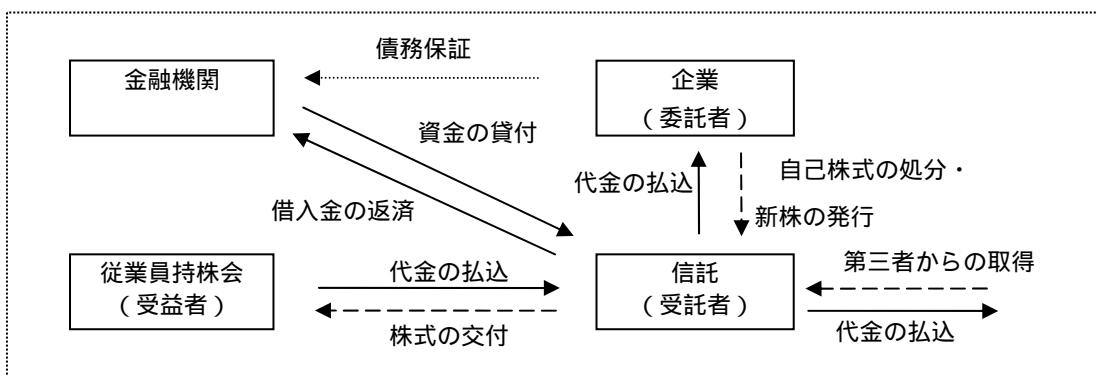


プロジェクト 実務対応

項目 従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引

1. 従業員持株会に信託を通じて自社の株式を交付する取引

1. 取引の概要



- 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有償で交付していく。
- 信託は、従業員持株会から受け取った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。

2. 検討のポイント

(1) 信託の決算の取込みの要否

個別財務諸表における会計処理

1. ASBJ では、平成 21 年 2 月に公表した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」という。)¹において、個別財務諸表上、期末に企業の財務諸表に信託財産を取り込む処理(以下「総額法」という。)を記載しており、実務では、当該方法が用いられている。この処理を踏襲するかが論点となる。
2. 専門委員会の審議では、連結論点整理の公表後、脚注 10 の考え方にに基づき基本的に総額法が適用されていることを考慮し、これを踏襲する方向性で検討を進めている。

連結財務諸表における会計処理(子会社判定の要否)

3. 個別財務諸表において総額法により信託財産を取り込んだ場合、連結の判定の要否が論点となるが、総額法の適用により信託財産が企業の財務諸表に反映済みであることから、子会社に当たるかどうかの判断は不要とする方向性で検討を進めている。

(2) 自己株式処分差額の認識時点

4. 自己株式処分差額の認識時点については、以下の 2 つの案がある。

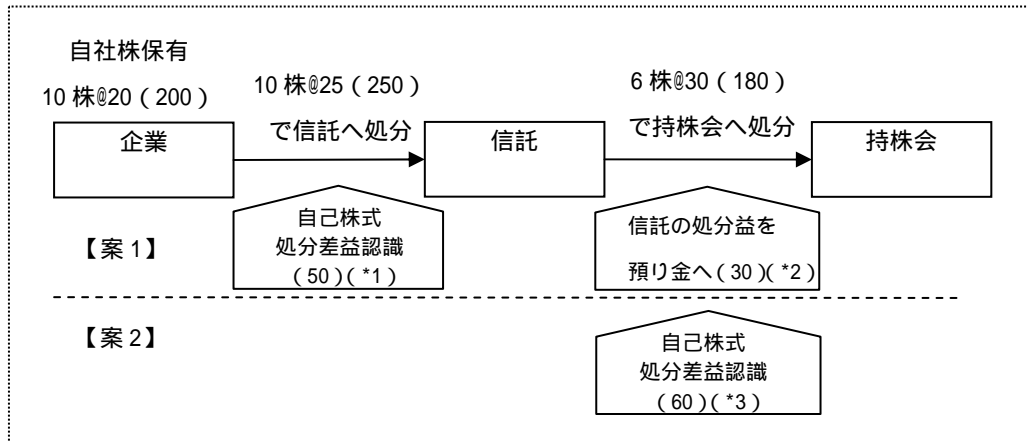
企業から信託へ自社の株式を処分した時点で処分差額を認識する方法(案 1)
(会社法上は、第三者への自己株式の処分に該当することとの整合性)

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)
(総額法により信託財産に企業に取り込むことから、信託は実質的に企業の一

¹ 連結論点整理の脚注 10 では、次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効果が帰属しないことが明らかであるとは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。」

部を構成するとの考え)

【参考イメージ】



(*1) ($@25 - @20$) \times 10 株 = 50、(*2) ($@30 - @25$) \times 6 株 = 30、(*3) ($@30 - @20$) \times 6 株 =

60

5. これについては、自己株式の処分に関する会計処理が、基本的に会社法の取扱いとの整合性を踏まえて企業会計基準第1号・適用指針第2号に定められていることから、これらの会計基準との親和性を踏まえ、(案1)の方法を採用する方向で検討を進めている。

(3) 開示

6. 開示については、注記事項の内容と、1株当たり情報の算定における信託保有の株式の取扱いについて検討が行われている。
7. 注記内容は、自己株式処分差額の認識時点として案1を採用する場合、以下の事項を注記する方向で検討を進めている。

取引の概要

総額法により計上された自己株式について、自己株式として会計処理している

旨、該当する株式の数及び帳簿価額

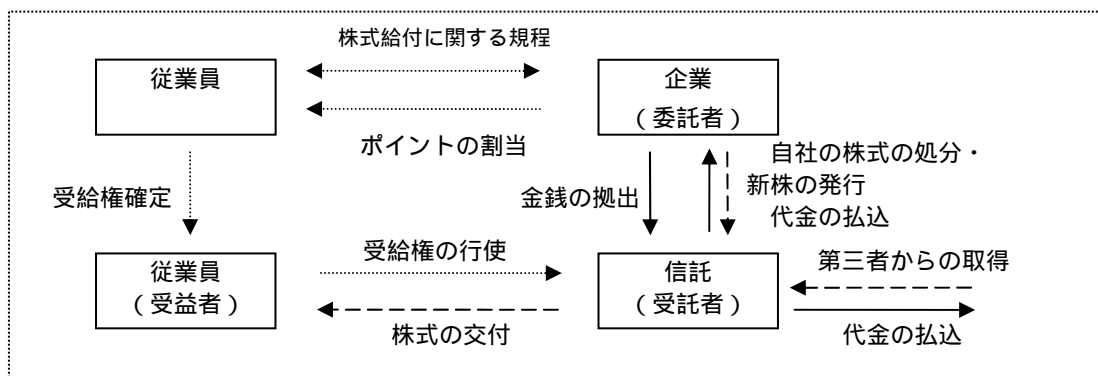
8. 1株当たり情報の算定にあたっては、信託保有の株式について、通常の自己株式と

同様に発行済株式総数の控除対象とする方法と、控除対象としない方法が考えられる。発行済株式総数の控除対象とする方法は、総額法により期末に信託財産を企業に取り込むこととの整合性を重視するもので、控除対象としない方法は、信託保有の株式が通常の自己株式と異なり自益権や共益権を有することから、同列に取り扱うべきでないとする考え方を重視するものである。

9. これについては、いずれの案もあり得ると思われるが、自己株式を資本控除とする会計処理との整合性を考慮し、控除対象の自己株式に含める方向で検討を進めている。

II. 受給権を付与された従業員に信託を通じて自社の株式を交付する取引

1. 取引の概要



- 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、株式給付に関する規程により、従業員にポイントを割当する。
- 株式給付に関する規程に基づき、受給権が確定²した従業員は、信託から累積ポイントに相当する株式の交付を受ける。

² 受給権の確定に関して、退職時に給付される株式数が確定するもの（便宜的に「退職時給付型」とする。）と、在職中の一定の時期に給付される株式数が確定するもの（便宜的に「在職時給付型」とする。）がある。

2. 検討のポイント

(1) 従業員に割り当てられたポイントの会計処理

10. 受給権を付与された従業員に信託を通じて自社の株式を交付する取引では、従業員に割り当てられたポイントの会計処理が検討されている。当該ポイントの取扱いについては、既存の会計基準（退職給付、ストック・オプション）では、必ずしも明らかではない。
11. 従業員に割り当てられたポイントの会計処理にあたっては、「抛出時の株価を基礎とする方法」（案 a）、「ポイント割当時の株価を基礎とする方法」（案 b）及び「ポイント割当時の株価を基礎とするが、給付確定まで每期洗替を行う方法」（案 c）の3つを比較分析している。

それぞれの方法の処理のイメージは以下の通りである。

【参考イメージ】

	X1 期	X2 期	X3 期
ポイント割当数（1Pにつき1株交付）	10P	10P	10P
各期の株価	@100	@150	@80
企業は信託設定時に30Pのポイント割当を想定しており、信託に3,000（=30株×資金抛出時の株価@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、

$$X3 \text{ 期 } @80 \times 30P - (1,000 + 2,000) = 600$$

12. 自己株式処分差額の認識時点については、従業員持株会に株式を交付する取引におけるとの整合性を考慮し、企業から信託へ自社の株式を処分した時点で処分差額を認識する方法(案1)を前提とした上で、(案a)(案b)(案c)のいずれが適切かを検討している。
13. また、退職時に給付される株式数が確定する取引(退職時給付型)と、在職中の一定の時期に給付される株式数が確定する取引(在職時給付型)の性質の違い³から、会計処理の切り分けを行うことについても検討を行っている。
14. 上記を踏まえ、現状では、以下の2つの案を提案している。

案A「本取引のすべてのケースにおいて「拠出時の株価を基礎とする方法(案a)を適用する。」

案B「追加負担の可能性の低い取引について「拠出時の株価を基礎とする方法(案a)」を適用し、可能性の低くない取引について「ポイント割当時の株価を基礎とする方法(案b⁴)」を適用する。」

15. なお、(案c)については、以下のような理由から、採用しない方向性を提案している。

ポイントの割当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。

(案c)は、引当金の評価を每期行うものと考えられるが、本取引で交付され

³専門委員会における検討では、次のような性質の違いがあると分析されている。

一般に、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、(在職時給付型は)ストック・オプションとの類似性が高いと考えられる。

⁴「企業から信託へ自社の株式を処分した時点で処分差額を認識する方法」(案1)と「ポイント割当時の株価を基礎とする方法(案b)」を組み合わせる場合、仕訳例で検討したとおり、信託から従業員への株式の交付時に、信託による株式の取得価額とそれまでの引当金計上額との精算による損益を計上することとなる。

るのは自社の株式であり、自社の株式の株価の変動は、企業の資産負債の変動をもたらしなため、引当金の評価替えを行うことになじまない。

ディスカッション・ポイント

実務対応専門委員会における事務局の提案について、ご意見があれば頂きたい。

以 上