

ストック・オプション報酬制度を
巡る課税問題について

岡 本 勝 秀
(税務大学校)
(研究部教授)

目 次

第1章 序 論	103
1 問題の所在	103
2 米国経営者の受ける報酬とストック・オプション	104
3 我が国におけるインセンティブ報酬の事例	107
第2章 我が国におけるストック・オプション制度	110
第1節 新規事業法の改正の背景等とその内容	110
1 新規事業法の改正の背景等	110
2 新規事業法のストック・オプション制度の内容	112
第2節 措置法29条の2の創設の経緯とその内容等	119
1 措置法29条の2の創設の経緯	119
2 措置法29条の2の特例の内容	120
第3節 疑似ストック・オプション制度と税務上の取扱い	125
1 疑似ストック・オプション制度の概要	125
2 ワラント方式	125
3 大株主抛出方式	129
第4節 平成9年商法改正によるストック・オプション制度	133
1 平成9年商法改正の経緯等	133
2 スtock・オプション制度の方式	134
3 商法改正によるストック・オプション制度と新規事業法等 によるストック・オプション制度の関係	138
4 商法改正に対する問題点の指摘	138
5 その他の法的問題点	140
第3章 諸外国におけるストック・オプション制度	146
第1節 米国における優遇措置の内容	146
1 税制上の取扱いの沿革	146
2 奨励型ストック・オプション	152

3	従業員株式購入プランの税務上の取扱い	154
第2節	米国におけるその他の制度に対する税務上の取扱い	156
1	非適格ストック・オプション	156
2	SAR（株式評価益権）	157
3	譲渡制限付株式	158
4	ファントム・ストック（仮想株式）	159
5	業績連動型等	160
6	ESOP（従業員持株制度）	162
第3節	英、仏における税務上の取扱い	164
1	英国の取扱い	164
2	仏国の取扱い	167
第4章	ストック・オプション等の課税関係	169
第1節	ストック・オプションを取得した役員等の課税関係	169
1	適格型ストック・オプション	169
2	非適格型ストック・オプション	171
3	ワラント方式	173
4	自己株式方式	174
第2節	ストック・オプション付与法人の課税関係	176
1	適格型ストック・オプション	176
2	非適格型ストック・オプション	178
3	ワラント方式	180
4	自己株式方式	180
第3節	新株引受等権の評価方法	183
1	所得税における新株等を取得する権利の価額の取扱い	183
2	法人税における「気配相場のない株式」の価額の取扱い	184
3	「財産評価基本通達」による取引相場のない株式の評価方法	186
4	日本公認会計士協会「株式等鑑定評価マニュアル」	188
5	評価方法の総括	189

第5章	まとめ	191
1	まとめに当たって	191
2	適格型ストック・オプションの要件	192
3	付与された役員等に対する課税制度のあり方	194
4	付与法人の損金算入の問題	197

第1章 序 論

1 問題の所在

ストック・オプション制度とは、会社が役員又は従業員に対して予め定められた価格で自社の株式（ストック）を購入することができる権利（オプション）を付与するものであり、株価が上昇した時に権利を行使して低価額で株式を取得し、その株式を時価で売却して多額の利益を得る報酬制度（「業績連動型の報酬制度」ともいわれる）として、既に米国では確立している。

我が国においても、会社の業績向上による株価の上昇が役員又は従業員の利益に直接結びつくことから、有能な人材の確保に資し、また、役員又は従業員の業績向上へのインセンティブとして機能し、株主重視の経営を促し、企業の活性化、ひいては株式市場の活性化にも効果をもたらすものと期待され、制度創設のための法改正が目まぐるしく行われている。

まず、平成7年11月の新規事業法の改正により、ベンチャー企業の人材確保を円滑に行うためストック・オプション制度が導入され、有利な発行価額で新株を発行できることとされた。これに伴い、平成8年度税制改正において、権利行使に係る経済的利益については、一定の要件の下に株式を売却するまで課税を繰り延べ、さらに経済的利益を含めてすべて譲渡益課税を行う特例が創設され、税務上優遇することとされた（措法29の2）。

しかし、平成8年度税制改正において創設されたストック・オプション制度は、新規事業法の認定を受けたベンチャー企業に限られていた。また、平成9年度税制改正では、税務上優遇するストック・オプション制度の対象に特定通信法に基づく通信・放送新規事業の認定会社が加えられたが、税務上の優遇措置は通商産業省又は郵政省の認定した特定の企業に限られており、株式を公開している一般の企業は対象とされていなかった。このため、公開企業等は、ストック・オプション制度に類似した他の制度（ワラント方式、大株主抛出方式）を利用していたが、経済界からは、我が国

においても米国並にストック・オプション制度の解禁を求める声が強く出されていた。

このような経済界の要望に対して、政府としては平成10年度中にストック・オプション制度の一般的な導入を予定していたのであるが、突如、平成9年4月、議員立法によりストック・オプション制度の解禁を内容とする商法改正法案が国会に提出され、翌5月に成立した。

このように、拙速とも言える程のスピードで、我が国においてもストック・オプション制度が解禁されたのであるが、税制上の取扱いについては、先の商法改正における衆参法務委員会において、「平成10年度税制改正の過程において検討すること」という附帯決議がなされている。

仮に、税制上の手当てとして、ベンチャー企業のストック・オプション制度に認められていた従来の優遇措置が、一般企業のストック・オプション制度にまで拡大することになった場合、過度の優遇措置は不公平税制との批判を招くことにもなりかねない。また、今後は、米国のように、税法に定めた要件を満たさない非適格のストック・オプション制度を採用する企業も出てくるものと考えられる。

そこで、本稿においては、まずストック・オプション制度に関するこれまでの文献及び情報を整理した上で、その制度における課税問題について現行制度を前提として検討し、さらに今後の課税制度の在り方について考察することとしたものである。なお、本稿における意見は、あくまでも個人的見解であることをお断りしておく。

2 米国経営者の受ける報酬とストック・オプション

日本の経営者の受ける報酬は、ほとんどが金銭であり、税務上経済的利益として役員報酬に加算されるものや税務調査において認定賞与として課税される場合があるが、当初から経済的利益の額を報酬の額に加算して公表することはほとんどないであろう。

しかし、米国では、報酬にはストック・オプションの行使による経済的

利益を含めて公表している。米国の主要上場企業のCEO（Chief Executive Officer の略、最高経営責任者）の年収に占める金銭による基本給報酬の割合は45%前後であり、株式ストック・オプションの収入が過半数に達しているといわれており、高収益企業になればなるほど、ストック・オプションの収入の比率が高まるとされている⁽¹⁾。

米国の1989年から93年までの5年間におけるトップ所得番付の上位25名（うち上位10名については表1のとおり）のCEOは、平均して145億円相当の自社株を保有していると報道されている⁽²⁾。それによると、最も顕著な例がウォルト・ディズニー社の会長兼社長のマイケル・アイスナーで、1993年だけで202億円をストック・オプションの行使により得たと紹介されている。

(表1) CEOベストランキング(1989~93年)

ラン ク	企業名/ 最高経営責任者	持株の 時価総額	1993年の 報酬合計	内オプション 行使によ る所得	5年間の 報酬合計
1	ウォルトディズニー/ マイケル・D・アイズナー	億円 126.8	億円 203.0	億円 202.2	億円 236.6
2	トラベラーズ/ サンフォード・I・ウェイル	127.6	53.1	46.9	141.6
3	HJハインツ/ アンソニー・J・F・オレイリー	109.1	2.7	—	120.8
4	USサージカル/ レオン・C・ハーシュ	27.8	2.7	—	114.3
5	ファンド・アメリカン/ ジョン・J・バーン	45.4	16.1	10.6	80.8
6	ローラル/ バーナード・L・シュワルツ	51.1	33.6	25.9	64.7
7	フォレスト・ラブズ/ ハワード・ソロモン	22.8	32.5	32.0	62.8
8	マッコー・セルラー/ クレイグ・O・マッコー	696.9	0.1	—	52.8
9	コカ・コーラ/ ロバート・C・ゴイゼッタ	327.5	14.6	9.4	51.8
10	コンセコ/ スティーブン・C・ヒルバード	37.4	38.6	29.9	51.1

(注) 上記の表はForbes(日本版)に掲載されたものを加工したものである。

このように、米国においては、ストック・オプションは報酬の一部として定着しているといえるが、CEOの報酬の開示例からみたストック・オプション等の内容を見てみると、例えば、①IBM社のケースでは、役員に対するストック・オプションは幹部従業員への付与と同じく、行使期間が10年、行使価格が付与時の時価とされており、また、②GM社のケース

では、ストック・オプションは長期にわたって執行役員の株主持分を高めることを奨励するために付与される権利で、付与された日から10年間付与された日の時価で自社株を買い付けることができるものとされている⁽³⁾。

3 我が国におけるインセンティブ報酬の事例

我が国においては、これまで一般的なストック・オプション制度が認められていなかったことから、これに代わる次のような方式が採用されていた。

(1) ワラント方式

ワラント方式は、企業が新株引受権付き社債（ワラント債）を発行し、役員又は従業員に対して新株引受権（ワラント）を賞与として支給するものである。株式そのものを支給しないのは、商法が自社株の買戻しを限定していたこと、また、ワラントを賞与として支給しているのは、労働基準法が賃金の通貨払いを定めていることを考慮したものであるとされている。

ワラント方式を我が国で最初に採用したのはソニーであり、取締役全員36人の報酬額を平成7年7月分から据え置き、その代わり、ソニーの株価が一定期間内に決められた価格以上に上昇したときに、ワラントを支給することとした。ソニーは、ワラントを発行するために、ワラント債（発行総額10億円）を売り出し、ワラントを株式に交換できる株価は、平成7年8月9日の東証の終値5200円に、2.5%上乗せした5330円とされる。また、役員報酬として発行するワラントの発行株式数は18万7600株、行使期間は平成11年年8月までとされる⁽⁴⁾。

このようなワラント方式は急速に広がっており、平成9年5月の報道では約50社が導入しているといわれている⁽⁵⁾。

(2) 大株主拋出方式

大株主拋出方式は、ソフトバンクが平成7年3月期から導入した株式活用による特別報酬制度で、孫社長と資産管理会社が保有するソフトバ

ンク株約1千万株の中から業績に応じて一部ずつ時価ベースで贈与するというものである。報道によると、最高額は45歳の常務の1億500万円（1株1万円円で換算）で、役員以外の一般幹部社員でも最高額は5800万円という⁽⁶⁾。

(3) 新ベンチャー制度

富士通では、起業家をつくる新ベンチャー制度をスタートさせていると報道されている。新ベンチャー制度では、社員がニュービジネスを提案し、富士通がOKを出せば具体化するというもので、提案者は退社し、そのベンチャー企業の株式（出資比率51%）に投資し、創業者オーナーになるという。富士通は49%の株式に出資し、経営ノウハウ、運転資金、経営資金などを提供する。そのベンチャー企業の成長性を評価すれば、高い値段で株式を引き取ることになるが、起業家のほうは富士通に株式を譲渡するのではなく、株式公開を目指すこともできる。この新ベンチャー制度も、いわば日本型のストック・オプションの一種といえるであろう⁽⁷⁾。

しかし、これらの方式は、今回の商法改正（平成9年5月）を契機に、一般のストック・オプション方式に移行するものと思われる。日本経済新聞が主要上場企業にストック・オプション制度の導入について調査したところ、7割が導入に前向きであったと報道されているところである⁽⁸⁾。

〔注〕

- (1) 小林俊一「ストックオプションの会計と税務（上）」経営財務 No. 2272（8.3.25）10頁
- (2) 「Forbes（日本版）」（ぎょうせい）1994年8月号42頁以下。なお、Forbes誌1994年5月23日号に掲載された米国高報酬CEOランキングについては、商事法務 No. 1385（1994.4.5）17頁にも掲載されている。
また、1996年の報酬（給与・賞与及び長期報酬の合計額）については、BUSINESS WEEK（APRIL 21, 1997）34頁に上位20位が掲載されているが、長期報酬のうちの多くはストック・オプションによるものと思われる。
- (3) 山一証券経済研究所 橋本基美「アメリカ企業の役員報酬の開示の状況」商事法務

No. 1345 (1994.2.5) 31~33頁

- (4) 朝日新聞 平成7年8月11日、読売新聞 同日
- (5) 日本経済新聞 平成9年5月17日
- (6) 日経産業新聞 平成6年11月30日、日本経済新聞 平成7年5月25日、朝日新聞 平成8年11月29日
- (7) 週刊東洋経済 (1995.10.21) 15頁
- (8) 日本経済新聞 平成9年5月17日

第2章 我が国におけるストック・オプション制度

第1節 新規事業法の改正の背景等とその内容

1 新規事業法の改正の背景等

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。）は、我が国産業経済の今後の活力維持のためには、新しい商品やサービスを提供していくような新規事業を活発に実施していくことが不可欠であるという認識に立ち、これを実現するために諸施策を講じようとするもので、平成元年7月に施行された法律である。

この法律は、平成7年の第134臨時国会において改正され、我が国において初めて新株の有利発行方式により日本型ストック・オプション制度を導入することなどの措置を講じることとされたが、その改正の背景等は次のとおりである⁽¹⁾。

(1) 経済的背景

従来、量産型産業は我が国経済成長の原動力となってきたが、今後はこれまでのような成長を望めなくなってきた。そこで、内需型産業構造への転換を進めつつ産業経済の活力を維持していくためには、多種多様な産業群に活力の源を求め、新たな産業分野を積極的に開拓していくことが不可欠であるとされた。

しかし、新規事業の実施には、次のような障害が指摘されていた。

- ① 新規事業は総じてみると、その新規性ゆえに、成功すれば大きなリターンが得られるという「ハイリターン性」を有する反面、リスクも高いという性質を有している。この「ハイリスク性」が、新規事業を実施しようとする際の必要事業資金の調達を困難にしている。
- ② 新規事業実施に必要な経営資源等が不足している。

そこで、これらの障害を克服するために、ファイナンスの面には、

「ハイリスク・ハイリターン」性という新規事業の特質に応じた資金調達の仕組みを整備し、情報面においては、経営資源等を補うための情報提供体制を整備すべく、新規事業法が制定されることになった。

平成7年の改正は、依然として開業率が廃業率を下回っていること、空洞化の進展等といった我が国経済の状況を打破するために、我が国の事業活動を行う場としての魅力を高め、国内における新たな事業活動の展開のための環境を整備することを通じて、我が国の経済フロンティアの開拓による経済構造改革を推進することとしたものである。そのためには、資金面での支援措置を拡充するとともに、より大きな問題としてクローズアップされてきた新規事業者の人材面での支援措置を講ずることとされた。

人材面での支援策は、平成7年の新規事業法改正の主たる目的であり、新規事業における人材の円滑な確保を図るために、日本型のストック・オプション制度を導入することとしたものである。すなわち、創業・発展期にある企業が有能な人材を確保するためには、大企業に劣らない、その能力・業績に見合った十分な報酬が提供されることが必要であるが、新規事業者は、十分な報酬を支払えるだけの資金的余力がないため、限られた資金の中で十分な報酬を提供するためには、ストック・オプション制度の導入を図ることが必要となるとされた。

また、ストック・オプションを有する者にとっては、企業の業績を上げ株価を上昇させることはメリットであることから、役員や幹部従業員の経営努力や勤労意欲を促進させることにつながる制度であり、ストック・オプション制度を導入する意義は大きいといわれる。

(2) 改正の経緯

平成6年6月、産業構造審議会（通商産業大臣の諮問機関）に設けられた産業金融小委員会の報告書「新時代の産業金融」において、(1)のような問題点が指摘された。また、次の各種提言においても指摘され、我が国においてもストック・オプション制度の導入を検討すべきであると

の要請が高まってきた。

- ① 平成7年2月24日 行政改革推進本部規制緩和検討委員会の「意見報告」

「ベンチャー企業従業員へのインセンティブとするためのストック・オプション制度を創設すべき」と指摘した。

- ② 平成7年6月30日 与党経済対策プロジェクトチームの「新産業創世に向けて～ニュービジネスの創出～」

新規事業起こしの直接支援として、「人材確保については、有能な人材をベンチャービジネスに確保するインセンティブとして、米国において活用されているストック・オプション制度等をも参考にしながら、能力と成果に応じた報酬制度のあり方等について検討する」との方針を明らかにした。

このような状況を背景として、平成7年9月20日に政府から発表された「経済対策」において、新規事業育成策として、人材確保の円滑化のため、「特定新規事業に関し、能力と成果に応じた成功払い報酬制度を導入することとし、資金調達環境のための施策とあわせ、次期臨時国会に所要の法案を提出する」とされた。

そこで、新規事業法の一部改正を盛り込んだ「新たな事業活動の促進のための関係法律の整備に関する法律」が平成7年秋の第134臨時国会に提出され、同国会におい成立し、同年11月1日公布された。

2 新規事業法のストック・オプション制度の内容

(1) 基本的仕組み

新規事業法のストック・オプション制度の基本的仕組みは、認定会社が取締役・使用人に対しストック・オプションを付与する場合に、新株の有利発行のための株主総会の特別決議を行って、その付与対象者、発行価額等を決め、その権利者がストック・オプションを行使して発行価額を払い込んだときに、認定会社が新株を発行するというものである

(図1参照。なお、平成9年の商法改正による一般的なストック・オプション制度の創設に伴い、新規事業法のストック・オプションに関する規定も一部改正されたが、以下の説明は平成7年の創設当時のものである。)

こうした基本的な仕組みは商法の特例として設けられており、①新株の有利発行のための株主総会の特別決議の有効期間が10年(改正前の商法では6か月)とされていること、及び②その間に増資等による新株発行がされても決議の効力が失われず(改正前の商法では新株発行により失効)、複数回発行が可能であるという点に特色がある。

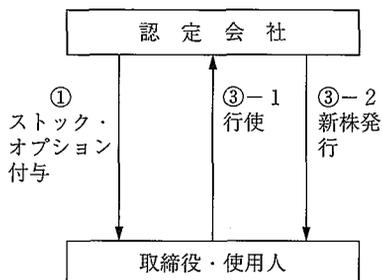
このほか、株主保護等の観点から様々の手当てが講じられている⁽²⁾。

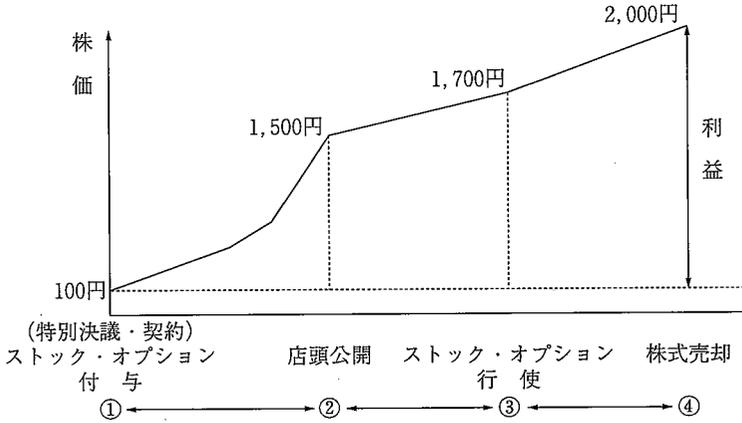
(図1) 新規事業法のストック・オプション制度の基本的仕組み

<オプション付与から株式の売却まで>

- ① 行使期間内に100円で新株の発行を請求する権利を取締役・使用人に付与(特別決議・契約)〔企業努力により株価上昇〕
- ② 店頭公開〔公開に伴い株価上昇〕
- ③ 取締役・使用人がストック・オプションを行使し、1株100円で新株の発行を受ける
- ④ 株式売却により1株当たり(2,000円-100円)=1,900円の利益

<新株の有利発行方式>





(注) 出典：国税庁「平成8年度改正税法のすべて」

(2) 対象企業

ストック・オプション制度の対象企業は、新規事業法の認定事業者である株式会社のうち、ストック・オプション付与の決議の時に未公開会社であるものとされている（新規事業法8①②）。これは、新規事業法の認定事業者を人材確保の面から支援する必要性が高いのは、事業リスクが高くキャッシュフロー上の制約があり有能な人材の確保が困難な未公開会社の段階と考えられるからであると説明されている。

また、利用目的は、認定計画に係る特定新規事業の実施に必要な人材の確保を円滑にするために利用する場合に限られる（同法8①）。したがって、認定計画に係る特定新規事業の実施と関係のない部署の人材の確保を円滑にするために、新株発行の特例措置を利用することは認められない。

ここでいう「特定新規事業」とは、新商品を生産し、若しくは新たな役務を提供する事業又は新技術を利用して商品の生産若しくは販売若しくは役務の提供の方式を改善する事業のうち通商産業省の所掌に係るものであって、その事業に係る商品又は役務が事業活動に係る技術の高度

化若しくは経営の能率の向上又は国民生活の利便の増進に寄与するものとされている（同法2）。

また、新規事業法の認定事業者になるには、実施しようとする特定新規事業に関する実施計画を作成し、これを通商産業大臣に提出して、その実施計画が適当である旨の認定を受ける必要がある（同法4）。

なお、認定事業者がこのストック・オプション制度を利用しようとする場合において、認定計画にストック・オプション制度の導入に関する記載がないときは、通商産業大臣の認定を受けて認定計画を変更し、同制度の導入等に関する事項を盛り込まなければならないとされている（同法5①）。

(3) ストック・オプション付与のための決議

ストック・オプションを付与するためには、株主総会において、新株の発行を受ける者ごとに、次の事項につき特別決議を行うことが必要である。また、その株主総会において、その新株の発行を受ける者に対し特に有利な発行価額で新株を発行する理由を開示しなければならない（旧新規事業法8①）。

① 新株の額面・無額面の別、種類及び数

決議により定める新株の総数は、その決議より前に行われたストック・オプション付与の特別決議により定めた新株の総数からその特別決議に基づき発行した株式の総数を控除した数と合わせて、発行済株式総数の3分の1以下でなければならない（同法8③）。

この総量制限は、ストック・オプションが行使されて時価の高い株式を安い価額で発行すると、株式の希薄化が生じ、他の株主の利益を制限することになるため、新規事業法の決議により定める新株の総数を一定の範囲に制限する趣旨と解されている。

② 新株の発行価額

発行価額は、額面株式の場合には券面額以上でなければならない（商法202②）が、新株発行の特例措置の趣旨からは、株主総会決議

時の1株当たりの時価よりも高く設定すべきものと解されている。

新株の1株当たりの発行価額は、新株発行請求権付与契約に定める新株発行請求権（ストック・オプション）を行使した際の新株の発行価額となるが、その新株発行請求権が付与される者（被付与者）に経営・勤労インセンティブを付与し新規事業者を支援するという新株発行の特例措置の趣旨からは、株主総会の決議時の1株当たりの時価よりも高く設定すべきであるとされている。

また、株式分割等により1株当たりの価値が低下し、その結果、新株発行請求権の希薄化が生じる場合に対処するため、新株の1株当たりの発行価額として、コンバージョン・プライス方式による調整規定を決議することが可能であると解されている⁽³⁾。

③ 新株の発行を受ける者の氏名

新株の発行を受ける者は、決議時において必ずしもその認定会社の取締役又は使用人である必要はないため、入社予定者でもよいが、権利行使（発行）時にその認定会社の取締役又は使用人でなければこの決議に基づく新株の発行はできない（新規事業法8①）。このストック・オプション付与のための特別決議は、その決議の日から10年以内に払込みをすべき新株について効力があるため、この間においては、複数回の新株発行も可能である（旧新規事業法8⑤）。

(4) 相続人への新株の発行

ストック・オプション付与のための決議において新株の発行を受ける者とされた者が死亡した場合には、その相続人を新株の発行を受ける者として、そのストック・オプション付与のための決議があったものとみなされる（旧新規事業法8⑥）。これにより、ストック・オプションの相続も可能となっている。

(5) 新株発行請求権の付与契約の締結手続

ストック・オプション付与の決議に基づき、認定会社と被付与者との間で新株発行請求権の付与契約の締結が必要であるが、この締結手続は、

次のようになる。

① 取締役会の決議

取締役会において、代表取締役と被付与者との間で新株発行請求権付与契約を締結する旨の決議を行う（商法260②）。

② 新株発行請求権付与契約の締結

代表取締役と被付与者との間でストック・オプション付与のための株主総会の特別決議及び取締役会の決議に基づき、新株発行請求権付与契約を締結する。

(6) 新株発行請求権の行使と新株の発行

① 新株発行請求権を付与された者は、新株発行請求権付与契約に従って、書面により新株の発行を請求する。

② 取締役会は、あらかじめ定めた発行価額により、請求者に対する新株発行の決議を行う。

③ 以下、認定会社による公告・株主への通知、株式申込証の作成、新株の申込み、新株の割当、発行価額の払込み、株券の交付、登記等の手続を経て一連の手続が終了する。これらの手続は、いずれも商法の規定に従って行われることになる。

〔注〕

(1) 山下隆一、寺内真彦「特定新規事業実施円滑化臨時措置法の一部改正」税理 Vol. 39 No. 2 (平成 8 年 2 月) 89 頁

北川 清「改正新規事業法の概要 (I)」商事法務 No. 1415 (1996. 2. 25) 2 頁

(2) 国税庁「平成 8 年度改正税法のすべて」

北川 清「改正新規事業法の概要 (II)」商事法務 No. 1416 (1996. 3. 5) 8 頁

(3) 通商産業省産業政策局新規事業振興室「新規事業法に基づく新株発行の特例措置 2」経営財務 No. 2292 (8. 8. 26) 29～30 頁

なお、コンバージョン・プライス方式の内容は以下のとおりである。

(コンバージョン・プライス方式)

新規事業法 8 条 1 項の決議により定めた新株の 1 株当たりの発行価額は、認定会社が株式分割等により同項の決議により定めた新株の 1 株当たりの発行価額を下回る

払込価額で新株を発行するときは、次の算式により調整される。ただし、額面株式の場合、調整式により算出された発行価額が券面額を下回るときは、その券面額をもって調整後の発行価額とされる。

$$\text{調整後発行価額} = \frac{\text{既発行株式数} \times \text{調整前発行価額} + \text{新発行株式数} \times 1 \text{株当たり払込金額}}{\text{既発行株式数} + \text{新発行株式数}}$$

第2節 措置法29条の2の創設の経緯とその内容等

1 措置法29条の2の創設の経緯

前節で述べたとおり、平成7年に新規事業法の一部改正が行われ、商法の特例として、特定新規事業の実施計画の認定を受けた株式会社（以下「認定会社」という。）が、未公開会社である期間において、株主総会の特別決議に基づいてその認定会社の取締役又は使用人等に対し特に有利な発行価額で新株を発行することができる等を内容とするストック・オプション制度が設けられ、平成7年11月16日から施行されている。

税制面においても、平成8年度改正において、税負担の公平性を確保しつつ、新規事業活動を支援し、ストック・オプション制度の導入の円滑化に資するよう、一定の要件を付した上で、次のような特例措置を設けることとされた。

- (1) 取締役等が、新株を取得する権利を行使した場合には、その権利の行使時に生じた経済的利益には所得税を課さない。
- (2) 上記(1)の特例の適用を受けて取得した株式を譲渡した場合には、当該株式の譲渡による所得については、株式等の申告分離課税〔税率26%（所得税20%＋住民税6%）〕を適用する。

改正前の税制の下では、ストック・オプションの行使により生ずる経済的利益は原則として給与所得として課税が行われることになる。その場合、納税資金捻出のために、取得した株式を直ちに売却せざるを得ず、ストック・オプションの趣旨が活かされないおそれがあるとの指摘がなされていた。(1)の措置は、こうした声に応えたものである。

他方、(2)においては、株式譲渡時の源泉分離課税の適用を認めないこととしているが、これは、株式の譲渡時にはオプションの行使時点で課税を行わなかった経済的利益の部分も含まれており、そうした所得にまで源泉分離課税を認めることは公平の観点等から問題があると考えたためであると説明されている⁽¹⁾。

さらに、平成9年度税制改正においては、ストック・オプション税制の適用対象となる認定会社の範囲に、特定通信・放送開発事業実施円滑化法の一部改正により創設される認定会社が加えられた。

なお、平成9年5月の商法改正により、一般的なストック・オプション制度が解禁され、税制上の取扱いについては平成10年度改正において検討することとされているが、その場合には、措置法29条の2の特例に関して何らかの改正が行われるであろうと思われる。

2 措置法29条の2の特例の内容

(1) 特定新株発行請求権の行使に係る経済的利益の非課税の特例

新規事業法8条1項又は特定通信・放送開発事業実施円滑化法8条1項（いずれの条項も、平成9年5月の商法改正に伴う改正前のもの）の株主総会の特別決議により特に有利な発行価額で新株の発行を受ける者とされた認定会社の取締役又は使用人（その認定会社の大口株主である者等一定の者を除く。以下「取締役等」という。）又は取締役等の相続人が、その特別決議に基づき認定会社とその取締役等との間で締結された契約により与えられた特定新株発行請求権をその契約に従って行使し、その新株の発行に係る株式の取得をした場合には、一定の要件の下で、その株式の取得に係る経済的利益については所得税を課さないこととされている（措法29の2①）。

① 適用対象者

この経済的利益の非課税の特例制度の対象者は、次に掲げる者である。

イ 認定会社の取締役等

適用対象者とされる取締役等は、新規事業法の認定会社の特別決議により特に有利な発行価額で新株の発行を受ける者とされたその認定会社の取締役又は使用人である個人である。ただし、次に掲げる者は、この取締役等の範囲には含まれないとされている（措法29

の2①、措令19の3①)。

(イ) 特別決議のあった日においてその認定会社の発行済株式の総数の3分の1を超える数の株式を有していた個人(以下「大口株主」という。)

(ロ) 特別決議のあった日においてその個人と次に掲げる特別の関係にある者が大口株主であった場合におけるその個人

i その個人の親族(配偶者、6親等内の血族及び3親等内の姻族)

ii その個人とまだ婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者及びその者の直系血族

iii その個人の直系血族とまだ婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者

iv その個人が贈与により取得した金銭その他の財産によってその生計を維持している場合におけるその贈与をした者及びその直系血族(上記iからiiiに掲げる者を除く。)

v その個人の直系血族が贈与により取得した金銭その他の財産によってその生計を維持している場合におけるその贈与をした者(上記iからivに掲げる者を除く。)

ロ 認定会社の取締役等の相続人

適用対象者とされる取締役等の相続人は、新規事業法の規定により特別決議のあったものとみなされた上記イの取締役等の相続人である(措法29の2①)。

なお、新規事業法では、特別決議により新株の発行を受ける者とされたものが死亡したときは、その相続人を新株の発行を受ける者として特別決議があったものとみなしている(新規事業法8⑥)。

② 特定新株発行請求権の要件

経済的利益の非課税制度の対象となる特定新株発行請求権は、新規事業法の特別決議に基づいて認定会社と取締役等との間で締結された

契約により付与された特に有利な発行価額で新株の発行を請求する権利で、その契約において次に掲げる要件を満たす定めがあるものとされている（措法29の2①、措令19の3②）。

イ その権利の行使は、その契約の基となった特別決議の日から2年間はできないこと。

ロ その権利の行使に係る新株の発行価額の年間の合計額は、500万円を超えないこと。

ハ その権利の行使に係る新株の1株当たりの発行価額は、その認定会社の株式のその特別決議の時における1株当たりの価額（時価）相当額以上であること。

ニ その権利の行使に係る新株の発行は、その新株のための特別決議があった次の事項に反しないで行われるものであること。

(イ) 新株の額面・無額面の別、種類及び数

(ロ) 新株の発行価額

③ 年間行使価額の総額制限措置

権利者が、特定新株発行請求権の行使をすることにより、その行使に係る新株の発行価額とその年中においてその権利者が既にしてしている他の特定新株発行請求権の行使に係る新株の発行価額との合計額が500万円を超えることとなる場合には、その500万円を超えることとなる特定新株発行請求権の行使による株式の取得に係る経済的利益については、この非課税の特例の適用はない（措法29の2①ただし書）。

例えば、認定会社が、役員Aに新株1万株を1株400円で、役員Bに新株2万株を1株400円で発行請求できる権利を付与したとする。この場合、Aは1年間にその権利全額（400円×1万株＝400万円）を行使しても、500万円以下であるため非課税の特例が受けられる。しかしBは、非課税の特例を受けるためには、権利（400円×2万株＝800万円）を2年間に分けて行使し、同一年に500万円以下となるように分散する必要がある。

ここでいう「他の特定新株発行請求権の行使」とは、その認定会社との間の他の新株発行請求権付与契約により付与された特定新株発行請求権の行使及びその認定会社以外の他の認定会社との間の新株発行請求権付与契約により付与された特定新株発行請求権の行使のほか、その行使をする特定新株発行請求権につきその行使前に既にその年中に行われたその特定新株発行請求権の行使（一部行使）を含むものとされている（措令19の3④）。

④ 特例の適用を受けるための手続

この経済的利益の非課税の特例の適用を受けるためには、権利者は、特定新株発行請求権の行使をする際、その権利者（権利者が取締役等の相続人である場合には、その被相続人である取締役等）及びその権利者の特別関係者がその特定新株発行請求権に係る特別決議の日においてその認定会社の大口株主に該当しないことを誓約し、かつ、提出者の氏名・住所、その特定新株発行請求権の行使の日の属する年において既にした他の特定新株発行請求権の行使の有無など所定の事項を記載した書面を、その行使の相手方である認定会社に提出することが必要である。この書面の提出がない場合には、非課税の特例の適用を受けることはできない（措令19の3③、措規11の4①）。

(2) 特定株式の譲渡に係る譲渡所得等に対する課税の特例

① 特定株式の譲渡に係る譲渡所得等に対する源泉分離選択課税の不適用

特定新株発行請求権の行使に係る経済的利益の非課税の特例の適用を受けた者が、その適用を受けて取得した認定会社の株式（以下「第一次特定取得株式」という。）をその取得の日以後に譲渡した場合には、その株式の譲渡による譲渡所得等については、上場株式等に係る譲渡所得等の源泉分離選択課税（措法37の11）の適用を認めず、譲渡所得等の金額に対し20%の税率（住民税を含めると26%）による申告分離課税（措法37の10）を適用することとされている（措法29の2

②)。

なお、その取得後に上場株式等となった株式をその上場等の日以後1年以内に譲渡したときは、その上場等の日において取得後3年を超えて引き続き所有されていたものである場合には、その譲渡による所得の2分の1相当額を課税するといういわゆる創業者利益に対する課税の軽減の特例が適用される(措法37の10②)。

また、この経済的利益の非課税の特例の適用を受けて株式を取得した者から、贈与又は相続(限定承認に係るものを除く。)若しくは遺贈(包括遺贈のうち限定承認に係るものを除く。)によりその株式の取得をした者が、その株式(以下「第二次特定取得株式」という。)をその取得の日以後に譲渡した場合についても、源泉分離課税の適用を認めず、申告分離課税を適用することとされている(措法29の2②)。

② 特定株式と同一銘柄の株式を譲渡する場合の取扱い

措法29条の2に規定する非課税の特例の適用を受けた者が、その取得の時以後に、その特例を受けて取得した株式(以下「特定株式」という。)と同一銘柄の株式を譲渡した場合には、実際に譲渡された株式が特定株式であるか同一銘柄の他の株式であるかにかかわらず、その譲渡については、その譲渡をした同一銘柄株式のうち「特定残株数」に達するまでの数の特定株式の譲渡をしたものとして(その特定株式のうち第一次特定取得株式と第二次特定取得株式とがある場合には、まず第二次特定取得株式の譲渡をし、次に第一次特定取得株式の譲渡をしたものとされる。)源泉分離選択課税の不適用の判定や取得価額等の計算などの所得税関係法令の規定を適用することとされている(措令19の3⑥⑦⑩～⑫)。

〔注〕

(1) 国税庁「平成8年改正税法のすべて」83頁

第3節 疑似ストップ・オプション制度と税務上の取扱い

1 疑似ストップ・オプション制度の概要

平成9年5月の商法改正前に認められていたストック・オプション制度は、新規事業法等の認定を受けた非公開の株式会社にのみ認められる限定的な制度であるため、公開企業は利用できなかった。このため、公開企業は、実質的にストック・オプション的な効果を狙った手法（「疑似ストップ・オプション制度」と呼ばれている）を採用していた。

我が国において現在採られている疑似ストップ・オプション制度には、主として以下のワラント方式と大株主抛出方式がある。

2 ワラント方式

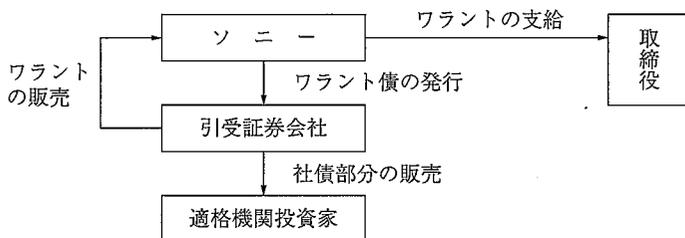
(1) ワラント方式の概要

公開企業（ソニー等）の一部では、分離型の新株引受権付社債（ワラント債）を利用して実質的にストック・オプション的な効果を狙った手法を採っている。

この方式は、会社がワラント債を発行し、金融機関に引受を依頼し、新株引受権証券（ワラント部分）のみを会社が買い戻し、役員又は従業員に報酬の一部として支給するものである⁽¹⁾。

ソニーの場合は、取締役の収入をより会社業績に対応したものとするため、取締役の報酬の一部をワラントで支給することを目的としてワラント債を発行した。株価が一定水準以上に上昇した場合、取締役は支給されたワラントを行使して新株式を取得し、それを売却することにより売却益を得ることができる。一方、その水準に達しない場合は、全く利益を得ることができない。取締役にとっては、会社業績が向上すれば株価の上昇により報酬も増加し、会社業績が報酬に反映されることになる⁽²⁾。

(図 2)



(表 2) ソニーの報酬型ワラント債の概要

新株引受権付社債			
社債		新株引受権	
発行額	10億円	新株発行額	10億円
利率	0.1% (年2回払)	行使価額	5,330円 (8/9終値の2.5%アップ)
発行価額	91.70円	発行価額	11円 (1ワラント当たり22万円)
利回り	約2.3%	付与率	100%
発行日	95年9月1日	行使開始日	95年10月1日
償還日	99年9月1日	行使最終日	99年8月31日
販売対象	国内機関投資家	割当金額	1ワラント当たり200万円
		支給対象	取締役役に役員報酬として支給
		譲渡制限	発行会社との覚書により、原則として株引受権のまま譲渡不可
発行価額	額面100円につき102.70円 (91.70円+11.00円)		

(注) 出典：商事法務 No. 1427 (1996. 6. 30) 64頁

一方、平成8年から公開前の会社にストック・オプション的な効果を狙ったいわゆる「成功報酬型ワラント」が認められるようになった。すなわち、日本証券業協会及び各証券取引所は、新規事業法のストック・オプションに基づき発行する新株式の誕生と合わせて、「登録前の第三者割当増資及び特別利害関係者等の株式移動等に関する規程」の一部を

改正して、ワラント債を利用して同様の目的で発行される新株引受権証券（成功報酬型ワラントと呼ばれている。）に関する取扱いを定め、平成8年1月1日より施行している⁽³⁾。

この成功報酬型ワラントとは、株式公開に向けて、登録申請会社がその会社の常勤役員又は従業員に報酬、給与又は賞与としてワラントを無償又は低額で譲渡する目的で発行されるワラント債（その発行時においてワラント債に付されているワラントを取得する者がすべて確定しており、かつ、その会社はそのワラント債の引受人からそのワラントのすべてを買い戻している場合に限る。）のうち、そのワラント債から分離したワラント部分のことである。

成功報酬型ワラントとして従来の規制の適用除外とされるための要件としては、次の2点が重要であるとされる。

- ① 役員（常勤の役員に限る。）又は従業員に報酬としてワラントを付与する目的で発行されたワラント債のうち、そのワラント部分をすべて会社が引受人から買い戻し、役員又は従業員に付与していること。
- ② ワラントを付与された役員又は従業員が、そのワラントの第三者への譲渡を行っていないこと（また、これを担保するために、規制期間の初日以降、発行会社にそのワラントが預託されていること）。

また、店頭登録希望会社が成功報酬型ワラントを発行している場合、発行会社とワラントの取得者は、譲渡制限等の覚書を締結し、その内容を遵守しなければならないこととされている⁽⁴⁾。

(3) 税務上の取扱い

分離型ワラント債は、ワラント部分が社債本体から切り離されて独立して取引されることから、税務上の取扱いは次のようになる⁽⁵⁾。

① ワラント部分の支給時

会社が役員又は従業員にワラント部分を無償又は低額で譲渡した場合には、ワラント価額と譲渡対価（無償の場合にはゼロ）との差額が

経済的利益として給与所得課税が行われる。役員の場合は、臨時的報酬（賞与）とされれば会社側は損金不算入とされることになる。

② ワラントの権利行使時

ワラントの所有者が権利行使により新株を取得しても、取得価額の引継ぎが行われるだけであり（所基通48-6の2）、原則として課税関係は生じない。

また、会社は新株を発行することになるが、資本取引として課税関係は生じない。

③ 株式の売却時

株式を売却した役員又は従業員に対してキャピタル・ゲイン課税が行われる（源泉分離課税又は申告分離課税の選択）。この場合、譲渡益の計算は、譲渡価額から行使時の払込金額とワラント部分の取得価額（①により給与所得課税が行われる場合には、その経済的利益は加算される）とを控除した金額とされる。

なお、会社側は株式の売却と無関係であり、課税上の問題は生じない。

(4) ワラント方式のメリット・デメリット

ワラント方式のメリット・デメリットとして、次の点があげられる⁽⁶⁾。

① メリット

イ スtock・オプションとほぼ同様の効果をあげることができる。

ロ ワラント権の行使時（払込時）には原則として課税を受けない。

② デメリット

イ ワラント債は、本来、資本調達手段であって報酬支払手段ではない。

ロ 社債引受機関を必要とし、発行手続きに手間がかかり、また、社債利息、ワラント購入代金、発行のための諸費用等のコストを負担することになる。

ハ ワラントを付与する際に給与所得課税を受けるので、株価が上昇

しなかった場合など行使する機会がなかった場合には、税金だけを納める結果となる。

ニ ワラントの付与を従業員にまで広げる場合に、労働基準法11条の「賃金」に該当すれば同24条の現物給与禁止の規定に抵触する恐れもある。

ホ ワラントの行使により発行できる株式の発行価額の合計額は、ワラント債の額が上限となる（商法341の8③）。

3 大株主拋出方式

(1) 大株主拋出方式の概要

大株主拋出方式は、大株主が直接保有している持株又は持株会社を通じて保有している持株を従業員又は役員に特別報酬として付与する方法である。付与するときの株式の価格を、付与時の時価より低くすることにより、従業員又は役員に経済的利益を与えることができる。

平成7年に、ソフトバンクの孫社長が自己及び自己の資産管理会社が保有するソフトバンク株を拋出して、役員及び使用人に権利を与えたが、その際の報奨金総額は毎期の税引利益増加額に等しく、行使価額は権利付与時の株式の時価の3分の1に設定されている。また、権利を毎年特定日に行使しなかった場合や退職した場合にはその権利は喪失するものとされる⁽⁷⁾。

(2) 税務上の取扱い

大株主拋出方式における税務上の取扱いは、次のようになる。

① 権利付与時

権利は他に譲渡できるものではなく、また、一定の要件を満たさないと権利行使できないとすれば、権利付与の段階では収入金額は確定しないため、新株等を取得する権利を与えられた場合の取扱い（所基通23～35共-6(2)）と同様に、課税関係は生じない。

② 株式の付与时

役員又は従業員が無償又は低額譲渡により経済的利益を受けた場合、その利益は自己の勤務する又は役員となっている会社から受けるものではないため、給与課税ではなく、個人からの贈与であれば贈与税、持株会社からの贈与であれば原則として一時所得課税が行われることになる。

持株会社側は、時価で譲渡したものとみなされ、贈与相当額については寄付金課税の問題が生ずる。

③ 株式売却時

株式を譲渡した役員又は従業員に対して、通常の株式のキャピタルゲイン課税が行われるだけである（源泉分離課税又は申告分離課税の選択）。

(3) 大株主抛出方式のメリット・デメリット

大株主抛出方式のメリット・デメリットとしては、次の点があげられる⁽⁸⁾。

① メリット

- イ 金庫株（株式付与のための事前の取得）を必要としない。
- ロ 株式の希薄化にならない。
- ハ 期間、条件等の設定が自由である。
- ニ オプションの譲渡制限が設けられる。

② デメリット

- イ 抛出する大株主の理解と負担が必要である。
- ロ 大株主の持株が減少するため、持株比率が低い場合には実行できない。
- ハ 大株主の判断によるところが大きいいため、付与の公平性に限界がある。
- ニ 付与形態により、贈与税、所得税課税など税負担が大きくなる可能性がある。

ホ ストック・オプションの権利付与を従業員にまで広げる場合に、労働基準法11条の「賃金」に該当すれば、同24条の現物給与禁止の規定に抵触する恐れもある。

〔注〕

- (1) 楠 純夫「ストックオプション制度と疑似ストックオプション」経理情報 No. 790 (96.7.1) 13頁
- (2) 千葉良雅「業績対応型の取締役報酬制度の概要」商事法務 No. 1402 (1995.10.5) 66頁
- (3) 楠 前掲注(1) 15頁
また、規制見直しの内容については、棚橋裕之「未公開会社のストック・オプション的ワラントの解禁」商事法務 No. 1416 (1996.3.5) 6頁以下を参照のこと。
- (4) 発行会社とワラントの取得者は、次の事項を含む覚書を締結し、その内容を遵守しなければならないとされている（田村義則「店頭登録と『ストックオプション』制度」週刊経営財務 No. 2264 (8.1.29) 11～12頁）。
 - ① 成功報酬型ワラントは、譲渡が制限されていること。
 - ② 成功報酬型ワラントを権利行使する日まで、そのワラントを継続保有し、発行会社に預託すること（権利行使の日が登録日を経過した日となる場合も同様）。
 - ③ 成功報酬型ワラントの権利行使により取得した株式は、登録日の前日までに継続保有（原則譲渡禁止）期間とし、その株券を証券会社に預託する確約を発行会社、証券会社及びその株券の取得者の第三者が行うこと。
 - ④ 成功報酬型ワラントの取得者が死亡したときは、相続人をその取得者とみなすこと（ただし、相続人は被相続人の締結した成功報酬型ワラントに関する覚書の内容を遵守しなければならない）。
- (5) 税務上の取扱いについては、次の記述もほぼ同じである。
升本和美「ストック・オプション制度の動向と税務取扱いの検討」税経通信（平成8年3月）186頁、楠 前掲注(1) 15頁
なお、会社側の会計処理については、名越洋子「新株引受権の供与とストックオプション」企業会計（1996年）Vol. 48 No. 8、123～124頁に記載がある。
- (6) 楠 前掲注(1) 15頁
- (7) 升本 前掲注(5) 186頁
なお、ソフトバンクは、平成8年5月から、別会社にソフトバンク株式を購入させてソフトバンクの役員又は使用人にその株式を売却（10年間分割払い・未払代金について質権設定）するという新方式を採用したと伝えられている。この新方式では経済的利益は生じないため、税負担の軽減となる（柳沢義一・山田啓之「ストック

オプションのしくみ」(1996年ぎょうせい) 109頁参照)。

(8) 楠 前掲注(1) 16頁

第4節 平成9年商法改正によるストック・オプション制度

1 平成9年商法改正の経緯等

平成9年3月28日の閣議で改訂された政府の平成7年度から9年度までの「規制緩和推進計画」においては、ストック・オプション制度の一般の導入につき、「平成9年度中に結論を得て、法改正を経て平成10年度中の早期に導入する」こととされていた。しかし、産業界の強い要望もあり、自由民主党では、我が国の経済社会の抜本的な構造改革を図り、国際的に開かれ、自己責任原則と市場原理に立つ公正な経済社会を実現するために、ストック・オプション制度の実現は緊急の過大であるとし、政府の計画を1年前倒して、議員立法により商法改正を行うこととした⁽¹⁾。

この議員立法は、平成9年4月30日、自由民主党・社会民主党・新党さきがけの与党三党と新進党、民主党、太陽党の六党共同提案として衆議院（第140回国会）に提出され、同年5月16日に成立した（平成9年5月21日公布、平成9年法律第56号）。

今回の商法改正により導入されたストック・オプション制度は、自己株式方式と新株引受権（ワラント）方式によるものであるが、自己株式方式は平成9年6月1日から施行することとされており、6月の株主総会でストック・オプション制度の採用を決議できるように配慮したものとされている⁽²⁾。

しかし、このような議員立法による商法改正は極めて異例のことであり、商法学者グループからは、開かれた商法改正手続きを求める声明の発表があり、また、法案の問題点も指摘されている。

なお、ストック・オプションに係る税制については、衆議院法務委員会において「ストック・オプション制度の一般化の意義及び適正・公平な課税の観点等を踏まえ、平成10年度税制改正の過程において、その適切な取扱いについて検討すること」という附帯決議が付されており、また、参議院法務委員会においてもほぼ同様の附帯決議が付されている。

2 ストック・オプション制度の方式

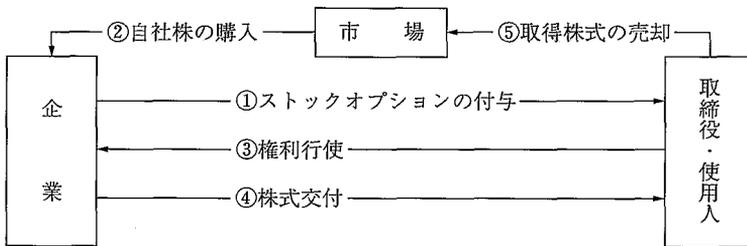
平成9年5月の商法改正により、一般的なストック・オプション制度が解禁されることになったが、制度の方式としては、①自己株式方式と②新株引受権（ワラント）方式の二つが認められた。ただし、両方の方式を同時に併用することはできず、いずれかの方式を選択的に利用することとされている。

(1) 自己株式方式

自己株式方式は、発行会社が自己株式を取得して、ストック・オプションを付与された取締役又は使用人の権利行使に応じて譲渡する方法である。平成6年の商法改正では、使用人に譲渡するための自己株式の取得が認められたが、取締役が対象とされておらず、また、取得できる株数の上限も3%と低いことが指摘されていた。そこで、今回の商法改正では、以下のとおり、取締役へ譲渡するための自己株式の取得を認めるとともに、取得できる株式の上限も10%に引き上げることとされた。

なお、この改正部分（商法210ノ2、211等の改正）については、平成9年6月1日より施行されている。

(図3)



- ① 会社は、取締役又は使用人に株式を譲渡するために、自己株式を取得することができる。なお、改正商法では、「特定ノ取締役又ハ使用人ニ対シ予メ定メタル価額ヲ以テ会社ヨリ其ノ株式ヲ自己ニ譲渡スベキ旨ヲ請求スル権利を与フル契約」と規定しているように、取締役等

が株式を取得できる権利は会社との契約に基づくものである。

- ② 取締役又は使用人に株式を譲渡するためには、その取締役又は使用人の氏名、譲り渡す株式の種類・数・譲渡価格、権利行使期間及び権利行使についての条件につき、定時株主総会の決議がなければならない。なお、取締役等がその地位を失った場合にもオプションを行使することができるかどうか、取締役等が死亡した場合にもその相続人がオプションを行使することができるかどうか、株価が一定額以上になったときに限りオプションを行使することができるかどうかについては、総会の決議により自由に定めることができる。
- ③ 取得することができる株式の総数は、発行済株式総数の10%内とする。
- ④ 株式の取得価額の総額は、配当可能利益の範囲内とする。これは、会社財産の空洞化を防止するための規定といえる。
- ⑤ 株式は、市場買付けのほか、公開買付けの方法によっても取得することができる。
- ⑥ 取締役又は使用人が株式を購入する権利を行使することができる期間は、10年以内とする。この期間は、新規事業法におけるストック・オプションの行使期間や米国におけるストック・オプションの行使期間と同様である。
- ⑦ 会社は、取締役又は使用人にその権利を行使することができる期間内に株式を譲渡しなかったときは、相当の時期に株式の処分をしなければならない。

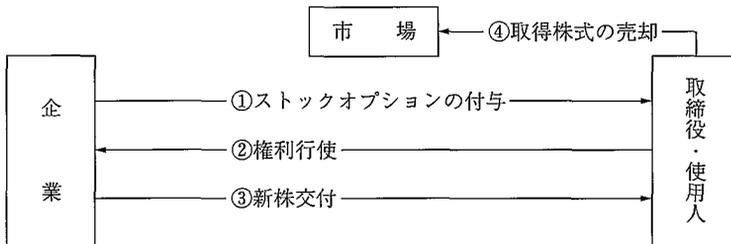
なお、この方式は、買受けについて財源の制限を受け、定時総会の利益処分決議後に残った配当可能利益の限度でしか買い受けられず、また、買受けは会社の資金で行うため、買い受けてから取締役又は使用人が権利を行使するまで資金が寝てしまうという欠陥があり、まだ十分な利益をあげていない会社はこの方式によることはできないとの指摘もある⁽³⁾。

(2) 新株引受権（ワラント）方式

新株引受権（ワラント）方式は、従来、疑似ストック・オプションとして利用されていたワラントを、以下のとおりワラント債を発行せずにワラント部分だけの発行を認めるものである。この方式は、(1)の自社株方式が自社株買いのための資金を必要とすることから、資金力に乏しい企業においてもストック・オプション制度を利用できるようにしたものとされている。ただし、この方式は、ワラントの行使により株式数が増え、また、時価よりも低い対価で特定の者に対して新株を発行するものであることから、株式の希薄化を招き、株主の利益に影響を与えるものといわれている。

なお、この改正部分（商法280ノ19～280ノ22の改正）は、平成9年10月1日より施行される。

(図4)



① 会社は、定款に定めがあり、正当の理由があるときは、取締役又は使用人に新株引受権を与えることができる。この新株引受権は、権利者である取締役又は使用人が、会社に対し引受権を行使（意思表示及び払込み）をすることにより、新株発行に関する取締役会の決議を経ることなく、新株につき株主となることができる権利であるとされている。

なお、この新株引受権は、会社と取締役又は使用人との契約によって取締役等に付与されるものである。

- ② 取締役又は使用人に新株引受権を与えるためには、その取締役又は使用人の氏名、新株引受権の目的である株式の額面無額面の別、種類、数及び発行価格並びに新株引受権を行使することができる期間等につき、株主総会の特別決議がなければならない。
- ③ 新株引受権の目的である株式の総数は、発行済株式総数の10%以内とする。
- ④ 新株引受権の行使期間は、10年とする。
- ⑤ 新株引受権は、譲渡することができない。
- ⑥ 新株引受権は、登記することを要する。

なお、この方式は、配当できる利益がない欠損会社でも実施でき、また、会社は資金を寝かせる必要がないばかりか逆に、取締役又は使用人から株式の払込を受けて資金が増えることから、設立して間もない剰余金（任意準備金又は前期繰越利益）を持っていない小さな会社でも採用できるとの評価もある⁽⁴⁾。

(表3) 商法改正によるストック・オプション制度各方式の比較

	自己株式方式（商法210ノ2）	ワラント方式（商法280ノ19）
対 象	取締役・使用人	取締役・使用人
付与の方法	会社保有の自己株式を「あらかじめ定められた価額で会社からその株式を自己に譲渡すべき旨を請求する権利」を契約により付与	新株引受権を付与
付与の条件	総会決議で「譲渡することを必要とする理由」を開示	「定款の定め」と「正当の理由」
決議方法	定時総会の普通決議	商法343条に定める特別決議
付与期限	次の定時総会集結時	総会決議後1年内
権利行使期間	決議の日から10年以内	決議の日から10年以内

自己株式取得の総数又は引受権の目的である株式の総数	発行済株式総数の10%内	発行済株式総数の10%内
---------------------------	--------------	--------------

(注) 上記の表は、週刊経営財務 No. 2327 (9.5.12) 4頁を参照とした。

3 商法改正によるストック・オプション制度と新規事業法等によるストック・オプション制度の関係

新規事業法及び通信・放送開発法は、商法の特例として、主としてベンチャー企業の育成を目的として、一定の認定会社について、新株の有利発行方式のストック・オプションを認めている。今回の商法改正は、全ての株式会社にストック・オプションを認めるものであり、また、ワラント方式も導入している。そこで、新規事業法等のストック・オプションから商法によるストック・オプションに切り換えることが可能である。

また、商法では、ワラント方式により与えることができる株式を発行済株式総数の10%以内としているのに対し、新規事業法等では3分の1又は20%としている。

このように、商法と新規事業法等は、一般法と特別法の関係にある。

なお、商法改正の経過措置として、平成10年4月1日前に新規事業法等のストック・オプションの実施に関して認定を受けていた認定会社は、商法改正の施行後も、改正前の新規事業法等により認められていた新株有利発行方式によるストック・オプションを付与することができることとされている(改正商法附則9、11)

4 商法改正に対する問題点の指摘

今回の商法改正によるストック・オプション制度については、法案審議中の平成9年5月12日に、商法学者から手続面での不備や法案の問題点が指摘されている⁽⁵⁾。その概要は以下のとおりである。

(1) ストック・オプション付与の範囲

ストック・オプション制度が、法案のように、大企業の従業員の末端に至るまで無差別的に付与される場合には、従業員の給与の一部を市場連動商品に代替させることにもなるため、その意義と機能を十分に検討する必要がある。なお、ストック・オプションの従業員に対する付与は、労働基準法が定める現金支払いの原則（労働基準法24）との関係でいかに評価されるべきかという問題がある。

(2) 行使期間の問題

ストック・オプションを取得後、会社に対する貢献度と関係なく、来週にでも行使しうる制度となっており、一定の行使禁止期間が設けられていない。この点については、付与条件として自主的に対処することは可能であるが、法的な歯止めは存在していない。

(3) 報酬情報の開示

取締役がストック・オプションを付与する場合には、取締役の報酬決議の際の参考書類や付属明細書において、また、有価証券報告書において十分な情報開示がなされなければならない。アメリカでは、一人一人の役員について実名をあげた上で全報酬が開示されている。

(4) 取得者に対する情報開示

市況によっては紙切れと化してしまう可能性のあるストック・オプションの意味について、主として従業員に対する十分な説明がなされる保障がない。そこで、証券取引法の発行市場規制に相当するような情報開示義務を会社に課することも考えられるが、そのような配慮がない。

(5) 自己株式方式と債権者保護

自己株式方式によるストック・オプションの場合、株価が低迷しオプションが行使されないと、最長10年間会社は損失を含んだままの自己株式を保有し続けなければならないが、会社債権者の保護上の問題を生ずる。

(6) 自己株式の資産性

10年という長期保有があり得る自己株式を認めるのであれば、諸外国

と同様、会計上その自己株式の資産性を否定又は制限する措置が伴わなければならない。

(7) 承認方式の整合性

自己株式方式のストック・オプションは、定時株主総会の普通決議のみで実施でき、ワラント方式のストック・オプションが定款と株主総会特別決議を要することとの整合性を欠く。

(8) 取締役・従業員の氏名

ストック・オプションを与えられる取締役・従業員の氏名を株主総会決議に際して示す場合、「取締役全員」とか「当社の規定何級以上の全従業員」という形で決議することも認められるとする経済会の解釈が通るのであれば、規定の文言に疑義がある。

なお、これらの指摘のうち(8)については、立法者は、「大きな企業の場合には多数の氏名が羅列されているだけではかえってストック・オプションの全体がわかりにくくなることも考えられるし、事務的な負担も相当大きくなる。したがって、このような場合は、たとえば部署、役職および合計人数等ストック・オプション・プランの趣旨・内容を明らかにする要素を示せば、それでも足りる。」と述べている⁽⁶⁾。

5 その他の法的問題点

一般的なストック・オプション制度の導入に際しては、今回の商法改正前から法的問題点が指摘されている。今回の商法改正については上記4で述べたとおり商法上の問題点が指摘されているが、その他次のような問題点が残されている。

(1) 商 法

① 取締役の報酬の決定

商法269条は、「取締役が受クベキ報酬ハ定款ニ其ノ額ヲ定メザリシトキハ株主総会ノ決議ヲ以テ之ヲ定ム」と規定している。そこで、ストック・オプションの取締役への付与やこれを行なったことにより

取得した株式の時価と発行価額との差額分の利益が同条の「報酬」に当たるかが問題となる。仮に権利行使による利益を「報酬」に当たると解した場合には、その利益について株主総会で決議することが必要となるが、この場合には、権利の行使時期や利益を予め予想して株主総会の決議をすることは困難である。

なお、新規事業法における新株発行の特例措置の場合、新株発行請求権の付与やその行使による利益は、商法269条の「報酬」には当たらないとされている⁽⁷⁾。

② 利益相反取引

商法265条は、取締役と会社との利益相反取引について、取締役会の承認を要する旨規定している。そこで、取締役へのストック・オプションの付与やこれの行使による取締役への新株の発行について同条の利益相反取引との関係が問題となるが、取締役に新株発行請求権を付与したり、これの行使により取締役に對し新株を特に有利な発行価額で発行することは、会社と取締役との利益相反取引に当たると解され、取締役会の決議が必要となる。

新規事業法における新株発行の特例措置の場合、会社と取締役との間で新株発行請求権付与契約を締結して取締役に新株発行請求権を付与したり、取締役に對し新株を発行したりする際には、そもそも取締役会の決議を経ているため、商法265条の要件も満たすことになり、特に問題は生じないと解されている。ただし、新株発行請求権の付与を受ける取締役は、新規事業法8条1項の決議をする株主総会の招集を決める取締役会の決議や新株発行請求権付与契約についての取締役会決議等について特別の利害関係を有する取締役といえるので、その決議には参加できないと解されている（商法260の2②）⁽⁸⁾。

(2) 証券取引法

① 転売制限

証券取引法164条1項は、「上場会社等の役員又は主要株主がその職

務又は地位により取得した秘密を不当に利用することを防止するため、その者が当該上場会社等の特定有価証券等について、自己の計算においてその買付けをした後、6月以内に売付けをし、又は売付けをした後6月以内に買付けをして利益を得た場合においては、当該上場会社等は、その利益を上場会社等に提供すべきことを請求することができる」と規定している。

ストック・オプション制度において、新株発行請求権を行使して株式を取得した場合に、6か月以内の売買が事実上制限されることになる。

しかし、新規事業法における新株発行の特例措置は、新株の発行により株式を取得するもので売買とは異なるものであることから、同条の規定は適用されないと解されている⁽⁹⁾。

この問題については、平成9年5月の商法改正により認められたストック・オプションは株主の承諾に基づいて行われる制度であることに鑑み、省令改正により、この規定の適用を除外するとしている⁽¹⁰⁾。

② 差金決済の禁止

商法改正附則18条2項により、単位未満株の発行が禁止されているため、オプション行使に伴い取得した単位未満株が現金決済で支払われると、同条の差金決済に該当するものと考えられている⁽¹¹⁾。

証券取引法201条は、有価証券市場によらないで、有価証券市場における相場により差金の授受を目的とする行為等は罰則の対象とされる旨規定している。

したがって、株価に連動した金銭的報酬を支払う制度は同条違反の可能性があると指摘がある⁽¹²⁾。

③ インサイダー規制

上場会社等の役員、使用人等の会社関係者は、業務等に関する重要な事実を知った場合には、その事実が公表された後でなければ、株式等の売買をしてはならないとされている（証券取引法166）が、「重要

な事実」が包括条項となっており、定義が明確となっていない。この状態では、役員、従業員が適時に利益を享受することを妨げる可能性があるとの指摘がある⁽¹³⁾。

また、商法改正による自己株式方式のストック・オプションにおいて、取締役・使用人がインサイダーとして取得した株式を売買や有償で譲渡する場合にはインサイダー取引規制が及ぶことはいうまでもなく、ワラント方式のストック・オプションを行使して取得した新株を譲渡する場合にもインサイダー取引規制の可能性があると指摘がある⁽¹⁴⁾。

(3) 労働基準法

労働基準法24条は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合…においては通貨以外のものでも支払うことができる」と規定している。

ここでいう賃金とは、「賃金、給与、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」とされている（労働基準法11）。

新規事業法における新株発行の特例措置の場合、新株発行請求権の従業員への付与やこれを行なったことにより取得した株式の時価と発行価額との差額分の利益は、賃金の減額を伴わないこと及び会社が従業員等に対して支給基準に応じて支給する義務が生ずるものとはいえないことから、特殊な場合を除いては上記の「賃金」には当たらないと解されている⁽¹⁵⁾。

また、平成9年5月の商法改正により認められることになったストック・オプションについても、労働省は、「ストック・オプションを付与された者が利益を得る時期および額については、その者の判断に委ねられており、労働の対価とはいえず、したがって労働基準法上の賃金に当たらない」との見解を示している⁽¹⁶⁾。

しかし、「ストック・オプションの付与がそもそも『任意的・恩惠的』給付であれば『賃金』に該当しないといえるのではないだろうか、いかなる給付が『任意的・恩惠的』給付といえるかは必ずしも明らかではないが、ストック・オプション制度は従来の賃金体系の予定していなかったものであり、関係当局の柔軟な対応が望まれる」とする意見がある⁽¹⁷⁾。

〔注〕

- (1) 商法改正の経緯等については、立法者である与党商法改正プロジェクト・チーム座長（保岡衆議院議員）の説明が商事法務に掲載されている（保岡興治「ストック・オプション制度等に係る商法改正の経緯と意義」商事法務 No. 1458（1997.6.5）2頁）。
- (2) 平成9年6月1日より施行された自己株式方式は、同月の株主総会で29社の上場・店頭公開企業が導入を決め、そのうち9割が従業員にまでストック・オプションを与える考えである旨報道されている（日本経済新聞（夕）平成9年6月2日）。また、自己株式方式の採用を予定している主な企業名（24社）とその内容（譲渡対象者、権利行使期間等）については、商事法務 No. 1458（1997.6.5）46頁に掲載されている。
- (3) 並木俊守「ストック・オプションの二つの方式」税務会計 No. 1421（1997.6.5）24頁
- (4) 同 上
- (5) 「今次商法改正案の問題点（1997.5.12）」は、週間経営財務 No. 2328（9.5.19）4頁以下に掲載されている。
このほか、商法改正に関して問題点を指摘しているものに、次のような論文がある。
 - ① 伊藤邦夫「ストック・オプションに課題」日本経済新聞（経済教室）平成9年5月26日
 - ② 岸田雅雄「ストック・オプション制度の導入と商法上の課題」税経通信 Vol. 52 No. 10（1997.7）25頁
 - ③ 森本 滋「議員立法によるストック・オプション制度」商事法務 No. 1459（1997.6.15）2頁
- (6) 保岡 前掲注(1) 6頁
- (7) 北川 清「改正新規事業法の概要（下）」週刊経営財務 No. 2273（8.4.1）28頁
- (8) 北川 前掲注(7) 29頁
- (9) 北川 前掲注(7) 25頁

- (10) 保岡 前掲注(1) 10頁、平成9年5月7日衆議院法務委員会（商事法務 No. 1459（1997.6.15）32頁参照）
- (11) 勸産業研究所「ストック・オプション型報酬制度の日本への適用に関する調査研究」（平成7年5月）70頁
- (12) 澤口 実「Current Practice Q & A—ストック・オプションに関する法律上の規制—」企業会計 Vol.49 No. 1（1997）142頁
- (13) 長尾敬子「導入の背景と商法上の規制」速報税理8.2.21、18頁
- (14) 岸田 前掲注(5) 28頁
- (15) 北川 前掲注(7) 27頁
- (16) 保岡 前掲注(1) 7頁、平成9年5月15日参議院法務委員会（商事法務 No. 1459（1997.6.15）33頁参照）
- (17) 商事法務 No.1407（1995.12.5）35頁

第3章 諸外国におけるストック・オプション制度の税務上の取扱い

第1節 米国における優遇措置の内容

1 税制上の取扱いの沿革

米国においては、従業員が一定の条件を満たすストック・オプション制度から利益を受けた場合には、その利益に対して税制上優遇措置を与えている。基本的には、我が国の措置法29条の2と同様の仕組みであり、オプションの行使により時価を下回る価額で株式を購入しても、その時点では利益には課税せず、また、その後その株式を売却した時には、売却益は長期キャピタル・ゲインの課税の特例の対象とするというものである。

現在、所得税制上特別に恩典が認められているのは、次の3種類のストック・オプションである。

- ① 適格ストック・オプション（ただし、オプションの付与が1976年5月20日以前のもの）（IRC § 422）
- ② 奨励型ストック・オプション（IRC § 422A）
- ③ 従業員株式購入プラン（IRC § 423）

しかし、米国においては、以下のとおり、現在の制度に至るまで多くの改正が行われ、優遇措置を受けるためのストック・オプションの要件が厳しくなっている。

(1) 1950年以前の取扱い

経営者に対してストック・オプション（以下、この項においては単に「選択権」という。）を交付することは、既に1920年代から行われていたようであるが、1950年の内国歳入法に課税関係が規定されるまでは、慣習法の諸判例によって課税関係が律せられてきた⁽¹⁾。

選択権課税上の主要な問題は、選択権を与えられた者にとって報酬とみなされるかどうか、また、それを与えた会社にとって費用として控除

が認められるかどうかということであった。

1945年以前の裁判所の判断は、すべての選択権を両当事者の意図により報酬選択権と所有者選択権に分類し、所有者選択権と判定された場合には、従業員が権利行使によって得た利益については普通所得として課税されず、株式を処分した時に処分時の公正株式市価と行使価格との差額がキャピタルゲインとして課税されるだけであった。また、選択権を交付した株式会社は何ら費用として控除することは認められていなかった。他方、報酬選択権と認められた場合には、権利行使時の株式の市価が行使価格を超える額は従業員の報酬として普通所得として課税された。この場合には、選択権を交付した株式会社は、権利行使された課税年度について同額の費用を控除することが認められた。この区分の判断は、各種の要因を参考とするが、行使価格が選択権交付時の株式の市価とおよそ同じである場合には、所有者選択権とされていたようである。

しかし、スミス事件判決（1945年2月26日最高裁）において、裁判所は、権利行使価格と選択権交付時の株式の市価との差異がなかったにもかかわらず、その選択権を報酬選択権と認定し、権利行使時の株式の市価と行使価格との差額を普通所得として課税すべきであるとした。

この判決後、内国歳入庁はレギュレーションを改正（1946年4月12日）し、株式の低額譲渡があった場合には、すべての選択権を報酬選択権として取り扱うこととしたが、反対もあり、新たに成文法を確保しようとする広汎な運動が展開された。

そして、1950年改正により、選択権制度に対する課税原則が内国歳入法典に規定された（成文化）。

(2) 1950年改正によるストック・オプション課税の内容

1950年改正により制定されたストック・オプション課税の概要は、以下のとおりである（IRC § 130A）⁽²⁾。

① 対象とされるストック・オプションの範囲

新課税原則の適用されるストック・オプションは、次のような「制

約された」選択権（“restricted” stock option 一般に「制限ストック・オプション」と訳される。）で、1945年2月26日以後に交付された選択権でなければならない。

イ その選択権は、選択権者（正確には「選択権を与えられた者」の意）の雇用と関連する何らかの理由により交付されたものでなければならない。

ロ 選択権者の生存期間中、その選択権は、選択権契約の文言により、本人によって譲渡可能であったり、また、本人以外の者によって行使可能であったりしてはならない。

ハ その選択権は、雇用者たる株式会社又はその親会社若しくは子会社により、これらの会社のいずれかの株式を買うために交付されたものでなければならない。

ニ 選択権が交付される時点において、選択権者は、直接又は間接に、雇用者たる株式会社又はその親会社若しくは子会社の議決権付株式の10%以上を保有してはならない。

ホ 行使価格は、選択権交付時の株式市価の85%以上でなければならない。

② 権利行使及び株式処分の条件

イ その選択権は、選択権者が雇用者株式会社又はその親会社若しくは子会社の被用者である間に、あるいはかかる被用者であることをやめてから3か月以内に行使されなければならない。

ロ 権利行使によって取得された株式は、選択権交付の時から2年以内に、また取得の時から6か月以内に処分されてはならない。

③ 課税関係

イ 選択権者が権利行使により株式を取得した時には、選択権者は所得を得たものとみなされない。この点は、かつての所有者選択権の取扱いと同じである。しかし、選択権者が後にその株式を処分したとき次のように課税される。

(イ) 行使価格 (B) が選択権交付時の株式市価 (A) の85%~95%である場合

i 処分時の株式の市価 (C) がAを超えるとき…… $(A - B)$ について普通所得税が課税される。ただし、 $(C - A)$ については資本利得税のみが課税される。

ii 処分時の株式の市価 (C) がA未満であるとき…… $(C - B)$ について普通所得税が課税される。

(ロ) BがAの95%以上である場合

普通所得税は全く課税されず、株式の処分時に、 $(C - B)$ について資本利得税のみが課税される。

ロ 雇用者株式会社又はその親会社若しくは子会社にとっては、いかなる控除も認められない。

(3) 1954年改正の内容

1950年に新設された130A条は、1954年の税法改正により421条に移され、内容的にも部分的に改められた。その概要は次のとおりである⁽³⁾。

- ① 「制約された」選択権に、新たに可変的行使価格をも認められた。
これは、行使価格が交付の時に前もって固定されるのではなく、権利が行使される時点を含む6か月間の何らかの時における選択権株式の市価を唯一の変数とする公式の下で決定され、かつ、仮に選択権が交付と同時に行使されたと仮定して、この公式により決定される行使価格が交付時の公正市価の85%以上であるような選択権である。
- ② 持株割合が10%以上である被用者についても、行使価格がストック・オプション交付時の公正市価の110%以上であり、かつ、選択権交付の時から5年以内に行使されれば、「制約された」選択権に適用される課税原則が適用されることになった。
- ③ 行使条件について、選択権は、交付の時から10年以内に行使されなければならないという条件が追加された。
- ④ ①の改正に伴い、行使価格 (B) が交付時の株式市価 (A) の85%~

95%である場合には、 $(A - B)$ と「処分時の株式市価 $(C) -$ 実際の行使価格 (B) 」のいずれか少ない方が、株式処分時に、普通所得として課税される、という原則が付加された。

なお、1958年に可変価格選択権の条件が厳格化された。

(4) 1964年改正の内容

選択権課税に対する優遇批判に応えるため、1964年税制改正において、422条に「資格ある」選択権（“qualified” stock options）を規定した（一般には「適格ストック・オプション」と訳されている）。この「資格」は従来の「制約された」選択権と比較すると厳しくなっているが、主な相違点は次のとおりである⁽⁴⁾。

- ① 行使可能期間（選択権期間）を5年以下に限定する（改正前10年）。
- ② 取得株式の最低保有期間を3年に延長する（改正前2年）。
- ③ 株価下落後の行使価格の引下げを禁じる。
- ④ 同一人に交付日を異にする2種の選択権（ただし、同一株式を対象とする）が発行されている場合、新選択権は行使できない。
- ⑤ 選択権プランについて、その採択の前後それぞれ12か月以内に株主総会の承認を必要とする。
- ⑥ 選択権プランの採択又は承認のいずれか早い方から10年以内に、選択権が交付されなければならない。
- ⑦ 選択権交付直後に総議決権又は総株式価値の5%以上の株式を所有する者には、原則としてかかる選択権を与えることができない。
- ⑧ 行使価格を交付日市価の100%以上に限定する。
- ⑨ 当事者が誠意をもって上記⑧の条件を満たそうと試みたにもかかわらず、満たさなかったことが判明した場合、この条件は満たされたものとみなし、その代わり行使時の課税年度において、次の額のうち少ない方を報酬として総所得に加算する。

イ 行使価格と交付日公正市価の差額の150%

ロ 行使日公正市価と行使価格との差額

なお、1964年には、同時に個人所得税の大幅な減税が行われた（ただし、資本利得課税率は変更されなかった）ため、現金報酬との関係において、相対的に選択権の利用可能性が減少した。

また、1964年改正では、同時に従業員株式購入プラン（employee stock purchase plan）が設けられ、主として非幹部職員を対象とするストック・オプションに対する税制が確立した。

(5) 1969年改正の内容

1969年税制改正は、直接選択権規定の改正を目的としたものではなかったが、結果としてこれまでの選択権の被用者に対する経済的報酬価値を直接、間接に著しく損なわせるものとなった。具体的な改正の内容は次のとおりである。

① 権利行使時における未実現利得（行使時の株式市価が行使価格を超える時のその差額）に対しては、改正前は課税されていなかったが、次のとおり、新たに総合課税方式によるミニмум・タクスを課すこととされた。

イ 「定額30,000ドルプラス給与所得に対する税額」を超過する権利行使時の利得に対して、新たにミニмум・タクス（10%）を課す。

ロ 定額30,000ドルを超過する権利行使時の利得部分を、マキシмум・タクス（50%）の課税特権を得られる給与所得部分より除外する。その結果、除外された給与所得部分に対して、限界税率（最高70%）が適用されることになる。

② 改正前は、適格選択権により取得した株式を処分した長期資本利得に対しては、25%の定率課税が行われていたが、権利行使日以後3年経過後に株式を処分した場合には、再び行使時利得と行使後の株価上昇分とに対して新たな長期資本利得税が課されることになった。新たな長期資本利得税は、50,000ドルまでは25%、50,000ドルを超える部分は普通所得税率の2分の1の税率により課税するものである。

1969年改正では、税制を複雑化し課税を一層強化することによって、

いわば、選択権の外延的及び内在的な潜在的利益の可能性を除去することによって、選択権利用の可能性は顕著に縮小させられることになった。かねてから選択権に関する課税優遇措置を全面的に廃止しようとする税務当局の意図は、事実上1964年及び1969年税制改正によってほぼ実現されることになったといわれている⁽⁵⁾。

1976年税制改革法により適格ストック・オプション制度は段階的に廃止されることとなった。この際の議論は、適格ストック・オプションの価値は株式市場の動向により左右されるので、他の報奨制度と比較して重要幹部職員へのインセンティブとして重要であるかどうか疑問であるということ、及びもしそれがインセンティブに成りえたとしても給与の一種であることに変わりはなく、適正に課税すべきだというものである。更に、適格ストック・オプション制度は法人にだけ認められているものであり、非法人企業を差別しているという議論もあったようである。

(6) 1981年改正の内容

1981年経済再建租税法は、適格ストック・オプションに代わる制度として奨励型ストック・オプション (Incentive stock options) を導入し、現在も適用されている。この奨励型ストック・オプションの内容は、次の2のとおりであるが、1人の従業員に1年間に付与できるストック・オプションの額を10万ドルに制限したという点に特徴がある。

2 奨励型ストック・オプションの税務上の取扱い

現行制度上認められている奨励型ストック・オプションの税務上の取扱いは、次のとおりである。

(1) 奨励型ストック・オプションの要件 (IRC § 422A)

- ① スtock・オプションにより取得した株式の売却が、ストック・オプションの付与の2年以内又は権利行使による取得の1年以内に行われないこと。

- ② ストック・オプションが与えられる従業員の範囲は、その法人及び親・子会社の従業員、合併又は組織変更があった場合にはこれにより権利義務を承継した法人の従業員に限られること。
 - ③ 権利行使価格は、権利付与の時における株式の時価（公正市場価格）以上であること。
 - ④ ストック・オプションは、一定のストック・オプション・プランに基づくものであって、そのプランが、法人がそのプランを採用した時の12か月前から12か月後までの期間において株主総会の承認を得ていること。また、権利の対象となる発行株数及び対象被用者の範囲が文書により示されていること。
 - ⑤ ストック・オプションの付与は、株主総会によるプランの承認又は法人による採用の早い方から10年以内に行われること。
 - ⑥ 権利の行使は、付与の時から10年以内に行われること。
 - ⑦ ストック・オプションは、付与を受けた被用者の一身専属権であること（ただし、相続は認められる。）。
 - ⑧ その法人又は親・子会社の各種の株式による議決権を10%超有するものに対しては、ストック・オプションを与えてはならないこと。
 - ⑨ 1 歴年中に1人の従業員に関し付与できるストック・オプションの付与時の時価による限度額は、10万ドルであること。
- (2) 課税関係（適格ストック・オプションの課税関係と同じ。IRC § 421)
- ① 被用者は、オプション株式の時価の過少見積の場合を除き、適格ストック・オプションの付与及び行使の時点では課税されない。また、法人はオプションの付与及び被用者によるその行使について事業経費控除は認められない。
 - ② 被用者は、オプションの行使により法人より取得した株式を売却した時点で初めて課税を受ける。この売却による利得は、その株式を取得した時点より1年以上かつオプションの付与時点より2年以上保有していた場合に限り、長期キャピタルゲインとして取り扱われる。

- ③ 条件未満の保有に関わらず売却した場合には、その株式のオプション行使時点の時価とオプション価格との差額については、被用者は普通所得として課税され、法人はこの差額を事業経費として控除することができる。

3 従業員株式購入プランの税務上の取扱い

このプランの下では、オプション価格は、オプション付与の時点又はオプション行使の時点の株式時価（公正市場価格）の85%以上であればよい。そして一定の保有期間のうち、オプション株式を売却した場合に、オプション付与の時点における株式時価がオプション価格を超える場合の超過額は普通所得とされ、それ以外の利益はキャピタルゲインとしての取扱いを受けることができる。このプランによるオプション付与は、被用者を平等に対象とするものでなければならない。

(1) 従業員株式購入プランの要件（IRC § 423）

従業員株式購入制度に基づくストック・オプションとしての取扱いを受けるためには、次の条件を満たさなければならない。

- ① スtock・オプションにより取得した株式の売却が、ストック・オプションの付与の2年以内又はオプションの行使による取得の後の1年以内には行われないこと。
- ② 選択権が与えられる職員の範囲は、その法人、その親会社及び子会社の職員、合併又は組織変更があった場合にはこれにより権利義務を承継した法人の職員に限定される。
- ③ オプション価格は、オプション付与の時点における株式時価又はオプション行使の時点における株式時価の低い方の85%以上であること。
- ④ このプランは、法人による採用の時点の12か月前から12か月後までの期間において株主総会の承認を受けなければならない。
- ⑤ オプション価格が「オプション行使における株式時価の85%以上」に定められている場合には、オプションの行使はオプション付与の時

点より5年を経過した後でなければならない。それ以外の定め方の場合には、行使制限期間は付与の時点より27か月とする。

- ⑥ オプションは、付与された被用者の一身専属権とする（ただし、相続は認められる。）。
 - ⑦ その法人（又はその親会社若しくは子会社）の各種の株式の議決権を5%以上有する者に対しては、オプションを与えてはならない。
 - ⑧ オプションは、全従業員に付与されていること。ただし、2年未満の雇用関係にある者、高給の被用者、幹部職員等を除外することは認められる。
 - ⑨ 1人の被用者は、1歴年に25,000ドル以上の株式を購入することはできない。
- (2) 従業員株式購入プランの課税関係（IRC § 421）
適格ストック・オプションの課税関係と同じであり、その概要は前記2(2)のとおりである。

[注]

- (1) 生駒道弘「ストック・オプションの研究」（昭和42年評論社）13頁～22頁
なお、本節における沿革は、ほとんど同書を参考とした。
- (2) 生駒 前掲注(1) 22頁～24頁
- (3) 生駒 前掲注(1) 25頁～26頁
- (4) 生駒 前掲注(1) 176頁～181頁
- (5) 菅野康雄「経営者報酬制度」（昭和57年千倉書房）68頁～73頁

第2節 米国におけるその他の制度に対する税務上の取扱い

1 非適格ストック・オプション

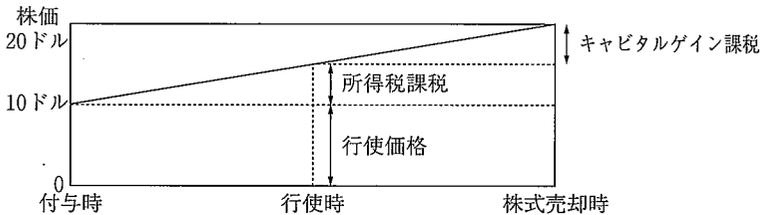
非適格ストック・オプションとは、基本的な枠組みは奨励型ストック・オプションと同じであるが、税制上の優遇を受けるための要件を満たしていないものをいう。通常は、行使価格は付与時の株式の時価、権利行使期間は10年間、そして付与日から1年間は権利行使できないとするものが多い⁽¹⁾。

また、権利行使できるストック・オプションの割合が時間の経過とともに増えていくタイプもある。例えば、ペプシコ社のストック・オプションは付与日から1年経過する毎に付与された権利の20%が行使可能となり、5年後に100%行使可能となる。ボーイング社の場合は、付与日から1年経過後に40%、3年経過後に70%、5年経過後に100%行使可能とする設計となっている。

さらに、権利行使の条件として、行使価格から一定幅以上の株価上昇を条件とするタイプもある。例えば、デュポン社では、株価が行使価格よりも20%以上上回っていなければならないとし、また、ボーイング社では、20営業日連続で株価が一定水準以上になっていることが条件となっている。

非適格ストック・オプション制度における税務上の取扱いは、権利行使時に株式時価と行使価格の差額が役員等の所得として発生したとされ、所得税が課税される。また、企業は、その時点におけるその役員等の所得相当額を損金に算入できる。

(図 5)



ただし、この取扱いは、非上場株式の場合であり、上場株式の場合は、権利が付与されたときに権利行使価額と株価との差額が給与所得として課税され、その後権利行使して取得した株式を譲渡した段階でキャピタルゲイン課税がされる。実際には、上場株式であっても、権利の時価が明らかでない場合には、非上場株と同じ扱いになる。権利の時価が明らかである場合とは、権利（オプション）の取引市場がある場合、又は権利が譲渡自由でその時価が容易に確認できる等の場合に限定されている（Reg. 1.83-7(b)2）⁽²⁾。

2 SAR（株式評価益権）

SAR（Stock Appreciation Rights）は、権利を付与された時点での市場価格と権利行使時点での市場価格との差額（株価上昇額）について、株式若しくは現金（又はその組合せ）を受領できる報酬契約である。ストック・オプションとは異なり、権利行使のための資金を必要しない⁽³⁾。

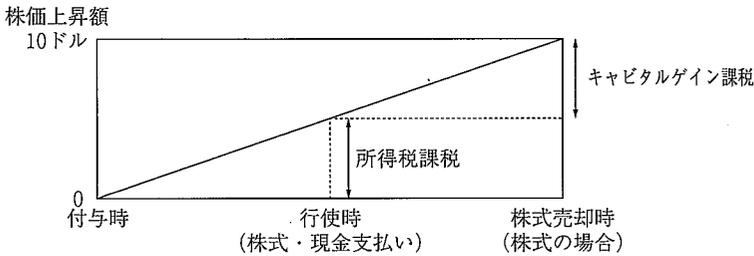
税務上の取扱いは、権利行使の段階で従業員等に通常の所得税が課税され、この時点で企業はその役員等の所得相当額を損金に算入できる。

SARは単独でも付与される（このタイプはフリースタンディングSARと呼ばれる）が、ストック・オプションと組み合わせて付与されるケースが多い。両者が組み合わせられる場合、付与される株式数は通常同じ数に設定され、どちらかの権利が行使された時点で他の権利は消滅する。この意

味で、SARは、権利行使のための資金調達手段と納税手段を提供するものであるといえる。また、権利と抱き合わせて付与されるが、会社の支配権が異動した時にのみ行使できるタイプ（リミテッドSARと呼ばれる）もある。

また、財務会計上の処理は、ストック・オプションとは大きく異なり、権利付与日から行使時まで、4半期ごとにSARの推定費用を計上しなければならない。ストック・オプションと組み合わせた場合、費用の推定が非常に困難となる。このため、SARの付与対象者を極く一部の経営幹部に限定するか、あるいはSAR自体を採用しない企業が多い。

(図6)



3 譲渡制限付株式

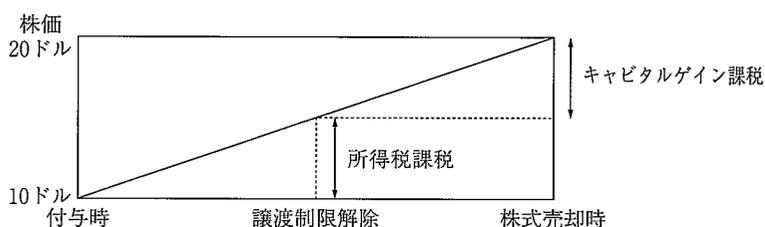
譲渡制限付株式 (Restricted Stock) の基本的な仕組みとしては、会社が役員等に対して株式を無償譲渡するが、一定期間が経過するまで譲渡を禁止し、その間に任期満了や死亡・障害以外の理由で会社との雇用関係が終了した場合に無償で譲渡された株式を会社に返還させるものである。譲渡制限だけであって株主権については付与された役員等は付与時に獲得するタイプが多い⁽⁴⁾。

無償譲渡の場合、会社は、財務会計上、株式付与時にその時の株式時価が人件費として認識され、譲渡制限期間内に亘って償却される形で費用計上される。ただし、時間の経過や目標の達成度に応じて譲渡制限が解除される場合は、解除された時点での適正価格に基づいて、人件費として暫時

認識される。

この制度における税務の取扱いは、通常は、譲渡制限付株式の付与時には所得は発生しないとされる。ただし、役員等は付与されてから30日以内の安い市場価格をベースにして所得を認識し、それに基づき所得税を納税することもできる。この場合、この後の株価上昇によって生ずる収入はキャピタルゲイン課税の対象となる（IRC § 83 (b)）。

(図7)



4 ファントム・ストック（仮想株式）

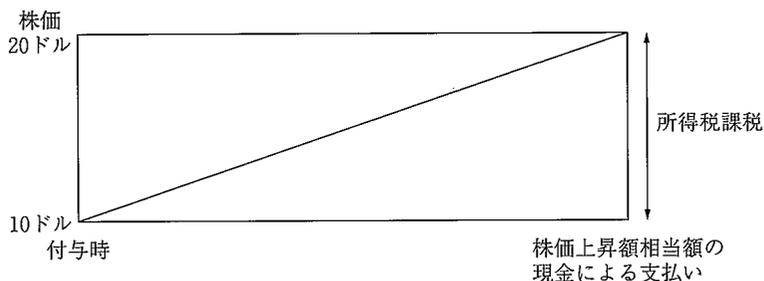
ファントム・ストック（Phantom Stock）とは、現実の株価に連動して価値が定まる架空の株式を役員等に支給するものである。ただし、この株式には所有権（議決権及び残余財産請求権）は付与されていない。通常、この仮想株式は、予め定められた期間が経過した後に会社に売却される（配当金相当額も考慮される）。購入価格は仮想株式の付与時点の株式時価である。制限期間が経過すれば、仮想株式はその時点の株式時価で再評価され、株価上昇分が現金若しくは現実の株式（又はその組合せの形）で支払われる。

この制度における会計処理は、付与されてから4半期毎に、付与された仮想株式の推定金額が費用計上される。配当金分については、支払われた時点で費用計上される。

また、税務上の取扱は、SARと基本的に同じであり、支払われた時点で通常の所得税課税が行われ、配当金分については支払い時点毎に所得税

課税が行われる。その後、株式を売却して発生する所得にはキャピタルゲイン課税が適用される。

(図 8)



5 業績連動型等

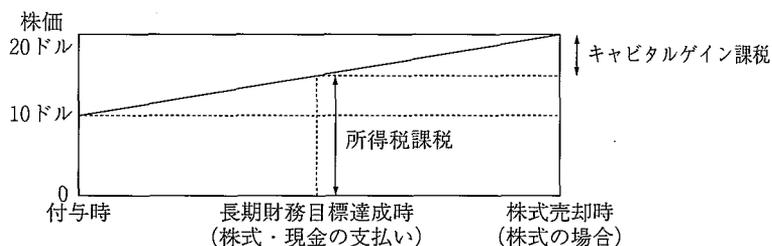
(1) パフォーマンス・シェア

パフォーマンス・シェア (Performance Share) とは、予め設定された企業の長期業績 (長期パフォーマンス) 目標の達成度合に応じて、株式を役員等に提供するものをいう⁽⁵⁾。また、現金が支払われる場合にはパフォーマンス・ユニットと呼ばれる。この目標は、株主資本利益率や利益成長率が用いられるケースが多い。通常は、一定の業績評価期間の終了時に業績の達成度に応じて株式が支払われるが、最終的な支払いが行われるまでの待機期間を設けるタイプもある。この待機期間中に死亡・障害・任期満了など以外の理由で、辞任、退任して雇用契約が終了する場合には受領権が消滅する。この点で前記3の譲渡制限付株式と似ている。

この制度における会計処理は、支給する株式の価値は業績評価期間に亘って発生ベースで費用計上される。

また、税務上の取扱いは、現金主義が採用され、会社が実際に株式を支給するまでは損金に算入することはできない。支給した時点で、従業員等に全額所得税課税が行われる。株式売却による所得にはキャピタルゲイン課税が適用される。

(図 9)

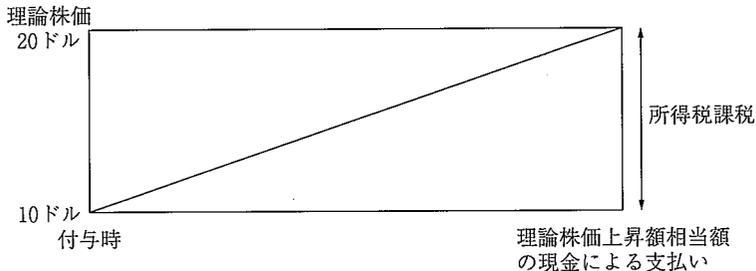


(2) 理論株価株式

理論株価株式は、未公開企業又は事業部門の役員等に対して提供されるファントム・ストックといえる。架空の株式が提供され、その株式の価値は予め設定された計算式によって求められる理論株価である⁽⁶⁾。この理論株価は付与時と支給時に算出され、その差額について現金が支払われる。このため、業績評価期間中に付与時から支給時までの理論株価上昇金額に応じて引当金が計上されなければならない。しかし、この株式が償還された時点で役員等はその所得につき通常の所得税が課税され、この時点で会社はその所得相当額を損金に算入できる。

このタイプの報酬制度としてEVA (Economic Value Added、新生価値) をベースとするものが米国では注目されている。既に、AT&T、コカ・コーラ、クエーカー・オーツなどの米国の優良大企業がEVA方式を採用している。

(図10)



6 ESOP (従業員持株制度)

ESOP (Employee Stock Ownership Plan) は、制度に加入する従業員に自社の株式を従業員の財産形成を目的として配分するものである⁽⁷⁾。導入に際して、会社が信託基金を設立し、これに会社が資金や株式を拠出し、信託基金が株式購入や従業員に対する株式配分などの運営を行う。借入金を用いるタイプの場合、従業員給与の25%まで、また年一人当たり3万ドルを上限に拠出できる。

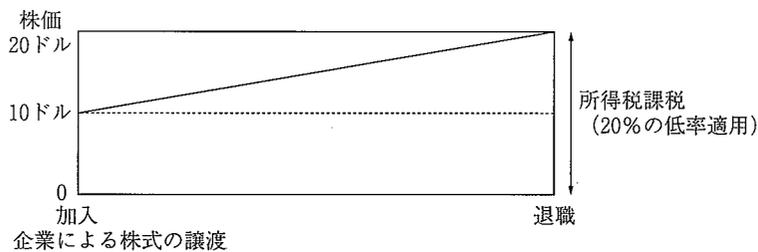
ESOPに対する会社の拠出金は、全額費用として損金に算入することができる。

そして、会社が信託に発行・売却した株式は、基金の仮勘定に計上され、拠出金に応じて個人勘定に振り替えられる。

また、給付は通常定年退職後、就業障害の場合はその1年以内、中途退社その他の場合は離職から5年以内となっており、給付が行われるまでは非課税である。給付が行われ課税される場合も、通常の税率(28~31%)よりも低い税率(20%)が適用される。

なお、従業員に対する持株制度がESOPであるが、経営者・取締役に対しても同様の制度(MSOP、Manager Stock Ownership Plan)は可能である。

(図11)



〔注〕

- (1) 財産業研究所「ストック・オプション型報酬制度の日本への適用に関する調査研究」(平成7年5月) 13頁、園田成晃「米国の長期インセンティブ報酬制度(上)」商事法務 No. 1385 (1995.4.5) 18頁
- (2) 村松洋平「ストック・オプションのわが国への導入上の問題点」月刊資本市場 No. 124 (平成7年12月) 33頁
- (3) 財産業研究所 前掲注(1) 15頁
- (4) 財産業研究所 前掲注(1) 16頁
- (5) 財産業研究所 前掲注(1) 17頁
- (6) 財産業研究所 前掲注(1) 19頁
- (7) 財産業研究所 前掲注(1) 19頁

第3節 英、仏における税務上の取扱い

1 英国の取扱い

(1) 1995年改正前

① 株式オプション制度 (Share option schemes)

会社が、役員又は従業員に対して、自社株をあらかじめ定めた価格（オプション行使価格）で買える権利を与えるもので、役員又は従業員にインセンティブを与える方法として利用されている。

この場合、オプション価格とその株式の時価との差額は、給与として課税される。

例えば、ある会社が株式1株当たり10ポンドで200株まで購入できる権利を従業員に付与し、権利付与時の自社株の時価が20ポンドであった場合、 $(20-10) \times 200 = 2,000$ ポンドが給与として、行使時に所得税を課税される。

なお、英国では、会社による自社株の取得は原則として禁止されており、株主総会の授権による取得、減資の実行等の場合に認められているにすぎない。また、自社株を取得した場合には、直ちに償却しなければならない（資本金が減少）。このため、米国のように取得した自己株を金庫株として保有し、再度売却することはできない。

したがって、株式オプションを取得するということは、自社株の発行に際して、役員又は従業員はこれらを行使価格で取得できるものと思われる。

② 適格株式オプション制度 (Approved share option schemes) の特例

株式オプション制度は、次の要件を満たすと、内国歳入庁の承認により適格株式オプション制度となる。

イ 役員若しくは従業員が保有できる自社株の価額が10万ポンド又は前年の現物供与額の4倍の額のいずれか小さい額であること。

ロ 権利の行使は、オプション付与時から3年未満及び10年を超えて使用できないものであること。

ハ 株式オプション制度の利用者は、常勤の役員又は従業員であること。

この制度の下では、株式オプションを与えられた役員又は従業員は、行使時に給与として課税を受けるのではなく、取得した株式を売却した時にキャピタル・ゲインとして課税される。キャピタルゲインとして課税される場合には、年間の基礎控除6,000ポンドが認められるほか、売却時まで課税の繰延べができるため、給与として課税されるより有利となる。

(2) 1995年7月改正の内容

グリーンブリー委員会（委員長は、イギリス最大手のスーパーの会長のリチャード・グリーンブリー卿）は、イギリス産業連盟が1995年1月に設置した研究会であり、財界、証券取引所、株主団体を代表する委員11名によって構成されている。

同委員会は、1995年7月17日に「取締役の報酬」と題する報告書（グリーンブリー報告書と呼ばれている。）を発表した。この中で、最近、民営化企業の取締役へのストック・オプションの付与に対する批判が強いことから、民営化後の株価が安定するまでは取締役にストック・オプションを与えるべきではないことを述べている。

これを受け、大蔵大臣は、同日、「グリーンブリー報告書の勧告にかんがみ、エグゼクティブ・シェア・オプション（executive share options）の扱いを改め、同オプションの行使によって得られる利益はこれを所得として課税する」と発表した⁽¹⁾。

この改正は、民営化された公益事業会社（ガス、電力会社等）の役員の過大な収入を是正する目的で行われたのであるが、役員又は従業員に対する適格株式オプション制度の特例を廃止し、公営企業に限らず他の民間企業の適格株式オプションについても、行使時において給与として

課税することとされたものである。

改正後の税負担の変化は、表4のとおりである⁽²⁾。

(表4) 改正後の負担の変化 (1ポンド=145円)

オプション行使時におけるゲイン	ポンド 10,000	ポンド 100,000	ポンド 500,000	ポンド 1,000,000
改正前				
課税対象ゲイン	0	88,000	488,000	988,000
キャピタルゲイン課税 (40%)	0	35,000	195,000	395,000
改正後				
課税対象ゲイン	10,000	100,000	500,000	1,000,000
所得税課税 (40%)	4,000	40,000	200,000	400,000
利得に対する税負担の上 昇率	% 40	% 5	% 1	% 0.5

(仮定) 個人が株式オプションを行使した後、配偶者に半分を譲渡（なお、配偶者への譲渡は常に相続税及び贈与税は非課税）。個人及び配偶者は、直ちにこれを売却。他にキャピタル・ゲインはないものと仮定。英国の所得税、キャピタル・ゲイン税は夫婦独立課税

(注) 出典：1995年7月20日 「Financial Times」紙

このエグゼクティブ・シェア・オプション行使益に関する税制改革については、課税される者の範囲が広すぎるという批判が強く、例えば、権利の付与を受けているのは、取締役に限らず、中間管理職や下級マネージャーも含まれていた。しかし、これら比較的報酬が低い者は、権利行使益に課税されると、その税金を支払うために株式を売却することになり、長期報酬制度としてのシェア・オプションの効果が減殺されてしまうという問題が生じた。このため、必要以上に広範な範囲の者について税制措置を撤廃したことに批判が強かった⁽³⁾。

(3) 1995年11月改正の内容

(2)の批判を背景に、イギリス大蔵省は、1995年11月28日、次のように要件を厳格にした上で、カンパニー・シェア・オプション・プラン

(Company Share Options Plans) に衣替えした形で税制措置の復活を決定した。この新措置は、1995年7月から適用されることから、(2)の改正(特例の廃止)は全く適用されないまま新措置に移行している⁽⁴⁾。

- ① 権利行使価格を2万ポンド(改正前10万ポンド)に引き下げる。
- ② 権利行使価格は市場価格を下回ってはならない。

2 仏国の取扱い

仏国においては、通常の場合、ストック・オプションの行使時点においては課税されず、取得した株式の売却に当たっては、キャピタルゲインとして19.4%(1996年改正前)の分離税率により課税されていた(給与として課税されると、最高56.8%の累進税率が適用される。)

しかし、1996年改正により、株式を売却した場合には33.4%の税率による譲渡益課税が行われることになった。

なお、この特例が適用されるのは、権利行使価格がストック・オプション付与時点での株価を上回り、かつ、企業と役員等の間で定められた譲渡制限期間が遵守された場合とされている。

このように、仏国においてもストック・オプション奨励の観点から、譲渡益課税の適用及び課税時期の繰延べが行われているが、キャピタルゲインに対する課税の強化も行われている。

[注]

- (1) 商事法務 No.1400 (1995.9.15) 44頁

なお、英国における「報酬規制の改革」に関しては、伊藤靖史「業績連動型報酬と取締役の報酬規制(2・完)」民商法雑誌116巻3号(平成9.6)401頁以下に詳しく述べられている。

- (2) 「Financial Times」紙 1995年7月20日(なお、日本経済新聞(夕)平成7年7月25日にも同様の記事が紹介されている。)
- (3) 商事法務 前掲注(2) 45頁
- (4) 英国の1996年度税制改正の概要については、青木寅男「英国の税制改正(1996年度)」(租税研究1996.3、96頁)に紹介されている。

なお、独国ではストック・オプション制度の導入と自己株式取得規制の改正も提案されており、1998年1月より施行されることが予定されている（小林量「ドイツにおけるストック・オプション制度に関する法案の概要」商事法務 No.1462（1995.7.5）9頁）が、税制上の取扱いについては明らかでない。

第4章 ストック・オプション等の課税関係

第1節 ストック・オプションを取得した役員等の課税関係

1 適格型ストック・オプション

米国内国歳入法422条や我が国の措置法29条の2に規定するように、一定の要件を満たすものについて税制上の優遇措置を認める必要があるものを「適格型ストック・オプション」と呼ぶことにする。適格型ストック・オプションにおける基本的な課税関係は、ストック・オプションの行使による経済的利益に対する課税を株式譲渡時まで繰り延べるものであり、役員又は従業員が適格型ストック・オプションを取得した場合の具体的な課税関係は次のようになるものと考ええる。

(1) ストック・オプション付与時

非適格型ストック・オプションの場合であっても、2で述べるとおり原則として課税関係は生じないと考えられることから、適格型ストック・オプションの場合には、優遇措置のいかんに関わらず、原則として課税関係は生じないといえる。

(2) 権利行使時

現行の措置法29条の2は、権利行使に係る新株の発行価額の年間の合計額が500万円以下であれば、その権利行使による経済的利益（株式の時価－払込価額）については課税を繰延べていることから、権利行使時における課税関係は生じない。しかし、500万円を超える場合には、その500万円を超える部分の経済的利益は優遇措置が適用されず、権利行使時の所得として課税されることになる。この場合、役員又は従業員の受ける経済的利益は、非適格型ストック・オプションの場合と同様に、原則として給与所得として課税される。

なお、現行の措置法29条の2の適用対象者は、役員、従業員及びこれらの者の相続人に限っているが、顧問弁護士・会計士・税理士及び経営

コンサルタントにまで拡大してはどうかとする意見もある⁽¹⁾。現在のストック・オプションは、このような者に付与することは認められていないが、仮に、事業所得者が事業に関連してストック・オプションを付与され、権利行使により経済的利益を得た場合には、事業の遂行に付随して生じた収入として事業所得とされるであろう（所得税基本通達27-5と同旨）。

さらに、年間500万円の上限はあまりに低いことから、これを3,000万円程度に引き上げるか、年間の上限ではなく行使期間内の行使金額に上限を設けるべきであるとする意見がある⁽²⁾が、過大な税制上の恩典は不公平税制となることから、安易に拡大することは相当でない。そもそも、措置法29条の2に規定する権利行使価格の総額制限は、税制上の公平とインセンティブ税制のバランスを考慮して、過大なメリットにならないように配慮したものとされているからである。

(3) 株式譲渡時

適格型ストック・オプションにおいては、権利行使により取得した株式を譲渡した場合に、譲渡の対価と権利行使により払い込んだ価額との差額が譲渡所得として課税される。本来のキャピタルゲインは、株式を取得した後の値上がり益であるが、権利行使による経済的利益もキャピタルゲインとして課税することに優遇税制のメリットがある。

ただし、現行の措置法29条の2は、年間500万円を超える部分の経済的利益は課税されていることから、この場合の譲渡所得の取得費は、「払込価額＋課税対象とされた経済的利益の額」となり、これを超える部分について譲渡所得課税が行われることになる。

次に、現行の措置法29条の2は、権利行使により取得した上場株式等の譲渡による所得については申告分離課税（措法37の10）のみを適用し、源泉分離課税（措法37の11）の適用を認めていないが、ストック・オプションに係る株式の譲渡所得金額についても申告分離課税と源泉分離課税の選択適用を可能にすべきであるとする意見もある⁽³⁾。しかし、現行

の上場株式等に係る譲渡所得等の源泉分離課税制度は、株式の譲渡対価の5.25%を利益とみなして課税するものであり、優遇税制の一つである⁽⁴⁾。ストック・オプションの権利行使による利益は、5.25%のみなし利益と全く異なるものであり、仮に、一般の株式の譲渡と同様に源泉分離課税制度を適用した場合には、二重の優遇税制を受けるものとして新たな不公平税制となる。

2 非適格型ストック・オプション

ストック・オプションの基本的仕組みは上記1と同様であるが、措置法29条の2に規定するような法律上の要件を満たさないため、税制上の優遇措置が適用されないものを「非適格型ストック・オプション」と呼ぶことにする。非適格型ストック・オプションにおける基本的な課税関係は、ストック・オプションの行使による経済的利益をその時点で課税し、株式の譲渡時には権利行使後の値上がり益のみを譲渡所得として課税するもので、税制上の優遇措置を適用しないものである。

役員又は従業員が非適格型ストック・オプションを取得した場合の具体的な課税関係は次のようになるものとする。

(1) スtock・オプション付与時

ストック・オプションを付与されたとしてもその権利を行使しないこともあることから、付与の段階では経済的利益を認識することはできず、非適格型ストック・オプションの場合であっても、原則として課税関係は生じない。

この考え方は、発行法人から有利な発行価額による新株等を取得する権利を与えられた場合の取扱い（所基通23～35共－6(2)）に準じている。この取扱いは、ストック・オプションを与えられたとしても、株価が一定金額を超えなければ権利行使をせずに失権する可能性があることから、その段階では収入金額が確定しているとは解されないとするものである。

ただし、仮に、ストック・オプション自体に流通性がある場合には、

ストック・オプションを与えられた時点において、そのストック・オプションの時価相当額の収入金額が確定したものと解される（米国においても、第3章第2節1で述べたとおり、権利の取引市場がある場合には権利付与時点で課税される。）。これは、そのストック・オプションを転売するか保有するかはその者の選択であり、転売しないまま失権したとしても、その価値の減少は別の行為に基づくものであるからである。実際には、非適格型とはいえ、付与されたストック・オプションは転売できないように制限されていることから、この段階で課税関係が生ずることはないであろう。

(2) 権利行使時

ストック・オプションの権利行使により、「株式の時価－払込価額」が経済的利益として認識される。この場合、役員又は従業員の受ける経済的利益は、給与所得として課税される。これは、ストック・オプションは役員又は従業員の地位又は職務に関して付与されるものであるからである。ただし、退職に基因してストック・オプションを与えられたと認められる場合には、退職所得とされる。また、相続人が権利行使した場合には、一時所得とされる。

この所得区分の考え方も、発行法人から有利な発行価額による新株等を取得する権利を与えられた場合の取扱い（所基通23～35共－6(1)）に準じている。

所得区分に関しては、ストック・オプションの付与時と権利行使時で身分関係に変更があったような場合には問題となる。例えば、付与時には役員又は従業員であったが行使時は退職者であるとか、反対に付与時には雇用関係がない（採用予定者）が行使時は従業員であるという問題である。また、付与時には非居住者であったが行使時は居住者である場合もある。この点については、所得の発生を権利行使時と解する以上、その権利行使時における身分関係に着目して課税関係を考えることが簡便で合理的であると考え（非居住者に対する課税は、別途、国内源泉

所得の範囲の問題もある)。

なお、「その所得については、過去の役務提供の対価が一時に実現していること、労務の対価部分と株価の変動損益部分が混在していることを鑑み、所得税の税額計算にあたっては、五分五乗方式等の、累進課税の緩和策を採用すべきである」とする意見がある⁽⁵⁾。仮に、経済的利益の内容が3年以上の労務の対価であるとすれば、現行の臨時所得(所令8)に含めて五分五乗方式による平均課税(所法90)の適用を検討すべきと思われる。

(3) 株式譲渡時

ストック・オプションの行使による経済的利益はその時点で課税されることから、その行使により取得した株式の取得費は払込期日における価額(時価)とされる(所令109①二、118②)。したがって、権利行使により取得した株式を譲渡した場合には、権利行使後の値上がり益が譲渡所得として課税される。

現行の株式の譲渡所得課税は、税率20%による申告分離課税又は源泉分離課税とされ、ストック・オプションの行使により取得した株式についても、同様の課税方式が適用される(措法37の10、37の11)。

3 ワラント方式

疑似ストック・オプションとしての分離型のワラント方式は、第2章第3節で述べたとおり、企業がワラント債を発行し、ワラント部分のみを発行企業が買い戻して、役員又は従業員に与えるものであったが、平成9年5月の商法改正では、企業がワラント部分のみを発行できるようになった。このワラントは、従来のワラント債の本体から切り離されたワラントとは異なり、譲渡することができないとされていることから、非適格型ストック・オプションと何ら変わらないといえる。

したがって、ワラント方式によるストック・オプションについては、非適格型ストック・オプションに準じた課税を行うべきであるが、ワラント

を行使して株式を取得した場合には、原則としてワラントの取得価額が株式の取得価額に引き継がれ、権利行使時には課税関係が生じないとして取り扱われている（所基通48-6の2）ことから、ワラント方式によるストック・オプションと一般のワラントとを同一に取り扱うことはできない。

このため、ワラントの行使時に、「取得した株式の時価－払込価額」を経済的利益として課税し、この価額を株式の取得価額とする新たな取扱いをすることが必要と考える。

なお、ワラント方式のうち一定の要件を満たすものを適格ストック・オプションとして優遇措置を与える場合には、上記1で述べた課税関係が適用される。

4 自己株式方式

平成9年5月の商法改正では、役員又は従業員に株式を譲渡するために自社株を購入することができることとされ、企業が保有する自社株を役員等に無償又は低廉により譲渡できるようになった。

この方式におけるストック・オプションは、「あらかじめ定められた価額で株式を会社より自己に譲渡すべき旨を請求する権利」であり、本人のみに与えられた流通性のない権利であることから、非適格ストック・オプションと同様のものであり、課税関係も上記2に準じて適用されることになる。

したがって、この方式においては、第2章第3節で述べた大株主抛出方式と異なり、付与法人の役員又は従業員が報酬として経済的利益を受けるものであることから、その経済的利益は原則として給与所得として課税され、退職に基因する場合には退職所得とされる。

この場合の所得の発生時期は権利行使時と考えられるが、公開企業の自社株であっても、ストック・オプション自体に流通性がない以上、ストック・オプション付与の時点で所得を認識することは困難であろう（役員等の入居している社宅を将来低額で譲渡する契約をしたとしても、所得の認

識は、一般的には契約時点ではなく引渡し時点とされている。また、米国でも、第3章第2節1で述べたとおり、上場株式であっても権利の取引市場がない場合には、権利付与時点で所得を認識していない。)

また、課税対象とされる経済的利益は「付与された株式の時価－払込価額」であることから、株式の時価が問題となるが、付与法人が自社株を購入していることからその取引価額を参考とすればよいことになる。

また、役員等が無償又は低廉により取得した株式の取得費は、取得時の時価とされる(所令109①四、118②)ことから、その株式を譲渡した場合には取得後の値上益が株式の譲渡所得として課税されることになる。

なお、自己株式方式のうち一定の要件を満たすものを適格ストック・オプションとして優遇措置を与える場合には、上記1で述べた課税関係が適用される。

〔注〕

- (1) 坂部達夫「ストック・オプション課税の一考察(2・完)」TKC税研時報 Vol. 12 No. 1 (1997.3.5) 27頁
- (2) 坂部 前掲注(1) 28頁
- (3) 坂部 前掲注(1) 28頁
- (4) 措置法37条の11(上場株式等に係る譲渡所得等の源泉分離選択課税)の制度は、昭和63年12月の税制の抜本改正において「株式等の譲渡に係る収入金額からその株式等の取得費及び必要経費を控除して計算した所得に対して課税することが望ましいことはいうまでもない。しかしながら、一般の個人には記帳慣行がないことから実際の所得に応じて課税を行うためには、譲渡による収入金額及びその株式の取得価額等を体系的に把握するシステムが必要であり、こうしたシステムが確立していない状況の下で、市場において転々流通する上場株式等の譲渡益に課税する方策として、実際の所得とは別に一定の所得率を設定し、源泉徴収により課税関係を終了させる分離課税の方法により課税する」こととされたものである(武田昌輔監修「コンメンタール所得税法」7巻7243頁)。
- (5) 坂部 前掲注(1) 29頁

第2節 ストック・オプション付与法人の課税関係

1 適格型ストック・オプション

適格型ストック・オプションは、前節で述べたとおり、役員又は従業員の受ける経済的利益について税制上の優遇措置を認める必要があるものというが、付与する法人側の課税関係は次のようになるものとする。

(1) ストック・オプション付与時

法人が、役員又は従業員に対して報酬の認識の下にストック・オプションを付与したとしても、その付与時においては権利の行使が不確実であり、役員等の受ける経済的利益も認識されていないことから、付与法人側でも報酬等の損金は生じない。米国においては、企業が奨励型ストック・オプションを付与しても損金算入を認めていないが、この取扱いと同じになる。

なお、今後、以下のとおり会計処理の変更があったとしても、ストック・オプション自体が流通されないものである以上、税務上の取扱いは従前の考え方を継続してよいものとする。

〔会計処理基準について〕

ストック・オプションの付与時における報酬の認識は、付与日における株価よりも安く権利行使できる場合になされるものであるが、適格型ストック・オプションにおいては、権利行使価格は権利付与日の株価以上の額とされることから、付与時点においては報酬コストは発生しないとされ、米国におけるこれまでの会計基準（A P B意見書第25号）でも、上記のように報酬コストは発生しないという会計処理が行われてきた⁽¹⁾。

しかし、アメリカ財務会計基準審議会（F A S B）は、1995年10月にS F A S第123号（ストック・オプション等に関する会計基準）（以下「新基準書」という。）を公表した。まず、F A S Bは、従業員等へのインセンティブとしてストック・オプション等の付与された場合に費用計上すべきであるとしている⁽²⁾。

次に、新基準書では、費用の認識基準について次のように述べている⁽³⁾。

すなわち、オプションの付与日に見積費用総額（オプションの適正価値×予想される受給権確定率）を算定し、そのオプション等が将来の役務提供にかかわる場合には、その見積費用総額を受給資格の確定日までの期間にわたって均等額を配分し、それぞれの期ごとに、次のように仕訳するというものである。

（借方）従業員等報酬（人件費）××（貸方）資本剰余金・ストックオプション××

ただし、新基準書では旧基準の選択適用を認めている。

仮に、オプションの付与日に報酬を認識しようとするのであれば、我が国においては新株引受権が負債の部に計上されていることから、ストック・オプションも負債計上（米国では、ストック・オプションは資本の部に計上される）し、それに伴って報酬を費用とみることも可能である（ただし、全額費用とするか、行使期間の開始日までにわたって費用配分するかは別途考慮）とする意見もある⁽⁴⁾。

(2) 権利行使時

役員等からストック・オプションの行使があった場合には、付与法人は次のとおり仕訳をすることになるが、これは資本等取引であることから、法人税法上の課税関係は生じないものと考えられる（法法22）。

（借方）現金××（貸方）資本金（資本剰余金）××

米国においては、被用者が奨励型ストック・オプションの権利を行使しても、損金算入を認めていないが、これは、被用者に対して給与所得課税を行わないことに対応したものと考えられ、別の観点から損金算入の有無を判断しているものと思われる。

なお、措置法29条の2において、新株の発行価額が年間500万円を超える場合にはその超える部分について役員等の給与所得として課税されるが、この場合であっても資本等取引である以上、付与法人はその給与

所得相当額を損金に計上することはできないものとする。

(3) 株式譲渡時

役員等がストック・オプションを行使して株式を取得し、その株式を譲渡した行為は、付与法人とは関係のない行為であり、付与法人には何ら課税関係は生じない。

2 非適格型ストック・オプション

今回の商法改正により、我が国においてもストック・オプション制度は広く認められることになったが、米国の例をみると、税制上の要件を満たさない制度も相当採用されるものと思われる。非適格型ストック・オプションは、税制上の要件を満たさないもの、すなわち、税務上の優遇措置が適用されないものである。このような非適格型ストック・オプションを企業が付与した場合の課税関係は次のようになるものとする。

(1) スtock・オプション付与時

ストック・オプション付与時においては、適格ストック・オプションの場合と同様に権利の行使が不確実であり、付与法人は報酬等の損金を認識することはできない。

ただし、ストック・オプション自体に流通性がある場合には、第2章第3節で述べた疑似ストック・オプションとしての分離型のワラント方式においてワラントを付与した場合と同様に、ストック・オプションを付与した時点において給与等を支払ったものとして、そのストック・オプションの時価相当額が損金に算入される（役員賞与等は損金不算入）ことになる。ストック・オプションの付与自体は、資本等取引とは異なるからである。現在は、このようなストック・オプションは認められていないことから、課税問題が生じることはないであろう。

(2) 権利行使時

非適格ストック・オプションにおいては、権利行使時に「株式の時価－払込価額」相当額の給与等を支払ったものされ、その給与等相当額に

については源泉徴収をする必要がある。しかし、付与法人の法人税法上の取扱いは、権利行使による新株の発行は資本等取引に該当し、その損益を課税対象から除外していることから、給与等相当額を損金に計上することはできないと考える（法法22③三）⁽⁵⁾。

米国においては、非適格ストック・オプションを付与した法人は、役員等の所得とされた給与等相当額を損金に算入できることとされている（ただし、一定の高額報酬を除く⁽⁶⁾）が、我が国においては、同様に取扱うことはできない。これは、例えば、法人が役員等に対して有利発行による第三者割当増資を行った場合には、発行法人は次のとおり経理処理するだけで、給与等を支払ったとする処理は行われていないが、ストック・オプションについても同様に考えられるからである。

〔例〕 額面 5 万円、時価 14 万円の株式を発行価額 10 万円で割り当てた場合

① 発行法人の処理

(借方) 現	金	10万円	(貸方) 資	本	金	5万円
					資	本積立金
						5万円

② 新株引受人たる役員等

(借方) 株	式	14万円	(貸方) 現	金	10万円
				給	与
				等	4万円

なお、米国においても、法人の資本への拠出額は総所得不算入とされ、株主による拠出か株主以外の者による拠出かにかかわらず、拠出額は非課税とされる（IRC § 118(a)）。また、法人が自己の株式を対価に金銭その他の資産を受領しても、所得や損失は発生しない（IRC § 1032）とされていることから、資本取引については我が国と同様に課税関係は生じない。しかし、米国において非適格ストック・オプションを付与した法人は、役員等の所得とされた給与等相当額を損金に算入できるとされている。仮に、損金算入を認める場合には、株式の時価相当額の資本の払込を受けたものとみなした後、給与を支給したものとして処理する

必要がある。

我が国においては、実際に資本の払込のないものを資本積立金をすることは問題であろう。また、法人税法上の資本積立金の額は、株式の発行価額のうち資本に組み入れなかった金額と規定されている（法法2①十七イ）が、株主総会の特別決議により定められた発行価額を株式の時価と擬制することは法解釈上困難であろう。

(3) 株式譲渡時

適格ストック・オプションの場合と同様に、役員等の行う株式譲渡は付与法人とは関係のない行為であり、付与法人には何ら課税関係は生じない。

3 ワラント方式

疑似ストック・オプションとしての分離型のワラント債は、ワラント部分のみを役員等に付与することになるが、この場合の会社側の会計処理及び課税関係は、第2章第3節の1で述べたとおりである。

また、平成9年5月の商法改正により創設されたワラント方式によるストック・オプション制度は、ワラント債を発行せずにワラント部分だけの発行を認めるものであるが、このワラントは非適格型ストック・オプションと同様のものであることから、会社側の課税関係は上記2と同様となる。

なお、今後、ワラント方式のうち一定の要件を満たすものを適格型ストック・オプションとして認めることになった場合には、そのワラント方式の課税関係は上記1と同様となる。

4 自己株式方式

自己株式方式におけるストック・オプションは、ワラント方式におけるワラントと同様に権利であるが、ワラントと異なるのは、企業が事前に自己株式を取得しておく必要がある点である。企業が自己株式を取得した場合、①その取得した自己株式を他の有価証券と同じように資産とみる考え

方（商法）と②資本の減少とみる考え方（会計学）の二つの考え方があるが、法人税においては、①の考え方によっている⁽⁷⁾。

したがって、自己株式の売買差損益は、法人税法上も益金又は損金とされ、役員等に報酬として支給した場合には、役員賞与の損金不算入の問題も生ずる。

また、平成9年5月の商法改正により、自己株式方式によるストック・オプション制度が創設されたが、既に平成6年の商法改正において、従業員持株のための自己株式の取得が認められており、今回のストック・オプション制度のための自己株式の取得も同様の取扱いをすることになる。

なお、米国においては、株式の発行に関して「法人が、その株式（自己株式を含む）と交換に金銭その他の財産を取得することについて、損益は認められないものとする」（IRS § 1032(a)）とされ、株式発行に自己株式を含めていることから、法人の自己株式の譲渡は、取得した自己株式を再発行する取引であるとされている。したがって、米国における法人税の扱いは、自己株式を譲渡した場合には損益が生じないとされている⁽⁸⁾。

〔注〕

- (1) 野口晃弘「ストック・オプション会計の展開」企業会計 Vol. 47 (1995) No. 6、20頁
- (2) 間島進吾「F A S B新基準と米国実務について」JICPA ジャーナル No. 48 (APR. 1996) 28～29頁 なお、F A S Bは、費用計上の根拠として次の3点を挙げている。
 - ① スtock・オプションには価値がある。従業員等がストック・オプションを行使するか否かにかかわらず、オプションを付与された日には既にストック・オプション自体に価値があり、そのために一般投資家は現金を支払うことによってストック・オプションの権利を取得し、従業員等は、企業に役務の提供を行うことによってその権利を取得している。
 - ② 役務の対価として従業員等に対して授与されるストック・オプション等は、現金によって支給される給与と同様、損益計算書上で認識されるべき人件費である。
 - ③ スtock・オプションの適正価額が財務諸表の読者に誤解を与えない範囲の正確さで実務上算定され得る。
- (3) 間島 前掲注(2) 32頁

- (4) 名越洋子「新株引受権の供与とストックオプション」企業会計 Vol. 48 (1996) No. 8、126頁。また、ストック・オプションに関わる会計上の問題については、伊藤邦雄「ストック・オプション制度の導入と会計上の課題」商事法務 No. 1463 (1997.7.15) 2頁以下がある。
- (5) 権利行使時に従業員等に給与所得課税が行われる場合には、給与法人側は給与・賞与として計上できるとする見解もある（柳澤義一・山田啓之「ストック・オプションのしくみ」(1996年ぎょうせい) 138頁)
- (6) 高額報酬に対する批判に対処するため、1993年以降、公開会社の一定の範囲の役員については、各役員の報酬額が100万ドルを超える部分は原則として損金算入が認められなくなった（IRC § 162 (m)）。ストックオプションについては、報酬計画が株主総会により承認されること等の要件を満たす場合には、損金不算入の制限の適用を受けないとされている。その経緯等については、伊藤靖史「業績連動型報酬と取締役の報酬規制(1)」民商法雑誌116巻2号（平9、5）230頁以下に述べられている。
- (7) 中村 忠・成松洋一「企業会計と法人税」（平4 税務経理協会）595、601頁
- (8) 米国における自己株式の取扱いの経緯については、水野忠常「アメリカ法人税の法的構造」（昭63 有斐閣）41頁以下に詳しく説明されている。

第3節 新株引受権等の評価方法

1 所得税における新株等を取得する権利の価額の取扱い

第1節で述べたとおり、ストック・オプションを取得した役員又は従業員に対して給与所得等の課税が行われる場合があるが、この場合には、その収入金額の算定が問題となる。所得税法における収入金額は、「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な利益の価額」とされ、その価額は「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。」と規定されている（所法36①②）。そして、発行法人から有利な発行価額による新株等を取得する権利を与えられた場合のその権利の価額は、株主等として与えられた場合を除き、その権利に基づく払込期日における新株等の価額（時価）からその新株等の発行価額を控除した金額によることとされている（所令84①）。

この払込期日における新株等の価額は、次により取り扱われている（所基通23～35共-9）。

- (1) 新株等が証券取引所に上場されている場合……その新株等につき証券取引法第122条第2項の規定により公表された最終価格による。
- (2) 新株等が証券取引所に上場されていない場合において、その新株等に係る旧株等が証券取引所に上場されているとき……その旧株等の最終価格を基準としてその新株等につき合理的に計算した価額とする。
- (3) 新株等及びその新株等に係る旧株等が証券取引所に上場されていない場合において、その新株等又はその旧株等につき気配相場があるとき……(1)又は(2)の最終価格を気配相場と読み替えて(1)又は(2)により求めた新株等の価額とする。
- (4) (1)から(3)までに掲げる場合以外の場合……次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる価額とする。

① 売買実例のあるもの……最近において売買の行われたもののうち適

正と認められる価額

- ② 売買実例のないものでその株式等を発行する法人と事業の種類、規模、収益の状況等が類似する他の法人の株式等の価額があるもの……その価額に比準して推定した価額

- ③ ①及び②に該当しないもの……その払込期日又は同日に最も近い日におけるその株式等を発行する法人の1株当たりの純資産価額等を参酌して通常取引されると認められる価額

しかし、実際に新株等の価額が問題となるのは上記4③の場合であり、その取扱いにおける「純資産価額等」とは財産評価基本通達による評価額と同様に考えてよいかという問題がある。この点については、財産評価基本通達に準じて計算するとしても、次の2で述べる法人税の取扱いからみて全く同一の価額とはいえず、土地等の資産については取引時価に置き換えて純資産価額を算出する等の考慮が必要であると考えらる。

2 法人税における「気配相場のない株式」の価額の取扱い

法人税においては、一定の事実が生じた場合には資産の評価損を計上することを認めている（法法33②）が、非上場株式のうち気配相場のないものについて評価損を計上する場合の事業年度終了の時における株式の価額（時価）は、上記1(4)の所得税の取扱いと同様に、次により取り扱われている（法基通9-1-14）。

- (1) 売買実例のあるもの……事業年度終了の日前6月間において売買の行われたものうち適正と認められる価額
- (2) 公開途上にある株式で、その株式の上場又は登録に際して株式の公募等が行われるもの（(1)に該当するものを除く。）……証券取引所又は日本証券業協会の内規によって行われる入札により決定される入札後の公募等の価格等を参酌して通常取引されると認められる価額
- (3) 売買実例のないものでその株式を発行する法人と事業の種類、規模、収益の状況等が類似する他の法人の株式の価額があるもの（(2)に該当す

るものを除く。) ……その価額に比準して推定した価額

- (4) (1)から(2)までに該当しないもの……その事業年度終了の日又は同日に最も近い日におけるその株式の発行人の事業年度終了の時における1株当たりの純資産価額等を参酌して通常取引されると認められる価額
ただし、上記(1)及び(2)に該当するものを除き、気配相場のない株式の価額の特例として、「財産評価基本通達」の178から189-6までの例によって算定した価額によっているときは、課税上弊害がない限り、次によることを条件としてこれを認めている（法基通9-1-15）。

(条 件)

- ① その法人がその株式の発行会社にとって「中心的な同族株主」に該当するときは、その発行会社は常に「子会社」に該当するものとしてその例によること。
- ② その株式の発行会社が土地（土地の上に存する権利を含む。）又は証券取引所に上場されている有価証券を有しているときは、「1株当たりの純資産価額（相続税評価額によって計算した金額）」の計算に当たり、これらの資産についてはその事業年度終了の時における価額によること。

「財産評価基本通達」による非上場株式の評価方式は、相続又は贈与というきわめて特殊な環境におけるいわば静的な財産評価に関する取扱いであるから、法人税のように経済取引を前提としたいわば動的な財産評価にそのまま適合するかどうかについては疑問なしとしないが、この特例による取扱いは、「財産評価基本通達」に定める非上場株式の評価方式が実務界に定着していると認められることから、たとえ法人税における評価であるからといって、これと著しく異なる評価方式を導入するとすれば、むしろ執行上混乱を招くことを考慮して、いわば一つの割切りとして、法人税法上も原則として「財産評価基本通達」に定める評価方法の例によることを認めたものであるといわれている⁽¹⁾。

なお、純資産価額方式は次の算式により計算されるが、この方式により

取引価額を定めるときは、そのことについて合理的な理由があると認められる場合を除き、評価差額に対する法人税等相当額を控除しないところで純資産価額を計算すべきものと考えられている⁽²⁾。

(算式)

$$\frac{\text{総資産価額} - \text{負債の合計額} - \text{評価差額に対する法人税等相当額}}{\text{発行済株式数}}$$

3 「財産評価基本通達」による取引相場のない株式の評価方法

国税庁の「財産評価基本通達」による新株引受権の評価は、株式の評価額から新株式1株について払い込むべき金額を控除した金額とされている(評基通190)。また、同通達による会社設立以外の場合の新株の引受による権利の評価も、株式の評価額を基としている(評基通191)。

ストック・オプションを付与された者が死亡し、相続人にその権利が承継される場合には、相続税の課税価格の計算上、ワラント等の評価額は「財産評価基本通達」によることになる。また、1で述べたとおり、給与所得等として課税する場合、「財産評価基本通達」に準じて計算することもあることから、以下の「取引相場のない株式」の評価方法について検討しておく必要がある。

なお、同通達における「新株引受権」とは、新株式の割当基準日の翌日から新株式の割当の日までの間における新株式の割当を受ける権利をいい、また、「株式の引受による権利」とは、新株発行の場合、株式の申込みに対して割当があった日の翌日から払込期日までの間における株式の引受に係る権利をいう(評基通168)。

(1) 評価上の区分及び原則的評価方法

「取引相場のない株式」の評価は、株式の発行会社が、大会社、中会社又は小会社(その区分は従業員数、総資産価額及び取引金額により定められている。)のいずれに該当するかに応じてそれぞれ次により評価する。ただし、同族株主以外の株主等が取得した株式又は特定の評価会

社の株式の価額は、別途評価される（評基通178、179）。

- ① 大会社の株式……類似業種比準方式によって評価する。ただし、純資産価額方式を選択することができる。
- ② 中会社の株式……次の算式によって計算した金額によって評価する（類似業種比準方式と純資産価額方式との併用方式）。ただし、算式中の類似業種比準価額を純資産価額によって計算することができる。
 （算式） 類似業種比準価額×L + 1株当たりの純資産×（1 - L）
 上記算式中の「L」は、評価会社の総資産価額及び従業員数又は直前期末以前1年間における取引金額に応じて、0.6～0.9の割合が定められている。
- ③ 小会社の株式……純資産価額方式によって評価する。ただし、Lの割合を0.5として②により評価することができる。

このように、上場会社に匹敵するような規模の大きい評価会社については、上場会社の株価等を基として類似業種比準方式により評価し、個人事業者と変わらないような規模の小さい会社については、個人事業者の事業用財産の評価とのバランス等を考慮した純資産価額方式により評価する（大会社と小会社の間際に位する会社については、両方式の併用方式によって評価する）という評価体系を基本としている。

(2) 同族株主以外の株主等が取得した株式の評価（特例的评价方式）

同族株主以外の株主等が取得した株式の評価は、その株式に係る年配当金額を基として、次の算式により計算した金額によって評価する配当還元方式によっている（評基通188-2）。

（算式）

$$\frac{\text{その株式に係る年配当金額}}{10\%} \times \frac{\text{その株式の1株当たりの資本等の金額}}{50\text{円}}$$

ただし、その金額が(1)の原則的评价方式により評価した金額を超える場合には、原則的评价方式により評価される。

4 日本公認会計士協会「株式等鑑定評価マニュアル」

非公開株式の鑑定に当たっては、日本公認会計士協会経営研究調査会から「株式等鑑定評価マニュアル」が公表されている（平成5年11月9日）⁽³⁾。この評価マニュアルでは次の方式について説明しているが、その内容については割愛する。

(1) 純資産方式

- ① 簿価純資産法
- ② 時価純資産法（法人税等控除方式、法人税等非控除方式に区分）

(2) 収益方式

- ① 収益還元法
- ② DCF（Discounted Cash Flow）法

(3) 配当方式

- ① 配当還元法（実際配当還元法、標準配当還元法、国税庁配当還元法に区分）
- ② ゴードンモデル法

(4) 比準方式

- ① 類似会社比準法（山一証券経済研究所方式）
- ② 類似業種比準法（国税庁方式）
- ③ 取引事例法

(5) 併用方式

以上のとおり各種の評価方式があるが、鑑定評価方式は、鑑定評価の依頼目的及び条件に基づき、最も合理的な方式を決定するとし、決定に当たっては、株式鑑定評価の個別事情として、過去の売買事例、対象会社の規模、経営権の移動の有無、売手・買手の同族グループへの帰属状況及び既往の株式所有状況等の諸状況を勘案して行うとしている⁽⁴⁾。

例えば、対象会社の規模が大きく公開会社に準ずる場合には、比準方式の類似会社比準方式、山一証券経済研究所方式が採用される場合があり、また、事業所の立地条件が良かったり、従業員や事務所の数等の事

業規模が大きく、事業継続性の高い会社は収益方式のウエートが高いということになる。

5 評価方法の総括

ストック・オプションに対する課税に当たっては、ワラント方式においてはそのワラントの評価額、また、自己株式方式においてはその株式の評価額を適正に評価することが必要となる。特に、非上場株式で売買事例のないものについては、時価の算定が難しいため、ストック・オプションを付与する企業が源泉徴収する際に簡易に評価できる取扱いが望まれる。

しかし、これまでの所得税における訴訟等の事例では、非上場の小規模会社の株式評価については純資産価額方式によるのが合理的であるとされた事例（昭和51.11.17東京高裁）⁽⁵⁾や有利な発行価額により増資新株の割当を受けたことによる経済的利益について配当還元方式により評価した事例（昭和56.4.27 裁決）⁽⁶⁾があるが、個別の評価を行っているもので、簡易とはいえない。

また、税務以外の事例においては各種評価方式を組み合わせたものが多く⁽⁷⁾、適正に評価しようとするれば、いくつかの方式を採用して検討することが必要となる。

そこで、所得税においても、売買事例のない非上場株式の評価（所基通23～35共－9）については、法人税の取扱い（法基通9-1-15）と同様に、一定の条件を付して財産評価基本通達を準用してはどうかと考える。この準用により、税務上は所得税、法人税、相続税等において同様の方式を採用することが認められ、税務署と源泉徴収義務者との不要なトラブルを避けることができることになるであろう。

〔注〕

- (1) 国税庁法人税課長監修「コンメンタル法人税基本通達（平成6年10月版）」438頁（法人税基本通達9-1-15の解説）

- (2) コメントール法人税基本通達 前掲注(1) 441頁
- (3) 「株式等鑑定評価マニュアル1」週間経営財務 No. 2163 (平成6.1.10) 16頁以下
- (4) 「株式等鑑定評価マニュアル3」週間経営財務 No. 2165 (平成6.1.24) 20頁
- (5) 税務訴訟資料90号549頁
- (6) 裁決事例集 No. 22、49頁
- (7) 税務争訟以外では、次のような事例がある。
 - ① 平成元.5.23 東京高裁 (判例時報1318号125頁) (株式売買価格決定申請事件) ……譲渡制限のある非上場会社の株式の売買価格の決定について配当還元方式を6、簿価純資産方式及び収益還元方式を各2の割合で併用するのが相当であるとした。
 - ② 平成3.9.26 千葉地裁 (判例時報1412号140頁) (株式売買価格決定申立事件) ……譲渡制限株式の売買において、配当還元方式による株式価格と時価 (再調達価額) 純資産価額方式による株式価格との平均値をもって売買価格と定めた。

第5章 まとめ

1 まとめに当たって

ストック・オプション制度は、米国においては、役員又は従業員のインセンティブ報酬制度として、また、優秀な人材確保のために有効な制度としてすでに広く普及しており、我が国においても、平成9年5月の商法改正を契機として、広く普及するものと思われる。

その場合、税制上の優遇措置の有無が制度の普及、定着に大きく影響することは明らかである。米国においては1950年に税制上の措置が立法化され、現在は一定の要件を満たす奨励型ストック・オプションについて優遇措置を与えている。また、我が国において初めて導入されたベンチャー企業のストック・オプションに対しては、平成8年度税制改正において優遇措置を与えている。今回の商法改正は、議員立法によるものではあるが六党の共同提案によるものであり、その改正法の立法者も「ストック・オプションに関しては、現行の新規事業法の枠組みを参考にしつつ、税制を整備していくことが適当であると考え」と述べているところである⁽¹⁾。

したがって、今後、政策税制としての優遇措置は避けられないであろうが、その場合の税制上の要件をどのように考えるのか、また、優遇措置の対象とならないものについては、どのような課税制度が適当であるかといった問題について、総括的に意見を述べることとする。

他方、今回の商法改正によるストック・オプションの解禁について、伊藤邦夫教授は、税制、会計、情報開示の三点をはじめ未解決の重要問題も多いと指摘し、税制上の具体的な問題として次の3点を挙げている⁽²⁾。

- ① スtock・オプションに一律に同じ課税をするのか。この問題では、オプションの条件、権利行使までの期間、株式保有期間、雇用期間の違いを考慮せずに同一の課税をするのが公正かどうかポイントとなる。
- ② 課税をどの時点とするのか。これに関しては、行使時点と売却時点

のいずれで課税するのか、さらに異時点で課税をする場合、いかなる基準とするかが問題となる。

- ③ 会社側に損金算入を認めるか。これに関しては、オプションの付与は会社から役員・社員への何らかの価値の正当なる移転だとみれば、損金算入の余地が出てくる。

この指摘は、ストック・オプション制度に対する税制上の問題を的確に示しており、また、本稿において総括的に述べようとする意見もこれらの問題点を考慮したものである。そこで、これらの税制上の問題に対して私見を述べる形で、まとめに代えることとしたい。

2 適格型ストック・オプションの要件

仮に、今回の商法改正により認められることになった一般的なストック・オプション制度についても、税制上何らかの優遇措置を認めることが必要となるのであれば、優遇措置の対象とされる「適格型ストック・オプション」の要件を明確にしておくことが必要である。例えば、米国の奨励型ストック・オプションや措置法29条の2を参考とすると、商法における要件（第2章4節2参照）に加えて、税制上次のような要件が必要ではないかと考える。

(1) 権利の付与対象者

商法上認められたストック・オプションの付与は、取締役及び使用人に限られている（相続については可能）が、大口株主であっても対象とされ、この場合にはインセンティブ報酬としての性格がなくなる。そこで、大口株主（措置法29条の2の規定は発行済株式総数の3分の1超、米国の規定は株式による議決権の10%超）については付与対象から除外すべきである。

(2) 権利行使価格

権利行使価格は、権利付与の時における時価以上の価格であることが必要である。この要件は、ストック・オプション制度が業績向上のイン

センチブを株価の上昇として捉えるものであり、また、この場合には、少なくとも付与時において経済的利益は生じないことになるために必要なものと考えられ、措置法29条の2の規定及び米国の規定においても同様の要件を設けている。

(3) 権利行使禁止期間

商法上認められたストック・オプションの権利行使期間は、決議の日から10年以内とされ、付与されてから行使するまでの期間については制限がない⁽³⁾。しかし、ストック・オプション制度が人材確保のために採用されるものであるとすれば、付与されてからすぐに権利を行使することはその趣旨に合致しないことになるため、権利の行使は、付与の日から一定期間（措置法29条の2は決議の日から2年間、米国の規定では付与の日から2年間）できないこととすべきである。

(4) 権利行使の年間制限

税制上の優遇措置が過度になると不公平税制となることから、1年間に権利行使できる株式の発行価額の合計額に一定の制限（措置法29条の2の規定は500万円、米国の規定は10万ドル）を設けるべきである。

(5) 株式の譲渡制限

仮に、税制上の優遇措置として、給与所得部分についても譲渡所得課税を行うとした場合には、権利行使により取得した株式の譲渡は、取得後一定期間（米国の規定では1年間）経過した後に行われることという要件を設けるべきである。

これは、権利行使により株式を取得し直ちにその株式を譲渡した場合には、すべて給与所得部分であるにもかかわらず譲渡所得課税が行われ、余りにも理論から乖離することになるため、譲渡所得部分が発生する余地を残しておくべきではないかと考えるからである。

なお、措置法29条の2の規定は、このような株式の譲渡制限を設けていない。

3 付与された役員等に対する課税制度のあり方

「適格型ストック・オプション」に対する税制上の優遇措置については、専ら政策的な判断によることから、本稿においてその内容を検討することはできない。本稿では、非適格型ストック・オプションを含め、ストック・オプションを付与された役員又は従業員に対する課税問題について、理論面からみた課税制度のあり方について、私見を述べるものである。

(1) 所得の発生時期

ストック・オプションは、相続による権利の承継が認められているとしても、付与された役員又は従業員のみが行使することのできる権利で、他に譲渡することはできない。また、権利を付与されても、権利を行使しないまま行使期間を経過してしまう可能性もある。したがって、ストック・オプションの付与時点においては、権利という資産の贈与を受けたとして課税することは相当でなく、権利行使の時点で、時価よりも低い価額で株式を取得したという経済的利益に対して課税することが相当である。

(2) 所得区分の判定時期

ストック・オプションの付与は、労働の対価そのものではないとしても、役員又は従業員の地位又は職務に関して付与されるものであることから、原則として給与所得（退職に基因して付与されるものは退職所得）とされる。

この場合、本来は、付与時点において役員又は従業員の身分を有しているかどうかにより判断すべきであるが、(1)により、所得の発生時期を権利行使時点であるとする以上、その時点において役員又は従業員の身分を有していたかどうかにより所得区分を判断することが、簡便・合理的ではないかと考える。

この考え方を更に押し進めると、退職に基因して権利を付与されたが退職後相当期間（例えば1年）経過後に権利行使した場合には、所得の発生は明らかに退職後であり、退職に基因して生じた所得の性格が弱まっ

てくることから、課税バランス上、退職所得ではなく一時所得とすべきとの結論となる。反対に、従業員期間中に権利を付与され退職時に権利行使した場合には、所得の発生は退職時であることから退職所得として課税されることになる。また、採用予定者に権利を付与しても、従業員期間中に権利を行使した場合には、給与所得とされることになる（雇用契約締結前の所得とすると、本来は雑所得とされる）。

(3) 税負担の緩和策

現行税制においては、(1)及び(2)により、ストック・オプションの権利を行使した時に原則として給与所得課税が行われることになるが、その場合には、納税資金捻出のために、取得した株式を直ちに売却せざるを得ず、ストック・オプションの趣旨が活かされないおそれがあるとの指摘がなされて、米国における奨励型ストック・オプション税制や措置法29条の2に規定するベンチャー企業のストック・オプション税制では、株式譲渡時まで課税時期を繰り延べるとともに、給与所得部分も株式の譲渡所得として課税している。

しかし、所得の発生時（権利行使時）に納税資金がないという理由であれば、例えば株式譲渡時（又は退職時）まで納税を猶予する等の方策を検討すべきであり、課税延期以外に所得区分を変更することは優遇措置としての方策でしかない。

理論的には、権利の付与から行使までの期間が3年以上にわたる場合には、臨時所得（所法2①二十四、所令8）に該当するものとして平均課税（所法90）の適用により税負担の緩和を検討すべきである。これまで、給与所得が臨時所得とされることはなかったが、これは、これまでストック・オプションのような報酬体系が存在しなかったためである。類似のものとしては、他社の従業員を引抜きした場合に支払う契約金があるが、この契約金は「役務の提供の対価が給与等とされる者が当該役務の提供契約を締結するに際して支払いを受ける契約金」として雑所得の臨時所得として取り扱われている（所基通204-29）。この取扱いは、所

得の発生が雇用契約締結前であることから雑所得の臨時所得とされているものであり、雇用契約締結後であれば、理論的には給与所得の臨時所得とすることもあり得るのではないかと考える（現在の課税実務では、賞与として給与所得課税が行われるだけで、臨時所得として申告による調整は行われていない。）。

(4) 株式の譲渡所得課税に吸収する場合の問題点

米国における奨励型ストック・オプション税制や措置法29条の2に規定するベンチャー企業のストック・オプション税制では、権利行使による経済的利益を、株式の譲渡時に株式の譲渡所得課税に吸収して課税を行っている。今回の商法改正によるストック・オプション制度についても、優遇税制として同様の方策を選択する可能性はあるが、その場合には、総合課税の税率と株式の譲渡所得に対する税率との比較により、過度の優遇税制とならないような方策を合わせて検討すべきである。

措置法29条の2の規定では、権利行使により取得した株式を譲渡した場合の譲渡所得については源泉分離課税（措法37の11）を選択することはできないとしているが、申告分離課税（措法37の10）においても、株式の譲渡所得課税の税率は20%の比例税率であり、短期譲渡所得については総合課税の譲渡所得よりも相当軽減されている。

なお、英国及び仏国においても米国の制度に類似したストック・オプション税制を採用しているが、英国においては、1995年に優遇措置が一旦廃止され、その後復活したが要件が厳格となっている。また、仏国においても、1996年税制改正において、株式を譲渡した場合の税率を19.4%から33.4%に引き上げているところである。

いずれにしても、ストック・オプション制度の円滑な導入のための優遇税制の必要性と税負担の公平確保との調整を考慮した措置が望まれるところである。

4 付与法人の損金算入の問題

ストック・オプションを付与された役員又は従業員に対して給与所得課税が行われる場合、米国における非適格ストック・オプションの取扱いと同様に、付与法人はその給与相当額を損金に算入できるかという問題が残されている。

付与法人の法人税法上の取扱いは、権利行使による新株の発行は資本等取引に該当し、その損益を課税対象から除外していることから、給与等相当額を損金に計上することはできないと考える（法法22③三）。

仮に、損金算入を認める場合には、株式の時価相当額の資本の払込を受けたものとみなした後、給与を支給したものとして処理する必要があるが、実際に資本の払込のないものを資本積立金をすることは問題であり、また、法人税法上の資本積立金の額の規定（法法2①十七イ）から、株主総会の特別決議により定められた発行価額を株式の時価と擬制することは法解釈上困難であると考えられる。

〔注〕

- (1) 保岡興治「ストック・オプション制度等に係る商法改正の経緯と意義」商事法務 No. 1458 (1997.6.5) 10頁
- (2) 伊藤邦夫「ストック・オプションに課題」日本経済新聞（経済教室欄）平成9年5月26日
- (3) すぐに権利行使をし、売却ができることに関して、「権利行使により取得した株式をすぐに市場に放出して換金できるため、企業、ひいては証券市場あるいは経済を活性化していこうという趣旨である」旨説明されている（平成9年5月15日参議院法務委員会保岡議員答弁・商事法務 No. 1459 (1997.6.15) 35頁参照）。