

[公開草案]

「ストック・オプション等に関する会計基準(案)」の公表

- 
- 法人名 : ?フィナンテック
  - 部 署 : IRコンサルティング部
  - 役 職 : コンサルタント
  - 名 前 : 深井浩史
- 

■コメント:

#### 1. オプション価値の計算に関する質問

オプションの価値についてはブラックショールズ式等により計算ということですが、オプションの公正価格が計算できるのか非常に心配します。

従業員向けに一般的に付与されるオプションは、行使期間が数年先に開始される、アメリカン型のコールオプションということになると思います。さらに権利確定、行使までに退職すると失効するので、発行側が付帯的なオプションをつけていると言えます。

期間については権利確定までの数年間と、権利確定後から権利行使期限までの数年間という二つの期間に分けて考えることができます。ブラックショールズ式には、現時点での時価、行使価格、付与から行使期限までの期間、権利行使期限までの期間対応の金利、期間対応の統計的なボラティリティを入力します。単純な式の場合には、計算時点と権利行使開始と時間差はそれほど見ていないものと思います。

今回の導入に当たっての公正価値の計算において、どのように計算するのか、期間二段階で計算するのか、退職・失効についての発行者の持つオプション価値はどのように考えるのでしょうか。公正な価値の計算方法が説明、確立されていない段階での導入は難しいように思います。

#### 2. 経営者・従業員に対する報酬としての正当性についての質問

退職・失効という点に関してはさらに、以下の懸念があります。

オプションの価値を費用計上することになると、企業としては現金報酬とストックオプション価値をあわせて当期いくらまで支給するかを考えるとと思います。ストックオプションの価値分だけ現金報酬は減らすという考え方もあると思います。一方、従業員はやむをえない事情で権利確定前に退職し、権利失効とならざるを得ない場合もあるかと思っています。企業側は退職実績に合わせた会計処理で済むでしょうが、従業員に対する報酬の考え方としては問題があると思います。ストックオプションの給付を理由に現金報酬を抑制されていた状況で、やむを得ぬ退職で権利を失効した場合、本来受け取る権利のあった報酬を受け取れなくなったという見方もできるかと思っています。ストックオプションの付与の実態が、

100%将来の仕事に対する期待に対する対価、しかも権利確定期間後の仕事への期待に関するものであればいいですが、実態としては相当部分が過去の業績に対する恩賞として付与されていると思います。

これまではオプションそのものの金銭的価値を発行者も付与された者も認識していなかったのが、退職・失効の場合でも問題は起こらなかったと思います。しかし今後付与時に金銭価値を認識し、現金報酬とバランスを見ながら付与することになると、退職したら失効する報酬というものが、従業員のサービスに対する合理的な対価と言えるのだろうか、と疑問に思います。