

# コーポレート・ガバナンス向上のために導入された 日本版リストラクティッド・ストック等の 課税問題に関する一考察

坂元弘一

## 目次

- I. はじめに…現物給与としての株式報酬の導入
- II. ストック・オプション課税
  - (1) ストック・オプションの導入と所得課税
  - (2) ストック・オプションの所得課税に関する裁判例
  - (3) 判決後のストック・オプション個人課税の動向
  - (4) ストック・オプションに係る法人処理（法人税法上の扱い）
- III. リストラクテッド・ストック等の株式報酬
  - (1) リストラクテッド・ストック等の株式報酬の導入
  - (2) リストラクテッド・ストック等の株式報酬に係る所得税に関する裁判例
  - (3) リストラクテッド・ストック等の株式報酬に係る法人処理
- IV. ストック・オプション等と源泉徴収
  - (1) 源泉徴収の対象となることの適当性
  - (2) ストック・アワードに係る源泉徴収に関する裁判例（国内払該当性）
  - (3) 納税資金確保のためのリストラクテッド・ストック等の売却に当たっての留意点
- V. おわりに当たって

## I. はじめに…現物給与としての株式報酬の導入

申告納税制度が適正に機能するためには、国民が高い納税意識を持ち、自発的に正確な申告をすること、すなわち自発的な納税義務の履行が必要であるが、金子宏教授は、「コーポレート・ガバナンスの定着と改善は、法人税の分野におけるコンプライアンスの水準の向上に資するところが大であると考える。<sup>1)</sup>」と述べられている。そこで、本稿では、法人税の分野におけるコンプライアンスにも大きな影響のあると考えられるコーポレート・ガバナンスに注目し、その報酬の分野における最近の動向を税務の観点から若干の観察を加えるものである。

近年、コーポレート・ガバナンスの観点から、役員に対するインセンティブ報酬が検討され、実際に導入する企業も増加している。この傾向は、平成27年6月1日コーポレート・ガバナンス・コード<sup>2)</sup>が適用開始された平成20年代後半から強まっている。コーポレート・ガバナンス・コードの原則4-2（取締役会の役割・責務（2））では、「経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な起業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。」とされ、また、その補充原則4-2①では、「経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、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との割合を適切に設定すべきである。」とされるなど、我が国の経済産業の競争力の向上を目指し、経済成長を牽引する社会的仕組みの一つとして、インセンティブ報酬の重要性がますます増大している状況にある。

ここで、インセンティブ報酬には、業績や株価といった一定の指標に基づいて金銭を交付するもの<sup>3)</sup>と、エクイティ・ベースによるものとの大きく分けて2つの種類がある。さらに、エクイティ・ベースによるもの<sup>4)</sup>は、現物株式を交付するもの（株式型<sup>5)</sup>）と株式を購入する権利（ストック・オプション）を付与するものに区分される。

本稿では、まず、平成7年にベンチャービジネス奨励のために導入されたストック・オプションの導入経緯、所得税法上の解釈問題、法人側の処理の問題について観察した後に、平成27年のコーポレート・ガバナンス・コードの適用を契機として普及の度を速めたりストリクテッド・ストック等の株式型インセンティブ報酬に関する所得税法上の解釈問題、法人側の処理の問題を観察した後に、エクイティ・ベースのインセンティブ報酬に係る源泉徴収の問題について検討する<sup>6)、7)</sup>。

## II. スtock・オプション課税

### (1) スtock・オプション<sup>8)</sup>の導入<sup>9)</sup>と所得課税

我が国では、ベンチャービジネス等を奨励するために、平成7年の新規事業法（特定新規事業法実施円滑化臨時措置法・平成元年法律9号）の改正によって、ストック・オプションが初めて認められた。それを受けて、平成8年度の税制改正で、一定の要件を満たすストック・オプション（「適格ストック・オプション」といわれる。）について、オプションの付与時及び行使時には課税せず、オプションの行使によって取得した株式を売却した時点で譲渡所得課税を行うことで、課税を売却時まで繰り延べるとともに有価証券譲渡益課税という軽課税とする（租特旧29条の2）ことで、ベンチャービジネス等を税制面からも奨励することとされた。

さらに、平成9年の商法改正によって、商法によるストック・オプションが認められるようになり、会社はその役員及び従業員に対して、一般的にストック・オプションを付与することができることとなった。これを受けた平成10年度税制改正によって一定の要件を満たすことにより商法上のストック・オプションでも「適格ストック・オプション」に該当し得ることとなった（租特29条の2、租特令19条の3第1項）。これと同時に、所得金額の計算の通則を定める所得税法施行令84条（所得税法36条（収入金額）の細目を規定）も改正され、商法上のストック・オ

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

プションで適格ストック・オプションでないもの（「非適格ストック・オプション」という。）の権利行使益（権利行使時の株式の時価と権利行使価額との差額）は、所得税法 36 条の収入金額とされることとされた<sup>10)</sup>。しかしながら、この段階では、権利行使益が課税されることとなる非適格ストック・オプションの課税時期、権利行使益の所得区分に関しては、問題が残されていた<sup>11)、12)</sup>。

続く平成 13 年の商法改正では、ストック・オプションは新株予約権に吸収される一方、新株予約権を付与し得る者の範囲について制限が撤廃され、役員・従業員の他、顧問弁護士、顧問会計士、顧問税理士、関連会社の役員・従業員等にも付与し得ることとなった（旧商法 280 の 19～21）<sup>13)、14)</sup>。これに対応して、役員・従業員等の要件を満たす者以外の者にストック・オプションを与えた場合、その行使益の所得区分が問題となる  
ところ、当事者と会社との関係により、事業所得、給与所得、一時所得または雑所得のいずれかに該当すべきと解すべきであるとされている<sup>15)、16)</sup>。

繰り返すことになるが、ストック・オプションを付与されたことにより、当該役員等が取得する経済的利益（権利）に対する所得税の課税については、所得税法施行令 84 条<sup>17)</sup>が譲渡制限等の付された新株予約権について、権利行使益（行使時における株式価額と行使価額との差額）が所得税法 36 条の収入金額であること（課税標準）を規定するとともに、その規定ぶり及び解釈によって、課税時期が付与時ではなく行使時であることを規定しており、さらに、産業政策上（ベンチャービジネスやインセンティブ報酬の促進）の観点から、商法上のストック・オプションについて、一定の要件の下に、行使により取得した株式の譲渡時に譲渡価額と付与価額との差額に対して譲渡所得として課税する旨（適格ストック・オプション）を規定している（租特 29 条の 2）。

所得税法施行令 84 条は、上記規程に該当しないストック・オプション（非適格ストック・オプション）に関する規程であると理解され、上記のように収入金額とされるべき金額に関しては規定されてはいたものの、

その課税時期<sup>18)</sup>及びその所得区分<sup>19)</sup>については、法令上明確に解釈できない状態<sup>20)</sup>が続き、下記の最高裁判決まで、下級審の判決も含め実務でも所得区分等をめぐり判断が分かれており、一種、混とんとした状態が続いていたといえる。この状態に決着を付けたものが下記判決であり、以後、裁判例、実務は安定化することとなり、立法的には、会社法創設を受けた平成18年度の税制改正において、先の所得税法施行令84条<sup>21)</sup>の改正により、行使時課税<sup>22)</sup>及び差額課税がさらに整備されることで一応の落ち着き、法的安定、予測可能性、課税の公平が保たれたと言える。この後は、後述するように、ストック・オプションをめぐる法人税法の対応（発行者である法人側の処理）に焦点が移ることとなったと考えられる。

## (2) スtock・オプションの所得課税に関する裁判例

上述したように、非適格ストック・オプションに関しては、所得税法施行令84条によって、権利行使益（株式予約権が付与された株式の権利行使時における価額と権利行使価額との差額）課税はされるものの、その課税時期、所得区分については、解釈問題とされていた。ストック・オプションに関する裁判例としては、外国の親会社が子会社の役員に付与した非適格ストック・オプションに係る権利行使益が給与所得か一時所得かを争点に争われた事案<sup>23)</sup>につき、ストック・オプションに係る権利行使益を権利行使時の給与所得に当たるとの最終的な司法判断を示した最判平成17年1月25日（以下、最判平成17年という。）が先例であり、その後のストック・オプション課税に関する解釈指針を示すとともに、後述するリストラクテッド・ストック等のストック・オプション以外の株式報酬（インセンティブ報酬）に関しても法令解釈としての妥当性を持っており<sup>24)</sup>、実務、裁判上の法令解釈指針の基盤となっていると考えられる。

最判平成 17 年 1 月 25 日 (2005WLJPCA01250001)

東京高判平成 16 年 2 月 19 日 (2004WLJPCA02190002)

東京地判平成 15 年 8 月 26 日 (2003WLJPCA08260008)

[事実の概要]

上告人は、平成 7 年 1 月から同 9 年 1 月まで、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。）の代表取締役を務めていた。日本アプライド社は、米国法人である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。）の日本法人として設立されたものであり、米国アプライド社は、日本アプライド社の発行済み株式の 100%を有している。

米国アプライド社は、同社及びその子会社（以下、併せて「アプライドグループ」という。）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することなどを企図して、これらの者に米国アプライド社のストック・オプション（株式をあらかじめ定められた権利行使価格で取得することができる権利）を付与する制度（以下「本件ストック・オプション制度」という。）を有している。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。上記ストック・オプションの権利行使期間は付与日から 10 年間とされているが、被付与者とアプライドグループとの雇用関係が終了した場合には、原則として、その終了の日から 15 日間に限りこれを行使することができるものとされている。また、上記ストック・オプションの被付与者は、付与日から 6 か月間はその勤務を継続することに同意するものとされている。

上告人は、日本アプライド社在職中に、本件ストック・オプション制度に基づき、米国アプライド社との間で、ストック・オプション付与契約（以下「本件付与契約」という。）を締結し、ストック・オプション

(以下「本件ストック・オプション」という。)を付与された。その際、上告人は、米国アプライド社との間で、本件ストック・オプションについて、その付与日から1年を経過した後に初めてその一部につき権利を行使することが可能となり、その後も一定期間を経た後に順次追加的に権利を行使することが可能となる旨の合意をした。

上告人は、平成8年から同10年までに、本件ストック・オプションを行使し、それぞれの権利行使時点における米国アプライド社の株価と所定の権利行使価格との差額に相当する経済的利益として、同8年中に4059万4875円、同9年中に1億5522万8062円、同10年中に1億6372万0875円の権利行使益(以下、併せて「本件権利行使益」という。)を得た。

上告人は、本件権利行使益が所得税法34条1項所定の一時所得に当たるとして、平成8年分から同10年分までの所得税について、それぞれその税額を計算して確定申告書を提出したところ、被上告人は、本件権利行使益が同法28条1項所定の給与所得に当たるなどとして、同12年2月29日付けで、上記各年分の所得税につき増額更正をした。

#### [争点]

原告が自己の勤務する会社の米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である本件権利行使益が、給与所得、一時所得又は雑所得のいずれに該当するか。

#### [主張]

(被告の主張)

「米国アプライド社のストック・オプション制度の概要、同社と日本アプライド社の関係及び原告のアプライドグループにおける役務提供に関する事実関係等は、それぞれ前記…のとおりであって、原告は、日本アプライド社に在職中に、米国アプライド社から、同社のストック・オプション制度により、日本アプライド社の従業員等の地位に基づいて、本

件ストック・オプションを付与されたものと認められる。

そして、原告の勤務する日本アプライド社は、本件ストック・オプションの付与会社である米国アプライド社の 100 パーセント子会社であるから、日本アプライド社が原告の勤労の成果を得ることにより、米国アプライド社も利益を得る関係にある。

また、米国アプライド社のストック・オプション制度に照らせば、原告に対する本件ストック・オプションの付与は、原告が日本アプライド社に勤務し、同社に役務を提供することを基礎として、米国アプライド社が当該役務提供の対価として、株式の権利行使時における時価と権利行使価格との差額に相当する経済的利益を与える趣旨のものと認められる。

したがって、本件権利行使益は、使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価に当たることは明らかであるから、所得税法 28 条 1 項に規定する「これらの性質を有する給与に係る所得」として、給与所得に該当するものというべきである。」

(原告の主張)

「一時所得の要件としては、〈1〉 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であること、〈2〉 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あること (一時性、偶発性)、〈3〉 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ことが挙げられる。本件権利行使益が給与所得に該当しないことは前記…のとおりであり、その他の利子所得、配当所得等の 7 つの所得区分にも該当しないことは明らかである。

また、本件権利行使益は、株価の値上がりにより生じる所得であるところ、株価が金利、為替、株価格付け、国際情勢等の、一時的かつ偶発的に変動する要因により形成されるものであって、非常に不確実なものであることからすれば、株価の上昇により発生するストック・オプションの権利行使益が一時性、偶発性を有する所得であることは明らかである。

さらに、本件権利行使益が労務その他の役務の対価でないことは、前



記…のとおりであり、資産の譲渡の対価でもないことは明らかである。

したがって、本件権利行使益が一時所得に該当することは明らかというべきである。」

#### [判旨]

以下、所得区分に関する部分のみ取り上げる。給与所得該当性判断においては、ストック・オプション行使益が、付与者から給付されたものであるのか（「給付性」）、労務の対価として支給されたものか（「労務の対価性」）の二つの要素で判断されている。各判決の二つの要素に関する判断部分のみ記載する。

（東京地裁）

「原告に生じた本件権利行使益は、それが米国アプライド社から付与された本件ストック・オプションを行使して得られたものであったとしても、その具体的な経済的利益の額が上記のような諸要因によって形成された株式の時価の変動と原告自身の権利行使の時期に関する判断とに大きく基因するものであることを捨象し、これをもって米国アプライド社から原告に対して与えられた経済的利益であると評価することは、相当でないというべきである」として、付与者からの給付性を否定するとともに、「原告が、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、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、仮に原告の勤務先以外の第三者である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」として、労務の対価性も否定し、一時所得であるとした。

(東京高裁)

「権利行使益の発生の有無及び額が付与後の株価の変動や被付与者による権利行使時期についての判断に左右されるとしても、付与会社は、ストック・オプションの付与契約において、現実には被付与者が権利行使をした場合には、その時点での当該株式の株価と権利行使価格との差額相当の経済的利益を被付与者に取得させることを合意しており、その合意に基づいて、付与会社から被付与者に移転された経済的利益が権利行使益にほかならない。このような法律関係は、自社株方式のストック・オプションの場合でも本件のような親会社株方式のストック・オプションの場合でも基本的に同一であり、後者は、親会社から子会社の従業員等に対して権利行使時における親会社株式の時価と権利行使価格との差額相当の経済的利益を権利行使益として移転することになるものである。」「そうすると、ストック・オプションの権利行使益は、被付与者が付与会社から受ける給付に当たるといふべきであり、本件権利行使益は、被控訴人が米国アプライド社から受けた給付に当たるといふことができる」として給付性を肯定するとともに、「本件ストック・オプションは、被控訴人の日本アプライド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。したがって、本件ストック・オプションの行使により発生した本件権利行使益も、被控訴人の日本アプライド社の指揮命令に服して提供した労務の対価として米国アプライド社から被控訴人に対して給付されたものといふことができる」として、労務の対価性も認め、給与所得であるとした。(最高裁)

「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行使することができ、その権利を譲渡し、又は移転することはできないものとされているというのであり、被付与者は、これを行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ふことができる。そうであるとすれば、米国アプライド社は、上告人に対し、

本件付与契約により本件ストック・オプションを付与し、その約定に従って所定の権利行使価格で株式を取得させたことによって、本件権利行使益を得させたものであるということが出来るから、本件権利行使益は、米国アプライド社から上告人に与えられた給付に当たるものというべきである。本件権利行使益の発生及びその金額が米国アプライド社の株価の動向と権利行使時期に関する上告人の判断に左右されたものであるとしても、そのことを理由として、本件権利行使益が米国アプライド社から上告人に与えられた給付に当たることを否定することはできない」として給付性を肯定するとともに、「…本件権利行使益は、上告人が代表取締役であった日本アプライド社からではなく、米国アプライド社から与えられたものである。しかしながら、…米国アプライド社は、日本アプライド社の発行済み株式の100%を有している親会社であるというのであるから、米国アプライド社は、日本アプライド社の役員の人事権等の実権を握ってこれを支配しているものとみることが出来るのであって、上告人は、米国アプライド社の統括の下に日本アプライド社の代表取締役としての職務を遂行していたものということが出来る。そして、…本件ストック・オプション制度は、アプライドグループ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することなどを企図して設けられているものであり、米国アプライド社は、上告人が…職務を遂行しているからこそ、本件ストック・オプション制度に基づき上告人との間で本件付与契約を締結して上告人に対して本件ストック・オプションを付与したものであって、本件権利行使益が上告人が…職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべきである。そうであるとすれば、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ふべきである。所論引用の判例（筆者注；最判昭和56年4月24日、以下、最判昭和56年という）は本件に適切でない。」として、給付性、労

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

務の対価性を認め、給与所得であると判示するとともに、本件において、最判昭和 56 年の引用は適切ではないと明示している。

[最判平成 17 年のポイント]

最判平成 17 年の判決のポイントは、①ストック・オプションに係る課税時期については、権利確定主義の観点から、譲渡制限を理由に付与時ではなく権利行使時<sup>25)</sup>とされたこと、②権利行使益の所得区分については、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」として、所得税法 28 条 1 項所定の給与所得に当たるとされたことである。

[最判昭和 56 年との関係]

ここで、検討を要することは、上記②における「非独立的な労務の対価として給付されたもの」という要件である。最判平成 17 年の給与所得該当性判断における先例は、最判昭和 56 年であり、そこでは給与所得は、「雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付」と解釈されており、本最判平成 17 年では、「使用者の指揮命令に服して」及び「使用者から受ける給付」という点が欠けている法令解釈が示されている。最判昭和 56 年が、「使用者の指揮命令」という「労務提供態様」を挙げているのに対して、最判平成 17 年は、「非独立的な労務の対価として給付」という「報酬受給態様」を挙げており、この法令解釈の違いは、給与所得と事業所得を区分する場合においては、給与所得の「非独立性」の解釈として労務提供態様の非独立性（従属性）と報酬受給態様の非独立性を区別するとともに後者に力点を置くべきであるという近時の法令解釈の傾向と結果的に軌を一にするものとなっている<sup>26)</sup>。したがって、最判平成 17 年は、最判昭和 56 年の判断枠組みを変えるものではなく、あてはめにおいて、労務提供態様ではなく報酬受給態様により重心を置いた判断がさ

れ、結果として、指揮命令者と支給者の乖離を本件権利行使益の給与所得該当性判断に影響しないものと解釈したものと考えられる。「使用者の指揮命令に服して」という労務提供態様を明示的に織り込んでいる最判昭和56年の当該解釈部分を直接引用することは、本件においては不適切であり、判決において「所論引用の判例は本件に適切でない。」とされたのも、このような状況を踏まえてのものではないかと考える。本事例は、指揮命令者と支給者が乖離していても最判昭和56年の判断枠組み内で判断できる事実関係<sup>27)</sup>にたまたまあったものであり、一般的に、指揮命令者と支給者が乖離していてもかまわないとする趣旨ではないと考える。その意味で、「本件最高裁判決は事例判決であり、給与所得該当性について56年判決に代わる概念<sup>28)</sup>を示すものではない<sup>29)</sup>」との意見に賛同する。なお、この指揮命令者と給与支給者との乖離に関して、第2審の東京高判は、以下のように説示している。

「最高裁昭和56年判決は、『給与所得とは雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいう。なお、給与所得については、とりわけ、給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかどうかを重視されなければならない。』と判示している。最高裁昭和56年判決の前記判示部分にいう「使用者」及び「給与支給者」という文言は、文脈上は、同一の者を指すと読むのが自然であり、同判決は、給与所得該当性の要件として、指揮命令者が当該給付を与えることを要する旨を判示したものと理解するのが素直であるといえなくもない。しかしながら、最高裁昭和56年判決は、弁護士の顧問料収入が事業所得又は給与所得のいずれに該当するのかが争点となった事案について判断したものであり、同事案においては、指揮命令者と経済的利益の支給者とが一致することは当然の前提事実となっており、給与所得該当性の判断において、指揮命令者と支給者とが必ず一致しなければならない

かどうかは、争点となっていない。そうすると、最高裁昭和 56 年判決は、指揮命令者と経済的利益の支給者とが一致する事実関係を前提として、事業所得と給与所得の区分について判断したものであるから、最高裁昭和 56 年判決が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、相当でないというべきである。」

この高裁の説示では、最判昭和 56 年の法令解釈は、指揮命令者と支給者は一致するものとの解釈を提示しているように読めるところ、最判昭和 56 年は、56 年事案の事実関係と所得区分を前提としたものであり、本件においては、対象とする所得区分（給与所得との区分の対象は事業所得ではなく一時所得である）や事実関係が異なるため、最判昭和 56 年の判断枠組み、法令解釈はより広角的な解釈（「指揮命令者と支給者の一致は必要条件ではない」）がされるべきであるとしていると考えられる<sup>30)</sup>。しかしながら、最判昭和 56 年はそのように理解されるのではなく、やはり、判示の文言通り、指揮命令者と支給者は一致しているとの解釈が示されているものと理解すべきと考える。本件においては、指揮命令者と支給者が偶々乖離してはいるが、そうであるからと言って、本件事案の解決のために最判昭和 56 年の解釈に「指揮命令者と支給者の一致は必要条件ではない」という新たな概念を持ち出す必要はなく、本件のように偶々、指揮命令者と支給者が不一致であるという事実関係にあったとしても、それに合わせて、従来の判断枠組みの下でも問題は解決できることを最判平成 17 年は示したものであり、その意味で、最判平成 17 年は、特別な事実関係の下での事例判断がされたものと考ええる。最判平成 17 年が本件の解決において最判昭和 56 年の引用<sup>31)</sup>は適切でないと判示した理由はこうした点にあるのではなからうか。

最判平成 17 年が判示するように「非独立的な労務の対価」という給与所得該当性において最も重要な要件を充足しているのであるから、労務提供態様よりも報酬受給態様を重視することで、本件においても最判昭

和 56 年の判断枠組みの中で解決はできるのであり、最判昭和 56 年は先例性を否定されるものではないと考えるべきであると思料する。

この最判平成 17 年によって、ストック・オプション課税における所得区分については、一応の決着をみてはいるが、このような租税に関する重要事項は租税法律主義の要請から、法律で定めておくべきであるとの指摘もある<sup>32)</sup>が、賛成である。

#### [寄付金課税との関係…事業関連性]

本判決に関連して、大淵博義教授は、100%の親会社からの子会社役員へのストック・オプションの付与が労務の対価性に対するものであるとして、給与所得課税が認められたことに対して、従来の寄付金課税との整合性が厳しく問われることになるとして、以下の通り、指摘されている。大淵教授は、「親会社株式ストック・オプションの行使益を給与所得とする判決の論旨は、親会社からストック・オプションの付与を受けた子会社従業員等の精勤により親会社グループの企業全体の事業の発展に寄与することから、それが対価的關係に立つものとして、両者の関係は雇用契約類似の關係にあるというものである。そうとすれば、親会社が子会社等を再建するための無利息等による支援に係る経済的利益の供与は、グループ全体の業績向上と事業の発展に寄与するから寄付金以外の損金とされ、この事業関連説（筆者注；文脈からして、非事業関連説の誤りと思われる。）と同一の結論になるとも考えられる（筆者注；非事業関連説では、事業に直接的關係のない金員の支出のみが寄付金とされ、事業に直接的關係があれば寄付金以外の損金とされるため、本判決は、大淵教授によると、事業関連性の下に給与と判断していることから、非事業関連性説と親和的であるという趣旨の指摘であると考えられる。）。親会社から子会社従業員等に対するストック・オプション行使益をその従業員等の精勤に対する対価的性格の利益供与として給与所得と判示した一連のストック・オプション判決は、このような寄付金の原点の問題

にまで影響を及ぼすということは、おそらく理解の外にあったものと思われるし、給与所得税を指示する論者も同様であろう。…(中略)…いずれにしても、ストック・オプション訴訟判決の判例理論は、今後、他の寄付金の課税事例との整合性が鋭く問われることになることは避けられない。<sup>33)</sup>と指摘されている。大淵教授の本判決に関する理解では、本判決は、寄附金課税理論において、判例及び実務では採用されておらず学説上も少数説である「非事業関連説」(事業に直接には関係なく支出される金員等の贈与を寄付金とし、事業に直接関係するものであれば、寄附金には該当しないという考え方)に親和性があるため、従来の寄付金課税理論の動向と矛盾・齟齬があるとされている。

この点に関しては、大淵教授は、判決の給与課税の認定の根拠をグループ企業全体の事業の発展に寄与することが対価的關係に立つものであると理解されているが、本判決は、そのような「発展への寄与」と「対価的關係」という言わば抽象的な関係性を根拠に本件ストック・オプション付与を理解しているものではないと考える。本判決は、親会社の子会社社員の「労務の対価」としてストック・オプションを「給付」したものであるという直接的・具体的な給付・反対給付に伴う対価性をそこに認定したものであると考える。したがって、本判決は、「金員の給付に漠然とした抽象的な関連性のみしかないのであれば、寄付金とされ、直接的・具体的な対価性が認められるような強い事業関連性が認められる場合のみ、損金と認められる」という従来の寄付金課税理論と齟齬はないものとするか否かは、寄付金該当性の解釈に当たって、本件における親会社による給付と労務に対する対価性という関係性を、抽象的な弱い業務関連性と認定するか、直接的・具体的な強い業務関連性と認定するののかという、業務関連性に関する認定事実の評価の違いによるものと思料する。

大淵教授は、従来、ストック・オプションの個人課税を一時所得であると解釈されており、その根拠として、給付する法人側では、事業関連



性が弱く対価性のある支出とは認められない寄付金となることを指摘されていた。しかしながら、本判決において、100%親子関係にある本件のような場合には、一定の給付、対価関係があれば、直接的・具体的対価性が認められるような強い事業関連性が認められるとして給付を受ける個人側の課税において、一時所得ではなく給与所得（法人側では、寄付金ではなく役員給与）と判断されたものと考えられることから、むしろ、法人税課税に関しては、教授の従来からの寄付金課税理論に親和性をもつ判断が下されたものと考えられる<sup>34)</sup>。

この点に関して、大淵教授は、「従前の少数説であった事業関連性を有する子会社等に対する無利息融資等による利息相当額の支援は、対価的性格を有する支出として寄付金以外の損金として容認するという理論が定着するといえるのであれば、企業活動の経済的合理性の原点に即応した極めて妥当な解釈であるといえることができよう。将来、このような解釈論が展開されるのであれば、ストック・オプション訴訟の果たした課税実務への影響は高く評価することができるであろう。<sup>35)</sup>」と、ストック・オプション個人課税訴訟における判決の法令解釈を結果として、評価されている<sup>36)</sup>。

#### [寄付金課税との関係…対価性]

親子会社間の例えば、無利息融資などの経済的利益の無償供与が行われた場合に、当該無償利益供与を受けた子会社の業績・株価の上昇が親会社に与える利益は抽象的・間接的利益にすぎず、そこに対価性を見出すことができないとして、寄附金の区分基準（経済的利益として供与した金員が寄付金に該当するか、その他の損金に該当するかに関する基準）として、従来から、判例も実務も、極めて厳格な対価性を採用してきた。この従来からの寄付金の区分基準に関して、本判決の与える意味に関して、大淵教授は、「直接的な利益享受ではない将来の間接的かつ漠然とした不確実な利益享受の可能性をして対価的意義のある利益享受と理解した上で、子会社従業員等に対してその反対給付として権利行使益を供与

したという課税庁及び判決の『広義の対価性』への解釈の変更<sup>37)</sup>を行ったと評価されている。大淵教授は、従来は対価性として認識されなかった子会社業績や子会社株価の上昇の親会社に与える影響を本判決では、ストック・オプション付与に係る反対給付としての対価性が認められており、対価性の解釈が従来の厳格な基準から、「広義の対価性」に変更されたと解釈されているのではないかと考えられる。

こうした理解の下、同教授は、「その結果、親会社が子会社等を含むグループ企業の従業員等に対する福利厚生事業として慰安旅行を実施して費用を負担すれば、親会社と子会社従業員等の関係が雇用契約類似の関係にあるというのであるから<sup>38)</sup>、当該旅行費用は負担した親会社の福利厚生費として全額損金の額に算入されることになる。…（中略）…換言すれば、親会社株式ストック・オプション方式の行使益のみ給与所得であり、その他の子会社従業員等に対する費用支出は子会社又は当該従業員等に対する無償の供与（贈与）であり寄付金であるとする取扱いは、ストック・オプション訴訟判決の「雇用契約類似論」からは成立する余地はないということである。<sup>39)</sup>」と指摘されている。

この点に関しては、まず、「無償利益供与を受けた子会社の業績・株価の上昇が親会社に与える利益」に関する対価性の評価に関して、留意しなければならない点を指摘したい。従来の寄付金理論の中では、この利益は、無利息融資という役務提供の反対給付となるほどの大きな意義はなく対価性は認定されていない。本件ストック・オプション判決においては、「無償利益供与を受けた子会社の業績・株価の上昇が親会社に与える利益」をストック・オプション付与の反対給付としたものではなく、ストック・オプション付与の反対給付とされたものは、子会社役員の労務の提供であり、上記利益は、労務の提供に付随して労務の提供を受けた親会社側にもたらされる又はもたらされる可能性のあるものに過ぎない。したがって、本判決においても、上記利益は従来の寄付金課税理論での位置付け同様、抽象的・間接的な利益にすぎず、対価性が改めて認

められたというものではないのではなかろうか<sup>40)</sup>。さらに、上記利益は、従来の寄付金理論では無利息融資という役務提供者側の利益とされるのに対し、本判決では、役務受給者側の利益となっている点も、当該利益の意義を考える上で留意しなければならないものとする。

後者の給与所得と福利厚生費等との関係に関しては、本判決において給与所得の反対給付として認められたのは「無償利益供与を受けた子会社の業績・株価の上昇が親会社に与える利益」ではなく、労務の提供という実体の伴う具体的・個別的な給付である。したがって、当該利益に対する反対給付であるとして給与所得が認められるのであれば、福利厚生費等も認められるべきであるという議論には根拠がないと考えられる。福利厚生費等に関しては、それらが反対給付がない無償による金員等の給付であるとするれば、当然、寄附金又は交際費等に該当すると認定されるべきものとする。

さらに、50% 通達に関しては、大淵教授も指摘されるように<sup>41)</sup>、あえて50% 以上の場合を「雇用契約又はこれに類する関係」と規定している点を考慮すると、それ以下の関係にある場合には、当該関係にはないと考えるのが自然であると考えられるので、その場合には、一時所得になるものと考えられる。50% 以上の場合を給与所得に組み込むという措置法の規定に関しては、一定の割り切りの基準として仕方ないものと考えられるところであり、給与所得の区分基準に関しては、労務提供態様よりは報酬受給態様の方が重要であるという最近の法令解釈の動向を踏まえた場合、資本関係は労務提供態様とはさほど大きな相関性はなく、むしろ、給与受給態様を判断する上で重要な要素になっていると思料されることから、資本関係を基準に所得区分の線引き基準とすることには明らかな不合理はないのではないかと考える。

### (3) 判決後のストック・オプション個人課税の動向

なお、個人課税においては、最判平成 17 年以降、所得税法施行令 84

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

条の①権利行使時課税、②行使時における時価と行使価額との差額課税が、給与所得課税として、判例、実務で定着していったこともあり、ストック・オプションに関する主要な税制改正は、会社法創設を契機とした平成 18 年度以降は行われず、判例・実務の立法化は見合わせられていたとの印象を受ける。そうした意味では、制度導入では先んじたストック・オプションではあったが、後述するように、平成 20 年代後半にコーポレート・ガバナンスの観点からのストック・オプション以外の株式報酬によるインセンティブ報酬の導入の盛り上がり为契机にリストラクティッド・ストック（譲渡制限付株式）等に関する税制改正が行われたことと軌を一にして、ストック・オプションの判例・実務の立法化が行われたと評価できる。

[平成 28 年度税制改正]

なお、平成 28 年度税制改正において、リストラクティッド・ストック等の株式報酬と歩を合わせて、整備されたストック・オプションの個人課税については、所得税法施行令 84 条が平成 18 年度以来改正され、新たに第 3 項として、商法ないし会社法の一定の規定に基づき、譲渡制限その他特別の条件付新株予約権等（譲渡制限付新株予約権）を与えられた場合には、当該権利の行使により取得した株式に係る所得税法 36 条 2 項の価額は、権利の行使の日における当該株式の価額から権利の区分に応じ一定の金額を控除した金額とする規定が加えられた（所得税法施行令 84 条第 3 項、なお、リストラクティッド・ストックが新たに 84 条第 1 項と 2 項に置かれることとなった。）<sup>42)</sup>。

#### (4) ストック・オプションに係る法人処理（法人税法上の扱い）

平成 13 年の商法改正以降、ストック・オプションを採用する法人の増加に伴い、ストック・オプションを法人の費用として認めるべきであるという意見の高まりに応じて、企業会計基準委員会が費用計上を義務付

ける<sup>43)、44)</sup>とともに、会社法も、役員等の将来の給与債権も債権に含まれるという前提のもとに、将来給与債権をもってする相殺を新株予約権の払い込みとして認める<sup>45)</sup>という法律構成を取ることによって、労務出資規制との関係を解決し、会計上費用計上するに当たっての対応が図られた<sup>46)</sup>。こうした動きと所得課税に関する最判平成17年に対応して、税制においても、平成18年度税制改正において、ストック・オプション費用の損金算入に関する規定である法人税法54条（「新株予約権を対価とする費用の帰属事業年度の特例等」）が導入され、ストック・オプション費用の損金算入<sup>47)</sup>が行われるようになった。

#### [法人税法54条の導入とその趣旨]

法人からストック・オプションを付与された個人の権利行使益が給与等（給与所得、事業所得、退職所得、雑所得）に係る収入金額または総収入金額に算入すべき事由（給与等課税事由）が生じた日において、付与（発行）した法人はその役務の提供を受けたものとして、発行法人<sup>48)</sup>がその役務提供に係る費用の額を損金に算入することとされた<sup>49)</sup>。この法人税法54条の主な意義についてしてみると、①ストック・オプションを対価とする役務提供費用について、損金として認識する時期に関して所得課税との整合性が考慮されていること、②役員、従業員に発行するものに限らず、一般的に個人に対する役務の提供の対価として発行するストック・オプションを対象としていること<sup>50)</sup>、③税制適格ストック・オプションは、行使により給与等課税事由が生じないため、対象外<sup>51)</sup>であること、④法人が発行する新株予約権が所得税法施行令84条に規定する権利の譲渡についての制限その他特別の条件が付されている権利に該当しない場合には、その新株予約権については、法54条の適用はないこと<sup>52)</sup>、⑤施行令での規定となるが、役務の提供に係る費用の額は、発行時の価額に相当する金額とされた<sup>53)</sup>ことが挙げられる。

[損金参入時期に関する所得税との連動性]

上記趣旨の①について、平成18年度の税制改正の解説<sup>54)</sup>によると、「新株予約権の交付を受けた者において所得税課税される時点が、支給時ではなく権利行使時や譲渡時に繰り延べられており、かつ、譲渡時に課税される場合には低率の分離課税であることなどを考慮すると、原則どおり役務提供完了時に費用計上することとするのは必ずしも適当ではありません。すなわち、役務提供完了時に損金算入すると、所得税と法人税とを総合して考えた場合に、損金計上が先行して事実上の課税の繰延になること、さらに所得税が低率の課税であるときに法人税が全額損金算入すると課税ベースを縮小させる結果になることから、従業員等において所得税法上の給与所得その他の勤労性の所得として課税される場合に限り、その課税される事由が発生する時点で損金算入を認めることとされたものです。」とされている。つまり、課税される所得（所得税において）とそれに対応する費用（法人税において）を「同時に認識」というのが、ひとまず、会計、税務の大原則であるという認識に立ち、次に、所得税法、法人税法のそれぞれの独自の目的・原則の関係から両者の認識の時点に相違がみられることとなる場合があるのではあるが<sup>55)</sup>、そうした場合は例外的な場合であり、本件（法人税法54条での役務提供の時期）では、所得税法で所得（課税）を繰り延べている以上、法人税法でも所得（課税）を繰り延べる（費用を前倒しする）わけにはいかず、大原則に則って、所得の発生（所得税）に費用の発生（法人税）を合わせ（費用を繰り延べ）て、法人の所得の繰り延べを認めなかったものであるという趣旨と考えられる。

これに対して、前田謙二氏は、「法人税法の損金性と所得税法の課税とを連動させて論じられるのは、課税当局が納税者の行った取引を課税上別の取引に『引き直した』ことによる結果を調整する必要がある場合、租税回避行為の不合理性を説明する場合<sup>56)</sup>、国際課税において各国の税制の整合性を取る場合<sup>57)</sup>」などであり、租税回避防止という特殊な場面に

おける特別な議論である」と指摘され、ストック・オプション費用が役務の提供に合わせて生じていくとする法人税費用処理（費用を繰り延べない処理）は公正処理基準（企業会計基準、会社法）に基づくものであり、所得税と法人税における所得と費用の認識のずれは、「何らかの租税回避行為によりその差が生じているわけではない」ので、法人税法と所得税法を理論的に連動させる（所得と費用の認識のずれの調整を図る）必然性はないと指摘されている<sup>58)</sup>。さらに、「法人税法と所得税法を総合して生じる課税繰り延べが、その税額の大きさ等から防止すべき租税回避行為として認識され、その租税回避防止規定として法人税法 54 条を捉えることも可能」であるかも知れないが、その場合でも、所得税法での優遇措置は、所得税法での対応が本筋であり、反射的取引である法人税法の損金性を変更するのは合理的とは言えず、また、法人での多額な損金計上を租税回避として防止する必要があるならば、所得税法と連動させず、法人税法で一定の限度を設ける等の対応の方が合理的であると指摘されている。

この点に関しては、所得税法と法人税法のそれぞれの目的とするところは、前者においては、個人の担税力に合わせた公正な課税を行うこと、後者においては法人の適正な所得を算出して適正・公平な課税を行うことであると考えられるところ、法人と個人との取引において、一つの取引において同額の金額が取引相手間で会計上同時期に認識される場合でも、上記の両税の目的の相違から所得税法と法人税法で連動性のない処理となることがある（基本的には、連動することに整合性がある場合が多いと考える）。問題は、こうした「ずれ」が生じた場合、それを調整する必要があるか否かであるが、その場合の判断のポイントは、「ずれ」の原因、「ずれ」の程度、「ずれ」が許される理由、許されない理由等を総合的に検討するしかないものとする。法人税法 54 条で調整している「ずれ」に関しては、「ずれ」の原因が公正処理基準を適用したことに端を発すること、「ずれ」の程度も金額的に大きくないと考えられること、

租税回避行為が原因となっているものではないこと等から、前田氏のように、法人税法 54 条によって、法人側の役務受領時期に関して所得税法との調整を図る必要はないとの考え方も十分理解できるところである。しかしながら、ストック・オプションが行使されるか否か、どの時点で行使されるかの予測が困難であることから、個人側でストック・オプション付与によって得る経済的利益額の評価が困難であるのと同様に、経済的利益を付与した法人側で役務受給に係る費用の計上額に正確性を求めづらいという技術的困難性を伴うこと、所得税と法人税の税収の調整の観点を考慮するという政策的理由は無視できないこと、所得の課税繰り延べの金額の大きさから租税回避行為防止規定としての性質も持っているとも考えられること、インセンティブ報酬を受給する側と給付する側の所得と費用の認識時期を一致させることはインセンティブ報酬税制としての一貫性・枠組みを持たせることに意義があることなどを考え合わせると、法人税の観点から損金参入時期に関して所得税法と法人税法の連動性を持たせるために特例として規定されている法人税法 54 条の趣旨に賛同するものである。

#### [損金参入金額に関する所得税との連動性]

平成 18 年度の税制改正<sup>59)</sup>の時点では、法人税法上の損金算入の事業年度に関しては、個人等課税事由が生じた日の属する事業年度とされ、個人課税と法人課税は連動しているが、損金算入額については、発行時<sup>60)</sup>における新株予約権価額とされ、連動してはいなかった<sup>61)</sup>。つまり、平成 18 年度改正時の法人税法 54 条の新株予約権は、個人から受ける役務の提供の対価として、当該個人に生ずる債権を当該新株予約権と引換えにする払い込みに変えて相殺すべきものと規定されているが、これは、会社法による新たな解釈として、いったん役務提供の報酬として提供者に債権が発生し、この債権を新株予約権と引換えにする新株取得のための払い込みに変えて相殺するという構成を取ることによって新株予約権が



規定されたことに対応して、法人税法も同様の構成を取ったものであることを示しているが、この構成を取ったことが、所得税法上の課税標準と法人税法上の損金算入額の不整合を導き出す原因となっていると考えられる。

この規定に関して、酒井克彦教授は、「金額の確定についても議論のあるところである。使用人が役務提供を行ったことで生ずる債権に係る費用の額というのであるから、その債権は役務提供時の価額によるものと解されるように思われる。しかしながら、法人税法 54 条 1 項は、給与等課税事由が『生じた日において当該役務の提供を受けたものとして、この法律の規定を適用する』としていることからすれば、個人所得課税制度における給与所得への課税が権利行使時課税を採用していることにリンクして、金額の確定も権利行使時によることになる。」と指摘されている<sup>62)</sup>が、権利行使時に確定した金額が具体的にどの金額となるのかについては、コメントされていない。

また、この規定に関して、岡村忠生教授は、「ストック・オプション制度を新株予約権の無償交付と捉えていた旧商法の考え方によるものであり、新株予約権の付与自体を役務提供の報酬と考える会社法の考え方に対応できていないことを示している。」と指摘されている<sup>63)</sup>。

酒井貴子教授は、個人所得の発生が、その個人の勤労に対する法人の債務（費用）と連動するものではなく、そもそも法人の側で支出を伴わない、株式の値上がり益であったことからくる不自然さを示すとされている<sup>64)</sup>。

また、渡辺教授は、「ストック・オプションの行使による利益が給与所得に該当するとされた場合、付与法人に源泉徴収義務まで負わしておきながら（所得税法 183 条）、給与とされた金額分の損金算入を認めないのは、整合性が取れた立法とは言い難いように思える」と指摘されている<sup>65)</sup>。

これに対し、金子教授は、「新株予約権の付与は、法人が将来においてその役員等から受ける人的役務の対価（給与）の一括前払いの性質を持つ

ている（このように考えるのが企業会計の考え方に合致しており、また、会社法…（中略）…の趣旨にも適合的である…）したがって、理論上は新株予約権の割り当ての時点における客観的評価額を前払費用として計上し、オプションが行使されるまでの間、何らかの合理的な方法で徐々に費用化していくのが正しい会計処理の方法である。しかし、制度の問題としては、ストック・オプションが行使されるか否か、どの時点で行使されるかの予測が困難であること、行使益のうち行使時点で給与として課税されるのは適格ストック・オプションに該当しない部分のみであり、適格ストック・オプションに該当する部分は、…（中略）…譲渡所得として低い税負担を負うにとどまる…（中略…）等の事情との調整を図ることが必要である。<sup>66)</sup>」と述べられており、平成18年度税制改正内容は、ストック・オプションの取得による経済的利益を付与時において正確に評価することは困難であることを斟酌した上で、付与時における株式の価額（役員が役務提供の対価として得る給与債権相当額）を行使時における費用計上額とすることは、現実的な一定の許容性のある取扱いであるとして評価されているものと考ええる。

平成18年度税制改正の時点において、この個人課税と法人課税とで、前者の課税標準額と後者の損金算入額にギャップがあるというアンバランス、不自然さがストック・オプション課税において残された課題となっていたものと思料する。なお、そうしたアンバランスがある中で、最低限のバランスを維持する努力がされていたものとして、以下の条文を理解することができるのではないだろうか。まず、①54条第2項で、オプションが行使されないとき、つまり、個人で課税が行われなるときには、当該役務の提供を受けたことによる費用の額または当該役務の全部もしくは一部の提供を受けられなかったことによる損失の額は、法人の損金の額に算入されないこととされていたこと、②同条3項で、ストック・オプションが不行使により消滅した場合には、消滅の利益は、益金の額に算入されないこととされていたこと、③同条5項（現在の6項）で、

新株予約権と引き換えに払い込まれる金銭の額が、新株予約権の価額に満たないとき、またはそれを超えるときは、未満の部分の金額または超過の部分の金額は、損金の金額または益金の額に算入されないこととされていたことの3点である。①及び②は、個人課税がある場合に限り法人課税も行われるという最低限の整合性を確保するものであり、③は、法人税法22条5項では資本等取引を損益に影響させない原則が採られているところ、資本取引に準ずる性格を持つ新株予約権の発行に関して、付与時の債務額を権利行使時の損金と認めるという扱いを例外的に認めた<sup>67)</sup>以上、さらに必要以上に資本取引を損益取引に関係させないという、所得税と法人税の整合性確保の問題以前の法人所得計算における正確性確保の基本的原則によるものではないかと考える。

#### [29年度税制改正]

なお、ストック・オプションを付与する法人側での処理については、平成29年度税制改正において、譲渡制限付新株予約権（新株予約権のうち、所得税法施行令84条第3項に規定する権利の譲渡についての制限その他特別の条件が付されているもの（法人税法施行令111の3第1項））で、①譲渡制限付新株予約権と引き換えにする払い込みに変えて、役務の提供の対価として当該個人に生ずる債権をもって相殺されること（法人税法54条の2第1項1号（筆者注；旧法54条が平成28年度の譲渡制限付株式（リストラクテッド・ストック）の導入に伴い移行されたもの））②譲渡制限付新株予約権が実質的に役務の提供の対価と認められるものであること（同項2号）の「いずれ」かの要件を満たすもの（「特定新株予約権」と呼ばれる。）に関して、損金参入時期を給与等課税事由の生じた日の属する事業年度とするとともに（同項、所得税施行令84条3項（筆者注；旧84条が平成28年度の譲渡制限付株式（リストラクテッド・ストック）の導入に伴い移行されたもの）に対応）、損金算入額については、特定新株予約権の交付されたときの価額に相当する金額とされ（法

人税法施行令 111 条の 3 第 1 項)、その金額からは個人から払い込まれた金銭の額及び給付を受けた金銭以外の資産の価額を含まないものとされたこと(同条第 5 項)から、交付(28 年度までは発行)時の価額ではなく交付時の価額から払い込みに係る取得原価を控除した額とされているため、個人課税との調整・バランスがかなりの程度、図られたものと考えてよいのではないかと思料する<sup>68)</sup>。さらに、後述のリストラクテッド・ストックと歩調を合わせて、法人税法 54 条の 2 の対象となる特定新株予約権に関して、役務の提供を受ける法人だけでなくその法人との間に親子関係等特定の関係のない法人<sup>69)</sup>の発行する特定新株予約権も制度の対象とされ(同条第 1 項)、非居住者に交付されている譲渡制限付新株予約権についても制度の適用となっている(法人税法施行令 111 条の 3 第 2 項)<sup>70)</sup>など、54 条の特例の対象範囲が、株式報酬制度の使われ方の拡大に合わせる形で、拡大してきていることが確認できる。

### Ⅲ. リストラクテッド・ストック等の株式報酬

#### (1) リストラクテッド・ストック等の株式報酬の導入

現物報酬としての株式報酬(1 ではエクイティ・ベースの報酬と呼んだもの。)としては、欧米では、ストック・オプションのようなオプション型の他にも、現物株式を交付する株式型のものがあるとされ、それらには、①停止条件付株式引受権(ストック・アワード)、②譲渡制限付株式(リストラクテッド・ストックないしリストラクテッド・シェア)及び③転換日に加えて一般的な譲渡制限が付された株式引受権に相当する権利(ストック・ユニットなど)の 3 種類があるとされる<sup>71)</sup>。これらは、いずれも無償で外国親会社(外国法人)の株式を取得することのできる権利であることが特徴で、ストック・オプションが立法化の過程を通して、外国の親会社株式のみならず直接雇用関係のある日本の子会社(内国法人)の株式の取得権も対象としている点において、違いが見られる。

措置法で認められている適格ストック・オプションは、内国法人（発行会社またはその子会社）から付与されるものが対象とされていることに留意したい。ストック・オプション以外の株式報酬は、外国親会社の株式を取得することのできる権利であり、こうした報酬が直接の雇用関係のある内国法人の株式を取得できる制度として我が国で導入されていく<sup>72)</sup>のは、コーポレート・ガバナンス・コード<sup>73)</sup>の適用が平成27年6月1日に開始されたことにより、役員に対するインセンティブ報酬の充実化が検討され、実際に導入企業が増加<sup>74)</sup>し始める平成20年代後半からのことである<sup>75)、76)</sup>。わが国では、株式報酬の中ではストック・オプションが先行する形で普及してきたといえる。

ストック・オプション以外の株式報酬に関しては、外国の親会社から子会社の役員・従業員に無償で与えられるものであること、将来の精勤を確保するために株式取得のための一定の条件や譲渡に関する制限を付されることが特徴である。したがって、そのような条件や制限が解除された時期やその時における取得した経済的利益の大きさをどのように評価するのかということが税務上の課題であり、給与所得としての帰属年度や評価額が課税上問題となる。

## (2) リストリクテッド・ストック等の株式報酬に係る所得税に関する裁判例

上記で掲げた3種類の株式型インセンティブ報酬は、精勤等の目的から、一定期間、株式等に譲渡制限等が付され、のちにそれが解除される（あるいは一定期間経過後に株式等が付与される）という仕組みはほぼ同じであり、株式型インセンティブ報酬の典型例は、「リストリクテッド・ストック」であるとされる<sup>77)</sup>。

ストック・オプションに関しては、最判平成17年を経た後、平成28年税制改正時に所得税法施行令84条第3項において、権利行使時に差額（行使時の株式価額と行使価額との差額）が給与所得等（個別の事実関係により、給与、事業、退職、雑のいずれかの所得）として課税されるこ

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

とが規定されたが、「リストラクティッド・ストック」についても判例や実務の経験さらには平成 20 年代後半からのコーポレート・ガバナンスの観点からの社会的要請を通じて、平成 28 年度税制改正において、「特定譲渡制限付株式」の制度として導入<sup>78)</sup>され、その交付を受けた場合には譲渡制限が解除された日の属する年の所得として、制限が解除された日の価額により課税することとされている（所得税法施行令 84 条 1 項、2 項<sup>79)</sup>。なお、令和元年会社法改正により取締役報酬として無償による株式の交付が可能とされたことから、令和 2 年度税制改正により、無償交付型の譲渡制限付株式が「特定譲渡制限付株式」の対象に追加されている（同令 84 条 1 項 2 号<sup>80)</sup>。

こうした税制の整備に至るまでの裁判での法令解釈の状況を観察してみたい。リストラクティッド・ストックに関する裁判例として、課税時期、所得区分が争点となった東京地裁平成 17 年 12 月 16 日判決（以下、東京地判平成 17 年<sup>81)</sup>という。）<sup>82)</sup>を取り上げる。

東京地方裁判所平成 17 年 12 月 16 日判決（2005WLJPCA12160013）

#### [事案の概要]

原告は、平成 11 年当時、日本ヒューレット・パッカート社（以下、日本 HP 社という。）の常務取締役として勤務していた。米国ヒューレット・パッカート社（以下、米国 HP 社という。）は、同年 3 月頃より、同社から訴外米国アジレント・テクノロジー社（以下「米国アジレント社」という。）を、日本 HP 社から訴外日本アジレント・テクノロジー社（以下「日本アジレント社」という。）をそれぞれスピノフの形式により分社化する計画を有していた（以下「本件会社分割」という。）。

原告は、同年 4 月 30 日、米国 HP 社より、同社の譲渡制限付株式 6,470 株を付与され、更にその後、平成 12 年 6 月 2 日に同社の譲渡制限付株式 1,820 株を付与された（以下、これらを併せて「本件付与」といい、付与

された合計 8,290 株の譲渡制限株式を「本件リストラクテッド・ストック」という。また、これらの株式のうち、当初付与された 6,470 株を「当初付与分」、追加付与された 1,820 株を「追加付与分」という。)。本件リストラクテッド・ストックのうち、当初付与分の付与契約（以下「本件付与契約」という。）は、基幹従業員としての原告との雇用を継続するためのインセンティブを与えるために締結されたものであり、その付与契約書には、次のような記載があった。

1 条 株式の付与 米国 HP 社は、原告に対し、本件付与契約及び 1995 年社員持株制度の条件に基づき、本件リストラクテッド・ストック 6,470 株を付与する。

2 条 権利帰属条件及び日程 原告が①米国 HP 社の基幹的地位又は②本件会社分割業務に直接又は実質的に関連する米国 HP 社における基幹的地位のいずれかに留まっている場合で、平成 12 年 9 月 1 日に同分割が完了するまでの間、継続的にフルタイムの勤務態様で雇用契約を維持した場合、同日（以下「帰属確定日」という。）において同ストックに係る全ての権利は原告に帰属する。

### 3 条 譲渡制限

(ア) (権利の帰属の確定) 本件リストラクテッド・ストック又は本件付与契約に基づき付与された株式は、帰属確定日まで売却、入質又は移転することができない（以下、本件付与契約締結日から帰属確定日までの期間を「制限期間」という。）。

(イ) (没収) 同ストックは、2 条に基づく帰属確定前に、原告が死亡等を除く理由で退職若しくは休職し、又は本件会社分割に関する職責を果たすことなく同業務に直接又は実質的に関連しない別の地位に就いた場合等には没収される。

### 4 条 株券の表示 (省略)

- 5 条 エスクロー 本件リストラクティッド・ストック（当初付与分）を証する株券は、エスクロー・エージェントとしての米国 HP 社の総務部長に交付・預託され、更に原告名義で譲渡制限付株式帳簿に記入・登録され得る。同株券又は帳簿記入株式は、制限期間が満了するまでエスクロー・エージェントが保管し、制限期間が満了したときは、同エージェント又は原告が保管する。
- 6 条 原告の株主権 原告は、制限期間中、本件リストラクティッド・ストック（当初付与分）について、本件付与契約 3 条に定める売却、入質又は移転の権利を除き、同ストックに係る全ての株主権（議決権及び配当受領権）を有する。

本件リストラクティッド・ストックに付された譲渡制限は、平成 12 年 9 月 1 日に解除された（以下「本件制限解除」という。）。同時点における同ストックの市場価格は合計 102 万 6,675 ドル（1 億 949 万 4,894 円）であった（以下「本件利益」という。）。

原告は、平成 12 年分（以下「本件年分」という。）の所得税につき、本件利益及び日本 HP 社からの給与額の合計額 1 億 5,047 万 9,570 円を給与所得額として、確定申告したものの、その後、本件利益は給与所得に該当しないとして本件更正請求をしたが、被告は、平成 13 年 12 月 25 日付けで「更正をすべき理由がない」旨の通知処分（本件通知処分）をし、その後になされた異議申立及び審査請求も棄却された。

[争点]

- (1) 本件利益の所得区分
- (2) 本件利益に係る所得の帰属年分

[主張]

争点 (1)（本件利益の所得区分）について



(原告の主張)

本件リストラクテッド・ストックのうち当初付与分 6,470 株は、原告が勤務する日本 HP 社からではなく、その親会社である米国 HP 社から付与されたもので、原告と同社との間には直接の雇用関係又はこれに類似する契約もなく、同社の指揮命令に服して労務を提供したこともない。更に、制限期間中の日本 HP 社に対する継続的勤務は本件制限解除の要件にすぎず、株式を取得するための要件ではない。したがって、上記 6,470 株に対応する利益は、就労の対価としての給与所得ではなく、一時的・偶発的所得としての一時所得に該当するものというべきである。

また、本件リストラクテッド・ストックのうち、追加付与分 1,820 株は、米国 HP 社の株主であった原告に対し、同社の子会社である米国アジレント社の株式 2,467.658 株が無償交付され、それを等価交換により米国 HP 社の株式 1,820 株に変換したものであるところ、米国アジレント社の株式の交付は、会社分割によるものであるから、所得税法 25 条 1 項 1 号によって、その利益はみなし配当所得に該当する。

(被告の主張)

最高裁判所平成 17 年 1 月 25 日第三小法廷判決(民集 59 卷 1 号 64 頁、以下「最高裁平成 17 年判決」という。)は、ストック・オプションの権利行使益は給与所得に該当する旨の判断を示しているところ、本件利益も同判決で問題とされたストック・オプションに係る権利行使益と同性質のものというべきであるから、給与所得に該当する。原告の主張は、同判決を無視した独自の主張であって失当である。仮に、同利益が給与所得に該当しないとしても、それは一時所得ではなく雑所得に該当すると解すべきものである。

争点 (2) (本件利益に係る所得の帰属年分) について

(原告の主張)

原告は、平成 11 年中に本件リストラクテッド・ストックのうち 6,470 株を付与され、同株式に基づく配当受領権、議決権も有していたのであ

るから、少なくとも同ストックに関する限り、たとえそれが譲渡制限付であったとしても、これを保有する経済的利益は同年中に発生したものである。…このことは、①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し、未実現の利益であってもみなし配当所得として課税されることがあること、②勤務会社から譲渡制限のない株式を付与された場合には、その付与された時点での株価相当額が給与所得として課税されることとの均衡、③我が国において、勤務会社から定款により譲渡制限が付された株式の付与を受けた場合にも、その付与された時点での株価相当額が給与所得として課税されることとの均衡等の諸点に照らしても明らかである。…また、本件リストラクティッド・ストックのうち、追加付与分 1,820 株に関しては、平成 12 年分の所得として所得計算がされるべきであることは、原告も争うものではないが、その所得額は、原告が、米国アジレント社の株式を付与された平成 12 年 6 月 2 日時点における同株式の価格と、その時点における為替相場をもとに計算されるべきである。

(被告の主張)

所得税法 36 条 1 項にいう「収入すべき金額」とは、実現した収益、すなわち、いまだ収入がなくとも収入すべき権利の確定した金額をいい、いわゆる権利確定主義を表明した規定である。ここにいう権利の確定とは、権利の発生と同義ではなく、権利の発生後一定の事情が加わって権利実現の可能性が増大したことを客観的に認識することができるようになったときを意味する。本件付与時点においては、本件リストラクティッド・ストックには譲渡制限が付され、株券も米国 HP 社総務部長に預託されており、原告が一定期間日本 HP 社に勤務するという条件が成就しなければ没収される権利であって、原告は本件制限解除時まで同ストックを自由に処分することはできなかったのであるから、同付与時点で所得税の課税関係が発生すると解することは相当ではない。したがって、本件制限解除時をもって現実収入の発生ないし権利の確定時期ととらえ

て本件利益を収入計上するのが権利確定主義からの帰結である。なお、本件付与に係る契約書によれば、本件リストラクテッド・ストックを原告が取得するのは、本件付与時ではなく本件制限解除時であると解する方が素直な解釈である。

#### [判旨]

争点(1)(本件利益の所得区分)について

「本件利益は、原告が常務取締役であった日本 HP 社からではなく、米国 HP 社から付与されたものである。しかしながら、…(中略)…米国 HP 社は、日本 HP 社の発行済全株式を有する親会社であるから、米国 HP 社は日本 HP 社の役員の人事権等の実権を握ってこれを支配しているものとみることができるのであって、原告は、米国 HP 社の統轄の下に日本 HP 社の常務取締役として本件会社分割を含む職務を遂行していたものといえることができる。そして、…(中略)…本件リストラクテッド・ストックは、ヒューレット・パカードグループにおける本件会社分割の遂行上、同社幹部役員等に対する精勤の動機付けとすることなどを企図して付与されたものであり、米国 HP 社は、原告が上記のとおり職務を遂行しているからこそ、原告との間で本件付与契約を締結して原告に対し同ストックを付与し、その譲渡制限を所定の時期に解除したものであって、本件利益が原告が上記のとおり職務を遂行したことに対する対価としての性質を有する経済的利益であることは明らかというべきである。したがって、本件利益は、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解するのが相当である(最高裁平成 17 年判決参照)。」

「原告に対しては、平成 12 年 6 月 2 日に米国アジレント社の株式 2,567.658 株が交付され、同日時点における株価の比率によって米国 HP 社の株式 1,820 株に変換されたことは前認定のとおりであるが、①この

ような操作がなされた目的は、米国 HP 社の分割により、株式 1 株の価値が下がったため、…（中略）…当初付与分 6,470 株の価値を維持するために付与されたものであって、両者は一体とみることができること、②原告は、米国 HP 社の株主（当初付与分 6,470 株の保有者）として、米国アジレント社の株式の無償交付を受けたこととされているものの、その時点においては、原告は、米国 HP 社の株式を確定的に取得していたとはいえず…（中略）…米国アジレント社の株式を確定的に付与し、その処分を許すことは本件リストラクティッド・ストック付与の趣旨に反するものと考えられたことから、米国アジレント社の株式が直ちに米国 HP 社の株式…に変換されたものと推測されること、③制限解除後に米国 HP 社から原告に対してされた通知においても、当初付与分 6,470 株と追加付与分 1,820 株は、何ら区別がされず、一体のものとして取り扱われていることなどの事情に照らしてみると、原告に対していったん米国アジレント社の株式を付与する形式が採られたのは、追加付与すべき米国 HP 社の株式数を算定するための計算上の必要に基づくものにすぎず、その実体は、当初付与分と同様の制限付きの米国 HP 社の株式が追加付与されたものであると認めるのが相当である。したがって、所得区分や所得計算において、当初付与分 6,470 株と追加付与分 1,820 株とを区別して取り扱う必要はないものというべきである。」

争点（2）（本件利益に係る所得の帰属年分）について

「所得税法 36 条は、『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。』（1 項）、「前項の金銭以外の物又は権利その他経済的な利益の価額は、当該物若しくは権利を取得し、又は当該利益を享受する時における価額とする。』（2 項）と規定する。

ここに、「収入すべき金額」としているのは、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同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）を表明したものであり、ここにいう収入の原因とな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（最高裁昭和53年2月24日第二小法廷判決・民集32巻1号43頁参照。）」

「本件付与契約においては、…（中略）…本件制限解除日（帰属確定日）において、本件リストラクテッド・ストックに係る全ての権利は原告に帰属するものとされているのであるから、同ストックに係る権利が最終的に原告に帰属したのは同解除日（平成12年9月1日）であるとの解釈を許容し得るものである。」

「本件においては、…（中略）…①本件リストラクテッド・ストックに付された譲渡制限が解除されるためには、原告が平成12年9月1日までの間、米国HP社における基幹的地位に留まりながら継続的にフルタイムの勤務態様で雇用契約を継続すること等の条件が付されており、これに反したときは同ストックも没収されるという不確定な権利が認められているにすぎないこと、②同ストックに係る株券は、エスクロー・エージェントとしての米国HP社総務部長に交付・預託されており、原告は本件制限解除日までその交付を受けることもできないものとされているため、原告が制限付株式を処分することは、事実上不可能であったといえること、③本件リストラクテッド・ストックの趣旨に照らし、一般の譲渡制限付株式の場合に認められる株式買取請求権等の行使は、およそ想定されていなかったものと解されること、④日本HP社担当者は、本件付与日における同ストックの付与価格をいずれも0.00ドルとしており、制限解除前の同ストックは市場価格が形成されないものであると認められること、⑤原告は、平成12年9月1日に同ストックにつき本件制限解除を受けたところ、同解除は、原告が制限期間中本件付与契約を遵守し、米国HP社及び日本HP社による本件会社分割等の業務を含む諸

般の業務を誠実に遂行したことに對する対価としての意味を有するものであることが認められるのである。」

「以上の点に照らしてみると、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。仮に本件付与日（追加付与分については、その付与日）において原告が本件リストラクテッド・ストックに係る経済的利益を取得したと考えるとすると、原告は、現実には株式の価値に相当する利益を取得する手段が全くないにもかかわらず、付与日の株価を基準として算出した所得に對する多額の所得税の納税義務を負うこととなるが、このような結論は、原告にとっても酷といわざるを得ない…（中略）…。」

「原告は、本件通知処分は、我が国において勤務会社から譲渡制限のない株式あるいは譲渡制限の付された株式を付与された場合にその付与された時点での株価相当額が給与所得として課税されることとの整合性がないと主張する。しかしながら、前者については適正な市場価格による処分が可能であるし、後者については裁判所により適正な売買価格が決定され換価され得るものであるから（商法 204 条の 5）、…（中略）…本件制限解除前の本件リストラクテッド・ストックと同視し得るものではない。」

#### [所得区分判断と最判平成 17 年の判断枠組み]

まず、所得区分においては、最判平成 17 年を法令解釈、事実認定の在り方、あてはめにおいて踏襲しており、リストラクテッド・ストック付

与による「本件利益は、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給与所得該当性を肯定している。オプション型インセンティブ報酬のストック・オプションはじめ、現物株式型のリストラクテッド・ストック、リストラクテッド・シェア、ストック・アワード、ストック・ユニットのいずれもが、役員等の非独立的な労務の対価として、そのインセンティブを引き出すために給付されているものであるため、最判昭和56年の法令解釈の枠組みを引き継いだ最判平成17年の判断枠組みと同様の枠組みで考えるべきであることは当然と考えられる。

特に、親会社からの給付であることに関しては、最判平成17年の項でも述べたように、「これに類する原因」に当たることは当然であり、むしろ、重要な点は、株式型インセンティブ報酬でもストック・オプション同様、直接の雇用関係を前提とする「使用者の指揮命令に服して提供した労務」という労務提供態様を重視するのではなく、「非独立的な労務の対価」という「報酬受給態様」を重視すべきことであると考えられる。また、「それに類する原因」のあてはめに当たっては、親会社との資本関係等が問題<sup>83)</sup>となり、「報酬受給態様」のあてはめに当たっては、役員・従業員と親会社の個別のリストラクテッド・ストック付与契約関係等が問題とされるものと思料する。

#### [給与債権の現物出資払い込みと株式の交付という構成]

リストラクテッド・ストック等の現物株式型インセンティブ報酬での「報酬受給態様」で注目したいのは、コーポレート・ガバナンス・コードにみられる株式交付に関する構成の仕方の点である。そもそも、我が国で現物株式による報酬が利用されてこなかった有力な原因として、会社法上、株式の無償発行ができないと解されていることや、いわゆる労務出資が認められるか明らかでないことが挙げられている<sup>84)</sup>ところであるが、リストラクテッド・ストックは、この点の課題に関して、以下のよ

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

うに整理<sup>85)</sup>することで、導入されたものと考えられる。つまり、「役員と雇用関係のある日本子会社が役員に対して報酬債権を付与し、役員は当該報酬債権を現物出資財産として親会社に払い込み、親会社がリストラクティッド・ストックを役員に交付する」という構成の仕方<sup>86)</sup>である。

これは、平成 29 年の特定譲渡制限付株式の導入に当たり、会社法上の労務出資禁止等のルールに抵触することを回避するため<sup>87)</sup>に考え出された考え方であるので、所得区分に関する判決の内容そのものとは直接の関係はないし、判決も当然にそのような説示は全くない。判決で意識されるのは、役員が給付される経済的利益が、ストック・オプションか現物株式かという点であり、そこには本質的な違いはないという認識が前提となっている。また、それで構わないのである。筆者が目にしたのは、コーポレート・ガバナンス・コードにみられるこの構成の仕方は、本件の給与所得該当性の判断において、雇用契約や指揮命令という労務提供態様から離れた報酬受給態様が重要であることを納得感をもって説明することができるのではないかということである。この構成の考え方で考えると、交付された株式が労務提供の対価であるということが分かりやすいと考える。

#### [課税時期と最判平成 17 年の判断枠組み]

課税時期に関する最判平成 17 年の判断枠組みは、交付された（取得した）経済的利益に関する測定可能性と権利確定主義の要請である。

原則的に課税時期は、①「収入すべき権利の確定したときである」（権利確定主義）。これを説明の便宜のために「法的権利確定」と呼ぶこととする。

しかしながら、実際問題として、収入すべき金額が確定しないことには課税するとしての計上しがづらいとの立場からは、②「権利確定時においては、いまだ権利の確定した額（収入すべき金額）が合理的には測定できない場合には、測定が可能となったときを課税時期とする」解釈



が行われている。

これらに対して、そもそも収入すべき金額が合理的に測定できない段階では、いまだ権利は確定していないと考え、③収入すべき金額の合理的測定が可能となったときに「収入すべき権利」が確定したものと解釈し、そのときを課税時期とする立場が考えられる。

要は、①は法的権利確定を権利確定と捉え、③は収入金額の合理的測定可能性の具備までをも権利確定の要件とするものであり、②は、収入金額の合理的測定可能性を権利確定とは切り離し、権利確定の要件とはしないものの課税時期決定の要件とするものと整理できる。

権利確定の意味をどう捉えるか、また、権利確定と課税時期の関係をどう捉えるかは、重要かつ基本的な問題ではあるが、実質的にはさほど拘泥する問題ではないと考えられる。課税の時期として、不合理な結果とならない限り、そのタイミングを法律的にどう解釈するかは単なる説明の問題であり、本質的な問題ではないと考えられるからである。本件判決でも、傍論として以下のように判示されている。

「なお、所得税法 36 条 1、2 項との関連で、これを、(i) 原告が本件リストラクテッド・ストックに係る権利を取得したのは本件付与日であるものの、上記の契約の実態に即しその収入すべき金額の帰属年分を本件年分とするか（筆者注；②の考え方）、(ii) 同ストックに係る株主権のうちこれを換価・譲渡する権利は本件制限解除日に取得したとして、その権利取得日の属する本件年分を収入の帰属年分とするか（筆者注；①の考え方）、(iii) 本件利益は同条 1 項の経済的利益に該当し、それが発生した本件制限解除日の属する本件年分を収入の帰属年分とするか（筆者注；③の考え方）は、説明の仕方の相違にすぎないものと解される（なお、上記（2）冒頭部分（筆者注；課税時期に関する判示の冒頭部分）のように、原告が本件制限解除日まで本件リストラクテッド・ストックに係る株主権を実質的に取得していなかったとすれば、原告が株主権を取得して本件利益を収入した日は、本件制限解除日の属する本件年分と

いうことになる。』

ストック・オプションに係る最判平成 17 年の課税時期に関する解釈あてはめは、付与時に権利は確定していたとも考えられるが、その時点での受けた利益の評価が困難であったことから、税務上は、評価が可能となる権利行使時に実質的な権利が確定したとして行使時課税とするものであった（上記③の考え方と理解できると考える。）。本件、リストラクテッド・ストックについてみると、仮に、付与時に完全な権利を取得していたとしても、取得した株式は譲渡制限等の制限付株式であるため、その評価は困難である<sup>88)</sup>ため、上記②の考え方で解釈も可能である。しかし、本件においては、収入すべき権利の確定した日とする原則的なケース①として、解釈することの方が適当ではないかと考えられる。実際、判決も、本件においては、「本件リストラクテッド・ストックに付された譲渡制限が解除されるためには、原告が平成 12 年 9 月 1 日までの間、米国 HP 社における基幹的地位に留まりながら継続的にフルタイムの勤務形態で雇用契約を継続すること等の条件が付されており、これに反したときは同ストックも没収されるという不確定な権利が認められているにすぎないこと」など、5 項目の事実を認定し、完全な権利の取得は付与時ではなく制限解除時になされたと判断しており、制限解除時に完全な権利を取得したものとして、①の解釈を取っているものと考えられる。

つまり、繰り返しになるが、「付与時に完全な権利を取得していたものの、評価の困難性ゆえにそれが可能となった譲渡制限解除時に権利が確定した」というものではなく、「付与時には完全な権利は取得しておらず、譲渡制限解除によって完全な権利を取得した」と解釈されるのが適当ではないかということである。

このように、ストック・オプション最判平成 17 年と本判決に若干の解釈、あてはめの相違は見られるものの、渡辺教授が指摘されるように、「非適格ストック・オプションを行使して株式を取得した状態とリストリ

クテッド・ストックの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の手元にあるという意味において、その経済状態は等しい。つまり、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がある。<sup>89)</sup>」という意見は、ストック・オプション事件においては③の考え方の下で権利行使時に、本件リストラクテッド・ストック事件においては①の考え方の下で譲渡制限解除時に権利が確定していたということを手感的に分かりやすく説明されており、同意見に賛成である。

#### [譲渡制限等の意味]

譲渡制限等を巡る問題については、①譲渡制限等が権利・株式の内容を左右するものとして、法的権利確定の存否に直接影響を与え、課税時期判断に影響する場合、②譲渡制限等は法的権利確定の存否には直接影響しないものの、権利・株式の経済的利益の評価を左右するものとして、課税価額の判断に影響する場合、③譲渡制限等は法的権利確定の存否及び権利・株式の経済的利益の評価いずれにも影響は与えないものの、権利確定を決定づける法律行為（例えば、権利行使）に間接的に影響することで課税時期及び課税価額に影響する場合の三つのケースがあると考えられる。

最初の①の場合として、本件のリストラクテッド・ストック課税が挙げられる。既述したように本件では、「本件リストラクテッド・ストックに付された譲渡制限が解除されるためには、原告が平成12年9月1日までの間、米国HP社における基幹的地位に留まりながら継続的にフルタイムの勤務形態で雇用契約を継続すること等の条件が付されており、これに反したときは同ストックも没収されるという不確定な権利が認められているにすぎないこと」がその他の事実と合わせ、制限解除が完全な権利を取得したと認定するための重要な要素として認定されている。

次の②の場合として、原告が主張する会社法136条以下の譲渡制限の場合が挙げられる。原告は譲渡制限が課税時期に影響するものではない

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された

日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

との反証として、「我が国において、勤務会社から定款により譲渡制限が付された株式の付与を受けた場合にも、その付与された時点での株価相当額が給与所得として課税される。」「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」と主張したものであるが、会社法 136 条以下の譲渡制限の場合には、譲渡制限があるにもかかわらず、法的権利の確定を阻むものではなく、譲渡制限は、権利・株式の経済的利益（価値）の評価を減じる効果しかないのである。①の場合のような権利確定時期に影響を与えるものではなく、権利確定時の権利・株式の価値を減じる作用しかないのである。この点を本判決は、「裁判所により適正な売買価格が決定され換価され得るものであるから（商法 204 条の 5）、やはり本件制限解除前の本件リストラクティッド・ストックと同視し得るものではない。」と原告の主張を排斥している。

最後に③の場合として、非適格ストック・オプションの場合が挙げられる。ストック・オプションの場合にも継続勤務や譲渡禁止などオプション行使に関する制限が付されていることが通常であるが、そうした制限の解除段階での課税はない。つまり、この場合、譲渡制限は権利確定に直接の関連性はない点で①の場合とは異なる。しからば、会社法 136 条の場合のように付与時に課税価額を減じた上で課税が行われるかといえ、適正売買価格が測定不可能であるため、付与時課税は行われず、②の場合とも異なる。

測定可能性の観点から課税時期（権利確定時期）が繰り延べられているストック・オプションについては、オプション制限が解除されても、そのオプションを行使するかどうかは依然として不明であるから、譲渡制限解除は測定可能性の確保（権利確定時期の判断要素）には効果が無い。リストラクティッド・ストックの場合には、制限が解除されると処分可能な株式が手元に存在する状態となるのであり、譲渡制限が権利の確定を阻んでいたと評価できる。

このように、譲渡制限等が権利・株式の内容に影響するものなのか、

権利・株式の経済的利益（価値）の評価に影響するものなのか、それらに何らかの間接的影響を与えるのか、個別の場合の譲渡制限等の持つ効果によって、譲渡制限等の存在又は解除が課税時期、課税価額等の判断に与える影響は異なるものと考えられる。渡辺教授は、会社法 136 条以下の譲渡制限の場合と「インセンティブ報酬としてのリストラクテッド・ストックに付された譲渡制限とは、その実質的な意味合いが異なる場合が多いと考えられる。」と指摘されている<sup>90)</sup>。

以上のように、課税時期の判断に当たっても、いかなる判断枠組みを採用するのかという法令解釈に加え、本判決が本件の権利の内容の判断に当たり認定した 5 項目の具体的な事実関係にみられるような詳細な事実認定、さらには、譲渡制限の意味、その譲渡制限の持つ効果を的確に判断するあてはめといった 3 要素の重要性を改めて確認したい。

### (3) リストラクテッド・ストック等の株式報酬に係る法人処理

平成 28 年度税制改正まで、リストラクテッド・ストック等ストック・オプション以外のインセンティブ報酬に係る法人税処理は厳しい扱いを受けていたといえる<sup>91)</sup>。ストック・オプションに関しては、法人税法 54 条 1 項によって、損金算入金額の所得税法との整合性はともかく損金算入自体は認められていたことに比べると、リストラクテッド・ストック等に関しては、同法 54 条に該当せず、したがって、法人税法 34 条の役員給与に関する原則規程で読まねばならなかった<sup>92)</sup>。つまり、リストラクテッド・ストック等については、定期同額給与、事前確定届出給与、業績（利益）連動型給与のいずれかに該当しない限り、損金算入は認められなかったものであり、過度に抑制的な法文と評される<sup>93)</sup>法 34 条によって損金算入は厳しく制限されていた。このように、リストラクテッド・ストック等については、法人税法の扱いを理由に導入が進まなくなる恐れもあり、コーポレート・ガバナンス・コードの趣旨に合致した会社の行動を阻害することになりかねない状況であった<sup>94)</sup>。

[平成 28 年度税制改正]

こうした状況に対して、平成 28 年度税制改正により、コーポレート・ガバナンスの整備・改善の一環として、経営陣の企業価値の創造・増進へのインセンティブを高めるために、譲渡制限付株式の普及を図り、その使い勝手を良くするための規定が創設された（所得税法施行令 84 条 1 項）<sup>95)</sup>。それに合わせて、法人税についても規定の整備が行われ、法人が役員に支給する給与のうち、特定譲渡制限付株式（将来の役務の提供に係るものとして、個人から役務の提供を受ける法人またはその 100% 親会社の譲渡制限付株式のうち一定の要件に該当するもの。法人税法 54 条 1 項、所得税施行令 84 条）は、その役員等における所得税の課税時期として所得税法等の規定により給与等課税事由が生じた日（その特定譲渡制限付株式の譲渡制限解除日）にその役務提供を受けたものとして、法人税法の規定が適用されることとなり、事前確定届出給与として給与等課税事由が生じた日の属する事業年度の損金に算入されることとなった（法人税法 34 条 1 項 2 号ロ）<sup>96)</sup>。また、特定譲渡制限付株式は、通常、その支給の時期が株主総会の決議の日から 2 週間を経過した日とされているため、わざわざ届け出をさせる意味は少ないとの理由から、届出は不要とされた（法人税法 34 条 1 項 2 号イ、法人税法施行令 69 条 3 項）<sup>97)</sup>。

なお、損金算入額については、その譲渡制限が解除された特定譲渡制限付株式の交付と引換えにその役員等により現物出資された報酬債権等の額とされた（法人税法施行令 111 条の 2 第 4 項）。このため、法人における損金算入額と制限解除時の時価であるその役員等の所得税の課税対象となる額とは一致しないことが想定される<sup>98)、99)</sup>。

[平成 29 年度税制改正]

また、平成 29 年度税制改正で、法人税法 54 条の 2 の対象となる特定譲渡制限付株式に関して、役務の提供を受ける法人又はその 100% 親会社だけでなくその法人との間に親子関係等特定の関係のない法人の発行

する特定譲渡制限付株式も制度の対象とされた（54条の2第1項）。

さらに、事前届出給与の範囲に、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（法人税法34条1項2号イ、法人税法69条3項）ことにより、対象期間経過後に確定数の株式を交付するリストラクテッド・ストック・ユニット（過去の職務執行に対する対価）が損金に算入されることとなった。この改正により、事前届出給与の対象となる給与は、①確定した額の金銭、②確定した数の株式又は新株予約権、③確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式または特定新株予約権の3類型となっている（法人税法34条1項2号ロ、ハ、同法34条7項）<sup>100)</sup>。

#### Ⅳ. ストック・オプション等と源泉徴収

給与所得は源泉徴収の対象とされており、給与等の支払者が、その支払のたびごとに、その給与等について所得税を徴収し、その徴収の日の属する月の翌月十日までに、国に納付するものとされている（所得税法183条以下）。なお、金銭以外の資産ないし経済的利益の給付も、給与所得に該当する限り、源泉徴収の対象となると解されている<sup>101)</sup>。また、退職所得は、老後の生活の資であることを考慮して、税負担を軽減するために分離軽課税されるため、支払者の下で容易に税額を算定することができるため、源泉徴収の対象とされ、源泉徴収のみですべての課税関係が終了することとされている（所得税法199条以下）。したがって、ストック・オプション、リストラクテッド・ストック等の株式報酬が給与所得や退職所得<sup>102)</sup>とされる場合は、源泉徴収の対象となる。

しかしながら、株式報酬の場合には、権利行使時ないし制限解除時に役員等が課税されるとしても、法人側は現金を支払っているわけではないから、①源泉徴収すべき金額に相当する金員を役員に請求するか、②同額を翌月の給与から差し引くか、③同額の現金給与を別途支払うか、

いずれかの方法を取ることとなる<sup>103)</sup>。①の方法は、請求される役員側で十分な納税資金が保持されているか、準備できるか、株式を売却することによって準備する場合には、税法やその他の法令上の問題となることはないか等の懸念がある。②の方法は、簡便で効率的であるが、株価が大幅に上昇しているときには、一月の給与額では源泉徴収額に満たない場合があり得るといった難点がある。③の方法は、当該給与にさらに所得税がかかるから、その金額をグロス・アップ<sup>104)</sup>して支給する必要がある<sup>105)</sup>だけでなく、そのような役員給与は、法人税法34条1項各号のいずれにも該当しないから、損金算入できない可能性があるという難点がある。

このような実務上の問題に加え、法令解釈上の問題として、源泉徴収されるか否かが直接の争点とされる問題は少ないと考えられるが、個人課税における一時所得や雑所得ではなく給与所得や退職所得であるか否かという税負担の大小を原因とする所得区分を巡る争点<sup>106)</sup>は、源泉徴収義務が課せられる支払者である法人側に立つと、徴収義務を怠った場合には納税告知処分を受けることとなるから、給付する株式報酬の損金算入の時期や損金算入金額の問題に並んで、大きな留意事項となる。

株式報酬に係る源泉徴収に関しては、以上のように、実務上考えられる様々な問題に加え、制度上、法令解釈上の問題も考えられるところであり、以下では、(1) 制度上の問題として、そもそも現金支払いのない株式報酬について源泉徴収の対象とすることが適当なのかという問題、(2) 法令解釈上の問題として、外国親会社から経済的利益が供与されることが多い株式報酬に関する国内払い該当性の判断<sup>107)</sup>の問題、(3) 実務上の問題として、納税資金確保の手段として、役員がリストラクティッド・ストック等を制限解除日から速やかに一部売却することにより換価する場合の留意点<sup>108)</sup>を取り上げたい。

### (1) 源泉徴収の対象となることの適当性

まず、最初に、制度上の問題として、そもそも現金支払いのない株式



報酬について源泉徴収の対象とすることが適当なのかという問題であるが、渡辺教授は、この株式報酬の源泉徴収の取扱い、制度の在り方について、「源泉徴収の本来の趣旨からは外れている（正当化することは難しい）。源泉徴収制度の合憲性が争われた最高裁昭和37年2月28日判決において、最高裁は、『法は、給与の支払いをなす者が給与を受ける者との間に特に密接な関係<sup>109)</sup>にあつて、徴収上特別の便宜を有し、能率を挙げ得る点を考慮して、これを徴税義務者としているのである』と述べているが、役員に対して現金を交付しないインセンティブ報酬の場合、通常の給与支払いとは異なり、徴税上特別の便宜を有しているとはいえないであろう。<sup>110)</sup>」と述べられている。

この点に関して、まず、特定新株予約権や特定譲渡制限付株式（以下、リストラクテッド・ストック等という）を交付する法人とそれを受ける個人との間の「密接な関係」に関しては、平成29年度以降、役務の提供を受ける法人とリストラクテッド・ストック等を発行する法人との間に特定の関係がない場合でも制度の対象とされることとなっているから、支払者たる法人と受給者たる役員には、雇用契約に基づく指揮命令関係は当然にはなく、また、雇用契約に類する原因に基づく労務の対価とは評価できない場合も考えられる。しかしながら、こうした場合は、給与所得ではなく一時所得や雑所得と解釈されると考えられるのであり、そもそも源泉徴収の対象とはならないので、「緊密な関係」該当性を考慮する必要もないと考えられる。問題は、源泉徴収の対象となる給与所得や退職所得と判断されるようなストック・オプションやリストラクテッド・ストック等を交付された場合の両者の「緊密な関係」性を考えなければならぬ。給与所得や退職所得と判断されるということは、雇用契約や雇用契約に類する原因が認定できるということであり、報酬受給態様からみた場合には、十分に「密接な関係」にあると認められると考える。

そうすると、源泉徴収の対象となる適当性を考える場合、徴税上の特別の便宜を有しているか否かが問題となる。支払いの際、控除すべき(国

に納付すべき)源泉徴収税額は、個人の給与所得や退職所得とされるネットの金額に課されるものである。問題は、そうした所得金額が法人側で容易に把握できるかどうかであるが、グロスの収入金額は、行使時(ストック・オプションので受ける場合)または制限解除時(リストラクティッド・ストックで受ける場合)の付与株式の時価であり、必要経費は行使価額(ストック・オプションので受ける場合)またはゼロ(リストラクティッド・ストックで受ける場合)になるのではないかと考えられる。こうした金額は、法人側で比較的容易に把握できる金額であり、金額計算の上では、支払法人は、受給者個人と同様またはそれ以上に効率よく金額を把握できるのであり、徴税上の便宜は一定程度あると思料される。

徴税の便宜を考えた場合、最後に問題となるのは、リストラクティッド・ストック等の給与所得としての支払は現金支払いでないため、支払法人側で納付することとなる源泉徴収税額に相当する納税資金の手当てが容易にできるかどうかという問題である。これは、4の冒頭で指摘した実務上の問題とも関係するところであるが、そこで述べた「①源泉徴収すべき金額に相当する金員を役員に請求する」場合は、法人に資金があることを前提としており、その後の求償権の行使の問題となる。「②同額を翌月の給与から差し引く」場合は、法人側に資金の準備は必要ないが役員給与が前月の源泉税額より多くなるのが条件となるものであり、資金の手当の心配が全くないとは言い切れない。「③同額の現金給与を別途支払う」という手段も求償権の行使の問題であるが、この場合は求償することなく給与とするものであり、この場合、役員側では資金手当は不要となるが、法人側では源泉徴収金額はグロス・アップに係る分だけ大きくなるから、資金の関係では問題はより大きくなるとも考えられる。以上のように、納税資金の手当ての問題を考えた場合、仮に、法人側に十分な納税資金がなかった場合には、法人に対して納税告知処分、さらには滞納整理処分が行われることとなり、一概に、徴税上特別の便宜があるとも言えなくなる場合も考えられる。しかしながら、源泉徴収制度

の下で支払法人から源泉税を徴収するのか、又は、源泉徴収制度を取らず申告所得税制度の下で受給者から申告所得税を徴収するのかという問題は、結局は立法論の問題であり、リストラクテッド・ストック等以外の源泉徴収においても、納税資金の手当ての問題は存在するのであり、現金支給でないとの一事をもって、源泉徴収をするに不都合なほどに徴税の便宜がないとは言えないものとする。

さらに、最判昭和37年では、源泉徴収義務者に課せられる負担の評価として「この制度は、…（中略）…（筆者注：憲法）29条1項に反するものではなく、…（中略）…右負担は29条3項にいう公共のために私有財産を用いる場合には該当せず、同条項の補償を要するものでもない<sup>111)</sup>。」と判旨されているところ、インセンティブ報酬として現物給与の選択をなしたのは当該法人であり、その報酬が給与所得、退職所得として支給されるということは、それだけの経済的利益を受給者に供与するという目的を果たしているものであり、法人としてもそうした制度、仕組みを活用するというメリットを得ているとも考えられるところであり、リストラクテッド・ストック等を給与として支払う法人に対して、源泉徴収義務を課しても、最判昭和37年で容認された負担の程度を超えるものではないと考える。

結論として、支払法人には、上記のように「密接な関係」にあること、受給者の所得金額を比較的容易に把握できるという徴税上の便宜もあること、さらには、支払法人はインセンティブ報酬の制度枠組みのメリットを受けていることなどから、納税資金の手当てという一定の負担を課すこととなったとしても受忍義務の範囲内であると考えられることなどから、リストラクテッド・ストック等のインセンティブ報酬の支払いを源泉徴収の対象となる支払いと解釈することは、明らかに著しく不合理であるとは言えないと考える。

## (2) ストック・アワードに係る源泉徴収に関する裁判例（国内払い該当性）

次に、法令解釈上の問題の一つとして、外国親会社から経済的利益が供与されることが多い株式報酬に関する国内払い該当性が問題となった事案を取り上げて、株式報酬によるインセンティブ報酬の源泉徴収に関する法令上の問題を見てみたい。所得税法 183 条は、「居住者に対し国内において第 28 条第 1 項（給与所得）に規定する給与等…（中略）…の支払をする者は、その支払の際、その給与等について所得税を徴収し、その徴収の日の属する月の翌月 10 日までに、これを国に納付しなければならない。」と規定している。源泉徴収の争点で多く取り上げられるものが、「国内払い」該当性の問題である。ここでは、東京地判平成 27 年 5 月 28 日のドイツ銀行事件を取り上げることとする。以下、事案の概要、主張、判旨については、東京地判からの引用をもとに記載している。

東京地判平成 27 年 5 月 28 日<sup>112)</sup> (2015WLJPCA05288006)

東京高判平成 27 年 12 月 2 日<sup>113)</sup> (2015WLJPCA12029001)

最判平成 29 年 2 月 14 日 (2017WLJPCA02146014)

### [事案の概要]

証券会社（以下、A 社という。）の従業員であった原告が、平成 19 年分の所得税の確定申告に際し、株式報酬制度に基づいて取得した同証券会社の親会社の株式等（ストック・アワード）（本件 C 銀行株式、C 銀行は A 社の 100% 親会社である。）に係る経済的利益を所得金額の計算に含めずに申告したところ、芝税務署長が、当該経済的利益は同年分の給与所得に当たるとして、原告に対して同年分の所得税の更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分をしたことから、原告が、本件更正処分等は、税務調査に基づかずにされたものであり、また、上記証券会社に源泉徴収義務があることを看過してされたものであるから違法であるなどと主張して、その取消しを求める事案である。

## [争点]

争点は多岐にわたるが、本稿では以下の6項目のうち、(3)に限る。(3)の判断に当たっては、本件C銀行株式の支払者はだれか、本件C銀行株式の支払地は国内か国外かが争点となる。

- (1) 税務調査に本件更正処分等の取消原因となるべき違法があるか否か
- (2) 本件利益は給与所得に該当するか否か
- (3) 本件C銀行株式の支払について源泉徴収されるべき所得税の額はあるか
- (4) 本件利益に係る収入すべき金額の為替換算は何によるべきか
- (5) 所得税法95条7項(外国税額控除額)に規定する「やむを得ない事情」があるか否か
- (6) 国税通則法65条4項に規定する「正当な理由があると認められる」場合に該当するか否か

## [主張]

### (原告の主張)

本件C銀行株式の支払者は、「本件三社間契約（筆者注：C銀行、D社及びA社の3社間で、平成16年（2004年）10月27日に締結した、従業員に対するインセンティブ・プランの管理に関する契約。D社はイギリスに事務所を置く、本件の支払事務を実際に行った会社である。）が本件アワードの取得費用をA社の負担とすることを明らかにしている」とおり、経済的出捐によって本件アワードの支払債務消滅の効果が帰属するのはA社であること、また、本件三社間契約は、A社が従業員にインセンティブを提供することを希望する旨定めている」こと、また、「C銀行は、C銀行株式の発行主体であるが、発行主体が必ずしも支払主体になるものではない。この点、C銀行は本件アワードと同様の株式報酬制度であるストック・アプリシエーション・ライト（以下「SAR」という。）

の支給株数を決定しているが、A社が、その支払を行い、源泉徴収をしている」ことなどの事実を上げ、支払者はA社であると主張する。

また、支払地については、「支払地の判断は、実質的に一連の支払事務を行った場所を基準に判断すべきであり、支払行為を行った場所等の外形的事実のみを基準にして形式的に行うべきではないから、本件アワードの支払業務が海外のD社に委託され、支払が海外で行われたとしても、それだけをもって同項の適用を免れるものではない。海外払いであっても、その目的が源泉徴収義務を回避することであり、支払事務が国外の業務受託先によって行われている場合には、所得税法183条1項の課税要件の判断においては、実質的な国内払いであると認定して、源泉徴収義務の成立を認めるべきである。」さらに、「平成21年以降、本件と同様の株式報酬支払において端株部分だけでなく整数株部分についても源泉徴収をしているのであり、これは、株式報酬の支払地が国内にあることを前提にしている。上記支払は、平成21年以前と同様の支払手続によって支払われているのであるから、平成21年以前においても支払地は国内であったと認めるべきである。」

(被告の主張)

「原告に対する本件利益の支払債務は、本件プラン（筆者注；C銀行グループの特定の従業員を対象に実施している「C銀行リストラクティッド・エクイティ・ユニット・プラン」と称する株式報酬制度）により生じたものであって、本件プランに基づくC銀行株式の支払債務が生じる当事者はC銀行であるから、C銀行が原告に対し本件C銀行株式を支払うこと（経済的出捐）によって原告に対する株式報酬の支払債務が消滅するというべきである。したがって、本件利益の支払債務の消滅の効果が帰属する者はC銀行であり、C銀行が所得税法183条1項に定める『支払をする者』に該当する。」

支払地に関しては、「『国内において』支払われたか否かについては、源泉徴収事務が行われる一連の手続（支出額の計算、支出の決定、支払

資金の準備等) が取り扱われる事務所等の所在地が国内か否かにより判断することが相当である。本件 C 銀行株式の支払については、C 銀行の管理・指示の下、国外 (英国) に所在する D 社が、本件 C 銀行株式の調達及び原告の証券口座への本件 C 銀行株式の支払等の一連の事務手続を行っているのであるから、本件 C 銀行株式の支払は『国外において』行われたことは明らかである。」

#### [判旨]

「… (中略) …このような仕組みに照らすと、C 銀行が、本件利益の支払義務を有する債務者であることが前提とされていると解されるところであり、本件利益の支払に係る C 銀行と原告との間の直接的な契約書こそないものの、本件アワードの付与から支給に至るまでの一連の過程を経る中で、C 銀行による申込みと原告の承諾により、両者間での本件利益の支払に係る契約関係が形成されたものというべきである。本件プラン・ルール 7.2 項に、C 銀行 (文脈上、C 銀行と解される。) は、参加者の雇用主 (本件では A 社である。) を通じて支払を行う権利がある旨の定めがされているのも、支払義務を負うのは C 銀行であること (その上で、C 銀行は、便宜、雇用主を通じてその支払をすることもできること) を前提としたものといえる。」

「前提事実並びに証拠… (中略) …によれば、英国に事務所を置く D 社は、本件利益の支払につき、原告が送付した必要書類を受け取り、原告のために C 銀行シンガポール支店の証券口座の開設手続を行い、本件 C 銀行株式を調達した上で、本件 C 銀行株式を上記口座に入庫したこと、かかる支払手続については、C 銀行から指示を受けていたが、A 社からは指示を受けていなかったことが認められ、かかる事実を照らすと、本件 C 銀行株式の一連の支払手続は、C 銀行からの指示を受けて、英国に事務所を置く D 社が取り扱ったものといえる。」

「以上の事情によれば、本件 C 銀行株式を支払ったのが A 社であると

いうことはできないし、また、国内において支払がされたものでもないというべきであるから、本件C銀行株式の支払についてA社によって源泉徴収されるべき所得税の額があるということとはできない。」

「A社は、平成21年以降、本件プランと同様の株式報酬について、『支払をする者』として源泉徴収を開始しているところ、…（中略）…本件プランと同様の株式報酬に係る平成21年以降の支払手続の変更によってA社が源泉徴収義務を負うことになる余地が否定されるものではないというべきであるから、同年以降の取扱いと本件においてA社が源泉徴収を行わなかったことが直ちに矛盾することになるとはいえない。そして、本件の事情の下においてA社に源泉徴収義務があったといえないことは、既に述べたとおりである」

#### [支払者の源泉徴収義務と受給者の申告所得税納税義務]

原告は、自分の勤務する国内の証券会社がストック・アワードの支払によって出捐するとして、支払者は証券会社であり、また、支払地の判断は、支払行為を行った場所等の外形的事実のみを基準にして形式的に行うべきではなく、実質的に一連の支払事務を行った場所を基準に判断すべきであるとして、本件では、支払が源泉徴収義務の租税回避で行われていること、支払事務が国外の業務受託先によって行われていることなどから、実質的な国内払いであると主張している。

このような主張が行われる理由は、もし、所得税が源泉徴収の対象である場合、給与等の受給者（本件の場合の原告）は支払われた給与等に係る源泉所得税の納税義務はあるのであるが、その納税義務は、源泉徴収義務者を通して果たされることとなっており、仮に、国内払いに係る源泉徴収がされていない場合、源泉所得税額を納付すべきは、受給者ではなく源泉徴収義務者たる支払者となるため、原告に対する申告所得税の決定処分が違法となるからである。源泉所得税は、支払者が受給者への支払の際に国に徴収納付し、支払者が受給者に対して求償権を行使し



て源泉所得税の負担を求める形で国税債権の回収が行われるのであり、国が直接、受給者に対して源泉所得税の申告・納付を求めることはない。したがって、もし、何らかの理由で受給者に支払者からの求償請求はないであろうとの観測がある場合、支払が源泉徴収の対象であるならば、受給者（原告）は、源泉徴収対象の税負担から逃れることができる（国が支払いを求めるのは支給者（A社）であり受給者（原告）ではない）ということになる。

一方、国外払いなどの理由により源泉徴収の対象でなければ、受給者が全世界所得についての納税義務がある居住者である場合には（本件の原告は居住者である）、確定申告で申告・納税しなければならないことは言うまでもない。

このような源泉所得税の法の枠組みを利用することを企画して、本件原告は、本件支払いが国内払いであり、源泉徴収の対象となるため、自分には、（支払者である証券会社から求償されることはあっても）、国に対する申告・納付の義務はないとの主張をしたのである。

これに対して、判決では、源泉徴収納付の義務者である支払者は支払債務のあったC銀行であり、一連の支払手続は、C銀行からの指示を受けて、英国に事務所を置くD社が取り扱ったものと判断され、本件C銀行株式の支払は国外払いであるから、源泉徴収の対象には当たらず、原告に申告納税義務があるから、処分は適法であると判旨した。

#### [支払債務と実際の支払]

この判決に関して、長島弘准教授<sup>114)</sup>は、A社が平成21年以降、支払手続の変更によって源泉徴収をおこなっていることが行政庁においても是認されているという事実をどう考えるか、その理由が明確に判示されていないと指摘されている。

この点に関しては、第一審では、「給与所得に係る源泉徴収義務を定める所得税法183条1項が『給与等の支払をする者』に所得税の源泉徴収

義務を課しているのは、当該給与等の支払をする者がこれを受ける者と特に密接な関係にあつて、徴税上特別の便宜を有し、能率を挙げ得る点を考慮したことによるものであるから、同項にいう『支払をする者』とは、支払を受ける者との間で当該支払につき法律上の債権債務関係に立つ債務者又はこれに準ずるような特に密接な関係にある者をいうものと解するのが相当である（最高裁平成20年（行ツ）第236号、同年（行ヒ）第272号同23年1月14日第二小法廷判決・民集65巻1号1頁参照）。と、源泉徴収義務者が受給者と「特に密接な関係」になければならないとする最高裁判例を法令解釈として示し、以下のように当てはめている。「…（中略）…そして、既に見たとおり、本件利益については、C銀行が、その支払義務を負う債務者であるといえるのであるが、同時に、前記認定事実のとおり、本件プラン・ルール7.1項は、プラン管理者の裁量により、C銀行株式は参加者の開設した口座に分配され、現金は現地の給与支払担当を通じて分配される旨定め、7.2項は、C銀行は、支払により参加者に不利な租税効果が生じる場合であっても、参加者の雇用主を通して支払を行い又は報告をする権利がある旨定めているところである。したがって、C銀行やD社が、本件プラン・ルール上の権限に基づき、本件利益の支払債務者ではないA社にその支払をさせることもあり得るところ、その場合、同社が原告の雇用主であつて原告と密接な関係にあることを考慮すると、当該支払については同社に源泉徴収義務が生じる余地もあるというべきである。」と判示している。

このように本判決は、支払者と受給者に密接な関係性があれば、支払者に必ずしも支払債務がなくとも源泉徴収義務が課される場合がある<sup>115)</sup>ことを丁寧に説示しており、それに引き続き、「本件プランと同様の株式報酬に係る平成21年以降の支払手続の変更によってA社が源泉徴収義務を負うことになる余地が否定されるものではないというべきであるから、同年以降の取扱いと本件においてA社が源泉徴収を行わなかったことが直ちに矛盾することになるとはいえない。」と支払い手段の

変更によっては、C銀行による国外払いがA社による国内払いに変わり、「支払いをする者」が変わり得ることを的確に判旨しており、長島准教授の批判は当たらないものとする。

これに関して、控訴審では、「支払債務者でなければ源泉徴収義務者となり得ない<sup>116)</sup>とは必ずしもいえないことは上記のとおりであり、また、本件プランと同様の株式報酬に係る平成21年以降の支払手続の変更によって、A社の従業員については、同社が上記株式報酬の支払につき密接な関係にあることを考慮して源泉徴収義務を負うと解する余地があることは原判決…(中略)…において判示されているとおりなのであって、源泉徴収開始の前後における債務者の異同を問題として、これを論拠に本件利益についてA社に源泉徴収義務があったとする控訴人の主張は採用できない。」「A社は、平成21年以降、本件と同様の株式報酬支払において…(中略)…源泉徴収をしているところ、これは、上記株式報酬支払が国内において支払われていることを前提にしているということができる<sup>117)</sup>が、だからといって、直ちに本件C銀行株式会社についての支払が国内において行われたと認められる訳ではない。」と判示しており、理由は明確には示されていないものの、説示された内容によって、本件での支払者がC銀行と判断される(したがって国外払いとなる)ことと、平成21年以降の支払者が別の理由によってA社と解釈される(したがって国内払いとなる)こととは、全く別の判断であることは、説示されていると考える。

つまり、「支払」、「支払をする者」及び「支払地」の判断に当たっては、①支払債務を持つ者はだれか<sup>118)</sup>、②特に密接な関係にあるか<sup>119)</sup>、の二つを一応の判断要素として捉えるべきであり、しかしながら、①については、支払債務を持っていることが源泉徴収義務発生の必要十分条件ではなく<sup>120)</sup>、また、②についても、どの程度の密接性が必要なか<sup>121)</sup>に関しては個別事案における相対的な程度問題でもあることに留意することが必要であり、一概に単純な判断はできないことに留意が必要であるとする。

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

源泉徴収の対象であるか否か<sup>122)</sup>は、本件でも見られるように、給与体系、福利厚生の特典等々を定める各者の規約、規程及び関係者間の契約等、関係者間等の法律関係及び関係者等の行った行為等の事実関係等に関する詳細な事実認定が必要であり、契約書での言葉の定義など詳細な分析も必要となる。

### (3) 納税資金の確保のためのリストラクテッド・ストック等の売却に当たっての留意点

源泉徴収に関する問題の最後に実務上の問題として、会社と役員で納税資金をいかに手当てするかという問題がある。納税資金確保の手段には、既述したように会社が役員に納税資金に相当する金銭報酬を別途支給する方法の他に、役員がリストラクテッド・ストック等を制限解除日から速やかに一部売却することにより換価する方法がある。この場合には、インサイダー取引規制等との関係が問題となることが指摘されている。以下の記述は、石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（下）」商事法務 2103 号 33～34 頁（2016 年 6 月 15 日）を要約したものである。

「インサイダー取引規制上、役員は、インサイダー情報を有している場合、市場で株式を売却することはできない」が、「いわゆる『知る前契約・計画』による適用除外<sup>123)</sup>…（中略）…等を利用することにより、譲渡制限が解除された株式を売却し、納税資金を確保すること」が考えられる。納税資金確保のために、「『知る前契約・計画』の適用除外を利用するためには、…（中略）…①重要事実を知る前に書面による契約・計画の締結・決定を行い、当該契約・計画の履行・実行として売買等を行うこと…（中略）…、②重要事実を知る前に一定の捏造防止のための措置が講じられたこと、③売買等の別、銘柄及び期日並びに当該期日における売買等の総額または数が『知る前契約・計画』において特定されまたは裁量の余地がない方式により決定されることが必要である」とされ

ている。そのため、売買等の「期日」や売買等の「数」といった重要な事項が、『知る前契約・計画』において、事前に特定されまたは裁量の余地がない方式により決定されていたと解釈できるような規定ぶりで、『知る前契約・計画』が策定されていなければならないとされている。

本稿では、こうした実務上の問題についてこれ以上は検討しないが、特定譲渡制限付株式制度導入に当たり、実務上の留意事項について検討を加えることは肝要である。

## V. おわりに当たって

ベンチャービジネスを奨励・促進するために、わが国に初めてストック・オプションが導入された平成7年からはや30年近くが経ち、平成20年代後半からはコーポレート・ガバナンスを向上させるために、インセンティブ報酬の大きな一翼を担うものとしてリストラクテッド・ストック等の株式報酬が導入され、拡大してきた。

本稿では、株式報酬をストック・オプションにみられるオプション型報酬とリストラクテッド・ストック等の株式現物報酬の2類型に区分し、各々についての個人課税、法人課税にみられる課税上の問題のいくつかを、2類型の制度としての浸透状況や2類型に関する判例、税制改正等の動きを通して観察した。

ストック・オプション及びリストラクテッド・ストックの各々について、個人課税における課税時期に関しては、権利確定主義の観点からそれぞれ、前者では権利行使時課税、後者では制限解除時課税が行われ、収入金額に関しては、それぞれ、差額課税（権利行使時の価額と権利行使価額の差額）及び時価課税（制限解除時の価額）が行われることを確認した。また、所得区分に関しては、付与法人と受給者の関係や付与原因、受給者の業務態様等などの事実関係から給与所得、退職所得、事業所得、雑所得に区分されることを確認するとともに、ストック・オプショ

ン、リストラクティッド・ストック等いずれの類型についても付与法人の要件の拡大（内国親法人、100%外国親法人から資本関係など特別な関係のない法人へ）、被付与者の範囲の拡大（役員、従業員以外の外部の者へ）などにみられるように制度が使いやすいものに拡大しており、それに合わせて、所得区分の判断も困難性を増していると考えられる。

法人課税については、まず、ストック・オプション導入当初は、役員に対するストック・オプションの付与は、資本取引であるとして損金性が認められなかったものが、社会・経済の要請を受ける形で、その損金性が企業会計、会社法で平成13年に認められ、税務においても平成18年度の税制改正において、個人課税との調和を図るとの趣旨で、損金参入時期に関して、役員等に所得等の課税事由が生じたときに役務の提供があったものとされることとなったことを確認した。この役務提供のあったとき（費用の発生時期）を所得税の課税事由が生じたときに事実上繰り延べる特例規定である法人税法54条に関しては、会計・税務の大原則に沿うものであると評価すべきであると考え、反論する意見もあるところであり、この点に関しては、今後、株式報酬両制度のさらなる進展状況、税制の枠組みの変遷状況を注視していく必要があると考える。また、損金算入が可能となった背景には、会社法によって、役員等の将来給与債権をもってする相殺が新株予約権の払込の一類型として認められるという新しい構成がなされたことがある点に留意しなければならない。さらに、損金算入金額については、ストック・オプションについては、当初付与額であったものが税制改正を経て現在では差額に近いものとなっている反面、リストラクティッド・ストック等については、付与時の給与債権額となっており、所得税の収入金額である制限解除時の時価とは完全には調和しているとはいえないものの、実務上はこれ以上の調整は困難ではないかと考えられることなどから、両制度においては、現状、概ね所得税との調整が図られていると評価できるものと考え。

株式報酬に関しては、給与所得、退職所得と判断される場合には、源

泉徴収の対象とされていることから、現金支払いを伴わないこうした株式報酬を源泉徴収の対象とすることの是非、株式報酬の国内払いの意義に関する源泉徴収に係る判例、源泉徴収税額の資金確保に伴う実務上の問題等、源泉徴収に係る課税問題のいくつかについて検討した。

本稿では、株式報酬に関する課税上の理論的・実務的問題を時間の経過を踏まえて、税制の対応状況に光を当てながら、経済・社会の要請に企業会計、会社法とともに税制がいかにか効果的に対応しているのか、または不十分にしか対応できていないのかを明らかにしたいと考えていたが、筆者の能力不足で、税制の変遷を通り一遍になぞることしかできず、そのなぞり方さえ、不十分で不正確な部分もあるものと反省している。

しかしながら、本稿をきっかけにして、今後さらに発展を続けていくと思われるリストラクテッド・ストック等の株式報酬制度に関して、更なる関心をもってフォローしていきたいと考えている。

- 1) 金子宏『租税法』942頁（弘文堂、24版、2021年）
- 2) 2015年6月1日（株）東京証券取引所「コーポレートガバナンスコード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」
- 3) 平成18年税制改正で、役員給与の一類型として導入された「業績連動型給与」（法人税法34条1項3号）は、この類型から導かれたものとも考えることもできる。
- 4) エクイティ・ベースによるものを株式型とオプション型に分けないで「株式ベース報酬」と呼ぶこともできる（増井良啓「ストック・オプションと所得税」日税研論集第57号97頁）。
- 5) エクイティ・ベースのインセンティブ報酬をリストラクテッド・ストック型とパフォーマンス・シェア型に区分することもある（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50頁、注12参照）。
- 6) 株式型のインセンティブ報酬をめぐる課税上の問題としては、個人の所得税の問題として、所得区分（内国法人からの役員・従業員以外への付与、外国親会社から日本子会社の役員・従業員への付与の場合）、課税時期、給付する法人側の課税上の問題として、損金算入時期、損金算入額、源泉徴収の可否の問題

などが考えられる。

- 7) 役員給与、役員退職金に係る所得税、法人税の面からの一般的な課税問題に係る先例研究として、岩崎政明「役員給与・役員退職金に係る所得課税」税務事例研究 104号（2008年）p27 参照。
- 8) 会社があらかじめ定めた価格（権利行使価額）で自社の株式を購入できる権利をいうが、そうした権利を役員や従業員に付与する仕組み（ストック・オプション制度）を指している場合もある。
- 9) スtock・オプションを巡る法改正及び裁判例については、金子宏『租税法』p250、251、254、411、412（弘文堂、24版、2021年）参照。
- 10) 平成10年度の改正により、所得税法施行令84条は、1号に商法210条の2第2項の決議に基づき与えられた権利（株式譲渡請求権）、2号に商法280条の19第2項の決議に基づき与えられた新株引受権、3号に有利発行株式を取得する権利を規定し、収入すべき金額として、各権利の行使日の価額から発行価額を控除した金額とするとされていた。なお、所得税法施行令84条に関する改正点については、後述の平成14年度、18年度の改正点も含め、(原正子「所得税法施行令84条の考察—個人に係る新株予約権の課税関係を中心として」税大論叢69号（平成23年6月28日）133～135頁）を参照した。
- 11) 役員・従業員が受けたストック・オプションの権利行使益の中には、労務の対価として付与されていると解釈できることや従業員として会社に残る制限の対価として付与されていると解釈できることから給与所得の性質、仮に労務の対価とは無関係に親会社から譲り受けたと考えることができるのであれば一時所得の性質、また、対価性はあるが親会社との雇用関係からは生じていないと考えると雑所得の性質もあると言え、種々の所得種類が混在していると説明されている（佐藤英明他『租税法演習ノート』208～209頁（弘文堂、第3版、2013年））。
- 12) 租税実務上、権利行使益は、平成10年までは一時所得と解されてきたが、それ以降は給与所得に変更されたものの、この租税実務の変更は平成14年の通達（次注参照）でようやく明記され、権利行使益の所得区分を巡り、実務上の混乱があったことが指摘されている（酒井貴子「ストック・オプション課税」租税判例百選第7版（2021年）78～79頁）。しかしながら、通達は法源ではないため、裁判所段階での法令解釈は通達制定後も定まらず、下級審において、権利行使益を一時所得であるとする判決が散見されていた。この問題に決着を示したものが、後掲の最判平成17年1月17日であった。



- 13) この平成13年の商法改正を受けて、平成14年に改正された所得税基本通達23～35共-6(2)イは、新株予約権方式のストック・オプションについて、「発行法人と権利を与えられた者との間の雇用契約又はこれに類する関係に基因して当該利益が与えられたと認められる」場合、原則として給与所得とする旨を規定した。さらに、その注書きにおいては、株式又は出資の50%超を直接又は間接に保有している親会社と、その子会社の取締役または使用人との関係が「雇用契約又はこれに類する関係に該当する」ことを規定した。なお、この通達の規定に関しては、租税法主義の観点からは、親会社から付与されたストック・オプションであっても、通常のストック・オプション（納税者が勤務する会社から付与されたストック・オプション）と同様に扱うといった内容の規定を法令に置くべきであるとの指摘（佐藤英明他『租税法演習ノート』208頁（弘文堂、第3版、2013年））や、資本関係と雇用関係を直接結びつけることの矛盾を指摘する意見もある（大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開第1巻』582頁（税務経理協会、改訂増補版、2013年））。
- 14) 平成13年商法改正を受けた平成14年度税制改正で、施行令84条は、新たな第3号として商法280条の21第1項の決議に基づき発行された権利（新株予約権）の収入金額を規定している。
- 15) 中小企業等経営強化法が令和元年に改正されたことに対応して、ベンチャー企業がプログラマーやエンジニアなどの社外の高度人材を活用して成長することを支援するために、令和元年度の税制改正で、適格ストック・オプションの対象に一定の要件を満たす社外高度人材が加えられている（租特29条の2）。
- 16) 金子宏『租税法』p251（弘文堂、24版、2021年）
- 17) 所得税法施行令84条の趣旨・目的は、株式等を取得する権利の価額も所得税法36条第2項の収入金額に含まれる（課税される）ことを明らかにしたものであり、こうした権利を取得することが課税されるのか、課税されるとしていつ、どれだけ課税されるのかを規定しているところにある。他の税法上の条文と同様、株式等を取得する権利を取得することに伴う課税上の予測可能性、法的安定性を確保し、よって納税者間の課税の公平を確保するという租税法主義の典型的な事例と思料される。
- 18) 条文上は、「発行法人から…権利で…権利の譲渡についての制限その他特別の条件が付されているものを与えられた場合…における…収入金額の価額は、当該権利の行使により取得した株式のその行使の日における価額から…各号における権利の区分に応じ当該各号に定める金額を控除した金額による。」と規

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された

日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

定されているため、課税時期に関しては、その規定ぶりや解釈から、権利行使時であることが読み取れるが、法令上は付与時課税の可能性も完全には排除し得ない状態が続いていた。

- 19) 所得区分については、適格ストック・オプションに関しては、措置法条文で譲渡所得として明定されているが、非適格ストック・オプションに関しては、施行令 84 条では、取得者と法人との関係、その取得原因等により、解釈の問題となる。
- 20) 所得区分に関しては、すべてのケースを想定して明文で所得区分を規定することは不可能であり、当然に解釈の問題となるものであると考える。
- 21) 所得税法施行令 84 条に関しては、会社法制定を受けた平成 18 年度税制改正において、新たな第 4 号に会社法第 238 条第 2 項の決議に基づき発行された新株予約権に関する収入金額を規定している。この同 84 条は、「株式等を取得する権利の価額」として、平成 10 年度に 1 号から 3 号まで初めて規定されており、既述したように、商法改正を受けた平成 14 年度に新 3 号が追加され、会社法創設を受けた平成 18 年度に新 4 号が追加されることで、平成 30 年度まで 1 号から 5 号の 5 種類の権利が規定されていた（原正子「所得税法施行令 84 条の考察一個人に係る新株予約権の課税関係を中心として」税大論叢 69 号（平成 23 年 6 月 28 日）133～135 頁）。なお、平成 28 年度以降は、譲渡制限付株式の導入を受け、同 84 条は「譲渡制限付株式の価額等」として規定され、第 1 項に譲渡制限付株式について、第 2 項にストック・オプションが引き続き規定されてきている。また、令和元年からは、同上第 2 項は、商法上の株式譲渡請求権（旧第 1 号）及び商法上の新株引受権（旧第 2 号）が削除され、商法上の新株予約権（1 号）と会社法上の新株予約権（2 号）及び有利株式取得権（3 号）の 3 種類の権利が規定されている。
- 22) 権利行使時課税に関しては、商法改正を受けてストック・オプションが一般的に認められるようになったことを受けた税制改正であり現行条文の基盤が形成されたといえる平成 10 年度税制改正以来、収入すべき金額が権利行使日の価額から取得原価等を控除すると規定されており権利行使時課税の規定ぶりとなっていること、及び権利確定主義に基づく法令解釈から、平成 10 年度以来、事実上、法令解釈は定まっていたものと解釈できるのではないかと考える。実際に、ストック・オプションに関する裁判例の多かった平成 15 年～18 年において、裁判の争点は、給与所得か一時所得かという所得区分に関するものであり、課税時期が付与時なのか行使時なのかという争点は極めて少なかった

- たとえ思料する（しかしながら、付与時課税との主張及び下級審判決もあったことは事実である。）。
- 23) 日本アプライド社事件、マイクロソフト事件、インテル事件などの多くの事件において、下級審で同様の対立が生じていた。
  - 24) 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）48 頁、酒井貴子「ストック・オプション課税」租税判例百選第 7 版（2021 年）79 頁
  - 25) 課税時期に関しては、第一審では付与時では権利行使益の評価が合理的にできないこと、第二審ではストック・オプションが売買予約の予約完結権に過ぎないため付与時では権利が確定していないこと、最判では付与時には譲渡制限があるため権利確定していないとして、いずれも権利行使時課税で一致している。
  - 26) 労務提供態様よりも給与受給態様を重視するという近年の解釈の傾向は、あくまでも給与所得と事業所得の区分においてのものであり、本件においては、給与所得と一時所得の所得区分が問題となっているという違いがある。つまり、対象とする所得区分との関係から、給付性、対価性という報酬受給態様面での要件が問題となり、労務提供態様面の判断要素としての重要性が低くなっているとの解釈も可能かも知れない。
  - 27) 完全支配関係にあり、実質的に直接雇用関係にあるといえるような間接雇用関係にある床に加え、給付性、労務の対価性が認定できる事実関係にあった。
  - 28) 両判決で考慮されている概念としては、「雇用契約」及び「それに類する原因」と「指揮命令に服して提供した労務」及び「非独立的な労務」「使用者から受ける給付」の 5 つが挙げられるのではないかと考える。最判平成 17 年の事案における所得区分を最判昭和 56 年の判断枠組みで解決しようとする場合、支給者が親会社であるため、納税者と親会社の関係が「それに類する原因」に当たるとの解釈で問題を解決しなければならない訳であるが、所得区分の判断は、「それに類する関係」を広く解釈するのか、狭く解釈するのかに帰着するのではないかと考える。狭く解釈すると雇用契約類似の強い直接的関係性を求めることとなり、「指揮命令に服して」、「使用者から受ける」といった要件が相対的に強く要請されることとなり、労務提供態様も重要となることから、給与所得非該当の判断に繋がりやすいこととなる。反対に広く解釈すると、労務提供態様の重要性が後退し、報酬受給態様に力点を置く解釈となり、給与所得該当の判断に繋がりやすい。つまり、「それに類する関係」を広く解釈する解釈論は、最判昭和 56 年の判断枠組みの中で、労務提供態様よりも報酬受給態

様により重点を置くという近時の考え方と緊密な親和性があると考えられる。本件では、子会社役員と親会社との関係を「それに類する原因」に当たると解釈し、直接の雇用関係を前提とする「指揮命令に服して」という労務提供態様は問題とならず、さらに、「非独立的な労務の対価」として受ける「給付」であれば、「使用者から受ける」ものでなくとも「報酬受給態様」として給与所得の該当性を満足するものと解釈されたものと考えられる。こうした解釈論は、前述したように給与所得との所得区分が事業所得ではなく、一時所得である本件に特有なものである可能性も否定できないので、一般論として論じているものではない。なお、「それに類する原因」のあてはめに当たっては、親会社との資本関係等が問題となり、「報酬受給態様」のあてはめに当たっては、役員・従業員と親会社の個別の契約関係等が問題とされるものと思料する。

- 29) 酒井貴子「ストック・オプション課税」租税判例百選第7版（2021年）79頁
- 30) 法令解釈において、事実関係と対象とする所得区分によって、重視する要素が異なる場合があるということは理解できるが、解釈そのものが変更されるという点については、違和感があるものである。
- 31) 本件高裁判決は、個別の事案の解決のために、先例法令解釈を直接適用し、その根幹部分の変更の必要性を判断したものであり、そうした直接適用の在り方、変更必要性判断の在り方について、最判平成17年は、「引用は適切ではない」と判示されたものと考えられる。
- 32) 佐藤英明他『租税法演習ノート』210頁（弘文堂、第3版、2013年）
- 33) 大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第1巻』559頁（税務経理協会、改訂増補版、2013年）
- 34) ただし、本判決が給与所得（役員給与）と反対給付にあると認めた給付は、精励による株価や業績の向上という抽象的・一端的な給付ではなく、労務の対価という具体的・個別的な給付である点に関しては、大淵教授の理解と本判決では齟齬がみられるのではないかと考える。
- 35) 大淵博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第1巻』559～560頁（税務経理協会、改訂増補版、2013年）
- 36) 大淵教授は、この場合、100%グループ企業間ではなく、事業関連者に対する寄付金等の取扱いの齟齬が検討されなければならないと留意されている。この指摘は、100%グループであるなら強い業務関連性を認定できるため、寄付金課税と給与課税のデマケに問題はないが、そうでない場合には両者の境界線引きに整合性を保つように配慮しなければならないとの指摘であると考えられる。

- 37) 大瀧博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第1巻』583～584頁(税務経理協会、改訂増補版、2013年)
- 38) 平成13年の商法改正を受けて、措置法29条の2第1項の税制適格ストック・オプションの範囲に親会社が議決権のある発行済株式の50%超を直接又は間接に所有する法人の取締役または使用人に対する新株予約権によるストック・オプションの権利行使益が加えられているが、当該法律改正を受けた通達改正で、「発行済株式の50%超を有している場合のいわゆる親会社と特定子会社の役員または使用人の関係は『雇用契約又はこれに類する関係』に該当する。」と規定されたため、大瀧教授は、企業間の経営支配の関係と企業と役員・従業員間の雇用関係との関連性の認定について批判されている。
- 39) 大瀧博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第1巻』584頁(税務経理協会、改訂増補版、2013年)
- 40) 「無償利益供与を受けた子会社の業績・株価の上昇が親会社に与える利益」の有無にかかわらず、労務の提供を受けた親会社にあつては、付与契約に基づいてストック・オプションの付与義務が生じているのである。
- 41) 大瀧博義『法人税法解釈の検証と実践的展開 第1巻』583頁(税務経理協会、改訂増補版、2013年)
- 42) 金子宏『租税法』p254(弘文堂、24版、2021年)参照。なお、所得税法施行令84条に関しては、原正子「所得税法施行令84条の考察—一個人に係る新株予約権の課税関係を中心として」税大論叢69号(平成23年6月28日)88～220頁。
- 43) 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」(平成17年12月27日企業会計基準8号)、同「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針」(平成17年12月27日、企業会計基準適用指針11号)
- 44) 会計基準においては、ストック・オプションがその付与日における価値を前提として、サービスの対価として用いていると考えられることを前提に、ストック・オプションの付与日における公正な評価額を付与日から権利確定日までの期間にわたって費用計上することとされた。
- 45) 会社法246条2項、3項
- 46) 金子宏『租税法』p412(弘文堂、24版、2021年)
- 47) ストック・オプションの費用認識と損金算入の要件に関して、醍醐聡教授は、新会社法、企業会計、税法も役務の提供とストック・オプションの付与との間に「対価性」があるとの認識の下で、費用性、損金性が認められているが、2005年～2009年の株主総会からみる企業認識の実態、更には、ストック・オ

プシオンの公正価値を求める際に使用されるブラック・ショールズ算定式には、当該算定式が評価要素としている価格変動性自体に大きな限界を持っているなど問題点があること、などを踏まえると、上記の「対価性」は無いものと判断せざるを得ず、費用・損金の認識の根拠が脆弱であることを指摘されるとともに、認識の根拠に関する代替案として、「ストック・オプションが付与企業の報酬体系の変更の一環として、役員、従業員等に対する既存の金銭報酬の全部または一部を代替するものとして採用される場合に限り、報酬費用として認識するという考え方」を提唱されている。醍醐教授の問題意識は、「現状では、…（中略）…ストック・オプション目的の新株予約権を、既存の報酬体系と別枠で付与する場合も既存の金銭報酬の一部を減額ないしは廃止するのに入れ替えに付与する場合も区別なく、報酬費用として計上されている。そのため、ストック・オプションに見合う「追加的」勤務が提供されるか否かに拘わらず、同等の報酬費用が計上される結果となっている。」「こうしたルーズな費用計上を改め、株式報酬費用の認識に関して企業間の比較可能性を改善」しなければならないということである（醍醐聡「ストック・オプションの費用認識と損金算入の要件（上）」税大ジャーナル12号2009年10月1頁、同「同（下）」税大ジャーナル13号2010年2月43頁参照）。

- 48) 平成18年度の時点では、ストック・オプションを付与する法人側の処理として法人税法上、検討対象としている法人とは、ストック・オプションを付与・発行する内国法人であり、その内国親会社や外国親会社のことではないことに留意すべきである。したがって、内国法人の親会社がストック・オプションを付与した場合、法人税法54条1項にいう「個人から役務の提供を受ける場合」には、原則として該当しないので、ストック・オプション付与時に費用計上できる部分はなく、損金算入もできなかった（渡辺徹也「インセンティブ報酬に対する課税—リストラクティッド・ストック等を中心に—」税務事例研究150号44頁参照）。法人税法で内国法人の100%親会社からの付与に関しても損金算入が認められたのは平成28年度である。しかし、早々にも平成29年度にはその内国法人との間に親子関係等特定の関係のない法人からの付与に関しても損金算入が認められることとなっている。
- 49) 平成18年度税制改正前は、権利行使価額が権利付与日の自社株式の価額に満たないときは、当該差額を譲渡損として損金算入するとともに、当該差額のうち、当該差額が権利付与事業年度において役員等に支払われた給与の額であるとした場合に、過大役員給与として損金に算入されないこととなる金額は、行使に

- より自己株式を譲渡した日の属する事業年度の益金の額に算入することとされていたようである（金子宏『租税法』p412（弘文堂、24版、2021年）参照）。
- 50) 非居住者の権利行使による所得は給与所得等ではないため、給与等課税事由には当たらないため、この時点では、非居住者は対象外であった。非居住者が対象となるのは、後述のように平成29年度である。
  - 51) 行使時の株価が行使価額を下回っていることにより所得税の課税対象額がゼロとなる場合であっても、給与等課税事由は生じたことになる（「平成18年改正税制のすべて」P348（大蔵財務協会、2006年））。
  - 52) 法人税法施行令111条の2第2項。この場合には、所得税法上、付加時課税とされるため、付与法人においては原則通り債務確定時の費用となる（「平成18年改正税制のすべて」P347（大蔵財務協会、2006年））
  - 53) 法人税法施行令111条の2第3項。立法当局者によると、法人税法上、役務の提供による費用の額は、提供を受けた役務の価額によることが原則となるが、対価となる資産には価額の変動があること、費用の計上時期を繰り延べることからどの時点で測定すべきか必ずしも明らかでないことなどから、交付（付与）した新株予約権の価額で代替的に測定することを明らかにしたものであるとしている。なお、この法人税法上の損金算入価額は、新株予約権の発行時（交付時、付与時）の価額に相当する金額となるが、所得税法上の課税の基礎となる金額は、権利行使時の株式の時価と払込金額との差額であることから、これらの金額は一致しない（「平成18年改正税制のすべて」P347（大蔵財務協会、2006年））。
  - 54) 財務省『ファイナンス別冊 平成18年度税制改正の解説』（大蔵財務協会、2006年）344～345頁
  - 55) 前田謙二氏は、法人と個人との取引において、一つの取引において同額の金額が取引相手間で会計上同時期に認識される場合でも、①所得税法で課税された金額が法人税法で損金不算入となる場合、②法人税法で損金算入された金額が、所得税法で課税されない場合など、金銭の支払者と受取者として法人税法と所得税法との課税関係は連動しない例はよくあるとし、①の例として、交際費等の損金不算入制度（措置法61条の4）、役員給与の損金不算入制度（法人税法34条）を挙げ、②の例として、通勤費等の非課税給与（所得税法9条5号）を挙げておられる（前田謙二「ストック・オプション課税についての一考察～法人税法の損金性と所得税法での課税との連動を中心として」税法学575号、2016年6月2日、p216～218）。

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された

日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

- 56) 前田氏は、この例として、同族会社の行為計算否認による更正に対する法人税法での対応的調整（平成 18 年度税制改正により導入）、養老保険の満期保険金の一時所得の計算において法人が支払い損金算入した個人負担の保険料を個人の必要経費とすることはできないとした最高裁判例を挙げておられる。
- 57) 前田氏は、この例として、非課税や費用の二重控除から生じる国際的二重非課税（ハイブリッド・ミスマッチ・アレンジメント）等の多国籍企業の租税回避行為に対応する BEPS（税源浸食と所得移転）の議論を挙げておられる。
- 58) 原省三氏も前田氏と同様の考え方から所得課税との調整の不要性、法人課税の原則準拠の必要性について、「ストック・オプションを役務の提供の対価として損金性を認識したのであれば、被付与者である個人の取扱いの如何にかかわらず、すべての役務提供に係る費用の額を損金の額に算入すべきであり、また、被付与者の役務提供に係る費用の額は、その役務の提供を受けた事業年度の損金の額に算入すべきであると考える。」と主張されている（原省三「法人税法と商法、企業会計の相互関係と今後調整すべき課題について」税大論叢 51 号 2006 年 501 頁）。前田謙二「ストック・オプション課税についての一考察～法人税法の損金性と所得税法での課税との連動を中心として」税法学 575 号、2016 年 6 月 2 日、p225 参照。
- 59) 平成 18 年度税制改正においては、個人の給与等課税事由が生じた日（権利行使日）の属する事業年度に損金算入（法人税法 54 条第 1 項）、損金算入額は発行時の価額（同施行令 111 条の 2 第 3 項）とされた（金子宏『租税法』p413（弘文堂、24 版、2021 年）参照）。
- 60) スtock・オプションに関しては、個人課税での「与えられた場合」（権利不確定）と「行使の日」（権利確定により収入金額に算入）という言葉（所得税法施行令 84 条、平成 28 年度から同条 2 項）は、それぞれ、法人課税における「発行したとき」又は「交付されたとき」（いずれも債務確定するが損金算入時期とされない）と「給与等課税事由が生じた日」（特例で損金参入時期とされる）という言葉（法人税法 54 条、平成 28 年度から 54 条の 2、平成 29 年度から「発行」から「交付」に変更）に対応しているものと思料される。なお、法人の損金算入額は、平成 28 年度までは「発行の時の価額に相当する金額」（法人税法施行令 111 条の 2 第 3 項、平成 28 年度から同 111 条の 3 第 3 項）とされていたが、平成 29 年度からは「交付された時の価額（個人から払い込まれた金銭の額及び給付を受けた金銭以外の資産の価額を含まない）に相当する金額」（同 111 条の 3 第 3 項、同 5 項）とされている。



なお、リストラクテッド・ストックに関しては、個人課税での「交付されたとき」（権利不確定）と「譲渡についての制限が解除された日」（権利確定により収入金額に算入）という言葉（平成 28 年度から所得税法施行令 84 条第 1 項）は、それぞれ、法人課税における「交付されたとき」（債務確定するが損金参入時期とされない）と「給与等課税事由が生じた日」又は「給与等課税額が生ずることが確定した日」（いずれも特例で損金参入時期とされる）という言葉（平成 28 年度から法人税法 54 条、平成 29 年度から「給与等課税事由が生じた日」から「給与等課税額が生ずることが確定した日」に変更）に対応しているものと思料される。なお、法人の損金算入額は、「交付につき給付され、又は消滅した債権の額に相当する金額」（平成 28 年度から同 111 条の 2 第 5 項、平成 29 年度からは同第 4 項）とされている。

- 61) 「平成 18 年改正税制のすべて」P348（大蔵財務協会、2006 年）
- 62) 酒井克彦『裁判例からみる法人税法』450 頁（大蔵財務協会、3 訂版、2019 年）
- 63) 岡村忠生『法人税法講義』152 頁（成文堂、第 3 版、2011 年（この脚注については、酒井克彦『裁判例からみる法人税法』450 頁（大蔵財務協会、3 訂版、2019 年）を参照した。）。岡村教授は、法人税法 54 条の規定を旧商法の考え方に基づくもの、会社法の考え方に対応できていないと批判されているが、筆者の誤解と思われるが、これは、平成 18 年度改正時の法人税法 54 条の規定を新会社法の新たな解釈に対応するものであるとする「平成 18 年改正税制のすべて」における説明と違和感があるようにも思われる。
- 64) 酒井貴子「ストック・オプション課税」租税判例百選第 6 版（2016 年）75 頁
- 65) 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・等を中心に—」税務事例研究 150 号 57 頁
- 66) 金子宏『租税法』p412～413（弘文堂、24 版、2021 年）参照。
- 67) 法人税法 54 条は、損金として認識すべき時期の特例であるが、2 項以下の条文は、損金の額に関して貸借金額を損益金額として採用している点において、損金の額に関する特例と考えられる部分もある。
- 68) 平成 28 年度税制改正によって、法人が個人から受ける役務の対価として新株予約権を交付する場合には、当該個人の給与等課税事由が生じた日（新株予約権に係る権利行使日）の属する事業年度に損金算入（法 54 条の 2（筆者注；54 条から移し替え）、施行令 111 条の 3 第 3 項（筆者注；111 条から移し替え））することとされていた。金子宏『租税法』p414（弘文堂、24 版、2021 年）参照。また、平成 29 年度税制改正については、金子宏『租税法』p415（弘文堂、

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

- 24 版、2021 年) 参照。
- 69) 平成 28 年度の改正時点では、100%親会社であれば対象とするとされていた。
- 70) 金子宏『租税法』p414 (弘文堂、24 版、2021 年)
- 71) 金子宏『租税法』p252 (弘文堂、24 版、2021 年)
- 72) 内国法人からの株式報酬が制度的に、特に税制上整備されていくとしても、実際問題としては、親会社からの株式報酬の付与のウェイトも大きく、重要な部分を占めていたと思料される。
- 73) 2015 年 7 月 24 日経済産業省コーポレート・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～」参照。なお、コーポレート・ガバナンス・コードは、金融庁と東京証券取引所が策定している上場企業に対する指針であり、2015 年 6 月 1 日から適用が開始されている。
- 74) 大林組や KDDI など導入企業が 2015 年内に 100 社を突破する見込みであることが報道されていた (日本経済新聞 2015 年 4 月 25 日付) (渡辺徹也「インセンティブ報酬に対する課税—リストラクティッド・ストック等を中心に—」税務事例研究 150 号 50 頁より)。
- 75) 現物株型の役員報酬を導入した企業は、2018 年 5 月末現在で 794 社に達し、ストック・オプションの導入企業 600 社を逆転している。現物株型役員報酬の中では、リストラクティッド・ストックの採用が急ピッチで進んでおり、2018 年 5 月末の導入企業は 388 社で、前年 6 月末の 3 倍に増加している (日本経済新聞 2018 年 6 月 16 日付)。金子宏『租税法』p254 (弘文堂、24 版、2021 年)
- 76) 株式報酬が役員だけでなく、人材確保のために一般従業員にも拡大していることが報道されている。半導体や人工知能 (AI) など専門人材が世界で不足する中、働きがい (エンゲージメント) を高めて、人材を繋ぎとめる目的である。ソニーグループ (ゲーム半導体など、3,000 人)、ルネサスエレクトロニクス (全従業員 2 万人)、セコム (2 万 3 千人)、ユニ・チャーム、オムロンなどが紹介されている。株式報酬制度を従業員向けに導入した企業は、野村證券によれば、6 月末時点で 966 社と、上場企業全体の約 25% まで拡大している。付与対象も管理職から一般職員まで広がっている。導入の効果を十分に発揮するには、従業員に仕組みや意義を丁寧に説明するだけでなく、口座開設など事務手続きの支援も欠かせないと指摘されている (日本経済新聞社 2023 年 7 月 27 日付)。
- 77) 渡辺徹也「インセンティブ報酬に対する課税—リストラクティッド・ストック等を中心に—」税務事例研究 150 号 32 頁

- 78) 導入の意義、背景については、黒田嘉彰他「『攻めの経営』を促すインセンティブ報酬—新たな株式報酬（いわゆるリストラクテッド・ストック）を中心に—」商事法務 2100 号 36 頁（2016 年 5 月 5 日）、石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（上）」商事法務 2102 号 5 頁（2016 年 6 月 5 日）、平成 27 年 6 月 30 日閣議決定「日本再興戦略」参照。
- 79) 米国内国歳入法 83 条（1969 年立法）は、役務提供の対価としてのリストラクテッド・ストックに関する規定であり、我が国所得税法施行令 84 条に対応する規定であると考えられるが、その立法目的は、ストック・オプションが適格ストック・オプションを規定することで、その課税繰り延べと給与所得からキャピタルゲインへの所得種類の返還を厳格に制限していたのに対して、リストラクテッド・ストックが譲渡制限等のある制限財産であることを理由に権利確定時期を遅らせることにより、課税繰り延べ等の優遇措置を謳歌していたことから、これに対して、権利確定を阻む条件、権利確定を阻害する財産に係る制限、つまり繰り延べ等優遇措置の条件を明確に規定することによって、リストラクテッド・ストックを利用したタックスプランニングの余地を減じ、不当優遇を是正することであったとされる。米国内国歳入法 83 条は、権利確定主義を前提に、権利確定を否定する条件を「権利失効の実質的な危険」があり、かつ「譲渡可能性が欠如」していることと規定し、いずれかが解消した場合には権利が確定しているものとしてその時点で課税が行われる（課税は繰り延べられない）。また、同条には、選択により財産取得時に給与所得等を認識することが認められているが、その時の財産の価額は制限が付されていないものとして行うこととされている。さらに、同条には、リストラクテッド・ストックを付与した雇用者側の処理についても規定があり、制限が解除され被用者が給与所得等を認識した時点で、所得控除（費用計上）できること、雇用者の親会社雇用者の直接の被用者に親会社株式を譲渡した場合、その株式は雇用者が譲渡したもののみならずことなどが明記されている。この雇用者側の処理に関する規定は、我が国法人税法 54 条に対応するものと考えられる（吉永康樹「米国内国歳入法 83 条の意義と機能—リストラクテッドストックを中心に」横浜経済法学 24 卷 2-3 号 p141 ~ 190 参照）
- 80) 金子宏『租税法』253、254 頁（弘文堂、24 版、2021 年）
- 81) 評釈として、矢澤圭一「更正すべき理由がない旨の通知処分取消請求事件」訟月 53 卷 3 号 871 頁、岩崎友紀「米国親会社から付与された譲渡制限株式に係る経済的利益は、同株式に係る譲渡制限解除時の年分の所得として認識するの

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された

日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

が相当であるとされた事例」月刊税務事例 39 卷 9 号 29 頁参照。

- 82) ストック・アワードに関する裁判例として、給与所得としての課税時期が争点となった大阪高判平成 20 年 12 月 19 日、原審大阪地判平成 20 年 2 月 15 日、リストラクテッド・ストックに関する裁判例として、給与所得該当性（給与所得か一時所得か）が争点となった東京地判平成 17 年 12 月 16 日（本稿で取り上げる事件）、給与所得としての更正処分に係る賦課決定処分に対して「正当な理由」の存否が争われた東京高判平成 19 年 4 月 25 日、原審東京地判平成 18 年 2 月 26 日、リストラクテッド・シェアに関する裁判例として、給与所得該当性（給与所得か一時所得か）が争点となった東京地判平成 18 年 2 月 16 日、退職所得該当性（給与所得か退職所得か）が争点となった東京地判平成 24 年 7 月 24 日、ストック・ユニットに関する裁判例として、給与所得としての課税時期が争点となった東京地判平成 27 年 10 月 18 日、退職所得該当性（給与所得か退職所得か）が争点となった名古屋地判平成 26 年 5 月 29 日などがある。
- 83) ストック・オプションにおいては、所得税基本通達 23～35 共 6 (2) が 50% 超基準を定めているが、この基準については、リストラクテッド・ストック等の株式型インセンティブ報酬とは、無関係であるという理解も可能であるが、参考とされるべきと考える。
- 84) 黒田嘉彰他「攻めの経営」を促すインセンティブ報酬—新たな株式報酬（いわゆるリストラクテッド・ストック）を中心に—」商事法務 2100 号 36 頁（2016 年 5 月 5 日）
- 85) 経済産業省コーポレート・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～」別紙 3「法的論点に関する解釈指針」13～16 頁参照（この報告書の脚注表示に関しては、黒田嘉彰他「攻めの経営」を促すインセンティブ報酬—新たな株式報酬（いわゆるリストラクテッド・ストック）を中心に—」商事法務 2100 号 34 頁（2016 年 5 月 5 日）から参照したものである。）。
- 86) 石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（上）」商事法務 2102 号 8 頁（2016 年 6 月 5 日）
- 87) 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 31 頁
- 88) この点について、原告は「我が国において、勤務会社から定款により譲渡制限が付された株式の付与を受けた場合にも、その付与された時点での特価相当額が給与所得として課税される。」と主張しているが、この点に関しては、本文

- で後述するように、原告の主張する制限の意味とリストラクテッド・ストックにおける制限の意味が異なるものと考えられる。
- 89) 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
- 90) 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 36頁
- 91) 大石他、「インセンティブ報酬の設計を巡る法務税務の留意点(上)(下)」商事法務 2077号 p32～、2078号 p33～
- 92) スtock・オプションと法人税法 34条の関係については、Stock・オプションは、法人税法 34条が改正された平成 18年度以降、当初は、同条 1項括弧書きで本文から除かれており、1項の示す三つの給与類型該当性を問題とされることはなく、2項で不当に高額な部分が損金不算入とされるにとどまっております、制限は緩やかであったと言える。これに対して、本文で指摘しているように、リストラクテッド・Stock等の株式報酬は、1項括弧書きで除かれることなく、当初から3類型該当性も要求されていた。その後、Stock・オプションもその他の株式報酬に合わせる形で括弧書きから除かれ、本書きの給与として改正されることにより、3類型該当性が要求されることとなり、損金算入の基準は形式的には厳しくなったと理解できる。しかしながら、株式報酬のインセンティブ報酬としての重要性、有効性に鑑み、3類型該当性自体は緩やかに判断されていると考えられ、損金算入の基準は、実質的には緩やかな方向に変遷しているのではないかと考える(解釈基準ではないが、事前確定届出給与に関する届け出不要規程などにその方向性が感じられる。)
- 93) 岩崎政明「役員給与・役員退職金に係る所得課税」税務事例研究 104号(2008年) p49参照。
- 94) 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・Stock等を中心に—」税務事例研究 150号 45頁
- 95) 金子宏『租税法』414頁(弘文堂、24版、2021年)
- 96) 金子宏『租税法』414頁(弘文堂、24版、2021年)
- 97) 金子宏『租税法』404頁(弘文堂、24版、2021年)
- 98) 例えば、役員から報酬債権 3,000万円の現物出資を受け、特定譲渡制限付株式 300株が発行され、3年後の制限解除時の時価が 13万円だった場合、個人は制限解除時に 3,900万円の課税を受けるが、法人の損金算入額は、3,000万円である。この例については、黒田嘉彰他「攻めの経営」を促すインセンティブ

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された

日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

- 報酬—新たな株式報酬（いわゆるリストラクテッド・ストック）を中心に—  
商事法務 2100 号 43 頁（2016 年 5 月 5 日）参照。
- 99) 石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（上）」商事法務 2102 号 10 頁（2016 年 6 月 5 日）
- 100) 金子宏『租税法』404 頁（弘文堂、24 版、2021 年）
- 101) 認定賞与の事案について、名古屋地判平成 4 年 4 月 6 日
- 102) 給与所得と退職所得の税負担は大きく異なるため、同じ源泉徴収される所得であるがこの 2 者の間の区分も大きな問題である。実務上、退職慰労金に代えてストック・オプションを付与する場合には、国税庁の文書回答事例に基づいて、ストック・オプションの行使条件として退職から 10 日間に限定し、退職慰労金の場合の課税関係と同一とされることも多いようである。しかし、会社の未公表の重要事実を知っている役員は、10 日以内に権利行使したとしても、次には、後述のように、インサイダー取引の観点から、取得した株式を売却することができないという問題も抱えることとなる（大石篤史他「インセンティブ報酬の設計をめぐる法務・税務の留意点（下）」商事法務 2078 号 33 頁（2015 年 9 月 15 日））。
- 103) 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 46 頁
- 104) 給与等の支払者が源泉所得税を負担し、給与等の受給者がこれを負担することを要しない旨の合意がある場合には、源泉所得税の課税標準たる給与等の額は、現実に支払われた給与等の額に、これに係る源泉所得税額を加算した（グロス・アップ）金額である旨の取り扱いがされている（基本通達 221 - 1 (1)）。グロス・アップの必要性に関しては、石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（上）」商事法務 2102 号 10 頁（2016 年 6 月 5 日）参照。
- 105) 裁判例として、東京高判平成 6 年 9 月 29 日（金子宏『租税法』1023 頁（弘文堂、24 版、2021 年）参照）
- 106) 源泉徴収の可否を争点とするものではないが、いずれも源泉徴収の対象となるものの税負担金額が大きく異なることとなる給与所得と退職所得の区分を争点とするものとして、リストラクテッド・シェア東京地判平成 24 年 7 月 24 日も興味深い事件である。團野正浩教授は、当該リストラクテッド・シェアを「会社が退職金として支給する意思を明確に示していない一方で、支給された側が退職金またはそれに類したものと認識を持つ可能性が少しでもあれば、会社としては、税法上の退職金となり得るかどうかを事前に確認した上で社内に

伝えておく必要があった。」と、役員等に与える利益の税法上の位置付けの制度設計の段階での検討及びその検討結果の社内周知の重要性について指摘されている（團野正浩「請求人が在職中に勤務先の親会社から同社のリストラクテッド・シェア（譲渡制限付株式）を付与されたことによる所得は、退職所得ではなく、給与所得であるとした事例（国税不服審判所平成23年2月1日裁決（裁決事例集82号）」税大ジャーナル23号（2014年5月、245頁）。

- 107) 国内払い該当性に関する裁判例として、本稿で取り上げる東京地判平成27年5月28日、控訴審東京高判平成27年12月2日、最判29年2月14日、東京地判平成23年11月8日、東京地判平成18年1月24日、国税不服審判所裁決平成23年6月28日などがある。
- 108) 石綿学他「日本版リストラクテッド・ストックの導入（下）」商事法務2103号34、35頁（2016年6月15日）
- 109) 「特に密接な関係」の意義について、大阪地判平成26年11月10日（判タ1424号338頁）。当該判決は、大阪市の高級クラブ（本件クラブ）において、「オーナーママ」と呼ばれ主に営業面でのトップであったAと、ホステスによる営業以外の黒服と呼ばれる裏方業務全般を行う従業員のトップであり「社長」の肩書を有する被告人が、いわば二人三脚で本件クラブの運営に関与していたが、本件クラブはAの単独経営であり、被告人は黒服従業員のトップとして本件クラブの経理等の業務に従事していた幹部従業員にすぎないとして、源泉徴収義務者には該当しないとされた。「特に密接な関係」にあるといえるためには、基本的には、給与や報酬の支払を受ける者との間において、その支払にき、雇用契約や請負契約等の法律上の債権債務関係に立つか、あるいは、これに準ずると評価できる程度の関係にあることが必要とされている。本件では、その観点から、被告人が本件クラブのAとの共同経営者か否かが争われたものである。
- 110) 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46頁。渡辺徹也「申告納税・源泉徴収・年末調整と給与所得」日税研論集57号123頁（2006年）。
- 111) 最判昭和37年では、徴収納付義務の履行に必要な経済的負担は、徴税納付義務者の経済規模や収入金額に比較すれば僅少で、財産権の内在的制約の範囲内にあると考えられるから、29条3項に違反しないと判示している（金子宏『租税法』1018頁（弘文堂、24版、2021年）参照）。
- 112) 地裁判決に関する評釈として、田中治＝樋口貴夫「外国親会社によるアワード付与利益に係る源泉徴収義務」TKC税研情報27巻3号（2018年）1頁、長島

弘「我が国所在の子会社の計算における外国親会社から支給される給与の源泉徴収義務」月刊税務事例 48 卷 1 号、(2016 年 1 月) 17 頁

- 113) 高裁判決について、谷口勢津夫教授は、原告の援用する最判平成 23 年 1 月 14 日及び最判昭和 37 年 2 月 28 日について高裁が「支払いをする者が支払債務者であることを必要とする旨を判断しているのではない」と判示していることについて、従来より踏み込んだ判断であり、慎重な検討が必要であると評釈されている(谷口勢津夫「外国親会社から付与されたアワード利益に係る源泉徴収義務の有無」ジュリスト 1501 号 (2017 年 1 月) 10 頁)。

また、武田涼子弁護士は、A 社が雇用主であり、本件利益の経済的出捐をしていること、平成 21 年以降は源泉徴収していることなどから、高裁判決においても「緊密な関係」にある者と解する余地があると判旨されていると指摘される一方、「A 社が密接な関係にあることを自認して…(中略)…源泉義務を負うことについては容認し得るが、本件利益に係る源泉徴収義務を負わせるに足る密接な関係にある者とは判断せず、『密接な関係にある者』の範囲を限定しているものといえる」と評釈されている(武田涼子「外国親会社からの給与(アワード付与)に係る源泉徴収」税研 208 号 2019 年 11 月、87 頁)。

高裁判決に関するその他の評釈として、田中治=樋口貴夫・TKC 税研情報 27 卷 3 号 1 頁、長島弘「我が国所在の子会社の計算における外国親会社から支給される給与の源泉徴収義務(その 2)」月刊税務事例 48 卷 4 号、2016 年 4 月、25 頁、茂垣志乙里・税務弘報 66 卷 2 号 44 頁

- 114) 長島弘「我が国所在の子会社の計算における外国親会社から支給される給与の源泉徴収義務」税務事例 48 卷 1 号 (2016 年 1 月) 17 頁、同「我が国所在の子会社の計算における外国親会社から支給される給与の源泉徴収義務(2)」税務事例 48 卷 4 号 (2016 年 4 月) 25 頁
- 115) この点に関しては、同趣旨を判示している高裁判決に対して、既述したように谷口教授の批判がある。
- 116) 繰り返しになるが、谷口教授の批判がある。谷口教授の見解は、支払債務者を源泉徴収義務者とすべきものと考えられる。したがって、本件においては、支払債務者たる C 銀行が英国所在の D 社に支払いを委託したことにより国外払いと判断されるが、平成 21 年以降の A 社による支払に関して、仮に源泉徴収義務者たる C 銀行からの A 社への支払委託がない場合には、その支払は、源泉徴収義務の発生する支払とはならないと判断される。この考え方の下では、仮に平成 21 年以降、事実関係の変更により、A 社に支払債務が移転したと認



定できる場合には、A社は源泉徴収義務者となり、その支払に源泉徴収義務が発生すると判断されるのであろう。

- 117) A社に支払債務が移転したからなのか、それとも、支払債務とは無関係に源泉徴収を伴う支払いをすればそれが源泉徴収義務者による支払であると解釈できるのか、また、後者である場合の理由は明確に判示はされていないと考える。
- 118) 最判平成23年3月22日は、強制執行によって回収を受ける場合であっても使用者の給与等の支払債務が消滅することから「給与等の支払」に当たるとして、法183条の「支払」の有無は「支払債務の消滅」という法的基準によって判定すべであるとしている。法令上は、支払が任意弁済なのか強制執行なのかによって何らの区別も設けられていないこと、強制執行による回収の場合には源泉所得税を徴収（天引き）することはできないが徴収されるべき者に対して求償できることなども理由とされている。藤谷武史教授は、「この判決の採用した法的基準と対置されるのが、『支払』を『現実の支払行為』という事実行為と解釈する立場であるが、…（中略）…判例はそもそも現実の支払行為すなわち天引き可能性を源泉徴収制度の合憲性の基礎として重視していない」と指摘されており、例として、「親会社ストック・オプションの権利行使益のように、現実の支払行為がない場合にも給与所得の『支払』ありとして、源泉徴収義務が認められてきた。また、源泉徴収制度の所得把握機能の観点から現実の支払行為なき源泉徴収義務を正当化する説明もある。」ことを挙げられている（藤谷武史「強制執行による回収と給与支払者の源泉徴収義務」別冊ジュリスト253租税判例百選（第7版）（有斐閣、令和3年）226頁）。
- 119) 最判平成23年1月14日は、破産管財人たる弁護士の行う破産会社の元従業員の退職金に係る破産債権に対して配当をする場合には、破産管財人と労働者との間には特に密接な関係があるということではできず、また、破産管財人は所得税の源泉徴収すべき地位を破産者から当然に承継すると解すべき法令上の根拠は存しないため、破産管財人は『支払をする者』に含まれないとして所得税の源泉徴収義務（所税199条）を負わないものとしている（松下淳一「破産管財人の源泉徴収義務」別冊ジュリスト253租税判例百選（第7版）（有斐閣、令和3年）228頁）。
- 120) 学校法人理事が法人から横領により得た金員につき法人の源泉徴収義務が肯定された事件（さいたま地判平成15・8・27税資253号順号9417）や本件第一審、控訴審にしたがうならば、本件での平成21年以降の支払等に関しては、支払債務はないものの源泉徴収義務は認められるとされており、支払債務は必

コーポレート・ガバナンス向上のために導入された  
日本版リストラクティッド・ストック等の課税問題に関する一考察

要条件ではないと解釈できる。逆に、支払債務が時効消滅しても源泉徴収義務は生じることはなく十分条件とも言えない。

121) 最判平成 23 年 1 月 14 日参照。

122) ストック・オプションの源泉徴収が事実認定の関連で問題となった事例として、東京高判平成 26 年 1 月 31 日（株式報酬に係る収入を除外する方法により脱税したとして、被告人が所得税法違反の罪で起訴されたところ、…原判決認定事実の他、被告人が積極的な所得秘匿工作を行った事実はないなどの消極方向の事情も考慮すれば、株式報酬も源泉徴収されていたと思い込んでいた旨の被告人の弁解は排斥できず受領した給与収入額と自己申告額との差額を具体的に認識していたとも断定できないから、被告人にほ脱の故意があったと認めるには合理的疑いが残るとして、原判決を維持し控訴を棄却した事例）。東京地判平成 27 年 10 月 8 日（米国法人の関連会社である日本の証券会社等の従業員らが、米国法人から報酬として付与されたいわゆるストック・ユニットの転換日の到来により、米国法人の株式を取得して経済的利益を受けた場合において、その経済的利益に係る給与等の収入すべき日は転換日であるとされた事例。）などがあるが、争点は、源泉徴収義務の有無ではない。

123) この適用除外は、平成 26 年 9 月 26 日有価証券等の取引等の規則に関する内閣府令の改正により設けられ、当時、特定譲渡制限付株式の売却等に関して用いられているとの記載がある（<http://www.bussinesslawyers.jp>）。