

プロジェクト 実務対応

項目 第 82 回実務対応専門委員会で聞かれた意見

本資料の目的

1. 本資料は、前回の実務対応専門委員会（第 82 回・2016 年 2 月 23 日開催）（以下「専門委員会」という。）で議論された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下記項目について、聞かれた主な意見をまとめたものである。

- (1) 参考人との質疑応答を踏まえた検討
- (2) 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
- (3) 経過的な取扱い

参考人との質疑応答を踏まえた検討

2. 第 82 回専門委員会においては、参考人との質疑応答を踏まえ、以下の論点を識別し、審議を行った。

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

(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について聞かれた意見)

3. 論点 1 について、「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」との事務局の分析に反対する意見は聞かれなかった。主な意見は以下である。

- (1) 有償新株予約権の付与に、インセンティブ効果と労働サービスの両者が併存することについて、違和感はない。
- (2) 有償新株予約権について、勤務条件や業績条件をインセンティブ効果に紐づけて考えていくという事務局の分析に賛成する。
- (3) 事務局の分析のうち、権利確定条件がある場合に、なぜ「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なのかについての判断が記載されていない。

(論点 2 投資の機会と労働サービスの提供との関係について聞かれた意見)

4. 論点 2 について、「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」とする事務局の分析に反対する意見は聞かれなかった。主な意見は以下である。
- (1) 有償新株予約権の付与は、企業が従業員に投資の機会を与えていると理解しているが、対象者を従業員等に限定している点で、第三者に付与するケースとは意味が異なると考えられる。
 - (2) 権利確定条件付き有償新株予約権は、従業員持株会と異なる性質を有するとの分析について、従業員持株会を通じた自社の株式の付与によりインセンティブ効果を期待していると同時に、企業は労働サービスの提供も期待しているのではないかと考える。
 - (3) 従業員持株会の場合、従業員は株式を取得したら直ちに当該株式を売却し利益を得ることができるが、有償新株予約権の場合は権利の確定後に行使して株式を保有したうえで売却しなければ利益を得ることができないという点が異なるのではないかと考える。

(論点 3 権利確定条件と労働サービスの提供との関係について聞かれた意見)

5. 論点 3 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」とする事務局の分析について、以下の意見が聞かれた。

事務局の分析に賛成する意見

6. 勤務条件が明示されていない場合でも、勤務している期間に業績を達成し株価を上げるインセンティブが高まるため、従業員が労働サービスを提供することになるので、報酬性があると整理することに違和感はない。
7. 企業が従業員に対して退職しても業績を満たすであろうという期待がある場合、当該期待をもってストック・オプション会計基準の適用範囲に含めることでよいと考えている。

事務局の分析に賛成しない意見

8. 権利確定条件付き有償新株予約権を付与する場合、企業と従業員等との間で契約が交わされることから、当該契約に基づき会計処理をする必要があると考えられる。ここで、契約上、勤務条件がない場合、例えば将来働く義務のない業績連動ボーナスと同じと考えられるので、勤務条件があるとみなすことは適切ではないと考える。

その他の意見

9. 勤務条件が明示されていない場合に勤務条件があるとみなすことについては、実際に企業が有償新株予約権の発行当初において勤務条件をどの程度期待しているといえるのかによるのではないかと。
10. 仮に日本基準において勤務期間に関わらず業績条件が付されていれば、労働サービスの提供を期待していると整理する場合、IFRS 第 2 号「株式に基づく報酬」において、業績条件の定義に、要求されている勤務提供期間¹に所定の業績目標を達成することが含まれている点に関して日本基準との差異となり、結果として報酬費用の期間按分の取扱いが異なる可能性がある。このため、仮に日本基準の取扱いについて IFRS と差異が生じる場合には、日本基準の考え方を明らかにする必要があるのではないかと。

(論点 4 付与時の評価額と市場価格の関係について聞かれた意見)

11. 論点 4 について、「報酬性の有無について、付与時の有償新株予約権の評価額と市場価格との差額に着目する考えは否定されないものの、従業員等が有償新株予約権について割安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があるものとする」との事務局の分析に反対する意見は聞かれなかった。主な意見は以下である。
- (1) 論点 3 において勤務条件がない場合に過去の労働サービスと考えると、権利確定条件付き有償新株予約権については費用処理すべき額が生じないこととなる。この点、付与時の評価額について何らかの分析をする必要があるのではないかと。
- (2) 権利確定条件付き有償新株予約権の付与時の評価額については、業績条件が付されている場合にそれが織り込まれた評価がされていることから、会社法において有利発行には当たらないという整理がされているのであれば、当該評価を割安と表現することについては違和感がある。

(論点 1 から 4 を踏まえた意見)

¹ 「勤務の要求は明示的である場合も黙示的である場合もある」とされている。

12. 論点1から4についての分析を踏まえた結果、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の適用範囲に含めることを適切とする事務局の分析に反対する意見は聞かれなかった。主な意見は以下である。

- (1) 各論点に記載されている論拠は必ずしも十分ではないものの、結論としては、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ざるを得ないと考える。

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ケースの取扱い

13. 業績条件は付されているが、勤務条件が明示されていないケースにおいて、報酬費用の測定について、以下の選択肢を示した。

- (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
- ① 退職後に、失効の見積数に重要な変動が生じた場合、失効の見積数を見直さない方法
- ② 退職後に、失効の見積数に重要な変動が生じた場合、失効の見積数を見直す方法
- (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

上述した選択肢のうち、事務局では、(1)②を採用することが適切と考えられるとの分析を行った。この点について、以下の意見が聞かれた。

事務局の分析に賛成する意見—第13項(1)②を支持する意見

14. 有償と無償のどちらのケースについても整合性をとるという考え方に基づくと、事後的に費用が生じることはやむを得ないと考える。なお、無償のストック・オプションを付与した場合の在職者の会計処理について明らかにして頂きたい。

退職者と在職者を同様に会計処理すべきという意見

15. 企業が、勤務条件が明示的でない場合も業績を達成するための労働サービスの提供を期待するとみなすと考えるときは、退職者も在職者と同様に費用を計上する考え方と整合する。

16. 有償新株予約権が付与された直後に退職するケースは別として、ある程度勤務する

ことが期待されていることを前提とすると、退職後に費用が計上されることに違和感はある。ただし、労働の価値が正確に直接測定できないことから有償新株予約権の価値を報酬費用としているのであれば、退職者に対して後払いのような費用が生じると考えるのはやむを得ない。仮に、退職者と在職者を異なる取扱いとする場合には、実務が煩雑になることを考えると、後払いで費用が生じたとみなしてもよいと考える。

事務局の分析に賛成しない意見－第13項(2)

17. 退職後に役員提供を行っていないにもかかわらず、報酬費用の見積りの変更を認識することについて、インセンティブ効果と費用計上額の方向性が整合していないことから違和感を覚える。
18. 仮に無償で業績条件のみ付されているストック・オプションを付与した場合、付与日時点のストック・オプションの価値と労働等のサービスを交換したという考え方が受け入れやすいのではないか。仮に、勤務条件の有無にかかわらず、報酬費用を測定する場合、退職後に生じる費用の性格について整理ができないことになると考える。

その他の意見

19. 仮に第13項(1)②を採用する場合、例えば、従業員数が減少しているにもかかわらず、退職後に費用計上することにより人件費が増加しているケースが生じると、財務諸表利用者は混乱するのではないか。ただし、無償のストック・オプションの考え方との整合性等を勘案すると、事務局の分析のような考え方も理解し得る。

経過的な取扱い

20. 仮に権利確定条件付き有償新株予約権の会計処理について、ストック・オプション会計基準の適用範囲に含める場合の経過的な取扱いについて、以下の3つの案を選択肢として示し、【案1】を採用することは難しいとの分析を行った。

【案1】 比較情報について遡及適用による影響を反映する方法

【案2】 累積的影響額を適用初年度の期首の剰余金で処理する方法

【案3】 適用日以降に発行した取引から将来に向かって適用する方法

21. この点について、【案1】を採用することは難しいとの分析に反対する意見は聞かれなかった。

22. 【案2】又は【案3】について、以下の意見が聞かれた。

【案3】よりも【案2】を適切とする意見

23. 無償のストック・オプションを発行している企業との比較可能性や、無償のストック・オプションと有償新株予約権を両方発行している企業についての会計処理の整合性を考えると、【案3】よりは【案2】が適切と考えられる。
24. 情報の有用性という観点では、複数の権利確定条件付き有償新株予約権が発行されている場合に、一部は費用処理がされず、一部は費用処理されることは適切ではないと考える。
25. 【案3】を選択すると、付与日に従業員等が少額の金銭を企業に支払ったかどうかで将来生じる費用計上額が大きく変わることとなり、利用者としては支持し難い。
26. 仮に【案2】を選択した場合に、業績条件を充足した時点を見積ることが難しいのであれば、当該見積りについては、例えば業績条件を充足する見込みがある企業について会計基準の適用初年度の期首にその可能性を判断する等の簡便的な取扱いを定めることが考えられるのではないか。このように、業績条件を充足する見込みがある企業は限定的と考えられることから、【案2】を採用することは可能なのではないか。
27. 【案3】を選択した場合、駆け込み的な有償新株予約権の発行が生じることを懸念する。

【案2】よりも【案3】を適切とする意見

28. 現行のストック・オプション会計基準の適用時にも会社法の施行日以後に付与されるストック・オプションから適用していたことを考慮すると、適用日以降に発行した取引から新たな会計処理を適用する【案3】が適切と考える。
29. 企業にとっては、従来明確には定まっていなかったルールの下で実施していた取引に関して、遡って業績の達成可能性等を見直し、適用する【案2】を採用することは、実務上負担感が大きいと考える。
30. 【案2】を採用することも可能と考えるが、契約条件を見直し、過去に遡ることにより混乱が生じる可能性があるのではないか。ただし、【案3】を採用する場合には、何らかの注記情報が必要と考える。

以 上