与会社である親会社と被付与者である子会社従業員等との間に直接の雇用契約が無い点を重視するとしても、それは、給与所得該当性を否定する根拠になり得ても、労務の対価性を否定する根拠にはなり得ないものと考ええる。

また、譲渡所得説の立場からは、ストック・オプションの権利行使益を権利の運用益と解し対価性を否定する見解もあるが、そのような考え方をした場合には自社の従業員等に対して付与したストック・オプションの権利行使益についても対価性が否定されることとなり、このような見解には疑問を持つ。他の給与所得該当性を争った判例・判決

においては、従業員等がその地位に基づいて使用者から受ける経済的利益について、広い意味での労務の対価性を認め原則として給与所得とされされており、課税実務においても同様の傾向にあるようである。<sup>27)</sup> ストック・オプションは、自社又は子会社の従業員等の地位に基づき付与され、権利行使によって権利行使益を得るまでは一般に一定期間の就労が義務付けられており、たとえ権利行使益の発生の有無及び多寡が偶発的要素に左右されるとしても、労務の対価性を十分認め得るものと考ええる。従って、ストック・オプションの権利行使益は一時所得の要件である「労務その他の役務又は資産の譲渡の対価としての性質を有しないもの」に当たらないため、一時所得に該当しないこととなる。

## 第二節 雇用の類似性

### 一、概要

原告及び被告の給与所得該当性の主張に、労務の対価性の存在と並んで雇用の類似性の存在がある。雇用の類似性の判断に当たっては、親会社と子会社従業員等との間に雇用に関する関係があるか否かが問題となるところ、原告は雇用類似性なしと主張し、被告は雇用類似性ありと主張している。そして、この雇用の類似性の判断に際して、所得税法二八条一項の解釈において、使用者と給与の支給者とが一致することを文言上要求していると解するのかが、次の問題となる。使用者と支給者とが一致することを前提とした場合には、外国親会社と日本の子会社従業員等との間に直接的な雇用関係あるいは雇用類似関係が要求されることとなるが、この場合には、使用者と支給者を一法人に限定する考え方と、これを広く捉え一企業グループとする考え方が出てくる。

一方、使用者と支給者が一致することを前提としない場合には、使用者と支給者との間には間接的な雇用類似関係があれば足りると考えられているようである。以下、雇用の類似性について、ストック・オプション訴訟における判決及び学説を参考に考察を行う。

## 二、判決の内容

給与所得とされた事例では、親会社の子会社従業員等にストック・オプションを付与することには、十分合理的な理由があるとして雇用契約に類する原因を容認する判示（村上判決）、親会社と子会社を一企業グループとみて使用者と支給者が一致しているとも許されるとする判示（菅野判決）、所得税二八条一項の文言上、使用者と支給者とが一致することまで要求していないため、使用者と支給者の不一致を給与所得該当性の一般的な基準とする合理的理由はないとする判示（菅野判決）がなされている。

一時所得とされた事例では、ストック・オプションの付与契約は、子会社従業員等と親会社との間で何らかの空間的、時間的拘束に服することや、継続的ないし断続的な労務の提供を義務付けするものとは解されないとして、使用者と支給者が一致しないことを根拠に雇用類似性を否定する判示（市村判決）がなされている。

## 三、学説の内容

### （一）雇用類似性を否定する立場から

① 田中治教授は、外国親会社と子会社従業員等との間で雇用契約ないしそれに類似した関係があるかどうかは、

給与所得該当性を判断する上で、決定的ともいふべき重要な考慮要素といふべきであるとし、子会社従業員等が、外国親会社から受ける金員が給与所得であるというためには、外国親会社が雇用契約に基づき子会社従業員等の給与等の労働条件を決定している場合、子会社従業員等の労働が外国親会社に提供されている場合を挙げている。その上で、当該従業員等が、子会社との雇用契約に基づき、子会社に労働を提供するということは、直ちに、雇用関係にない親会社との間で労働を提供することを意味するものではないとして、雇用類似関係を否定するとともに給与所得該当性も否定している。<sup>(28)</sup>

② 大淵博義教授は、最高裁判決（藤田判決）について、米国親会社と法人格を別にする日本子会社への就労が、親会社とその子会社の役員であるという関係において、「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働の対価として給付されたもの」といえるのか、言い換えれば、何故に当該親会社から労働の対価たる報酬（給与）を受けることの必然性が認められるのか、という基本的な部分の理論的根拠が説示されていないと指摘している。<sup>(29)</sup>

また、大淵教授は、親会社及びその子会社を一つのグループとみて同一企業グループから権利行使益が付与されたものであると解した判決（菅野判決）について、法人税を中心とするわが国の税法は、法人格毎に独立した経済主体（納税主体）として構築され、企業グループなる概念は、法制度上存在しないにもかかわらず、解釈上、同判決は新たな概念を導入しているが、このことは、法の創造であり、租税法主義の下では許されないことであると批判し、<sup>(30)</sup> 親会社とその子会社従業員等の間の雇用類似性については、否定的見解を述べられている。

③ 碓井光明教授は、親子関係にある会社の法人税の取扱いについて資本面又は営業方針面等の結合という経済的



実体に着目して、親会社と子会社を一体のものとして扱う方向と、別個の法人格を有する納税主体として切り離して扱う方向があるが、わが国の法人税法は、後者の立場に立っており、親子会社の関係にある法人についても、原則として、それぞれの法人を別個独立のものとして法人所得の計算をすることとしていることを挙げ、<sup>(31)</sup>親会社と子会社を一体のものとする考え方には否定的である。

(二) 雇用類似性を容認する立場から

① 品川芳宣教授は、本件ストック・オプションが、インセンティブ型の役員報酬等として考案されていること、発行会社に対して何らかの役務を提供する者（従業員等）でなければ取得できないこと、発行会社は当該株式の時価と当該権利行使価格との差額について犠牲を払っていること、被付与者である従業員等の役務提供を通じて会社の業績向上（株価上昇）が期待されていることなどから、親会社と子会社の従業員等との関係についても、最高裁五六年判決がいう「雇用契約又はこれに類する原因」に当たると解し、<sup>(32)</sup>直接的な雇用類似性を認めているようである。

② 福家俊朗教授は、本件ストック・オプションは被付与者に一定期間の就労を条件として同期間にかかる労働の対価等として付与される現物給与といえることができるとし、直接の雇用関係にある場合にはいうまでもないが、本件のような子会社の従業員等の場合にも、その付与目的に照らしてその長期的労務の提供が親会社の利益に相当程度で繋がるということが認められるため、本件ストック・オプションは、親会社と子会社従業員等との間接的雇用関係を前提とした現物給与であるとされている。<sup>(33)</sup>

## 二、結論

判決は、雇用類似性の判断において所得税法は使用者と支給者の一致を要求していないとする判示や、仮に一致することを前提とした場合にも、企業グループとして使用者と支給者が一致すれば足りるとする判示など、使用者と支給者の一致を厳密には要求しない傾向にあるようである。

しかし、親会社との雇用類似性を否定する立場の田中教授は、子会社との雇用契約が直ちに親会社との雇用類似関係を意味するものではないとし、大淵教授や碓井教授は、わが国の税法が法人格毎に独立した経済主体として考えていることから、企業グループなる考え方を否定し、使用者と支給者の直接的な一致を雇用類似性の要件とされている。

親会社との雇用類似性を容認する立場の福家教授は、親会社と子会社従業員等との間接的雇用関係を根拠に雇用類似性を認め、同じく雇用類似性を容認する立場の品川教授の場合には、親会社と子会社従業員等との間に直接的雇用類似性を認めているようである。

つまり、学者の見解の傾向として、親会社と子会社従業員等との間の雇用類似性の判断基準には差があるものの、企業グループとして使用者と支給者が一致すれば雇用類似性を認める見解には賛同していないものと思われる。筆者も企業グループを単一企業とみなすような考え方には、税法がグループ企業間取引において恣意性が生ずるものについては損金不算入の規定<sup>34)</sup>を適用していることに照らし疑問を持っており、そうした判示には賛同できない。

親会社と子会社従業員等との間の雇用類似性については、ストック・オプションの付与契約が当該従業員等の子会社での勤務を条件としていることから、当該付与契約は当該従業員等と子会社との雇用契約に從属して締結された親会社と子会社従業員等との雇用に類似する契約と見ることができ、この契約によって直接的雇用類似関係が生じるも

のと考える。この考え方には、勤務先つまり使用者と支給者とが異なると指摘する意見もあると思われるが、しかし、派遣社員に対する給与や、子会社に出向した社員への給与補填などの場合には、労務の提供先つまり使用者は、派遣先や出向先であつて派遣元会社や出向元会社ではないが、勤務の基となる派遣命令や出向命令は派遣元会社や出向元会社が出しており、給与の支給も派遣元会社や出向元会社から雇用契約を根拠に行われ、これらはそれぞれの社員の給与所得として取り扱われている。これらは、本件ストック・オプションの付与契約が、子会社従業員等が親会社と雇用類似する契約を締結し、その契約に従つて子会社に勤務しその対価を親会社から受ける場合と実質的には同様の状況にあると思われる。従つて、本件ストック・オプションは、親会社と子会社従業員等との関係において、直接的な雇用契約に類する原因に基づき付与されたものと解し得るものと考ええる。

### 第三節 まとめ

上記の考察の結果、本件ストック・オプションの権利行使益は、子会社従業員等が親会社とのストック・オプション付与契約（子会社との雇用契約に従属する雇用類似契約）に基づき、子会社への労務の提供に対する対価として給付されたものと解され、最高裁が「労務の対価性」及び「雇用類似性」を認めて、給与所得とした判決は妥当なものと思われる。ただ、親会社と子会社従業員等との関係において雇用類似性を認めた判断については、雇用の範囲を法令の手当て無しに拡大解釈しているとも考えられ、給与所得ではなく、雑所得とすべきであるとの考えも捨てきれない。渡辺充教授は、ストック・オプションはそもそも奨励報酬の一種であり労務の対価性あるいは期待性をもって付

与されることから、その権利行使益は直接的な雇用関係を前提とすれば、給与所得として擬制することがむしろ合理的解釈であるとしながら、現行制度では法律上の根拠の無い擬制として採用できないとされている。<sup>(35)</sup>

現在は、平成一四年に改正された所得税基本通達二三一三五共一六の注書によって外国法人が発行したストック・オプションの権利行使益の取扱いが明らかにされているが、法令上の手当てはなにもなされていないままである。第二章で紹介した最高裁判決に対しても、「ストック・オプションをめぐる所得税法の解釈問題が全て解決されたわけではなく、事件内容の違いによっては別の結論もあり得る<sup>(36)</sup>。」とする意見もあり、今後のストック・オプション課税における解釈を確固たるものにするためにも法令上の整備を望むところである。

## 〔注〕

- (1) 山本守之・守之会編『検証 納税者勝訴の判決』税務経理協会二〇〇四年九月二八〇頁
- (2) 渡辺充著『判例に学ぶ租税法』税務経理協会二〇〇三年七月一一四頁
- (3) 『週刊東洋経済(経済統計年鑑'93)』東洋経済新報社一九九三年第五一五五号一四頁
- (4) 東京地裁平成一四年一月二六日判決 税務訴訟資料 第二五二号 六〇七頁参照
- (5) 佐藤英明 編著『租税法演習ノート』弘文堂二〇〇六年九月二〇六頁
- (6) 渡辺充著 前掲〔注2〕一一九頁
- (7) 東京国税局直税部長が監修し、同局所得税課長が編者となり、財団法人大蔵財務協会が発行
- (8) TKC法律情報データベース 文献番号二八〇九一一三七 東京地裁平成一三(行ウ)四九号
- (9) 弁護士顧問料収入が所得税法上、給与所得ではなく事業所得にあたとされた事例。『最高裁判所判例集』第三五巻 第三

- (10) 前掲〔注9〕六七六頁
- (11) 従業員の地位に基づいて給付された通勤定期券が所得税法上の給与とされた事例。『最高裁判所民事判例集』第一六卷第八号一七四九頁
- (12) 前掲〔注11〕一七五一頁
- (13) 『高等裁判所判例集』第五七卷一號一頁 東京高裁平成一五(行コ)一三三五号
- (14) 裁判所判例検索システム 平成一四(行ウ)二六二号
- (15) 『最高裁判所判例集』第五九卷一號六四頁 平成二六(行ヒ)一四一號
- (16) 品川芳宣教授は、本判決が、被付与者と当該親会社との関係を「雇用契約に類する原因」に含め得ることを容認し、権利行使益が「給与所得」の意義の射程に入ること明らかにしたとして評価されている。「ストックオプション事件 最高裁判決の論評」『税研』二〇〇五年五月四四頁
- (17) 前掲〔注11〕一七四九頁
- (18) 『税務訴訟資料』第一八九号二四頁
- (19) 『判例タイムズ』二七六号三六五頁
- (20) 酒井克彦「親会社のストック・オプションの権利行使益に係る所得区分(上)」『月刊税務事例』二〇〇四年四月七頁
- (21) 酒井克彦 前掲〔注20〕七頁
- (22) 一高龍司「ストック・オプション等インセンティブ報酬と税制」『法律時報』二〇〇三年四月三三頁
- (23) 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使益の所得区分と税法解釈の限界(その1)」『月刊税務事例』二〇〇三年六月一頁
- (24) 田中治「ストックオプション第二弾判決の論理と実務への影響」『税理』二〇〇三年二月六頁
- (25) 金子宏「所得分類とストック・オプション」『税研』二〇〇五年一月一二頁
- (26) 福家俊朗「いわゆるストック・オプションの権利行使益が一時所得とされた事例」『判例時報』二〇〇三年一〇月一八二八号一八〇一―一八一頁
- (27) 大淵博義「ストック・オプションの行使利益の所得区分」『税理』一九九九年二月二七頁

- (28) 田中治ほか 編著『租税判例分析ファイル』税務経理協会二〇〇六年四月三九八頁
- (29) 大淵博義「親会社株式会社によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋(上)」『税経通信』二〇〇五年四月一八頁

(30) 大淵博義 前掲〔注29〕二〇頁

(31) 確井光明「親子会社と法律の問題点」『法律のひろば』第三二巻九号(一九七九年)三四頁

(32) 品川芳宣「ストックオプション権利行使益の所得の種類」『税研』二〇〇三年三月七九頁

(33) 福家俊朗 前掲〔注26〕一八〇頁

(34) 国外関連者との取引に係る課税の特例(租税特別措置法六六条の四)、連結法人に対する寄附金の損金不算入(法人税法第三七条二項)など。

(35) 渡辺充 著 前掲〔注2〕一二四頁

(36) 品川芳宣 前掲〔注16〕四二頁

【参考文献】

(概説書・実務書等)

・山本守之・守之会 編『検証 納税者勝訴の判決』(二〇〇四年税務経理協会)

・佐藤英明 編著『租税法演習ノート』(二〇〇六年 弘文堂)

・渡辺充 著『判例に学ぶ租税法』(二〇〇三年 税務経理協会)

・田中治ほか 編著『租税判例分析ファイル』(二〇〇六年 税務経理協会)

・『回答事例による所得税質疑応答集』(昭和六〇年版 大蔵財務協会)

・『週刊東洋経済(経済統計年鑑'93)』(一九九三年 東洋経済新報社)

(法律雑誌)

・『税理』一九九九年一二月 大淵博義「ストック・オプションの行使利益の所得区分」

- ・『税理』二〇〇三年二月 田中治「ストックオプション第一弾判決の論理と実務への影響」
- ・『月刊税務事例』二〇〇三年六月 大淵博義「米国親会社のストック・オプションに係る権利行使益の所得区分と税法解釈の限界 (その一)」
- ・『月刊税務事例』二〇〇四年四月 酒井克彦「親会社のストック・オプションの権利行使益に係る所得区分 (上)」
- ・『税研』二〇〇三年三月 品川芳宣「ストックオプション権利行使益の所得の種類」
- ・『税研』二〇〇五年一月 金子宏「所得分類とストック・オプション」
- ・『税研』二〇〇五年五月 品川芳宣「ストックオプション事件 最高裁判決の論評」
- ・『判例時報』一八二八号 福家俊朗「いわゆるストック・オプションの権利行使益が一時所得とされた事例」
- ・『税経通信』二〇〇五年四月 大淵博義「親会社株式によるストック・オプションの権利行使益を給与所得とした最高裁判決の波紋 (上)」
- ・『法律時報』二〇〇三年四月 一高龍司「ストック・オプション等インセンティブ報酬と税制」
- ・『法律のひろば』第三二巻九号一九七九年 確井光明「親子会社と法律の問題点」
- (判例・判決集)
  - ・『最高裁判所民事判例集』第一六巻 第八号 (最高裁昭和三十六年 (オ) 第二九八号)
  - ・『最高裁判所判例集』第三五巻 第三号 (最高裁昭和五二年 (行ツ) 第一二二号)
  - ・『最高裁判所判例集』第五九巻 一号 (最高裁平成一六年 (行ヒ) 第一四一号)
  - ・『高等裁判所判例集』第五七巻 一号 (東京高裁平成一五年 (行コ) 第三三五号)
  - ・『税務訴訟資料』第一八九号 (名古屋地裁昭和六一年 (行ウ) 第三〇号)
  - ・『税務訴訟資料』第二五二号 (東京地裁平成一三年 (行ウ) 第四四号、第二二二号)
  - ・『判例タイムズ』二七六号 (東京高裁昭和四五年 (ウ) 第一一三一号)
  - ・TKC 法律情報データベース 文献番号二八〇九二三三七 (東京地裁平成一三年 (行ウ) 第四九号)
- ・裁判所判例検索システム (東京地裁平成一四年 (行ウ) 第二六二二号)