

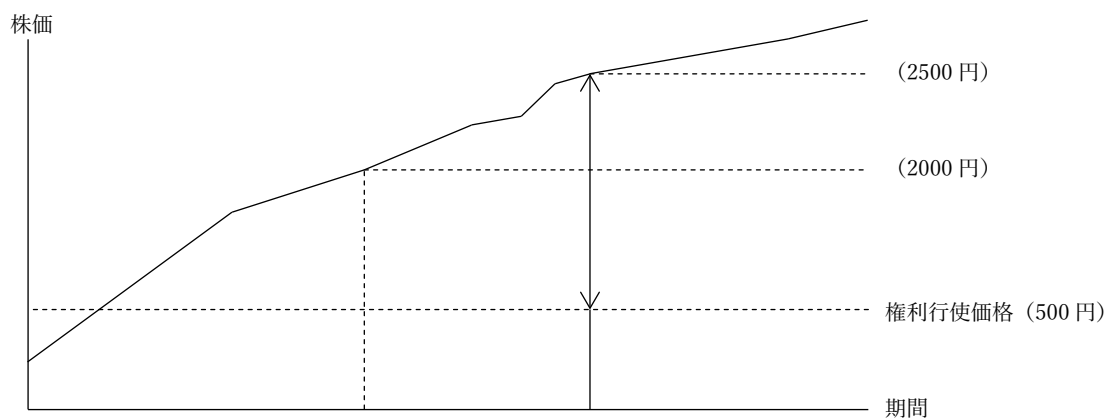
参考資料 改正商法に係るストック・オプションの取扱いについて（平成 9・6・1 基発 412 号）

【ストック・オプション】改正商法によるストック・オプション制度では、権利付与を受けた労働者が権利行使を行うか否か、また、権利行使するとした場合において、その時期や株式売却時期をいつにするかを労働者が決定するものとしていることから、この制度から得られる利益は、それが発生する時期及び額ともに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、労働基準法第 11 条の賃金には当たらないものである。

したがって、改正商法によるストック・オプションの付与、行使等に当たり、それを就業規則等に予め定められた賃金の一部として取り扱うことは、労働基準法第 24 条に違反するものである。

なお、改正商法によるストック・オプション制度から得られる利益は、労働基準法第 11 条に規定する賃金ではないが、労働者に付与されるストック・オプションは労働条件の一部であり、また、労働者に対して当該制度を創設した場合、労働基準法第 89 条第 10 号の適用を受けるものである。

図 1 スtock・オプション制度の概要



①権利付与

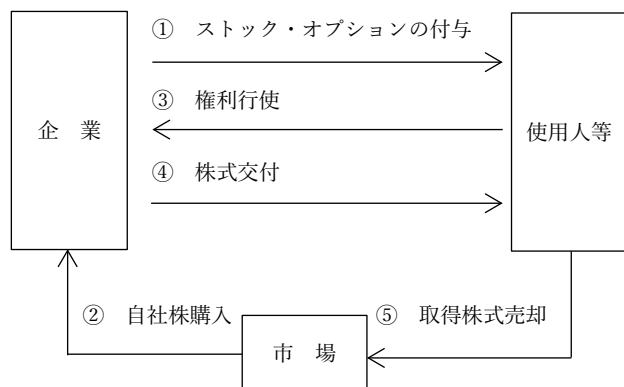
②権利行使

③株式売却

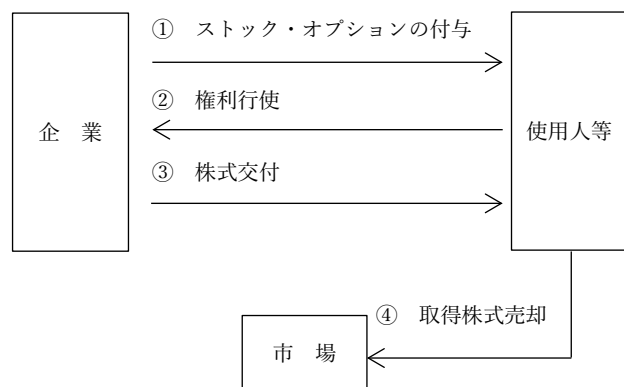
- ① 1 株の時価が 400 円のとときに、一定期間内に 500 円で株式を購入できる権利を使用人等へ付与
- ② 当該使用人等が 1 株 500 円で購入
- ③ 1 株 2500 円で株式を売却 $2500 \text{ 円} - 500 \text{ 円} = 2000 \text{ 円}$ の利益発生

図2 改正商法によるストック・オプション制度の概要

(1) 自己株式方式



(2) 新株引受権方式



厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧【改訂16版】』（労働調査会，2021年）

100-101頁より