

リストラクテッド・ストック・ユニットに係る経済的利益と退職金課税

明治学院大学法学部教授 渡辺 充

国税不服審判所【東裁（所）令3-4】令3・7・12裁決（TAINS:F0-1-1381）

Brush up point

本件は、請求人が、勤務先の親会社である外国法人から株式報奨制度に基づき株式を無償で取得できる権利を付与されたことによる所得（リストラクテッド・ストック・ユニット《以下、「RSU」という。》に係る経済的利益）について、給与所得か退職所得かの区分が争われた事件である。国税不服審判所は、請求人の主張を認めず、本件の場合、次の判断ポイントにより、給与所得となると判断した。

- (1) 本件経済的利益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものと認められる。
- (2) 請求人の退職は、本件RSU規定書③の「会社側が特別退職金等を支払う場合の退職」に該当し、本件未確定RSUは同規定書③の規定により、同規定書①に定められている雇用が継続している従業員が有するRSUと同様の条件で権利が確定（vest）し、本件譲渡制限が解除されたものとなる。したがって、退職所得3要件のうち、雇用関係の終了という事実によって初めて給付されたものではないし、一時金として支払われたものでもないため、退職所得には該当しない。
- (3) 本件未確定RSUの権利が確定したといえる時期は、本件RSU規定書に定められた権利確定日（vesting date）であり、退職日ではない。

I 事実関係

〔1〕請求人は、平成17年9月1日、B社に入社し、平成27年7月31日に同社を退職した。なお、請求人がB社を退職した際に作成された「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」には、資格喪失原因が事業主（B社）の都合による離職である旨記載されていた。

B社の親会社であるA社及びB社を含むA社の関連会社（以下、「Cグループ」という。）では、Cグループの成長及び収益性を向上させ、Cグループの従業員等に対し、長期の企業目的達成のためのインセンティブを提供し、優秀な従業員等を誘致・確保し、普通株式や現金報奨を獲得する機会を提供することを目的とした給与プラン（以下、「本件プラン」という。）が導入されている。また、本件プランに基づき、Cグループの従業員等を対象に、成功に対する貢献などを基礎としてリストラクテッド・ストック・ユニット（RSU）を付与する制度が実施されている。なお、本件RSUは、A社の普通株式1株に等しい価値を持つ譲渡制限付株式ユニットであり、RSUを付与された従業員等は、RSUが所定の時期に権利確定（vest）した際に、当該RSUの数に等しいA社の普通株式を取得するこ

とができることになっている。

〔2〕本件RSU制度の概要は、以下のとおりである。

RSUは、本件プラン及び「RESTRICTED STOCK UNIT AGREEMENT」と題する文書（以下、「本件RSU規定書」という。）に定められた条件を前提として、その一定数が対象者に対して付与される。なお、従業員に対しては、本件RSU制度上、A社の人事報酬委員会がRSUを管理・付与することとされている。

RSUを付与された従業員は、次の①ないし③の条件に基づき当該RSUに関する制限が失効する時まで、当該RSUについて売却、移転、譲渡、抵当に入れることその他の処分行為に制限（以下、「本件譲渡制限」という。）がある。なお、A社は、従業員が雇用終了後にA社とのあらゆる契約に違反する場合、本件譲渡制限の対象となるRSUに関する報奨の全て若しくは一部を取り消し、又は当該報奨から得られた株式又は金額の払戻しを求めることができる。権利確定（vest）したRSUは、本件RSU規定書に定める権利確定日（vesting date）に、振替決済方式で交付される普通株式の形で決済される。

- ① 従業員の雇用が継続している場合、RSUの付与日の1年後から1年ごとにRSUの4分の1ずつ権利確定（vest）し、同時に、本件譲渡制限が解除される。
- ② RSUの権利確定（vest）及び本件譲渡制限が解除される前に雇用が終了した場合、一定の場合を除き、RSUは没収される。
- ③ ②にかかわらず、雇用終了の理由が、会社側が特別退職金等を支払う場合の退職に該当するとき、RSUは①に基づき引き続き権利確定（vest）し、本件譲渡制限が解除される。

ただし、本件RSU規定書に記載された要件を遵守しない場合は、当該RSUは没収される。

〔3〕請求人は、平成25年から平成27年までの間に、本件プラン及び本件RSU規定書に基づき、平成25年2月21日に3,467ユニット、平成26年2月19日に2,056ユニット、平成27年2月20日に1,631ユニットのRSUを付与された（以下、請求人が付与されたRSUを「本件RSU」といい、このうち請求人が退職する直前まで権利が確定（vest）せず、本件譲渡制限が解除されていなかったRSUを「本件未確定RSU」という。）。

本件未確定RSUは、請求人がB社を退職した後も、没収されなかった。本件RSU規定書には、退職に基因してRSUを付与する旨の規定はなく、請求人がB社を退職した際に、請求人とB社との間で、本件RSUに係る付与契約変更書などが改めて作成された事実はない。また、B社は、請求人の退職に際して、請求人に対し、退職金として、退職一時金及び特別退職金を支払った。

請求人は、平成28年分の所得税等の確定申告書を提出しなかった。

請求人は、平成29年分及び平成30年分の所得税等について、確定申告書をいずれも法定申告期限内に提出した。なお、この各確定申告書には、本件未確定RSUが権利確定した場合に得られる経済的利益（以下、「本件経済的利益」という。）に係る所得について記載されていない。

原処分庁は、本件経済的利益は、平成28年分ないし平成30年分の給与所得に該当すると

して、令和2年6月29日付で、各年分に係る更正処分及び過少申告加算税の各賦課決定処分をした。

II 主たる争点と当事者の主張

本件の争点は、次の2つである。争点1：本件経済的利益は、給与所得又は退職所得のいずれに該当するか。争点2：本件経済的利益の収入すべき時期はいつか。これら2つの争点に対する当事者の主張は、次のとおりである。

【争点1】本件経済的利益は、給与所得又は退職所得のいずれに該当するか

請求人の主張	原処分庁の主張
<p>本件RSUは、その規定上、自己都合による退職をする場合には没収されることとされているところ、請求人は、自己都合による退職を申し出た際、当時のB社の代表者との間で、本件未確定RSUについて、没収されることなく退職金の一部として付与を受ける旨を口頭で合意した。</p> <p>そうすると、本件未確定RSUは、退職時の上記合意によって没収されることなく初めて付与されたものといえるから、本件経済的利益は、退職所得に該当する。</p>	<p>請求人は、会社都合によりB社を退職しているものの、本件未確定RSUは、本件RSUに係る規定に基づいて、没収されることなく、引き続き付与時の条件に従って権利確定しているから、本件経済的利益は、雇用関係を継続している他の者が受ける利益と同じく、雇用契約に基づいて給付された対価と同様の性質を有するものと認められる。</p> <p>本件経済的利益は、雇用関係の終了という事実によって初めて給付されたものとはいえず、また、課税上、退職により一時に受ける給与と同一に取り扱うことを相当とする性質のものであるともいえないことから、退職所得には該当しない。</p>

【争点2】本件経済的利益の収入すべき時期はいつか

請求人の主張	原処分庁の主張
<p>本件RSUについては、雇用関係が維持されていること等を前提とする譲渡制限期間が設けられているが、請求人が自己都合による退職を申し出て退職し、これに伴って退職後も本件未確定RSUを規定どおり供与するとされたことにより、雇用関係の終了を原因として本件未確定RSUを没収される可能性がなくなったことから、その時点で、本件未確定RSUの供与を受ける権利が確定した。</p> <p>したがって、本件経済的利益の収入すべき時期は、本件未確定RSUの供与を受ける権利が確定した時（退職日）となる。</p>	<p>本件RSUは、定められた権利確定日に一定の要件を満たすことによって、その権利が確定し、本件譲渡制限が解除されるものであるから、本件RSUに基づく経済的利益は、権利確定日に上記要件の充足を前提としてその権利が確定し、併せて、譲渡制限が解除されることによって初めて現実化するものといえる。</p> <p>本件未確定RSUは、それぞれ所定の権利確定日に権利が確定し、これと同日に本件譲渡制限が解除されたものであるから、本件経済的利益の収入すべき時期は、各権利確定年月日となる。</p>

III 裁決の要旨

〔1〕争点1：本件経済的利益の所得区分について

審判所は、まず本件RSUに係る経済的利益につき、「請求人は……B社に入社後、平成27年7月31日に同社を退職するまでの間、継続して同社に勤務し……本件RSUを付与された年の前年の業績に対して本件RSU規定書に基づき本件RSUを付与され、その結果、請求人は本件経済的利益を得たのであるから、当該利益は、請求人のB社への職務の遂行に対する対価としての性格を有することが明らかである。したがって、本件経済的利益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立な労務の対価として給付されたものと認められ、給与所得又は退職所得のいずれかに該当することとなる。」と判

断した。

次に、本件経済的利益が請求人が主張する退職所得に該当するためには、過去の『5年退職金事件』（最高裁二小昭58・9・9判決）の3要件に従って、「ア．退職すなわち勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること、イ．従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の一部の後払の性質を有すること、ウ．一時金として支払われることの各要件を満たすか、形式的には上記各要件を満たしていなくても、実質的にみてこれらの要件の要求するところに適合することが必要である」という判断要件を示し、次のとおり裁決を下した。

「請求人は、本件未確定RSUが上記①（筆者注：本件RSU規定書の①）の条件を満たして、権利確定する前にB社を退職しているが、本件未確定RSUは、同②（筆者注：本件RSU規定書の②）の条件にかかわらず……請求人の退職によっても没収されていない。そして……請求人がB社を退職した際に作成された雇用保険被保険者資格喪失確認通知書には資格喪失原因がB社の都合による離職である旨記載されており……実際にB社からの退職の際に特別退職金の支給を受けている。これらの事実関係からすれば、請求人の退職は、上記③（筆者注：本件RSU規定書の③）の『会社側が特別退職金等を支払う場合の退職』に該当すると認められる。したがって、本件未確定RSUは、上記③の規定により、同①に定められている雇用が継続している従業員が有するRSUと同様の条件で権利が確定（vest）し、本件譲渡制限が解除されていくことになる。

他方で……本件RSU規定書には、従業員等の退職に基因してRSUを付与する旨の規定は存在せず……実際にもRSUを付与する権限を唯一有しているA社が、請求人の退職に際して、請求人にRSUを付与した事実はない。したがって、請求人が退職したにもかかわらず本件未確定RSUが没収されなかった原因は、請求人が上記①及び③の各条件を満たしたことであったといえる。そうすると、本件経済的利益は、本件RSU規定書の条件を満たすことによって得たといえるのであって……上記アの要件（筆者注：退職所得要件）のとおり請求人の退職、すなわち雇用関係の終了という事実によって初めて給付されたものではないし、上記ウの要件（筆者注：退職所得要件）のとおり一時金として支払われたものでもない。」

以上のとおり、本件経済的利益は、上記退職要件のア及びウの各要件を満たしておらず、また、実質的にみて上記各要件の要求するところに適合するともいえないので、退職所得には該当せず、給与所得に該当するものとした。

〔2〕争点2：本件経済的利益の収入すべき時期について

審判所は、本件経済的利益の収入すべき時期について、次のとおり判断した。「本件RSU規定書に基づき付与されたRSUは……雇用の継続等の一定の要件を満たすことによって、RSUに基づく権利が確定（vest）して没収されないものとなり、同時に本件譲渡制限が解除され……権利確定（vest）したRSUは、本件RSU規定書に定める権利確定日（vesting date）に振替決済方式で交付される普通株式の形で決済されるものである。以上のようなRSUの特質を考慮すれば、本件RSUから生じる経済的利益について、その収入の原因となる権利が確定したといえる時期は、本件RSU規定書に定められた権利確定日（vesting

date) であるといえる。

そして、本件未確定RSUは、既に述べたとおり……請求人の退職にかかわらず、各付与日から1年を経過するごとに、それぞれ4分の1ずつ権利確定(vest)し、同時に本件譲渡制限が解除され、普通株式の形で決済されるのであるから、本件未確定RSUの権利確定日は、別表2の「権利確定年月日」欄記載の各日のとおりである。したがって、本件未確定RSUについて、その収入の原因となる権利が確定する時期、すなわち本件経済的利益の収入すべき時期は、別表2の「権利確定年月日」欄記載の各日であるといえる。」

IV 解 説

1. リストリクテッド・ストック・ユニット

〔1〕リストリクテッド・ストック・ユニット(Restricted Stock Unit: RSU)とは、日本語では「譲渡制限株式ユニット」と訳されるが、株式報酬制度の一つで、役員・従業員に株式と等価の譲渡不能のUnitと呼ばれる権利が付与され、一定期間を経過するごとにそのUnitの一部が確定し、株式を取得できる制度をいう。このRSUは、勤務条件を達成した後に事後的に株式を付与する制度で(事後交付型。なお、RS(譲渡制限付株式報酬)と違って、事前に付与対象者に株式が付与されるが、会社が定められた一定の条件を達成するまでは譲渡ができないという事前交付型制度もある。)、特に優秀な社員等の離職率を下げる狙いがあるところから、“黄金の手錠”ともいわれており、2018年12月18日、メルカリがこのRSUの導入を発表して話題となった。

このRSUと馴染みのあるストックオプション制度と比較すると、次のような差異がある。

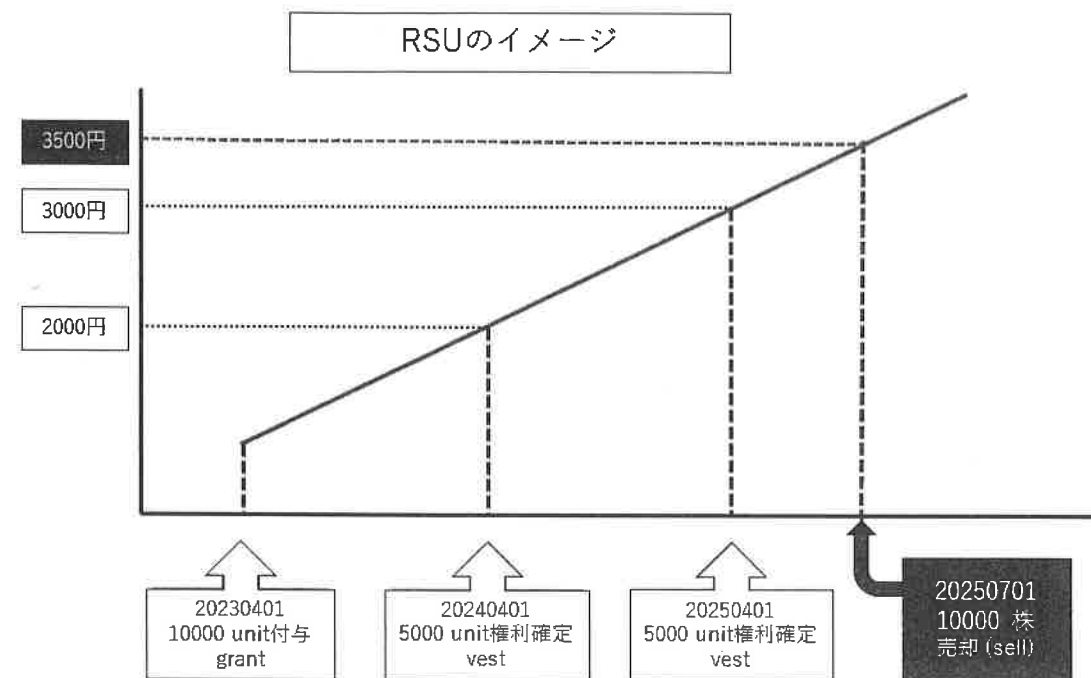
	ストックオプション	RSU
権利行使	必要	不要
権利行使価格	あり	なし
経済的利益	権利行使時の株価－権利行使価格	権利確定時(vesting date)の株価

〔2〕次に、RSUの付与(grant)と権利確定(vest)、株式の譲渡(sell)における課税関係を以下のイメージ図により概観する。

<事例>

甲社(内国法人)に勤務するMは、甲社からRSUを付与された。このRSUは、Mの雇用が継続している場合、RSUの付与日の1年後から1年ごとにRSUの2分の1ずつが権利確定(vest)し、同時に、譲渡制限が解除されるものとする。なお、RSUは他に譲渡することができず、権利確定前に退職した場合は失効するものとする。

- ① 2023年04月01日に10000ユニットの付与(grant)があったとき
RSUを付与された時点では、なんら経済的利益は発生していないので、課税関係は発生しない。
- ② 2024年04月01日に5000ユニットの権利が確定し(vest)、甲社株式を5000株取得したとき(市場における甲社の株価は@2000円)



RSUの権利が確定した場合は、権利確定時の株価×株数＝経済的利益の金額(2000円×5000株＝10,000,000円)が発生し、これは給与所得の収入金額として課税対象となる(所令84)。

※なお、本件裁決例は親会社が外国法人であり、その外国法人のRSU制度に従って経済的利益を受けることになっているが、その経済的利益が外貨で表示されることがある。その場合には、対顧客直物電信売相場(TTS)と対顧客直物電信買相場(TTB)の仲値(TTM)で円換算した金額が、給与所得の収入金額となる(所基通57の3-2)。

- ③ 2025年04月01日に5000ユニットの権利が確定し、甲社株式を5000株取得したとき(市場における甲社の株価は@3000円)
②の場合と同様に、権利確定時の株価×株数＝経済的利益の金額(3000円×5000株＝15,000,000円)が発生し、これは給与所得の収入金額として課税対象となる(所令84)。
- ④ 2025年7月1日、RSUによって取得した10000株を売却(sell)した。甲社株式の株価は@3500円であった。

※なお、外貨で表示されている株式の売却価額の円換算は、対顧客直物電信買相場(TTB)により円換算した金額となる(措置法通達37の10・37の11共-6)。

甲社株式の売却は、通常の株式売却と同様に譲渡所得課税の対象となる。なお、この場合、「取得費」がいくらかとなるかが問題となるが、RSUにより取得した株式を売却した場合の取得費は権利確定時の株価となり(所令109)、また、同一銘柄の株式を複数回にわたって取得した場合の取得費は、総平均法に準ずる方法によって算出した1単位当たりの金額により計算した金額となるので、この事例の場合は、次の算式により取得費

が計算される。

※なお、外貨で表示されている株式の取得費の円換算は、対顧客直物電信売相場(TTS)により円換算した金額となる(措置法通達37の10・37の11共-6)。

$(10,000,000円 + 15,000,000円) \div 保有株数10000株 = 1株当たりの取得費2,500円$
 $@2,500円 \times 売却株数10000株 = 取得費25,000,000円$

譲渡益 = 売却価額35,000,000円 - 取得費25,000,000円 = 10,000,000円

2. 本件へのあてはめ

[1] 以上のとおり、RSUの趣旨は、優秀な社員の離職率を下げ、一定の勤務条件を達成させることが目的であるので、通常の場合は、退職金制度と組み合わせることはない。本件裁決例でも、本件RSU規定書で、基本的にRSUの権利確定及び譲渡制限が解除される前に雇用が終了した場合は、RSUは没収されることになっている。ただし、雇用関係終了の理由が、会社側が特別退職金等を支払う場合の退職に該当するときは、RSUは引き続き権利確定し譲渡制限が解除されるという特約がある。したがって、本件が、退職に起因して権利行使が可能となっていると認められる場合には退職所得となる可能性があり、そこが本件の争点となっている。

ところで、過去の判決例に、本件と同様に、RSUの所得区分が問題となった事件がある。名古屋地裁平成26年5月29日判決の事件である。この事件においては、本件と同様なRSU規定書が存在し、その第6条に雇用関係の終了の場合の取扱いについて、次のとおり定めがあった。

「雇用の終了(第6条)

a 死亡、整理解雇、傷病障害を原因とする失職、定年退職、正当な理由又は権利の剥奪を伴わない雇用関係の終了が生じた場合には、雇用関係が終了し次第、被付与者の全てのRSUは、当該被付与者とP3グループとの雇用関係が終了した日に効力を発する(1項)

b 希望退職又は被付与者の自己都合による雇用関係の終了の場合には、雇用関係が終了し次第、これらの被付与者に付与された全てのRSUは自動的に終了し、一切の補償なく、当該被付与者とP3グループとの雇用関係の終了日から無効となる(2項)。」

そこで、名古屋地裁は、「本件プラン6条1項において、死亡、整理解雇、傷病障害を原因とする失職、定年退職等の事由によって雇用関係が終了した場合には、雇用関係終了日に権利が確定するものとされているのは、このような形での雇用終了のときには、優秀な社員の希望退職等を防止し、精勤させるという本件プランの趣旨・目的に反するものではないことから、制限期間終了日及び権利確定日を雇用関係終了日に早めたにすぎないと解されるのであって、本件プラン規定書を精査してみても、制限期間終了によって権利が確定した場合(本件プラン5条1項)と、死亡、整理解雇、傷病障害を原因とする失職、定年退職等による雇用関係の終了によって権利が確定した場合(本件プラン6条1項)とで、RSU付与の趣旨、目的や性質を異にすることをうかがわせる規定は見当たらない。したがって、本件プラン6条1項に基づき本件各付与分の権利が確定したからといって、

本件各付与分が雇用関係が継続している中で支払われる賞与と同様の性質を持つものであることに何ら変わりはないといわざるを得ない。」と判示し、本件プランに基づいて付与されるRSUは、被付与者が退職するか否かという事実関係には関わりなく、当該被付与者に対し、過去の特定の期間の勤務成績に基づいて付与された賞与としての性質を有するものであり、退職所得の要件である上記『5年退職金事件』(最高裁二小昭58・9・9判決)のアの要件(退職、すなわち、勤務関係の終了という事実によって初めて給付されること)を欠くものといわざるを得ないし、ウの要件(退職により一時に受ける給与と同一に取り扱うことを相当とする性質のもの)であるということもできないと判示した。

本件は、以上の名古屋地裁の判旨と同様な判断が下されており、事前にこのような事例を知っておれば起こらなかった問題である。したがって、審判所も上記のとおり、「請求人が退職したにもかかわらず本件未確定RSUが没収されなかった原因は、請求人が上記①及び③の各条件(筆者注:本件RSU規定書の①と③)を満たしたことであったといえる。」と同じ思考で裁決を下している。筆者も、以上のような判断に誤りはないと考え、本件RSUによる経済的利益は、退職所得に該当しないと考える。

[2] 最後に、所得税法上、かりに役員に対するRSUの経済的利益が退職所得に該当する場合であっても、法人税法の取扱いは異なる点に注意を要する。すなわち、リストラクテッド・ストック・ユニットについては、平成29年度税制改正により、「事前確定届出給与」として損金算入の対象となり、所得税で退職所得に該当するリストラクテッド・ストック・ユニットであっても、法人税法上は退職給与に該当しないことになる。そのため、法人税法上、これを損金算入するためには、事前確定届出給与に該当させることが必要となるのである(法基通9-2-27の2)。

また、損金算入が認められる金額は、通常の場合、譲渡制限が解除された日の株式の価額ではなく、給付と引き換えに現物出資された報酬債権の金額に基づく(法54①、法令111条の2⑤)。これは、基本的にはストックオプションに関する損金算入の考え方と同様である。

【わたなべ・みつる】