

「一時所得」から「給与所得」へ

# ストック・オプションの 所得区分を巡る混乱の 争点はなにか

ユナイテッドアカウンティングパートナーズ

公認会計士・税理士 後 宏治

最近、マイクロソフト社やインテル社、IBM社などの海外親会社が、日本の子会社の従業員等に付与したストック・オプションに関する訴訟が世間の耳目を集めている。

ストック・オプションの権利行使利益に対する課税関係については、従前、課税庁が職員執筆の書物等で一時所得である見解を示し、そのように納税指導をしていた。ところが、課税庁は、1998年ごろから給与所得へとその見解を変更し、一時所得での申告に対し更正処分を行うようになった。

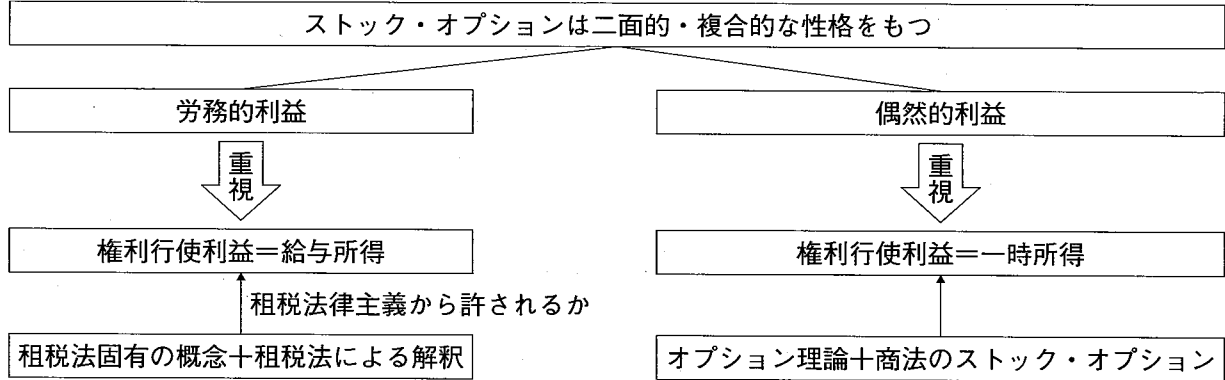
一時所得に認定されると、所得の2分の1についてのみ総合課税されるが、給与所得に認定されると、若干の給与所得控除はあるものの、その所得全額について総合課税される。通常、ストック・オプションによる経済的利益については、金額が高額になるため、その所得が一時所得とされるか給与所得とされるかによって納税額に非常に大きな差が生ずる。

上述の課税庁の取扱い変更により、不利益を被る人が多数発生した。そのため、数多くの税務訴訟が各地の裁判所に提起され、その数は100件近くになるといわれている。昨年までに公にされたストック・オプション訴訟では、地裁での判断が一時所得と給与所得の真っ二つに分かれ、また、租税法学者においても結論が分かれている。

ところが、2004年に入り、東京高裁は連続して国側の主張を認め、ストック・オプションの権利行使利益が給与所得に該当するという判断を明らかにした。これらの訴訟は上告されており、最高裁での判断が注目されるところである。

本稿では、ストック・オプション裁判における争点とその基本的な考え方を整理し、今後の判決の動向について触れる。

〔図表1〕ストック・オプションの二面性と課税の考え方



## 利益の二面性

ストック・オプションとは、インセンティブ報酬制度の1つであり、時価よりも低額な一定の金額で株式を取得する権利を付与するものである。

ストック・オプションを付与された者は、権利を行使し株式を取得するときに、「権利行使時点の株式の時価－払込金額」で計算される経済的な利益を獲得する。この経済的利益は取得した株式を売却したときに、最終的に実現する。

問題は、この経済的利益の性格をどのようにとらえるかである。

この点を考える前提として、ストック・オプションには、次の2つの異なる性質が複合的に含まれていることに注目する必要がある〔図表1〕。

- ①ストック・オプション制度はインセンティブ報酬制度であることから、「労働との何らかの関連を有する利益（＝労務的利益）」である性質
- ②ストック・オプションはコール・オプション（＝株式の予約権）であることから投機性を有し、「一次的、偶然的な利益（＝偶然的利益）」である性質

ストック・オプション判決において、経済的利益が給与か一時所得かの結論が分かれる本質

的な理由は、判断をする人がストック・オプションの2つの性質のうちどちらを重視するかにある。判断者が労務的利益を重視すれば「給与所得」に該当し、偶然的利益を重視すれば「一時所得・譲渡所得」に該当することになる。

商法におけるストック・オプション制度では、権利行使利益は労務の対価ではないと理解されている。この点、私法でも、オプション理論に忠実にその制度設計がなされていると解することができる。

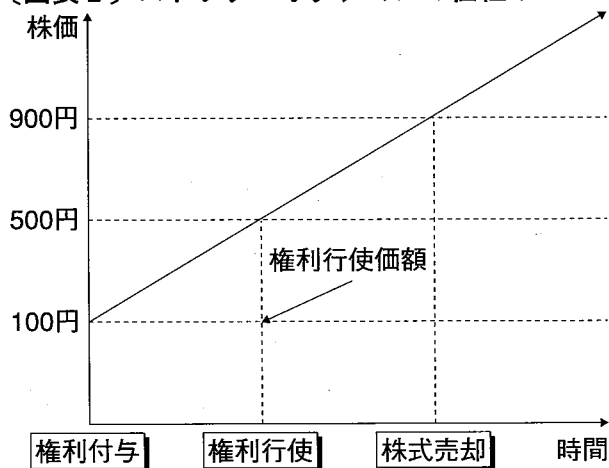
しかし、だからといって、所得税法上「給与ではない」との結論は、直線的には導き出せない。ここが、租税法の解釈のおもしろいところではあるが、所得税法上の「給与」の概念は、「労務の対価」をかなり広く考えることから包括的な概念になっており、私法上「労務の対価」でないとしても、所得税法上の「労務の対価」である可能性は否定されない。

結局、租税法の解釈により、労務の対価性を認め「給与所得」とすることも十分に可能であるし、対価性はないとして「一時所得・譲渡所得」に当たるとすることもまた十分に可能である。

問題は、現行の所得税法上、そのような広い解釈が許されるのかどうかである。

給与所得論者は、租税法主義の枠内で現行所得税法上の解釈により給与所得としての認定が可能であるという立場に立つのに対し、一時

〔図表2〕ストック・オプションの仕組み



所得論者は、租税法律主義を厳格に解し、そのような広い解釈は許されず、ストック・オプションの権利行使利益を給与とするには立法的な解決が必要であると主張する。

### 「労働の対価」ではない？

ところで、ストック・オプション (Stock Option) とは一般に、株式会社の役員や従業員に対し、報酬の一部としてその会社の株式を購入する権利を与え、経営や勤労に対してインセンティブを与える制度のことをいう。その権利を付与された者は、あらかじめ定められた価額で、あらかじめ定められた期間内に、会社から一定数の株式を取得することができる。あらかじめ定められた価額を「権利行使価額」といい、あらかじめ定められた期間を「権利行使期間」という。

取締役や従業員は安い権利行使価額で株式を購入する権利を与えられ、権利行使期間中に株価が上昇すれば、その時点において安い価額で株式を取得することができる。したがって、取得時の時価が、あらかじめ定められた価額より高ければ高いほど、相対的に安い対価で株式を手に入れることができる。その結果、経済的利益を得る役員や従業員は、その期間内に会社の業績を向上させ、株価を上昇させようとする動

機をもつことになる〔図表2〕。

さて、このストック・オプションの権利行使利益の法的な性格はどのようなものであろうか。

この点について、法務省民事局長は、2001年11月2日第153回国会衆議院法務委員会において、次のように答弁している。

「このストック・オプション、法的にどのような性質のものかという点があろうかと思えますけれども、これは、これの付与を受けた者がその行使の時期を自ら判断するわけでございまして、そういう意味では、もらった取締役あるいは従業員、それに判断が委ねられている性質のものでございます。したがって、労働の対価ではないというふうに考えております」。

すなわち、商法の立法趣旨においては、ストック・オプションの性質は「労働の対価」ではない。

さらに、商法では、ストック・オプション制度は、従業員等に対する新株予約権の無償の付与と位置づけ、つねに特別決議を要求している。つまり、商法では、ストック・オプションそのものの経済的価値の価額 (= オプション価格) は、労働の対価ではなく、無償の供与と整理している。

そう解さないと、新株予約権の行使により新株が発行される場合、新株発行額を「新株予約権の発行価額 + 行使価額の合計額」と定めている関係上、新株予約権のオプション価格を「労働の対価」とすると、発行価額の一部につき、株式会社では認められていない労務出資を認めることになるからである。

新株予約権の付与そのものが無償であり「労働の対価」でない以上、その権利行使利益についても「労働の対価」ではないと解するのが自然であろう。

以上から、商法上、ストック・オプションの権利行使の経済的利益は「労働の対価」ではな

いと解される。

## 原則は給与所得で異論はないが……

じつは、国内ストック・オプションの課税関係については、上記のような私法上の性質とは無関係に、現行税制上、立法的な整備が整っている。

すなわち、権利付与時には、当該権利はたんなる期待権であり、その評価が困難であることから課税関係はいっさい生じない。

権利行使時のストック・オプションの権利行使利益は、所得税法36条2項の経済的な利益として課税所得に取り込まれることになる（所得税法施行令84条）が、その所得区分は原則として給与所得として課税されることになる（所得税基本通達23～35共-6）。

取得した株式の売却時には、行使時の時価を取得価額として売却価額との差額が、株式譲渡所得とされ分離課税される。そして、租税特別措置法29条の2は、商法上のストック・オプションのうち、いわゆる税制適格型のものについて、権利行使による株式の取得に係る経済的利益（権利行使利益）については、例外として所得税を課さないこととして、課税の繰延べを認めている。

なお、同条は、租税特別措置法第2章「所得税法の特例」、第3節「給与所得及び退職所得」のなかに置かれており、権利行使利益が給与所得として課税される性質のものであることを前提にして、その特例を定めたものと解されている。

以上のように、①所得税基本通達の存在、②租税特別措置法の規定の位置の2点から、日本の商法上のストック・オプションの権利行使利益は、原則として給与所得として課税されるよう、立法的に解決されていると解されている。また国内ストック・オプション制度は導入から日が浅いこともあって、具体的事例そのものが

少なく、現在国内ストック・オプションの所得区分について争われている裁判例はない。

ところで、所得税法施行令84条は、日本の商法に定めるストック・オプションについてのみにその取扱いを限定している。

したがって、現在裁判で争われているのは、所得税法施行令84条の規定が働かない「海外親会社が付与した海外ストック・オプション」に限定されている。つまり、米国マイクロソフト社などが付与した海外ストック・オプションについてのみ、所得税法36条2項の経済的な利益として課税できるかどうか、課税できるとした場合、その所得区分はどうなるかが、ストック・オプション制度の本質に関連して、租税法上議論されているのである。

## そもそも「給与所得」とは何か

ストック・オプションを得た者が権利行使時に、「株式の時価－払込金額」に相当する経済的利益を得ていることは疑いがない。つまり、この経済的利益が課税されることについては、とくに争いがない。争われているのは、その所得区分である。

所得税法34条1項は、一時所得につき、「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」と規定している。したがって、ある所得が一時所得に該当するというためには、それが給与所得に該当しないことを要する。

そこで、ストック・オプションの権利行使利益の所得区分を判断するにあたっては、まず最初に権利行使利益が給与所得に該当するか否かを検討しなくてはならない。

では、所得税法における給与所得とは何か。

所得税法28条1項は、「給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という）に係る所得をいう」と規定しており、具体的に列挙された俸給等のほかに、「これらの性質を有する給与」をその名称にかかわらず給与所得に含め、課税上、同一の取扱いをすることとしている。

この所得税法28条1項の給与所得の具体的な解釈については、最高裁がその意義を明らかにしており、実務上は以下の要件に該当するかどうかにより、給与所得に該当するか否かを判断する。

すなわち、給与所得とは、

- ①雇用契約またはこれに類する原因に基づき、
- ②使用者の指揮命令に服して提供した、
- ③労務の対価として、
- ④使用者から受ける、
- ⑤給付

をいう、と解すべきであるとされ、さらに、ある所得が給与所得に該当するか否かの判断に当たっては、

- a. 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、
- b. 継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、
- c. その対価として支給されるもの、であるかどうかを重視されなければならない、とされている（最二小判1981年4月24日）。

ここで注意したいのは、最高裁の解釈から明らかなように、給与所得とは、租税法固有の概念であり、その範囲が一般に観念される「給与」よりもかなり広い「包括的概念」であることである。

すなわち、「雇用契約又はこれに準ずる関係に基づき、非独立的に提供された労務提供の対価として使用者から受けるすべてのものが含まれるから、その範囲もいわゆる基本給や手当に

限らず、実質的に使用人としての地位で使用者から受け取るすべての経済的利益が含まれる」（武田昌輔編「コンメンタール所得税法」1826頁、第一法規、2003）とされる。

また、「所得税法における給与所得の概念がすこぶる包括的なものであり、退職所得を除き原則として勤務関係ないし雇用関係に由来するすべての金銭給付またはそれに係る経済価値の給付を含むと解すべきことは、所得税法の規定の趣旨からして異論の余地がない」（金子宏「最高裁判所判例研究」法協82巻2号310頁）と解されている。

これらの解釈により、無利息貸付の利息相当額や、低額譲渡の場合の経済的利益について、現行実務においては、給与所得として取り扱われている。つまり、何らかの雇用関係類似の関係があれば、経済的利益についてその対価性を厳密に問うことはなく、すべて給与所得としてるのである。

簡単にいえば、入り口が雇用契約ならば、出口は給与所得として取り扱うのが、租税法の通説の基本的な考え方である。

### 海外親会社付与の場合の3つの論点

以上を前提に、海外親会社が付与したストック・オプションの経済的利益の所得区分を考える。

海外親会社が付与したストック・オプションは、子会社である日本法人の従業員等に対して、一定期間子会社において勤務することを前提に外国親会社が付与するものであるから、①雇用契約またはこれに類する原因に基づき、②使用者の指揮命令に服して提供した、ということが出来る。

争われているのは、③労務の対価として、④使用者から受ける、⑤給付、であるか否かである。以下、個別に検討する。

#### (1) 労務の対価性

ストック・オプションの私法的性質は、前述のとおり、「労働の対価」ではないとされる。また、ストック・オプションの権利行使利益は、株価の変動や従業員等による権利行使利益の判断によって左右され、従業員等の提供した労務の質や量と無関係に決まる性質も有する。

こうした点から、東京地裁2002年11月26日判決（別掲参照）は、一時所得であるとの判断を下した。権利行使利益は、米国親会社株式の値上がり益であるところ、株式の値上がりと従業員等の労働には相関関係がないとして、労務の対価ではないと判断している。

たしかに、ストック・オプションのこうした性質を重視すれば、労務の対価性はないという判断になろう。

しかし、東京高裁2004年2月19日判決（別掲参照）を含め給与所得論者は、労務の対価性をかなり広く解し、対価性はあると判断している。その理由については、きめ細やかな解釈論が展開されているところであるが、要するに、労働と株価には相関関係があり、ストック・オプション制度は、その趣旨、目的、内容等から判断すると、インセンティブ報酬制度であって、経済的、実質的には労務の対価であるということにつきる。

## (2)指揮命令者と支給者のかい離について

海外親会社が日本子会社の従業員等にストック・オプションを付与した場合、労務の提供は指揮命令者である日本子会社に対してであるので、先の最高裁の給与所得該当要件の「④使用者から受ける」にあたらないと読むのが文理上素直である。

この文理に忠実に判断すると、海外ストック・オプションの付与は、「使用者から受ける」給付にはあたらない。

この点から、東京地裁2003年8月26日判決（別掲参照）は、一時所得であると判示している。

この点、給与所得と判断した前述の東京高裁2004年2月19日判決は、①所得税法28条1項では、指揮命令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はなく、②最高裁1981年判決は、争われた事案を解決するために必要な要件を定めただけであり、事案が異なる場合には、指揮命令者と支給者とが一致することが給与所得該当性の不可欠の要件であるということまでも判示したものであると解するのは相当でないとして、支給者と指揮命令者とが一致しないことから、ただちに給与所得該当性を否定することはできないとする。

## (3)給付の有無

ストック・オプションの権利行使がなされた場合、それを付与した会社から、現金や資産が流出するわけではない。時価よりも低い金額で株式を取得した従業員等は、既存株主の株式価値が希薄化されることにより、差額を獲得したとみることができる。商法は、希薄化する既存株主の利益を保護すべく、個別に株主総会の承認を要求している。

この点をみれば、権利行使利益はもともと従業員等に付与されており、その価値の源泉は既存株主から獲得したものであると考えることになろう。このように考えると、付与法人は具体的な経済的利益を従業員等に「給付」しているとは考えられない。

そこで、給付がない以上、給与所得になることはないとして一時所得論者は主張する。この点、給与所得論者は、値上がり益を付与法人がいったん取得して、それを、従業員等に給付すると擬製する。

給与所得と判示した横浜地裁2004年1月30日判決（別掲参照）では、この点を指摘している。

## 判決の流れは給与所得へ

以上みてきたように、ストック・オプション

制度の複合的な性格のどちらを重視するかにより、給与所得と一時所得の区分の解釈が分かれる。現行租税法の解釈ではどちらも可能であるが、高裁レベルの判断では給与所得とするものが連続している。したがって、判決の趨勢は給与所得と判断されることになるとと思われる。

なお、租税法の専門家や裁判官でさえ判断が分かれる租税法の規定について、一般の人に理

解して適正な納税を行えというのは無理と思われる。租税法は、一義的で明確なものでなくてはならず（課税要件明確主義）、一般の人が法的安定性を確保しつつ予測可能性をもった生活を送れるよう、ストック・オプションのように新しい経済事象について解釈により対応するのではなく、立法的に解決するのが望ましいと考える。

## 〈ストック・オプションを巡る最近の判例〉

### ●東京地裁2002年11月26日判決～一時所得と判断

一定の期間の就労という条件が満たされ、本件ストック・オプションに係る権利の行使が可能になった後において、権利を行使するかどうか、どの時期に行行使するかは、専ら原告の判断に委ねられており、その判断によって権利行使利益の額が左右されることになるが、このようにして額が定まった権利行使利益は、使用者によって定められたものということができないことはもとより、従業員である原告の就労の価値によって定められたものでもなく、原告の投資判断という就労とはおよそ異なる要素によって定まるものといわざるを得ない。

従業員の就労は必ずしも企業の業績に反映されるとは限らない上に、株価は、企業の業績ばかりではなく、その時々の中体的な経済状況や、その企業が属する業界の状況、株式市場の状況等様々な要素によって定まるものであることは周知の事実である。まして、本件で問題となっているのは、原告が就労している日本マイクロソフト社ではなく、その親会社である米国マイクロソフト社の株価なのであるから、原告の就労との関係は、より間接的で希薄なものになっているのであって、原告の就労と米国マイクロソフト社の株価上昇との間に相関関係が存在するという事は困難であるといわざるを得ない。

### ●東京高裁2004年2月19日判決～給与所得と判断

株価が多様な要因によって形成されるものであるとしても、当該会社の業績が、当該会社の株価を形成する重大な要素の1つであることは明らかである。また、会社の業績が従業員等が当該会社に提供する労務が集合した成果であることにかんがみれば、従業員等の当該会社における精勤の継続が、その業績の向上、株価の上昇に貢献し得るという関係にあることも明らか（である）。

（ストック・オプション制度は）被付与者がアプライドグループにおいて精勤を継続することが、勤務先会社の業績の向上と米国アプライド社の株価の上昇につながり、それが一層の精勤の動機付けにもなるという関係にあるという考え方を前提にして構築され（ている）。

主要な従業員等の過去の精勤に対する報奨としてだけでなく、それらの従業員等の精勤の継続が、勤務先会社の業績の向上、ひいては米国アプライド社の株価の上昇に貢献し得ること、そしてそれによる権利行使益の発生、増額が被付与者である従業員等の精勤の継続の動機付けにもなるという点に着目して付与されるものであるから、被付与者である従業員等の付与前における労務の提供のみならず、付与時から権利行使時までの間の労務の提供とも不可分の関係にあるものというべきである。

●東京地裁2003年8月26日判決～一時所得と判断

ストック・オプションの付与に関連して、親会社に対して労務を提供する義務を負っていたものとは認められないし、現実には、親会社との間で、本件ストック・オプションの付与に関して、何らかの空間的、時間的な拘束を受けて継続的ないし断続的に労務を提供する関係にあるとか、原告の子会社に対する勤労が、親会社に対する労務の提供と同視すべきような事情も認められないから、仮に原告が親会社から本件権利行使益の給付を受けたとしても、それが「雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受けた給付」であるとは認めることはできない。

●横浜地裁2004年1月30日判決～給与所得と判断

ストック・オプションの被付与者は、付与会社との間で締結されたストック・オプション付与契約に定めるところに従って、ストック・オプションを行使して付与会社から株式を取得することにより、当該株式の時価と権利行使価格との差額に相当する権利行使利益を得るところ、反対に、付与会社は、この権利行使により、市場において売却ないし発行すれば時価相当の経済的利益を得ることのできる自社株式を、被付与者に権利行使価格をもって取得させることにより、当該権利行使利益の額に相当する経済的利益を得る地位を失うという関係にあるのであるから、ストック・オプションの権利行使利益は、権利行使に伴いストック・オプションの付与会社から被付与者に移転するものというべきであり、これは、ストック・オプション付与契約に基づいて付与会社が被付与者に対してした給付であるということが出来る。