
プロジェクト	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
項目	参考人との質疑応答を踏まえた検討

本資料の目的

1. これまで、権利確定条件付き有償新株予約権の企業における会計処理について、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。）と企業会計基準第 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。）のいずれの適用対象となるかについて、検討を行っている（詳細は、参考資料 1 から参考資料 5 を参照）。
2. 第 79 回専門委員会（2015 年 12 月 10 日開催）では、権利確定条件付き有償新株予約権について、実際の取引の目的や権利確定条件の内容等についてより深く把握することを目的として、当該新株予約権に関連する業務を取り扱っているプルータス・コンサルティング様に参考人としてご参加頂き、審議事項(7)-2 参考資料 2 に基づきご説明を頂いたうえで、質疑応答を行った。
3. 本資料は、参考人のご説明及び専門委員会での質疑応答等を踏まえ、権利確定条件付き有償新株予約権の企業における会計処理について再度分析することを目的とする。

参考人との質疑応答及び企業会計基準委員会で聞かれた意見の概要

4. 参考人との質疑応答は審議事項(7)-2 参考資料 1 に詳細に記載している。質疑応答の過程で参考人から聞かれた発言のうち、追加的に検討すべき論点があると考えられる内容は、以下のとおりである。

(1) 報酬とインセンティブ効果は別である。

- ① 報酬とインセンティブ効果は別であると考えられる。無償で付与する場合は、付与時点の新株予約権の価値が報酬に当たるものとする。一方で、有償で付与する場合は、新株予約権は、企業価値の向上に向けたインセンティブを期待して発行されるものと考えられる。新株予約権の発行企業が、新株予約権の付与によって労働サービスの提供を期待しているか否かは、経営者の意図によって様々である。役員に限定して付与する場合と全社員を対象とする場合等の付与範囲等によりインセンティブに対する考え方は

異なると思われる。(審議事項(7)-2 参考資料1 第7項参照)

- ② インセンティブを与えることは動機づけを意味するものであり、これは、有償の新株予約権の発行でも無償の新株予約権の発行でも、また持株会やESOPにおいても共通して存在すると考える。(審議事項(7)-2 参考資料1 第9項参照)
- ③ インセンティブは役員又は従業員の任意の意欲であり、実際に働くか働かないかは役員又は従業員次第である。また、企業側がどの程度これを期待するかも様々なのではないか。(審議事項(7)-2 参考資料1 第27項参照)

(2) 新株予約権の発行企業は従業員等に投資の機会を与えているものである。

- ① 従業員等にとって、有償の払込みは純然たる投資であり、損失を被るリスクもある。また、従業員等が購入するか否かは任意である。このため、有償新株予約権は、報酬性とは異なる概念で発行しているものとする。(審議事項(7)-2 参考資料1 第8項及び第10項参照)

(3) 有償による新株予約権の付与は時価相当の価額で発行するため、労働サービスの対価として発行される意図はない。

- ① 無償による新株予約権の発行の場合は、価値のある新株予約権を無償で付与するため、報酬になると理解している。一方で、有償による新株予約権の付与は時価相当の価額で発行するため、有利発行には該当せず、労働サービスの対価として発行される意図はない。(審議事項(7)-2 参考資料1 第11項参照)

- ② 当社では、公正価値を算定するにあたって、基本的に客観性の観点から、将来の業績予測は含めず、過去の業績を基礎に算定することによって公正性を担保している。(審議事項(7)-2 参考資料1 第21項参照)

(4) 勤務条件の設定の理由は様々である。また、業績条件を付す理由は一般的に希薄化を懸念する株主に理解を求めることである。

- ① 企業が従業員に期待する内容については、勤務条件を付すことで在籍を期待する場合もあれば、特段、そのような期待を意識しない場合もあるものと考えられる。(審議事項(7)-2 参考資料1 第25項参照)
- ② 金融商品として従業員等に割り当てる点を明確にしたい企業は、勤務条件を付していないと考える。(審議事項(7)-2 参考資料1 第27項参照)
- ③ 新株発行による希薄化を懸念する株主の不安を払拭し理解を求めること

が業績条件を付す大きな理由であると考え。(審議事項(7)-2 参考資料1 第5項参照)

5. 第4項に記載した論点に対して、第326回企業会計基準委員会では、以下の意見が聞かれた。

(1) 権利確定条件付き有償新株予約権の報酬性に関する意見

- ① 権利確定条件付き有償新株予約権の評価は、恣意性を排除するため過去の業績を重視した方法を採用しているとのことである。市場価格には将来の業績見通しに連動する部分があることを考慮すると、市場価格と評価額が異なる可能性が高いと考えている。

また、権利確定条件付き有償新株予約権について、多くの企業で高い応募率となっていることは、権利確定条件付き有償新株予約権を付与された側は割安と感じていることを意味しているのではないかと。

仮に権利確定条件付き有償新株予約権は割安で提供されているとすると、報酬性があると言えるのではないかと。

- ② 権利確定条件付き有償新株予約権の付与時点では、評価額で発行されているのであれば報酬性はないかもしれないが、付与時点から達成可能性が高くなった将来の時点までの増額部分を報酬だという考え方ができるのではないかと。

(2) 報酬費用の認識に関する意見

- ① 業績条件が付いていれば、付与時の価値は小さくても、権利確定した時に従業員に価値が生じるため、報酬性とインセンティブ効果の両方があると考えられる。

(3) 権利確定条件に関する意見

- ① 有償新株予約権と従業員持株会の異なる点は、前者には権利確定条件が付されている点であり、この点について会計処理を検討する上でどのように考えるか。

論点の識別

6. 第4項及び第5項において記載した参考人との質疑応答や企業会計基準委員会で聞かれた意見を踏まえると、以下の論点が識別される。

- 論点1 インセンティブ効果と労働サービスの提供との関係
- 論点2 投資の機会と労働サービスの提供との関係
- 論点3 権利確定条件と労働サービスの提供との関係
- 論点4 付与時の評価額と市場価格の関係

分析

論点1 インセンティブ効果と労働サービスの提供との関係

7. 参考人との質疑応答では、報酬とインセンティブ効果は別であるとの意見が聞かれている。

従業員等にインセンティブ効果が生じる可能性があるものとしては、以下のよう
なものが考えられる。各々について、インセンティブ効果と労働サービスの提供と
の関係について考察する。

- (1) 業績連動賞与の支払い
 - (2) 従業員持株会における株式の取得
 - (3) ストック・オプションの付与
8. 業績連動賞与は、一般的に、個人又は所属部門に対する一定の業績目標を達成した
場合に、その達成度合いに応じて従業員等に支払われるものである。当該支払は、
当該目標の達成に貢献した功労に対する報奨であるとともに、将来に対するインセ
ンティブ効果に結び付く可能性があると考えられる。

ここで業績連動賞与については、一般的に、過去の労働サービスの提供に対する
対価として支給日に費用が認識されており、将来の報酬としては認識されていない。
これは、支給日以降に労働サービスを提供する義務がなく、支給日以降における労
働サービスの提供に関連する条件が設定されていない場合には、仮に企業が、業績
連動賞与の支給により従業員等に支給日以降の労働サービスの提供を期待すると
しても、通常、支給日以降に業績連動賞与を対価とした労働サービスの提供がある
とみなすことができないからと考えられる。

9. 次に、従業員持株会を通じた従業員による株式の取得において、株式の購入価額は、
通常、購入時の時価とされているため、この点において、特段、企業による報酬の
認識の有無に関する議論はない。また、企業が、従業員持株会への加入にあたって、
従業員等に対して何らかの経済的支援を行っている場合に、通常、それらの経済的

支援は奨励金等として報酬の額に加算される形で福利厚生費等の費用が認識されている¹。

ここで、従業員持株会を通じた従業員による株式の取得は、将来に対するインセンティブ効果に結びつく可能性はあると考えられるが、一般的に、株式の取得について将来において確定する権利確定条件は設定されないため、通常、従業員持株会を通じた従業員による株式の取得を対価として労働サービスの提供があるとは、みなされていないものと考えられる。

10. 次に、無償のストック・オプションについては、企業と従業員等はストック・オプションの条件（付与日、権利確定日、権利確定条件、権利行使価格、権利行使期間等）についてあらかじめ合意することが想定される。

ここで、無償のストック・オプションに権利確定条件が付されている場合、権利確定日まで、従業員が得ることができる権利が確定しないため、権利確定条件付きのストック・オプションの付与は、権利確定日までの間のインセンティブ効果に結びつく可能性がある。ストック・オプション会計基準においては、「経済的価値を有するストック・オプションを、企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与した場合には、事業と従業員等の間にいわば条件付の契約が締結されていると考えることができる。」（ストック・オプション会計基準第 43 項）として、付与日から権利確定日までの間に労働サービスの提供があったものとみなすこととしている（国際的な会計基準も、基本的に同様の考え方に基づくものと考えられる。）。

11. 上記のとおり、業績連動賞与の支払い、従業員持株会を通じた従業員による株式の取得、無償のストック・オプションの付与は、いずれも従業員等による将来の労働サービスの提供に対するインセンティブ効果に結びつく可能性がある。しかしながら、これらのうち、従業員等による労働サービスの提供と関連する将来の条件（勤務条件や業績条件など）の有無によって、将来の労働サービスの提供に対する対価とみなすか、過去の労働サービスの提供に対する対価とするかが、使い分けられていると考えられる。
12. ここで、権利確定条件付き有償新株予約権については、勤務条件や業績条件などの権利確定条件が設定されており、その観点からは、無償のストック・オプションと同様に、権利確定日までの間のインセンティブ効果に結びつく可能性があり、「量又は質の面で追加的なサービスの提供が期待される」（ストック・オプション会計基準第 36 項）と考えられる。

¹ スtock・オプション会計基準第 32 項

このインセンティブ効果については、役員、従業員の別や従業員の役職によって様々であると考えられるほか、権利確定条件付き有償新株予約権には、論点2に記載する従業員等に投資の機会を与えている側面があるものと考えられ、無償のストック・オプションと異なる性質がある。しかしながら、権利確定条件がある場合には、ストック・オプション会計基準で想定する「企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与」する側面を重視すべきと考えられるがどうか。

ディスカッション・ポイント

- ・ 事務局の分析について、ご意見を伺いたい。

論点2 投資の機会と労働サービスの提供との関係

13. 参考人との質疑応答では、新株予約権の発行企業は従業員等に投資の機会を与えているものであるとの意見が聞かれている。

従業員が、権利確定条件付き有償新株予約権を取得する場合、従業員にとっては、従業員持株会を通じた自社の株式の取得と同様に、自社の株式への投資の機会を得ることになる。

ここで無償のストック・オプションも、労働サービスの提供を対価として新株予約権が付与されるため、従業員は投資の機会を得ることになるが、権利確定条件付き有償新株予約権は、付与時に従業員が有償で新株予約権を取得するため、「投資の機会の提供」としての性格がより強いとの指摘がされている。

14. しかしながら、企業が権利確定条件付き有償新株予約権によって従業員に投資の機会を与えることと、従業員が新株予約権の対価として労働サービスを提供することは、相反するものでなく、従業員に投資の機会が与えられたからといって、必ずしも企業が従業員による労働サービスの提供を認識しないことにはならないと考えられる。
15. 従業員持株会を通じて株式を取得する場合、従業員は株式の取得に当たって特段の条件を満たすことが要求されないほか、通常、時価で株式を取得するため、従業員持株会は一般的に純粋に投資機会を提供するものと考えられる。他方、権利確定条件付き有償新株予約権については、従業員等に限定されて発行され、かつ、権利確定条件が付与されるため、純粋な投資機会の提供である従業員持株会とは異なる性質を有するものと考えられる。

ディスカッション・ポイント

- ・ 事務局の分析について、ご意見を伺いたい。

論点3 権利確定条件と労働サービスの提供との関係

16. 参考人との質疑応答では、「勤務条件の設定において会社が従業員に期待する内容については、会社によって様々である。また、業績条件を付す理由は希薄化を懸念する株主に理解を求めることである。」とされている(第4項(4)参照)。ここでは、権利確定条件と労働サービスの提供との関係について考察する。

17. まず、ストック・オプション会計基準の考え方を確認する。

ストック・オプションの価値は、付与日に、ストック・オプションの条件(付与日、権利確定日、権利確定条件、権利行使価格、権利行使期間等)により決定される。これは、「企業の経済合理性を前提とすれば、当該ストック・オプションとサービスとは、契約成立の時点において、等価で交換されていると考えることができる。」(ストック・オプション会計基準第49項)との考えに基づく。

一方、権利確定条件が付される場合、付与日において、失効する可能性をストック・オプション数に反映し、権利確定日の直前までの間に失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、ストック・オプション数を見直す(権利確定日に、ストック・オプション数と権利の確定した数が一致する。)(ストック・オプション会計基準第7項)。

また、ストック・オプションの公正な評価額は、サービスの提供期間である対象勤務期間を基礎として費用配分することとされており、「勤務条件等、条件達成に要する期間が固定的である権利確定条件が付されている場合には、付与日からその期間の末日までが対象勤務期間である。」(ストック・オプション適用指針第51項)とされている。

18. ここで、参考人質疑では、第4項(4)にあるように、以下のコメントがなされている。

(4) 勤務条件の設定の理由は様々である。また、業績条件を付す理由は希薄化を懸念する株主に理解を求めることである。

- ① 会社が従業員に期待する内容については、勤務条件を付すことで在籍を期待する会社もあれば、特段、そのような期待を意識しない会社もあるものと

考えられる。(審議事項(7)-2 参考資料 1 第 25 項参照)

- ② 金融商品として従業員等に割り当てる点を明確にしたい会社は、勤務条件を付していないと考える。(審議事項(7)-2 参考資料 1 第 27 項参照)
- ③ 新株発行による希薄化を懸念する株主の不安を払拭し理解を求めることが業績条件を付す大きな理由であると考えられる。(審議事項(7)-2 参考資料 1 第 5 項参照)

19. 上記の参考人質疑では、勤務条件の設定は、在籍を期待する会社もあれば、そのような期待を意識しない会社もあるとコメントされている。一方、ストック・オプション会計基準では、無償のストック・オプションについて、第 17 項にあるように、勤務条件がある場合には、一律に当該勤務条件において条件達成に要する期間を対象勤務期間（サービスの提供期間）とみなすこととしている。

このため、権利確定条件付き有償新株予約権についても、勤務条件が明示されている場合には、「企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与」していることを否定することは難しいと考えられるがどうか。

20. また、参考人質疑では、業績条件の設定は、「新株発行による希薄化を懸念する株主の不安を払拭し理解を求めることが業績条件を付す大きな理由である」とされている。一方、ストック・オプション会計基準では、無償のストック・オプションについて、同様に、業績条件が設定されている場合には「条件達成に要する期間が固定的である権利確定条件が付されている場合」に該当し、一律に対象勤務期間（サービスの提供期間）とみなすこととしている。

これらの定めからは、業績条件が付され、勤務条件も付されている場合には、基本的に前項のとおり、「企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与」しているとみなさない理由は乏しいと考えられる。他方、業績条件を付すが、勤務条件が明示されない場合も同様に取り扱うべきか否かが論点となる。

この点、参考人質疑では、業績条件の設定は、「新株発行による希薄化を懸念する株主の不安を払拭し理解を求めることが業績条件を付す大きな理由である」とされており、その効果は否定されないものと考えられ、また、個々の従業員等による労働サービスの提供が企業全体の業績目標に直接的に結び付くとは必ずしも言えない可能性はある。しかしながら、従業員等に対して付与され、業績条件がある限りは、ストック・オプション会計基準の趣旨からは、「企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与」していることを否定することは難しいと考えられるがどうか。

上記の検討を踏まえると、権利確定条件付き有償新株予約権について、「業績条件が付され、勤務条件も付されているケース」、「勤務条件のみが付されているケース」「業績条件のみが付され、勤務条件は明示されていないケース」のいずれも、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適切と考えられるがどうか。

ディスカッション・ポイント

- ・ 事務局の分析について、ご意見を伺いたい。

論点4 付与時の評価額と市場価格の関係

21. 企業会計基準委員会の審議において、付与時の評価額と市場価格の関係について、以下の意見が聞かれている（第5項(1)①）。

権利確定条件付き有償新株予約権の評価は、恣意性を排除するため過去の業績を重視した方法を採用しているとのことである。市場価格は将来の業績見通しに連動する部分があることを考慮すると、市場価格と評価額が異なる可能性が高いと考えている。

また、権利確定条件付き有償新株予約権について、多くの企業で高い応募率となっていることは、権利確定条件付き有償新株予約権を付与された側は割安と感じていることを意味しているのではないか。

仮に権利確定条件付き有償新株予約権は割安で提供されているとすると、報酬性があると言えるのではないか。

22. この点、新株予約権の発行時の評価額が市場価格と異なる場合、何らかの経済的便益が権利確定期間にわたり従業員等に供与されることとなるため、それを労働サービスの提供に対する対価と考えれば、当該新株予約権の発行を報酬とみなす考え方に結び付く可能性はあるものと考えられる。

（ただし、付与時の評価額と市場価格の差額を実務的に把握することは、必ずしも容易ではないものと考えられる。）

23. 一方で、論点1において分析しているとおり（第12項参照）、権利確定条件付き有償新株予約権の場合、権利確定条件の存在により、権利確定日までの間の「追加的なサービスの提供が期待される」と考えられる（ストック・オプション会計基準第

36 項) ほか、ストック・オプション会計基準で想定する「企業が一定の条件を満たすサービスの提供を期待して従業員等に付与」する側面を重視すべきと考えられる。

24. したがって、報酬性の有無について、付与時の新株予約権の評価額と市場価格の差額に着目する考えは否定されないものの、前項の考え方を採る場合には、従業員等が割安であると考えているか否かにかかわらず、権利確定条件付き有償新株予約権の付与に関する取引に報酬性はあるものと考えられるがどうか。

ディスカッション・ポイント

- ・ 事務局の分析について、ご意見を伺いたい。

まとめ

25. 以上の分析を踏まえると、第 323 回企業会計基準委員会及び第 77 回専門委員会で行った提案を変えず、権利確定条件付き有償新株予約権については、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適切であると考えられるがどうか。
26. 仮に権利確定条件付き有償新株予約権についてストック・オプション会計基準を適用する場合、第 325 回企業会計基準委員会及び第 78 回専門委員会で議論した次の論点を検討することが考えられる。
- (1) 既存の取引について、原則どおり遡及適用を求めるか、又は何らかの経過的な取扱いを設けるか。
 - (2) 仮に何らかの経過的な取扱いを設ける場合、追加的な開示を求めるかどうか。

ディスカッション・ポイント

- ・ 事務局の分析について、ご意見を伺いたい。

以 上