

プロジェクト 実務対応

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

項目 公開草案に寄せられたコメントとそれらに対する対応案

本資料の目的

1. 企業会計基準委員会は、平成 29 年 5 月 10 日に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（以下「本公開草案」という。）の公表を行った。本公開草案に対するコメント期間は 2 ヶ月であり平成 29 年 7 月 10 日に締め切られた。本公開草案に対しては、253 通のコメントレターが寄せられた。
2. 本資料は、本公開草案に対するコメントとその対応案のうち、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）及び質問 2（会計処理に関する質問）に関する対応案である。

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)」等に対するコメント

1. コメントの対象となる公表物の名称及び公表時期

- ・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「公開草案」という。)(平成 29 年 5 月 10 日公表)
- ・企業会計基準適用指針公開草案第 57 号(企業会計基準適用指針第 17 号の改正案)「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(案)」(平成 29 年 5 月 10 日公表)

2. コメント募集期間

平成 29 年 5 月 10 日～平成 29 年 7 月 10 日

3. 主なコメントの概要とその対応

以下は、主なコメントの概要と企業会計基準委員会（以下「委員会」という。）のそれらに対する対応です。
 「コメントの概要」には主なものを記載していますが、以下に記載されていないコメントについても、委員会で分析を行っています。
 また、以下の「コメントの概要」には、文章表現に関するものについては、記載していません。

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応（案）
質問1: スtock・オプション会計基準に含まれることに関する質問		
本公開草案の提案に同意するコメント		
1) 本公開草案の提案に同意する。	本公開草案の提案に同意する。	
権利確定条件付き有償新株予約権の付与について報酬性はないため、本公開草案の提案に同意しないコメント		
2) 公正価値評価に基づいて金銭を支払っている場合、報酬性はない。	第三者評価機関の算出する公正価値評価に基づいて、当該価格を実際に支払って取得する新株予約権であり、報酬性はないと考える。	
	公正価値としての対価を支払っているのであれば、報酬性はないと考える。あくまで公正価値かどうかで判断すべきであり、公正価値でないとするれば、あるべき公正価値との差額を報酬とすべきと考える。	
	権利確定条件付き有償新株予約権は、企業が、従業員等から現金を対価として受け取り、その従業員等に付与するものである。したがって、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が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。）を適用するのが適当である。	
3) 投資制度として発行しており、労働や業務執行等のサービ	「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	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
<p>スの対価として給付する意図はないため、報酬性はない。</p>	<p>「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、複合金融商品適用指針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。</p> <p>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。</p>	
	<p>これまで多数の上場企業、上場を目指すベンチャー企業が有償新株予約権を採用しているが、当該新株予約権は従業員等の労働の対価として割り当てられるものではなく、従業員等が自らの金銭を対価として自由意思で申込みの有無を決定するものである。この点は、無償で発行される新株予約権(所謂ストック・オプション)とは明確に異なる。</p> <p>有償新株予約権は、自社の株式の保有を希望する従業員等が、新株予約権の購入を通じて、将来的な株式保有を実現するものであることから、どちらかと言えば持株会の制度趣旨に近いと考えられる。有償新株予約権を採用している企業は、これを投資制度であると位置付けており、付与対象者である従業員等は自らの資金を会社に拠出していることもあり、これを報酬(給与・賞与)として捉えていた者は少ないものとする。そのため、これを「労働サービスや職務執行の対価」として定義づけることは、自らの資金負担を伴って当社の業績及び株価の向上可能性に対して投資することを決断した従業員等の思いを否定するものであり、当該制度の採用趣旨とも異なることとなる。</p>	
	<p>本公開草案第17項(4)について</p> <p>1. そもそも有償新株予約権は、普通株式への投資制度である持株会と類似した、新株予</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>約権への投資制度であり、引受者の判断により投資決定されるものである。</p> <p>無償ストック・オプションは、そもそも無償で付与を受けるものであるため、そのほとんどで対象者が受取りを拒むことはないが、有償新株予約権の場合、損失が発生する可能性のある投資であるため、対象者・引受者の個別の投資判断に基づき引き受けが行われるものであり、その結果、応募率は各社各様で、20%を下回るケースも存在し、投資制度としての『実態』を伴っている。</p> <p>2. 従って、投資制度としての新株予約権であることから、複合金融商品適用指針が、まさに導入企業の『目的』にも『実態』にも明らかに合致している。</p> <p>にも関わらず、これらの発行会社の『目的』と『実態』を完全に無視した形で、報酬と考えた経緯があまりにも明確ではなく、その理由を明確にすべきである。</p> <p>3. 「勤務が要求されている期間のサービス提供を期待」との一方的な記載があるが、無償発行ストック・オプションではそのほとんどが対象者に引き受けられるものであるのに対し、有償新株予約権は対象者の投資判断があつてからこそ成立する取引である。</p> <p>そして、在籍条件も業績条件も、それぞれが投資対象の有価証券の前提条件の一つでしかなく、それらの内容を吟味の上、対象者が投資の決断をした上で金銭の払込みをもって取得がなされることが当該取引の成立要件の重要な要素であり、報酬としての性格はない。</p>	
<p>4) 従業員等にとって、払込金額が毀損する可能性があることから報酬性はあるとはいえない。</p>	<p>公正価値での新株予約権への投資制度であるため、業績条件の未達成や、株価が下落し権利行使ができない場合には、当初の新株予約権の取得時に払い込んだ投資元本が毀損することになる。</p> <p>従って、有償新株予約権は損失が発生する可能性のある投資制度であり、そもそも損失が発生する報酬制度はありえないと考える。</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>ちなみに、株式報酬も株価がゼロになった場合には、ゼロにはなってしまうがマイナスになることはない。</p>	
<p>5) 業績条件は、希薄化を懸念する株主への説明として付されており、報酬として付与していないため、本公開草案に同意しない。</p>	<p>ASBJ では、業績条件について、「その達成に向けた追加的なサービスの提供を期待」としているが、そもそも発行企業の多くは希薄化を懸念する株主への説明の要素として付加している。</p> <p>一般的なストック・オプションには業績条件がないため、業績が悪化している企業でも株価のみが外部環境の変化等で上昇すれば権利行使しキャピタルゲインを取得できてしまうが、業績条件を付加することで、株価の上昇のみでは権利行使ができず株価の上昇に加えて業績条件の達成＝企業価値の実体の向上があってやっと権利行使が可能となることで、希薄化を懸念する株主に賛同を得やすい形となるものとなる。</p> <p>ASBJ では、この発行会社の目的について、一切議論がなされておらず、報酬性があるという結論ありきの一方的な解釈の中でのおしつけになっている。</p> <p>尚、業績条件は、上場企業間での新株予約権の発行の際にも活用されており、資金調達目的の発行において、適時開示の資料には希薄化に配慮するため、業績条件を付加している事例がある。</p> <p>更に、新株予約権は、特に未公開企業では、資本政策の手段としても活用されている。未公開企業の場合、新株予約権を発行するには株主総会への付議が必要となり、VC 等の株主の承認を得る必要があるが、希薄化を懸念する株主からは単純な内容の新株予約権では合意を得られないケースがある。そこで、業績条件を付加することで、株主の理解を得て発行できる可能性につながる。</p>	
<p>6) 権利確定条件付き有償新株予約権を付</p>	<p>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</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
<p>与する取引を報酬として整理することについて、その理由を明記すべきである。</p>	<p>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。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。</p>	
	<p>今回のご説明の中で有償新株予約権の報酬としての性格の有無を検討するにあたって参照されているストック・オプション会計基準を見ると、「『報酬』とは、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して、従業員等に給付されるものをいう」とされています。「報酬」の反対給付として従業員等から会社が受けるものは【労働や業務執行等のサービス】と規定されており、これを「従業員から別途の正当な対価支払を受けて給付する行為も含まれている」とは、到底読むことができません。</p>	
	<p>発行対象者が従業員や役員であることは本件会計処理を決定する条件にはならず、それを理由として報酬としての性格を持つと考えることには同意しない。</p>	
<p>ストック・オプション会計基準における報酬の概念が整理されていないため、本公開草案に同意しないコメント</p>		
<p>7) スtock・オプション会計基準に定める報酬の概念を包括的に見直すべきである。</p>	<p>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。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</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>れていた従業員等は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。</p> <p>「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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ます。</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>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。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。</p>	
	<p>ストック・オプション会計基準が公表された時点で想定されたストック・オプションは、従業員等に無償で付与する新株予約権。公表時点で一般的に採用されていない権利確定条件付き有償新株予約権を想定せずに定義された報酬概念をもとに、権利確定条件付き有償新株予約権が報酬に該当すると結論づけようとするのは誤った分析と考える。</p> <p>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り、実務対応報告で対応するテーマではないと考える。</p>	
	<p>ストック・オプション会計基準の創設時には、会社法上の報酬概念に照らした検討が行われ報酬定義が明確にされてきたと理解している。今般の議論は、有償ストック・オプションを会計上報酬とみなすかという点に尽きると思われるが、専ら実務対応報告で開発が進められストック・オプション会計基準を見直さないという手続きには違和感を覚える。</p>	
	<p>有償ストック・オプションの会計上の概念が変更され、ストック・オプション会計基準の範囲に含めようとするのであれば、実務対応報告で開発を進めるのではなく、会計基準自体の変更がなされるべきであると考え。</p>	
	<p>仮に本公開草案が意図する会計処理を実務に持ち込む場合、報酬であることを当然の前提として整備されているストック・オプション会計基準の考え方に有償新株予約権を含めようとするのは相当の困難を伴うことが予想される。少なくとも、会社法上の報酬概念に有償新株予約権が当てはまるのか検討を経る必要があると思われ、それがなされないま</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>ま開発を進めるのであれば、ストック・オプション会計基準自体を見直すべきであると考えられる。</p>	
<p>8) 報酬制度全般について、会計基準の検討を行うべきである。</p>	<p>有償新株予約権を報酬とみなすこととするのであれば、その前に「報酬」の概念のほう(すなわち「ストック・オプション会計基準」そのもの)を見直す必要があると考えます。当該見直しは、現在一般に報酬と考えられていない「正当な対価を支払って従業員等が会社から財を購入する行為全般」との論理的整合性を保ちつつ、今後新たに開発されるであろうさまざまな株式報酬等にも適用可能で恣意的な運用の余地の少ないものとされることを期待します。</p> <p>譲渡制限付株式、信託を用いた手法その他のインセンティブ制度が出現、増加している現状がある中で、議論の必要性も示されないまま特定のスキームについてのみ議論をしても更なる混乱を招く結果となるだけであり、IFRS 第2号株式報酬のような統一的な会計基準の検討を行うべきである。</p>	
報酬の二重計上につながることから本公開草案に同意しないコメント		
<p>9) 同一の労働に対して二重の人件費を計上する部分が生じることとなるのは、不適切である。</p>	<p>今回の会計処理の変更案は、本件取引によるインセンティブによって従業員等から追加的サービスが提供され、その結果として業績が向上したと捉え、その対価として費用計上をすとの整理が示されております。しかしながら業績が向上すれば、その労働の対価は金銭賞与で支払っているのが通常であると考えられます。仮に新株予約権においても人件費を計上すると、同一の労働に対して二重の人件費を計上する部分が生じることとなり、債権者や株主に対して会社の状況を正しく示すことができません。</p> <p>本検討が、「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無償ストック・オプションと類似している」という実際の取引の実態とは異なる定義付けを端としているところに、会社法をはじめと</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>する様々な論点との不整合をきたし、また、会計基準の範囲内においても種々の矛盾を生じさせる根本的な原因となっているのではないかと考えます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
本公開草案第 17 項に記載されている理由が合理的でないことから本公開草案に同意しないコメント		
<p>10) 本公開草案第 17 項(1)に記載されている理由が合理的でない。</p>	<p>本公開草案第 17 項(1)¹について、権利確定条件付き有償新株予約権と権利確定条件なしの新株予約権で、その特徴が異なる重要な点が、「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」ことであるにも関わらず、その「特徴を除けば」とする本公開草案の前提に問題がある。</p> <p>本公開草案第 17 項(1)について、「類似している」との記載について、権利確定条件付き有償新株予約権とストック・オプションのどのような点が類似しており、どのような点が相違しているのかを明示すべきである。</p>	
<p>11) 本公開草案第 17</p>	<p>本公開草案第 17 項(2)²は、「ストック・オプション会計基準第 23 項において、「従業</p>	

¹ 本公開草案第 17 項(1)

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。

² 本公開草案第 17 項(2)

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

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
<p>項(2)に記載されている理由が合理的でない。</p>	<p>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。</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 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くなる。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)。</p> <p>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。</p>	
<p>12) 本公開草案第17項(3)に記載されている理由が合理的でない。</p>	<p>本公開草案第17項(3)は、「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</p>	

れており、企業は引受先を従業員等に限定して権利確定条件付き有償新株予約権を付与するため、基本的には、企業は追加的なサービスの提供を期待しているものと考えられる。

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>約権を付与しているものと考えられる。」とされている。</p> <p>(コメント)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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一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。 3. 2016年10月に日本取締役会協会が公表した経営者報酬ガイドライン(第四版)にも、「日本では高額ボーナスはインセンティブにならないとの意見もある」との記載や、「言い換えれば、まったく中長期インセンティブを持たないアカウンタビリティの欠如した固定重視の報酬体系を維持し続ける理由を探すことのほうが難しい」との記載もあり、インセンティブ=報酬ではなく、インセンティブ=動機づけとしても使用されており、本項(3)の記載で、どのような理由でインセンティブ効果=報酬としたのか詳細な説明を求める。 4. 各信託銀行が提案する「信託型従業員持ち株制度」があるが、これらもインセンティブ・プランとして提案がなされており、この本公開草案第17項(3)の記載からすると、これらのスキームも報酬になってしまうことになる。持株会が報酬ではないのは明らか 	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>であり、有償新株予約権も同様に報酬ではないと考える。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>13) 本公開草案第17項(4)に記載されている理由が合理的でない。</p>	<p>本公開草案第17項(4)³について</p> <p>1. 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、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・</p>	

³ 本公開草案第17項(4)

企業が従業員等に対して勤務条件が付されている有償新株予約権を付与する場合、一定期間のサービスの提供を期待せずに当該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、業績条件が満たされないと権利を得られないことから当該権利確定条件付き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。

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>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。</p> <p>2. 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。</p>	
<p>14) 本公開草案第17項(5)の理由が合理的ではない。</p>	<p>本公開草案第17項(5)⁴について</p> <p>1. 「業績達成の可能性の見積りに高い不確実性がある」としているが、そもそも特に上場企業の導入事例では、各監査法人と評価手法や評価の前提となる基礎数値等についての確認作業を経た上で導入になっており、『高い』不確実性のまま、これまで数百件の導入事例が積み上がっていたとは考えられない。</p> <p>2. また、そもそも、『高い』か『低い』かは、個別事案で検討すべきことであり、総じて『高い』ということはない。</p> <p>3. 「不確実性」についても、そもそも株価算定等でもすべての事象において不確実性は必ず存在し、当該記載は恣意的な記載であると言わざるを得ない。</p>	

⁴ 本公開草案第17項(5)

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評価額には一定の幅があることとなるが、従業員等が当該評価額に基づく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募集に応じる場合、業績条件が満た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、企業は従業員等から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。

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>4. 「評価額には一定の幅があることになる」とあるが、評価の前提について、監査法人等と協議・検討の上、算出された結果であり、株価算定書とは異なり、そのほとんどが算定結果を1本値で提出しており、一定の幅は存在していない。</p> <p>5. 「割安であると考えて」との記載については、投資自体を理解していないと言わざるを得ない。すべての投資は、投資対象の有価証券に関するあらゆる情報を検討の上、投資がなされるものであり、基本的にはどんな投資にも『主観的な割安』の判断が存在する。</p> <p>不動産だろうが企業買収であろうが、基本的な投資はすべてにこの『主観的な割安』の判断があり、通常の株式への投資行動も、将来の株価上昇などの期待から割安と考えて投資をするのである。この『主観的な割安』は報酬ではなく、客観的な割安がない限り報酬としての性質にはならない。</p> <p>6. 公正価値は、付加されている業績条件の困難度によって変化するため、かなり厳しい業績条件の場合には公正価値が必然的に僅少となることがある。そして、僅少な公正価値だと、すべての引受者が投資をするわけでは決してないことを付記させていただく。</p> <p>釈迦に説法で恐縮だが、宝くじを例として挙げる。</p> <p>宝くじの最大の損失は1枚あたり約300円だからということで、投資による元本毀損のリスク規模が許容度の範囲以内だということから宝くじを買う＝投資をすることがあるが、一方で、宝くじの成功確率は著しく低いためほぼ当たることはない＝ほぼ確実に損失が発生するという判断から、無駄になる可能性を嫌気して買わないという選択肢も相当に採用されている。</p> <p>従って、発行価額が低いからといってみな主観的に割安と考えることは決してな</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>く、実際に公正価値が株価の0.1%未満であるが、応募人数が20%未満というケースも存在し、投資制度としての実態があり、報酬ではない。</p>	
<p>15) 本公開草案第17項(5)について、市場価格のない権利確定条件付き有償新株予約権の払込金額が時価より低い評価とされている前提は不適切である。</p>	<p>公開草案においては、その適用範囲について、市場価格がない新株予約権を対象としており、市場価格のあるものについては、適用対象外としている。</p> <p>これに対して、公開草案の考え方は、権利確定時点での失効見積もりが変更され払込価額と評価額に差が生じる場合にはインセンティブ効果があることを理由として、報酬性があるものとして考えるとの整理である。</p> <p>この考えに立脚すれば、仮に新株予約権に市場価格があったとしても、払込価額と評価額(市場価格)に差が生じる場合には報酬性のあるものとして扱われなければ整合性が取れないはずである。これは、結局のところ、割安価格での新株予約権の付与を論拠とした報酬性の判断であるものと理解しているが、この考え方に立脚すれば、市場価格が存在しない場合であっても、合理的に算定された価額(時価)として認められる価格をもって取引されているものについては、同様に適用範囲外とすることを考えられたい。</p> <p>一般的に、「権利確定条件付き有償新株予約権」は、その発行に際して専門家に新株予約権の公正価格の算出を依頼し、当該金額に基づいて払込価額を決定する実務が通例である。当該金額は、会計監査人である監査法人や顧問弁護士が会社法上の有利発行規制の観点から報酬の該当性にかかる確認を行っていることが一般的である。このようなプロセスを踏まえた当該金額は、本論点にて懸念されるような割安価格には該当しないため、本件発行を報酬として認識すべきではないと考える。</p>	
<p>16) 本公開草案第17項(3)から(5)に記載されている理由が合</p>	<p>本公開草案の第17項(3)から(5)から読み取れるロジックは以下の通りと考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> *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 	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
<p>理的でない。</p>	<p>*報酬性があるから費用計上すべき</p> <p>しかし、ここでも論理破綻が見られる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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1,000円のキャピタルゲインが出ても付与時の価値が100円であれば、会計上の報酬額は100円であり、決して1,000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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>プシオ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。</p>	
本公開草案第18項の記載が合理的でないことから本公開草案に同意しないコメント		
<p>17) 本公開草案第18項の記載が合理的でない。</p>	<p>本公開草案第18項は、「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おおむ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執行の見積数に重要な変動が生じる場合、変更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る。」とされている。</p> <p>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論点である。</p> <p>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の取り扱いを論拠とすべきではない。</p> <p>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。</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>本公開草案第 18 項について</p> <ol style="list-style-type: none"> 第 17 項 (2) と同様に、もともと典型的なストック・オプションについて述べているので、本公開草案第 15 項にも記載されているように、「公表時には想定されていなかった」ものをここで論拠とすることは『不適切』である。 また、本記載は、あくまで、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内容になっており、そもそも本公開草案第 17 項から第 23 項を参照すると報酬性があると考えたという論拠として記載がなされるべきであるにも関わらず、その論拠の記載とはなっていない。 	
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に関する本公開草案の提案に同意しないコメント		
<p>18) 勤務条件が付されていない有償新株予約権に報酬性は無い</p>	<p>本公開草案においては、勤務条件が付されているか否かに関わらず、有償新株予約権の付与を報酬として認識し、業績条件の達成により権利が確定した際には株式報酬費用が認識される取り扱いを提案している。その結果、過年度において既に退職済みで発行企業に対して何ら追加的なサービスを提供していない元従業員等に対する報酬が認識されることとなる。ストック・オプション会計基準の本質的な考え方として、企業が消費した労働サービスを費用として認識するための会計処理であるにも関わらず、このような取り扱いとなることについて違和感を覚えざるを得ない。</p> <p>有償新株予約権を付与している企業のうち、勤務条件を設定せずに有償新株予約権を付与している企業は、その前提として当該取引を新株予約権に対する投資制度として位置付け、新株予約権を購入する取引であると整理している企業が多いものと推察する。そして、このような企業においては、従業員等が購入した新株予約権が当該従業員等の個人資産としての投資商品であるという側面を強調し、新株予約権者である従業員等の退職後に</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>においても権利行使を認めたものであると考えられる。このような実態に鑑みると、勤務条件の付されていない有償新株予約権については報酬取引として認識するよりも、金融商品の売買に準じた会計処理を行うことが適切であるものとする。</p> <p>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、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する。</p> <p>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。</p>	
その他の理由で本公開草案に同意しないコメント		
<p>19) 権利確定条件付き有償新株予約権は、金銭を支払った時点で、取引が完了</p>	<p>有償新株予約権は「付与時に従業員等が金銭を払い込む点を除けば」無償ストック・オプションと同一であるかの如く扱い、同じく報酬として看做すことを提案しております。しかし、以下の理由で、この「金銭の払込」の意味は、有償新株予約権の仕組みが無償ストック・オプションと似て非なるものとして区別しなければならず、有償新株予約権にス</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
<p>しているため、ストック・オプション会計基準を準用すべきではない。また、本公開草案は、ストック・オプション会計基準の整理と整合していない。</p>	<p>トック・オプション会計を導入することに同意しない理由であります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. スtock・オプション会計基準第49項「付与したストック・オプションと、これに応じて提供されたサービスとが対価関係にあることが前提とされており、企業の経済合理性を前提とすれば、当該ストック・オプションとサービスとは、契約成立の時点において、等価で交換されていると考えることができる。」と記載されております。 2. スtock・オプション会計基準第50項「付与日以後のストック・オプションの公正な評価単価の変動はサービスの価値とは直接的な関係を有しないものとみているため、(中略)本会計基準では、付与日におけるストック・オプションの公正な評価単価をもとに算定を行うこととした。」 3. スtock・オプション会計基準 公開草案に対する対応 P.3 「(1)(省略)は、従業員が新株予約権を購入する取引であり、本会計基準が対象とする会社が、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り、対応不要と考えた。」 <p>以上、ストック・オプション会計の趣旨をまとめると、</p> <p>『「無料で価値のある権利を与えるので、労働で見返りを期待する」ということで、その「価値ある権利」とは、付与の時点で公正な評価に基づいて算出された価値であり、付与時点で「労働と等価」である。だから付与者が将来得るであろうメリットは、発行した企業側から見れば「報酬」なのである。』</p> <p>しかし、新株予約権を購入する場合は、何かの対価の代わりに新株予約権を付与するという取引とは異なる、と明確に記載しております。</p> <p>有償新株予約権は、既に契約時点で公正なる価値に対して付与者が公正な対価を支払い、新株予約権を購入した形となっております。ましてや、ストック・オプション会計に</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>おいても、付与日以降の公正評価の変動は労働の価値とは直接関係を有しない、と明記しております。よって、有償新株予約権は、購入時点で、発行企業と付与者間で将来の価値や労働など期待の提供を内包する取引が完了していると解する以外考えられません。</p> <p>ストック・オプション会計基準では、付与時に給付される新株予約権の価値が、従業員等による追加的なサービスと等価交換されているとの整理がなされているが(ストック・オプション会計基準第44項)、本公開草案では、業績条件の達成見込みの変動を理由として、公正な評価額を変動させるとしており(本公開草案第25項)、付与時に算定されない価値を事後的に「報酬」として把握するかに見える。本公開草案は、ストック・オプション会計基準第44項とは異なり、付与時には「報酬」と認識せず、価値を算定しなかった部分につき、会社の状況の変化に応じて事後的に「報酬」とすることを提案するものか説明されたい。</p>	
20) ストック・オプション会計基準の公表時のコメントと整合していないため、本公開草案に同意しない。	<p>ストック・オプション会計基準の公表時のコメントにおいて、本件と概ね同様の取引(新株予約権の譲渡により結果としてストック・オプションと同じ経済的効果を得ることを目的とした取引)に関する質問があり、これをストック・オプション会計基準の対象範囲外として整理された経緯がある。当該取引は、未公開会社で公開準備中である企業を想定し、会社がオーナー社長に有償で適正な時価にて新株予約権を発行し、当該オーナー社長が新株予約権を従業員に同額で譲渡する取引であり、オーナー社長を仲介することを除けば、本件と同様の取引であるといえる。これに対し、当時のASBJは、当該質問に対して「従業員が新株予約権を購入する取引であり、本会計基準が対象とする会社が、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り、対応不要と考えた」と回答している。これまで有償新株予約権を付与した企業は、その会計処理にあたっては、当該取引を「従業員が新株予約権を購入する取引」と判断し、複合金融商品適用指針を適用し</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>てきたものとするが、当該判断の過程において、当時のASBJの上記回答を参照・斟酌した要素も少なくないものと思料する。多くの企業が有償新株予約権の発行における開示資料等において「報酬ではなく投資制度である」と強調していることは、この証左であるとも考える。</p> <p>従って、本公開草案における説明は、当時のコメント案への回答の内容を信頼し、実務として定着していた実情に対して説明が不足しているものとする。仮に、本公開草案が従来の会計処理の考え方を改めるものであれば、「想定していなかった取引」として「取り扱いが不明確であった」という説明ではなく、「取り扱いを改めるものである」と明記すべきである。</p>	
<p>21) 本公開草案第4項ただし書きに定める反証規定について、要件や例示を設けるべきである。</p>	<p>本公開草案においては、「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として用いられていないことを立証できる場合」には、当該有償新株予約権の付与はストック・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、複合金融商品適用指針に従い会計処理を行うべきことが示されている(公開草案第4項ただし書き)。</p> <p>しかしながら、ここでいう「対価性のないことを立証」するに際して必要となる要件が明示されておらず、当該規定の適用可否を判断するに当たり実務上の困難さを生じさせる可能性がある。</p> <p>これは、限定的な例示を行うことにより実務上の判断において柔軟さを損なうことを懸念した配慮であると思われるが、本規定への該当性を判断するための要素を不明確としたままでは、当該規定を適用する際に実務上の判断に多様性を生じさせることも考えられるため、当該規定を適用するための考え方を明示するとともに、要件や例示を設けるべきである。</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>「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として用いられていないことを立証できる場合」の例示について</p> <p>本公開草案において、有償新株予約権に市場価格ある場合を本実務対応報告の対象外としている(第2項)から推測するに、有償新株予約権の価額について割安価格でないことを立証することが労働の対価性がないことの立証方法の一つとして考えられるため、例えば「有償新株予約権の発行価額が割安な価額でないことを立証できる場合」を当該規定の一例として明示するなど、実務上の混乱を回避するための措置を講ずるべきである。</p> <p>「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として用いられていないことを立証できる場合」の例示について</p> <p>ストック・オプション会計基準第29項においては、「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」とあるが、有償新株予約権を付与している企業の殆どは、当該新株予約権の時価に相当する金銭を対価として新株予約権を付与していることから、当該金銭の払込により対価関係が完了していることを主張することが考えられる。現状の公開草案の記載では、当該主張により対価性に関する立証が可能であるか否かが不明確である。</p> <p>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</p> <p>公開草案は、発行企業の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</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>本公開草案の第20項の記載について、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相当な混乱が生じる可能性があり、立証の例示をすべきである。 2. 例えば、以下の場合はどうか？ <ul style="list-style-type: none"> ・「有償新株予約権」を「役員」への「公正価値発行」として株主総会に付議 ・株主総会で株主の承認を得た <p>この場合、会社法では「役員報酬」にはなりようがないと考えるが、本公開草案が導入されると、会計処理では報酬としての費用計上となってしまい、実務上の混乱が発生することになる。</p> <p>この点について、論点整理はなされているのか、お答え頂きたい。(企業(個人含む))</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	業績条件を評価項目に組み入れる株式オプション評価モデルを用いて算定された新株予約権(いわゆる有償ストック・オプション)の時価相当額を払込金額とする場合の新株予約権が本公開草案の適用対象に含まれる場合も、株式オプションの合理的な価格算定のために広く受け入れられている株式オプション価格算定モデル等の算定技法により算出された時価相当額で新株予約権を引き受けている場合は、その事実をもって、対価性のないことが立証されているものとして処理し、会社法の「報酬等」との整合性を維持することができるわけではないとの理解でよいか。	
質問2: 会計処理に関する質問		
本公開草案の提案に同意するコメント		
22) 本公開草案の提案に同意する。	基本的にストック・オプション会計基準及び企業会計基準適用指針第11号「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針」(以下「ストック・オプション適用指針」という。)に準拠した取扱いとする提案に同意する。	
本公開草案の提案に同意しないコメント		
23) 質問1に同意しないため、質問2についても同意しない。	質問1に同意しないため、質問2についても提案には同意しない。	
一部の会計処理を明確にすべきというコメント		
24) 新株予約権として計上した払込金額が、権利不確定による失効する場合の会	本公開草案第5項(6)では、新株予約権として計上した払込金額は、権利不確定による失効に対応する部分を利益として計上することが定められているが、当該利益の計上時点について、業績条件の達成見込みがないと判断された時点で計上するのか、業績条件を達成しないことが確定した時点で計上するのかを明らかにすべきと考えられる。	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
計処理を明確にすべきである。	本公開草案第5項(6)について、利益を計上する時点が明示されていないため、「権利が失効することが確定した期に利益として計上する」といった文言を入れてはどうか。	
25) 業績条件のみが付されている場合の「権利確定日」の判定について、明確化すべきである。	<p>業績条件のみが付されている場合の「権利確定日」の判定について、明確化すべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>本公開草案第7項(3)において、「勤務条件は付されていないが業績条件は付されている場合、業績の達成又は達成しないことが確定する日を権利確定日とする。」と定義されている。業績条件のみが付されているケースにおいては、具体的に、何ををもって「業績の達成又は達成しないことが確定」したと言えるのか、必ずしも明らかではない。例えば、営業利益が一定の金額を超えるという業績条件のみが付されている場合、営業利益の「確定」によって新株予約権者の権利が確定することになるが、営業利益が「確定」するタイミングに関して、実務で多様性が生じるおそれもあると考えられる。したがって、業績条件のみが付されているケースの権利確定日(一定の業績の達成又は不達成により業績条件を満たし権利が確定する日)について、例えば「権利確定日として合理的に予測される日として判定する」旨の説明を加えるべきと考える(ストック・オプション適用指針第17項(3)参照)。</p> <p>本公開草案では、権利確定日の見積もりにおいて、「業績の達成又は達成しないことが確定する日を権利確定日」としている(第7項(3))。</p> <p>この点、有償新株予約権の発行事例を参照する限り、多くの事例において業績条件の判定は当該決算期に係る有価証券報告書(または決算短信等)に記載された数値を参照することとされている。このような場合において、権利確定日として想定すべき日は判定事業年度である決算期末、または有価証券報告書(または決算短信等)の提出日であることが</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>考えられるが、本公開草案においては、その考え方が明示されておらず、実務において多様性が生じる可能性がある。したがって、実務指針としての役割として、このような多様性を避けるため、権利確定日に関する考え方を補足することが望ましいものとする。</p>	
<p>26) 失効の見積数の算定方法を明確にすべきである。</p>	<p>付与日から権利確定日までの直前までの間に、権利不確定による失効の見積りに重要な変動が生じた場合に見直しすることとされているが、権利確定条件付き有償新株予約権については、業績測定期間の最終段階になり失効数の見積りを精緻に行うことが初めて可能になる場合など失効見積り数の修正による費用計上額の影響が大きい場合が多いものと考えられることから、「重要な変動が生じた場合」はどのような場合であるのか明確にしないとばらつきが生じる懸念があるため、明確化が必要であるとする。</p> <p>権利不確定数による失効の見積り数について(公開草案第5項(3)(4))</p> <p>権利確定条件付きの有償新株予約権について、権利確定条件に業績条件が含まれる場合、その達成確率を計算するための手法として広く市場参加者に受け入れられている方法は存在しないと考えられる。すなわち、業績の達成確率は、過去の業績の変動推移だけでなく、当該企業の置かれている現在の外部経営環境や経営者の行動をはじめとする内部経営環境にも影響され、その確率を客観的に数値化するのは困難な領域と考えられる。設例の前提では、業績条件を考慮した見積失効数が十分な信頼性を持って見積ることができるものと仮定されているが、どのような前提条件を満たせば十分な信頼性を持って見積ることができるのかの示唆に乏しい。他方、ストック・オプション会計基準第52項では、十分な信頼性をもって失効数を見積ることができない場合には、見積りを行うべきではないとされている。本公開草案において、権利確定条件付き有償新株予約権については、どのような場合に第52項に該当するのか明確にすべきものとする。</p> <p>仮に、業績条件を考慮した見積失効数が十分な信頼性を持って見積ることができる場合</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>においても、権利確定条件付き有償新株予約権の権利確定数の見積方法の開示(ストック・オプション会計基準第16項(4))においては、算定にあたって使用された算定技法、計算にあたり置かれた仮定(例えば将来の業績達成確率は過去の業績推移のみに依拠するなど)、使用されたデータ、そして発行会社が業績見通しを公表している場合にはそれとの整合性等、について十分に説明されることが必要と考える。</p> <p>本公開草案第5項(5)②において、「付与日から権利確定日の直前までの間に、権利不確定による失効の見積数に重要な変動が生じた場合(ストック・オプション会計基準第11項の条件変更による場合を除く。)、これに伴い権利確定条件付き有償新株予約権数を見直す」とあるが、本公開草案、ストック・オプション会計基準及び適用指針のいずれにおいても、業績条件が付されていた場合における、その達成・不達成の見積もりに関する具体的な見積もり方法の指針が明示されていない。</p> <p>特に、有償新株予約権の業績条件として、将来の特定の決算期に係る利益目標(例えば、営業利益)の達成を条件としている場合において、企業内部の利益計画等を参照して判断すべきか、あるいは実績ベースで判断すべきか等、その方法について実務において多様性が生じる可能性がある。また、会計監査の場面においても、当該見積もりについての検証を行うことが困難な場面が生じ得るものと考え。このような実務上の混乱を回避する為の方法として、業績条件に関する失効見積もりに関する具体的な方法を例示などで示すべきである。</p> <p>これは、有償新株予約権のみの論点ではなく、ストック・オプション会計基準が想定していた無償型のストック・オプションにおいても同様の論念が生じ得るものであるが、一般的なストック・オプションには業績条件が付されていない事例が多数なのに対し、有償新株予約権の発行事例の殆どは業績条件が付されていることから、これまでの一般的なス</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>トック・オプション以上に明確化の需要があるものとする。</p> <p>本公開草案は、失効の見積数として、業績条件の達成可能性の評価を毎期末に行うこととなるが、これについてなんらの設例も指針も存在せず、実務上、監査人との見解の相違等々の多くの混乱や負担を招きかねない。</p> <p>また、失効の見積数の変動として業績条件達成前に費用計上し、その後結局業績未達により新株予約権が失効した場合、株式報酬費用のマイナス残高が生じることとなると考えられる。これが正しければ、実務上混乱の無いよう、設例として設けるべきである。</p>	
<p>27) 未公開企業における取扱いについて、明確化すべきである。</p>	<p>未公開企業における取扱いについて、明確化すべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>ストック・オプション会計基準第13項において、未公開企業については、ストック・オプションの単位当たりの本源的価値の見積りに基づいて会計処理を行うことができるという特例が定められている。一方、本公開草案においては、第8項にて「本実務対応報告に定めのないその他の会計処理については、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の定めに従う。」とされていることから、本実務対応報告が対象とする取引に対しても、ストック・オプション会計基準第13項の特例の適用は可能であることが示唆されていると考えられる。しかしながら、未公開企業であっても、権利確定条件付き有償新株予約権を付与するに当たり、従業員等による払込金額を算定するために、権利確定条件を反映させた公正な評価額を算定していることから、ストック・オプション会計基準第13項の特例の適用が認められるのかどうか、必ずしも明らかではない。よって、本公開草案が対象とする取引についても、未公開企業による特例の適用が認められる旨を明記することが望ましい。</p> <p>本公開草案は、適用対象とされる企業に公開企業・未公開企業の区別はなく、未公開企</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>業にも適用されるものと見受けられる。ここで、本公開草案においては、従来の会計基準の運と同様に、未公開企業にもストック・オプション会計基準における未公開企業における取扱い(13項)が適用され、ストック・オプションの公正な評価単価に代えて、ストック・オプションの単位当たりの本源的価値の見積りに基づいて会計処理を行う方法を選択適用することができるものと理解している。</p> <p>これにつき、当該取扱いについて、本公開草案では明示的に示されていないので、未公開企業における取扱いについては当該特則が適用できる旨を明示することが望ましいと考える。</p> <p>なお、仮に当該方法が認められないとなると、ストック・オプションを無償で発行された場合と有償で発行された場合で取扱いが異なるものとされる理由を明示すべきであるとも考える。</p> <p>未公開企業の取扱いについて(公開草案第8項)</p> <p>本公開草案第5項(4)において、権利確定条件付き有償新株予約権の公正な評価単価の算定技法の利用については、ストック・オプション会計基準第6項(2)に従うとされている。この点、ストック・オプション会計基準第13項では、「未公開企業については、ストック・オプションの公正な評価単価に代えて、ストック・オプションの単位当たりの本源的価値の見積りに基づいて会計処理することができる。」とされている。また、本公開草案第8項において、「本実務対応報告に定めのないその他の会計処理については、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の定めに従う。」とされている。</p> <p>これらからすれば、本公開草案において、未公開企業については、権利確定条件付き有償新株予約権の公正な評価単価についても、単位当たりの本源的価値に基づき、会計処理</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>することを容認しているものと考えられる。公開会社(会社法第2条第5号)においては、有利発行でない場合には取締役会決議のみで発行できることから、通常、発行時に払込金額の算定にあたり、有利発行に該当しない公正な評価単価を算定しているものと考えられる。他方、未公開企業の場合は公正な評価単価の算定が難しいことから、本源的価値による算定を認めており、その結果、報酬費用計上がなされないことになっているとすれば、公開企業と同様に有利発行に該当しない公正な評価単価の算定を発行時にすでに行っている場合においては、当該公正な評価単価により、適切な報酬費用が計上されるようにすべきものと考えられる。</p> <p>このため、本公開草案において、権利確定条件付き有償新株予約権については、未公開企業に対する本源的価値の容認を認める必要はないものと思われる。</p>	
<p>28) 権利確定条件に強制行使条項が含まれている場合の取扱いについて明確にして頂きたい。</p>	<p>業績条件に株価条件も含むとされているが、強制行使条項が含まれている権利確定条件付き有償新株予約権についても、実務対応報告の範囲に含まれるのか、及び、範囲に含まれる場合の会計処理の明確化をご検討いただきたい。</p> <p>(理由)</p> <p>新株予約権の行使の条件のうち、株価が一定額を下回った場合に新株予約権の行使をしなければならないとする条件が付されているケースがある。このような強制行使条項がある場合、会社側が(株価が上がった場合ではなく)株価が下がった場合にも失効の見積数に反映され、報酬費用を計上することが考えられる。当該処理は、株価が下がった場合にも、従業員等にとって強制執行条項に該当するとマイナスの経済負担が生じるため、従業員等は株価を上げるために業績を回復させようとすると考えられ、インセンティブ効果が必ずしも否定されるものではないと考えられることによる。このため、強制執行条項が含まれている権利確定条件付き有償新株予約権についても、実務対応報告の範囲に含めて、</p>	

論点の項目	コメントの概要	コメントへの対応(案)
	<p>業績条件(株価条件)と同様の会計処理をされると考えられるが、本公開草案では明確にされておらず、実務上の取扱いが異なってくるのが懸念される。報酬性との関係を整理したうえで、強制執行条項が含まれている権利確定条件付き有償新株予約権が実務対応報告の範囲に含まれるのか、及び、仮に似含まれる場合の会計処理について明確化すべきと考えられる。</p> <p>権利確定とは、権利行使により対象となる株式を取得することができるというストック・オプション本来の権利を獲得すること(ストック・オプション会計基準第2項第2号)と定義されている。当社が平成28年5月に割り当てた第15回新株予約権には、権利行使期間内において株価が予め設定した所定の水準を下回った場合に、新株予約権の権利行使が義務付けられる条項(以下、「義務条項」という。)が設定されている。当該条項は、ストック・オプション本来の権利を獲得することとは意味合いが異なり、権利確定条件には該当しないという整理が当社の理解である。</p> <p>当社以外の上場会社が導入している有償新株予約権にも、このような義務条項が設定されている事例が散見されるため、今般の実務対応報告の適用が及ぶ範囲に義務条項が含まれることとなるのか取り扱いを明確にすることを検討されたい。</p> <p>当社が発行する権利確定条件付き有償新株予約権は、新株予約権者の勤務条件や当社の業績推移と一切関係なく、当社株式の市場価格推移のみに影響を受けて強制的に新株予約権を権利行使する義務の発動が付されている。勤務・業績状況と無関係に市場価格推移のみで強制権利行使義務が顕在化する上、退任・退職後も当該義務条項が解除されない「リスク金融商品を公正価値で有償付与する行為」に、報酬の性格はなく労働や業務執行等のサービスの対価に該当するとは考えられない。</p>	

以上