

---

|        |   |
|--------|---|
| プロジェクト | 実務対応  |
| 項目     | 権利確定条件付きで従業員等に有償で発行される新株予約権の企業における会計処理の検討<br>—業績条件は付されているが、勤務条件は明示されていないケースの取扱い |

---

### 本資料の目的

1. 本資料は、権利確定条件付きで従業員等に有償で発行される新株予約権（以下「権利確定条件付き有償新株予約権」という。）の企業における会計処理のうち、業績条件は付されているが、勤務条件は明示されていないケースについて、仮に企業会計基準第 8 号「ストック・オプション等に関する会計基準」（以下「ストック・オプション会計基準」という。）又は企業会計基準適用指針第 17 号「払込資本を増加させる可能性のある部分を含む複合金融商品に関する会計処理」（以下「複合金融商品適用指針」という。）を適用する場合、前回の企業会計基準委員会（第 323 回・2015 年 11 月 6 日）及び実務対応専門委員会（第 77 回・2015 年 10 月 27 日）（以下「専門委員会」という。）での意見を踏まえて再度整理し、分析することを目的とする。

### 業績条件は付されているが勤務条件は明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権の取扱い

2. 取引事例の中には、役員又は従業員に対して、業績条件は付されているが勤務条件は明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権<sup>1</sup>を付与し、業績条件充足前に退職する場合においても業績条件を充足すれば権利行使を可能とするケースが見受けられる。

### （仮に権利確定条件付き有償新株予約権を複合金融商品適用指針の適用範囲に含める場合）

3. 権利確定条件付き有償新株予約権について、仮に複合金融商品適用指針を適用する場合、勤務条件の有無は会計処理に影響を与えないため、特に論点はないものと考

---

<sup>1</sup> 適時開示情報では、新株予約権者は、新株予約権の行使時において、当社の取締役又は従業員であることを要する旨が開示されているケースが多いが、このような勤務条件が明示されていないケースも見受けられる。

えられる。

**(仮に権利確定条件付き有償新株予約権をストック・オプション会計基準の適用範囲に含める場合)**

4. 権利確定条件付き有償新株予約権について、仮にストック・オプション会計基準を適用する場合、勤務条件の有無により報酬性が変わるかどうか、まず論点になると考えられる。
5. この点、役員又は従業員に限定して付与される場合又は当該新株予約権に権利確定条件として業績条件が付されている場合、現行のストック・オプション会計基準に照らした分析<sup>2</sup>を踏まえると、基本的には、企業は権利確定条件を満たすような追加的な労働等のサービスの提供を期待しているものと推定されると考えられる。
6. 仮に前項のように推定した場合、業績条件は付されているが勤務条件は明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権には報酬性があるものと考えられ、ストック・オプション会計基準の適用範囲に含めることが考えられる。
7. なお、ストック・オプション会計基準では、企業が自社株式オプションを付与する取引について、仮に対価性が存在しないことを立証できる場合には、ストック・オプション会計基準の適用対象外とするとされている。対価性がないと判断するためには、その旨及びそのように判断した根拠を開示することが求められている(ストック・オプション会計基準第16項(7)及び第29項<sup>3</sup>)。

**業績条件は付されているが勤務条件は明示されていない場合の報酬費用の測定**

8. 仮に業績条件は付されているが勤務条件は明示されていない権利確定条件付き有

<sup>2</sup> 権利確定条件(勤務条件及び業績条件(又は業績条件のみ))が付されている場合、役員又は従業員の追加的な労働等のサービスを期待していると推定される点については、審議事項(7)-1 参考資料第25項から第30項を参照のこと。

<sup>3</sup> スtock・オプション会計基準第29項では、「経済的に合理的な行動を行う企業が自社株式オプションや自社の株式を付与又は交付するからには、それらは基本的に対価性を有していると考えられる。そうではない場合は、企業が当該企業の株主としての地位を有する者に対して、その地位に基づき自社株式オプションや自社の株式を付与又は交付したが、それらの者の一部がたまたま従業員等でもあるといった場合を除いては、極めて稀であると考えられる。そのため、企業が自社株式オプションや自社の株式を付与又は交付する取引に関しては、対価性があることを当然の前提として基準を設けるべきだとする意見がある。しかし、論点整理に対するコメントや公聴会における公述意見の中には、ストック・オプションの対価性自体に疑問を呈するものもあった。そのため、本会計基準の導入に際しては、企業が自社株式オプションや自社の株式を付与又は交付する取引であっても、対価性の存在しないことを立証できる場合には、本会計基準の適用対象外とした。」としている。

償新株予約権をストック・オプション会計基準の適用範囲に含める場合、役員又は従業員が業績条件の充足前に退職したときに、どのように報酬費用を測定するかについては、ストック・オプション会計基準に定められていないことから整理が必要となる。

9. ここで、当該権利確定条件付き有償新株予約権における報酬費用の測定について、前回の専門委員会及び企業会計基準委員会では事務局は以下の(1)の考え方を提案したが、同専門委員会では(2)の考え方もあり得るとの意見が聞かれている。

(1) 権利確定条件付き有償新株予約権の付与を退職までの勤務期間にわたる労働等のサービスの対価とする考え方

(2) 権利確定条件付き有償新株予約権の付与を付与日以前の労働等のサービスの対価とする考え方

(1) 権利確定条件付き有償新株予約権の付与を退職までの勤務期間にわたる労働等のサービスの対価とする考え方

10. 企業が権利確定条件付き有償新株予約権の付与により追加的な労働等のサービスを期待しているものと推定する場合、退職までの勤務期間にわたる労働等のサービスの対価とする考え方では、退職者の労働等のサービスに対する費用の測定及び認識について、以下の2つの方法が考えられる<sup>4</sup>。

- ① 退職者については退職日に費用を測定し、退職日の属する期に認識する方法
- ② 業績条件を充足する可能性が高くなった場合に、費用を測定し認識する方法

11. 前項①について、企業は退職者から追加的な労働等のサービスを期待しているものと推定する場合、権利確定条件付き有償新株予約権の価値と付与日から退職日までの勤務期間にわたる労働等のサービスの提供が等価で交換されるものと考えられることから、退職者については退職日の権利確定条件付き有償新株予約権の価値を基礎に費用を測定し、退職日の属する期に認識することが考えられる<sup>5</sup>。

<sup>4</sup> なお、業績条件の内容が株価条件等のみの場合、権利確定日を合理的に予測することが困難なため、予測を行わないときには対象勤務期間はないものとみなし、付与日に一時に費用を計上することが考えられる(ストック・オプション適用指針第18項参照)。

<sup>5</sup> スtock・オプション適用指針第53項では、対象勤務期間中に会社都合退職により権利行使が妨げられないストック・オプションの取扱いとして、定年退職の場合等、その日をあらかじめ合理的に予測することができる場合には、ストック・オプションの付与日から、その合理的に予測された日までの対象勤務期間に基づいて会計処理を行うことが示されている。

この場合、退職者の退職日時点までの労働等のサービスの価値が報酬費用として財務諸表に反映されるというメリットがあるものと考えられる。

一方で、役員又は従業員が退職する都度、権利確定条件付き有償新株予約権の価値を測定する必要が生じ、実務上煩雑となるデメリットがあるものと考えられる。

また、退職しない役員又は従業員は、権利不確定による失効の見積数に重要な変動が生じた場合に公正な評価額を見直して費用を測定することから、①の方法は退職者と退職しない役員又は従業員との間で労働等のサービスの価値の測定方法が整合しないと考えられる。

12. 第9項②について、ストック・オプション会計基準第45項では「ストック・オプションの権利が確定するか否かが未定の間は、権利が確定する部分を見積って、費用計上を行う」とし、ストック・オプション会計基準第7項(2)では「付与日から権利確定日の直前までの間に、権利不確定による失効の見積数に重要な変動が生じた場合」、当初に見積った費用計上を変更することとされている。

このストック・オプション会計基準における報酬費用の測定に関する取扱いと整合性を図る観点からは、退職者に関する費用の測定についても、退職までの間に業績条件を充足する可能性が高くなった場合のみ、失効の見積数の見直しに含めて費用を測定し認識することが考えられる。

この方法は、労働等のサービスの価値を測定する方法が退職者と退職しない役員又は従業員との間で整合し、また、役員又は従業員が退職する都度、測定する必要はないことから実務上容易に採用し得るメリットがあるものと考えられる。

一方で、業績条件の充足の可能性によっては、退職者の退職日時点までの労働等のサービスの価値が財務諸表に反映されないケースが生じると考えられる。

#### (2) 権利確定条件付き有償新株予約権の付与を付与日以前の労働等のサービスの対価とする考え方

13. 業績条件は付されているが、勤務条件は明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権は、付与の直後に退職する場合においても業績条件を充足すれば権利行使を可能とするものであることから、付与日以前の労働等のサービスの対価とする考え方もあり得るとの意見が聞かれている。この考え方による場合、付与日以降の追加的な労働サービスではなく、付与日以前の労働サービスの対価であることから、

報酬費用については付与日に確定するものと考え、費用を認識することが考えられる。

なお、権利確定条件付き有償新株予約権について、通常、付与日における公正な評価額と払込金額は一致又は近似していることから、認識すべき費用の額はゼロ又は僅少と考えられる。

14. ただし、業績条件が付されている場合には、現行のストック・オプション会計基準に照らした分析を踏まえると、基本的には、企業は権利確定条件を満たすような追加的な労働等のサービスの提供を期待しているものと推定されるとする第5項に記載した考え方と整合しないこととなる。

また、企業が、仮に役員又は従業員に対して付与日以降の追加的な労働サービスを期待せず、付与日以前の労働サービスの対価として権利確定条件付き有償新株予約権を付与する場合、業績条件を付すことの意義を説明することは難しいように思われる。

15. これらの点から、(2)の考え方を採用することは難しいと考えられるがどうか。

#### ディスカッション・ポイント

以下の点について、ご意見を頂きたい。

- ・ 業績条件が付されているが勤務条件が明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権は、報酬性があるものと考えられたため、ストック・オプション会計基準の適用範囲に含めることが考えられるがどうか。
- ・ 業績条件が付されているが勤務条件が明示されていない権利確定条件付き有償新株予約権を仮にストック・オプション会計基準の適用範囲に含める場合、退職者の報酬費用の測定に係る考え方のうち、「(2)権利確定条件付き有償新株予約権の付与を付与日以前の労働等のサービスの対価とする考え方」を採用することは難しいと考えられるがどうか。
- ・ 退職者の報酬費用の測定に係る考え方のうち、「(1)権利確定条件付き有償新株予約権の付与を退職までの勤務期間にわたる労働等のサービスの対価とする考え方」を採用する場合、「①退職者については退職日に費用を測定し、退職日の属する期に認識する方法」と「②業績条件を充足する可能性が高くなった場合に、費用を測定し認識する方法」のいずれが適切か。

以 上