

平成16年3月16日判決言渡
平成14年(行ウ)第224号 所得税更正処分等取消請求事件
口頭弁論終結日 平成15年12月17日

判 決
別紙当事者目録記載のとおり
主 文

- 1 被告が、原告に対し、平成11年11月30日付けでした原告の平成8年分の所得税の更正処分のうち、納付すべき税額1188万0700円を超える部分及び過少申告加算税の賦課決定処分をいずれも取り消す。
 - 2 被告が、原告に対し、平成11年11月30日付けでした原告の平成9年分の所得税の更正処分のうち、納付すべき税額1088万4800円を超える部分及び過少申告加算税の賦課決定処分をいずれも取り消す。
 - 3 訴訟費用は被告の負担とする。
- 事実及び理由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要

本件は、原告の平成8年分及び9年分の所得税申告について、被告が、原告が取得したストックオプション(会社が自社又は子会社の従業員、役員等に対して付与する、自社株式を一定の期間内に予め定められた権利行使価格で購入することができる権利)の権利行使に係る利益(権利行使時における当該株式の時価と権利行使価格の差額。以下「権利行使利益」という。)を一時所得ではなく給与所得に該当するとして更正処分を行い、過少申告加算税を賦課したことから、原告が、上記利益は一時所得に該当すると主張し、上記処分等のうちこれを一時所得として算定した金額等を超える部分についてその取消を求めた事案である。

1 前提事実(認定した事実には証拠を掲げる。)

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和46年5月1日に日本マクドナルド株式会社(以下「日本マクドナルド社」という。)に入社し、平成8年12月31日に退職した(昭和59年には同社の取締役役に選任された)者であり、在職中、米国法人であるマクドナルド・コーポレーション(以下「米国マクドナルド社」という。)から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。)を付与されたものである。

イ 米国マクドナルド社と日本マクドナルド社との関係について

日本マクドナルド社は昭和46年に設立された会社であり、米国マクドナルド社、株式会社藤田商店及び同社代表取締役であったBがそれぞれ50パーセント、40パーセント及び10パーセントの株式を所有していたが、その後、米国マクドナルド社が100パーセントの株式を保有する会社2社(カナダ法人マクドナルド・レストラン・オブ・カナダ・リミテッド及び米国法人マクドナルド・レストラン・オペレーション・インク)が、合わせて日本マクドナルド社の50パーセントの株式を保有するに至った。

(2) 本件ストックオプションについて

本件ストックオプションは、「米国マクドナルド社の1975年ストック・オーナーシップ・オプション・プラン・修正・再表示」(乙1。以下「本件プラン」という。)に基づき、原告に付与されたものであって、本件プランの概要は以下のとおりである(甲5、乙1)。

ア 本件プランの目的は、マクドナルドグループの重要な地位にある従業員(役員を含む。以下「従業員等」という。)に対し米国マクドナルド社の株式を付与することで財務上の利益を得る機会を与えることにより、有望な経営才覚を有する者を同社に惹き付けることにある。

イ スtockオプション付与の対象者には、米国マクドナルド社の従業員等のみならず、米国マクドナルド社と資本関係にあり、マクドナルドグループを形成している企業の従業員等も含まれる(なお、日本マクドナルド社は、マクドナルドグループを形成する一企業である。)

ウ スtockオプションの付与の対象者、付与数については、米国マクドナルド社内
に設置された委員会において決定され、対象者に通知される。

- エ 本件プランに基づき付与されたストックオプションは、付与日の1年後から隔年、計4回の均等分割で行使することができ、オプション保有者はオプションの第1回分割分につき、オプション付与日の1年後からいつでも全部又は一部を行使することができる。ただし、オプション付与日から10年以内に行使しなければならない。なお、退職後であっても一定期間（退職事由により異なる）であれば行使することができる。
- (3) 原告の権利行使利益
原告は、本件プランに従って米国マクドナルド社から付与された本件ストックオプションを行使したことにより、行使時の米国マクドナルド社の株価と権利行使価格との差額（以下「本件権利行使利益」という。）の利益を得た。平成8年に原告が取得した本件権利行使利益は、4637万5203円、平成9年は5663万0652円である（別表1、2のとおり）。
- (4) 本訴提起に至る経緯
ア 原告は、本件権利行使利益を一時所得にあたるものとして、平成8年分及び平成9年分の所得税について、別紙1及び2の各「確定申告」「修正申告」欄に記載のとおり所得税申告をした。
イ これに対し、被告は、本件権利行使利益は給与所得に該当すると判断し、平成11年11月30日付けで、別紙1及び2の各「更正処分」欄記載のとおり更正処分及び過少申告加算税の賦課決定処分を行った（以下これらを合わせて「本件更正等」といい、個別に示すときは更正については「本件更正」、過少申告加算税賦課決定処分については「本件賦課処分」という。）。
原告は、被告に対し、平成11年12月26日、本件更正等についての異議申立を行ったが、平成12年3月24日、棄却決定を受けた。さらに、原告は、同年4月24日、国税不服審判所長に対する審査請求を行ったが、平成14年2月26日付けで棄却決定を受けたことから、同年5月14日、本訴を提起した。
- (5) 被告が、本訴において主張する原告の平成8年分及び9年分の所得及び納付税額は、別紙1及び2の「更正処分」欄に記載のとおりである。原告は、被告の主張のうち、権利行使利益が給与所得に該当すると扱われている部分を、一時所得として扱うべきと主張するほかは、被告の主張について争わないとしている。
- (6) 我が国におけるストックオプション制度
ア 新規事業法改正前の状況
ストックオプションは、一般に、会社の従業員や役員等（以下「従業員等」という。）に対し、一定期間の勤続等を条件として、一定の価格（権利行使価格）で自社株式（親会社株式の場合もある）を購入する権利を付与することを内容とするものであり、米国において古くから導入されていた制度である。
ストックオプション制度を利用するためには、会社が従業員等に付与する自己株式等を手当てする必要があるところ、後記の特定新規事業実施円滑化臨時措置法（以下「新規事業法」という。）改正前の我が国においては、自己株式等を手当てする方法としては、①新株の有利発行、②自社株式の取得という方法があったものの、①の方法では、新株の有利発行をするための株主総会の特別決議の効力が6か月に制限され、②の方法でも、自己株式の償却期間が6か月に制限されており、会社が自己株式を長期間保有しておくことができなかったため、我が国の企業が正規のストックオプション制度を導入することはほぼ不可能な状況にあり、そのような制約を受けない米国企業等が我が国の現地子会社の従業員のために利用したり、オーナー社長等の大株主の株式を供与する方法やワラント債を利用する方法など擬似的なストックオプション制度がいくつかの会社で実施されているにすぎなかった。
- イ 新規事業法改正（平成7年11月）
このような中、次第に経済界特にベンチャー企業において、有能な人材を確保するとともに従業員等に対しインセンティブを付与する目的で、ストックオプション制度の導入を検討すべきであるとの要請が高まり、平成7年11月、新規事業法の改正により、通商産業大臣（当時）の認定を受けた株式未公開企業については、新株の有利発行を行うための株主総会の特別決議の効力を6か月から10年に延長するなどの措置が講じられ、このような企業については、新株引受権を付与する方法によるストックオプション制度が導入されることとなった。
- ウ 商法改正（平成9年5月）
平成9年に、経済構造改革の一環としてストックオプションを一般的に導入する

旨の閣議決定がされ、これを受けて、同年5月に商法が改正され、一定の要件の下に新株引受権方式のストックオプション制度が導入された(商法280条ノ19)。また、旧商法210条ノ2(使用人に譲渡するための自己株式の取得)も改正され、償却期間が10年に延長されたことなどにより、会社が自己株式を取得する方法によりストックオプションを付与することも可能となった。もともと、商法の上記規定は、会社が自社の従業員等に対してストックオプションを付与することを可能としているにとどまり、自社の子会社の従業員等に対してストックオプションを付与するための手当は現在に至るまでされていない状況にある。

(7) スtockオプションに対する課税の実情

ア 新規事業法改正以前

上記のとおり、新規事業法改正以前の我が国では、ストックオプション制度が認知されていない状況にあったため、ストックオプション一般に対する課税のあり方を定めた法令上の規定も通達上の定めも存在しなかった。

もともと、この時点においても、株主総会決議後6か月間に限って、従業員等に有利な発行価額による新株引受権を付与することは可能であり、これが付与された場合の課税については、所得税法施行令(平成10年政令104号による改正前)84条において、上記権利に係る所得税法36条2項(収入金額)の価額は、当該権利に基づく払込みに係る期日における新株等の価額から当該新株等の発行価格を控除した金額によることを原則とするが(1項)、新株等の価額が、上記払込みにかかる期日の翌日以降1か月以内に低落したときは、その低落した最低価額を当該新株等の価額として差額を計算する旨が定められ(2項)、また、所得税法基本通達23～35共－6(平成8年6月18日改正前、以下「旧々通達」という。)において、従業員等が、発行法人から有利な発行価額により新株等を取得する権利を与えられた場合には、それを行行使して新株等を取得したときに、その付与された権利に基づく発行価額と権利行使時の株価との差額に対し、一時所得としての課税をすることを原則とするが、当該権利が、従業員等に支給すべきであった給与等又は退職手当等に「代えて……与えたと認められる場合」には、給与所得又は退職所得として課税する旨が定められていた。

それ以外のストックオプション一般については、何ら定めがないために統一的な取扱いはされていない状況にあったが、多くの課税庁は、旧々通達の定めに従って、ストックオプションに係る権利を行行使した時点において、権利行使価格と権利行使時点における株式価格との差額(権利行使利益)に対し、原則として一時所得としての課税をするという取扱いをしており、東京国税局職員の著作である「所得税質疑応答集」においても、ストックオプションについては、その権利を行行使した年分の一時所得として課税されるとの説明がされていた(弁論の全趣旨)。

イ 新規事業法改正(平成8年)後

上記(6)イの新規事業法改正によって、一定の範囲でストックオプション制度が導入されたのに伴い、租税特別措置法29条の2が新設され、新規事業法改正に基づいて付与されたストックオプションについては、ストックオプションの付与時や権利行使時には所得税課税を行わず、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点で、譲渡価格と権利行使価格との差額に対し、譲渡所得としての課税を行う旨が定められた。しかしながら、その他のストックオプションに対する課税については、法律上の手当はされなかった。

また、通達においても、所得税基本通達23～35共－6(平成8年6月18日改正後、以下「旧通達」という。)が、「新株等を取得する権利を与えられた場合の所得は、一時所得とする。ただし、当該発行法人の役員又は使用人に対し、その地位又は職務等に関して当該新株等を取得する権利を与えたと認められる場合には給与所得とし、これらのものの退職に基因して当該新株等を取得する権利を与えたと認められる場合には退職所得とする。」と改正され、給与所得又は退職所得として課税される場合の要件が、ストックオプションが、給与等又は退職手当等に「代えて……与えたと認められる場合」から、役員又は使用人としての「地位又は職務等に関連して与えたと認められる場合」や「退職に基因して与えたと認められる場合」に改められたものの、課税実務上は、依然として従来どおりの取扱いがされる例が多かった。

ウ 商法改正(平成10年)後

上記(6)ウの商法改正によって、ストックオプション制度が一般的に導入されたことに伴い、租税特別措置法29条の2も改正され、新規事業法に基づくストックオプションのほか、改正商法に基づくストックオプションについても、ストックオプションの付与時や権利行使時には所得税課税を行わず、権利行使によって取得した株式を譲渡した時点で、譲渡価格と権利行使価格との差額に対し、譲渡所得としての課税を行う旨が定められた。また、所得税法施行令84条(平成10年政令104号による改正後)により、上記各ストックオプションに係る所得税法36条2項(収入金額)の価額は、ストックオプションに係る権利行使の日の当該株式の価額から権利行使価格を控除した差額(すなわち権利行使利益)とする旨が定められた。しかしながら、上記以外のストックオプションに対する課税や収入金額の算定方法に関する法令上の手当はされなかった。

また、通達上も、所得税基本通達23～35共一6(平成10年10月1日改正後、以下「現通達」という。)が、上記改正後の租税特別措置法29条の2、所得税法施行令84条に対応する課税をする旨の定めをしたものの、その例外のストックオプションの課税については、特段の定めはされなかった。

なお、課税実務上は、租税特別措置法29条の2の対象とはならないストックオプションについては、ストックオプションに係る権利行使時に、権利行使時における当該株式価格から権利行使価格を控除した差額(権利行使利益)に対し給与所得課税をするという方針が定められ、課税方法が統一されるに至った。

2 争点と争点に関する当事者の主張

本件の争点は、(1)原告が本件ストックオプションの行使によって得た利益(本件権利行使利益)の所得区分、すなわち、これを給与所得又は雑所得として課税すべきか(被告の主張)、一時所得として課税すべきか(原告の主張)、(2)本件更正等について租税法律主義に反する違法があるか、(3)被告が本件権利行使利益を給与所得として課税したことが信義則に違反するか、という各点にあり、これらの点に関する当事者双方の主張は以下のとおりである。

(1) 争点(1)(権利行使利益の所得区分)についての被告の主張

ア 主張の骨子

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に係る所得をいう。」と定めているところ、本件ストックオプションの権利行使利益は、上記の規定のうち、「これらの性質を有する給与」としての給与所得に当たる。仮に、給与所得に当たらないとしても、権利行使利益は、所得税法35条1項の雑所得に該当する。

イ 給与所得の要件

所得税法28条1項にいう「給与等」とは、広く雇用関係またはそれに類する関係において、使用者の指揮命令のもとに提供される労務の対価をいい、その認定に際しては、支払者と受給者間の形式的法律関係のみではなく、支払の原因となった法律関係についての支払者と受給者の意思ないし認識、労務の提供や具体的態様等を考察して、客観的、実質的に判断すべきであり、その際、使用者からの直接給付、労務と給付額との相関関係はいずれも不要である。

ウ 本件ストックオプションの給与所得該当性

本件ストックオプション制度の目的は、ストックオプションを付与された従業員等の精勤意欲の向上、長期間にわたる優秀な人材の誘引・確保、会社業績の向上(株価上昇)を図ることにある。上記の目的を達するため、ストックオプション制度においては、①付与の対象者が従業員等のみに限定されること、②ストックオプションの権利行使要件として、会社又は子会社における一定期間の勤務を要すること、③権利行使期間、権利行使価格等の限定、④ストックオプションの譲渡禁止、⑤付与された従業員等以外の者による権利行使の原則的禁止、⑥雇用契約等消滅の場合のストックオプションの消滅ないし行使期間の制限等が定められている。このように、ストックオプションは、会社と従業員等の間で、付与後、従業員がその勤務先に一定の労務を提供することを必須の条件として成り立つ制度であり、当該労務の提供なしには権利行使利益を取得することはできない。

これを被付与者である従業員等についてみると、従業員等は、付与後、従業員等としての地位に基づき、会社の指揮命令に服して一定期間勤務して初めて

権利行使利益を取得することができる(勤務なければ報酬なし)。一方、会社は、権利行使がされた場合には、権利行使価格と時価との差額(権利行使利益相当額)を自ら負担して被付与者である従業員等に株式を与えることとなるが、会社が従業員等にその負担部分である経済的利益を与える理由は、まさしく、従業員等の一定期間の勤務によりその労働力を利用し、勤務の成果を得ることに対する報酬という点にある。すなわち、会社が、従業員に対し、ストックオプションに係る経済的利益を付与するのは被付与者の勤務により会社が利益を受けるからにはほかならないのであって、何らの見返りもなくかような負担をするものではない。

そうすると、イで示した給与所得の要件に従い、権利行使利益が給与所得に該当することは明らかである。

ちなみに、日本マイクロソフト社元役員による権利行使利益の脱税事件における判決書及び採用された被告人の検察官に対する供述調書等(乙39ないし42)の各記載からは、本件と同種のストックオプション制度を採用していた日本マイクロソフト社及び米国マイクロソフト社内においては、雇用契約締結の際、給与の年額を上げるか米国マイクロソフト社のストックオプションの付与を受けるかを選択することができたこと、ストックオプションの付与は毎年の勤務状況を踏まえ、日本マイクロソフト社に対する将来の貢献の見込みによって決定されていたこと、米国マイクロソフト社は、ストックオプションの付与に当たり、日本マイクロソフト社における従業員の勤務が自社の利益になると位置付けていたことが認められるのであり、これらのことからすると、ストックオプション制度は、日本マイクロソフト社及び米国マイクロソフト社において給与支給制度の一環として位置付けられていたといえるから、各社内の従業員等が権利行使利益を給与所得であると認識していたことは明らかであり、上記判決書も、権利行使利益が給与所得に該当することを前提としてほ脱税額を認定しているものである。そして、このような扱いは、日本マイクロソフト社に限らず、本件を含め、広く外国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する制度一般についてあてはまるのである。

また、ストックオプション制度の中には、ストックオプションを付与した親会社が、その権利行使に係る出捐を被付与者の勤務する会社から回収し、被付与者の勤務する会社に負担させている例もあり、本件の場合もこのような取扱いが行われている可能性は否定できない。

なお、最高裁昭和56年4月24日判決・民集35巻3号672頁(以下「昭和56年判決」という。)は、給与所得について、使用者から受ける給付をいうと判断しているが、当該事案は、雇用契約等の当事者以外の第三者からの給付を前提とした判断ではなく、使用者と給与支給者が食い違う場合の給与所得者該当性を否定することまでもその射程に含むものではない。

エ 課税実定法規について

租税特別措置法29条の2は、同条所定のいわゆる税制適格型ストックオプションについて、オプションを行使して株式を取得した場合でも、その株式取得に係る経済的利益(権利行使利益)については所得税を課さず、取得した株式を譲渡した時点で譲渡所得として課税されるものとして課税の繰り延べを認めている。同条の特例措置は、所得税法の特例として「給与所得及び退職所得」の中に置かれているが、これは、ストックオプションの行使により生じる権利行使利益について原則として給与所得として課税が行われることを前提としているものであり、このことは税制適格型ストックオプションではない本件ストックオプションについても当てはまるものである。

また、所得税法施行令84条は、同条1ないし3号所定の商法上のストックオプションについて、権利行使利益に課税する旨明示している。

以上のことからすると、現行法上、租税特別措置法29条の2の要件を満たさない税制非適格ストックオプションについては、権利行使時に権利行使利益に対して給与所得として課税されることが当然に予定されていると解されるのであって、これと同様の性質を有する本件ストックオプションについても、所得税法36条の解釈として、権利行使時に権利行使利益に対して給与所得として課税されると解するのが相当である。

オ 米国マクドナルド社からの給付である点について

原告は、本件ストックオプションが原告の雇用主ではない米国マクドナルド社から付与されたものであることを給与所得該当性を否定する論拠としている。

しかし、米国マクドナルド社が100パーセントの株式を有する子会社が日本マクドナルド社の株式を50パーセント所有している関係にあることに照らせば、日本マクドナルド社の従業員であった原告と米国マクドナルド社との間には、直接の雇用関係はなくとも、これに類する関係があったといえることができるというべきである。また、イで示したとおり、「使用者からの直接給付」であることは給与所得の要件ではなく、給与所得該当性の有無は、当事者の意思ないし認識、労務の提供や支払の態様等を考察して実質的、客観的に判断されるべきものである。そして、本件において、米国マクドナルド社は、資本関係を有する日本マクドナルド社との特殊な関係を前提として、日本マクドナルド社における原告の就労や、それによる貢献が、米国マクドナルド社の業績向上にもつながり得るものであることに着目して、ストックオプションを付与しているものと解されるから、このような当事者間の実質的な関係に着目すれば、本件ストックオプションが、米国マクドナルド社から付与されたものであることは、何ら給与所得該当性を否定するものではないというべきである。

カ 権利行使利益が株式価格と連動して変動する点について

原告は、ストックオプションに係る権利行使利益の具体的な額が、原告自身の行使時期についての判断や株式市場の動向によって左右されることを理由として、当該権利行使利益は給与所得ではないと主張する。

しかしながら、イで示したとおり、「労務と給付額との相関関係」は給与所得の要件ではなく、従業員としての地位に基づき、使用者の指揮命令の下に提供される対価であれば給与所得に該当するのである。したがって、従業員等の提供した労務と具体的な給付額との間に特段の相関関係を要しないのであるから、株式や為替市場の動向等によって給付額が左右されることは何ら給与所得該当性を排斥する理由とはならない。

さらにいえば、株式や為替市場の動向等によって給付額が左右される点は、本件ストックオプション制度に内在するものであり、そうであるからこそ、付与者は、被付与者の提供する労務により株価が上昇することを期待して、ストックオプションを付与するのである。したがって、当事者の認識を前提とする限り、株式や為替市場の動向等によって給付額が左右される点は、むしろ、対価性を強調する方向に働く要素であるというべきである。この点は、付与後、被付与者の提供した具体的な労務の内容によって現実に株価が上下した場合を考えれば明らかである。

キ 課税時期について

付与されたストックオプション自体が給与所得であるから、その付与時あるいは権利行使が可能となった時点でその価値を評価して課税を行うべきとする考えもある。

ちなみに、会社が労務提供の対価として従業員等に株式を現物給付した場合であれば、株式を交付した時点で従業員に株式時価相当額の給与所得が発生し、その後、当該従業員が当該株式を売却した段階で資産の譲渡による所得として売却代金相当額の譲渡所得が発生することとなるので、ストックオプションの場合も同様に解することも不可能ではない。しかしながら、ストックオプション制度においては、現に権利を行使する時までは、所得の前提となる「収入金額」(所得税法36条1項)は発生しないというべきである。したがって、そもそも、ストックオプション付与時ないし権利行使可能時における給与所得を観念することはできない。この点については、オプション価値の算定方法であるブラック・ショールズ・モデル等によってストックオプション自体の価値の評価が可能であるとの見解もあり得るが、本件プランによって付与されたストックオプションは、第三者への譲渡が禁止された流通性のないものであって、その価値を評価することは困難であるし、仮に評価が可能であるとしても、ブラック・ショールズ・モデル等による評価は、所得が実現した際に初めて所得が発生するという所得税法上の考え(権利実現主義)とは相容れないものであり、これによる評価を所得税法上採用するのは相当ではない。

なお、会社が分離型の新株引受権付社債(平成13年法律第128号による改正前の商法341条ノ8第2項5号)を発行した後、新株引受権を社債と分離して、会社が市場から新株引受証券(ワラント)を買い戻して従業員に付与する場合、ワラント部分の権利はストックオプションと同様に一種の形成権と解され、譲渡が制限されるにもかかわらず支給時において当該ワラント自体の価額相当部分に対し給与所得として課税されるので、本件ストックオプションに

についても支給時の課税が可能ではないかとの見解も考えられるが、この場合、ワラント自体は、社債と分離して流通に置かれることを予定されており、現に会社が一定の金額で買い戻しているのであって、それ自体客観的に価値を算定できる資産といえ、仮に支給の際に会社との間で譲渡禁止の合意をしたとしてもワラント自体の譲渡性を奪うものではないから、その換価可能性が現実化して客観的な評価が明らかにされているという点で、証券が発行されず、およそ譲渡の余地がない本件ストックオプションとは性質を異にしているのであって、同列に論じる必要はない。

さらに、相続税法上の扱いでは、相続人が被相続人の有していた権利行使可能なストックオプションを相続した場合、相続時における株価と権利行使価格との差額について相続税を課税する扱いとされているが、相続税は相続によって取得した財産に対して課税するものであり、所得税は実現した所得に対して課税するものであって、両者は課税対象を異にしているのであるから、相続税法上は相続による財産の取得が認められて課税されても、所得税法上はいまだ現実収入の発生ないし収入の原因となる権利の確定のいずれも認められないとして課税されないとしても何ら矛盾するものではない。

ク 譲渡所得に当たらないこと

ストックオプションの権利行使利益を譲渡所得と捉える考えもあるが、所得税法33条1項にいう「資産」とは、「譲渡性のある財産権」であることを前提としていところ、本件ストックオプションは、権利行使可能時においても譲渡が禁止されており、取引の対象とする市場もなく、およそ譲渡性を欠くものであるから、「資産」に該当しないのであり、ストックオプションの権利行使による権利行使利益を、「資産の譲渡による所得」(所得税法33条1項)と解する余地はない。

仮に、権利行使が可能となったストックオプションが「資産」(所得税法33条1項)に該当すると解したとしても、ストックオプションに係る権利行使利益は、付与後の一定期間の労務の提供の対価として会社から与えられたものであり、労務の提供がなければ権利行使利益を得ることはできないから、本件ストックオプションに係る権利行使利益が、給与所得としての性格を有することは否定できない。その場合、受給者の提供した労務と相関関係を有する部分についてのみ給与所得とし、その余を譲渡所得として個別に課税すること(切り分け)は、およそ非現実的であり、課税実務上も不必要な混乱をもたらすものといわざるを得ない。従来判例では、広く従業員としての地位に基づく給付はすべて給与所得とされ、必ずしも労務と具体的な給付額との間に相関関係を要しないとされていることにもかんがみると、仮に、ストックオプションに係る権利行使利益が、譲渡所得と給与所得の双方の性質を有するといえるとしても、その主要な部分は給与所得であり、これを全体的に観察して、一体として給与所得に該当すると解するのが相当である。

ケ OECD(経済協力開発機構)における取扱い

OECD租税委員会(第1作業部会)は、「従業員ストックオプション制度から生じるクロスボーダーの所得税問題」と題する討議資料を公表している。OECDモデル条約は、OECD加盟国間で採択した租税条約のモデルであり、国際課税の共通ルールというべきものであって、個別の租税条約の締結に際し、モデル条約の解釈の指針は尊重されるべきものである。

討議資料では、ストックオプションの権利行使利益を給与所得とする解釈が採用され、行使時を分岐点として、それ以前を給与所得、それより後を譲渡収益と解する方針を示している。

この解釈は、国際的に見て、ストックオプションについてのあるべき解釈の方針を示したものであるところ、我が国の現在の課税実務(権利行使利益に対する給与所得課税)はこの方針と一致しており、国際課税との整合性を図り得るものである。

コ 米国におけるストックオプションの課税の取扱いについて

我が国の所得税法が採用する包括的所得概念は、米国法の影響を受けたものであり、ストックオプション制度も米国において最初に広く普及したものであるから、米国におけるストックオプション課税の取扱いは、我が国の所得税法の解釈においても参考になるものである。

ストックオプションの先進国である米国では、米国内国歳入法83条により、容易に算定可能な公正市場価額を有しないオプションについては所得を構成せ

ず、付与時には課税されないこととされている。

米国における代表的な判例として米国連邦最高裁判決であるローブ事件(Commissioner v. Lobue, 351 U.S. 243(1956))があるが、同判決においては、より良いサービスを得るべく使用者から被付与者に資産が譲渡されたときには、その資産は報酬であり、金銭以外の株式で支払われた場合も報酬であるとして労務の対価性を肯定したほか、課税の対象は、ストックオプション自体ではなく、また、権利行使により低額に取得した株式でもなく、当該株式の時価と低額で取得した株式の価格との差額である権利行使利益であると判断している。

サ 一時所得に該当しないことについて

沿革的に、一時所得は、質的担税力の低い、一時的・偶発的・恩恵的所得をその対象としている。

権利行使利益は株価の変動及び権利行使の時期に関する判断によってその多寡が決まるものであり、偶発性、一時性を有するが、権利行使の結果である具体的な権利行使利益自体は、行使時期の判断が委ねられている従業員等による選択の結果であり、従業員は確実に意図した利益を得ることができる状況の下で行使しているのであるから、権利行使利益を偶然に取得したものとはいえない。この点で、宝くじが当たるのとは質的に異なる。

さらに、一般に所得は何らかの経済取引から生じるものであり、その発生過程の中に、偶発的な要素及び当該所得を稼得した者の経済状況についての判断が含まれることは、むしろ当然のことである。株価の変動というものが偶発的であるからという理由で、株式を対象として生じた所得がすべて一時所得になるという考えは誤りである。一般に、株式の売買によって生じた所得は、その所得が営利を目的として継続的に行われているかどうかによって事業所得又は譲渡所得に該当するのであり、こうした所得は資産の譲渡の対価としての性質を有するから、一時所得に該当する余地はない。また、株式の売買による差損金、商品先物取引、商品オプションは事業所得に該当しない限り雑所得に該当するものである。株式の譲渡によって得た利益(運用益)が雑所得となる以上、権利行使利益も運用益であれば雑所得となるべきであって、一時所得と解する余地はない。

また、一時所得に該当するためには、労務その他の役務の対価としての性質を有しないものでなければならない。所得税法において雑所得か否かの所得区分の基準となる対価性についても、双務契約における一方の履行に対する他方の給付という意味での対価としての性質にとどまらず、労務その他の役務が契約上の義務として行われた場合でなくても、当該労務その他の役務を提供したことを評価し、これに対して金銭その他の経済的利益が給付された場合も含むものである。そうすると、ストックオプションに係る権利行使利益が、従業員等としての地位及びその勤務に密接に関係する所得であることは明白であるから、労務その他の役務の対価としての性質を有するものに該当し、一時所得に該当する余地はないものである。

シ 雑所得該当性

仮に、本件ストックオプションに係る権利行使利益が給与所得に該当しないとしても、上記権利行使利益は、これまで主張したとおり労務の対価としての性質を有することは明らかであるから、サで示したとおり一時所得の要件である「労務その他の役務…の対価としての性質を有しないもの」(所得税法34条1項)に該当せず、一時所得には該当しない。

そうすると、権利行使利益は、「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」(所得税法35条1項)となり、少なくとも雑所得に該当することとなる。

(2) 争点(1)(権利行使利益の所得区分)についての原告の主張

ア 被告の主位的主張及び予備的主張はすべて争う。

イ 日本マクドナルド社について

日本マクドナルド社は、株式会社藤田商店が40パーセント、Bが10パーセントの株式を所有する会社であり、米国マクドナルド社とは商法上の親会社、子会社の関係にない上、実際の経営権もBをはじめとする日本側が掌握し、米国マクドナルド社からの支配を受けずに経営を行っているものである。原告が、米国マクドナルド社の指揮命令のもとに役務を提供するような環境も事実

も全く存在していない。そして、現行法上、雇用者と給与支給者が一致しない場合にも給与所得を認める明文の規定はない。

ウ 成功報酬型給与ではないこと

一般にストックオプションが成功報酬型給与と説明されているのは、報酬の支給形態としてストックオプション制度が導入されている場合を指すのであり、原告のように、雇用関係にすぎない取引先の使用人等に対してストックオプションが付与された場合にまでこれを報酬とみることはできない。原告の場合、本件ストックオプションの付与について日本マクドナルド社から推薦を受けたものではなく、米国マクドナルド社の任意の意思で一方向的に決定され付与されたものである。原告が本件ストックオプションを付与された当時は、ストックオプション制度がまだ普及しておらず、原告はその意味も目的も理解していなかったし、付与に当たって米国マクドナルド社から口頭でも文書でも何らの説明も受けていない。

エ 所得分類の基準と間接的寄与

所得分類の基準は収入の性質や収入発生の直接原因にあり、勤務という間接的原因すなわち「間接的寄与」という観念的事実によって給与所得と認定することは許されない。これを容認するならば、独立課税主体として形成されている我が国の法人制度の基本構造と矛盾することとなる。法人税法基本通達では1人の使用人が2つの法人の勤務にかかわった場合における給与、賞与及び退職金の負担方法と負担区分について規定しているが、そこでは、給与等の負担区分は、勤務期間に対応して合理的な基準により計算しなければならないとしている。被告の主張によると、転籍元法人から転籍先法人へ出向していた使用人が退職する場合、転籍元法人がその在籍期間等ではなく、測定不能な間接的寄与の名の下にその退職金を一方向的に損金に算入することを容認せざるを得なくなる。このような解釈は法人税法基本通達に反することは明白である。

オ 労務との相関関係

ストックオプションの権利行使利益の発生の有無及び利益の額は株式の時価によって左右されるが、株式の時価は当該企業の経営状況のほか景気の動向、為替の動向等様々な要因によって大きく変動する。米国マクドナルド社の株式は原告の労務に関係なく変動し、その間には何らの相関関係もない。被告は、勤務なければ権利行使利益なしというが、逆に、勤務あれば権利行使利益ありとはいえない。むしろ、勤務があっても権利行使利益がないのが一般的である。報酬については勤務あれば報酬あり、勤務なければ報酬なしという完全な相関関係が存在する。しかし、勤務と権利行使利益との間には何ら相関関係がないのであり、給与所得には該当しない。

カ スtockオプション自体に対する課税可能性

被告は、譲渡制限等を理由に本件ストックオプション自体に課税することは不可能であると主張するが、しかし、譲渡が制限されているからといってストックオプション自体に課税する余地が全くないとはいえないし、少なくとも就労等の停止条件が成就した時点でストックオプションに係る権利は確定している。したがって、その経済的価値を評価することが困難であるという理由で権利行使以前に課税することができないとの主張には合理性はない。

キ 租税特別措置法29条の2について

同条は原告の権利行使後に制定されたものであり、これを課税根拠とすることは合法性の原則に反する。

ク 日本マイクロソフト社におけるストックオプション制度について

被告は、日本マイクロソフト社におけるストックオプション制度がストックオプション制度一般にあてはまると主張しているが、日本マクドナルド社は米国マクドナルド社の子会社ではないし、ストックオプションの付与が採用条件になっていた事実も、ストックオプションを給与の代わりに付与されていた事実もなく、ストックオプションの付与に当たり日本マクドナルド社の人事評価が参考にされた事実もないのであり、これらを同列に論じることはできないはずである。

ケ 一時所得該当性

権利行使利益は一時所得に該当する。

被告は、一時所得について「一時的、偶発的、恩恵的」な所得と定義しているが、現行法の所得税法34条には「恩恵的」という要件は規定されていない。実務では、競馬による払戻金や満期保険金なども一時所得に含めて課税して

いるが、これらの一時所得が恩恵的な利得といえないことは明らかである。一時所得は、被告の主張するように、一時的、偶発的、恩恵的な所得に限定されているものではないし、また厳密な意味での労務対価性が排除されているものでもない。一時所得は中心的概念としての、一時性、偶発性が重視されているものの、それ以外の要素も含まれている。これは一時所得がもともと他の所得を補充する所得類型として設けられたことに基因している。

(3) 争点(2)(租税法律主義違反)についての原告の主張

課税庁は、条文の文理解釈から離れて判断することはできないのであり、法の明文の根拠なしに課税の公平を根拠に課税をすることは合法性の原則に反する。課税庁の租税法解釈においては実質課税という用語がよく使われ、課税の公平を実現するために必要とされる真実の課税のような印象を与える。しかしながら、実質に即して課税するためには租税法上の明文の規定が必要であり、不明確な文言の拡大解釈によって実質課税をする余地はない。

ストックオプションに対しては、一時所得課税を行うか、租税特別措置法29条の2のように法令上の手当をし、課税の対象とその額の算定方法を明確化した上で、給与所得課税をすべきであり、そのような法令上の手当もしないまま、給与所得課税を行うことは法律解釈の限界を超えるものである。労務の質と量と全く無関係に給付されたものを全て給与所得とするためには、2つの会社が一定の協力関係にある場合にはストックオプションの権利行使利益を給与所得とみなすというみなし規定を制定して対処することが租税法律主義の要請するところである。

(4) 争点(2)(租税法律主義違反)についての被告の主張

争点(1)において主張したとおり、権利行使利益は、所得税法上の解釈として給与所得に該当するのであるから、本件更正等について租税法律主義に反する違法はない。

(5) 争点(3)(信義則違反)についての原告の主張

課税庁は、長年にわたり、海外親会社から日本子会社の従業員等に付与されたストックオプションの権利行使利益を一時所得として扱っていた。原告は、国税庁担当者から権利行使利益は一時所得となるとの指導を受け、この指導に従って誠実に納税義務を果たしたものである。

したがって、原告は、①税務官庁が信頼の対象となる公式見解を表示し、②原告はその表示を信頼し、その信頼に基づいて納税し、③課税庁は後に①の表示に反する処分を行い、そのために原告は予想外に経済的不利益を受け、④原告は課税庁の具体的指導を信頼し、その信頼に基づいて納税したのであるから、原告が責めを負う理由はない。

(6) 争点(3)(信義則違反)についての被告の主張

法律による行政の原理ななく租税法律主義の原則が貫かれるべき租税法律関係においては、信義則を適用するには慎重でなければならない、租税法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の事情が存する場合に初めて信義則の適用の是非を考えるべきである。

そして、課税庁の更正処分が信義則違反となるのは、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により、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ところ、のちに右表示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ることになったものである場合、また、納税者が税務官庁の右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場合に限られると考えるべきである。

本件では、原告は、本件ストックオプションを受けるについて、税務官庁の公的見解を信頼し、それを主たる動機として受けたが、これにより経済的損失を被ったとするものではなく、本件ストックオプションを受けたことにより経済的利益を受けたが、それを所得申告するに際し、課税庁の従来 of 取扱いに従って本件ストックオプションの権利行使利益を一時所得として申告したということととまるから、信義則違反を構成する余地はないというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(権利行使利益の所得区分)について

(1) はじめに

第2、1、(6)及び(7)に記載したとおり、我が国においては、ストックオプション制度

及びこれに対する課税についての法制度が段階的に整備されてきたところであるが、本件ストックオプションのように、我が国の法令が直接適用されない海外の法人から国内の法人の従業員等に対して付与されるストックオプションの課税のあり方について定めた法令は現在に至るまで存在しない。

この点、被告は、租税特別措置法29条の2及び所得税法施行令84条1ないし3号の規定からすると、ストックオプションの権利行使利益は給与所得として扱うことが当然の前提とされている旨主張する。しかしながら、租税特別措置法の規定は、同法上のストックオプションについての課税のあり方について定めを置いているのにすぎず、ストックオプション一般について、ストックオプションそのものを給与所得とみるのか、権利行使利益を給与所得とみるのか、ストックオプションそのものを給与所得としてみるとして、その価格を何に基づいて算定するのかといったことを何ら規定しているものではないし、むしろ、ストックオプションに対する課税については、以下に検討するとおり、その対象や課税価格の算定について様々な問題点が存することから、とりあえず租税特別措置法上のストックオプションに限って、給与所得としての位置づけを与えた上で、課税の特例を定めたものと解することも可能である。したがって、これらの規定に基づいて、ストックオプション一般が給与所得であることが明らかにされたということとはできない。

また、所得税法施行令84条の規定も、税制適格型ストックオプションに関する規定なのであるから、これによってストックオプション一般の課税のあり方が定められていると解することに疑問があることは、租税特別措置法29条の2の場合と同様である上、同条の規定そのものは、むしろ被告の主張とは矛盾するものといわなければならない。すなわち、同条は、「株式等を取得する権利の価額」との表題の下に、発行法人から同条各号に掲げる「権利」を与えられた場合における、「当該権利」に係る「法第36条第2項(収入金額)の価額」は、権利行使利益による旨を定めているのであって、この文言等からすれば、同条は、同条各号に掲げる権利(すなわち、税制適格型ストックオプションそのもの)が課税の対象となることを前提とした上で、その価額は権利行使利益の額による旨を定めた規定であると解するのが素直であるし(このことは、同条の文言が、「当該権利の価額は」というものであろうと、「当該権利に係る価額は」というものであろうと異なるものではない。そのいずれにせよ、課税の対象としては「権利」が問題とされているのであって、権利行使利益が問題とされているわけではないからである。なお、平成10年政令第104号による改正前の所得税法施行令84条の規定の内容は、第2、1、(7)に説示したとおりであるところ、この規定は、その内容に照らし、有利な発行価額による新株引受権の価額算定方法を定めたものとしか理解することができないにもかかわらず、「上記権利に係る所得税法36条2項(収入金額)の価額は」という現行の規定と同様の文言が用いられているのであって、この点からしても、当該権利「に係る」価額という文言に特別の意味を見出すことはできないものというべきである。)。そして、被告が主張するように、ストックオプションそのものに対する課税はあり得ない話であって、権利行使利益に対する課税しか観念することはできないというのであれば、同条は当然の事柄を定めた何ら意味のない規定であるということとなり(むしろ、「権利に係る価額」などといった誤解を招きかねない表現ぶりをしている点においては、誤った有害な規定であるということにもなりかねない。)、同条の存在意義は否定されることとなる。以上の点と、後述のとおり、ストックオプションそのものを給与所得と観念することは可能であることとを併せ考えると、同条の趣旨を一般化するのであれば、むしろ、所得税課税の本則を定めた所得税法においては、ストックオプションそのものに対して給与所得課税を行うことが前提とされているという見解も十分に成り立ち得るのであって、被告の上記主張とは矛盾するものといわざるを得ないのである。

また、被告は、米国における裁判例やOECDについての討議資料などを引用して、権利行使利益が給与所得に該当することの論拠とするが、他国あるいは国際機関における議論の内容は、我が国の所得税法の解釈を行うに当たっても参考にされるべき事柄であるとはいえるものの、所得区分を初めとする課税のあり方の異同を考慮することなく、こうした議論から直ちに我が国における所得税法の解釈のあり方を決定づけることは相当とはいえず、仮に被告がそのような趣旨で主張しているのであるとすれば、失当であるというほかない。

そうすると、権利行使利益が所得税法上10種類に分類された所得区分(所得税法23条以下)のうちいずれに該当するかについては、原則に立ち還り、我が国

の所得税法の解釈によって判断することとなる。そして、権利行使利益の所得区分を決定するに当たっては、当事者双方がそれぞれ主張するとおり、権利行使利益が給与所得、譲渡所得、一時所得及び雑所得のいずれに該当するかを検討すべきところ、所得税法上の定めをみると、所得税法28条1項は、給与所得について、「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。」と規定し、また、同法33条は、譲渡所得について、「譲渡所得とは、資産の譲渡による所得をいう。」と規定し、同法34条1項は、一時所得について、「利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得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、さらに、同法35条1項は、雑所得について、「利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得、譲渡所得及び一時所得のいずれにも該当しない所得をいう。」と規定している。そうすると、論理的には、まず、権利行使利益が給与所得に該当するか、また、譲渡所得に該当するかについて検討し、これらのいずれにも該当しない場合に続いて一時所得に該当するか否かについて検討し、一時所得にも該当しない場合は雑所得に該当するという結論に達することとなるので、このような順序で所得区分について順次検討することとする。

(2) 給与所得該当性について

給与所得とは、前記のとおり、「俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。」(所得税法28条1項)と規定されている。そして、この給与所得の意義については、「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い、給与所得に該当するか否かを検討するに当たっては、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もの」(昭和56年判決)と解するのが相当であり、権利行使利益についても、上記給与所得の解釈を前提としつつ、その該当性を判断することとなるが、当裁判所は、権利行使利益は、給与所得には該当しないと判断する。その理由は以下のとおりである。

(3) 権利行使利益の内容と問題となる点

- ア 証拠(甲4、5、6の1ないし3、7、乙1、2の1、2)及び弁論の全趣旨によれば、本件権利行使利益は以下のような過程を経て発生したものと認められる。原告は、昭和46年5月1日に日本マクドナルド社に入社し、勤務を開始したものであるが、入社に当たり、本件プランの存在を知らされたことはなく、本件プランの存在が入社の動機になったものではなかった。原告の勤務開始後、米国マクドナルド社内には設置された委員会において、同社(あるいは同社が100パーセント株式を有する関連会社が)が株式を50パーセント所有する日本マクドナルド社の従業員である原告に対し本件ストックオプションを付与することが決定され、原告に対し、本件プランに基づき本件ストックオプションを付与する旨が、権利行使価格及び権利行使条件とともに通知された。なお、原告は、初めて当該通知を受領するまで本件プランの存在を知らずに勤務を続けていた。本件ストックオプションには本件プランに定められたとおりの行使条件(譲渡禁止、付与日の1年後からの段階的行使、年間行使回数の制限等、退職後の行使制限)が付加されていたところ、原告は当該条件に従って米国マクドナルド社に対し権利行使の意思表示をし、付与時に定められていた権利行使価格及び本件プランによって定められた手数料を払い込んだ。米国マクドナルド社は、買戻し等の手段により自社で保有していたいわゆる金庫株(以下これを「金庫株方式」ということがある。)、あるいは新たに株式を発行する手段(以下これを「新株発行方式」ということがある。)によって発行した新株を原告に付与した(米国マクドナルド社がどのような手段で原告に付与した株式を調達したのかは証拠上明らかではない。)。この段階で、株式市場における米国マクドナルド社の株価が原告が払い込んだ権利行使価格を上回っていたため、原告に本件権利行使利益が発生した。ちなみに、被告の主張には、米国マイクロソフト社におけるストックオプション制度を前提とし、これを本件におけるストックオプション制度にも当てはめべきと述べているように解される部分もあるが、本件ストックオプションの取扱い

が、米国マイクロソフト社におけるストックオプションの取扱いに準じたものであったことを認めるに足る証拠がない以上、このような主張は失当である。

イ ところで、前記のような過程を経て発生する権利行使利益は、以下の各点において所得税法28条1項に給与所得の例示として挙げられている「俸給」「給料」「賃金」「歳費」「賞与」が通常意味するところの給付とは異なる性質を備えているということを指摘することができる。

まず、給与所得の支給者の問題である。所得税法28条1項に挙げられている5つの例示は、いずれも一般的には労務の提供を受ける使用者が労務提供者に直接与える給付を意味しているものと考えられるが、仮に、このように、給与所得というためには、使用者から直接提供される対価であることが必要であるとの前提に立った場合、本件権利行使利益は、原告の直接の雇用者ではない米国マクドナルド社から与えられたストックオプションを行使することによって発生した利益であり、少なくとも日本マクドナルド社から付与されたものとはいえないので、給与所得該当性が否定されるのではないかという点である(以下「問題点1」という。)

また、仮に、米国マクドナルド社からの給付も給与所得に当たるとしても、本件権利行使利益は、そもそも原告が同社から受けた給付といえるのかどうかという点も問題となりうる。すなわち、本件権利行使利益は権利行使時点における権利行使価格と株式の市場価格の差額を指すものであるが、そもそも米国マクドナルド社が権利行使の時点で何らかのかたちで本件権利行使利益相当額の価値を把握しておらず、原告が本件権利行使利益を取得するについて何ら損失も被っていないのであれば、米国マクドナルド社が本件権利行使利益を原告に移転させたものということとはできないのであるから、給与所得には該当しないのではないかという問題である(以下「問題点2」という。)

最後に、仮に、本件権利行使利益は米国マクドナルド社から原告に直接付与されたものと考え得るとして、かつ、そうであっても給与所得該当性を否定されるものではないということを前提としても、権利行使利益が発生するか否かは市場の動向によって決せられるもので米国マクドナルド社の支配が及ぶ事柄ではないこと、さらに、原告がどのタイミングで権利行使を行うかによって権利行使利益に多寡が生じるということを理由に、給与所得該当性を否定されるのではないかということも問題となりうる。すなわち、給与所得に該当するというためには、単に、使用者と従業員等との間で行われた給付というだけでは足りず、少なくとも提供した労務と対価との間に何らかの相関関係が必要であるという前提に立てば、株式市場の動向と権利行使の時期についての取得者の主観的判断によっていくらでも変動し得る権利行使利益は、給与所得に該当しないのではないかという点である(以下「問題点3」という。)

ウ 以上述べたとおり、本件権利行使利益の給与所得該当性を判断するに当たっては、上記のような問題を指摘することができるので、以下これらを順次検討することとする。

(4) 問題点1について

所得税法28条1項は、給与所得について、「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。」と規定するのみであるから、給与所得を雇用関係(又はこれに類似する契約関係)の一方当事者から支給されるものに限定しているわけではない。

また、当裁判所の考える給与所得の意義は(2)に示したとおりであるが、(2)でも述べたとおり、とりわけ重視されるべきなのは、当該所得が、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という点にあり、この点に給与所得の本質的意義があるものと解される。

一般的には、従業員等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労務を提供した場合において、従業員に対して指揮命令を行っておらず、当該労務の提供を受けていない第三者が当該労務に対する対価として従業員等に経済的利益を支給することは想定しがたいといえることからすれば、このような第三者から付与された利益は対価性のない贈与に該当することとなり、給与所得には該当しないといえることができる。

しかしながら、直接労務を提供する相手方ではない第三者であっても、合理的な理由によって従業員等に労務の対価を提供する事態が全くないとはいえない。例えば、使用者と第三者との間で、第三者が使用者に代わってあるいはこれを

補完して給与を支給する旨の合意が成立している場合などが考えられるし、また、一つのグループを形成する複数の企業間において、グループ間に共通する業務の合理化、一元化という観点から、各社の従業員等に広く何らかの給付をするにあたり、一つの会社において一括してこうした支給を行う場合も、合併、統合、会社分割等が繰り返され、外注を含め業務の合理化が強く推し進められている現代の企業群においては十分想定され得る事態である。このような場合であっても、その所得の性質を一切考慮せず、給与所得は直接の使用者からの給付に限定されるものと解するのは実態を無視した形式的解釈にすぎるのであって、相当ではないというべきである。

以上のような前提に立って、本件の具体的事情に照らし、原告の直接の雇用者である日本マクドナルド社からの給付でなくとも給与所得に該当すると解する余地があるかどうかを検討する。

前提事実のとおり、原告は日本マクドナルド社に勤務していたもので、米国マクドナルド社と雇用契約を締結していたものではなく、原告が米国マクドナルド社の指揮命令に服していた事実や労務を提供していた事実を認めるに足る証拠はない。また、前記のとおり、原告は本件プランの存在を知らずに日本マクドナルド社に入社し、稼働していたものであるから、本件プランの存在が原告の日本マクドナルド社入社の動機となったり、雇用の条件となっていた事実も認められない。

しかしながら、証拠(甲3の1ないし5、4、5、6の1ないし3、7、乙1、2の1、2)及び弁論の全趣旨によれば、米国マクドナルド社が100パーセントの株式を所有する同社の関連会社が日本マクドナルド社の株式を50パーセント所有しており、日本マクドナルド社は、米国マクドナルド社を基幹会社とするマクドナルド・グループ内の一企業であるところ、本件プランは、米国マクドナルド社の従業員と日本マクドナルド社を含む他の米国マクドナルド社のグループ企業を構成する企業の従業員等を特段区別することなく、グループ企業の従業員等全員を対象に設定されているもので、付与対象者の選別は、米国マクドナルド社内に設置された委員会で決定されていたこと、また、本件プランは、ストックオプションの付与によって対象者の勤務会社への職務への精励とその継続を図り、そのことがグループ企業の基幹会社である米国マクドナルド社の株価の上昇につながることで、結果的にグループ全体の価値を高めることを目的としたものであることを認めることができる。

このような事情を考慮すれば、米国マクドナルド社には、グループ企業である日本マクドナルド社の従業員に対して、その提供した労務の対価として経済的利益を付与するのに合理的理由があるといえることができる。そうすると、本件権利行使利益は、米国マクドナルド社が、原告のさらなる精勤を鼓舞することを意図して、原告が日本マクドナルド社に提供した労務の対価として支給したものと考えられる余地があることになるので、少なくとも、米国マクドナルド社が原告の直接の使用者ではないという理由のみで、本件権利行使利益の給与所得該当性を否定することは相当ではないというべきである。

(5) 問題点2について

ア 前提事実のとおり、本件ストックオプションは、被付与者が、本件プランによって定められた条件に従って米国マクドナルド社の株式を一定の価格(権利行使価格)で買い受けることができるというものであるから、本件ストックオプションはいわゆるコール・オプションの一種であり、他の金融派生商品(ワラントなどのいわゆるデリバティブ商品)と同様にそれ自体独自の価値を有する一つの権利であるということが可能である。そして、一般に、コール・オプションの価値の算定は、ブラック・ショールズ・モデル等を用いて行われていることは周知の事実である。また、このような本件ストックオプションの本質は、将来の権利行使によって多額の利益を得ることができるかもしれない(また、できないかもしれない)という期待権であるといえるから、本件ストックオプションそのものの価値とは、この期待権としての価値を評価することにほかならない。そうすると、本件ストックオプションが期待権として独自の価値を有することに着目して、本件ストックオプションの付与をもって所得の実現があったとみることができるのであれば、本件ストックオプションは、米国マクドナルド社が、原告の就労の対価として原告に付与したものであるから、所得法上給与所得として分類されることとなる。

この点については、被告は、本件ストックオプションには譲渡性がなく、市場での

取引は不可能であり、権利行使期間に制限がある上、行使の際原則として雇用契約が継続していることが条件となっていることなどから、本件ストックオプションの付与自体をもって所得税法上の所得が実現したとみることはできず、本件ストックオプションそのものに対する課税は不可能であると主張するが、①本件ストックオプションに譲渡性がなく、市場での取引ができないとしても、米国マクドナルド社に対して権利を行使することによって利益を実現する可能性がある以上、期待権としての経済的価値を否定することはできないし、②一般的なコールオプションも、一定の期日又は期間内に一定の権利行使価格によって株式を取得する権利であるのが通常なのであるから、権利行使期間に制限がある点は、何ら本件ストックオプションに特有の問題点ではないし、その経済的価値を左右する事情に当たるものとはいえず、③さらに、本件ストックオプション付与契約上必要な期間就労すれば、原告としては、その権利を行使することに何ら妨げを受けないことになるのであるから、雇用契約が原則として継続していることを要するとの点も、本件ストックオプションの経済的価値を否定するに足る要素であるとはいえない。以上の点や、既に説示したとおり、所得税法それ自体が、ストックオプションそのものに対する課税があり得ることを前提としているとも解することが可能であることを併せ考えると、遅くとも、原告が本件ストックオプション付与契約上必要な期間の就労をし、本件ストックオプションに係る権利を確定的に取得した時点においては、所得税法上の所得が発生したとみる余地は十分にあり得るものというべきであり、被告の主張を採用することはできない。

もつとも、前記のとおり、本件ストックオプションは期待権としての性質を有するもので、その価値も期待権の評価として算定されるべきものであるのに対し、本件権利行使利益は権利行使時点における米国マクドナルド社の株式の市場価格と権利行使価格の差額という具体的な利益である。そうすると、本件権利行使利益は、本件ストックオプションを行使することによって発生するものであるから、これらは相互に関連性を有するものの、異なる性質を有する独立した個別の利益と考えることが可能である。そして、本件の争点は、後者の本件権利行使利益が給与所得に該当するか否かであって、このことを判断する論理的な前提として、異なる性質を有する独立の利益である本件ストックオプションそのものに対する課税が所得税法上可能であるか否かを決する必然性があるとはいえない。したがって、本件においてはこの点を独立して論じることはせず、前述のとおり、本件ストックオプションは米国マクドナルド社から原告に付与された一つの独立した権利であって、所得税法上の所得といい得るかどうかはさておき、理論上は、期待権として独自にその価値を評価することが可能であること、仮にこれを所得税法上分類するとすればその性質上給与所得に分類されることになることを示すにとどめることとする。

イ ところで、(2)で述べた給与所得の意義からすると、給与所得というためには、(4)において検討したとおり必ずしも使用者から直接給付された利益である必然性はないとはいえるが、労務の対価として支給を受けるものである以上、少なくとも、付与者が把握していた利益を被付与者に与えたものであることが必要であると考えられる。

そして、アで示したとおり、本件権利行使利益は、本件ストックオプション自体の価値とは独立した個別の利益であることからすると、本件ストックオプションは米国マクドナルド社から付与されたものとするに何ら問題はなくとも、そのことが直ちに本件権利行使利益が米国マクドナルド社から付与されたものであることを意味しないのであるから、本件権利行使利益が誰から付与されたものであるかについては別個の考察が必要である。

この点について、被告は、米国マクドナルド社は、原告に株式を付与する時点で権利行使利益相当額の株式の含み益を有していたところ、市場価格よりも低額の権利行使価格で原告に株式を付与することによって含み益の喪失という損失を被ったものであるから、原告はこのような米国マクドナルド社の出捐のもとで権利行使利益を得たものであると主張する。

しかしながら、会社がストックオプションを従業員等に付与するためには、金庫株方式あるいは新株発行方式により株式を調達することとなるところ、被告の主張は、会社が発行済みの自社株式を従業員に付与する場合を念頭に置いているものと考えられる。他方、会社が、新株発行方式によって被付与者に新株を付与する場合には、会社は、予め取締役会等の決議等法令に定められ

た手続を経て認められた権利行使価格(新株発行の払込価格に相当する。)によって従業員等に対し新株を発行したにすぎないのであるから、被付与者の権利行使時においては、会社がそれまで発行されていなかった株式の含み益を有していたと理解することは困難である(むしろ、この場合は、発行株式数が増加することによって既存の株主の利益が害されることとなるということができる。))。

また、金庫株方式であっても、ストックオプション付与時に会社が権利行使価格で株式を付与することを約していることに着目すれば、その時点で会社は(少なくとも被付与者において条件を成就させ権利を行使する機会を持ち続けている限りにおいては)当該合意に拘束され自社株を任意の価格で処分することができなくなるのであるから、それ以降発生した株式の含み益はもはや会社に帰属していないという理解も可能であり、そうであれば、いずれにしても会社の損失において被付与者に権利行使利益が与えられたとはいえないことになる。

そもそも、弁論の全趣旨によれば、ストックオプション制度は、最初に米国において広く導入された制度であるが、当初は、資金力のない新興のいわゆるベンチャー企業において主に採用されていたものであって、ストックオプション制度の主眼は、高額報酬を提供することにより人材を集めるほどの資金力のないベンチャー企業であっても、従業員等に、株式公開又は株価の値上がり益によって利益を得る機会を与えることにより、会社が費用を負担することなく優秀な人材を確保することができるという点にある。したがって、一般に、ストックオプション制度においては、会社側の損失において従業員等に権利行使利益を与えるということはもともと予定されていないといえるのであり、法人の会計処理上も、ストックオプションの付与は資本取引として認識されるのみで、ストックオプションを付与したことによって会社が費用を負担したものとしてこれを計上するという処理は現在に至るまで行われておらず、権利行使利益も会社の損失として認識されていない(ただし、1990年代以降、米国においてストックオプションの付与を費用として計上すべきではないかという議論がされはじめ、その影響を受けて我が国においてもこのような議論が現在行われつつあるところであるが、いずれにしても統一的な取扱いには至っていない。なおかつ、こうした議論はストックオプションそのものに価値があることを前提とし、これを付与すること自体の費用についての考え方を議論しているものであって、権利行使利益を会社が与えたものとしてこれを費用として扱うという前提で議論が行われているものではない。))。

ウ 以上のことは、結局のところ、本件権利行使利益を、原告が付与時に取得した本件ストックオプションという権利を保持し続けたことにより得た運用益(この場合、自己の権利が生み出した利益であるから第三者から付与されたものではなく、もともと原告自身が把握していた含み益が現実化したにすぎない)であると見るのか、会社が保有していた利益を権利行使時に初めて会社から与えられたものとみるのかという点に帰着する。

そうすると、アで述べたとおり、本件ストックオプションはそれ自体独立した権利であって、独自の価値を有するものであり、権利行使に当たっては、本件プランにおいて定められたとおりの制約条件が多々あるとはいえ、付与時において原告が取得した権利であることからすると、そこから得られた利益はもともと原告が把握していたものが実現したものというべきであり、権利行使時に会社から与えられたものではないという理解が可能である。

また、仮に本件ストックオプションに係る権利行使によって米国マクドナルド社の株式が同社から原告に移転する点に着目して、同社から原告に利益が移転されているということが不可能ではないとしても、その利益の移転の実質は、上記のとおり相当に希薄なものといわざるを得ないのであるから、使用者と同視すべき米国マクドナルド社から原告に利益が移転されているという点を強調して、権利行使利益が給与に当たると結論づけることに十分な根拠があるものとはいえない。

(6) 問題点3について

(5)で検討したとおり、本件権利行使利益はそもそも原告自身が保有していた含み益の実現であって、米国マクドナルド社から付与されたものではないという理解に立てば、本件権利行使利益が給与所得に該当する余地はないということになる。しかしながら、(5)の結論は、権利としての本件ストックオプションをどう理解す

るか、すなわち、会社が、給与に代えて、あるいは給与に加えて本件ストックオプションを付与した時点で被付与者に権利が移転しており、その後は使用者、従業員という要素とは無関係に、ストックオプションを付与した者、付与された者という立場において、予め決められた条件下において取引を行った結果、権利行使利益が発生したものとみるのか、あるいは、ストックオプション制度はそもそも権利行使利益を従業員等に付与するために設計された制度であるにとらえて、本件ストックオプションの付与は権利行使利益を付与するための前提にすぎず、その権利性を過大に評価すべきではなく、制度全体として給与所得該当性を考えれば足りると解するのかによって左右される可能性があり、こうした点を判断するためには、さらに、権利行使利益の性質を検討する必要があるから、続いて問題点3についても検討を進めることとする。

(2)で述べたとおり、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ものである。そして、労務の「対価」であると評価できるためには、従業員が提供した労務と当該給付との間に経済的合理性がなければならないはずであり、そのようにいえるためには、従業員が提供した労務の質及び量と当該給付との間に厳密な比例関係は不要としても、何らかの相関関係がなければならないものと解される。また、以上の点は、現行所得税法における給与所得と一時所得との位置付けという面から見ても、同様に言い得る事柄である。すなわち、所得税法上、給与所得は、一時所得よりも担税力のある所得として位置付けられているのであるが、それは、給与所得は、一時的、偶発的な所得である一時所得とは異なり、一定の労務を提供している限り、それに対しては相応の対価が支払われる関係にあり、ある程度継続的、安定的な所得であると評価することができるからであると解されるところ、このような継続的、安定的な所得であるとの評価が成り立つためには、労務の提供とその対価である給付との間に、経済的合理性に基づいた対価関係がなければならず、提供された労務の質及び量との間に何らの相関関係も認められない偶発的な所得は、担税力のある継続的、安定的な所得と評価することはできないものと考えられるからである。

この点、被告は、従業員等としての地位に基づいて給付されたものは広く給与所得に該当すると主張しているが、上記の点に照らし、そのような主張を採用することはできないというべきである。

そこで、以上に基づいて検討するに、仮に原告の日本マクドナルド社における就労が米国マクドナルド社の株価に反映され、原告の就労と株価上昇との間に一定の相関関係があるということができれば、本件ストックオプションの権利行使時点における株価と権利行使価格との差額、すなわち、権利行使利益は、原告の日本マクドナルド社における就労が反映された結果であって、就労の対価であるとする余地はあり得るかもしれない。しかしながら、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なく、その時々全体の経済状況や、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、原告が就労していた日本マクドナルド社ではなく、そのグループ企業である米国マクドナルド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クドナルド社の株価上昇との間に相関関係が存在するということは困難であるといわざるを得ない。また、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。

以上のように検討していくと、本件ストックオプションの権利行使利益を得られるかどうか、また、得られるとしてその額がどの程度になるのかは、米国マクドナルド社の株価の推移という多分に偶然的な要素と、その権利を行使する原告の投資判断という、原告の就労の質及び量とはおよそ異なる要素によって定まるものであって、これを就労の対価とみることはできないものといわざるを得ない。

そうすると、権利行使利益は、その性質からいっても、原告の就労の対価として付

与されたものとはいえず、むしろ、ストックオプション付与時の米国マクドナルド社と原告との合意(すなわち本件プランに示された行使条件)に従い、ストックオプション付与者と被付与者としての立場で米国マクドナルド社と原告との間で行われた取引(原告が権利行使の意思表示をし、権利行使価格を払い込むことによって、米国マクドナルド社が原告に米国マクドナルド社の株式を付与するというもの)によって発生したもので、原告の日本マクドナルド社における就労とは何らの関連性のないものというべきである。

したがって、本件権利行使利益について、これが原告が就労の対価として米国マクドナルド社から原告に付与された給与所得に該当するとみる余地はないものというほかない。

なお、被告は、原告が日本マクドナルド社の従業員であることが本件ストックオプションの権利行使における条件となっていたことから、日本マクドナルド社における原告の就労と本件権利行使利益に対価性を認めることができるという趣旨の主張をするが、原告が日本マクドナルド社の従業員等であるということは、権利行使時に既に退職していた場合は原則として権利を行使をすることができないという意味において(なお、前提事実のとおり退職事由によっては退職後一定期間の行使が可能である。)、権利行使時における消極的条件の一つにすぎないのであり、原告の就労のあり方如何によって権利行使利益の発生の有無及びその多寡が左右される性質のものではないのであるから、このような条件が設定されていたことを考慮してもなお権利行使利益に就労の対価性を肯定することは困難というべきである。

以上の点に関し、被告は、給与所得といえるためには、就労と給付との間の相関関係は必要ないという点を強調しており、確かに、「相関関係」という用語を用いることは誤解を招くおそれがないとはいえないので、若干の補足を加えておくこととしたい。所得税法28条1項は、給与所得を「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。」と定めている。この規定は、一般的な給与概念を前提として、それに類するものを給与所得としているのであるから、社会通念上給与ということができないような給付までが給与所得に含まれるものではないことは明らかである。この観点から考えた場合、給付の時期や額が専ら株価の動向や原告の投資判断によって定められ、米国マクドナルド社のコントロールが及ばないようなものが社会通念上給与といえるのか(被告は、「原告は、本件ストックオプション付与契約に定められた条件に従って権利行使をしているのであるから、使用者のコントロールの下に権利を行使している。」という趣旨の主張をしているが、ストックオプション付与契約の定めに従って権利を行使するという点は、ストックオプション一般の場合と何ら異なるところはないのであって、そこには、労働契約あるいはこれに準じた契約関係特有の問題点は何ら存しないものといわざるを得ないのであるから、上記主張は失当である。)、また、株価の動向や投資判断の巧拙によっては、多大な貢献にもかかわらず利益を受けられなかったり、貢献の低い者が貢献の高い者に比べて遥かに多額の利益を受けられるようなものが、客観的にみて社会通念上の給与という評価に値するのか、また、当事者である米国マクドナルド社と原告との間の意思解釈の問題としても、そのような利益を給与とする合意があったと認めるのは合理的といえるのかは疑問ではないかという点が、当裁判所が問題としたい点である。「相関関係」という用語を用いたのも、その程度の趣旨にすぎず、給与所得と認めるために、特別の要件が必要だとしているわけではない。そして、本件ストックオプションそのものが給与所得であり、権利行使利益はその運用益であるとみるならば、本件ストックオプションそのものは原告の貢献に応じて支給されるものであるから素直に給与所得と理解することができる一方、権利行使について米国マクドナルド社のコントロールが及ばないのは、それがオプション付与契約に基づく権利行使であるからであり、株価の動向や投資判断の巧拙によって権利行使利益の多寡が決まるのも運用益というものの性質上当然であると理解することでき、このような理解には何ら不自然な点はない(被告は、ストックオプションは、従業員にインセンティブを与える制度であって給与に当たると主張するところ、この点は、当裁判所も否定するものではない。しかしながら、このようなインセンティブは、株価上昇によって利益が得られるかもしれないという「期待」を与えることそれ自体で十分に機能し得るのであるから、上記のインセンティブ論は、ストックオプションそのものが給与に当たることの根拠として理解すれば十分であり、ストックオプションそのものではなく権利行使利益が給与にな

ることの論拠になるものではない。)。そうではなく、権利行使利益が給与であると理解しようとするから、上記のような疑問点が生じざるを得なくなるのであり、このことは、権利行使利益を給与とみる見解は、一般的な給与概念と整合しない無理な構成をしようとする見解であることを意味しているものというべきである。

(7) まとめ

以上をまとめると次のとおりである。

本件ストックオプションそのものは、原告に対し、その将来の貢献に対する期待度合等を考慮して付与することが決定され、また、付与数も定められたものである。これは、まさに就労の対価といえるものであって、所得税法28条1項にいう給与所得に当たるものと考えられる。そして、本件ストックオプションが付与された時点においては、未だ権利行使に必要な就労がされていないため、権利を確定的に取得したということとはできないとしても、必要な期間の就労がされ、権利が確定的に原告に帰属した時点においては、原告が本件ストックオプションという期待権を取得したことは間違いがない。その際、原告には、本件ストックオプションのオプション価格に相当する利益が帰属し、他方、米国マクドナルド社は、本件ストックオプションに基づく権利行使に応じなければならないという拘束を受けることによってオプション価格に相当する損失を生じている。したがって、本件ストックオプションという給与を巡る利益の移転は、遅くとも本件ストックオプションに係る権利が原告に帰属した段階において終了しているものといえるのであるから、この利益の移転を所得と認識して給与所得課税を行うことは理論的には可能というべきであるし、所得税法施行令84条の規定に照らしてみれば、所得税法そのものも、そのような課税があり得ることを前提としているものと解される。

他方、本件ストックオプションに係る権利を取得した後、原告は、米国マクドナルド社の株価の動向に応じて権利を行使し、権利行使利益を取得することになるが、この権利行使利益の取得を米国マクドナルド社から原告への利益の移転とみることに疑問が存することは既に指摘したとおりである(問題点2について)。そして、この点を措くとしても、既にみたとおり、権利行使利益を得られるかどうか、得られるとしてそれがどの程度になるかは、原告の就労の質や量とは直接の関係はなく、株価の動向や原告の投資判断によるものなのであるから、本件ストックオプションを付与するということが、特定の権利行使利益を与えることを意味するものということとはできず、両者は別個の利益と考えざるを得ない。そして、本件ストックオプションに基づく権利を行使するという局面における原告の行動は、株価の推移に応じて権利を行使するかどうかを判断するという一般投資家の行動に近いものであって、米国マクドナルド社の従業員に特有の行動であるということとはできないし、他方、米国マクドナルド社は、原告による権利行使に対しては、本件ストックオプション付与契約に基づく義務を履行しているのにすぎず、使用者としての関与は何らしていないのであるから、これまた使用者としての行動という性質は極めて希薄であるといわなければならない。要するに、原告が本件ストックオプションに係る権利を行使し、権利行使利益を取得するという局面においては、原告と米国マクドナルド社との間には、使用者と従業員あるいはそれに類似する関係に特有の関係は見られず、コールオプション取引をした一般当事者と同様の関係しかないものといわざるを得ない(唯一の違いは、原告が就労しているという点であろうが、この就労と株価との間に相関関係を認めることはできない以上、この点を過大視することはできない)。そうすると、その利益の移転は、就労の対価ではなく、オプション取引の実行という意味合いを有するにすぎないものというべきである。

以上のとおり、本件ストックオプションそのものと、権利行使利益とを別個のものと見る以上、前者を給与所得ということとはできても、後者を給与所得ということとはできないのであって、後者を給与所得とする見解は、結局、両者を混同する見解といわざるを得ないというのが当裁判所の結論である。被告は、種々主張しているものの、その主張内容は、結局のところ、本件ストックオプションの付与時又は権利行使可能時に給与所得課税をすることができないから、権利行使時に権利行使利益に対する給与所得課税を行うべきであるということに尽きるものといわざるを得ない。そして、このような見解は擬制に基づく課税をしようとする見解であるといわざるを得ず、法律上の手当なしには採用することはできないものといわざるを得ないのである。

(8) 譲渡所得該当性について

本件権利行使利益が譲渡所得に該当しないことについては被告がこの旨を主張しており、原告もこれを争うものではないと解されるが、念のために検討するに、所得税法33条1項にいう「譲渡所得」とは、資産の譲渡による所得をいうところ、本件権利行使利益は、権利行使によって生じるもので、資産を第三者に譲渡することによって生じたものとはいえないし、また、同項にいう「資産」とは譲渡性を有する財産権であることを前提とするものと解すべきところ、本件ストックオプションは、付与時の条件設定によって予め譲渡性をなく奪されたものであるから、譲渡性を有するということとはできない。したがって、いずれにしても、本件権利行使利益が譲渡所得(所得税法33条1項)に該当するということとはできない。

(9) 一時所得該当性について

(1)で示したとおり、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指すものであるところ、その特色は一時的、偶発的利得であることにあり、懸賞金、競馬の払戻金などがその代表的な例である(なお、被告は、一時所得の性質として、一時的、偶発的なことのほかに恩恵的なものであることを指摘しているが、この点は、一時所得としての必須の要件ではないと解すべきである。)

そして、既に検討したとおり、本件権利行使利益は、給与所得には該当せず、かつ、原告の就労の対価ではなく(したがって、労務その他の役務の対価としての性質を有しない。)、また、資産の譲渡の対価としての性質も有しないものである。また、権利行使利益は、原告の投資判断に基づく偶然的、偶発的所得であって、回帰的に発生するとは限らないものとみるべきであるから、一時所得としての性質を有するというべきである。

そうすると、権利行使利益は、一時所得に該当する。

(10) 雑所得該当性について

被告は、予備的に、本件権利行使利益が雑所得に該当するとの主張をするが、本件権利行使利益が労務その他の役務の対価としての性質を有せず、一時所得に該当することは(9)のとおりであるから、この点についての被告の主張は採用できない。

(11) 結論

以上のとおり、本件ストックオプションの権利行使利益については、一時所得として課税されるべきところ、このことを前提として原告の平成8年分ないし9年分の納付すべき税額を計算した結果は、別紙当裁判所の認定額に記載のとおり、平成8年分について1169万3200円、平成9年分について1070万1300円である。

そうすると、本件更正のうち、別紙当裁判所の認定額に記載された金額を超える部分は違法であって取り消されるべきであるが、原告は、当裁判所の認定する税額を若干上回る税額(平成8年分について1188万0700円、平成9年分について1088万4800円)を前提にこれを超える部分についてのみ取消しを求めているので、当裁判所としては、原告の請求する限度において原告の請求を認容するほかない。また、本件賦課処分は、原告が一時所得と申告した本件権利行使利益を給与所得と認定したことによって生じたものであって賦課すべき理由を欠くものであるから、全部取り消されるべきである。

2 結論

以上検討したとおりであって、その他の争点について判断するまでもなく、本件更正のうち、原告の取得した本件権利行使利益を給与所得として算出された税額は、同利益を一時所得として算出された税額を超える部分について違法であるから、原告の請求する限度において取り消されるべきであり、本件賦課処分は原告が権利行使利益を一時所得として申告した税額部分と給与所得として申告した場合の税額との差額について賦課されたものであるから、これを賦課する理由はなく、全部取り消されるべきである。

よって、原告の本訴請求は、すべて理由があるからこれを認容することとし、訴訟費用の負担について行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条の規定を適用して主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第3部

裁判長裁判官 鶴 岡 稔 彦

裁判官 新 谷 祐 子

裁判官 加 藤 晴 子

当 事 者 目 録

原告
被告

A
世田谷税務署長

当 裁 判 所 の 認 定 額

(単位:円)

区 分	平成8年	平成9年
総所得金額	51,984,357	40,960,146
内 訳	不動産所得の金額	359,213 429,714
	給与所得の金額	28,687,543 12,191,021
	一時所得の金額	22,937,601 28,065,326
	雑所得の金額	0 274,085
	所得控除の合計額	2,817,621 2,575,327
課税総所得金額	49,166,000	38,384,000
納付すべき税額	11,693,200	10,701,300

過少申告加算税	0	0 (別表1, 別紙1, 2 略)
---------	---	-------------------------