

平成16年8月20日

従業員等ストック・オプション等に係る会計基準案の検討状況

（１）企業会計基準の構成案

公表にあたって 本会計基準の概要
目 的
会計基準
範 囲
用語の定義
従業員等ストック・オプションの会計処理
認 識
測定原則
非公開会社等における特例
従業員等ストック・オプションに係る行使価格等の付与条件変更の取扱い
財貨、サービス取得の対価として自社株ストック・オプションを付与する場合の取扱い
財貨、サービス取得の対価として自社株式を付与する場合の取扱い
開 示
本会計基準の適用による当期純損益への影響額
内容、規模およびその変動
公正な評価単価の算定方法
行使数の見積り方法
条件変更等の状況
適用時期及び経過措置
議 決
結論の背景

（２）基準案の検討

【検 討】

企業会計基準の名称

中身が固まった段階で、適切な名称を判断する。

ちなみに、現時点で表明されている意見には、次のものがある。

（Ａ案）海外の類する会計基準（「株式報酬（share based payment）の会計処理」とタイトルを合せた方がよい（より正確には、「自社株式の価格に連動する報酬」か？）。

（Ｂ案）カバーする範囲が必ずしも同じではないことから、混乱を避けるためにも敢えて同じタイトルにすべきではない。

そもそも本プロジェクトは、平成13年11月の商法改正で新株予約権制度が導入されこれを契機としてわが国のストック・オプション利用が一層活発化することを想定し、これに対応すべく検討が要請されたこと、従って、わが国における制度運用上の実務上のニーズに対応することが目的であり、結果として規定する範囲が海外の類する会計基準と同じになるとは限らない。

現行案では、中心的な適用対象として想定している、「従業員等ストック・オプション」を前面に出している。

1. 適用範囲等

1-1 用語の定義

「自社株式」

= 報告企業の株式（手持ちの自己株式と、新株発行による株式とがある）

「自社株ストック・オプション」

= 自社株式を原資産とするストック・オプション

「従業員等ストック・オプション」

= 企業がその従業員等に対して、報酬（労働サービスの対価）として付与する自社株ストック・オプション

1-2 適用範囲

本会計基準の適用範囲は、次の取引。

従業員等ストック・オプション取引。

以外の取引であって、企業が財貨やサービスを取得する交換取引において対価として自社株ストック・オプションを付与する取引。

の自社株ストック・オプションに代え、自社株式を対価として用いる取引。

1-3 対象外の取引

「自社株式の価格に連動する報酬」（財貨またはサービス取得の対価）であっても、自社株ストック・オプションまたは自社株式そのものを付与しない取引。（例：株式増価受益権等の現金決済型取引、現金決済選択権付取引）

自社株ストック・オプションまたは自社株式が付与される取引であっても、それらが財貨またはサービス取得の対価に当たらない場合。（例：当該会社の株主である従業員に、株主としての地位に基づいて交付される自社株式等）

自社株ストック・オプションまたは自社株式を対価として付与して、財貨を取得する取引であっても、その内容が事業である場合。

企業結合・事業分離に関する会計基準で取扱う

単に、従業員が自社株式を購入する便宜を図っているに過ぎないと考えられる取引（従業員持株会等と呼称されるものの多くはこれに該当すると考えられる。（ただし、その内容が、適用範囲の に該当する場合には、適用範囲に含まれるものと考えられる。）

【検討】

適用範囲の考え方

【本会計基準が適用対象として中心的に想定する取引：従業員等ストック・オプション】

商法上認められている、従業員等に対して新株予約権（自社株ストック・オプション）を付与した場合等の会計処理を明らかにすることが第一義的な目的である。

このように、従業員等に対して付与される自社株ストック・オプションは、基本的に報酬（労働サービスの取得に対する対価）としての性格を持つと考えられる。従って、本会計基準の第一義的な目的は、従業員等に対する報酬として、現金等の会社財産ではなく、自社株ストック・オプションを付与した場合の会計処理を明らかにすることである。

【子会社の従業員等に親会社株ストック・オプションを付与する取引】

子会社の従業員等に、親会社株ストック・オプションが付与されることがある。このような取引は、連結ベースで見れば正に の取引に該当するため、本会計基準の対象となる。

このような取引としては、理屈の上では次のようなケースがあり得る。

A．親会社が、自社株ストック・オプションを子会社従業員等に直接付与するケース

B．子会社が、親会社株ストック・オプションを取得し、これを自社の従業員等に付与するケース

審議事項（２）

さらに、Bのケースでは、子会社の親会社株ストック・オプション取得の態様として、いくつかのケースが想定できる。

- B - 1 . 子会社が親会社より購入するケース
- B - 2 . 子会社が親会社より受贈するケース
- B - 3 . その他の方法で取得するケース

親会社および子会社の個別財務諸表上の取扱いについては、適用指針で取扱う予定であるが、実際にあり得るケースを特定した上で検討を行うことになると考えられる。

〔自社株ストック・オプションを対価として用いる取引〕

は、企業がその従業員等から労働サービスの提供を受ける交換取引において、対価として自社株ストック・オプションを付与する取引である。しかし、企業が交換取引における対価として自社株ストック・オプションを用いる取引は、取引の相手方が自社の従業員等である場合には限られず、また、企業が交換取引において取得するものの内容も、労働サービスには限られない。このように、企業が交換取引における対価として自社株ストック・オプションを用いる場合の会計処理には、取引内容の違いからくる差異（注）はあり得るとしても、基本的には従業員等ストック・オプションの会計処理と整合的な取扱いが求められるはずである。

このような考え方から、本会計基準では、企業が交換取引における対価として、自社株ストック・オプションを用いる取引一般を取扱っている。

（注）例えば、交換取引において取得するものが財貨である場合には、財貨とサービスの性質の違いからくる会計処理の差異はあり得る。

〔自社株式を対価として用いる取引〕

自社株ストック・オプションを対価として用いた場合には、相手方は権利行使によりはじめて自社株式を手にすることとなるが、はじめから、自社株式を対価として用いる場合もあり、この会計処理についても明らかにしておく必要がある。本会計基準ではこのような場合についても取扱っている。

対象外の取引

〔現金決済型の取引等〕

従業員等ストック・オプションの会計処理を取扱っている海外の会計基準や会計基準案においては、交換取引の対価として、直接自社株ストック・オプションや自社株式を用いる場合だけでなく、対価として現金を支払うものの、その金額が契約等により自社株式の市場価格と連動することとされている場合や、企業または従業員等の選択により、自社株式またはその市場価額に相当する現金が交付される場合についても取扱っている。

しかし、本会計基準は、平成13年11月の商法改正で新株予約権制度導入を契機としてわが国のストック・オプション利用が活発化することを想定し、これに対応すべく検討が要請されたものであり、わが国における制度運用上の実務的ニーズに対応することが目的であって、特段の事情がない限り、現時点でのニーズが必ずしも明らかでないものについて、先回りをして採り上げる必要性に乏しいと考えられる。

本会計基準では、我が国における取引の実態に基づき、自社株式ストック・オプションや自社株式を対価とする場合に限って検討を行っている。

なお、この点については、専門委員会における検討の中で、わが国でも採り上げるべきではないかとの意見があったので、付記する。

（意見）現金決済型の取引について、同じ会計基準の中でその取扱いを規定して

審議事項（２）

おこな ければ、現金決済型の取引が従業員等ストック・オプションの会計処理を潜脱するためのループ・ホール（逃げ道）として利用される可能性があり、予めそのような逃げ道を塞いでおく観点からこのような取引についても適用範囲に含めるべきである。

懸念されるケースとして、次のような想定が示された。オーナー企業において、オーナーに対する報酬として現金決済型取引が用いられ、情報開示が十分にされないまま、支払い時に突然多額の費用が計上されるようなことにならないか。

この意見に対しては、多額の現金を支出することになる現金決済型取引が現実に利用されるケースの想定は容易ではなく、仮に、（意見）のように、オーナーに対して現金決済型取引が用いられたとしても、オーナーの労働サービス提供に対する対価ではなく、オーナーのキャピタルゲインと考えられ、そもそも本会計基準の想定している適用対象の範囲外となるのではないかというコメントがあった。

〔対価性のないケース〕

本会計基準の前提となっているのは、付与される自社株ストック・オプションや自社株式が、交換取引における対価として用いられていることである。経済的に合理的な行動を行う企業がこれらを付与する場合、基本的に対価性（報酬性）を有すると考えられる。そうでないケースは、企業が当該会社の株主の地位を有する者に対して、その地位に基づいて自社株ストック・オプションや自社株式を付与したが、それらの者の一部が偶々従業員等の地位を併せ有していたといったケースを除いては、極めて稀であると考えられる。

もし仮にそのようなケースがあれば、本会計基準の想定する前提条件を満たさないため本会計基準の適用対象外になるが、そのように判断するためには、対価性の推定を覆すに足る明確な反証を行う必要があると考えられ、その内容を開示する必要があると考えられる。

〔従業員株式購入制度〕

企業が従業員等の当該会社株式購入の便宜を図るための制度を有している場合がある（従業員持株会等と呼称されているものは、通常これにあたる）。このような制度において、企業側から従業員等に対して何らかの支援が行われている場合にも、それらの支援は当初から報酬の額に加算される形をとっていることが通常と考えられ、このような場合には本会計基準の適用対象とはならない。ただし、従業員等に自社株式を市場価格に較べ著しく有利な価格で付与し、これが報酬にあたりとみられる場合には、適用範囲の の取引にあたることになるので留意する。

2．従業員等ストック・オプションの会計処理

従業員等ストック・オプションが付与され、これに応じて従業員等から労働サービスを受領した場合、次の会計処理を行う。

2 - 1 財務諸表における認識

受領した労働サービスを財務諸表において認識する。

労働サービスは受領と同時に費消されるため、通常、費用として認識する。

従業員等ストック・オプションの権利の行使または失効が確定するまでの間は、

（ a 案 ） 負債の部に

（ b 案 ） 負債の部と資本の部の中間に独立の項目として

「新株予約権（従業員等付与分）」等として対応する価額を認識する。

従業員等ストック・オプションの権利が行使されたとき

審議事項（２）

負債の部に計上された額のうち、権利行使に対応する部分を資本の部【資本準備金】に振替える。

従業員等ストック・オプションが失効したとき

対応する部分を【収益として認識し、特別】利益として処理する。

失効には、権利確定条件（株価条件を含む）不達成による失効と、権利不行使による失効の双方を含む。

【検討】

受領した労働サービスの認識

【論点整理に対するコメント・公述意見】

A．費用認識に論拠があるとする指摘事項

従業員等は、ストック・オプションを対価としてこれと引換えに会社に労働サービスを提供し、会社はこれを消費しているから費用認識に根拠がある。

B．費用認識の前提条件に疑問があるとする指摘事項

費用認識に論拠があるとする指摘事項の前提となっている、ストック・オプションが労働サービスに対する対価として付与されているという認識（対価性、報酬性）に疑問がある。

C．費用認識に論拠がないとする指摘事項

C-1．ストック・オプション付与によって、新旧株主間の富の移転が生じるに過ぎないから、現行の会計基準の枠組みの中では費用認識に根拠がない。

C-2．ストック・オプションを付与しても、会社には現金その他の会社財産の流出が生じないため、費用認識に根拠がない。

D．費用認識の論拠とは別に、費用認識が困難もしくは不相当であるとする指摘事項

ストック・オプション価値（時価）の測定に信頼性がない。

【A．費用認識に論拠があるとする指摘事項の検討】

費用認識に論拠があるとする、「従業員等は、ストック・オプションを対価としてこれと引換えに会社に労働サービスを提供し、会社はこれを消費しているから費用認識に根拠がある」との指摘は、従業員等にストック・オプションが付与されたことに起因して、会社に追加的に労働サービスが提供され、会社に帰属することとなった労働サービスを消費したことに費用認識の根拠があると考えられるものである。

まず、「費用」には、財貨の消費だけでなく役務（サービス）の消費も含まれると考えられる。従って、この観点からは、労働サービスの消費も費用としての性質を有するものと言える。

会社に帰属し、貸借対照表に計上されている「財貨」を消費した場合に、費用認識が必要だとすれば、同じように会社に帰属している「サービス」を消費した場合にも費用認識するのが整合的である。貸借対照表に「サービス」を計上しないのは、単に「サービス」の性質上、貯蔵性がなく、調達と同時に消費されてしまうからに過ぎない。これは、いったん会社に帰属した「サービス」を消費したものであり、本質的には「財貨」の消費と何ら異なることはない。

【B．費用認識の前提条件に疑問があるとする指摘事項の検討】

以上の議論は、消費されるサービスが会社に帰属していることを前提としている。言い換えれば、従業員等に付与されたストック・オプションは従業員等が提供する労働サービスの対価として付与されたものであるとの理解（対価性（報酬性））が前提となっており、対価たるストック・オプションと引換えに、労働サービスが会社に帰属することになったものと理

審議事項（２）

解していることになる。

これに対して、B.として掲げたように、そもそも従業員等に付与されたストック・オプションの対価性（報酬性）に疑問があるとの指摘もある。例えば、コメントの中には、ストック・オプションの価値は直接的には当該企業の株価と連動しており、労働サービスの提供と間接的な結びつきはあっても、必ずしもこれと十分に連動しているとはいえないとの指摘があり、これはストック・オプションの対価性（報酬性）を問題にしているものと解釈できる。

しかし、一般的には合理的な経済活動を営んでいる企業が見返りも無くストック・オプションを付与しているとは考え難い。実態調査の結果を見ても、過半の企業が付与したストック・オプションを報酬として認識している旨回答している。さらに、直接的に報酬であるとは回答していない企業についても、その回答している付与の意図を見ると実質的に報酬として付与しているケースが殆どであると思われる。実態調査の中で、圧倒的な多数がストック・オプション制度の目的として勤労意欲の増進を挙げていることから明らかなように、従業員等に付与されたストック・オプションが、多かれ少なかれインセンティブ効果を有すること、すなわち、これを従業員等に付与した場合に量的または質的に追加的な労働サービスの提供が期待されること自体については、あまり異論はないものと思われる。

以上の点に鑑みると、経済合理性に基づく企業による従業員等ストック・オプション付与が理屈の上で、通常対価性（報酬性）を有すると考えられるだけでなく、実際に付与されている従業員等ストック・オプションの大多数が労働サービスに対する対価としての経済的実態を有するものと考えられる。

もちろん、本会計基準は、付与される従業員等ストック・オプションに対価性（報酬性）があることを大前提としているから、極めて例外的であるとはいえ、もし従業員等に付与されたストック・オプションが対価性（報酬性）を欠く場合には、本会計基準の適用範囲外となる。しかし、そのような例外的なケースにあたるため、本会計基準を適用しない場合には、そのような例外的なケースに当たる旨、立証する必要があり、注記においてその内容を開示する必要があるものと考えられる。

【C.費用認識に論拠がないとする指摘事項の検討】

1) 指摘事項C-1の検討（ストック・オプション付与によって、新旧株主間の富の移転が生じるに過ぎないから、現行の会計基準の枠組みの中では費用認識に根拠がない）

この指摘の背景として、現行の会計基準の枠組みにおいては、単に新旧株主間の富の移転が生じたに過ぎない場合には、費用認識を行わないという事実がある。例えば、単に新株が時価以下で有利発行発行されたに過ぎない場合には、新株を引受ける者が当該株式の時価と発行価格との差額分の利益を享受する反面、既存株主にはこれに相当する持分の希薄化が生じており、新旧株主間に富の移転が生じているが、このような場合、現行の会計基準の枠組みの中では、会社の株主持分内部で富の移転が生じたに「過ぎない」と考え、時価との差額については何らの会計処理も行わない。

もし、労働役務の対価として従業員等にストック・オプションを付与するケースも会計的にこれと全く同じ事象であると考えることができれば、現行の会計基準の枠組みの中では費用認識に根拠はないということになる。

確かに、ストック・オプションも「新旧株主間の富の移転」を生じるものであるが、それだけでは、費用認識に根拠があるかどうかは決まらない。オプションに代えて株式そのものを発行した場合でも、新旧株主間の富の移転は生じ得るが、だからといって資産の取得や費用の発生が認識されないということはない。従業員等ストック・オプションは、既存株主の持分の希薄化に対応する経済的利益（付与時点では、その期待）を、労働サービスの対価として付与するものであり、この取引の結果、会社に帰属することとなった労働サービスを消費することにより、費用を生じる取引としての性格を有していると考えられる。

このように、従業員等に対するストック・オプションの付与を労働サービスの対価（報酬）と見る観点からは、ストック・オプションの付与は、先に述べた対価の受け入れを伴わない単なる自社株式の有利発行等とは異なる事象であり、この2つを同じ事象とみるC-1の指

審議事項（２）

摘は、必ずしも成り立たないといえる。

2) 指摘事項C - 2 .の検討（ストック・オプションを付与しても、会社には現金その他の会社財産の流出が生じないため、費用認識に根拠がない）

確かに、「費用」として会計処理されているものは、いずれかの時点で現金その他の会社財産の流出に結びつくのが普通である。従業員等に労働役務提供の対価としてストック・オプションを付与した場合には、付与時点ではもちろん、労働役務が提供されそれを消費した時点でも、労働役務を会社財産と考えない限り、会社財産の流出はないように見える。

しかし、先に述べたように、サービスの消費も、財貨の消費と整合的に取扱い、サービスの消費であっても、「費用」とすべきだと考えられる。このように消費の事実に着目すれば、ストック・オプションによって調達された労働サービスの消費も会社にとっての費用と考えられる。

それに対して、「会社財産の流出が生じないから費用認識に根拠がない」という主張は、労働サービスの取得対価として、会社財産の流出を伴う給付がないことに着目した議論であると思われる。

確かに、役務の消費があっても対価の給付がない場合には、費用は認識されない（仮に認識するとしても、無償で役務の提供を受けたことによる利益と相殺され、純利益に対する影響はない）。

しかし、従業員等に対するストック・オプションの場合には、株式を時価以下で購入する条件付きの権利を対価として労働サービスの提供を受けるのであり、無償でサービスの提供を受ける場合とは異なるものと言える。

このように考えると、対価としての会社財産の流出は費用認識の必要条件ではないと考えられる。現行の会計基準の枠組みの中でも、例えば、償却性資産の現物出資を受けた場合には、対価としての会社財産の流出は生じないが、それにかかわらず当該資産の減価償却費は計上されることになる。先に述べたとおり、サービスの消費についてもこれと同様に考えるべきである。

〔結論〕

以上の検討から、ストック・オプションに報酬性が認められる限り、これに対応して提供された労働サービスの費消を費用として認識するのが適当であると考えられる。

測定の信頼性について（D. 費用認識の論拠とは別に、費用認識が困難もしくは不適當であるとする指摘事項）

〔測定の信頼性に関する検討箇所〕

D. の「ストック・オプション価値（時価）の測定に信頼性がない」との指摘は、ストック・オプション価値の測定信頼性の観点から、認識が困難ないしは不適當と主張するものであるが、ストック・オプションに関する測定の信頼性が特に問題となるのは、対象となる事業体が非上場会社である場合など、オプション価格算定モデルによる価格算出に必要なパラメーターの測定が困難な場合である。従って、この問題については、非上場会社に関する特例措置において、代替的な測定方法を検討する中で取扱うことだろうか。

なお、測定の信頼性については、次の意見があったので、付記する。

（意見）測定の信頼性に関して疑問を呈する人々は、「オプション価格算定モデル」に不信を抱いているのであり、このモデルによる測定が信頼に足るものである旨の説明を加えた方が良い。

意見に対するコメント：

- 1) 財務諸表上認識するために、どの程度の「信頼性」があれば足りると考えるべきかは、多分に相対的な程度問題と考えられ、どのような説明を行えば満足が得られるの

審議事項（２）

か、説明方法具体的イメージが湧きにくい。

- ２）意思決定情報としての観点からは、全く判断材料が提示されないよりも、多少精度が低くても情報が提供される方が好ましいということではないか。少なくとも、IFRSや、現行米国基準およびその改訂案をはじめとする株式報酬に関する海外の基準や基準案においては、オプション価格算定モデルによる測定値で、意思決定情報として十分意味を有する程度の信頼性があるとの判断が前提となっている。

政策論的な指摘事項（ベンチャービジネス等の阻害を懸念する指摘等）

専門委員会では、この点についての検討の進め方について話し合われたが、指摘されている問題を考える上で、まずその問題の本質を理解する必要があり、そのためには現にそのような指摘を行っている方々から、その問題認識についての詳細を伺うべきではないか、特に、経済産業省に意見を求めるべきではないか、等の意見があった。

費用認識の相手勘定（ストック・オプションの行使または失効が確定するまでの間の取扱い） 〔企業会計基準委員会の判断を仰ぐ〕

専門委員会では、次の２案を示して、企業会計基準委員会に付議することとされた。

従業員等ストック・オプションの権利の行使または失効が確定するまでの間は、

（a案）負債の部に

（b案）負債の部と資本の部の中間に独立の項目として

「新株予約権（従業員等付与分）」等として対応する価額を認識する。

〔専門委員会で判断できる範囲を超えていると考えられた理由〕

- １）（b案）は、現行の個別貸借対照表の表示区分にないものを取扱っている。
- ２）個別基準の取扱いを超えて、概念フレームワークに関わる問題である。
- ３）ワラントの取扱い等、他の現行基準に波及する可能性がある。

以下、専門委員会が出された意見を列挙する。

ワラントや新株予約権の会計処理との整合性の点からは、仮勘定として負債の部に計上すべきこととなると考えられる。

理論的に見ても、資本は本来株主の持分であると考えられ、従業員等ストック・オプションの保有者は、将来ストック・オプションが行使された場合株主になり得る可能性は秘めてはいるものの、ストック・オプションが失効して株主とならない可能性もあり、未だ株主の持分すなわち資本となっているとはいえない。このため、ワラントや新株予約権の会計処理では、行使されるか失効するか未定の間のストック・オプションは負債の部に計上することとされているものと考えられる。

しかし、他方でこれが返済義務のある、本来の負債に該当しないこともまた明らかである。

このように、株主の持分であると考えられないため資本にも該当せず、また返済義務のある負債にも該当しないため負債の部に計上することも適当と考えられない構成要素に係る表示例として、「少数株主持分」の表示に関する取扱いが参考となる。

連結財務諸表制度の見直しに関する意見書（二二少数株主持分の表示の方法）では、株主持分たる資本にも該当せず、返済義務のある負債にも該当しない少数株主持分につき、「負債の部と資本の部の中間に独立の項目として表示する」こととされている。¹

¹ 近時公表された、討議資料「財務会計の概念フレームワーク」でも、関連する財務諸表の構成要素はそれぞれ次のように定義され、行使または失効未定の間のストック・オプションは、負債、資本いずれの定義にも該当しないこととされている。

審議事項（２）

【(b案)に賛成する意見】

海外では資本としており、また、概念フレームワーク（討議資料）の公表により負債の概念が明確になりつつある状況に鑑み、負債としていた従来の取扱いを改めるのが適当である。

【(b案)に反対する意見】

連結の場合の会計処理の事務負担が大きくなる。従来、子会社資本を支配株主と少数株主とに2分していたものを、今後は3分する必要がある（？）

ストック・オプションが失効した場合の会計処理

ワラントや新株予約権の会計処理等、既存基準との整合性の観点からは、従業員等ストック・オプションが失効した場合には、対応する部分を利益として処理することになると考えられる。

最終的に従業員等ストック・オプションの価値を行使数に基いて測定すると考える場合でも、行使数未定の間にはその見積りに基いて会計処理を行わざるを得ない。行使されると見積もっていた従業員等ストック・オプションが結果として失効してしまった場合には、実績への修正が求められることとなり、対応する部分を【収益に計上し、特別】利益として処理することになる。

この部分については、次のように説明する方がより適切であるとの意見があった。

（意見）従業員等ストック・オプションが失効した場合には、労働サービスが無償で提供されることとなるため、これを特別利益（受贈益）として計上する。

- （１）ワラントや従業員等に付与されるもの以外の新株予約権の取扱い等、既存基準との整合性の点からは、従業員等ストック・オプションが失効した場合には、対応する部分を特別利益として処理することとなる。
- （２）ストック・オプションは、新株が時価以下で有利発行される利益（付与時点では、その利益に対する期待価値）を根拠とした経済的価値を有している。したがって、企業から従業員等にストック・オプションが付与され、従業員等から企業に対する労働役務の提供が行われたのであれば、最終的には従業員等によりストック・オプションが失効したとしても、企業と従業員等との間の交換取引は成立している。それゆえ、ストック・オプションが失効したとしても、過去における費用の認識は否定されない。
- （３）ストック・オプションの失効は、企業と従業員等との交換取引が成立した後に、何らかの経済的状況の変化または従業員等の判断により、ストック・オプションが付与された従業員等の側において経済的利益の消滅・放棄が生じたことを意味する。一般に、交換取引の相手方が対価の受取りを放棄した場合には、対価を支払う側において特別利益が計上される。それゆえ、ストック・オプションの失効についても、失効が生じた時点で、従業員等に付与した権利の消滅・放棄を期間損益に反映させ、認識されているストック・オプションの価額を修正するための特別利益が計上されることになる。

負債 = 過去の取引または事象の結果として、報告主体が支配している経済的資源を放棄もしくは引き渡す義務、またはその同等物（法律上の義務に準じるものが含まれる）

純資産 = 資産と負債の差額（資本とその他の要素に分けられる）

資本 = 純資産のうち、報告主体の所有者である株主に帰属する部分

ちなみに、討議資料では、「報告主体の将来の所有者となりうるオプションの所有者との取引によって発生した部分」は、負債にも資本にも該当しないものとして、討議資料上そのようなものを収容する純資産のその他の要素に表示することとされている。

2 - 2 測定

財務諸表に認識される労働サービスの受領額は、付与された対価の額（＝従業員等ストック・オプションの価値）に基づいて測定する。

従業員等ストック・オプションの価値は、その公正な評価額（＝公正な評価単価×従業員等ストック・オプションの個数）である。

測定の基準日：付与日（その後の再測定は行わない）。

公正な評価単価

- 1) 従業員等ストック・オプションについても、その公正な評価単価は、市場価格を参照できる限りこれによるのが原則であるが、従業員等ストック・オプションに関しては、通常市場価格を参照することはできない。
- 2) この場合には、その公正な評価単価を見積もるため、ストック・オプションの合理的な価格算定に広く受け入れられているストック・オプション価格算定モデル等の評価技法を利用する。
- 3) 評価技法を利用する場合には、付与する従業員等ストック・オプションの特性や、条件で、知識のある自発的な市場参加者であれば価格設定において考慮するであろう要因と仮定を反映するため、必要な修正を行う。
- 4) しかし、失効の見積りについては公正な評価単価を見積もる上で、これを考慮してはならない（従業員等ストック・オプションの個数を見積もる上で考慮する）。

従業員等ストック・オプションの個数

- 1) 最終的には実際に行使された個数
- 2) 行使実績が判明するまでの間の取扱い（基本的な考え方）
行使実績が判明するまでの間は、その最善の見積りにより会計処理を行い、その見込み数に重要な変更が生じた場合には、これに応じて認識の基礎となる金額を修正する。
すなわち、
行使数の見込み = 権利確定数の見積り - 権利不行使による失効数の見積り
- 3) 権利確定日より前の期間
権利不行使による失効数は主として将来の株価に起因するため信頼性のある見積りを行うことは通常困難であると考えられる
行使数の最善の見積りとして、「権利確定数の見積り」を用いることになる。
（ただし、株価条件不達成による失効については、将来の株価に起因するため、通常信頼性のある見積りを行うことは困難であると考えられ、これを見込んでいない。）
- 4) 権利確定日以降（行使実績判明前）
通常、「権利確定数」をもって、行使数の最善の見積りとする。
（理由）権利不行使による失効が主として将来の株価に起因するため、通常、信頼性のある測定が困難であると考えられるため。）

【検討】

対価たるストック・オプションによる価値測定

審議事項（２）

本会計基準では、付与されたストック・オプションと、これに対応して提供された労働サービスが対価関係にあること（対価性・報酬性）が前提となっている。言い換えれば、当該ストック・オプションと、労働サービスとが「等価」交換されたことが前提である。

「等価」交換である以上、本来、いずれの側で測定しても同じ結果になるはずであり、いずれかより信頼性をもって測定できる方で測定を行うことになるものと考えられ、この観点から、ストック・オプションの価値によって測定することが社会通念に合致すると思われる。

ストック・オプション単価の付与日測定

ストック・オプション単価の測定時点については、多くの時点が考えられ、論点整理に基づき、多数の意見が寄せられたが、ほぼ一致して、付与日を測定日とする見解が支持されていた。

これは、付与日以降のストック・オプションの価格変動は労働役務の価値とは直接的な関係を有しないものとみて、労働役務の価値が確定する時点と、資本としての性格が確定する時点とを切り離して考えているものと思われる。

そこで、本会計基準でも、会社および従業員等の双方が合意の前提とした付与時点での価格をもとに測定を行うこととした。

従業員等ストック・オプションの個数の見積り：株価条件を見込んではないとの言明が必要か？

〔原則的な考え方〕

ストック・オプションの価値は、最終的には、実績としての行使数に基づいて測定されるべきものであり、その実績が判明するまでの間は、その最善の見積りに基づいて会計処理を行うのが原則である。

〔従業員等ストック・オプションの失効要因〕

- ・勤務条件不達成による失効
- ・業績条件（株価条件を除く）不達成による失効
- ・株価条件不達成による失効
- ・権利不行使による失効（権利確定後の失効）

〔どこまで見積もるべきか〕 要検討

のうち、株価条件による失効と、権利不行使による失効は、（主として）株価要因による失効である。通常、信頼性を持って将来の株価を見積もることは極めて困難であると考えられ、将来の株価に起因する失効の見積りを許容することで、却って恣意的な損益操作が行われる等の弊害が考えられる。そこで、叩き台では、このような要因による失効の見積を一律に明確に禁ずることとした。

しかし、例えば決算期末と行使期間の末日が近接しており、かつ決算期末に当該ストック・オプションがディープ・アウト・オブ・ザ・マネーの状態にあって、行使期間末日までの短時日では常識的に見て到底イン・ザ・マネーの状態になるまでの回復を見込み難い等、株価要因による失効であっても、例外的にかなりの信頼性をもって見積もることができる場合も考えられる。また、逆に業績条件の中には、信頼性をもって見積もることが困難なものも含まれている可能性がある。

このようなことを踏まえ、具体的にどのような規定の書きぶりにするか検討を要する。

2 - 3 非公開会社における特例

<概要>

非公開会社であって、ストック・オプション価格算定モデルを利用した従業員等ストック・

審議事項（２）

オプションの公正な評価額の見積りに必要な変数を見積もることが著しく困難な場合

公正な評価額に代え、株価の見積りを通じて、本源的価値の見積りによる従業員等ストック・オプション価値の測定を認める。

< 特例措置の対象 >

非公開会社 = 公開会社以外の会社

公開会社 = 自社株式の市場価格を参照できる会社

（証券取引所に上場している会社、もしくはその株式が証券業協会に登録されている会社はこれにあたる）

< 特例措置の内容 >

（A案）IFRS 2号、米国公開草案の規定内容

「本源的価値（見積）」による測定

行使日に至るまで再測定（本則と整合的ではない）

（B案）

「本源的価値（見積）」による測定

付与日で測定し、再測定は行わない

（本則）

「公正価値」（= 本源的価値 + 『時間的価値』）による測定

付与日で測定し、再測定は行わない

【検討】

非公開会社の特例の規定場所（会計基準マターか、適用指針マターか）

非公開会社に関する特例措置の規定場所については、会計基準ではなく、適用指針ではないかとの指摘があった。すなわち、非公開会社についても、本来、本則たる会計基準が適用されるべきところ、その本則の適用上、非公開会社については問題が生じるため、配慮が必要であるという問題であり、特例措置は、会計基準の「適用上の問題」と考えられる。

したがって、このような会計基準適用上の問題を取扱う適用指針で規定するのが適当であるとの意見である。

最終的に、どこで規定するのが適切であるかの判断は、規定の内容にも依存するため、先ずこの段階で規定内容の検討を行い、その内容をある程度明らかにした上で判断することとしてはどうか。また、また、仮に適用指針の規定事項とする場合であっても、最低限、会計基準サイドで適用指針への委任を明示しておく必要があると考えるがどうか。

特例措置における本源的価値

非公開企業においては、公正価値を見積もるための価格算定モデルで使用するパラメーターを信頼性をもってとることが困難と考えられるため、海外でも特例措置による測定を許容している。

しかし、本源的価値とは、測定時点における当該会社の株価から行使価格を差し引いたものであるところ、非公開企業に関しては、市場における株価そのものが形成されないため、厳格な意味において本源的価値による測定を求めることはできず、株価の見積りを通じた本源的価値の見積りを使用することとなる。

非公開企業における株価の見積り方法については、企業会計基準では触れない（必要に応じ、適用指針で触れる）ことかどうか。

特例措置の内容

〔特例措置を設ける必要性〕

審議事項（２）

ストック・オプションの価値は、本来、本源的価値に時間的価値を加えた公正価値であり、時間的価値はオプション価値の本質的要素であるから測定にあたりこれを除外するのは適当ではない。そこで、従業員等ストック・オプションの価値測定に関し、本則においては、オプション価格算定モデル等を利用した公正価値の見積りを求めることとした。

非公開会社についても、本来、これと同じ測定方法による測定が求められるはずである。しかし、非公開会社については市場における株価そのものが形成されないため、付与時点における株価を見積もることはできても（また、ストック・オプションを付与する以上、何らかの形で株価の見積りを行っていると考えられる）長期間にわたるその株価の推移を捉え時間的価値を求める上での最も重要なパラメーターである将来の株価ボラティリティをヒストリカル・ボラティリティによって求めるときには、財務諸表計上にたる信頼性をもった測定は困難であると考えられる。このため、海外における類似の基準や基準案においても、非公開会社等については、ストック・オプション価値の測定方法について、特例措置が設けられている。

〔特例措置の本質〕

特例措置は上記の理由から必要とされるのであるから、その本質は、本来、非公開会社等において信頼性のあるパラメーターを採ることが困難である将来の株価ボラティリティとこれに基く時間的価値の測定を断念することであり、公正価値に代えて、本源的価値の見積りによるストック・オプション価値の測定を許容することにある。いわば、財務諸表計上に足る信頼性を確保できない部分の計上を断念し、信頼性の確保できる部分のみの計上を求めると考えられる。

以上のように、可能な限りで本則を適用すべきであり、特例措置は、特殊な事情がある場合、そのためにやむを得ないと考えられる場合に、かつやむを得ないと考えられる最小の範囲で本則の適用を一部断念するものと考えられる。

〔海外の基準および基準案の取扱い〕

以上のように考えれば、非公開会社の場合におけるストック・オプション価値の測定に関する特例的取扱いは、本則の公正価値（本源的価値＋時間的価値）の見積りのうち、やむを得ない時間的価値部分のみ断念し、本源的価値の見積りによる測定を許容することになるものと考えられる（b案）。

しかし、IFRS第2号や、FAS123号改訂のための米国の公開草案においては、特例措置においては、本則の公正価値測定に代えて本源的価値測定を許容するという変更の他に、本則で、付与日に測定しその後の再測定を行わないこととしているのに対し、特例措置においては、行使日までの再測定を強制することとするとの重大な変更を求めている（a案）。

〔海外基準の背景事情〕

確かに、ストック・オプション価値を付与日で測定し、その後の再測定を行わないとした場合、多くのストック・オプションはアウト・オブ・ザ・マネーないしアット・ザ・マネーの状態が付与されるため、本源的価値測定では、ストック・オプション価値がゼロとなって、結果として、計上される費用はなくなってしまう。

米国の現行基準（FAS123号）においては、本則においても、公正価値測定の外に、本源的価値測定を許容しており、多くの企業が本源的価値測定の方を選択した結果、これが付与日に測定を行って再測定を行わない測定ルールと相俟って、大多数の企業が、事実上費用認識を行わないという事態を招来し、このことが今次見直しの重要な契機となっていたことを考えれば、非公開企業と雖も、同様の状況を許容することに抵抗があったものと考えられる。

〔叩き台における検討案〕

しかし、本則においては、付与日測定後の再測定を禁じているのに、特例措置においては、

審議事項（２）

行使日にいたるまで、再測定を強制することにすれば、非公開会社等について、公開会社とは全く一貫しない測定方法による測定を求めることになる。測定方法それにもとづく測定額の如何を問わず、ただ、費用認識さえされていればよいのだということになれば、会計情報に対する信頼性を損ね、費用認識の根拠そのものに疑念を抱かせることになってしまうのではないか。特例措置でも、本則とできるだけ一貫した測定方法による測定を求め、不足する情報については、注記による開示で可能な限り補うということではどうか。

〔専門委員会における意見等〕

専門委員会における検討においては、(b案)を支持する叩き台の検討案を受けて議論が行われ、次のような意見が述べられた。

(1)(a案)を支持する意見

- 1.(b案)では、多くのケースで事実上費用認識されないこととなるため、却って、費用認識に対する疑念を生むことになる。
- 2.また、(b案)をとった場合、親会社の経営者に対して、上場を控えている非公開の子会社のストック・オプションを付与することにより、費用計上を潜脱することが行われる可能性がある。
- 3.非公開会社であっても、従業員等ストック・オプションを利用する会社は、近い将来に公開を見込んでいるケースが多く、公開会社の取扱いと(費用を計上するというレベルで)整合的な処理を求めることが妥当

(2)そもそも、特例措置を設けるべきではないとの意見(c案)

特例措置を設けず、非公開企業であっても本則の適用を求める案。すなわち、将来の株価予測ボラティリティとして、例えば日経平均株価等を用いることにより、公正価値を見積もる。

(3)非公開会社は、規則の大幅な宥恕があってもよいのではないかとの意見(公正価値や本源的価値といっても、なかなか理解を得られるものではない)

特例措置の適用範囲

- 非公開会社に限ることよいか。
- 非公開会社をどのように定義するか。

2 - 4 行使価格等条件変更の取扱い

行使価格等の条件変更(および従業員等ストック・オプションの差換え)

- ・一旦付与された従業員等ストック・オプションに関し、行使価格等の条件が変更された場合
 - ・新たな条件の従業員等ストック・オプションの付与と引換えに、当初付与されていたストック・オプションを取消す場合
- 当初のストック・オプションが失効し、新たなストック・オプションが付与されたものとして取扱う。

この場合、条件変更が行われた会計期間から将来に向かって修正を行う(=過年度の遡及的修正は行わない)。

従業員等ストック・オプションの条件変更や取消しの態様ごとの個別の取扱いは、別途適用指針で詳細を定める。

審議事項（２）

【検討】

差換型の会計処理（条件変更＝変更前のストック・オプションの取消し＋変更後のストック・オプションの新規付与とみる）

ストック・オプションの条件変更の典型例は、付与後に株価が下落し、行使される可能性が著しく減少して、当初期待していたインセンティブ効果が失われたため、これを回復する目的で行使価格を引下げられる場合である。このような場合、もし条件変更を行わなければ、当初付与したストック・オプションは行使されず、失効して既に費用計上されていた部分は、利益として処理されることになる。

このように、既存の会計基準との整合性の観点からは、変更前のストック・オプションが取消され、変更後のストック・オプションが新たに付与されたと見るのが整合的である。

海外のように、ストック・オプションが行使される前から、確定的に資本であると考えれば、当初のストック・オプションをそのまま放置して失効させた場合にも、これを資本に残したまま、利益として処理されないこととなるが、この場合には、行使されないストック・オプションについて費用認識した上で、さらに追加的に、条件変更による価値増加部分を費用認識することになり、過大な費用認識を強いることになって、実感にもそぐわない。

ただし、条件変更を、当初付与したストック・オプションの取消し＋変更後のストック・オプションの新規付与とみる会計処理は、利益操作に利用される弊害も考えられ、変更後の費用計上額が、当初の費用計上額を下回ることがないよう、歯止めをかけることが考えられる。

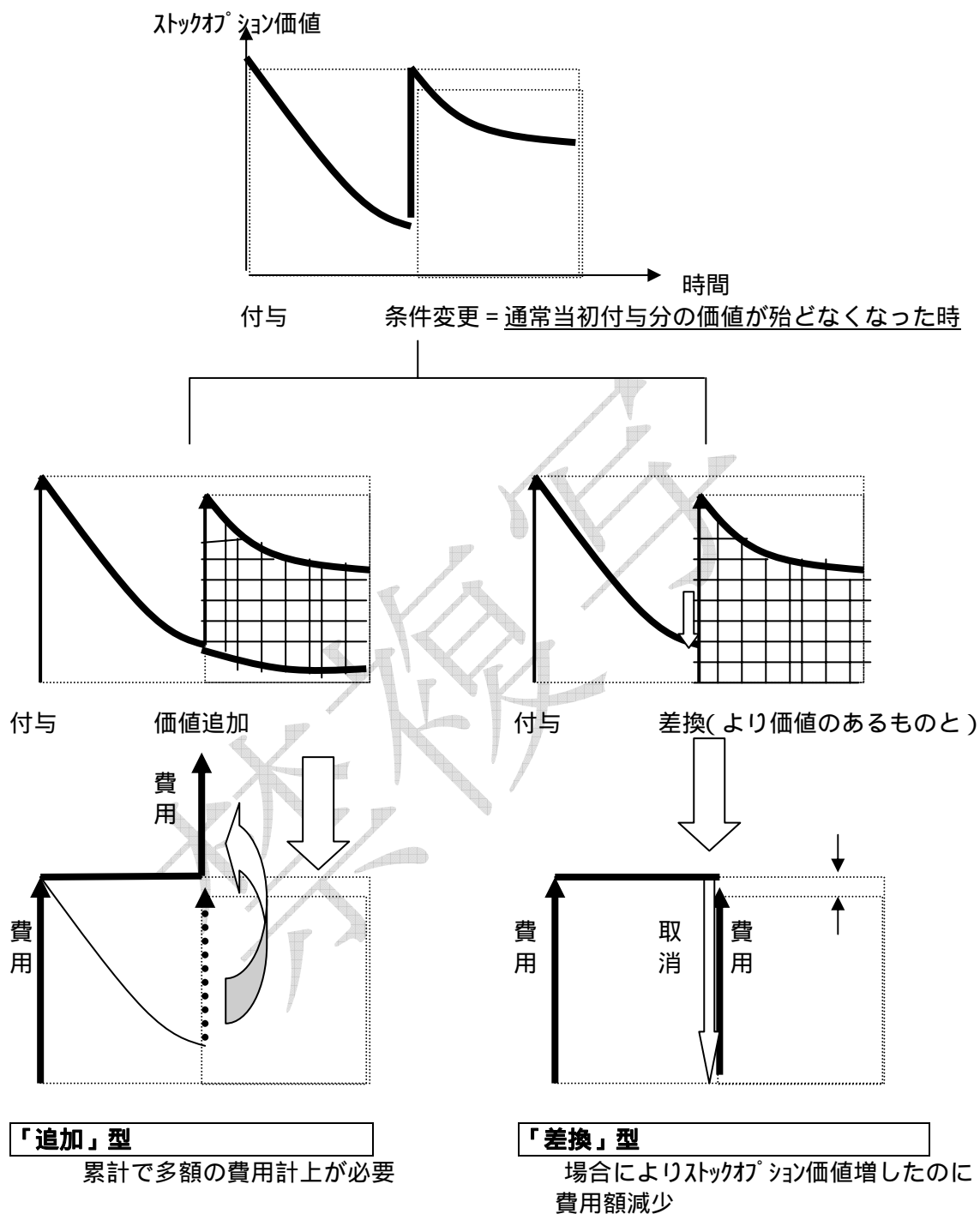
変更後のストック・オプション価値が変更前のストック・オプション価値を上回る場合のみ、反映することとするか？

将来に向かって修正

過年度報告値について遡及的な修正を行わない趣旨だが、具体的処理方法につき、明らかにする必要があるとの指摘があった。

- 1) 変更後ストック・オプション価値を、既に過年度に消費された労働サービスにも対応させる（過年度分の変更差額は、変更年度に認識）
- 2) 既に過年度に消費された労働サービスに対応する費用分を（条件変更年度に）利益に戻し入れ、条件変更後のストック・オプションは、条件変更後の労働サービスの消費にのみ対応させる。

(参考図)



米国型確定的資本説をとる場合に整合的

我が国現行基準と整合的な暫定負債説をとる場合にはこちらの方がより整合的

3．財貨、サービス受領の対価として、自社株ストック・オプションを付与する場合の会計処理

従業員等ストック・オプションに関する会計基準を準用する。

【検討】

本節以前の規定は、企業が「従業員等」から「労働サービス」を受領する対価として自社株ストック・オプションを用いる交換取引の会計処理。

この取扱いは、取引の相手方の如何（従業員等以外であっても）受領する財貨、サービスの種類の如何（労働サービス以外であっても）を問わず、一般的に交換取引の対価として自社株ストック・オプションを用いる場合にも及ぼすことができるはず。

（ただし、財貨とサービスの性質の違いに由来する会計処理の違いはあり得る。）

従って、本会計基準においておける会計上の取扱いは、このような取引全てに準用される。（従業員等ストック・オプションの場合のように、付与、サービス受領、行使または失効のタイムラグが顕著でない分、一般的にはより単純であると考えられる。）

4．財貨、サービス受領の対価として、自社株式を付与する場合の会計処理

自社株式交付の時点における市場価値で費用を認識し、対応額を資本の部に計上することになる。

【検討】

対価として自社株式を付与する場合の論点

〔従業員等ストック・オプションに関する基本論点〕

従業員等ストック・オプションに関しては、次のような基本論点があった。

- （論点１）費用認識の要否
- （論点２）行使または失効が未定の間費用認識の相手勘定
- （論点３）公正な評価単価の測定の基準日
- （論点４）失効した場合の取扱い
- （論点５）測定の基礎 - 測定の信頼性に起因する問題

〔自社株式そのものを対価とする場合の基本論点〕

自社株式を対価とする場合には、このうち、（論点１）の費用認識の要否に関しては同様に問題となるものの、他の点は問題にはならないと考えられる。

すなわち、オプションではないので、行使や失効に係る論点は生じない。すなわち、「行使または失効が未定の間」の会計処理に関する（論点２）や、その後失効した場合の取扱いを定める（論点４）は問題とならない。また、（論点３）についても問題とならず、自社株式の価値の測定の基準日についても交付日になるものと考えられる。

さらに、自社株式の測定の基礎は、市場価格そのものであり、測定の信頼性に起因する（論点５）も問題とはならない。

〔費用認識の論拠〕

費用認識の論拠については、先に従業員等ストック・オプションについて検討された内容を、自社株式に置き換えれば、そのまま成り立つ。

ポイントを要約すれば、自社株式を対価とする交換取引の結果、財貨・サービスが会社に帰属することとなり、そのようにして会社に帰属することとなった財貨・サービスが消費されることになれば、費用の認識が必要であるということになる。

5. 開示

5 - 1 開示の方針

次の事項の理解を可能ならしめる情報開示を求める。
会計基準の適用による当期純損益への影響額

従業員等ストック・オプション等の、
内容、規模およびその変動
公正な評価単価の算定方法
行使数の見積り方法
条件変更等の状況
その他

5 - 2 会計基準の適用による当期純損益への影響額

5 - 3 内容、規模およびその変動

期中いずれかの時点で存在していた従業員等ストック・オプション等につき、

契約条件の説明

例・権利確定条件

・行使価格

・対象勤務期間

・行使期間

次の区分毎に、個数および加重平均行使価格

・期首残高（うち、行使可能残高）

・期中の付与

・期中の失効（権利確定条件未達成によるもの）

・期中の行使

・期中の失効（権利不行使によるもの）

・期末残高（うち、行使可能残高）

期中の行使分につき、権利行使日時点の加重平均株価。

期末残高につき、行使価格の範囲と残存契約年数の加重平均。

5 - 4 公正な評価単価の算定方法

期中に付与した、従業員等ストック・オプション等につき、

使用したオプション価格算定モデルの種別・内容

当該モデルに対する入力値

・加重平均株価

・行使価格

・予想ボラティリティ

・オプションの残存期間

・予想配当

・リスクフリー利率

・モデルに対するその他の入力値（使用した方法および予想される早期権利行使の影響を織込むために行った仮定を含む）

予想ボラティリティの算定方法

その他、公正な評価額の見積りに関する情報

5 - 5 行使数の見積り方法

勤務条件不達成による失効および業績条件（株価条件を除く）不達成による失効の見積り方法

5 - 6 条件変更等の状況

変更内容の説明

(または、取消された従業員等ストック・オプション等および、その代替として付与された従業員等ストック・オプション等の内容)

変更後の公正な評価額の算定方法

【検討】

開示規定の企業会計基準、適用指針間での配分

- ・叩き台では、会計基準レベルで開示についての詳細な規定を定めすぎであり、会計基準では大まかな項目のみ規定し、詳細な規定は適用指針レベルで行うべきとの指摘があった。
- ・この点については、開示規定を検討する際に、まず現行の叩き台をベースに内容を検討を行うつつ、同時に、どのような考え方で規定事項の配分を行うか、その方針に基いて、具体的にどこまでを基準レベルで規定し、どこから先を適用指針で規定するのかを検討することでどうか？

財務諸表上で認識されている情報についての基礎データ、計算方法及び、付与されているストック・オプションの状況に関する情報

必要十分な開示内容・実務上の対応可能性の検討

対価性なく付与された自社株ストック・オプションまたは自社株式

極めて稀であると考えられるが、もし、付与した自社株ストック・オプションまたは自社株式の中に対価性を欠くものが存在した場合には、本会計基準においては、その旨立証することを条件に(注記による開示が必要)、財務諸表における認識は求めないこととされている。

しかし、この場合であっても、開示事項の、付与されたストック・オプションの、「内容、規模およびその変動」については開示を求めるのが適当と考えるがどうか。

(意見) 対象者も開示対象とすべき。

6. 適用時期及び経過措置

平成(18年)4月1日以降開始する事業年度に適用。

原則として、適用開始事業年度以降に付与される自社株ストック・オプションおよび自社株式が対象となる。

ただし、一部の開示規定については、適用開始事業年度以前に付与されたものであっても、開示の対象期間内に存在したものが対象となる。

適用開始事業年度以前に付与された従業員等ストック・オプションであっても、適用開始事業年度以降に条件変更があれば、適用対象となる。

早期適用は認めない

【検討】

適用時期に関して考慮すべき要素

本会計基準及びその適用指針等の整備に必要な時間

商法、税法等関係諸制度との関係

平成18年4月1日以降開始する事業年度か？

その他

- ・証券市場の改革促進プログラム（金融庁2002年8月）
- ・国際的な状況（EU、IASB等）

従業員等ストック・オプションの特殊性の考慮

従業員等ストック・オプションは、付与から行使または失効にいたるまで、複数の会計期間にまたがるため、適用開始時点を決めたとしても、その時点でどのような状態にあるものから適用されるのが問題となる。

財務諸表における認識に関しては、適用開始時点以降に付与された従業員等ストック・オプションを対象とする（逆に、これ以前に付与されたものについては、適用開始時点以降も本会計基準を適用しない）ことが考えられるが、その場合であっても、開示規制に関してまで、この考え方を及ぼしてよいかについては別途考慮する必要があると考えられる。

適用開始前に付与された従業員等ストック・オプションに関し、適用開始時点以降に条件変更がなされた場合の取扱い

財務諸表における認識に関し、適用開始時より前に付与されていたストック・オプションについては、本会計基準を適用しない考え方を採った場合であっても、適用開始時点以降に条件変更が行われた場合には、条件変更を変更前のストック・オプションの取消し＋変更後のストック・オプションの新規付与とみる考え方（差換型の会計処理）からは、適用開始時点以降に、変更後のストック・オプションが新規付与されたものとして会計処理を行うことになると思われる。（追加型の会計処理を採る場合には、適用開始時点以降に、条件変更によるストック・オプションの価値増加分の付与が行われたものとして会計処理を行うことになると思われる。）

条件変更後のストック・オプション価値が、当初ストック・オプションの付与日の価値を下回るような場合、このような条件変更によって益出しが行われることを回避する等の配慮から条件変更の会計処理に関して折衷的な選択をする場合には、別途検討が必要である。

例えば、条件変更時に、付与日の公正価値と条件変更後の公正価値のいずれか高い方で費用計上するという案を選択した場合には、会計処理上適用開始時点以降に付与されたストック・オプションがそのまま継続しているものとして取り扱うのか、適用開始時点以降にそのような条件変更が行われたことを契機として、当初付与日の公正価値にもとづく費用認識を行うのかを検討する必要がある。

開示に関する適用開始時期

開示については、その内容に応じて適用時期を考える必要があると考えられる。

本会計基準で開示が求められる情報項目は次のものである。

- 1) 会計基準の適用による当期純利益への影響額
- 2) 内容、規模およびその変動
- 3) 公正な評価単価の算定方法
- 4) 行使数の見積り方法
- 5) 条件変更等の状況
- 6) その他（対価性のないことを証する事実）

このうち、財務諸表上で認識されている情報についての基礎データ、計算方法や計算結果の開示を求めている2)以外の項目については、適用時期に関して当然財務諸表における認

審議事項（２）

識と同じものを対象とすることになる（適用開始時点以降に付与された従業員等ストック・オプション）。

しかし、対象期間における従業員等ストック・オプションの全貌の開示を求める２）に関しては、適用開始時点以前に付与されていたものであっても、開示の対象期間において存在した従業員等ストック・オプションの全体が対象となると考えられる。

早期適用

新たな会計基準が導入された場合、特に障碍がない限り、早期適用を認めることが多い。

しかし、本会計基準の適用時期は、商法等の諸制度の整備の状況との関係を考慮する必要があり、早期適用を認めることができるか否かの判断については、この点の考慮が必要である。

専門委員会では、早期適用を認めるべきとの意見があった。

禁複製