

裁決評釈

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（譲渡等制限付株式）を付与されたことによる所得は、退職所得ではなく、給与所得に当たるとした事例

国税不服審判所平成 23 年 2 月 1 日裁決（裁決事例集 82 号）

新潟大学経済学部教授
團 野 正 浩

SUMMARY

近年、労働の流動化が進み、終身雇用制も失われつつあると言われている。このような労働市場の変化の中で、給与などの報酬も、業績給や能力給など年功序列とは異なる形での支給方法が採用されるケースが多く見られるようになった。

株式報酬制度は、我が国ではここ 20 年程の間に普及した比較的新しいタイプの報酬制度であり、給与や賞与を金銭に代えて株式やストック・オプションで支給することで、企業の株価を介して、報酬を企業の業績と連動させる効果がある。

この制度に基づき支給される報酬が、所得税法上のどの所得区分になるか（一時所得、給与所得、雑所得、退職所得のいずれか）、いつの時点の所得になるか（付与日、行使日、確定日（譲渡等制限解除日）のいずれか）が主に問題となる。これまでもストック・オプションなどを利用した株式報酬制度についてこれらを争点とする訴訟等が提起されてきた。

このような中、本稿で取り上げている裁決は、株式報酬制度の枠組みの中で支給されたりリストラクテッド・シェア^(*)から得られた所得が退職所得に当たるかどうかの主たる争点となったものである。

^(*) リストラクテッド・シェア（譲渡等制限付株式）

議決権及び配当受領権は付与日に取得されるが、一定の条件が満たされるまでは、株券の受渡しはされず、売却、名義書換、譲渡及び担保への差入れができない譲渡等制限が付された株式

本裁決では、過去の判例で示された退職所得の要件を当てはめて、請求人がリストラクテッド・シェアから得た所得が退職所得ではなく、給与所得に当たると判断した。

本稿では、本裁決における判断の妥当性を検証するとともに、新たな報酬形態が登場しつつある中で出された本裁決の意義を論じている。（平成 26 年 3 月 31 日税務大学校ホームページ掲載）

（税大ジャーナル編集部）

本内容については、すべて執筆者の個人的見解であり、税務大学校、国税庁あるいは国税不服審判所等の公式見解を示すものではありません。

目 次

1 事案の概要	246
2 裁決の要旨	246
3 評 釈	247
(1) 争点	247
(2) 給与所得と退職所得	247
(3) 退職所得の要件	247
(4) リストリクテッド・シェア	248
(5) 所得区分に関する判断	249
(6) 収入の計上すべき時期	251
(7) 最近の裁判例との比較	252
(8) 本裁決の評価	253
(9) おわりに	253

1 事案の概要

本件は、会社員であった審査請求人（以下「請求人」という。）が、平成 15、16 及び 17 年に勤務先の親会社からリストリクテッド・シェア（譲渡等制限付株式）を付与されたことによる所得について、退職後の平成 19 年分及び平成 20 年分の退職所得に当たるとして確定申告をしたのに対し、原処分庁が、当該所得は給与所得に該当するなどとして、所得税の各更正処分及び過少申告加算税の各賦課決定処分を行ったことから、請求人が、当該各処分の一部の取消しを求めた事案である。

2 裁決の要旨

請求人は、勤務先の親会社から在職中に当該親会社のリストリクテッド・シェア（譲渡等制限付株式）を付与されたことによる本件所得について、特別な退職に際してのみ株式を支給するものであるから、本来退職しなかったとしたならば支払われなかったものであること、勤務年数及び年齢を支給基準としており、永年の勤務に対する報奨としての意図が明白であること、及び退職後は同業

他社で働かないという条件を課すことで、実質的に引退することを強いており、請求人は現実に退職したことにより株式を支給されたのであるから、生活保障的な最後の所得でもあること等を理由として、退職後の年分の退職所得に該当する旨主張する。

しかしながら、請求人が付与されたリストリクテッド・シェア（以下「本件リストリクテッド・シェア」という。）は、退職の事実の有無にかかわらず請求人が在職期間中に付与されたものであり、請求人が、仮に退職しなかったとしても条件を満たせば、没収されることなく本件所得を得ることができたことからすると、本件所得は、退職という事実によって初めて給付されたものとは認められず、また、親会社が、請求人の前年の業績に応じて賞与の一部として付与したものであり、請求人の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有するものとみることもできないから、本件所得は退職所得には該当せず、給与所得に該当する。

なお、本件所得の収入計上時期については、親会社がリストリクテッド・シェアを没収し

ないことを決定してその権利を確定し、譲渡等制限を解除した日において、請求人の株主としてのすべての権利が確定するから、その日の属する年分となる。

3 評 釈

(1) 争点

本件審査請求における主たる争点は、「本件リストラクテッド・シェアを付与されたことによる所得（以下「本件所得」という。）は、平成 19 年分及び平成 20 年分の給与と所得又は退職所得のいずれに該当するか」（争点 1）である。

本件リストラクテッド・シェアとは、請求人が在籍していた勤務先 G 社が実施している「コンペンセーションプラン」という制度に基づいて付与された譲渡等制限付株式である。このコンペンセーションプランは、継続的な雇用や精勤の動機付けとして、近年多くの企業が採用するようになっている株式報酬制度の一形態と考えられる⁽¹⁾。

本件は、このリストラクテッド・シェアから得られた所得を給与と所得として計算するのか、それとも退職所得として計算することによって、請求人の税負担が変わることから生じた争いである。

なお、この争点以外に、「本件所得の計算に当たって、いつの時点の株価及び為替相場を用いるべきか」という争点（争点 2）も立てられているが、本稿では扱わないこととする⁽²⁾。

(2) 給与所得と退職所得

所得税法第 28 条《給与所得》第 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」旨規定している。そして、ここでいう給与所得とは、判例（最高裁判所昭和 56 年 4 月 24 日第二小法廷判決（民集 35 巻 3 号 672 頁））では、「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」と解されている。

他方、所得税法第 30 条《退職所得》第 1 項は、「退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与に係る所得をいう」旨規定している。

所得の性質を見る限り、退職所得は、雇用関係ないしそれに類する関係を基礎とする役務の対価である点では、給与所得と異なる性質をもつものではない⁽³⁾。

しかし、税務上は、一時に支給されることや老後の生活の糧であることから担税力は低いとして、勤続年数に応じて増加する退職所得控除額を控除した残額の 2 分の 1 の額を分離課税されることになっており、退職所得は、給与所得など他の区分の所得に比べて税負担が軽減されている。

退職所得は、このように税負担の面で優遇されていることから、ある所得が退職所得に当たるのか、それとも他の所得に当たるかについて争いとなる事例も多い。

(3) 退職所得の要件

一般に、退職金の性格としては、功勞報酬説（労働者の在職年限、在職中の職責の軽重、企業の貢献度に応じて多分に恩恵的に支給されるという考え方）、賃金後払説（年功序列型賃金の下で若い年齢の時期の労働力の価値と実際の低い賃金との差を精算するために退職時にまとめて支給されるという考え方）及び生活保障説（退職や失業後の生活の保障として支給されるという考え方）の 3 説が有力とされている⁽⁴⁾。

所得税法における退職所得の定義は、上述の所得税法第 30 条第 1 項において規定されている。しかし、現実に退職金、退職手当等として支払われる形態には様々なものがあり、税法上の退職所得に該当するかどうかの判断が難しいケースも実務上は多い。

過去の判例において退職所得かどうかの判断基準を示したものとしては、最高裁判所昭和58年9月9日第二小法廷判決(民集37巻7号962頁)がある。

この判決では、まず、「退職手当等の名義で退職を原因として一時に支給される金員は、その内容において、退職者が長期間特定の事業所等において勤務してきたことに対する報償及び右期間中の就労に対する対価の一部分の累積たる性質をもつとともに、その機能において、受給者の退職後の生活を保障し、多くの場合いわゆる老後の生活の糧となるものである」との考え方を示した上で、「ある金員が、所得税法第30条第1項にいう『退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与』に当たるというためには、それが、

退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること、従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、一時金として支払われること、との各要件を備えることが必要」として、退職所得に該当するための3つの要件を示した。

本裁判においても、退職所得を定義する所得税法第30条第1項の解釈として、この判例を引用しており、請求人に付与されたリストラクテッド・シェアから得られた本件所得がこれらの3つの要件に該当するかを検証することで退職所得に当たるかどうかを判断している。

(4) リストラクテッド・シェア

本件リストラクテッド・シェアの概要を裁判書の「基礎事実」の記載内容からまとめると、以下のようになる。

イ コンペンセーションプラン

本件リストラクテッド・シェアは、G社のコンペンセーションプランに基づいて付与されたものである。このコンペンセーションプランとは、G社の株式を間接的に

100%所有していたF社及びF社が直接又は間接的に議決権の50%以上を保有する法人等(以下「F社グループ」という。)で実施している制度であり、その内容は、優秀な従業員を確保し、その勤労意欲を高め、従業員による株式の長期保有を促進して、従業員の利益と株主の利益の一致を図るため、主要な従業員に対し、賞与(前年の業績から決まる。)の一部を現金に代えてF社の株式(本件リストラクテッド・シェア)で支給するものである。

ロ リストラクテッド・シェアの内容

本件リストラクテッド・シェアは、議決権及び配当受領権を付与日に取得するものとされるが、以下の(イ)又は(ロ)の条件を満たされるまで、株券の受渡しはされず、売却、名義書換、譲渡及び担保への差入れができないという譲渡等制限が付されていた。

(イ) 本件リストラクテッド・シェアの付与日から4年後の1月末日まで、請求人の雇用が継続していること

(ロ) 請求人がキャリア・リタイアメント(F社グループに5年間以上勤務した者が、勤続年数に年齢を加えた年数が45年以上となった後に退職すること)に該当して退職し、かつ、付与日の4年後の1月末日まで、F社グループの業務と競合する仕事に従事せず、F社グループの従業員を勧誘しないこと

ハ リストラクテッド・シェアの没収又は確定

本件リストラクテッド・シェアは、請求人が上記ロの条件に反した場合には没収されるが、請求人が付与日から4年後の1月末日時点で条件を満たした場合には、F社は、同末日付で没収しないことを決定して権利を確定(Vest)するとともに、譲渡等制限を解除(Release)することとされていた。

二 請求人への付与等

請求人がG社に在籍していた平成 15 年から平成 17 年までの間に付与されたリストラクテッド・シェアの株数、付与日、確定日（譲渡等制限解除日）及び申告内容を

一覧にまとめると次表（表 1）のとおりである。

なお、請求人は、平成 18 年 3 月 31 日に G 社を退職したが、上記口(ロ)のキャリア・リタイアメントに該当している。

表 1 請求人が付与されたリストラクテッド・シェア

	平成 15 年付与分	平成 16 年付与分	平成 17 年付与分
株 数	8,013 株	7,307 株	8,819 株
付与日	平成 15 年 1 月 27 日	平成 16 年 1 月 26 日	平成 17 年 1 月 24 日
確定日 (譲渡等制限解除日)	平成 19 年 1 月 31 日	平成 20 年 1 月 31 日	平成 20 年 1 月 31 日 (当初の確定日より 1 年繰上げ)
申告内容	平成 19 年分の退職所得として申告	平成 20 年分の退職所得として申告	

(5) 所得区分に関する判断

上記(4)で見た本件リストラクテッド・シェアの内容から、本判決では、まず、本件所得が雇用契約等に基づいて使用者の指揮命令の下に行われた労務の提供の対価として使用者から受けた給付に該当すると判断した。つまり、給与所得か退職所得かのいずれかに該当すると判断している。

そして、請求人が本件リストラクテッド・シェアから得た本件所得は、上記(3)の判例で示された 及び の各要件のいずれも満たさないことから、退職所得に該当せず、給与所得に該当すべきと結論づけている（判決で示された各要件への当てはめを一覧にまとめると次表（表 2）のとおりである。）。

表 2 退職所得の要件への当てはめ

要件	本判決における各要件への当てはめ
要件（退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること）	<p>本件リストラクテッド・シェアは、請求人がG社に在職している期間に付与されており、仮にG社を退職しなかったとしても、上記(4)口(イ)の条件を満たせば、本件リストラクテッド・シェアを没収されることなく、本件所得を得ることができた。</p> <p>そうすると、請求人が、キャリア・リタイアメントに該当してG社を退職した後、一定期間F社グループの業務と競合しないなどの上記(4)口(ロ)の条件を満たした結果、本件所得を得たものであるとしても、本件所得は、退職という事実によって初めて給付されたものとは認められない。</p> <p>（請求人が、本件所得は、所定の条件を満たす特別な退職の場合にのみ支給されるものであり、継続勤務した場合に得られたであろう所得とでは、確実性が異なると主張している点に関して）</p>

要件	本裁判における各要件への当てはめ
	<p>本件リストラクテッド・シェアは、退職の事実の有無にかかわらず、在職中に付与されたものであり、退職した場合と継続勤務した場合とで権利の確定及び譲渡等制限の解除の条件が異なるにすぎず、退職によって初めて株式が支給されたわけではない。</p>
<p>要件（従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること）</p>	<p>本件リストラクテッド・シェアは、請求人の平成14年ないし平成16年の各年の業績に応じた賞与の一部として付与されたものであることからすると、本件所得は、請求人のG社における継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有するものとみることできない。</p> <p>（請求人が、上記(4)口(ロ)の条件が、勤務年数及び年齢を基準としていることを理由に、永年の勤務に対する報奨であると主張する点に関して）</p> <p>上記条件は、あくまで権利の確定及び譲渡等制限の解除の条件にすぎず、本件リストラクテッド・シェアを付与する際の基準ではないのであって、本件リストラクテッド・シェアは、上記のとおり、前年の業績に応じて付与される賞与の一部である。</p>

(注) 本表は本裁判の一部分を転記したものであるが、「上記(4)口(イ)」などとして引用される項番等は、本稿の項番等に置き換えてある。

要件は「退職」の事実と給付との関連性を求めており、請求人が自分がキャリア・リタイアメントに該当し、退職した後に本件所得を得ていることから、「退職」の事実との関連性を強く主張していたのに対して、本裁判では、請求人は退職しなくても、ある一定要件を満たしていれば、没収されずに本件所得を得ることができたと認定している。このことをわかりやすく言えば、キャリア・リタイアメントに該当している請求人には、本件リストラクテッド・シェアを付与された時点で、4年間雇用を継続する（ここでは「選択肢A」と呼ぶ。）か、退職してその後4年間は競合する仕事に就かないなどの条件を満たす（ここでは「選択肢B」と呼ぶ。）かの2つの選択肢があり、請求人はその一つ（選択肢B）を選んだに過ぎず、退職とは無関係に本件所得が得られる選択肢Aの存在を無視できないことから、本件所得は「退職」の事実によって初めて給付されたものではないと認められ

るのである。

また、要件は給付が「従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有する」ことを求めており、本件リストラクテッド・シェアが各年の業績に応じた賞与の一部として現金に代えて付与されたものであることからすると、この要件は充足していないことになる。

なお、要件の「一時金での支払」を充足するかどうかは、本裁判の中では明示されていない。この点については、3年間3度にわたり本件リストラクテッド・シェアが付与されたことから「一時金」とは言えないという見方ができる一方で、本来は一度で支払われるべきものを3回に分割支給したに過ぎず「一時金」としての性質は持っているという考え方もできる。

本裁判における退職所得の判断に当たっては、ないしの各要件の間の優劣や本件において及びが充足しないことがどのよう

な論理で結論につながるかについては明確にされていない。この点に関して、上述の引用判例（最高裁判所昭和 58 年 9 月 9 日第二小法廷判決）では、「同項（所得税法第 30 条第 1 項）にいう『これらの性質を有する給与』に当たるというためには、それが、形式的には上記各要件のすべてを備えていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合し、課税上、『退職により一時に受ける給与』と同一に取り扱うことを相当とするものであることを必要とすると解すべきである」として、実質的に退職金的な性質を備えていれば、退職所得になりうるとしている。そして、その反対解釈として、仮に は充足していても退職所得としての特質を示す要素である 及び が共に満たされていないければ、実質的に要件の要求するところに適合せず、「退職により一時に受ける給与」としての要件を欠くと評価することは自然であり、本判決の場合には、そのように判断したものと推察される⁽⁵⁾。

(6) 収入の計上すべき時期

リストラクテッド・シェアから得られた本件所得が退職所得ではなく給与所得であるという判断をしても、この収入をどの時期に計上すべきであるかという問題が残る。

請求人は、仮に本件所得が給与所得であるとすれば、本件リストラクテッド・シェアが付与された時点で、議決権及び配当受領権が請求人に帰属しているから、当該各付与日に収入を計上すべきであり、本件所得は、平成 19 年分及び平成 20 年分の給与所得には当たらないと主張した。

この点に関して、所得税法第 36 条第 1 項では、「金銭以外の物又は権利その他経済的な利益をもっ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利益の価額」も収入金額に含むとして、いわゆる権利確定主義を原則とすることを明らかにしており、また、同法第 2 項では、「前項の金銭以外の物又は権利その他経済的利益の価額は、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」とされている。

本判決においては、最高裁判所昭和 53 年 2 月 24 日第二小法廷判決（民集 32 巻 1 号 43 頁）を引用して「所得税法第 36 条第 1 項は、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その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）を採用したものと解すべきであり、ここにいう収入の原因となる権利が確定する時期は、その権利の特質を考慮し、決定されるべきものである」と法令解釈している。

これを踏まえれば、収入すべき時期の判断に当たっては、権利確定主義の下、請求人が本件リストラクテッド・シェアから得た権利の特質を見る必要がある。

請求人の株主としての権利の内容について、本件リストラクテッド・シェアの付与日の状況と付与日から 4 年後の 1 月末日（確定日）⁽⁶⁾以降の状況とを比較すると以下の表（表 3）のようになる。

表3 請求人の株主としての権利

	リストラクテッド・シェアの 付与日	付与日から4年後の1月末日 (確定日)以降
議決権	あり	あり
配当受領権	あり	あり
株券の受渡し	なし(口座への預託不可)	あり(口座への預託可)
株式の没収	一定条件で没収される	没収されない
株式の譲渡等	できない(譲渡等制限)	できる(譲渡等制限解除)

付与日においては、議決権や配当受領権はあるものの、株券の受渡しはされず、売却、名義書換、譲渡及び担保への差入れができない。そして、没収の可能性も存在することから、本件リストラクテッド・シェアに係る権利は確定しているとは言えない。

他方、付与日から4年後の1月末日(確定日)以降においては、本件リストラクテッド・シェアを没収しないことが決定されるとともに、譲渡等の制限を解除されて、株主としてのすべての権利が確定する。

本裁判においては、このような点を検討した上で、平成19年1月31日及び平成20年1月31日(つまり確定日)において請求人が所定の条件を満たしたことにより、F社が、本件リストラクテッド・シェアを没収しないことを決定してその権利を確定し、譲渡等制限を解除して、証券会社に開設された請求人名義の口座に株式を預託したことからすれば、その時点に至って、請求人の株主としてのすべての権利が確定し、請求人の本件所得が実現したと評価すべきと判断している。そして、本件所得の収入計上時期は、平成15年付与分については平成19年1月31日、平成16年付与分及び平成17年付与分については平成20年1月31日とするのが相当との結論を出している。

(7) 最近の裁判例との比較

本裁判の妥当性を検証するために、最近の

裁判例を見ておきたい。

近年におけるリストラクテッド・シェアのような譲渡等制限付株式を巡る類似の争点の裁判例としては、東京地方裁判所平成17年12月16日判決(訟月53巻3号871頁)及び東京地方裁判所平成18年2月16日判決(税資256号順号10318)がある。これらは共に、譲渡制限付株式であるリストラクテッド・ストック⁽⁷⁾に関するものであり、その所得区分と収入の計上すべき時期が争点に含まれていた。

所得区分については、退職所得か給与所得かが争点となった本裁判とは異なり、一時所得か給与所得かが争点であり、両判決ともに、リストラクテッド・ストックからの利益は職務を遂行したことによる対価としての性質を有する経済的利益として給与所得であると判断している。この点に関して、本裁判では、まずリストラクテッド・シェアから得た所得について、雇用契約等に基づいて使用者の指揮命令の下に行われた労務の提供の対価として使用者から受けた給付に該当するとした上で、給与所得か退職所得かどうかを退職所得の要件に当てはめて判断しており、これらの裁判例と矛盾するものではない。

また、収入の計上すべき時期についても、両判決ともに、リストラクテッド・ストックからの経済的利益の取得は、権利確定主義の考え方に基づいて、譲渡等の制限が解除されて初めて実現するという判断をしている。そ

して、この点については、本判決でも同様の判断をしている。

以上のことから、本判決での判断は、最近の譲渡等制限付株式を巡る2つの裁判例との整合性が取れていると考えられる。

なお、本件と同様に株式報酬制度に関して所得区分等が争点となった最近の裁判例も見ると、例えば、株式報酬制度の下でストック・オプションやストック・アワードから得られた利益の所得区分については「給与所得」ということがほぼ定着しており、収入の計上すべき時期については、支給される報酬の性質を見た上で権利確定主義の考え方の下に判断されている。⁽⁸⁾

(8) 本判決の評価

以上見てきたように、本判決では、退職所得に当たるかどうかについては、本件リストラクテッド・シェアの支給理由から、雇用契約等に基づく労務の対価としての性質を見た上で、過去の判例で示された退職所得としての要件を充足するかどうかで判断しており、また、収入すべき時期についても、権利確定主義に基づいて、譲渡等の制限が解除された時期との判断をしている。その論理は明確であり、かつ、近年の裁判例との整合性も取れており、妥当な判断であると考えられる。

本判決に対しては、請求人が事実退職しており、他に退職所得に相当するものがなければ、この所得が「老後の生活の糧」となることから酷ではないかという意見もあるかも知れない。

しかし、退職所得は、他の所得区分と比して税負担を軽減するために税法上設けられた概念であり、安易にその概念を拡大するような解釈をとるべきではなく、その適用に当たっても、社会通念を踏まえつつ、支払われた金員の性質や退職事実などの実態を十分に検討した上で厳格な判断を行うべきである⁽⁹⁾。

なお、支給する会社（本件ではF社グルー

プ）においては、本件コンペンセーションプランから得られる利益の税法上の位置づけを制度設計（あるいは制度導入）の段階で十分に検討しておくべきではなかったかと考えられる。なぜなら、本判決において退職所得に当たるかどうかの判断材料のほとんどは、請求人の実際の利益の享受の仕方ではなく、コンペンセーションプランの内容自体から来ているのである。本判決書からは社内的にどのような説明がされていたかははっきり分らないが、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、支給された者が退職金又はそれに類したものと認識を持つ可能性が少しでもあるのであれば、会社としては、税法上の退職所得になりう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。

近年、業績連動型報酬制度を導入する企業が増えつつある⁽¹⁰⁾。株式報酬制度も業績連動型報酬制度の一形態であり、リストラクテッド・シェアやストック・オプションなどを使うことで報酬の繰延べとなる。その特質から、受益者が株式報酬制度から得られる利益を退職金的なものと捉えて、退職所得としての課税上の取扱いを受けるべきと主張するような事例は今後も発生しうると考えられる。しかし、現行税制の下では、過去の判例でも示されているように、実質的に退職所得としての要件を充足する必要がある。そのことを本判決は改めて示したものと評価できる。

(9) おわりに

本判決は、株式報酬制度の枠組みの中で、譲渡等制限付株式であるリストラクテッド・シェアから得た所得が退職所得に当たるかどうかにつき、最高裁判所昭和58年9月9日第二小法廷判決で示された退職所得の要件を判断基準の一つとしている。

この要件は、昭和58年当時の社会情勢や雇用環境などを踏まえて示されたものではあ

るが、三十年程度後の現在においても退職金や退職手当などに対する社会通念が大きく変わったとは言えず、そのまま通用しうるものであると考えられる。このことから、いかなる支給方法を採用しようが、退職所得としての取扱いを受けるためには上記判例で示された要件を充足する必要がある。

しかし、今後更に労働市場が変化することで退職金に対する世間一般の考え方も変わるようになれば、所得税法自体がそれに適合するように改正される必要も出てくる可能性はある⁽¹¹⁾。その際には、2つの異なる議論の方向性が予想できる。一つは、多様な支給方法に応じた形で退職所得の範囲を拡大するというものであり、もう一つは、税法上退職所得を特別扱いする意味が失われてその範囲を縮小するというものである。

現在の労働市場を見ると、労働の流動化が進む中で、業績給や能力給が拡大するなど年功序列の報酬体系が変わりつつある。また、年金支給年齢の引上げに伴い、雇用延長や退職者の再雇用の動きもある。これらの変化が「退職」や「退職金」に対する人々の考え方にどのように影響を及ぼしていくかによって税法上の退職所得を巡る議論の方向性も変わっていくかも知れない。

(1) 譲渡等制限付株式は、経済効果から見れば、ストック・オプションや株式増加益権と同様に「株式ベース報酬」の一つと分類することができる（増井良啓「ストック・オプションと所得課税」日税研論集第57号97頁参照）。

(2) 本判決においては、税額計算上の重要なポイントとなる収入計上時期について、所得区分の判定と合わせて争点1で判断しているため、争点2では、請求人の主張する担税力及び応能原則を考慮に入れた株価及び為替相場の適用の可否だけを判断している。

(3) 金子宏「租税法」（第18版）（弘文堂）221頁

参照

- (4) 「DHC コメントール所得税法」2301頁参照
- (5) 酒井克彦「所得税の事例研究 第5回 退職所得における『退職』と支給の因果関係 所得区分を巡る諸問題」税務事例38巻4号では、この最高裁判決で示された各要件に関して、所得税法30条1項の文理上の要件である要件及びと、性質論である要件が混在しており、要件こそが「これらの性質を有する給与」という部分の解釈指針となるものでないかと指摘している。
- (6) 平成15年付与分及び平成16年付与分の確定日は付与日から原則通り4年後の1月末日であるが、平成17年付与分については権利の確定及び譲渡制限の解除が1年繰り上げられている点に注意する必要がある。
- (7) リストリクテッド・シェアとリストリクテッド・ストックは、ほぼ同じ内容のものであると考えられ、「譲渡等制限付株式」や「譲渡等制限株式」と日本語訳されることが多い。
- (8) スtock・オプションの所得区分等に関する代表的な裁判例としては最高裁判所平成17年1月25日第三小法廷判決（民集59巻1号64頁）ストック・アワードに関するものとしては大阪高等裁判所平成20年12月19日判決（訟月56巻1号1頁）がある。これらは共に「一時所得」か「給与所得」かの所得区分が争点となった事案であり、判決では「給与所得」と判示している。また、退職後のストック・オプションの権利行使が「退職所得」に当たらないとした裁判例としては、東京高等裁判所平成18年2月28日判決（税資256号順号10336）がある。
- (9) 退職所得の範囲を限定的に解した裁判例としては、最高裁判所昭和58年12月6日第三小法廷判決（訟月30巻6号1065頁）があり、勤続満10年で支払われる退職金について、特別の事実関係がないにもかかわらず所得税法30条1項にいう退職所得にあたると認定判断できないと判示している。なお、この判決には、当該企業の固有の事情を考慮した上で、退職金名目で支払われた一時金の経済的実質に着目し、これを税法上の退職所得と取り扱うべきという内容の反対意見もある。
- (10) 水野忠恒「社会構造の変化にともなう新たな給与・報酬形態の課税問題」日税研論集第57号で

は、業績連動型報酬の必要性として、生産性と報酬の整合性の確保、経営戦略、事業戦略達成のためのインセンティブの強化を挙げている。

- (11) 現行の退職所得課税制度に対する批判としては、例えば、転職を繰り返すよりも、同じ企業に勤続する方が有利なので労働の流動化に対して中立的でないというものがある（佐藤英明「退職所得課税と企業年金課税についての覚書 「給与」をめぐる税制論序説」『公法学の法と政策（上）』（平成12年9月 有斐閣）参照）。