

実務対応専門委員会における検討状況

[信託を利用した従業員への自社の株式の付与スキーム]

I. 検討の経緯

1. 平成 24 年 11 月 22 日の委員会において基準諮問会議から行われた、「信託を利用した従業員への自社の株式の付与スキーム」の会計処理及び表示の検討の提言を受け、平成 24 年 12 月 12 日の委員会で本テーマを ASBJ で検討することとされた。
2. その後、平成 24 年 12 月 26 日及び平成 25 年 1 月 31 日の 2 回にわたり、実務対応専門委員会で本テーマの検討が行われている。

II. 一般的な制度の種類

3. 本件スキームは、信託を用いて自社の株式を従業員に移転するスキームであり、スキームの種類は、以下に大別されると考えられる。

従業員持株会に自社株式を譲渡するスキーム

受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキーム

A 退職時に給付される自社株式数が確定するもの

B 在職中の一定の時期に給付される自社株式数が確定するもの

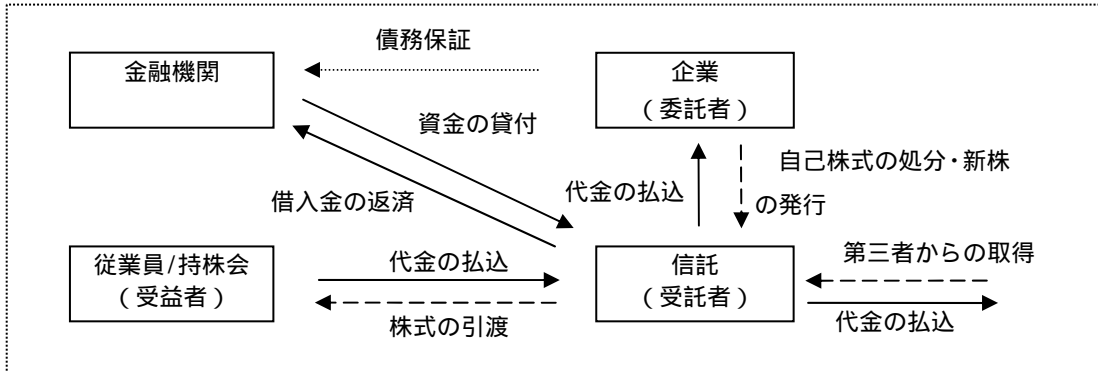
4. 資料の中では、便宜的に、を従業員持株会型、A を退職時給付型、B を在職時給付型と呼ぶこともある。
5. 以下では、「従業員持株会に自社株式を譲渡するスキーム」と「受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキーム」に分けて、検討の経過を示している。

III. 従業員持株会に自社株式を譲渡するスキーム

A) スキームの概要

6. 自社の株式を信託に予め取得させ、一定の期間内に段階的に信託から従業員持株会に

自社の株式を譲渡するものである。自己株式を活用しつつ従業員持株会の活性化を目的としている。



< 典型的なスキーム >

- 企業は、従業員持株会を受益者とする他益信託を設定する。
- 信託は、金融機関から借入を行い、これを原資として企業の株式を取得する（取得形態としては、企業による自己株式の処分、第三者（市場）からの取得、新株発行などがある）。
- 企業は、信託の借入に対して、金融機関に債務保証を行う。
- 信託は、企業あるいは第三者から自社の株式を取得し、一定の期間にわたって従業員持株会に当該企業の株式を売却していく。
- 信託は、売却代金を原資として金融機関に返済を行う。株式の値下がり等により信託の財産が不足する場合、金融機関は企業に保証の履行を求める。株式の値上がり等で金融機関への返済後に信託の財産に剰余がある場合、従業員に帰属する。

B) 検討する論点の範囲

7. 現状の議論の中では、以下の会計処理及び開示について検討することを予定している¹。

< 個別財務諸表の処理 >

(1) 総額法の適用の要否

¹自己株式に関する規制や分配可能規制との関係等、法律上の論点も一般的に指摘されているが、検討の対象としない予定である。受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキームも同様である。

(2) 企業の会計処理

他益信託の設定時

信託における借入時（保証料の受取り）

信託による自社株式の取得時

信託による従業員持株会への自社株式の売却時

各決算時（信託の決算の取込み）

信託終了時（信託による借入金の返済時）

(3) 開示

< 連結財務諸表の処理 >

子会社の判定の要否

[全体]

(1) 適用時期

(2) 経過措置（適用時期到来前に実施された取引に対する取扱い）

C) 検討の内容

(1) 総額法の適用の要否（個別財務諸表）

現行の会計基準との関係

8. 自益信託の個別財務諸表上の取扱いについては、実務対応報告第 23 号により明らかにされているが、他益信託は対象とされていない。現状では、他益信託については、退職給付会計における退職給付信託や金融商品会計における実質的ディフィーゼンスに関する定めがあるのみである。
9. 本件スキームに関しては、「連結財務諸表における特別目的会社の取扱い等に関する論点整理（以下、「連結論点整理」）」の脚注 10 で以下の考え方が示されている。

いわゆる他益信託のうち、受益者が信託行為に定められた要件を満たすまで受益権を有しない場合は、受益者の定めのない信託（いわゆる目的信託）と類似しているため、目的信託に関する実務対応報告 23 号の考え方を踏まえれば、委託者が信託の変更をする権限を有しており、委託者である当該企業に信託財産の経済的效果が帰属しないことが明らかであると認められない場合には、会計上、委託者である当該企業の財産として処理するこ

とが適当であると考えられる。

この場合には、いわゆる総額法による処理と同様となり、自益信託と同様に、改めて子会社や関連会社に該当するか否かについて判定する必要はないものと考えられる。

検討の方向性

10. 現行実務において、連結論点整理公表後、基本的に総額法が適用されている状況を考慮し、連結論点整理の脚注 10 の要件で示された考え方を踏襲する方向で議論を行っている。

(2) 子会社の判定の要否（連結財務諸表）

現行の会計基準との関係

11. 実務対応報告 23 号「信託の会計処理に関する実務上の取扱い」においては、いわゆる自益信託は、通常、「会社に準ずる事業体」に該当するとは言えないが、受益者が複数の信託の中には、連結財務諸表上、子会社とみる方が適切な会計処理ができる場合があること、平成 18 年に公布された改正信託法においては、受益者集会の制度など、受益者が 2 人以上ある信託における受益者の意思決定の方法が明示されたことから、受益者が複数である金銭の信託については、当該受益者の連結財務諸表上、子会社及び関連会社に該当する場合がありますと認められるとしている（実務対応報告第 23 号 Q2 の A）。
12. また、受益者が単数である金銭の信託については、その信託財産に係るすべての損益が当該受益者に帰属し、改めて子会社や関連会社に該当するか否かについて判定する必要はないものと考えられるとしている（実務対応報告第 23 号脚注 7）。
13. 他方、他益信託については、実務対応報告 23 号を含め、特段の規定はない。

検討の方向性

14. 現状は、信託財産の個別での取込みの結果、実質的に財務諸表に反映済みであるという点を重視し、子会社の判定を不要とする方向で検討が行われている。

(3) 会計処理の検討

15. 個別財務諸表における会計処理については、便宜的に、総額法を適用することを前提として別途検討を行っている。
16. 主な論点は、自己株式処分差額の認識時点である。

< 自己株式処分差額の認識時点 >

現行の会計基準との関係

17. 企業会計基準適用指針第2号「自己株式及び準備金の額の減少等に関する会計基準の適用指針」では、「募集株式の発行等の手続による自己株式の処分については、対価の払込期日(払込期間を定めた場合には出資が履行された日をいう。)(会社法第209条)に認識する。」とされている。

分析

18. 現状は、総額法で信託財産を企業に取り込むことを前提として、企業から信託へ自社株式を処分した時点で処分差額を認識する方法(案1)と、信託から従業員持株会へ株式を処分した時点で処分差額を認識する方法(案2)の2つの考え方を検討しているが、案1の方法と案2の方法のいずれかを採用するか(又は他の折衷的な方法²を採用するか)は、「受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキーム」の処理に影響を与えるため、現状は方向性を示していない。
19. 各々の考え方は次の通りである。

案1 企業から信託への処分が行われた時点

- 仮に総額法により会計処理を行う場合であっても、会社法上は、第三者への自己株式の処分に該当すると考えた場合、企業から信託への自己株式の処分時に、いったん自己株式のオフバランス及び自己株式処分差額を認識すべきである。その

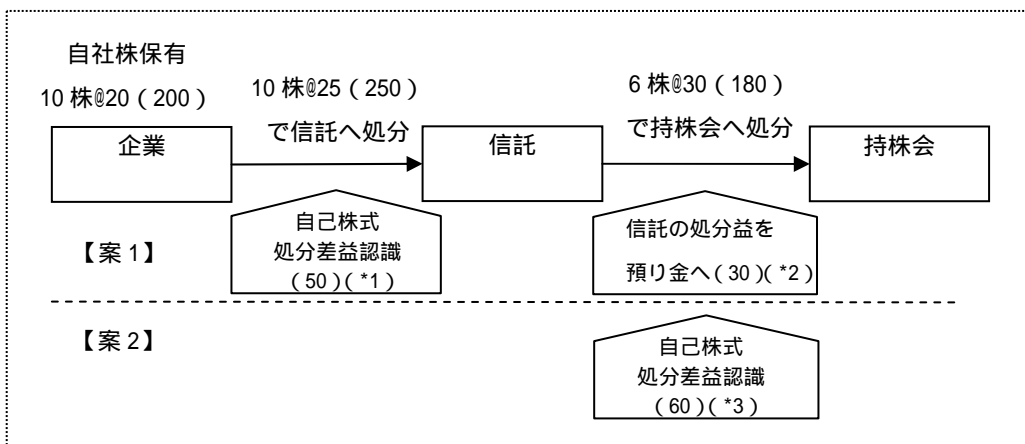
² 案2をベースにしつつ、信託で生じた株式売却益相当額を預り金として認識する方法などが考えられる。

上で、期末に総額法で取り込む段階で、信託に残存する自社の株式(信託から従業員持株会に処分していない株数)を自己株式としてオンバランスすることが適切である。この場合、信託から従業員持株会に処分された株数に係る処分差益は、従業員に帰属するため、総額法上、預り金に計上することとなる。

案2 信託から従業員持株会への処分が行われた時点

- 仮に総額法により会計処理を行う場合、企業から信託への株式の引渡しは実質的に企業の内部取引にすぎないため、実質的に企業から外部(従業員持株会)への処分となる時点で自己株式のオフバランス及び自己株式処分差額を認識することが取引の実態を表すことになる。

【参考イメージ】



(*1) (@25 - @20) × 10 株 = 50

(*2) (@30 - @25) × 6 株 = 30

(*3) (@30 - @20) × 6 株 = 60

20. それぞれの考え方のメリット・デメリットは次のように整理されている。

案1の方法

メリット

- ・ 信託が企業とは別個の存在と会社法上とらえられた場合、自己株式処分差額の金額が

会社法上の計算と一致する。

- ・ 自己株式処分差額の認識時点が、企業会計基準第1号・適用指針第2号の定めと一致する。

デメリット

- ・ 総額法により信託の資産、負債を決算時に取り込む処理との関係を説明することが難しい。
- ・ 企業から信託に自社株式を処分したときにオフバランスした自己株式を、決算時に再度自己株式を企業の資本から控除する処理がわかりづらい。

案2の方法

メリット

- ・ 企業と信託との間の取引は内部取引として消去されるため、総額法で決算時に取り込む処理となじみやすい。

デメリット

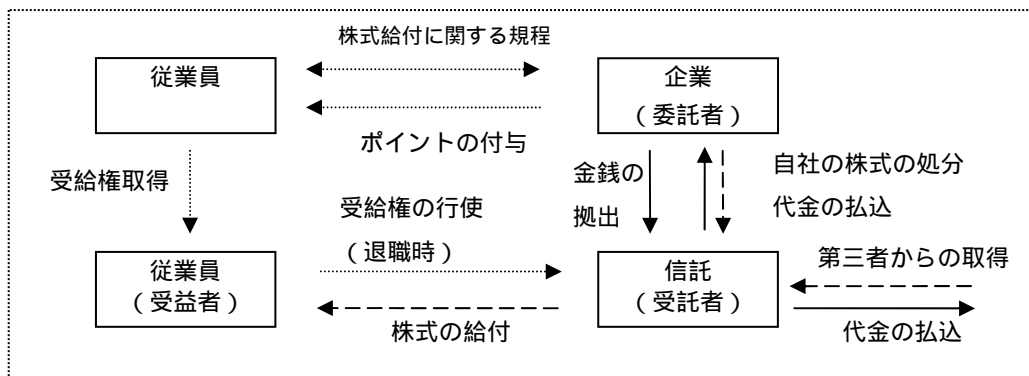
- ・ 信託から従業員持株会に自社株式が譲渡されたときの信託における売却損益は、契約上、従業員に帰属するが、信託の資産、負債を決算時に取り込み自己株式の精算処理だけ行う場合には、会計処理上、従業員に帰属しないこととなる。
- ・ 企業会計基準第1号・適用指針第2号の定めとの関係の整理が必要となる。

IV. 受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキーム

A) スキームの概要

A 退職時に給付される自社株式数が確定するもの

21. 自社の株式を信託に予め取得させ、企業の規程に従って、ポイントが付与され、退職時の累積ポイントに対応する自社の株式を信託から従業員に給付するものである。

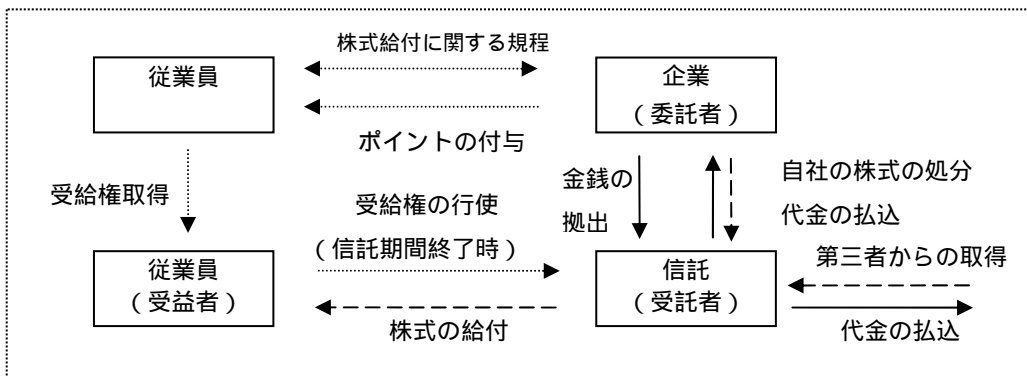


< 典型的なスキーム >

- 企業は、制度の導入に際し、株式給付に関する規程を制定する。
- 企業は、従業員を受益者とする他益信託を設定し、株式購入資金を拠出する。
- 信託は、企業からの拠出資金を原資として、企業あるいは第三者から当該企業の株式を取得する。
- 企業は、株式給付に関する規程により、従業員にポイントを付与する。
- 株式給付規程に基づき、受給権を得た従業員は、信託から累積ポイントに相当する株式（または金銭）の給付を受ける。

B 在職中の一定の時期に給付される自社株式数が確定するもの

22. 自社の株式を信託に予め取得させ、企業の規程に従って付与されたポイントに応じて、信託期間終了時に従業員に給付するものである。



- 企業は、株式給付に関する規程を制定する。
- 企業は、従業員を受益者とする他益信託を設定し、株式購入資金を抛出する。
- 信託は、企業からの抛出資金を原資として、第三者から当該企業の株式を取得する。
- 企業は、株式給付に関する規程により、従業員にポイントを付与する。
- 株式給付に関する規程に基づき、受給権を得た従業員は、信託から累積したポイントに相当する自社株式の給付を受ける。

B) 検討する論点の範囲

23. 現状の議論の中では、以下の会計処理及び開示について検討することを予定している。

< 個別財務諸表の処理 >

(1) 総額法の適用の要否

(2) 企業の会計処理

他益信託の設定時

信託による自社株式の取得時

会社による従業員へのポイントの付与时

信託による従業員への自社株式の給付時

各決算時（信託の決算の取込み）

信託終了時

(3) 開示

< 連結財務諸表の処理 >

子会社の判定の要否

[全体]

(1) 適用時期

(2) 経過措置（適用時期到来前に実施された取引に対する取扱い）

C) 検討の内容

(1) 総額法の適用の要否（個別財務諸表）

現行の会計基準との関係

24. 「従業員持株会に自社株式を譲渡するスキーム」の記載と同様である。

検討の方向性

25. 現状は、従業員持株会に自社株式を譲渡するスキームと同様に、連結論点整理の脚注10の要件で示された考え方をを用いる案が検討されている。ただし、経済的効果の帰属の判断を信託の運用成績の帰属と考えた場合、追加拠出がない場合は、この要件を満たさずオフバランスとなるという考え方もあるのではないかという意見も聞かれており、検討が続けられている。

(2) 子会社の判定の要否（連結財務諸表）

現行の会計基準との関係

26. 「従業員持株会に自社株式を譲渡するスキーム」の記載と同様である。

検討の方向性

27. 従業員持株会に自社株式を譲渡するスキームと同様に、総額法を行う場合には、子会社の判定の要否を検討する必要はないとの方向性で検討が行われている。

(3) 会計処理の検討

28. 個別財務諸表における会計処理については、便宜的に、総額法を適用することを前提として別途検討を行っている。
29. 主な論点は、付与ポイントの会計処理である。

<付与ポイントの会計処理>

現行の会計基準との関係

30. 退職時給付型、在職時給付型双方とも、将来、自社の株式を従業員に付与することを約束する点で、ストック・オプションに類似した性質がある。ただし、企業会計基準第8号「ストック・オプション等に関する会計基準」では、自社の株式を財貨又はサービスの対価として交付する取引の会計処理を定めている³が、従業員給付の対価として自社の株式を交付する場合の取扱いについては定められていないため、同基準は、直接は適用されないのではないかとと思われる。
31. 退職時給付型では、ポイントが退職給付に充てられるため、退職給付制度と類似した性質もある。ただし、ポイント基準の取扱いについては、企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」及び企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針」の中で退職給付見込額の期間帰属方法の定めにおいて考え方が示されている。ただし、ポイントの行使により株式が給付されるスキームについては、同基準及び同指針では取扱いが定められていないため、これらの基準等は、直接は適用されないのではないかとと思われる。

³企業が財貨又はサービスの取得の対価として、自社の株式を用いる取引については、次のように会計処理を行う。

- (1) 取得した財貨又はサービスを資産又は負債として計上し、対応額を払込資本として計上する。
- (2) 取得した財貨又はサービスの取得価額は、対価として用いられた自社の株式の契約日における公正な評価額若しくは取得した財貨又はサービスの公正な評価額のうち、いずれかより高い信頼性をもって測定可能な評価額で算定する。（ストック・オプション等に関する会計基準15項）

分析

32. 現状は、付与ポイントの費用処理にあたり、総額法で信託財産を企業に取り込むことを前提として、「株式給付規程設定時の株価を基礎とする方法」、「ポイント付与時の株価を基礎とする方法」及び「ポイント付与時の株価を基礎とするが、給付確定まで毎期洗替を行う方法」の3つの考え方を検討している。
33. 各々の考え方は次の通りである。

案 a 株式給付規程設定時の株価を基礎とする方法

- 自社株式を用いた従業員に対するインセンティブ・プランという性質から、ストック・オプションとの類似性を重視するならば、「ストック・オプション等に関する会計基準」を参照して同様の考え方を採用することができると考えられる。ここで、同会計基準第15項の「取得した財貨又はサービスの取得価額は、対価として用いられた自社の株式の契約日における公正な評価額若しくは取得した財貨又はサービスの公正な評価額のうち、いずれかより高い信頼性をもって測定可能な評価額で算定する。」を本スキームに当てはめた場合、高い信頼性をもって測定できるのは対価として用いられた自社の株式の公正な評価額であり、契約日については、労使が合意した時と考えるならば、規程設定時がそれに近いと考えることができる。

案 b ポイント付与時の株価を基礎とする方法

- 財貨やサービスの交換取引は、交換時点の公正価値により等価交換が行われると考えるのが適当である。労働サービスの公正価値は直接的に測定することが困難であると考えられるため、これと交換に給付される株式の時価を基礎として労働サービスの価値、すなわち費用の金額を測定することが合理的であると考えられる。したがって、ポイントが付与された日における株式評価額を労働サービスの対価の基礎とする。

案 c ポイント付与時の株価を基礎とするが、給付確定まで毎期洗替を行う方法

- 仮に総額法を採用する場合、信託と企業は一体であると考えられるため、信託への株式の処分は企業内の株式の移動にすぎず、何ら取引が生じていないと考える

べきである。そのように考えた場合、最終的に従業員に自社の株式が交付される段階（ポイント精算時）までは従業員に交付される株式の評価額は決定されないため、各期においては、付与されたポイントに各期の株価を乗じて費用を計算するとともに、最終的に株式が交付されるまでの間は、各期の株価により洗い替えを行うことが適当である。

【参考イメージ】

	X1 期	X2 期	X3 期
ポイント付与数（1Pにつき1株付与）	10P	10P	10P
各期の株価	@100	@150	@80
企業は信託設定時に30Pの付与を想定しており、信託に3,000(=30株×設定時の株価@100)の自己株式を交付した。			

<費用処理額>

	X1 期	X2 期	X3 期	合計
案 a	(*1)1,000	(*1)1,000	(*1)1,000	3,000
案 b	(*2)1,000	(*2)1,500	(*2)800	3,300
案 c	(*3)1,000	(*3)2,000	(*3) 600	2,400

(*1) 各期 @100×10P=1,000

(*2) X1 期 @100×10P=1,000、 X2 期 @150×10P=1,500、 X3 期 @80×10P=800

(*3) X1 期 @100×10P=1,000、 X2 期 @150×20P - 1,000=2,000、

X3 期 @80×30P - (1,000 + 2,000) = 600

【ポイントの付与と労働の対価との関係】

34. 給付確定まで每期そのときの株価で洗い替えを行う方法は、最終的に従業員に交付する株数も単価も確定していないため、ポイント付与による引当金を引当金計算時の単価に基づいて行う処理と考えられる。この方法については、引当金の計算方法として

は、考え得る方法と思われるが、一方で、ポイントの付与を従業員が提供する労働サービスの対価の一種と位置付ける場合、費用勘定がマイナスとなる処理は合理性がないとの意見も聞かれている。

したがって、給付確定まで毎期洗替を行う方法は、説明が難しいと考えられ、「株式給付規程設定時の株価を基礎とする方法」及び「ポイント付与時の株価を基礎とする方法」をベースに検討する方向性が示されているが、議論を継続している。

【退職時給付型と在職時給付型の性質の違い】

35. 退職時給付型と在職時給付型では、以下のような性質の違いがあると考えられるため、「受給権を付与された従業員に自社株式を給付するスキームに関する会計処理」を検討するうえでは、何らかのスキームの切り分けが必要になると考えられる。

- 退職時給付型の場合、多くのスキームでは、10年超の長期のスキームとなるが、在職時給付型では、多くのスキームでは、5年程度の比較的短期のスキームとなっている。
- 長期のスキームとなる退職時給付型では、一定程度、追加信託が生じる可能性があると考えられるが、比較的短期の在職時給付型では、追加信託は一般的に想定されておらず、当初の拠出で給付が賄われる可能性が高いと考えられる。
- 比較的短期の自社株式を用いたインセンティブ・プランという意味で、ストック・オプションとの類似性が高いと考えられる。

36. ここで、スキームの切り分けの方法としては、以下が考えられる。

退職時給付型と在職時給付型で切り分ける。

契約期間の長短で切り分ける。

スキーム開始後の追加負担の可能性（追加信託の可能性）により切り分ける。

37. については、「型」を定義づけることは難しく、また、退職時給付型と在職時給付型それぞれの性質として挙げたものを両方含むケースもある（退職時給付型で期間が短いスキーム、退職時に支払われる在職時給付型等）ため、適切ではないと考えられる。

については、実務を円滑にするために、一定の年数を示す必要があると考えられるが、デジタルに年数を示すことは難しく、適切ではないと考えられる。

したがって、 の考え方により切り分けることをベースに以下のとおり検討が行われたが、なお検討を継続している。

38. スキーム開始後の追加負担の可能性が低いスキームについては、スキーム開始時に契約期間における費用総額を概ね確定していることとなるため、あえてスキーム開始後の株価の変動を費用計上額に反映させる必要は乏しいと考えられ、「株式給付規程設定時の株価を基礎とする方法」によることをベースに検討が行われている。
39. スキーム開始後の追加負担の可能性が低くないスキームについては、スキーム開始時に契約期間における費用総額が確定されないことになるため、株式給付規程設定時の株価を基礎に費用配分を行うことは適切ではない可能性があり、ポイントの付与を従業員が提供する労働サービスの都度、費用計上するように、「ポイント付与時の株価を基礎とする方法」(每期洗替を行わない方法) をベースに検討が行われている。

ただし、「ポイント付与時の株価を基礎とする方法」については、自己株式処分差額の認識時点をどう考えるかによって、費用計上額が異なるため、その点も含め検討が継続されている。

以 上