

ストック・オプション課税、 最高裁判決の影響

制度調査部
齋藤 純

【要約】

いわゆるストック・オプション課税訴訟の最高裁判決が、2005年1月25日に言い渡された。最高裁は、ストック・オプションの権利行使益は「給与所得」にあたるとした二審判決を支持、国税側勝訴が確定した。

課税当局では、1998年以降、権利行使益は給与所得であると取扱いを統一していることから、今回の判決が大きな混乱を呼ぶようなことはないだろう。むしろ、影響が出るとすれば、法人税法上の取扱いである。つまり、ストック・オプションを付与した企業側での損金算入を認めるべきではないかという点である。

本稿では、最高裁が「給与所得」との判決を下したことによる影響について整理する。なお、最終的に「給与所得」との判決に至るまでの議論の内容についても別途整理している。

2005年1月25日、最高裁第三小法廷で、いわゆるストック・オプション課税訴訟に係る判決が言い渡された。ストック・オプションの権利行使による利益(以下、権利行使益)は「一時所得」か「給与所得」かで争われていたが、最高裁の判断は、給与所得にあたるとした二審判決を支持。国税側勝訴が確定した。

本稿では、最高裁が「給与所得」との判決を下したことによる影響について整理する。なお、最終的に「給与所得」との判決に至るまでの議論の内容については、3ページ以降で整理しているので、興味のある方は参照されたい。

最高裁判決による影響

当面の影響

わが国の所得税では、所得を10種類に区分し、所得の種類に応じた課税が行われる。今回のケースでは、一時所得と給与所得のいずれにあたるかにより、納税額に約2倍の開きが生じることとなる¹。給与所得と判定されたことについては3ページ以降で整理することとして、いずれにしてもストック・オプションの権利行使益は、典型的な「給与所得」でもなければ、典型的な「一時所得」でもない中間的な所得であり、現行の所得区分を採っている以上、判断が分かれることは避けられ避けられないということである。

給与所得となることでストック・オプションを付与された者の手取額が減少することにはなる。し

¹ 一時所得の場合、利益から特別控除額50万円を控除し、さらにその残額を1/2にした額が課税対象となる。一方、給与所得の場合、給与所得控除の適用があるものの、給与等の収入金額が1,000万円を超える部分は収入金額の5%が控除されるのみであることから、両者では納税額に約2倍の開きがあるとされている。今回の裁判では、一時所得でも給与所得でもなく「雑所得」に該当する可能性も検討されたが、雑所得となると、一般に給与所得の場合よりも税負担が重くなってしまふ。

かし、課税当局では、1998 年以降、権利行使益は給与所得であると取扱いを統一しており、給与所得とする判決が大きな混乱を呼ぶようなことはないだろう。

かえって、ストック・オプション課税訴訟に関して初めて最高裁判決が出たことで、権利行使益の所得区分に関する問題は収束に向かうだろう。争点が同様の訴訟の場合、納税者にとっては訴訟を継続するメリットが失われたためである。

他分野への影響

時期を同じくして、会計の分野では、ストック・オプションの費用計上問題が検討されている²。「給与所得」との最高裁判決が出たことで、会計上の問題にも波及するのではないかとする向きもあるが、今回の判決はあくまでも税務上の問題に限定されるため、直接の影響はない。ただし、税務上、権利行使益が給与であるとの判決が確定したことをもって、会計上、ストック・オプションを費用計上する考え方を補完する理由として利用される可能性は否定できない。

今回の判決でより影響を受けるのは、会計上の問題よりも、法人税法上の取扱いである。つまり、ストック・オプションを付与した企業側では、権利行使益相当額の損金算入を認めるべきではないかという点である。

ストック・オプションを付与された側で権利行使益が「給与」と判断される以上、付与する企業側では費用として損金算入を認めるのが自然であろう。裁判の過程で、国税側は、「ストック・オプションに係る付与法人側での損金算入問題は、法人税法上の問題で損益として認識しない扱いとしているに過ぎず、実質的に付与会社に損失がないとするものではない」としている。理論的には、付与会社において権利行使益相当額を損金算入する余地は十分にあると言えるだろう³(収税の減少につながるため、政治的な問題が残されるが…)。

納税者の予測可能性に影響も

裁判の中では、権利行使益の所得区分のほかに、国税側に信義則違反があったのではないかという点も争点となった。つまり、当初、課税当局が一時所得として指導を行っていたことを信頼し確定申告を行ったにも拘わらず、その後、(過去に遡って)更正処分が下されたことは、納税者に落ち度があったとはいえないため、更正処分は取り消されるべきと納税者側は主張した。

この点について最高裁判決では直接は言及していない。二審判決にある、「被控訴人(本件裁判の納税者のこと)の保護を優先して権利行使益を一時所得とした場合には、……平成 10 年以降……給与所得として申告した者との間に……著しい不公平が生じ、かえって正義に反する」とした点を支持したものと思われ、結果的に、課税当局による遡及課税を容認している。この点は、納税者にとっての課税に係る予測可能性を害すことにもつながり、ストック・オプションに限らず、税制の信頼性に影響を与えかねないものといえる⁴。

² スtock・オプション会計に関しては、現在、企業会計基準委員会で検討が進められている。2004 年 12 月 28 日には、公開草案「ストック・オプション等に関する会計基準(案)」が公表され、ストック・オプションの費用計上を義務付ける方向で議論が進められている。

³ 仮に損金算入が認められることになった場合には、権利行使時に給与所得として課税された権利行使益相当額を、付与会社側で人件費として損金算入するのが整合的と思われる。

⁴ 信義則違反に関しては、1987 年の最高裁判決がある。そこでは、信義則違反として既に下された課税処分が取り消されるのは、「租税法規の適用における納税者間の平等、公平という要請を犠牲にしてもなお当該課税処分に係る課税を免れしめて納税者の信頼を保護しなければ正義に反するといえるような特別な事情が損する場合」に検討されるもので、具体的には次の点が要件とされている。

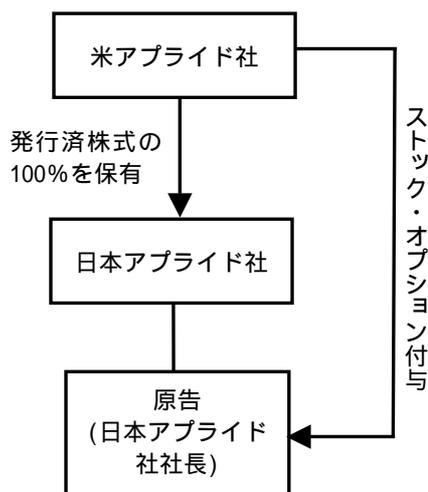
税務官庁が納税者に対し信頼の対象となる公的見解を表示したこと
納税者がその表示を信頼しその信頼に基づいて行動したこと

権利行使益の所得区分に関する議論

以下では、本訴訟の最大の争点であった、ストック・オプションの権利行使益の所得区分について、「給与所得」と判定されるに至った根拠等を、第一審及び第二審の判決文を比較しながら整理する。その前に、まずは、本訴訟に至った事実関係と、所得税法における給与所得、一時所得及び雑所得⁵の定義を、以下に掲げる。

[本訴訟の事実関係]

- 原告である納税者は、米国アプライド社の日本法人である日本アプライド社社長。親会社である米国アプライド社から付与されたストック・オプションを、1996年から1998年にわたり権利行使を行い、権利行使益を得た。
- 原告は、1997年から1999年にかけて、ストック・オプションの権利行使益を一時所得として申告し、納税を行った。
- 2000年2月、税務当局は、原告が一時所得として申告した権利行使益は、給与所得に該当するとして、納税額の増額更正処分を行うとともに、1997年及び1998年分所得税に係る過少申告加算税の賦課決定処分を行った(この過少申告加算税については、2001年4月に減額されている)。
- 2001年2月、原告は、税務当局が行った更正処分等は違法であるとして、権利行使益を一時所得として計算した場合の納税額を超える部分の取消しを求め、訴えを提起した。



税務官庁により後に に反する課税処分が行われ、そのために納税者が経済的不利益を受けたこと
納税者が税務官庁の の表示を信頼しその信頼に基づいて行動したことについて納税者の責めに帰すべき事由
がないこと

⁵ 本訴訟で国税側は、ストック・オプションの権利行使益は給与所得であると主張していたが、仮に給与所得ではないと判断されるのであれば、その場合は「一時所得」ではなく、「雑所得」に該当するとの予備的主張を行っている。

[所得税法における所得の定義]

[給与所得]

給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。(所得税法第 28 条)

[一時所得]

一時所得とは、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。(所得税法第 34 条)

[雑所得]

雑所得とは、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いう。(所得税法第 35 条)

上記のように、一時所得が、給与所得を含む 8 つの所得のいずれにも該当しないことを要件の 1 つとし、雑所得が雑所得以外のいずれの所得にも該当しないことを要件の一つとしている。このことから、一審及び二審ともに、まず、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ののかについて検討を行い、給与所得に該当しないとした場合、次に、一時所得又は雑所得に該当するののかについて検討を行うという手順を採っている。

1 . 一審判決の概要

一審判決では、給与所得に該当するか否かを判断する上で、1981 年の最高裁判決⁶を引き、この判例の考え方に沿って、検討を行っている。

[1981 年の最高裁判決における給与所得の言及部分]

「……、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重視されなければならない。」

権利行使益は米国親会社からの給付にあたるのか？

一審では、まず、権利行使益が米国親会社から給付されたものと言えるのかについて検討を行っている。判決文では、権利行使益について、「その具体的な経済的利益の額が上記のような諸要因⁷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」としている。

⁶ 最高裁昭和 56 年 4 月 24 日判決(昭和 53 年(行ツ)第 90 号)

⁷ 筆者注：一審判決では、株価は、企業の業績、企業の将来の収益力、金利、為替、国内外の景気の動向、政治や社会の情勢、投資家の動きなど多様な要因に基づいて形成されるとしている。

つまり、権利行使益の額と原告が提供した労務との関係は著しく間接的かつ希薄化されたものであり、こうしたことと切り離して、権利行使益が米国親会社から給付されたものであるとすることはできないとしている。

労務の対価に当たるのか？

次に、仮に権利行使益が米国親会社から給付を受けたものであったとした場合、それが雇用契約等に基づき提供した労務の対価として使用者から受ける給付に当たるのかについて検討している。

この点に関しては、「原告が、本件ストック・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」とし、「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」であるとは認められない」としている。

つまり、1981年の最高裁判決を引いて、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ことから、「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」はなかったとし、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もなく、権利行使益が米国親会社から給付されたものではないとしたわけである。

以上の点から、一審では、ストック・オプションの権利行使益の給与所得該当性を否定している。

権利行使益は一時所得に該当するか？

一審では、権利行使益の給与所得性を否定した後、権利行使益が一時所得に該当するかを検討している。一時所得該当性については、権利行使益の額は、「多様な諸要因によってその時々形成された株式の時価及び行使者自身の判断による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る」とし、一時所得に当たると結論付けている。

2. 二審判決の概要

二審では、権利行使益の給与所得該当性を検討する際の判断のポイントとして、概ね次の点を挙げている。

[判断のポイント]

権利行使益は、株価の変動や被付与者による権利行使の時期により決まったものであって、権利行使益が、雇用契約等に基づき提供した労務の対価として使用者から受けた給付に当たるか。[権利行使益の不確定性と付与会社による給付の有無について]

提供した労務の質ないし量と無関係に権利行使益が決まるとした場合でも、労務の対価として給付されたものと言えるのか。[権利行使益の不確定性と労務の対価性について]

仮に、権利行使益が米国親会社からの給付に当たるとした場合には、別法人である米国親会社から給付された経済的利益が、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り、給与所得と言えるのか。[指揮命令者と支給者の乖離について]

3. 最高裁判決の概要

最高裁判決では、ほぼ全面的に二審判決を支持している。付与会社である米国親会社と被付与者との間で、ストック・オプション付与契約が締結されたことによって、原告は権利行使益を得たものと言え、当該権利行使益は米国親会社からの給付に当たるとしている。また、ストック・オプションの付与会社が勤務先会社ではなく米国親法人であることも、給与所得該当性を否定するものではないとしている。

なお、二審判決が示したように、1981年最高裁判決の引用は適切でない旨も言及している。もっとも、今回の最高裁判決も、1981年最高裁判決に代わる給与所得概念を明確に定義するには至っていない。

図表 権利行使益の所得区分の判断に関する第一審と第二審の比較

	第一審・東京地方裁判所 1	第二審・東京高等裁判所 2
判決	納税者側勝訴	国税側勝訴
権利行使益の所得区分	「一時所得」	「給与所得」
権利行使益の額は不確定なものであっても、米国親会社から給付されたものと言えるのか？	権利行使益の額が、企業業績をはじめとする多様な要因に形成される株価の変動、及び権利行使時期の判断と大きく基因することを捨象し、これをもって米国親会社から与えられた権利行使益であることは相当でない。	権利行使による付与会社から被付与者への経済的利益の移転は、両者の間で付与契約を締結したからこそ発生したものであり、契約により合意した結果であると言える。従って、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、米国親会社から受けた給付に当たると言える。
権利行使益の額は不確定なものであっても、労務の対価と言えるのか？	権利行使益の額は、多様な諸要因によってその時々形成された株式の時価及び行使者自身の判断による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るとしている。 (一審では、最終的に、この理由をもって一時所得該当性を肯定している)	付与契約の趣旨、目的、内容等からすると、本件契約は、要職にある従業員等の貢献に報い、それらの従業員等の一層の職務の精励と就労の継続への動機付けを図るといふ点にあることは明白であり、本件ストック・オプションの権利行使益は、被付与者が会社(日本法人)の指揮命令に服して提供した労務の対価として米国親会社から給付されたものと言える。
権利行使益が別法人である米国親会社からの給付であったとしても給与所得と言えるのか？	原告が親会社に対して労務を提供する義務が存在したり、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し、あるいは、原告の子会社に対する勤労を親会社に対する勤労の提供と同視すべきような事情がいずれも認められず、権利行使益の供与が従業員等の地位に基づく給付であると解することは困難である。	経済的利益を直接付与した者が指揮命令者であるか、それ以外の者であるかによって、担税力やその所得の性質に相違が生じるとは考え難く、指揮命令者以外の者が付与した経済的利益であっても、指揮命令者と支給者が一致しないことのみを理由として直ちに、権利行使益の給与所得性が否定されるものではない。

1 東京地裁平成 15 年 8 月 26 日判決(平成 13 年(行ウ)第 49 号)

2 東京高裁平成 16 年 2 月 19 日判決(平成 15 年(行コ)第 235 号)

(出所)第一審及び第二審判決文を基に、大和総研作成