

実務対応報告公開草案第 52 号「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）」等に対する意見

企業会計基準委員会 御中

平成 29 年 7 月 10 日

京都大学 経営管理大学院
特命教授 野口 真人

当社は、このたび公表されました実務対応報告公開草案第 52 号「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）」（以下「本公開草案」という。）等に対して、以下のとおり意見を申し上げます。

質問 1（ストック・オプション会計基準に含まれることに関する質問）

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）、当該権利確定条件付き有償新株予約権は、企業が従業員等から払い込まれる金銭の対価及び従業員等から受ける労働や業務執行等のサービスの対価として付与するものと整理し、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】

本公開草案に対して反対する。

【理由】

■理由 1

第 17 項（1）は

権利確定条件付き有償新株予約権は、その付与に伴い従業員等が一定の額の金銭を企業に払い込むという特徴を除けば、ストック・オプション会計基準を設定した当初に主に想定していたストック・オプション取引（付与に伴い従業員等が一定の額の金銭を企業に払い込まない取引）と類似している。

とあるが、これは全く理解不能なレトリックである。

論理破綻していることは明らかで、同項を読み替えると

「有償新株予約権は、有償（一定額の金銭を払い込む）である点を除くと、無償（一定額の金銭を払い込まない）の新株予約権（ストック・オプション）と同じである。」

となる。当然ながら有償である点を除いたからといって、無償になるはずはない。

公正価値分の金銭を払い込む点が、有償新株予約権を無償のストック・オプション（ストック・オプション会計基準が従来対象としている取引）と異なるものにして一番大きな特徴であるのに、その特徴を除けば双方が同じというのは論理破綻している。

本項が正しいのであれば、有償を脊椎に変えると「人間は、「脊椎を持たない点を除けば」、無脊椎動物に類似している。」となり、よって「人間は無脊椎動物である」と結論されることとなる。

有償新株予約権は会社法上や企業価値評価上も無償のストック・オプションと扱いが異なる。

公正価値で発行される新株予約権は取締役会決議となるが、無償のストック・オプションの場合は株主総会決議となる。企業価値の点から見ても、有償新株予約権は企業価値を毀損しないが、無償のストック・オプションの場合はその価値分企業価値が毀損される。

このような違いを会計上の取扱において特有の考え方を適用する場合には、その理由を適切に説明すべきである。

■理由2

第17項(2)に

ストック・オプション会計基準第23項において、「従業員等に付与される自社株式オプションは、一般的に報酬としての性格を持つと考えられる。」とされており、また、同会計基準第36項において、「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。」とされている。

とあるが、

本件は無償で付与することを前提にしており、前述の通り有償であれば報酬に当たらないと考えるのが論理的である。

もし同項が正しいのであれば、新株で発行された自己株式を従業員等が時価で購入した場合であっても、従業員や役員は会社に株の価値分の金銭を払い込んだにも関わらず、同額を会社は報酬として計上しなければならない。もちろん、現状は報酬として計上することはない（資本取引）。

ちなみに普通株式は行使価格 0 円の新株予約権と同等と考えられるため、同項に当てはめると「行使価格 0 円の新株予約権の場合は報酬、普通株式の場合は報酬ではない」という矛盾が発生する。この点につき十分に検討し、結論の背景において合理的な説明を行う必要がある。

■理由 3

第 17 項 (3)

権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引を実施した殆どの企業は、勤労意欲の増進等のインセンティブ効果を目的の 1 つに掲げているため、当該有償新株予約権の付与に伴い従業員等が一定の額の金銭を企業に払い込むかどうかにかかわらず、追加的なサービスの提供を期待して当該権利確定条件付き有償新株予約権を付与しているものと考えられる。

第 17 項 (4)

権利確定条件付き有償新株予約権に業績条件が付されている場合、業績達成の可能性の見積りに高い不確実性があることにより、当該権利確定条件付き有償新株予約権の払込金額には一定の幅があることとなるが、従業員等が当該払込金額を割安であると考えて当該権利確定条件付き有償新株予約権の応募に応じる場合、業績条件が達成されないと権利を得られないため、業績達成のインセンティブ効果を有することとなり、追加的なサービスの提供を期待して当該権利確定条件付き有償新株予約権を付与しているものと考えられる。

第 17 項 (5)

企業が従業員等に対して勤務条件（従業員等の一定期間の勤務や業務執行に基づく条件）が付されている有償新株予約権を付与する場合、一定期間の勤務を期待せずに有償新株予約権を従業員等に付与する意義を合理的に説明することは通常困難であると考えられるため、勤務が要求されている期間のサービスの提供を期待して当該権利確定条件付き有償新株予約権を付与しているものと考えられる。

また、企業が従業員等に対して業績条件（一定の業績の達成又は達成しないことに基づく条件）が付されている有償新株予約権を付与する場合、業績条件が達成されないと権利を得られないことから当該有償新株予約権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付き、権利確定日までの追加的なサービスの提供を期待して当該権利確定条件付き有償新株予約権を付与しているものと考えられる。

とあるが

これらから読み取れるロジックは以下の通りと考えられる。

- * まず業績条件があるから追加サービスをしようというインセンティブが働く
- * インセンティブがあるから報酬性がある
- * 報酬性があるから費用計上すべき

しかし、ここでも論理破綻が見られる。

- 1, 業績条件がない通常のストック・オプションや単なる自社株を購入でも株価をあげるために追加サービスしようというインセンティブが働く。

この点に鑑み、前述のとおり「時価で自社株購入」した場合は報酬に当たらず、有償新株予約権の場合は報酬となるという合理的な説明を頂きたい。

- 2, インセンティブと報酬は全く別の概念なのに、この2つを同一化しようとするレトリックは破綻している。

報酬とは「労働の対価」であり、無償のストック・オプションは「付与時の公正価値」が労働の対価として報酬と判断されているはず。

ここで大事なのは現時点の会計基準でも報酬額は「付与時の無償オプションの公正価値」とされていることだ。その後の追加サービスが功を奏して株価が上昇し、結果1000円のキャピタルゲインがでて付与時の価値が100円であれば、会計上の報酬額は100円であり、決して1000円ではない。

ストック・オプションや自社株を手にする事で株価を上げようとするインセンティブが働くことはあっても、その未来の努力が報酬と補足されるのは理論的にもおかしい。

- 3, 新株予約権の価値と追加労働サービスの対価には何の関係もない

有償のストック・オプションは付与時の公正価値で従業員が購入している。もしこのオプションが譲渡できるのであればその経済価値は付与時の公正価値にほかならない。もし報酬と認識されたとしても付与時の公正価値以上でも以下でもないはずである。

また権利行使条件を達成するために払われた追加サービスと、権利行使条件のないオプションの価値とは全く関係がない。オプションの価値は金融商品としてのブラック・ショールズ式等で算出されるもので、その価値の源泉は対象株式の株価変動性(ボラティリティ)である。したがって、将来の労働の対価とは全くの別物であるにも関わらず、この2つを同一化することも論理破綻している。

4, 将来の追加労働サービスは金銭にて払い込まれるため新株予約権の価値を報酬とすると二重計上となる。

新株予約権を付与したことで将来の追加労働サービスが存在したとしても、その対価は金銭で払い込まれるはずである。新株予約権の価値を報酬として計上すると報酬の二重計上となる。

■理由 4

18 項において

付与時に、勤務条件や業績条件が達成されないことによる失効数を見積った上で算出した有償新株予約権の公正な評価額と付与時の当該有償新株予約権の払込金額との差額が概ねゼロであったとしても、権利が確定するまでの間に当該失効の見積数に重要な変動が生じる場合、変動後の見積数により有償新株予約権の公正な評価額を変更することとなる。この結果として算出された公正な評価額の増加分は、第 17 項(3)、(4)及び(5)に記載しているように業績達成のインセンティブ効果を有するものであり、権利確定日までの追加的なサービスの提供と考えられるため、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有すると考えられる。

とされている。

この考え方は、本件取引を報酬取引と認識したうえでストック・オプション会計基準を適用した後に、当該会計基準の中にて検討される費用測定の論点である。

ストック・オプション会計基準の適用対象となるか否か（≒報酬取引であるか否か）という入口の判断において、報酬取引と見做した後での取り扱いを論拠とすべきではない。

本件取引の報酬性の認識は、新株予約権を労働等のサービスの対価として付与しているか否かという「報酬」の定義に該当するか否かによって判断すべきであり、当該サービスの対価であることの理由付けにおいてストック・オプション会計基準内部の特有の測定基準である「公正な評価単価」（業績条件を敢えて評価上考慮しない価格）の概念を持ち出すべきではない。

質問 2（会計処理に関する質問）

本公開草案では、権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引の会計処理について、上記のように、基本的にストック・オプション会計基準及びストック・オプション適用指針に準拠した取扱いを提案しています。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】

反対する

【理由】

質問 1 に対する回答と同様

質問 3（注記に関する質問）

本公開草案では、権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引の開示について、上記のように、ストック・オプション会計基準及びストック・オプション適用指針に準拠した取扱いを提案しています。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】

反対する

【理由】

質問 1 に対する回答と同様

質問 4 (適用時期及び経過措置に関する質問)

本公開草案の適用時期等に関し、公表日以後適用するとの提案、及び、公表日より前に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した取引について、上記のように一定の事項を注記した上で、従来採用していた会計処理を継続することができると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】

質問 1 に対する回答のとおり、有償新株予約権を付与する取引は投資制度であるため、これを報酬と混同した注記を行うことは妥当ではなく、本公開草案の提案に反対である。

ただし、現状の結論を変更しないまま進める場合には、既存の導入企業が有償新株予約権を報酬制度としては認識していなかったことも鑑みると、会計処理において経過措置を設けることには賛成する。

質問 5 (その他)

その他、本公開草案に関して、ご意見があればご記載ください。

■意見①

有償新株予約権は無償のストック・オプションと性質の異なるスキームである。

公正価値で発行される新株予約権は取締役会決議となるが、無償のストック・オプションの場合は株主総会決議となる。企業価値の点から見ても、有償新株予約権は企業価値を毀損しないが、無償のストック・オプションの場合はその価値相当分の企業価値が毀損される。

会計においても、そもそも報酬に該当するか否かについて、非常に重要な論点である。本公開草案における有償新株予約権を報酬として扱うという整理は、既存の各分野における整理との乖離を生じさせるものでもあるため、本件取引が報酬性を有する点について相応の説明を行わなければ、将来的に新たな疑問や論点が生じてしまう可能性がある。そのため、このたび会計上の取扱いとして本件取引を報酬として整理することについて、その理由を明示的に説明すべきである。

■意見②

もし 17 項①が正しいのであれば、新株で発行された自己株式を時価で購入した従業員や役員は会社に株の価値分の金銭を払い込んだにも関わらず、同額を会社は報酬として計上しなければならなくなるが、現状は報酬として計上することはない（資本取引）。

ちなみに普通株式は行使価格 0 円の新株予約権と同等と考えられるため、同項に当てはめると「行使価格 0 円の新株予約権の場合は報酬、普通株式の場合は報酬ではない」という矛盾が発生する。この点につき合理的な説明をいただきたい。

■意見③

一般的に、実務対応報告の位置付けとしては、会計処理の取扱いが定まらないケースにおいて実務上の取扱いを定めるものと聞いているが、有償新株予約権の会計処理においては、これまで10年近くの間導入企業の殆どが報酬ではなく資本取引と判断し、複合金融商品としての会計処理を行うことが適切とされていた。実務上の取り扱いに（注記の方法を除いて）実務上のばらつきが無かったにも関わらず、なぜ今になって本件のような見直し草案ができたのか、現状の文案ではその背景に関する説明が不十分である。金融商品として会計処理を行われてきた理由や経緯を正しく説明し、今回ストック・オプションとして会計処理を行うこととなった理由について十分に説明すべきである。

■意見④

本公開草案にある「報酬」とは労働サービスの対価であり、「インセンティブ」とは「株価を上昇させようとする動機付け」と解釈しているが、それに相違ないか。

もしそうであれば、この2つは全くの別物であり、「報酬」は金銭価値だが、「インセンティブ」は金銭で測ることのできないものである。両社は密接に関連している場合も多く存在するが、その本質は異なる概念である。このような異なる概念の代物を「報酬」＝「インセンティブ」とのように混同しているように見受けられる。特に、本公開草案（及びストック・オプション会計基準）では、「インセンティブ」に関する定義が存在しておらず、これらを混同せしめている原因となっていると考えられる。

■意見⑤

本草案の対象には市場価格のある新株予約権を除くとあるが、その考えの背景を説明すべきである。（本草案の趣旨に則れば、市場価格が存在の是非にかかわらず、有償新株予約権は報酬性があると考えられる。）

もし市場価格があることが、報酬性がないことを立証するための根拠となるのであれば、市場価格以外にも合理的に算定された価額としての適切な時価が把握できる場合にも、同様に報酬性がないことの立証できると考えられる。

■意見⑥

将来の追加労働サービスは金銭にて払い込まれるため新株予約権の価値を報酬とすると二重計上となる。

新株予約権を付与したことで将来の追加労働サービスが存在したとしても、その対価は金銭で払い込まれるはずである。新株予約権の価値を報酬として計上すると報酬の二重計上となる。この問題点につき合理的な説明をいただきたい。

以 上