

特集Ⅱ

株式報酬制度に係る 税務上の取扱い

税理士・税理士法人大手町トラスト代表社員：飯守 一文

目	次
はじめに.....46	4 非上場会社において株式報酬を導入する場合の問題点.....59
1 株式報酬制度.....47	5 発行法人における会計上の留意点.....61
2 税務上の取扱い（総論）.....49	むすびに.....62
3 税務上の取扱い（各論）.....53	

はじめに

法人がその役員・従業員（以下「役職員」という。）に対して支給する報酬は、現金による報酬だけでなく自社の株式や株式を受け取る権利等を付与する報酬（以下「株式報酬」という。）のウェイトを高める方向にシフトしつつあり、こうした動きは固定的な報酬から企業業績や企業価値と連動した報酬へのシフトとも軌を一にする。株式報酬は、企業業績の向上による自社株の株価上昇を通じてキャピタルゲインをもたらし得るため、役職員の経営努力やモチベーション向上を促す報酬という趣旨でインセンティブ報酬ともいわれる^{*1}。株式報酬を用いて経営者や従業員を動機付けす

る制度はコーポレート・ガバナンスや人的資本投資にも資する。株式報酬制度は、かねて欧米諸国では導入されていたが、我が国でも旧商法・会社法において逐次制度整備が図られ、それに伴って税制も手当てされてきた。

経済の国際化に伴い、我が国企業が外国企業を買収するほか、外国企業経営者を我が国企業役員として迎える例も多くなりつつあり、外国企業で株式報酬を得ていた経営者や従業員を招致するため株式報酬制度を導入する企業もある。こうした背景もあって、我が国企業が導入している株式報酬制度は、外国の制度と近似したものが少なくない一方で、我が国独自のものも含め種々のものが存在する。

^{*1} 金子宏『租税法 第24版』（2021年、弘文堂）249頁は、株式報酬を「過去の功労に対する報奨または将来の精勤を確保するためのインセンティブ報酬としての株式をもってする報酬」とする。

本稿では、我が国で導入されている主な株式報酬制度について、その概要と税務上の取扱い等について説明を行う。以下、**1**で株式報酬制度、**2**で関連税制（沿革を含む。）について概観した後、**3**で個別の株式報酬制度ごとの税務上の取扱い、**4**で非上場会社において株式報酬を導入する場合の問題点、**5**で発行法人における会計上の留意点について説明する。株式報酬制度は役員だけでなく従業員も対象となるが、導入例が多く税制も複雑な役員の場合を主に念頭に置きつつ、従業員の場合にも適宜言及する。税務上の取扱いは専ら所得税及び法人税を対象とする。

1 株式報酬制度

(1) 株式報酬の類型

旧商法・会社法の下では労務出資が認められないところ、役務提供（労務）の対価として自社の株式を交付すると労務出資になるとの考えから、株式そのものではなく株式を受け取る権利を交付する手法がとられてきた。株式を交付する類型を直接交付といい、株式を受け取る権利を交付するのは間接交付の一種である（信託を利用して株式を交付する類型も間接交付とされる）。その後、労務出資問題については、役職員に対して設定された金銭報酬債権を現物出資させることによって株式を直接交付する方法も可能であると整理された。また、株式や株式を受け取る権利を交付物とする非金銭報酬に対し、それに相当する金額を金銭で支給すればインセンティブ報酬として同様の機能を果たすため、例えば、権利行使時点の株価と一定期間経過後の株価との差額を現金で支給するSARsのような金銭

報酬も株式報酬ととらえられる。

このように株式報酬は、株式を受け取る権利、株式又は金銭という交付物の区分に応じて類型化されるが、この区分は税法上も重要な意義を持つ。加えて、後述する役員給与税制との関係で、事前確定届出給与となり得る事前交付か、業績連動給与となり得る事後交付かも類型上重要である。

以下、交付物の種類ごとに株式報酬制度を概観する。

(2) 株式を受け取る権利を交付するもの イ スtock・オプション（時価型もしくは1円型）

株式を受け取る権利としては新株予約権が一般的であるが、1997年の商法改正でストック・オプション制度（新株引受権方式、自己株式方式）が導入された後、2001年商法改正で新たに導入された新株予約権制度に一本化された経緯がある。以下、これらを総称してストック・オプションという。

ストック・オプションについては、1998年度改正で租税特別措置法29条の2が創設され、その要件を満たす税制適格ストック・オプションとそれ以外の税制非適格ストック・オプションに分類され、後者は更に、権利行使価額を新株予約権付与時の時価とするもの（時価型・通常型）と1円とするもの（1円型・株式報酬型）とに分けられる。前者はバリュアアップ（アプリシエーション）、後者はフルバリュアのインセンティブとなる。

なお、有償ストック・オプションでは公正な評価額を払込金額とするため、通常型や株式報酬型のストック・オプションとは異なり、被付与者に報酬が生じない。

(3) 株式を交付するもの

イ 譲渡制限付株式報酬/RS (Restricted Stock)/RSU (Restricted Stock Units)

譲渡制限付株式報酬は、現物出資方式による直接交付型の報酬で、事前交付のRS（リストラクテッド・ストック）と事後交付のRSU（リストラクテッド・ストック・ユニット）とがあり、税制上の要件を満たす特定譲渡制限付株式は前者に含まれる。「ユニット」は、規定に従って役職員に付与されるポイントで条件達成後にポイント数に応じた株式を受け取ることとなるため、事後交付に位置付けられる。

ロ 株式給付信託（給付型ESOP）

株式給付信託（株式交付信託）とは、法人が従業員を受益者とする信託を設定し、インセンティブ相当の金銭拠出（一括）により自社株式を取得させ（法人からの第三者割当を含む）、一定期間後に役職員に自社株式を交付するものをいい、信託型株式報酬とも呼ばれる。株式の直接交付を避けるために信託に株式を取得させ、株式交付規程に基づいてポイントの付与・管理を行い、ポイントに応じて株式を交付する間接交付型の株式報酬である。

ESOP^{*2}には、個人に株式を給付する「給付型ESOP」と持株会に株式を給付する「持株会型ESOP」があり、株式給付信託は前者に位置付けられる。

ハ 従業員持株会（特別奨励金スキーム）

従業員持株会は、自社株式の取得・保有

の促進を通じて従業員にインセンティブを付与する目的で組織される。従業員持株会の仕組み^{*3}は、①民法667条1項に基づく組合として組織される、②従業員持株会規約に沿って運営される、③従業員持株会は1人株主であり、株式取得は理事長名義で行われる、④株式取得は、会員の定時拠出金及び臨時拠出金を原資として、一定の計画に従い、個別の投資判断に基づかず、継続的に行われる、⑤実施法人は、会員に対し、福利厚生制度の一環として取り扱われる範囲内において、定時拠出金に関して一定比率を乗じた額又は一定額の奨励金・特別奨励金を付与することができる、⑥会員の株式持分は会員の退会時に処理される等である。

ニ 従業員持株会向けRS

法人から特別奨励金として支給された金銭債権を従業員持株会に拠出し、従業員持株会が当該金銭債権をまとめて払い込むことにより、従業員持株会会員は、譲渡制限付株式（RS）の割当てを受けられる。譲渡制限期間中に一定条件（自己都合による退任・退職等）に該当した場合には、法人による無償取得（没収）が可能である。

ホ PSU (Performance Share Units)

あらかじめ定められた業務目標の達成度合いに応じて支給された金銭債権を払い込むことで、株式の割当てを受けられる。業績連動型株式報酬ともいい、事後交付型株式報酬である。「ユニット」については上記イ参照。

^{*2} 米国ESOP (Employee Stock Ownership Plan) は、自社株を法人の拠出で買い付け従業員へ退職金や年金として配分する制度であり、退職まで株式を自由に処分することはできない。日本版ESOPはこれとはかなり性格が異なる。

^{*3} 従業員持株会には種々のスキームがあるが、本説明は、日本証券業協会の「持株制度に関するガイドライン」に沿って運営される証券会社方式と呼ばれるものに基づく。

(4) 金銭を交付するもの

イ SARs (Stock Appreciation Rights : 株式評価権)

新株予約権を付与せずに、権利行使時点の株価と一定期間経過後の株価との差額を現金で支給する。

ロ ファントム・ストック (仮想株式)

現物株式を付与せずに、株式を付与したものと仮想して、権利付与時点の株価に基づき定めた株数に、一定期間経過後の株価を乗じた金額を現金で支給する。

ハ 信託型従業員持株インセンティブ・プラン (E-Ship®^{*4}、持株会型ESOP)

法人は従業員持株会会員を受益者とする信託を設定し、従業員インセンティブ相当の金銭を銀行から借り入れて（法人が保証）、株式市場や第三者割当て自社株式を取得した上で、定期的に持株会に売却していき、その結果、信託内に留保される株式売却益を従業員持株会会員に金銭で分配する。「持株会型ESOP」と位置付けられる。

2 税務上の取扱い (総論)

(1) 基本的視点

株式報酬は法人からその役職員に対して支給されるため、その課税関係を考える上では、第1に、法人側において、法人税法上、役員報酬や使用人給与等として損金算入できるかどうか、算入可能となる時期はいつか、第2に、被付与者（役職員）側において、所得税法上、何が課税対象となるか、所得区分は何か、課税時期はいつか等が主な論点となる。なお、法人税と所得税の取扱いは基本的に裏腹の関係にある。

(2) 法人税法上の取扱い

イ 2006年度改正まで

かつての法人税法では、使用人（従業員）に対する給与は、人件費として原則として全て損金に算入され、役員に対する給与は、役員報酬、役員賞与、役員退職給与という外形的な支給形態によって取扱いを異にし、役員賞与は利益処分として損金に算入されない一方、役員報酬・退職給与は過大なものを除いて損金に算入された。ここでは役員給与等の支給の恣意性を排除して適正課税を図ることに主眼が置かれており、株式報酬としての活用は殆ど念頭に置かれていなかった。

ロ 役員給与税制の大幅な見直し (2006年度改正)

(イ) 背景

2006年5月の会社法施行に合わせ、2006年度改正において、法人税制全般について大幅な見直しが行われる中で役員給与税制も大幅に見直された。従来の役員報酬に相当するものだけでなく、事前の定めにより役員給与の支給時期・支給額に対する恣意性が排除されているものについて損金算入が認められるとともに、従来課税上の弊害が最も大きいと考えられていた法人の利益と連動する役員給与についてもその適正性や透明性が担保されていることを条件に損金算入が認められ、これにより、役員給与税制が株式報酬やインセンティブ報酬と親和的な税制となった。

(ロ) 役員給与税制 (改正当時) の概要

役員給与（役員報酬、役員賞与及び

^{*4} E-Ship®は信託型従業員持株インセンティブ・プラン (Employee Shareholding Incentive Plan) の略称で、野村證券株式会社の登録商標である。

役員退職給与を含む上位概念である。)は、定期同額給与、事前確定届出給与又は利益連動給与のみが損金に算入可能である*⁵。

「定期同額給与」とは、支給時期が1月以下の一定の期間ごとである給与(定期給与)で当該事業年度の各支給時期における支給額が同額である給与その他これに準ずるものをいい、従来の役員報酬に相当する。

「事前確定届出給与」とは、役員の職務につき所定の時期に、確定した額の金銭を交付する旨の定めに基づいて支給する給与(定期同額給与及び利益連動給与に該当しないもの)で、届出期限までにその定めの内容に関する届出をしているものをいい、従来の役員賞与に相当する。

「利益連動給与」とは、同族会社に該当しない法人の業務執行役員*⁶に対して支給する利益連動給与で、事業年度の利益に関する指標を基礎とした客観的な算定方法であること等、一定

の要件を満たすものをいう。

(ハ) その他の改正

新株予約権について、役職員の役務提供の対価として支給されるため損金性が認められることを前提に、所得税法上の給与所得その他の勤労性の所得(譲渡所得等は含まれない。)として課税される場合に限り、その課税される事由が発生する時点で損金算入を認める規定が創設された(創設時は法法54、その後54の2)*⁷。

ハ 役員給与税制の拡充(2016・2017年度改正)

(イ) 2016年度改正

譲渡制限付株式を対価とする費用の帰属事業年度の特例(法法54)が創設され、給与等課税額が生ずることが確定した日に損金算入可能とされた*⁸。また、特定譲渡制限付株式による給与については原則的には事前確定届出給与に該当すると考えられるが、届出を提出させる意義に乏しいため届出は不要とすることとされた*⁹。

*⁵ 次の点は2006年度改正前と同趣旨の取扱いである。①不当に高額な役員給与は損金に算入されない、②使用人兼務役員に支給される給与で、使用人としての職務に対するものとして、他の使用人に対する賞与の支給時期にされるものは、相当な金額の範囲内で損金に算入される、③事実を隠蔽し又は仮装して経理することにより役員に支給する給与の額は損金に算入されない。

*⁶ ①取締役会設置会社の代表取締役、業務執行取締役、②指名委員会設置会社の執行役、③その他の①又は②に準ずる役員をいう(旧法令69⑨)。

*⁷ この規定の趣旨について、新株予約権の交付を受けた者において所得税課税される時点が、支給時ではなく権利行使時や譲渡時に繰り延べられており、かつ、譲渡時に課税される場合には低率の分離課税であることなどを考慮すると、原則どおり役務提供完了時に費用計上することとするのは必ずしも適当ではなく、また、役務提供完了時に損金算入すると、所得税と法人税とを総合して考えた場合に、損金計上が先行して事実上の課税の繰延になること、さらに所得税が低率の課税であるときに法人税が全額損金算入すると課税ベースを縮小させる結果になることが挙げられている。財務省「平成18年度税制改正の解説」344頁

*⁸ こうした見直しの背景に、経済産業省「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会報告書(コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～)(2015年7月24日とりまとめ)」がある。財務省「平成28年度税制改正の解説」341頁

*⁹ 特定譲渡制限付株式による給与は、役員の職務につき株主総会等の決議により所定の時期に確定額(金銭報酬債権の額)を支給する旨の定めがされることから、届出期限までにその定めの内容に関する届出をしていれば事前確定届出給与となるが、通常は、その所定の時期がその決議の日の翌日から2週間を経過した日とされ、かつ、その日にその定めに基づいてその金銭報酬債権の額に相当する特定譲渡制限付株式が交付されることが見込まれており、届出期限と特定譲渡制限付株式の交付時期とが近接すると見込まれるためである。財務省・前出*⁸・332頁

(ロ) 2017年度改正

a 事前確定届出給与

事前確定届出給与の範囲に、所定の時期に、①確定した数の株式（市場性等の要件を満たす「適格株式」）又は新株予約権（市場性等の要件を満たす株式に係る「適格新株予約権」）及び②確定した額の金銭債権に係る特定譲渡制限付株式（後述 3 (2)イ）又は特定新株予約権^{*10}を交付する旨の定めに基づいて支給する給与が追加された。これにより直接交付型の株式報酬が明確に位置付けられ、対象期間経過後に確定数の株式を交付する事後交付型の株式報酬であるRSUが損金算入可能となるなど、株式報酬の損金算入の余地が大きく拡大した。

b 業績連動給与

利益連動給与における支給額の算定方法の基礎とすることができる指標について、①利益の状況を示す指標に加え、②株式の市場価格の状況を示す指標及び③売上高の状況を示す指標（①及び③は有価証券報告書に記載されるものに限る。）^{*11}も含めて業績連動給与とされた（名称も利益連動給与から業績連動給与に改められた）。これにより、SAR、フ

ァントム・ストック等に損金算入可能とする途が開かれた。

金銭に加えて株式又は新株予約権（適格株式又は適格新株予約権に限られる。）による給与も対象に含められた。但し、法人から役員に直接支給する場合には、会社法との関係上、役員に金銭債権を付与し、これを現物出資させることにより株式を付与する必要がある（その後の会社法改正により、役員に対する株式の無償交付も可能となっていることに留意。）。業績連動指標に応じて交付する株式数を変動させる給与を指標の確定後に支給するパフォーマンス・シェアが株式による給与に該当する。信託（受益者等課税信託）を設定してその信託を経由して役員に株式を交付する方法による場合もこの「株式による給与」となる。

同族会社のうち同族会社以外の法人との間にその法人による完全支配関係がある法人（例えば、上場会社の100%子会社等）が支給する給与も業績連動給与の範囲に追加された。

退職給与で業績連動給与に該当するもの及び新株予約権による役員給与について、法人税法34条1項の損金算入要件を満たさないものは損金

^{*10} 役務提供の対価として交付される譲渡制限付新株予約権であって、払込みに代えて役務提供の対価として債権をもって相殺されるもののほか、譲渡制限付新株予約権であって実質的に役務提供の対価と認められるものであるものをいう（法54の2①）。

^{*11} なお、東京国税局文書回答「非財務指標を組み入れた業績連動型株式報酬の税務上の取扱いについて」（2025年5月20日）参照

不算入とされた^{*12}。

なお、退職給与で業績連動給与に該当しないものは同項の対象から除かれているが、業績連動型の株式報酬（例えば、RSU、PSU、SAR、ファントム・ストックなど）が退職給与として損金算入要件を満たすことは一般に難しいであろう。

指標の算出期間及び損金経理要件の見直しが行われたほか、指標等の条件により給与が全て支給されない場合の取扱いも示された^{*13}。

c 譲渡制限付株式

譲渡制限付株式による給与で業績連動給与に該当するものは損金算入されないこととされた。業績連動給与は、(i)業績を示す指標を基礎として算定されるもの及び(ii)特定譲渡制限付株式・特定新株予約権による給与で、無償取得される株式・新株予約権の数が役務の提供期間以外の事由（例えば、業績）により変動するものと定義されている（法法34⑤）

が、業績連動給与の損金算入要件（法法34①三）には(ii)に相当するものが含まれておらず、また、事前確定届出給与の損金算入要件（法法34①二）として業績連動給与に該当しないことが必要であるため、結果的に(ii)は損金算入されないこととなる^{*14}。

譲渡制限付株式を対価とする費用の損金算入時期について、権利確定主義の観点から、「給与等課税事由が生じた日」、即ち譲渡制限解除日から、「給与等課税額が生ずることが確定した日」に改正された（法法54①）。

(3) 所得税法上の取扱い

イ 課税関係の概要

所得税制においては、金銭による収入だけでなく、金銭以外の物又は権利その他経済的な利益も課税対象となるが、それらを収入すべき時期において、金銭又は経済的な利益の価額が、その年において収入すべ

^{*12} 役員に対する退職給与で業績に連動した指標を基礎として支給されるものが散見されるが、退職を基因として支給するか否かで損金算入要件が大きく異なるのは制度として不整合として、業績連動給与の損金算入要件を満たさないものは損金不算入とされた。また、新株予約権による給与については、交付数そのものが業績に連動した指標を基礎として算定されるものや、行使可能数が業績に連動した指標を基礎として算定されるものが散見されることから、交付資産の違いによって損金算入要件に大きな差が生じないようにするため、事前確定届出給与又は業績連動給与の損金算入要件を満たさないものは損金不算入とされた。財務省「平成29年度税制改正の解説」307頁

^{*13} 業績連動給与と事前確定届出給与の関係に関し、業績指標その他の条件により、その全てを支給するか、又はその全てを支給しないかのいずれかとする（オール・オア・ナッシング）ことを定めた場合には、業績連動給与でなく事前確定届出給与と扱われることとされた（法基通9-2-15の5）。

^{*14} 法基通9-2-16の2及び国税庁「平成29年6月30日付課法2-17ほか1課共同「法人税基本通達等の一部改正について」（法令解釈通達）の趣旨説明」。このような取扱いとされた理由は次のように説明されている。財務省「平成29年度税制改正の解説」304頁。

無償で取得される数が業績に関する指標等により変動する譲渡制限付株式による給与は、会社法の資本規制との関係では、その譲渡制限付株式の交付と引換えに現物出資される金銭債権の額の算定に当たり、譲渡制限が解除されず無償取得されると見込まれる数の期待値を確率的に算出してこれに相当する部分を割り引くことが考えられるが、割り引かない方法も採用されているようであるなどその評価の方法や実務が確立していないこと、また、会計上の取扱いも明らかにされていないことから、税法上積極的にこれを規定して損金算入可能とするには時期尚早と考えられ、当面の対応として対象外とされた。

なお、業績連動型譲渡制限付株式報酬を業績連動給与として損金算入可能と判断した例として、熊本国税局文書回答「業績連動型譲渡制限付株式報酬の業績連動給与該当性について」（2021年1月29日）参照

き価額とされている（所法36①②）。

所得区分は、役員報酬や従業員給与については給与所得（給与等の収入から給与所得控除額を控除した残額に対して総合課税）、退職給与は退職所得（退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の2分の1に分離課税）、有価証券の譲渡益は譲渡所得（譲渡収入金額から取得費及び譲渡費用を控除したものに比例税率による分離課税）などに該当し得る。

株式報酬制度において、株式、株式を受け取る権利又はこれらに相当する金銭が、付与時、権利行使時、譲渡時のいつの時点で課税対象となるか、所得区分が何になるか、源泉徴収の対象となるかは、個々の制度の内容に応じて決まることとなる。

□ 主な改正

前述のとおり、1998年度改正で税制適格ストック・オプションの取扱いに関する規定（措法29の2）が創設された^{*15}。

2016年度改正により、特定譲渡制限付株式の所得税における課税時期について、付与時でなく譲渡制限解除時であることが明文化された（所令84①）。また、譲渡制限付新株予約権等の課税時期も明文化された（所令84③）。

2019・2023・2024年度改正においてスタートアップに係る見直しが行われた^{*16}。

3 税務上の取扱い（各論）

(1) スtock・オプション

イ 税制非適格ストック・オプション

(イ) 被付与者側

時価型ストック・オプションでは権利行使価額が新株予約権付与時の時価と同額に設定される。権利行使時に行使時点の株価から行使価額を差し引いた金額が給与所得又は退職所得^{*17}として課税され、行使により得た株式の売却時に、行使時点の株価との差額が譲渡所得として申告分離課税の対象となる。付与される新株予約権に譲渡制限等特別の条件が付されている場合には、付与時には課税は生じない（所令84③）。

1円型ストック・オプションも権利行使価額が1円である点を除き同様の取扱いとなる（付与時の課税はない）。

なお、付与されたストック・オプションを権利行使せずに発行人に譲渡した場合には、法人と被付与者との関係に応じて事業所得、給与所得、退職所得、一時所得又は雑所得とみなして、譲渡対価の額から取得価額を控除した差額に対して課税される（所法41の2、所令88の2①）。

有償ストック・オプションにおいては、当該オプションの時価を支払うた

^{*15} これに先立ち1996年度改正において、ベンチャー・ビジネス等の奨励のため、特定の新規事業を営む株式会社に限ってストック・オプション同様の制度が認められていた。

^{*16} 2019年度改正において特定事業者（社外高度人材）の適用対象者への追加、2023年度改正において一定のスタートアップに係る権利行使期間の上限の延長（10年から15年に）、2024年度改正において、年間の権利行使価額の限度額の引上げ、特定従事者の要件の見直し（発行人の資本金・従業員数要件の廃止、実務経験要件の緩和、教授及び准教授等一定の者の追加）等が行われた。

^{*17} なお、東京国税局文書回答「権利行使期間が退職から10日間に限定されている新株予約権の権利行使益に係る所得区分について」（2004年11月2日）参照

め給与所得課税はなく、その後のキャピタルゲインに対する譲渡所得課税のみとなる^{*18}。

(ロ) 法人側

時価型・1円型ストック・オプションは、事前確定届出給与又は業績連動給与に該当し要件を満たせば損金に算入され、業績連動給与に該当せず退職給与に該当する場合も損金算入可能である。損金算入時期は被付与者側において給与等課税事由（役務の提供について給与所得等の収入金額を生ずべき事由）が発生した日である（法法54の2①）。なお、新株予約権付与時における新株予約権の時価と払込み金額（無償の場合を含む。）との差額は損金又は益金に算入されない（同条⑤）。

特定新株予約権の交付が正常な取引条件で行われた場合には、役務の提供に係る損金算入額は、権利行使価額でなく、当該特定新株予約権の交付された時の価額（確定数給与の場合は交付決議時価額）である（法令111の3③）。

有償ストック・オプションは被付与者側に給与等課税事由が生じないため、

損金算入できない。

□ 税制適格ストック・オプション

(イ) 被付与者側

税制適格ストック・オプション（措法29の2）については、付与時及び権利行使時には課税されず、権利行使により取得した株式の譲渡時に、譲渡価額と権利行使価額との差額が譲渡所得として課税される（課税の繰延べ）。

適格要件の概要は図表1のとおりである（措法29の2、措令19の3）。税制非適格ストック・オプションと税制適格ストック・オプションを比較した場合、非適格では給与所得として総合課税されると最高55%（所得税45%、住民税10%）の税率が適用されるのに対して、適格では譲渡所得として申告分離課税の税率が20%（所得税15%、住民税5%）（以上の他、復興特別所得税として基準所得税額の2.1%）と一般に税負担が軽減される一方、権利行使価額を付与時の時価以上とする必要があるため、被付与者の資金負担が大きいとされる。

図表 1

発行態様	金銭の払込み（金銭以外の資産の給付を含む。）をさせないで発行されたものであること ^{*19}
付与対象者の範囲	株式会社及びその子会社の取締役、執行役及び使用人のほか、一定の要件を満たす社外高度人材（大口株主及びその特別関係者を除く）

^{*18} 株式譲渡益は、譲渡時の時価から、ストック・オプションの購入額と権利行使価額の合計額を差し引いた金額となる。国税庁「ストックオプションに対する課税（Q&A）」（2023年5月）

^{*19} 報酬債権との相殺により発行する新株予約権は、「金銭の払込み（金銭以外の資産の給付を含む。）」をさせるものには当たらず、税制適格ストックオプションの対象となり得る。国税庁「金銭の払込みに代えて報酬債権をもって相殺するストックオプションの税制適格の要否」（質疑応答事例）

権利行使期間	付与決議日後2年を経過した日から付与決議日後10年を経過する日まで ※設立の日以後の期間が5年未満の非上場会社においては、付与決議日後2年を経過した日から付与決議日後15年を経過する日まで
権利行使価額の年間の合計額	権利行使価額(※)の年間の合計額が1,200万円を超えないこと ※ ・付与決議日において設立の日以後の期間が5年未満の場合は、権利行使価額を2で除して計算した金額 ・付与決議日において設立の日以後の期間が5年以上20年未満で、非上場会社又は上場の日以後の期間が5年未満の上場会社の場合は、権利行使価額を3で除して計算した金額
権利行使価額	新株予約権に係る契約締結時の1株当たりの時価以上であること
譲渡制限	当該新株予約権を譲渡してはならないとされていること
株式の交付	権利行使に係る株式の交付が会社法上の決議事項に反しないで行われること
株式の保管委託	付与法人と金融商品取引業者等の間であらかじめ締結される株式の保管委託等に関する契約に従い、新株予約権の権利行使により取得した株式について、振替口座への記載・記録又は保管の委託若しくは管理等信託がなされること ※譲渡制限株式については、株式会社により管理がされることでも可

(ロ) 法人側

税制適格ストック・オプションには
給与等課税事由が生じないため、これ
に係る費用は損金算入できない。

ハ 信託型ストック・オプション等

(イ) 税務上の取扱いの明示(2023年)

図表2のような信託型ストック・オ
プションについて、発行法人が役職員
を受益者に指定することにより、信託

財産として管理しているストック・オ
プションを付与した場合の経済的利益
については、課税関係は生じず(所法
67の3②)、役職員が当該ストック・
オプションを行使して発行法人の株式
を取得した場合に、その経済的利益が
給与所得となる(所法28、36②、所令
84③)等の税務上の取扱いが示され
た^{*20}。

図表2

- ① 発行会社又は発行会社の代表取締役等が信託会社に金銭を信託して、信託(法人課税信託)を組成する(信託の組成時に、受益者及びみなし受益者は存在しない。)
- ② 信託会社は、発行会社の譲渡制限付きストック・オプションを適正な時価で購入する。
- ③ 発行会社は、信託期間において法人に貢献した役職員を信託の受益者に指定し、信託財産として管理されているストック・オプションを当該役職員に付与する。
- ④ 役職員は、ストック・オプションを行使して発行法人の株式を取得する。
- ⑤ 役職員は、ストック・オプションを行使して取得した株式を売却する。

また、措置法第29条の2第1項第3
号の「1株当たりの価額」は、所得税
基本通達23～35共-9の例により算定
するが、発行法人が取引相場のない株

式の1株当たりの価額につき、財産評
価基本通達の178から189-7までの例
によって算定しているときは、一定の
条件の下で認めることとされた(措置

*20 国税庁・前出*18

法通達29の2-1)。

(ロ) 2025年度改正 (スキーム対応)

信託等を利用して税制適格ストック・オプションと同様の税効果を得る株式交付スキーム^{*21}に対応する改正が行われた^{*22}。

(2) 譲渡制限付株式報酬/RS (Restricted Stock)/RSU (Restricted Stock Units)

イ 被付与者側

特定譲渡制限付株式については、譲渡制限が解除された日において、その時の価額で課税される (所令84①)。ここで「特定譲渡制限付株式」とは、法人から個人に役務の提供の対価として交付される譲渡制限付株式で、当該個人に生ずる債権の給付と引換えに当該個人に交付されるもの、又は当該譲渡制限付株式が実質的に当該役務の提供の対価と認められるもの^{*23}をいう。また、「譲渡制限付株式」の要件は、(i)譲渡

について制限が付され、かつ、当該譲渡について譲渡制限期間が設けられていること、(ii)役務の提供を受ける法人がその株式を無償取得する事由 (株式の交付を受けた個人の勤務状況に基づく事由 (譲渡制限期間内の所定の期間勤務を継続しないなど)、又は法人の業績その他の指標の状況に基づく事由に限る。) が定められていることである (所令84②)。

所得区分については、特定譲渡制限付株式等が雇用契約等に基因して交付された場合は給与所得となるが、退職に基因して譲渡制限が解除された場合は退職所得となる (所基通23~35共-5の2(1))。例えば、役務提供期間を10年間等の確定期間とした上で、譲渡制限期間の末日を退任日として設定するなど、退職以外の事由では経済的利益が享受できないような条件が付されている場合は退職所得に該当する^{*24}。

特定譲渡制限付株式以外のRSやRSUも権利確定時において、確定した経済的利益

^{*21} 税務通信3840号の記事によれば、①新株予約権の発行法人の役員等 (委託者) が信託会社 (受託者) に金銭を信託し (法人課税信託)、②信託内において信託会社 (受託者) が新株予約権を購入後、③信託内において権利行使をして株式を取得、④役員等を受益者等に指定し、⑤その役員等 (受益者等) に株式を交付することにより、受益者等の指定時に課税が行われず、役員等は株式譲渡時まで課税を繰り延べることができるスキームとなっていた。なお、上記 (イ) の信託型ストック・オプションにおいては、付与されたストック・オプションの権利行使を行うのは役員である。

^{*22} 受益者等の存しない信託である法人課税信託が、受益者等が存することとなったことにより法人課税信託に該当しないこととなった場合において、当該法人課税信託が特定法人課税信託 (信託財産に属する特定株式 (特定譲渡制限付株式以外の株式) に係る発行法人等 (発行法人の役員等を含む。) が委託者となる、受益者等の存しない信託である法人課税信託で、当該特定株式の発行法人の役員等の勤続年数等を勘案して当該役員等が受益者等として指定されるものをいう。) であるときは、その信託財産に属する特定株式については、当該特定株式をその該当しないこととなった時における価額により取得したものとみなして、当該受益者等の各年分の各種所得の金額を計算し、当該特定株式のその時の直前の帳簿価額に相当する金額は、当該受益者等のその取得した日の属する年分の各種所得の金額の計算上、総収入金額に算入しないこととされた (所法67の3)。

^{*23} 2019年会社法改正により、上場会社において取締役等の報酬として株式を発行する場合に出資の履行を要しない無償発行が認められた (会社法202の2③) ことに伴い2020年度改正で追加された。

^{*24} 取締役等に対する譲渡制限期間の満了日を「退任日」とする譲渡制限付株式について、要件を満たせば、特定譲渡制限付株式に該当し、譲渡制限解除により取締役等に退職所得課税が行われるとともに、退任日の事業年度の退職給与として損金算入が認められる。大阪国税局文書回答「譲渡制限期間の満了日を「退任日」とする場合の特定譲渡制限付株式の該当性及び税務上の取扱いについて」(2019年6月25日)

なお、退職時に支給されたRSUが退職所得と給与所得のいずれに該当するかが争点となった名古屋地判H26.5.29・税資264-99 (順号12480) において、本件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 (但し、権利確定日までは経済的利益の最終的な帰属が不確定であるもの) としての性質を有するもので退職所得に該当しないとされていることに留意が必要である。

が給与所得又は退職所得となる。

□ 法人側

特定譲渡制限付株式を含む事前交付型のRSUだけでなく、事後交付型のRSUも、事前確定届出給与に該当し要件を満たせば損金算入可能である（法法34①）^{*25}。

特定譲渡制限付株式の交付が正常な取引条件で行われた場合における損金算入額は、①交付に伴って消滅した役務提供に係る金銭報酬債権額、②無償交付の場合は交付された時の価額、③確定数給与の場合は交付決議時価額である（法令111の2④）。

法人からその役員に対して将来の所定の期間における役務提供の対価として譲渡制限付株式が交付される給与であって、その期間の報酬費用として損金経理が行われるようなものは、所得税法上退職所得に該当する場合でも、法人税法34条1項柱書の「退職給与で業績連動給与に該当しないもの」には該当せず、同項の損金算入要件を満たす必要がある（法基通9-2-27の2）ため、事前確定届出給与としてののみ損金算入が可能である^{*26}。

(3) 株式給付信託（給付型ESOP）

受益者等課税信託又は法人課税信託の仕組みを利用した株式報酬であり、受益者等課税信託はパススルー課税となるが、信託設定時には信託法上の受益者が存在しない設計とされることが一般的であり、信託を変更する権限を有する委託者である発行法

人が受益者とみなされる（所法13②、法法12②）^{*27}。

イ 被付与者側

ポイント付与時には課税は生じない。受益者等課税信託において受益者が存するに至った場合には受益者が信託財産に属する資産を取得したことになる。受益者として株式交付時に確定した経済的利益が給与所得又は退職所得となる。

□ 法人側

事前確定届出給与又は業績連動給与に該当し要件を満たせば損金算入可能であり、業績連動給与に該当せず、退職給与に該当する場合も損金算入可能である。

(4) 従業員持株会（特別奨励金スキーム）

民法上の組合である従業員持株会が取得した株式は、出資に応じて会員に直接帰属し（パススルー課税）、会員はその株式の持分を従業員持株会の理事長に信託することとなるため、会員を委託者兼受益者、従業員持株会を受託者とする受益者等課税信託に該当する（所法13①、法法12①）^{*28}。

イ 被付与者側

従業員持株会制度上、奨励金は従業員の地位に基づき支給される。被付与者に金銭報酬を付与した時点で、当該金銭報酬額について給与所得課税（奨励金は給与、特別奨励金は賞与）に服する。

□ 法人側

支給する法人は給与（福利厚生費）とし

^{*25} 但し、役員の過去の役務提供の対価として生ずる債権と引換えに交付される特定譲渡制限付株式による給与は、退職給与で業績連動給与に該当しないものを除き、職務執行開始時に支給額が未確定であるため事前確定届出給与として損金算入できない（法基通9-2-15の2）。

^{*26} 国税庁「2021年6月25日付課法2-21ほか1課共同「法人税基本通達等の一部改正について」（法令解釈通達）の趣旨説明」

^{*27} 松尾拓也ほか「インセンティブ報酬の法務・税務・会計 第2版」（2025年、中央経済社）459頁

^{*28} 齊木秀憲「従業員持株会の課税関係に関する一考察」税大論叢70・88～95頁

て損金算入される^{*29}。

(5) 従業員持株会向けRS

譲渡制限のない株式でなく譲渡制限付株式を交付する点が上記(4)と異なる。実質的に役務の提供の対価と認められる譲渡制限付株式（所令84①二）として、特定譲渡制限付株式にも該当し得ると考えられる。

イ 被付与者側

譲渡制限解除時に給与所得として課税される。

ロ 法人側

給与等課税額が生ずることが確定した日に損金算入可能となる。

(6) PSU (Performance Share Units)

イ 被付与者側

ポイント付与時には課税は生じない。権利確定時において、確定した経済的利益が給与所得又は退職所得となる。

ロ 法人側

業績連動給与に該当し、要件を満たせば損金算入可能である。

(7) SARs (Stock Appreciation Rights：株式評価権)

イ 被付与者側

権利確定時において、確定した経済的利益が給与所得又は退職所得となる。

ロ 法人側

業績連動給与に該当し、要件を満たせば損金算入可能である。

(8) ファントム・ストック（仮想株式）

イ 被付与者側

権利確定時において、確定した経済的利益が給与所得又は退職所得となる。

ロ 法人側

業績連動給与に該当し、要件を満たせば損金算入可能である。

(9) 信託型従業員持株インセンティブ・プラン (E-Ship®、持株会型ESOP) ^{*30}

イ 被付与者側

受益者が確定し持株会からの金銭分配支払債務が確定した際に給与所得として課税される。

ロ 法人側

受益者が確定し従業員に金銭分配が可能になった事業年度において損金算入が可能となる。

(10) 小括

2017年度改正で株式報酬について損金算入の途が大きく開かれたところであるが、経済産業省報告書では改正前後を比較して図表3のように整理されている^{*31}。

^{*29} なお、役員の場合でも、持株会に拠出させる目的で被付与者に付与する金銭報酬を定期同額給与又は事前確定届出給与の損金算入要件を満たすような形で設定できれば損金算入可能である。

^{*30} 東京国税局文書回答「従業員持株会を利用した信託型インセンティブプランに係る税務上の取扱いについて」（2012年4月17日）

^{*31} 経済産業省「『攻めの経営』を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引」（2023年3月）・38頁

図表 3

報酬の種類	報酬の内容	交付資産	損金算入可否	
			2017年度改正前	2017年度改正後
在任時				
特定譲渡制限付株式	一定期間の譲渡制限が付された株式を役員に交付。	株式	可能	可能 (①類型)
事後交付型リストラクテッド・ストック	予め交付株式数を定め、一定期間経過後にその株式を役員に交付。	株式	不可	可能 (①類型)
株式交付信託	会社が金銭を信託に抛出し、信託が市場等から株式を取得。一定期間経過後に役員に株式を交付。	株式	不可	可能 (①類型又は②類型)
ストックオプション (SO)	自社の株式をあらかじめ定められた権利行使価格で購入する権利 (新株予約権) を付与。	新株予約権	可能	可能 (①類型又は②類型)
パフォーマンス・シェア (PS)	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、株式を役員に交付。	株式	不可	可能 (②類型)
パフォーマンス・キャッシュ	中長期の業績目標の達成度合いに応じて、現金を役員に交付。	金銭	可能 (単年度で利益連動の場合のみ。一定の手続が必要)	可能 (②類型)
ファントム・ストック	株式を付与したと仮想して、株価相当の現金を役員に交付。	金銭	不可	可能 (②類型)
ストック・アプリケーション・ライト (SAR)	対象株式の市場価格が予め定められた価格を上回っている場合に、その差額部分の現金を役員に交付。	金銭	不可	可能 (②類型)
退職時				
退職給与	退職時に給付する報酬	金銭・株式・新株予約権	可能	可能 (業績連動の場合は②類型の要件を満たすことが必要)

※①類型・・・一定の時期に確定した金額又は数を交付する役員報酬。原則として税務署への事前届出が必要。(法人税法第34条第1項第2号)

②類型・・・業績(利益、売上高、株価等)に連動した金銭、株式等を交付する役員報酬。報酬諮問委員会への諮問や有価証券報告書での開示等の手続が必要。(法人税法第34条第1項第3号)

4 非上場会社において株式報酬を導入する場合の問題点

(1) 株式報酬の必要性

株式報酬はインセンティブ報酬でもあり、人材獲得、将来の貢献への動機付けやリテンション(引留め)、過去の貢献に対する

報酬といった要請は、上場会社だけでなく非上場会社においても強いことは言うまでもない。とりわけ未上場のスタートアップにおいては、経営陣やエンジニアなどの人材獲得とその活躍が成長の鍵を握る一方、資金面での制約から人材採用に当たって多額の現金支出が難しいことから、優秀な人

材を獲得する観点からインセンティブ報酬が重要となる^{*32}。しかし、非上場株式を用いた株式報酬の導入には以下に述べるような大きなハードルがあることは否定できない。

(2) 法人における損金算入の可否

前述のとおり、2017年度改正後、税制適格ストック・オプションのように被付与者側に給与等課税事由が生じない場合を除き、株式報酬について法人側で損金算入することが可能となったが、譲渡制限付株式を含め、株式報酬が事前確定届出給与又は業績連動給与に該当することが前提となっている。

事前確定届出給与の対象は、株式を交付する場合は「市場価格のある株式又は市場価格のある株式と交換される株式」（適格株式）であり、新株予約権を交付する場合は「その行使により市場価格のある株式が交付される新株予約権」（適格新株予約権）に限られる（法法34①二ロ・ハ）。

また、業績連動給与においては、金銭以外の給与として該当し得るのは適格株式又は適格新株予約権に限定されることに加え、支給額算定の基礎とする指標は、有価証券報告書に記載される利益・売上高指標か、株式市場価格指標である必要がある（法法34①三）。

加えて、業績連動給与に該当するためには、同族会社（非同族会社の完全支配子会社を除く。）に該当しないことが必要である（法法34①三）。これは同族会社における支配株主が役員給与を利益や所得の操作

に用いることを防止する趣旨であろう。

このように、役員に対する株式報酬を損金算入することが可能であるのは結果的に上場会社に限られ、非上場会社が株式報酬を導入しても、法人側で損金算入されず、被付与者側で所得課税を受けることとなり、税メリットを得られないことに留意する必要がある。

なお、リテンション目的には適さないものの、貢献度や在任期間に応じた「退職給与と業績連動給与に該当しないもの」であれば損金算入可能な選択肢として考える余地がある。

(3) 株式の評価方法を巡る問題

非上場株式を用いた株式報酬を導入する場合にはその時価をどのように算定するかという問題もある。明文の規定はなく、いわゆる法人税法上の時価や所得税法上の時価として財産評価基本通達178から189-7までの例によって算定する方法（法基通9-1-14、所基通59-6等）によることが考えられる。

しかし、このような評価には時間もコストも要し報酬付与等の度にこれを行うことは余り現実的ではないであろう。加えて、時価評価について税務否認されるリスクも考慮する必要がある。

(4) 税制適格ストック・オプション

税制適格ストック・オプションにおいては市場価格のある株式であること等の要件は課されていない。また、前述の株式評価の問題が存在するとはいえ、権利行使価額

^{*32} 経済産業省「スタートアップの成長に向けたインセンティブ報酬ガイドンスー人材獲得のためのストックオプション活用術―」（2025年2月）

要件に係る「1株あたりの時価」の算定方法が明示されている（措置法通達29の2－1）。しかし、株式保管要件を満たせるか（金融機関が非上場株式の保管を引き受けるか）という問題が残るほか、大口株主（非上場株式の場合は発行済株式総数の3分の1超を保有する株主）及びその特別関係者が付与対象者から除外されていることにも留意する必要がある。

(5) 小括

以上にみたとおり、非上場会社において、法人側での損金算入要件や税制適格ストック・オプションの要件をクリアできる余地が小さいことを踏まえると、税メリットの

観点を重視せずに導入の是非を検討することが現実的な選択ではないだろう。

5 発行法人における会計上の留意点

発行法人における会計上の留意点は図表4のとおりである。

なお、新株発行や自己株式の譲渡によって株式を交付することに伴い、法人の資本金や資本金等の額が増加し（法令8①一、一の二等）、外形標準課税（法人事業税の資本割）等の税負担が増える可能性があることに留意する必要がある。

図表 4

区 分	取 扱 い
ストック・オプションを交付する場合 ^{*33}	○ 法人が役員等のサービスに対してストック・オプションを付与する場合は、サービスの取得に応じて「株式報酬費用」として計上し、対応する金額をストック・オプションの権利の行使失効が確定するまでの間、貸借対照表の純資産の部に「新株予約権」として計上する。この場合にストック・オプションの公正な評価額を計上する必要があるが、上場株式の場合はブラック＝ショールズモデル等を利用して算定した評価額となる。非上場株式の場合はそれに代えて本源的価値（行使価格と発行法人の株価の差額）で評価することが可能。 ○ スtock・オプションが権利行使され、これに対して新株を発行した場合は、新株予約権として計上した額のうち、権利行使に対応する部分を「払込資本」に振り替える。権利行使に伴って自己株式を処分した場合は「その他資本剰余金」で処理し、権利不行使により失効した場合は「新株予約権戻入益」等として特別利益に計上する。
特定譲渡制限付株式を交付する場合 ^{*34}	○ 法人がその役員等に報酬債権を付与し、報酬債権の現物出資と引換えにその役員等に特定譲渡制限付株式を交付した場合には、付与した報酬債権相当額を「前払費用等」で資産計上するとともに、現物出資された報酬債権の額を「資本金等（資本金（及び資本準備金））」として計上する。 ○ 株式交付後は、現物出資等された報酬債権相当額のうち提供される役務として当期に発生した額を、対象勤務期間（譲渡制限期間）を基礎とする等により算定し、費用計上（前払費用等の取崩し）する。なお、付与した報酬債権相当額のうち譲渡制限解除の条件未達により法人が役員等から株式を無償取得することとなった部分については、その部分に相当する前払費用等を取り崩し損失処理する。

^{*33} 「ストック・オプション等に関する会計基準」（企業会計基準8号）

^{*34} 経済産業省・前出^{*31}・67頁。

取締役の報酬等として株式を無償交付する場合 ^{*35}	○ 取締役等が株式会社に対し割当日後にその職務の執行として役務を提供する「事前交付型」では、割当日においては払込資本を増加させず、法人が取締役等から取得するサービスはその取得に応じ費用として計上し、計上される費用に対応する金額を「資本金等（資本金又は資本準備金）」に計上する。 ○ 取締役等が法人に対し割当日前にその職務の執行として役務を提供する「事後交付型」では、法人が取締役等から取得するサービスはその取得に応じ費用として計上し、対応する金額は、株式の交付が行われるまでの間、貸借対照表の純資産の部に「株式引受権」として計上し、割当日に、株式引受権として計上した金額を「資本金等」に振り替える。
従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する場合 ^{*36}	〈従業員へのポイントの割当等に関する会計処理〉 ○ 企業は、従業員に割り当てられたポイントに応じた株式数に、信託が自社の株式を取得したときの株価を乗じた金額を基礎として、費用及びこれに対応する引当金を計上する。 ○ 信託から従業員に株式が交付される場合、企業はポイントの割当時に計上した引当金を取り崩す。引当金の取崩額は、信託が自社の株式を取得したときの株価に交付された株式数を乗じて算定する。

むすびに

2015年にコーポレート・ガバナンス・コードの適用が開始されて10年が経ち、2016・2017年度改正を含めた制度整備により株式報酬制度の普及が大きく進んだ。株主重視の経営とともに役員へのインセンティブ付与の流れが起き、今後は従業員へのインセンティブ付与の動きが更に進む可能性がある。非上場会社の場合、経営と資本が一体化している通常の同族会社比してスタートアップではニーズが高いものと想定され、ストック・オプションだけでなく

事前確定届出給与として付与されるリストリクテッド・ストックの更なる活用が期待される。

株式報酬の個々の商品設計はバラエティに富んでおり、損金算入等の要件が充足されているか否かの判断には緻密さと慎重さが求められる。税法で詳細な要件が付されている税制適格ストック・オプションや特定譲渡制限付株式だけでなく、多岐にわたる株式報酬の損金算入の可否を決定づける事前確定届出給与、業績連動給与の要件にはとりわけ留意が必要である。

^{*35} 企業会計基準委員会「取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱い」（実務対応報告41号）

^{*36} 企業会計基準委員会「従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引に関する実務上の取扱い」（実務対応報告30号）