

## 主 文

- 1 被告が、原告に対し、平成12年3月9日付けをもってした、平成8年分所得税の更正（ただし、異議決定により一部取り消された後のもの）のうち、課税所得金額3410万8000円、納付すべき税額734万3600円を超える部分を取り消す。
- 2 被告が、原告に対し、平成12年3月9日付けをもってした、平成9年分所得税の更正のうち、課税所得金額2615万1000円、納付すべき税額260万0700円を超える部分を取り消す。
- 3 被告が、原告に対し、平成12年3月9日付けをもってした、平成10年分所得税の更正のうち、課税所得金額1億2312万9000円、納付すべき税額5048万5900円を超える部分を取り消す。
- 4 被告が、原告に対し、平成12年11月8日付けをもってした、平成11年分所得税の更正のうち課税所得金額2286万7000円、納付すべき税額325万5100円を超える部分及び過少申告加算税賦課決定のうち過少申告加算税額1000円を超える部分をいずれも取り消す。
- 5 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 6 訴訟費用は被告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第1 請求

#### 1 主文第1項同旨

- 2 被告が、原告に対し、平成12年3月9日付けをもってした、平成9年分所得税の更正のうち、課税所得金額2614万9000円、納付すべき税額259万9900円を超える部分を取り消す。
- 3 被告が、原告に対し、平成12年3月9日付けをもってした、平成10年分所得税の更正のうち、課税所得金額1億2301万4000円、納付すべき税額5042万8400円を超える部分を取り消す。
- 4 被告が、原告に対し、平成12年11月8日付けをもってした、平成11年分所得税の更正のうち、課税所得金額2282万1000円、納付すべき税額323万8100円を超える部分及び過少申告加算税賦課決定を取り消す。

### 第2 事案の概要

#### 1 事案の要旨

本件は、原告がした平成8年ないし同10年（第1事件）及び平成11年（第2事件）の所得税申告に対し、被告が、原告が上記各年中にストックオプションの権利を行使して得た利益を一時所得ではなく給与所得であるとして更正をしたのは違法であると主張し、各年分に係る所得税の更正のうち確定申告額を上回る部分（ただし、平成8年分所得税については異議決定により一部取り消された後のもの）の取消しを求めるとともに平成11年分の所得税に係る過少申告加算税賦課決定の取消しを求める事案である。

#### 2 前提事実（認定根拠を掲記しない事実は当事者間に争いが無い。）

(1) 原告は、内国法人であるコンパック株式会社（以下「日本コンパック社」という。）の従業員であったものであり、日本コンパック社の親会社（同社の株式を100パーセント保有している。）である米国テキサス州所在のコンパックコンピュータコーポレーション（以下「米国コンパック社」という。）から、いわゆる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。）を付与されていた者である。

(2) 本件ストックオプションの内容は、次のようなものであった（甲19、21、26、27及び乙13）。

ア 本件ストックオプションは、1989年エクイティ・インセンティブ・プランと称されるものであり、その目的は、米国コンパック社と関連会社の選択された従業員に、会社の成長と業績を通じて利益を得ること及び会社の将来の成功に貢献させる誘因を生み出すことを奨励し、その結果、株主の利益のために会社の価値を増大させ、会社と関連会社の発展、成長及び利益を保持するのに有能な人材を引き付け、留め置くことにある（コンパックコンピュータコーポレーション1989年エクイティ・インセンティブ・プラン1条）。

イ 本件ストックオプションは、いかなる従業員（米国コンパック社及びその関連会社の従業員をいう。同2条（i））も参加者として選定される適格性を有する者とされ（同5条）、参加者は委員会（従業員でない2人以上の会社のディレクターで構成された、取締役会の人事委員会を意味するものとする。同2条（f））が選

定する（同2条（q））。  
ウ オプションとは、委員会が定めた価格により、委員会が定めた期間内に参加者が株式の購入を許容することを認める権利をいい（同2条（p））、非適格ストックオプションとは、インセンティブストックオプション（米国証券取引法422条A又はそれを承継した条項に合致することを意図したオプション）を意図しないコンパクトコンピュータコーポレーション1989年エクイティ・インセンティブ・プラン6条により付与されるオプションをいうものであって、本件ストックオプションは、非適格ストックオプションとして、米国コンパクト社取締役会による報酬委員会が原告への付与を決定したものであり、原告は、入社直後の平成3年10月以降数回にわたってストックオプションの付与を受けた。  
エ 参加者の米国コンパクト社又はその関連会社における雇用が死亡、重度障害又は退職以外の理由で終了した場合には、非適格ストックオプション又は株式評価権を行使できる参加者の権利は、当該雇用の終了後の1年目、又は、もし雇用の終了がなかったなら当該ストックオプション又は株式評価権が消滅したであろう日付のどちらか早いときに消滅するものとし、死亡、重度障害又は退職によるものであるときは、参加者又はその承継者は、非適格ストックオプション又は株式評価権をその雇用の終了の日に存在した範囲内で行使することができる権利を有するが、当該雇用の終了がなくても消滅したであろう日付の後に行使することはできないものとする。

（3） 原告は、平成8年ないし平成11年に、それぞれ本件ストックオプションに係る権利を別紙1ないし4記載のとおり行使して米国コンパクト社の普通株式を取得し、これを売却して利益を得た。そして、この利益（1株当たりの金額は、結局、権利行使日における米国コンパクト社の株式価格と権利行使価格との差額となる。以下、権利行使日における株価から権利行使価格を控除した差額を「権利行使利益」という。）を一時所得に当たるものとして、別表1ないし4の各「申告」欄記載のとおり所得税の確定申告をした。

（4） これに対し、被告は、上記権利行使利益は給与所得に当たるとの前提で原告の所得の再計算を行うなどした上、これに基づいて、平成12年3月9日付けで、平成8年ないし平成10年分の所得税につき、別紙5ないし7「課税処分等の経緯」の各更正処分欄記載のとおり各更正を行い、また、平成12年11月8日付けで、平成11年分の所得税につき、別紙8「課税処分等の経緯」の更正処分欄記載の更正（以下、あわせて「本件各更正」という。）及び過少申告加算税賦課決定（以下「本件賦課決定」という。）を行った。

なお、本件各更正には、理由の附記はされていなかった。

（5） 原告は、平成8年ないし平成10年分の所得税に係る各更正を不服として、平成12年4月12日に異議申立てをしたが、被告は、同年7月6日付けで、平成8年分所得税について更正の一部を取り消したほか、同申立てを棄却し、原告は、同年8月22日審査請求をしたが、審査請求から3ヶ月以内に裁決がなされなかったため、平成13年2月28日、本訴（第1事件）を提起した。また、原告は、平成11年分の所得税に係る更正を不服として、平成12年12月27日に異議申立てをしたが、平成13年2月15日に国税通則法89条に基づくいわゆる合意によるみなす審査請求がされ、同審査請求から3ヶ月以内に裁決がされなかったため、平成13年8月1日本訴（第2事件）を提起した。なお、上記各審査請求については、平成14年3月29日、審査請求をいずれも棄却する旨の裁決がされている。

（6） 被告が、本訴において主張する原告の平成8年ないし平成11年分の所得及び納付税額は、別紙9「被告の本訴における主張額」欄に記載のとおりである。

3 我が国におけるストックオプション制度とこれに対する課税の経緯

証拠（乙7ないし10）及び弁論の全趣旨によれば、我が国におけるストックオプション制度導入の経緯とこれに対する課税についての法令及び通達の定めは次のとおりであったことが認められる（なお、ストックオプションに関する商法の規定及びこれに対する課税に関する租税特別措置法29条の2の規定は、平成14年にも改正されており、これに伴って後記の通達も平成14年に改正されているが、これらの改正規定は、本件には適用されないものであるため、以下では触れないものとする。）。

（1） 我が国におけるストックオプション制度

ア スtock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（親会社の株式の場合もある。）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、米国においては、古くから導入されていた制度である。このような制度を導入するためには、会社が、従業員等に付与する自己株式等を手当てしておく必要があるところ、後記（イ）の特定新規事業実施円滑化臨時特別措置法（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ヶ月に制限され、②の方法でも、

自己株式の償却期間が6ヶ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つたため、我が国の会社が正規のストックオプション制度を導入することは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等のためにストックオプション制度を設けているのにとどまっていた。

#### イ 新規事業法改正（平成7年11月）

このような中、経済界の中で、ベンチャー企業が有能な人材を確保するとともに従業員等に対してインセンティブを与えるためには、ストックオプション制度を導入する必要があるとの要請が高まり、平成7年11月の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ヶ月から10年に延長するなどの措置が講じられ、上記企業については、ストックオプションを導入する道が開かれた。

#### ウ 商法改正（平成9年5月）

その後、経済構造改革の一環として、ストックオプション制度を一般的に導入するとの閣議決定がされ、その方針に基づいて、平成9年5月に商法が改正され、商法280条の19の新設及び同法210条ノ2の改正により、新株引受権方式のストックオプション制度（同法280条ノ19）が導入されるとともに、使用人に譲渡するための自己株式取得についても、その償却期間が10年に延長されたことにより（改正後の同法120条ノ2）、自己株式を取得する方法によるストックオプションの付与も可能となるに至った。

もっとも、商法の上記規定は、会社が自社の従業員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のにとどまり、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てはされていない状況にある。

#### （2）ストック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は、我が国において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つた。

もっとも、この時点においても、自社の従業員等に対し、株主総会決議後6ヶ月間に限って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における課税については、所得税基本通達23～35共一6（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、それを行っ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、旧々通達の定めに基づいて、ストックオプションに係る権利を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（乙11の1ないし7）。

#### イ 新規事業法改正（平成8年）後

上記（1）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（以下、これを「旧租特法」という。）、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共一6（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・・・与えられ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（1）、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のに伴い、租税特別措置法29条の2も改正され（以下、これを「現租特法」という。）、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23～25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、それ以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。しかしながら、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。

第3 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（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、一時所得として課税すべきか（争点1）、②本件各更正に理由付記の違法があるか（争点2）、③本件各更正及び本件賦課決定が信義則に反する違法なものであるか（争点3）という点にあり、この点に関する当事者双方の主張は、次のとおりである。

1 争点1（権利行使利益の所得区分）

（1） 被告

ア 給与所得該当性

（ア） 所得区分の意義及び判断方法

所得税法は、各種の所得区分ごとに所得の金額の計算方法を定めている。これは所得がその性質や発生の態様によって担税力が異なるという前提に立って、公平負担の観点から各種の所得についてそれぞれの担税力の相違に応じた計算方法を定め、また、それぞれの態様に応じた課税方法を定めるためであって、とすると、所得がどの所得区分に該当するかは、当該所得の質的担税力に関わる性質や発生の態様（例えば資産性所得か勤労性所得かなど）に基づいて判断されることになる（昭和56年4月24日最高裁判所第二小法廷判決、民集35巻3号672頁、以下「昭和56年最高裁判決」という。）。したがって、ある所得がどの所得区分に該当するかを判断するに当たっては、当該所得の名目やその基因となった私法上の法形式から直ちにこれを決することは妥当ではない。

（イ） 給与所得

給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう（所得税法28条）とされ、その概念は極めて包括的である

が、所得税法が、給与所得という所得区分を設け、その金額の算定に当たって給与所得控除を認めている趣旨が、同所得が勤労性所得であり、その中でも非独立的なものは従属的な労働の対価であって質的担税力が小さいことにあることに照らすと、給与所得の概念は、勤労性所得（人的役務からの所得）のうち非独立的労働又は従属的な労働の対価を意味するものということになる。

そして、給与所得の概念が上記のとおりであるとすれば、給与所得の要件は①就労の対価であること（対価性要件）、②その役務の提供が、非独立的労働又は従属的な労働であること（雇用類似要件）となり、資産性所得や一時所得と区別するための要件である①の対価性要件についてみれば、その所得の名目や法形式のみによることなく、「使用者の指揮命令に服して提供した労働の対価」と認められるものであれば足りるとみるべきである。

これによれば、雇用契約や事業に付随して贈与を受けた場合にも、それが「使用者の指揮命令に服して提供した労働の対価」と認められるものであれば給与所得に当たるといふべきであるし、贈与の法形式を採っていることによつて直ちに対価性を有していないということとはできないのである。

(ウ) 本件ストックオプションの権利行使利益の給与所得該当性

a 使用者以外の者からの給付と給与所得該当性

上記のとおり、給与所得該当性が認められるためには、「使用者の指揮命令に服して提供した労働の対価」であれば足り、それに当たれば指揮命令に服すべき使用者以外の者から給付されるものであつても給与所得に当たるといふべきである。所得税法28条も、給与所得を使用者からの給付に限定するとは規定していない。

b 親会社が付与するストックオプションの権利行使利益

そして、本件ストックオプションのように、親会社と子会社の一定の従業員との間で締結されたとしても、そのようなオプションの付与がインセンティブとなつて、当該従業員が業務において高度の貢献をすべく努力し、それにより子会社の業績が向上すれば、親会社の利益となり、ひいては付与されるストックオプションの権利行使利益として実現されるということが付与契約の当事者に認識されるものであるし、一般に、当該従業員等が子会社と一定期間雇用関係を継続することがその付与の条件とされているのであり、これを上記の対価性要件についてみるに、子会社従業員等からみれば、一定期間子会社の指揮命令に服して労働を提供することによりストックオプションの権利行使利益が得られるのであるから、これが子会社の指揮命令に服して提供した労働の対価として得られるものであることは明らかである。他方、親会社としても、当該従業員から直接労働を提供されるわけではなく、子会社に対して労働が提供されることの対価としてストックオプションの権利行使利益を取得させるとの意思と解されるのであり、それは上記のとおり、当該従業員等が労働を提供することにより子会社が得る利益は、親会社のものとなる関係にあるのであり、子会社従業員等と親会社との間には直接の雇用契約関係はないが、子会社従業員等が子会社との雇用契約に基づき、その指揮命令に服して役務を提供すべきことを基礎として、親会社との間でストックオプション付与契約が締結されており、かつ、ストックオプションを付与する会社と従業員等の勤務会社が親会社と子会社という関係にあることからすれば、このような場合も雇用類似要件が認められるといふべきである。

c 本件ストックオプションについて

原告の勤務する日本コンパック社は、本件ストックオプションの付与会社である米国コンパック社の100パーセント子会社であることから、日本コンパック社は原告の就労によつて勤労の成果を得ることができ、その結果、米国コンパック社も利益を得る関係にある。

そして、エクイティ・インセンティブ・プラン（乙13）に記載された目的、プランの参加者として選定され得るものが従業員であるとされ、それも選択された従業員（不可欠で重要な従業員）に与えられていること、雇用契約が終了した際には権利行使期間に制限が付されていること、米国コンパック社のストックオプションのご案内には、「コンパック・ストック・オプション制度は、貴方と当会社と株主とを長い目で見て、貴方の報酬全体の要素となります。」と記載されていることと、本件ストックオプションは、権利付与の日から1年経過した後初めてその一部が行使可能となり、その後も一定期間を経た後に順次追加的に行使可能となるものであることなど、本件ストックオプション制度に照らすと、本件ストックオプション付与契約の趣旨は、原告が日本コンパック社に勤務し、同社に対し、役務を提供することを基礎として、米国コンパック社が当該就労の対価として、株式の権利

行使時における時価と権利行使価格との差額に相当する経済的利益を与える趣旨のものとして認められる。

したがって、本件ストックオプションの権利行使利益が「使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価」に該当することは明らかであり、給与所得に当たる。

(エ) 権利行使利益の多寡と給与所得該当性

ストックオプションを付与された従業員は、権利行使時において株式の市場価格が権利行使価格を上回らない限り権利行使利益を享受することはできないし、株式の市場価格が権利行使価格を上回る場合であっても株式の市場価格のいかんによって権利行使利益の多寡が異なる。

しかしながら、従業員等が享受する権利行使利益の有無、多寡は、量的担税力には影響するが質的担税力とは無関係なのであって、そのことが上記の結論を左右するものではない。

(オ) 偶発性と給与所得該当性

所得の発生過程に偶発的要素が存在するとの一事をもって直ちに給与所得該当性は否定されるものではない。例えば、賞与は、所得税法28条1項で給与所得の一つとして例示されているが、賞与の有無及び具体的な金額は、勤務先法人の決算利益の金額の多寡及び雇用主の判断によって決まることとなり、賞与の受給者にとって偶発的な要素をもっているということがいえるが、賞与について、偶発性の存在を理由に、これを一時所得であるとする見解はないし、所得税法34条1項の文理に従って、まず利子所得、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の該当性を検討し、そのいずれにも該当しないとの結論が得られた場合において、営利を目的とする継続的行為から生じた所得であるか否か、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するか否かの判断をし、しかる後に、いずれにも該当しない場合にのみ当該所得は一時所得として区分されるべきである。

イ 雑所得該当性

被告は、本件ストックオプションの権利行使利益は給与所得に該当すると主張するものであるが、仮に、そうでないとしても、上記に記載した経緯で付与された本件ストックオプションの権利行使利益が原告の就労と対価性を有することは明らかであり、したがって、雑所得に該当することになる。

(2) 原告

ア 給与所得該当性

(ア) 給与所得の意義

所得税法28条1項の規定につき、税法上格別の定義規定は置かれていないが、一般に理解されている給与の意義と同義として解釈すべきであり、この点に関する昭和56年最高裁判決は、「給与所得とは、雇傭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。」とし、「なお、給与所得については、とりわけ、給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかが重視されなければならない。」とされている。この判例の趣旨によれば、①雇傭契約又はこれに類する原因に基づく給付であること、②使用者からの指揮命令による服従、③使用者から受ける労務の対価としての給付の3要件を充足した場合に給与所得となるべきである。

(イ) 給与所得における対価性の本質と本件の経済的利益の所得区分

a 本件ストックオプションを含む多くのストックオプションにおいて、行使価格は付与時の同社の株式の時価で設定されており、また、多くの会社において行使可能になるまでの期間制限を設けているため、付与を受けた時点ですぐに利益を得られるわけではなく、また、行使制限がなくなった後でも、株価が付与時の株価を上回っている保障はなく、行使によって利益を得られるかは極めて不確実である。また、仮に利益が得られたとしても、原告の精勤以外の様々の要因によってもたらされる株価の変動によりその利益は、株価の変動によって乱高下するものである。このような得られるかどうか不明で、かつ、株式市場の動向など様々な要因によって収入金額が大きく変動する所得が、従業員である原告の「精勤」と対価関係に立つ利益であるとはいえない。現に労働省(当時)労働基準局賃金時間部賃金課長は、第140回国会参議院法務委員会において「ストック・オプションから得られる利益は、それが発生する時期及び額とも労働者の判断に委ねられているため、労働の対象ではなく、労基法上の賃金に当たらない。」と答弁し、また、法務省民

事局長は、第153回国会衆議院法務委員会において「このストックオプション、法的にどのような性質のものかという点があるかと思いますが、これは、この付与を受けた者がその行使の時期を自ら判断するわけでございまして、そういう意味では、もらった取締役あるいは従業員、それに判断がゆだねられている性質のものでございます。したがって、労働の対価ではないというふうに考えております。」と答弁しており、たまたま行使したときの株価がいくらかという偶然の事情に専ら左右されるストックオプションの行使利益は、一時所得と考えるのが素直な解釈である。

b さらに、本件においては、原告と原告の勤務先である日本コンパック社との間には、雇用契約という法律関係が存在し、原告は同社の指揮命令に服し、支配従属関係の下で労務を提供しているが、原告と米国コンパック社との間には雇用契約もこれに類する契約関係もないから形式的な契約形式として雇用契約等が存在しないのはいうまでもなく、また、原告は米国コンパック社において勤務したことも、また、同社からの指揮命令により特定の人的役務を提供したこともなく、実質的にみても雇用契約等に類する法律関係は存在しないのであるから、原告は、米国コンパック社に対して報酬請求権を行使し得ないし、また、同社に対して人的役務の提供を義務付けられていないのであって、自社のストックオプションの行使利益でさえも給与所得とはなり得ず、なおさら、直接、雇用契約等のない米国コンパック社からの本件ストックオプションの行使利益が形式的に給与所得に該当しないのは自明のことであるし、また、上記のとおり子会社に対する精勤が子会社の株価との相関関係を有するともいえないのに、子会社に対する精勤が親会社の株価と相関関係を持つとは到底いい得ない。

c そもそも、ストックオプションは、「精勤」に対する対価として支払われるものではなく、インセンティブを与えるため、及び、優秀な人間をとどめるために与えられるものである。本件ストックオプションも、「会社の将来の成功及び繁栄に貢献するためにインセンティブの増加を生じさせること、また、才能があり高い能力を有する個人を惹き付け、そのような者を雇用するため、会社及びその関連者の能力を高めること等を目的としており、また、原告は、平成3年10月1日に入社し、初めてのストックオプションを同月31日に付与されているのであり、ストックオプションが過去の精勤に対する対価でないことは明らかである。

d 法人税法との関係

現行法人税法上の役員給与又は使用人給与は、内国法人がその役員又は使用人に対して支給することを前提とした規定となっており、本件のように親会社と雇用契約等のない子会社の役員等との関係で給与を支給することは実定法上予定されていない。したがって、親会社の取締役ではない子会社の役員に対して付与した親会社のストックオプションに係る行使利益は、親会社の役員賞与に該当しないし、子会社の役員の給与所得にも該当しないというのが法解釈の当然の帰結である。

e 一時所得における偶発性

一時所得は、生命保険契約に基づく一時金や時効利益による利益など、その実現が不確実で一時期に発生するものを広く含んでおり、偶発性が一時所得とされる所得の最も特徴的な性質であるといえる。そして、上記のとおり、ストックオプションの権利行使利益についても、所得の発生及び実現についてはまさに偶発性が認められるものであるから、一時所得に分類されている他の利得との間で異同はない。

イ 雑所得該当性

上記のとおり、ストックオプションの権利行使利益が「対価性」を有していない以上、同利益は雑所得には該当しない。

2 争点2（理由付記の違法）

(1) 被告

所得税法は、155条2項所定の更正以外の更正について理由付記を要求しておらず、本件各更正は同項所定の更正ではないのであるから、被告が本件各更正に理由を付記しなかったことが違法であるとはいえない。

(2) 原告

本件各更正の処分通知書には、理由の記載が全くなく、本件各更正は違法である。

3 争点3（信義則違反）

(1) 被告

租税法律主義の下、公平な課税を実現しなければならない租税法の分野における

信義則の法理の適用には、租税法規の適用における納税者間の平等、公平の要請を犠牲にしてもなお当該課税処分にかか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の存在が必要であり、本件においてはそのような事情はないから、本件において信義則を適用し、本件各更正及び本件賦課決定処分を違法ということはできない。

## (2) 原告

被告を含む課税庁は、これまで十数年にわたって、本件と同種の事案について、一貫して権利行使利益を一時所得として申告するように指導を行ってきた。そのため、納税者はこの課税庁の指導を信頼して、一時所得として申告を行っており、納税者のこの信頼は保護されるべきものである。すなわち、課税庁が権利行使利益を従来の指導と異なる給与所得として課税するのは信義則に反し違法であるといえ、本件各更正のうち平成11年分を除く各更正は違法である。

## 第3 争点に対する当裁判所の判断

### 1 争点1 (権利行使利益の所得区分) について

(1) 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かかる所得」と定義しているところ、ここでいう給与所得とは、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の意味であり、このような給与所得に当たるかどうかを判断をするに当たっては、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重要な要素になるものと解される(昭和56年最高裁判決、以下、ここで定義した意味での対価を「就労の対価」ということがある。)

この点につき、当事者双方は、上記判例に基づき、それぞれの見解を主張するものの、その大要においてはいずれも上記の解釈と相違のないものであるといえ、上記の解釈に沿って本件の権利行使利益が給与所得に該当するかを検討すれば足りると解すべきである。

(2) そこで、本件における権利行使利益が、就労の対価であるか否かについて検討する。

ア 本件ストックオプションの内容は、第2、2、(2)に認定したとおりであって、要するに、原告が一定期間日本コンパック社に就労することを条件として、米国コンパック社の普通株式を権利行使価格で買い受ける権利を付与するものである。

ところで、特定の株式等を一定の価格(権利行使価格)で買い受ける権利は、金融派生商品(いわゆるデリバティブ商品)の中のコール・オプションといわれるものであって、その価格は理論的に算定可能であると考えられており、実際にも一定の価格(オプション価格)が定められ、取引の対象となっていることは周知の事実である。したがって、本件ストックオプションは、原告に対し、一定期間の就労を条件としてコール・オプションを無償で与えるものと理解することができる。

被告は、本件ストックオプションの権利行使利益は給与所得に当たる旨主張しているところ、その趣旨は、本件ストックオプション(コール・オプション)そのものが給与所得に当たるが、その価額を権利行使利益に基づいて算定すべきであるといふところにあるのか、権利行使利益そのものが給与所得に当たるというところにあるのかは必ずしも明らかではないので、以下、この両者を想定して検討することとする。

イ まず、本件ストックオプションそのものが給与所得であり、その価額を権利行使利益に基づいて算定すべきであるとの見解について検討する。

本件ストックオプションそのものは、付与時までの就労に対する対価として、又は原告の長期的就労による貢献を期待し、その対価として与えられたものということは可能であり、したがって、これを給与所得として課税の対象にすることは、理論上可能であると解される。しかしながら、このように考えた場合の本件ストックオプションによる収入金額は、本件ストックオプションを取得したときにおける価額、すなわち、オプション価格となるはずである(所得税法36条2項、1項。なお、前示のとおり、同法施行令84条の規定は、本件ストックオプションには適用されない。)ところ、本件ストックオプションのオプション価格の算定とは、米国コンパック社の株式が将来様々な値動きをする可能性があることを総合的に考慮した上で、将来の一定期間内に、一定の権利行使価格でこれを取得する権利を取得することにどの程度の経済的価値があるものと評価するかという観点から検討される

べき問題であり、いわば期待権の価値をどのように評価するかという問題として理解されるべきものである。これに対し、権利行使利益とは、様々な可能性がある中で、たまたま生じた結果の一つにすぎないのであるから、これをオプション価格とみるべきであるというのには、1億円の宝くじが当たった後になって、当該宝くじの販売価格は1億円と評価すべきであるというのに等しい。また、同一の時期に付与され、同一の時期に権利行使が可能になったストックオプションであっても、実際の権利行使時期が異なれば権利行使利益も異なることになるが、上記の見解によれば、その異なる権利行使利益の額が、いずれも当該ストックオプションの価額であることにならなければならないのであるから、そのような見解は、一物に二価、三価があることを認めるものにほかならないこととなる。要するに、このような見解は、オプション価格の算定について根本的な誤解をしているものといわざるを得ず、到底採用できるものではない（もともと、オプション価格を権利行使利益によらずに算定することができないのであれば、オプション取引市場が成立するはずはない。そして、実際の金融取引市場においては、オプション価格は、ブラック＝ショールズ式等によって算定され、これらを参考として取引が行われていることは周知の事実である。）。

被告は、本件ストックオプション付与時には、その経済的利益が現実化していないから、経済的利益が現実化した権利行使時に、その価格評価をすべきであるという趣旨の主張をする。しかしながら、仮に上記主張が、本件ストックオプション付与時には一定期間の就労という条件が充たされていないため、未だ権利が確定していないものと考えらるべきであるという趣旨であるとするれば、それは、本件ストックオプションの収入時は、条件成就時（すなわち、契約に定める就労期間が経過した時）であって、その時におけるオプション価格に基づいて収入金額とすべきであるという理由にはなり得ても、権利行使時に権利行使利益を収入金額とすべきであるという理由にはなり得ない。また、実際に権利行使がされるまでは、具体的にどの程度の利益が得られるかわからないという趣旨であるとするれば、そのようなことは期待権の性質上当然であって、そのことから評価額を権利行使利益とすべき理由は全くない。更に、オプション価格そのものの算定は極めて困難であるから、その価格を権利行使利益に基づいて算定すべきであるというのであれば、それは、一種の擬制にほかならず、そのようなことは、法令上の根拠があつて初めて可能になるものであるというべきところ、そのような定めが存しないことは既に指摘したとおりであるし、本件ストックオプションは処分が禁止されているため、その処分価値（オプション価格）によって本件ストックオプションの評価をすることは相当ではなく、権利行使利益によってその評価を行うべきであるという趣旨であるとしても、やはり、その見解は、法律上の根拠のない擬制を行うものといわざるを得ない（なお、ストックオプションに対しては、給与所得課税ができないとしても、権利行使利益に対して一時所得課税が可能であることは後記のとおりなのであるから、オプション価格の算定が困難であるところから、本来課税の対象となるべきものに課税がされないという不当な結果が生じるおそれはなく、この観点からしても、法令上の根拠がないにもかかわらず、あえて上記のような擬制をしなければならないような事情が存するものとはいえない。）。

結局、本件ストックオプションそのものが給与所得に当たるとみる以上は、その評価額が権利行使利益の額であるとする見解は、少なくとも現行法制を前提とする限り、いかなる意味においても成り立たないものといわざるを得ない。そして、被告も、ストックオプション付与以前の就労の対価であるとの点を積極的に主張していないことなど、その主張を全体的にみれば、このような主張をしているものではないと解される。

そこで、次に、本件ストックオプションの権利行使利益そのものが就労の対価であるとの見解が成り立ち得るものであるかどうかの問題となるが、結論からいえば、このような見解も成り立ち得ないものであるといわざるを得ない。その理由は、次のとおりである。

(ア) まず、権利行使利益そのものが就労の対価であるというのは、どのような意味であるかが問題となるが、この点については、次の2つの説明が考えられる。第1は、権利行使利益は、給与として付与された本件ストックオプションから派生して得られた利益であるから、やはり就労の対価に当たるとする見解であり、第2は、原告が、本件ストックオプションに係る権利を行使した場合、その対象となる米国コンパック社の普通株を権利行使価格で譲渡すべき義務を負うのは米国コンパック社であり、米国コンパック社は、雇用者である日本コンパック社と同視し得る

立場にあるところ、米国コンパック社は、権利行使利益という含み益をもった株式を譲渡したことになり、この含み益部分（権利行使利益）は、使用者が労働者である原告に対して無償で与えたものであるから給与に当たるとする見解、すなわち、ストックオプションに係る権利行使に伴う経済的利益の移転を給与とみることもできるとする見解である。

(イ) まず、第1の見解についてみると、本件ストックオプションそのものに着目する以上、その権利は、遅くとも、一定期間の就労という条件が充たされ、権利行使が可能になった時期には完全に従業員である原告に移転しており、権利行使利益は、原告が取得した権利を運用して得た利益であるというべきであるから、これを給与に当たるとすることは困難であるといわざるを得ない。被告の主張中には、権利行使利益の源泉は本件ストックオプションであり、本件ストックオプション、それによる権利行使のもの、就労の対価と評価できるものなのであるから、これに由来する権利行使利益も就労の対価とみてよいという趣旨に受け取れる部分もあるけれども、このような見解に立った場合には、従業員が会社から就労の対価として何らかの給与を受けた場合に、その給付されたものばかりでなく、その運用益等に対しても際限なく給与所得として課税の対象とすることが許されるということにもなりかねず、採用することはできないものといわざるを得ない。被告は、権利行使利益は、本件ストックオプションから直接派生する利益であるから、給与所得課税の対象となると主張するのかもしれないが、このような見解は、例えば、従業員が会社から現物給与として与えられた穀物がその後の気象異常による相場の高騰により値上がりした場合に、支給時の市場価格相当額ばかりではなく、値上がり後の転売による利益部分をも給与所得に当たるとみてよいとする見解にほかならず、到底相当とはいえない（被告は、本件ストックオプションの経済的利益は、付与時には現実化していないのであるから、上記の場合とは異なるというのかもしれない。しかしながら、既に説示したとおり、経済的利益が現実化していないという意味が、一定期間の就労という条件が充たされていないという意味にあるのならば、原告が一定期間の就労をし、ストックオプションに係る権利を現実に行使し得るようになつた後において、成り立たない議論である。そして、最終的に得られる利益の額が不明であるという意味であれば、この点は、上記の穀物の場合でも何ら異なる点ではない。結局、本件ストックオプションの場合と上記の穀物の場合とで差異があるはずならば、本件ストックオプションについてはその価格、すなわちオプション価格の算定が容易ではないという点にあるのにすぎず、このことは本質的な差異ではないのである。)

(ウ) 次に、第2の見解について検討する。  
前示のとおり、給与所得は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいうものである。そして、労務の「対価」として使用されるためには、従業員が提供した労務の質及び量と当該給付との間に経済的合理性に基づいた対価関係がなければならぬ。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ぬと解される。このことは、本件ストックオプションに企業への定着（他の企業に移籍しないこと）に対する対価という側面があるとしても、同様にいい得る事柄であつて、企業への定着と当該給付との間には何らかの関連性ないし相関関係がなければならぬと解される。また、以上の点では、現行所得税法における給与所得と一時所得の位置付けという面からみても、同様にいい得る事柄である。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（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。）、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かの相関関係も認められない偶発的、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。被告の主張中には、労働契約又はこれに類する原因に基づいて、あるいは関連して給付されたものは、それが労務の質及び量と全く無関係にされたものを含めて、全て給与所得に当

たとえ理解されるような部分がないではないが、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ものというべきである。

そこで、以上に基づいて検討するに、仮に原告の日本コンパック社における就労（ないし定着。以下同じ）が、米国コンパック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るならば、本件ストックオプションの権利行使時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、原告の日本コンパック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みる余地はあり得るかもしれない。しかしながら、従業員は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、その時々々の経済状況や、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、原告が就労している日本コンパック社ではなく、その親会社である米国コンパック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、原告の就労と米国コンパック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充たされ、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ているものということができなことはもとより、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。

以上の結果、権利行使利益が原告の就労の対価であることとみることは、次のような例を考えてみても、問題があるものといわざるを得ない。すなわち、例えば、日本コンパック社に雇用され、同一の条件で米国コンパック社のストックオプションを付与された従業員AとBがおり、両名が同じような質を有する労働を提供していた場合であっても、従業員Aは、米国コンパック社の株価上昇に乗じて権利を行使し、多額の権利行使利益を取得する一方、従業員Bは、その後株価がかなり下落した時期に権利を行使したためにほとんど権利行使利益を得られないという結果が生ずることもあり得ることとなるが、このようにBの方が明らかに就労の量において勝っているにもかかわらず、それが権利行使利益の額に反映されないことが示すように、権利行使利益の差は、従業員AとBのいわば投資判断の差によるのであって、提供した労働の価値の差によるものではないといわざるを得ない。また、前示（第2、2、（2）、エ）のとおり、本件ストックオプションは、従業員が退職した後であっても、一定期間内はその権利行使が可能であるため、従業員が在職中は株価が低迷し、一度も権利行使価格を上回ることがなかったのに、当該従業員の退職後、株価が急騰したため、結果的に多額の権利行使利益を得ることができたという場合もあり得ることになるが、このような場合にも、この権利行使利益を当該従業員の就労の成果であり、対価であることとみるのは到底困難であるといわざるを得ないのである（権利行使利益が定着の対価であるとの考え方についても、利益の額と定着期間との間に相関関係が認められないことからして、同様の結論が指摘できよう）。

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、米国コンパック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、むしろ、本件ストックオプションの運用益と評価すべきものであり、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（なお、給与所得に該当することが明らかな賞与の場合にも、それが支給されるかどうか、また、その額がどの程度になるかについては、企業の業績等によって左右される面があることは確かである。しかしながら、賞与が支給されることが決定された場合には、支給されるべき労働者の貢献度や勤怠性その他当該労働者の労働に対する評価と支給額との間に一定の相関関係が認められるのに対し、ストックオプションの権利行使利益の場合には、それが得られるかどうかや、その額が、およそ労働に対する評価とは関係のない要素で決定されることは上記のとおりなのであるから、ストックオプションの権利行使利益を賞与と同様のものであるとみて、給与所得性を肯定することもできないものというべきである。）。

したがって、第2の見解のように、ストックオプションに係る権利行使に当たっ

て、権利行使利益に相当する経済的利益が移転されているという点に着目しても、これを就労の対価とみることはできないのであって、この見解も採用することはできないものといわざるを得ない。

(エ) 以上の次第であって、権利行使利益そのものが給与所得に当たるとする見解も成り立たないものといわざるを得ないのである。

エ 以上の検討の結果によれば、本件ストックオプションについては、それ自体を給与所得であるとして、付与時又は権利行使が可能となった時に、オプション価格に対して給与所得課税をすることは可能であると解する余地があるとしても、被告において、このような観点からの主張立証は何らしていない以上、この観点から本件各更正を正当化することはできない。そして、本件ストックオプションを給与所得とみたとする見解が成り立たないことは既に説示したとおりなのであるから、結局、この点に関する被告の主張は全て失当であるというほかはない。

若干付言する。当裁判所の見解は、以上のとおりであるが、これは、本件ストックオプションについては、その付与時又は権利行使が可能になった時期に、その時点におけるオプション価格を課税標準として給与所得課税をすべきであるとするものではない。ストックオプションの本質が期待権であり、これを保有しているだけでは経済的利益が現実化しているとはいえない側面がある以上、単に本件ストックオプションが付与され、あるいはその権利が行使可能になりただの段階において、課税を控えるのが相当であるという考え方も十分にあり得るところであり、被告がそのような見解に立っているのであれば、それ自体は合理的なものであるといえることができる。しかしながら、そのような見解に立った以上、本件ストックオプションに対しては、給与所得としての課税を断念し、権利行使利益に対して一時所得課税を行うか、租特法29条の2のように法令上の手当をなし、課税の対象とす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なものであり、そのような法令上の手当もしないまま、ストックオプションの権利行使利益に給与所得課税を行うことは、法律の解釈の限界を超えるものといわざるを得ないことをいっているのである。被告は、ストックオプションに対して給与所得としての課税を行わないことは、他の給与費目との間でアンバランスを生じさせることになるといえる点を懸念しているのかもしれないが、現実的な経済的利益(金銭等)を与えられなかった場合と、単なる期待権を与えられたのにすぎない場合とで、課税上の取扱いが異なることになったとしても、何ら異とするには足りないものであって、そのような懸念は当たらないものといえるべきである。

(3) 租特法29条の2との関係について

2項においては、所得税法28条1項の規定と本件ストックオプションとの関係という観点から、給与所得該当性の問題を検討したが、被告は、現租特法29条の2が、給与所得課税の例外規定として位置づけられているところから、本件ストックオプションの権利行使利益は給与所得に当たるとする趣旨の主張もしており、この主張が正当なものであるとすれば、平成8年又は平成10年以降は、ストックオプションの権利行使利益に対して給与所得課税が可能になったと解する余地が生ずることとなるので、この点について検討する。

租特法29条の2の規定が、給与所得課税の例外規定として位置づけられていることは、被告が主張するとおりである。しかしながら、同条の規定そのものは、租特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にすぎず、ストックオプション一般について、上で検討したような問題、すなわち、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みるのか、その価格を何に基づいて算定するのかといった問題を何ら解決しているものではない。したがって、この規定に基づいて、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が出来るかどうかにはそもそも疑問があるものといわざるを得ない(むしろ、ストックオプションに対する課税に関しては、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ところから、とりあえず、租特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付けを与えた上で、課税の特例を定めたと解することも可能である。)、仮に租特法29条の2がストックオプションは給与所得に当たるとの前提で定められた規定であるとしても、上記のとおり、ストックオプションそのものは給与所得であり、そのオプション価格を対象として給与所得課税をすることは可能であるとの見解に立つならば(ただし、既に説示したとおり、このような観点から給与所得課税を行うのが相当なのか、別個の観点か

らの課税を行うのが相当なのかは別問題である。) 、権利行使利益に対して給与所得課税を行うことはできないという上記の結論と、ストックオプションが給与所得に当たるという結論との間には何ら矛盾は生じないというべきである。

したがって、租特法29条の2の規定に基づいて、本件各更正を正当化することもできないものというべきである。

#### (4) 雑所得該当性

被告は、仮に本件ストックオプションの権利行使利益が給与所得に当たらないとしても雑所得に当たるものと解すべきである旨の主張をする。しかしながら、その根拠は、本件ストックオプションの権利行使利益は就労の対価としての性質を有するところにあるところ、この主張を採用することができないことは既に説示したとおりである。したがって、この点に関する被告の主張も失当といわざるを得ない。

2 以上に検討した点に照らしてみれば、本件ストックオプションの権利行使利益は、原告の就労の対価ではなく、その投資判断に基づく偶然的、偶発的所得であって、勤労性所得ではなく、ストックオプションという期待権に基づく資産性所得であり、回帰的に発生するとは限らないものとみるべきものであって、給与所得や雑所得とは異なっており、一時所得であるというほかないものであるから(なお、前示のとおり、原告は数回にわたってストックオプションを付与され、付与されたストックオプションに係る権利を何度かに分けて行使しているのであるが、いずれも当該時点における投資判断に基づく行為であることからすると、それは、それぞれ独立した一回的な行為が積み重ねられたにすぎず、それぞれの行為の間に継続性や回帰性があるとは認められないし、その回数や、あくまでも付与されたストックオプションの範囲内の権利行使にすぎないことからみれば、これを「営利を目的とする継続的行為から生じた所得」とみることもできない。) 、これを給与所得であるとしてされた本件各更正は、その余の争点について判断するまでもなく、違法な点があるということになり、それを前提にしてされた本件賦課決定も違法ということになる。

#### 3 納付すべき税額の計算

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、その2分の1に相当する額を課税対象とすべきものであるところ、被告が主張する各年分の権利行使利益額により算出した一時所得の額(権利行使利益の額については原告の申告額と被告の主張額に違いがあるが、原告において被告主張額を争うことを明らかにしないため、被告主張の額を収入金額とし、また、収入を得るために支出した金額(所得税法34条2項)については、これを認めるに足りる証拠がないので、同金額の控除を行わずに算出した。)を前提として原告の平成8年ないし平成11年の納付すべき税額を計算した結果は、別紙10「当裁判所の認定額」に記載のとおりとなるから、平成8年分に係る更正はすべて違法であり、また、平成9年分ないし

平成11年分の各更正及び本件賦課決定は、課税所得金額及び納付すべき税額を別紙10記載の額とする範囲では適法であるが、これを超える部分は違法であり、いずれも取り消されるべきものである。

#### 第4 結論

したがって、原告の請求は、第3、3記載の限度で理由があるからこれを認容し、その余の部分は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、64条ただし書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 藤山雅行

裁判官 鶴岡稔彦

裁判官 廣澤諭

(別紙1ないし10 省略)