

---

プロジェクト	<b>実務対応</b> <b>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</b>
項目	<b>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</b>

---

### 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。）を適用する場合、第 323 回・第 325 回・第 326 回企業会計基準委員会（2015 年 11 月 6 日・2015 年 12 月 4 日・2015 年 12 月 25 日）及び第 77 回・第 78 回・第 79 回実務対応専門委員会（2015 年 10 月 27 日・2015 年 11 月 18 日・2015 年 12 月 10 日）（以下「専門委員会」という。）での意見及び参考人との質疑応答を踏まえて再度整理したものである。

### 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>を付与する例が見られる。

本事例は、審議事項(7)-2 の論点 3「権利確定条件と労働サービスの提供との関係」と関連している。審議事項(7)-2 における分析のうち、関連する部分を要約すると、以下のとおりである。

- (1) スtock・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、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。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

---

<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例も見られる。

ことを否定することは難しいのではないか。

- (2) スtock・オプション会計基準では、無償のStock・オプションについて、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。権利確定条件付き有償新株予約権についても、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、「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」（Stock・オプション会計基準第43項）しているとみなさない理由は乏しいと考えられる。
- (3) 業績条件を付すが、勤務条件が明示されない場合、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」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もあるが、従業員等に対して付与され、業績条件がある限りは、Stock・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。
- (4) 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、Stock・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。
3. なお、Stock・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、Stock・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（Stock・オプション会計基準第16項(7)及び第29項<sup>2</sup>）。

---

<sup>2</sup> Stock・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

**(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)**

4. 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、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。

(なお、以下では、事例で見られるものを対象とするために、業績条件のうち株価条件については考慮しないことを前提とする。)

5. 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、第323回企業会計基準委員会及び第77回専門委員会において、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、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、(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

6. この点について、第2項(3)に記載した考え(「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。)を採用する場合には、前項(1)の考え方が整合的なものとなる。第77回専門委員会で聞かれたように、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が可能となるが、あくまで業績条件の充足が必要となるため、付与日以前の勤務に対応するものと考え難いと思われる。

7. 仮に第5項の「(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

---

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。

にわたる労働等のサービスの対価とする考え方」を採る場合、どのように費用を測定、配分するかが論点となる。

8. ここで、付与日から退職日までの間は、通常どおりに費用を認識する点について特段の論点はないと考えられる。具体的には、次のようになると考えられる。
  - 退職日までに、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合は、失効の見積り数を見直して、ストック・オプション数に当該見直しを反映させる。
9. このため、退職後から権利確定までの間に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、失効の見積り数を見直して当該見直しをストック・オプション数に反映するかどうか論点となる。具体的には、次のケースの取扱いが論点となる。
  - 退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合に、費用の追加計上を行うか否か。

## 分 析

10. 「退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、失効の見積り数を見直さない方法」の論拠は、次のように考えられる。
  - スtock・オプション会計基準では、「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」とこととされており、退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、退職により退職日以降は労働サービスが提供されなくなるため、費用の追加計上を行うべきではない。
11. 一方、「退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、失効の見積り数を見直す方法」の論拠は、次のように考えられる。
  - スtock・オプション会計基準では、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し、権利が確定した場合の報酬費用の総額は、付与日に決定される単価に権利の確定したストック・オプション数を乗じた金額となるとされており、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合には、業績条件の充足前に退職したかどうかにかかわら

ず、失効の見積り数を見直し、費用を追加計上すべきである。

12. スtock・オプション会計基準では、権利の確定後に権利が行使されずにStock・オプションが失効した場合、新株予約権として計上した額を利益として計上することとしており、これは「行使されないまま失効すれば、結果として会社は株式を時価未満で引き渡す義務を免れることになる。権利が確定した時点で振り返れば、会社は無償で提供されたサービスを消費したと考えることができる。」(Stock・オプション会計基準第46項)としている。すなわち、対象勤務期間でいったん費用計上額が確定した場合であっても、最終的に権利不行使となった場合には、費用計上額が修正されてゼロになることを想定している。
13. 退職日以後は、労働サービスが提供されなくなるため、費用の追加計上が生じることに違和感が生じる可能性があるものの、前項のStock・オプション会計基準の考え方からは、むしろ費用の追加計上を行ったほうが整合的な会計処理になるものと考えられる。
14. 以上を踏まえると、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ついて、役員又は従業員が業績条件の充足前に退職したときの報酬費用の測定方法は、「退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、失効の見積り数を見直す方法」を採用す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

以下の点について、ご意見を頂きたい。

- ・ 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、Stock・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かどうか。
- ・ 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Stock・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について、第3項(3)に記載した考え(「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。)を採用する場合には、「(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」を採用することが整合的であると考えられるかどうか。

- ・ 役員又は従業員が業績条件の充足前に退職したときに、退職者については、「退職後に、失効の見積り数に重要な変動が生じた場合、失効の見積り数を見直す方法」を採用することが適切と考えられるかどうか。

以 上