

## 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

平成 29 年 7 月 10 日

株式会社プルータス・コンサルティング  
代表取締役 中嶋 克久  
(公認会計士)

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

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】

本公開草案の提案に同意しない。

### (理由)

本公開草案の提案には、以下の問題があるものとする。

#### (1) 一律に報酬とすることは発行企業の意図に反する会計処理になる場合があること

「権利確定条件付き有償新株予約権」は、自社の企業価値向上を期待する従業員等による投資制度として定着しているところであり、日本の成長戦略に資するものとして多数の上場企業、上場を目指すベンチャー企業がこれを採用している。このような投資制度として「権利確定条件付き有償新株予約権」を発行する企業は、労働や業務執行等のサービスの対価として従業員等に給付する意図はないため、公正な価格による「権利確定条件付き有償新株予約権」の発行については、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」に基づく会計処理が、実務上定着しているものと理解している。

しかし、公開草案の提案は、従業員等に付与する「権利確定条件付き有償新株予約権」を一律に報酬とするものであり、従業員等による投資制度として「権利確定条件付き有償新株予約権」を採用する発行企業が多い現状に照らすと、発行意図に反する実態に合わない会計処理の強制が生じ得ると考える。

### **(2) ストック・オプション会計基準第 16 項(7)が実質的に機能しないおそれがあること**

公開草案は、上記(1)の発行意図に反する実態に合わない会計処理の強制を回避する手当を設定していることは承知している。すなわち、本公開草案第 4 項において、「ただし、権利確定条件付き有償新株予約権が従業員等から受けた労働や業務執行等のサービスの対価(ストック・オプション会計基準第 2 項(4))として用いられていないことを立証できる場合、当該権利確定条件付き有償新株予約権は、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・オプションに該当しないものとし(ストック・オプション会計基準第 16 項(7)及び第 29 項)、当該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の会計処理は、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。)に従う。」と規定されている。

しかし、付与対象者を従業員等とする「権利確定条件付き有償新株予約権」を一律にストック・オプション会計基準第 2 項(4)に定める報酬とする旨の解釈は、「従業員等に付与すること＝労働や業務執行等のサービスの対価とすること」を前提にした組み立てであり、何をもって労働や業務執行等のサービスの対価とみなすかの定義がなされていない。定義がないまま、対価として用いられていないことを立証することは、いわゆる悪魔の証明とも言える。実務上、立証は困難であり、付与対象者を従業員等とする「権利確定条件付き有償新株予約権」を一律に、ストック・オプション会計基準第 2 項(4)に定める報酬とすることが強制されるものと考えられる。

### **(3) 一律に報酬とする合理的な根拠を持ち得ないこと(報酬の再定義の必要性)**

そもそも、ストック・オプション会計基準第 1 項は、「我が国では、平成 13 年 11 月の商法改正において新株予約権制度が導入されたことを契機として、新株予約権のストック・オプションとしての利用が活発化している。本会計基準は、主としてストック・オプション取引の会計処理及び開示を明らかにすることを目的としている。」とあり、公表当時の新株予約権のストック・オプションとしての利用実態を踏まえて会計処理が検討されたものである<sup>1</sup>。すなわち、ストック・オプション会計基準は、公表当時、一般的に利用さ

<sup>1</sup> このことは、「結論の背景 経緯」として、ストック・オプション会計基準第 21 項に以下の記載がある。  
『当委員会はまず、「わが国におけるストック・オプション制度に関する実態調査」(以下「実態調査」という。)を実施するとともに、この分野における国際的な動向に関する基礎調査の結果を踏まえ、会計基準を開発する上で考慮すべき基本的な論点を整理し、平成 14 年 12 月に「ストック・オプション会計に係る論点の整理」(以下「論点整理」という。)として公表した。これに関して、コメントを求めるととも

れていた従業員等に無償で付与されるストック・オプションを念頭において検討され公表に至ったのであり、その当時、一般的に利用されていない「権利確定条件付き有償新株予約権」を考慮して報酬概念が検討されたわけではない<sup>2</sup>。

「権利確定条件付き有償新株予約権」を発行する企業は、現金を対価として受け取り付与する新株予約権と理解しているのが実態であり、労働や業務執行等のサービスの対価として従業員等に給付する意図はない。

それにもかかわらず、公開草案は、企業がその従業員等に対して付与する「権利確定条件付き有償新株予約権」は、有償であるという特徴を除けば無償のストック・オプションと類似する（公開草案 17 項(1)）としている。これは、投資制度としての特徴を除くと類似するものと整理しているのであり、投資制度として捉えるべきか、報酬制度として捉えるべきかの本質的な議論を避けて、一律に「権利確定条件付き有償新株予約権」は、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旨の結論づけをしているように見える。

一般的に利用されていない「権利確定条件付き有償新株予約権」を考慮してストック・オプション会計基準の報酬概念が検討されたわけではないにもかかわらず、「権利確定条件付き有償新株予約権」は、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結論づけようとしているからこそ、投資制度としての特徴を除くと従前のストック・オプションに類似するものと整理していると思われ、一律に報酬とする合理的な根拠が示されていないものと考えられる。なお、類似するその他の点については、「別紙実務対応報告公開草案第 17 項（2）から（5）及び第 18 項へのコメント」も参照された。

このようなことから、ストック・オプション会計基準の報酬概念を再定義することでの対応が必要であり、その上で「権利確定条件付き有償新株予約権」の会計処理の在り方を議論すべきであると考えられる。

に、公聴会を開催し公述人より意見を聴取した。

当委員会では、このようにして得られたコメント、公述意見や実態調査の結果を踏まえて慎重に審議を重ね、平成 16 年 12 月に、会計処理の枠組みを企業会計基準公開草案第 3 号「ストック・オプション等に関する会計基準（案）」（以下「公開草案第 3 号」という。）として公表した。その後、これに対して寄せられたコメントを踏まえ、公開草案第 3 号の見直しを進めるとともに、その適用に際して必要と考えられる適用指針の開発を行った。平成 17 年 10 月には、その結果を、企業会計基準公開草案第 11 号「ストック・オプション等に関する会計基準（案）」及び企業会計基準適用指針公開草案第 14 号「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針（案）」として公表し、これに対して寄せられたコメントを踏まえて、さらに検討を加えた。

本会計基準及びその適用指針は、当委員会における以上のような検討の結果として公表されるものである。』

<sup>2</sup> スtock・オプション会計基準第 28 項は、「本会計基準は、我が国におけるストック・オプション制度の運用の実態に即して、その会計処理を明らかにする必要性に応えることを主な目的とするものであることから、」いわゆるファントムストック（自社株連動型報酬）は、我が国で一般的に利用されていないことをもって、ストック・オプション会計基準の対象外にしている。このことから、公表当時、一般的に利用されていたストック・オプションに限定して検討されたのがストック・オプション会計基準の特徴であると言える。

**(4) 勤務条件は付されていないものも一律に報酬とする合理的な根拠を持ち得ないこと**

本公開草案第21条(1)においては、「権利確定条件付き有償新株予約権」を従業員等に付与する場合、「従業員等の退職が予め想定されることは稀であると考えられ通常、勤務条件が明示されていなくとも当該期間の勤務が期待されていると考えられる。」とされているが、投資制度としての特徴を考慮する検討を省略したが故の議論を展開するものである。すなわち、従業員等に付与する「権利確定条件付き有償新株予約権」は、全て報酬であるとの結論から当該取引を整理しようとするため、投資制度として発行する「権利確定条件付き有償新株予約権」の発行目的を無視し、勤務条件が明示されていなくとも退職するものが存在せずサービスを提供する旨の前提を採用しているものと思われる。この点からも(3)の意見にあるとおり、ストック・オプション会計基準の報酬概念を再定義することでの対応が必要であり、その上で「権利確定条件付き有償新株予約権」の会計処理の在り方を議論すべきであると考えます。

なお、実務対応委員会で議論されていた、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は、本公開草案では取りあげられておらず、この点が明らかでないことを念のため付言する。

**質問2**

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】**

本公開草案の提案に同意しない。

**(理由)**

質問1の意見に記載したとおり、本公開草案で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(2)に定めるストック・オプションに該当する旨の提案に同意しないのであり、この提案に同意しない。

**質問 3**

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】**

本公開草案の提案に同意しない。

**(理由)**

質問 1 の意見に記載したとおり、本公開草案で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(2)に定めるストック・オプションに該当する旨の提案に同意しないのであり、この提案に同意しない。

**質問 4**

本公開草案の適用時期等に関し、公表日以降適用するとの提案、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】**

本公開草案の提案に同意しない。

**(理由)**

質問 1～3 の意見にあるとおり、本公開草案に同意しないが、仮に本公開草案が適用されることになった場合を想定した場合、遡及修正について以下の実務上の論点が存在し、実務上の混乱が生じ得る。

**(1) 会社法上の報酬概念と有価証券報告書における報酬**

ストック・オプション会計基準は、会社法の施行日(平成 18 年 5 月 1 日)と同日に適用されている。これは、ストック・オプション会計基準で計上される報酬費用と会社法上の報酬とが整合するように会社法規定が制定されたことによる。

公開草案が確定し適用されると、従来の会社法上の役員報酬決議の範囲が変更されるか否かの議論が生じるが、今回の公開草案は、会社法に与える影響について協議されているかどうか不明である。仮に公開草案による報酬費用の拡大に併せて、会社法上の役員報酬決議の範囲が広がるのであれば、過年度の役員報酬決議を訂正する必要があると考えら

れるが、そうである場合の実務上の対応が不明である（適用日以後に臨時株主総会で過去の役員報酬について再決議すべきか否か等）。

また、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況等」の「役員報酬等」の記載にも影響を与え得るが、この点も金融商品取引法の取扱いについて調整ができていないか不明である。

## （２）遡及適用と資本金増加の登記手続

公表日以後、適用（遡及適用）することが原則であるが、遡及適用すると過去に発行された「権利確定条件付き有償新株予約権」について、過年度の財務諸表が修正され、追加費用が計上され同額の新株予約権が計上されることになる。当該新株予約権が過年度に権利行使されている場合、過年度修正による新株予約権の追加計上額が、資本金の増額となるが、この資本金増加は権利行使された時点のものであり、過去の資本金増加の額が訂正されることになる。そのため、登記事項である資本金の額を訂正せざるを得ないが、これを前提にした登記手続が不明であり、法務省との調整が必要になると思われるが、本公開草案は、この点の調整がなされておらず実務上の問題が残る。

## ■その他

### 質問 5

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。

#### （１）IFRS と異なる取扱い

IFRS において、「権利確定条件付き有償新株予約権」について、費用計上するところがあるが、それは、勤務条件がある場合に限定されている。公開草案は、報酬概念を検討していないため、勤務条件がなくとも「権利確定条件付き有償新株予約権」は全て、費用計上にする取扱いにしており、IFRS 導入企業が増える中で、本公開草案は、IFRS と異なる取扱いを提案するのであり、敢えて異なる取扱いを採用する理由が示されていない。

#### （２）ストック・オプション会計基準そのものの見直し

ストック・オプション会計基準の公表以降、新たな株式報酬や新スキームのストック・オプションがあらわれる中、ストック・オプション会計基準第 2 項(4)に定める報酬概念が、実態に合わなくなっているとの問題意識が本公開草案の背景にあるものと思われる。

また、質問 1 の理由として、「(3) 一律に報酬とする合理的な根拠を持ち得ないこと（報酬の再定義の必要性）」を説明したとおり、報酬概念の再定義が必要であり、実務対応報告で対応する本公開草案で対応するよりも、ストック・オプション会計基準そのものを見直すべきであると考えます。

以 上

## 別紙 実務対応報告公開草案第 17 項 (2) から (5) 及び第 18 項へのコメント

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。

## 第 17 項 (2) について

(コメント)

ストック・オプション会計基準は、無償で付与する自社株式オプションを想定して検討されていたのであり、その当時においては、承知する限り自社株式オプションを有償で従業員に付与する取引は存在していなかった。

したがって、上記は、権利確定条件付き有償新株予約権が報酬であると考えられる根拠にならない。

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 (3) について

(コメント)

入社間もない従業員に権利確定条件付き有償新株予約権を付与した事例を承知しているが、入社間もない従業員に権利確定条件付き有償新株予約権を付与したからといって、権利確定条件としての業績目標を達成するためのサービスを期待しているとは常識的に考えられない。

上記の例からもインセンティブ効果を目的の一つに掲げたとしても、企業が従業員等から受けた労働や業務執行等のサービスの対価と認識して権利確定条件付き有償新株予約権を付与すると断言することはできない。そもそもインセンティブ効果の定義がないまま、勤労意欲の増進等のインセンティブ効果を目的の 1 つに掲げていることをもって追加的なサービスの提供を期待していたと解するのは説得力がない。

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 (4) について  
(コメント)

上記は、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ことを想定している。

また、第 2 項(1)においては、「市場価格がないものを対象とする。」としており、権利確定条件付き有償新株予約権であっても市場価格があるものは、ストック・オプション会計基準の対象外にしている。これは、従業員等に付与する権利確定条件付き有償新株予約権であることをもって、「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。」とする第 17 項(3)の解釈は、本公開草案の根底において一貫していないことを意味する。

これらを鑑みると、市場価格のない権利確定条件付き有償新株予約権の当該払込金額は、時価より低い評価をしている疑いから、市場価格のない権利確定条件付き有償新株予約権は、一律にストック・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取扱いにしたものと解釈せざるを得ない。

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。

#### 第 17 項 (5) について

(コメント)

前段は、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、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いるものと推定し、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論拠にあげているものと考えられる。しかしながら、「第 17 項 (2) について」に記載したとおり、ストック・オプション会計基準は、無償で付与する自社株式オプションを想定して検討されていたのであり、勤務条件があることをもって権利確定条件付き有償新株予約権がストック・オプション会計基準の適用範囲になると解釈することは意図されていなかったと考えられる。

また、後段は、「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。」としているが、これは、「勤務条件は付されていないが業績条件は付されている有償新株予約権」（第 21 項～第 23 項）を意識した前振りと考えられるが、前段に関するコメントと同様、ストック・オプション会計基準が想定していなかった適用範囲を拡大解釈することで対応することを意図しているものと考えざるを得ない。

なお、審議の過程では、付与時点（払込時点）において、従業員等は権利確定条件付き有償新株予約権と交換に一定の額の金銭を企業に払い込むことから、報酬としての性格を有していないのではないかと意見が聞かれた。

この点、ストック・オプション会計基準では、付与時に、勤務条件や業績条件が満たされないことによる失効数を見積り公正な評価単価を乗じて公正な評価額を算出し、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る公正な評価額に基づき報酬費用の総額を変更する方法を採っている（ストック・オプション会計基準第 7 項）。

当該方法に従うと、付与時に、勤務条件や業績条件が満たされないことによる失効数を見積り公正な評価単価を乗じて算出した権利確定条件付き有償新株予約権の公正な評価額と付与時の当該権利確定条件付き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当該権利確定条件付き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)から(5)に記載しているような業績達成のインセンティブ効果を反映するものであり、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。

第 18 項について

(コメント)

有償であることから報酬としての性格を有していない旨の意見に対して、付与時の失効見積数と権利確定日の失効確定数が変化する場合、評価額が変化するため報酬としての性格を有する旨の分析がなされているが、そもそも報酬として認識すべきかの議論をしてから、測定に関する議論をするところ、費用の認識と測定とを混同した議論を展開している。

以上