

企業会計基準委員会 御中

株式会社ソルクシーズ

平成 29 年 5 月 10 日付で公表されました「従業員等に対して権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引に関する取扱い(案)」について当社にて検討し、以下のとおり意見を申し上げます。

#### 質問 1

本公開草案では、対象とする権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引が、ストック・オプション会計基準第 2 項(4)に定める報酬としての性格を持つと考えられるため(実務対応報告公開草案第 17 項から第 23 項を参照)、ストック・オプション会計基準第 2 項(2)に定めるストック・オプションに該当するものと提案しています。この提案に同意しますか。同意しない場合は、その理由をご記載ください。

#### 【意見】

権利確定条件付き有償新株予約権を発行する企業は、一般的に、権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引について、現金を対価として受け取り新株予約権を付与する取引と理解しているものであり、この提案に同意しない。

#### 【理由】

1. スtock・オプション会計基準はその制定時、費用認識の前提条件に疑問があるとする指摘の検討において、「一般的には、合理的な経済活動を営んでいる企業が見返りも無く自社株式オプションを付与しているとは考えにくい。そのため、審議の中では、企業が従業員等に自社株式オプションを付与した場合には、そのような自社株式オプションは、基本的に報酬性を有するものと理解すべきと考えられた」としており、明らかに公正価格による有償での新株予約権の発行を想定していない。権利確定条件付き有償新株予約権を発行する企業は、現金を対価として従業員等に付与する新株予約権として理解しており、労働や業務執行等のサービスの対価・報酬として付与する意図はない。従って、権利確定条件付き有償新株予約権とストック・オプションとは報酬性の点において全く別物であり、報酬性を持たせないために有償での新株予約権が数多くの企業に採用されている現状を考慮する必要がある。
2. 権利確定条件付き有償新株予約権がインセンティブ効果を有することをもって、従業員等に追加的なサービスの提供が期待されると考え、対価性・報酬性があると看做されているが、従業員等が持株会等を通じ自社株を取得する場合と比較し、両者のインセンティブ効果に差はないと思う。企業は従業員等の株式取得による資金的な負担の軽減を考慮し、新株予約権を公正価格による有償にて、かつ個々の従業員等の自由なリスク判断に基づいて取得させているに過ぎない。実際、割当てられた新株予約権への応募率は低いことが多い。権利確定条件

としての業績条件は達成出来ないリスクを織り込むことによって、従業員等が取得しやすいよう公正価格の引下げを狙ったものであり、追加的なサービスの提供が必要であるような特別なインセンティブ効果を狙ってはいない。

3. スtock・オプション会計基準を設定した当初に、有償新株予約権は、従業員が新株予約権を購入する取引であり、発行会社が、財貨・サービス取得の対価として新株予約権を用いる取引とは異なるとして、有償新株予約権はStock・オプション会計基準の対象からは排除しているとの整理である。それにも関わらず、大前提である有償部分、即ち、その付与に伴い従業員が一定の額の金銭を払い込むと言う特徴を除けば、Stock・オプション会計基準を設定した当初に想定していたStock・オプション取引と類似している、としているが、これは性格を異にする特徴部分を無視した、乱暴な考え方だと思料する。

なお、上記のとおり、本公開草案の対象とする「権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引」については、Stock・オプション会計基準第2項(2)に定めるStock・オプションに該当するものではないと理解しており、当該取引を報酬として取り扱うことを前提とした質問2から質問3についても、当該提案に同意しない。

質問4に関しては、上記の理由の外、草案では実務対応報告の公表日より前に付与されたものについて経過措置を認めつつも遡及適用を原則としていることにつき、会計監査人から原則の適用を要請される可能性があることから、同意しない。経過措置との並列的な取り扱いとすべきである。