

「ストック・オプション等に関する会計基準」の解説

統括研究員 豊田 俊一

1. はじめに

平成 17 年末にいくつかの会計基準が公表されているが、本稿においては、そのうち企業会計基準第 8 号「ストック・オプション等に関する会計基準」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」(以下併せて「本会計基準」という。)について、その概要を説明する。(なお、文中意見にわたる部分は私見である。)

本会計基準の対象として中心的に想定されているのは、タイトルにもあるとおり、ストック・オプション(従業員等に労働や業務執行等のサービスの対価として付与される自社株式オプション)である(基準第 2 項(2))。しかし、ストック・オプション会計の本質は、財貨又はサービスを取得する取引において、自社株式オプションを対価として用いるところにあると考えられ、このような取引全体に統合的な会計処理が必要となる。さらに、財貨又はサービス取得の対価として、自社の株式そのものを用いた場合にも、それによって取得した財貨やサービスを財務諸表上認識する必要があるか否かという点については、統合的な取扱いが求められる。このため、本会計基準においては、ストック・オプション取引についての会計処理と開示の内容を明らかにすることを中心的な目的としつつも、より広く財貨又はサービスを取得する対価として自社株式オプションや自社の株式を用いる取引の全体を適用範囲に含めて、該当する範囲で、ストック・オプション取引についての取扱いと統合的な取扱いが求められている。

本会計基準は、自社株式オプションや自社の株式を財貨又はサービスを取得する対価として用いる取引を対象にしており、対価がこれら以外である場合には、たとえその額が何らかの形で自社の株価に連動している取引であっても対象とはしていない。対価の計算要素に自社の株価を織り込めば、契約上そのような対価を作り出すことも可能であるが、現金で支払いがなされる以上その額で測定が行われることは明らかであるともいえる。また、自社株式オプション等を対価として用いる場合であっても、その取引によって取得するものが現金や事業である場合等、他の会計基準でカバーされている取引については本会計基準は適用されない(基準第 3 項)。事業を取得する場合は、企業結合に関する会計基準で取り扱われることになる。この他、自社株式オプションや自社の株式が財貨又はサービスの取得の対価にあたらない場合、デット・エクイティ・スワップ取引、従業員持株制度において自社の株式購入に関し奨励金を支出する取引、敵対的買収防止策として付与される自社株式オプション等は、適用範囲に含まれない。

本会計基準は、基本的に会社法の施行日以降に付与されるストック・オプション等から適用することとされており、早期適用は認められていない(基準第 17 項)。

2. スtock・オプション取引とその会計処理

〔1〕取引例

まず、具体的にStock・オプション取引をイメージするため、設例を掲げる。

A社は、X3年6月の株主総会において、従業員のうちマネージャー以上の者75名に対して以下の条件のStock・オプション（新株予約権）を付与することを決議し、同年7月1日に付与した。【付与日：X3年7月1日】

Stock・オプションの数：従業員1名当たり160個（合計12,000個）であり、Stock・オプションの一部行使はできないものとする。【付与数：12,000個】

Stock・オプションの行使により与えられる株式の数：合計12,000株

Stock・オプションの行使時の払込金額：1株当たり75,000円

Stock・オプションの権利確定日：X5年6月末日【権利確定日：X5年6月末日（付与日から2年後）】

Stock・オプションの行使期間：X5年7月1日からX7年6月末日【行使期間：X5年7月1日からX7年6月末日（権利確定日の翌日から2年間）】

付与されたStock・オプションは、他者に譲渡できない。

付与日におけるStock・オプションの公正な評価単価は、8,000円/個である。【付与日における公正な評価単価：8,000円/個】

X3年6月のStock・オプション付与時点において、X5年6月末までに7名の退職による失効を見込んでいる。【付与日における権利確定見込数： $(75名 - 7名) \times 160個/名 = 10,880$ 個】

X5年6月末までに実際に退職したのは、5名であった。【権利確定実績数： $(75名 - 5名) \times 160個/名 = 11,200$ 個】

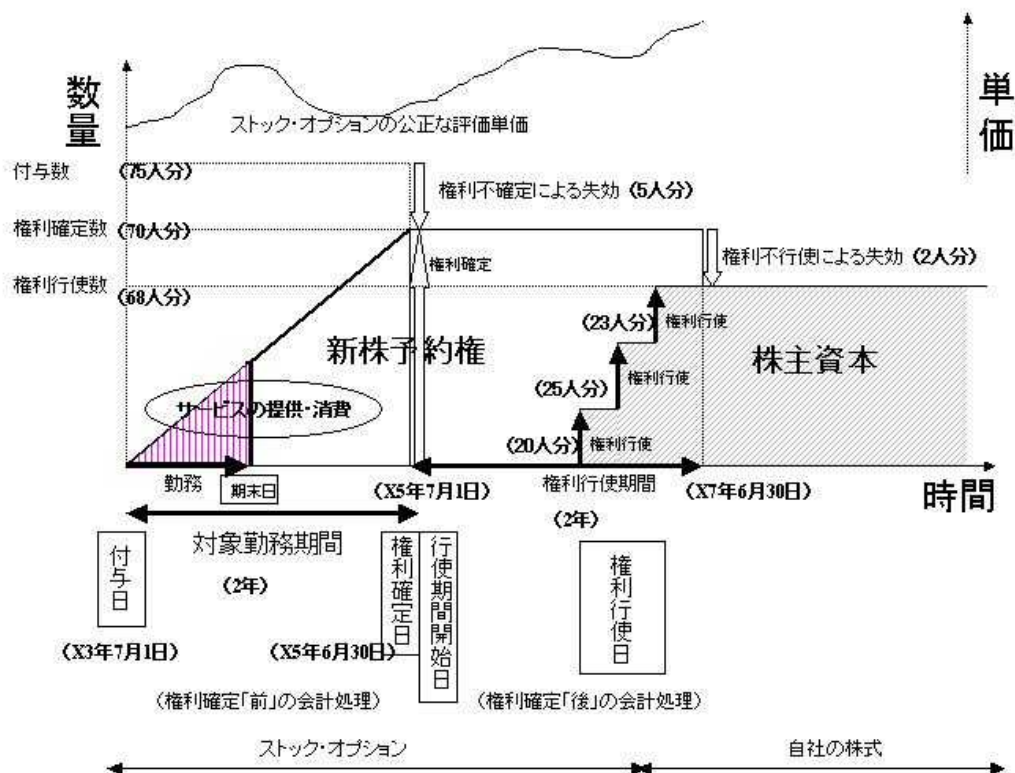
年度ごとのStock・オプション数の実績は以下のとおりである。

| | 未行使数 (残数) | 失効分 (累計) | 行使分 (累計) | 摘 要 |
|-------|--------------|-------------|-------------|--|
| 付与時 | 12,000 | - | - | |
| X4/3期 | 11,840 | 160 | - | 退職者1名【権利確定数の見積りで考慮】 |
| X5/3期 | 11,520 | 480 | - | 退職者2名【 " 】 |
| X6/3期 | 8,000 | 800 | 3,200 | 【権利確定前の会計処理】 X5/4～6月の退職者2名、 【権利確定後の会計処理】 行使20名【行使の会計処理】 |
| X7/3期 | 4,000 | 800 | 7,200 | 行使25名【 " 】 |
| X8/3期 | - | 1,120 | 10,880 | 行使23名【 " 】 失効2名【権利不行使による失効】 |

新株予約権が行使された際、新株を発行する場合には、権利行使に伴う払込金額及び行使された新株予約権の金額の合計額を資本金に計上する。

この設例をイメージ図としたものを眺めながら、まず、ストック・オプション取引の通常の流れを確認しておきたい。

〔図表1〕ストック・オプション取引



横軸が時間の経過、縦軸がストック・オプション数を表している。ストック・オプションは、例えば行使価格 75 千円（以下、設例の数値）を払込めば、対象株式を取得することができる権利である。権利行使時点で、対象株式の時価が 100 千円になっていたとすると、ストック・オプション保有者は、差額の 25 千円の経済的メリットを享受ができる（逆に、株価が 75 千円を下回っている場合状況では行使されない）。企業側から見れば、ストック・オプションは、保有者からの権利行使に対応する義務である。

設例では、75 名に対してストック・オプションが付与されている。ストック・オプションが付与された日（X3 年 7 月 1 日）を付与日というが、この時点では、ストック・オプションは、一定の条件（権利確定条件）を満たさなければ、本来の権利を獲得（権利を確定）できない条件付きのものであることが多い。例えば設例においては、付与後 2 年間の継続的な勤務が求められており（対象勤務期間）その勤務を果たした X5 年 6 月 30 日の時点で、ストック・オプションの権利は確定することになる。もちろん、全員がこの権利確定条件を達成するとは限らず、設例では、5 名が途中で退職しており（権利不確定による失効）、差引き 70 名分につき、ストック・オプションの権利が確定している。

権利が確定すれば、ストック・オプションは、通常すぐに権利行使可能となるが、権利行使が可能な期間が定められている（X5 年 7 月 1 日から、X7 年 6 月 30 日までの 2 年間）。

この権利行使期間中に、権利者は自由に権利を行使することができる。設例では、X6年3月期に、20名、X7年3月期に25名、X8年3月期に23名の合計68名が権利を行使し、2名が権利行使期間の末日（満期）まで権利を行使しないまま、権利を消滅させている（権利不行使による失効）。

〔2〕会計処理の概要

（1）権利確定前

ストック・オプションを付与し、これに応じて企業が従業員等から取得するサービスは、その取得に応じて費用として計上する。

対応する金額を、ストック・オプションの権利の行使又は失効が確定するまでの間、貸借対照表の純資産の部に新株予約権として計上する。

各会計期間における費用計上額

= スtock・オプションの公正な評価額（= 公正な評価単価 × スtock・オプション数）のうち、対象勤務期間を基礎とする方法その他の合理的な方法に基づき当期に発生したと認められる額。

ストック・オプションを付与し、これに応じて企業が従業員等から取得するサービスは、その取得に応じて費用として計上する必要がある（基準第4項）。本会計基準の意義は、ストック・オプション取引のように、自社株式オプションを報酬として用いた場合にも、現金を報酬として用いた場合と同様に、これにより取得したサービスの消費を費用として認識する必要がある旨を明らかにしたことにある（従来は、ストック・オプションを付与しても、直接現金その他の会社財産の流出に結びつかないため、このような取引が行われた場合に、会計上費用認識が必要であるかどうかは必ずしも明らかではなく、実務上も費用認識が行われてこなかった）。このような結論に至った考え方を簡単に要約すると、経済的に価値のあるストック・オプションが従業員等に付与されるのは、サービス取得の対価としての意味合いがあり、企業と従業員等との間でストック・オプションとサービスとを交換するような取引がなされた結果、従業員等から提供されたサービスは企業に帰属することとなると考えられる。企業に帰属するものを消費した場合には、それが財貨であれ、サービスであれ、費用としての認識が必要であるということになる。

このように費用認識した金額に対応する金額を、ストック・オプションの権利の行使又は失効が確定するまでの間、貸借対照表の純資産の部に新株予約権として計上する（基準第4項）ことになる。現金を対価として交付される新株予約権については、従来、仮勘定として負債の部に計上することとされていたが、新株予約権は返済義務のある負債にはあたらないことから、本会計基準の検討を契機として新株予約権の貸借対照表上の表示場所についての見直しが行われ、企業会計基準第5号「貸借対照表の純資産の部の表示に関する会計基準」において、純資産の部において株主資本とは別に表示することとされた（基準第41項参照）。

先ほど述べたように、一般的なストック・オプション取引では、ストック・オプションを付与した後に、相当の期間にわたって、これと対価関係にあるサービス提供がなされる

ことになるが、各会計期間における費用計上額は、ストック・オプションの公正な評価額のうち、対象勤務期間を基礎とする方法、その他の合理的な方法に基づき当期に発生したと認められる額である。ストック・オプションの公正な評価額は、単位当たりのストック・オプションの公正な評価額（公正な評価単価）に、ストック・オプション数を乗じたものである（基準第5項）。

以上の会計処理を行う上で、ストック・オプションの公正な評価額の算定（公正な評価単価の算定とストック・オプション数の算定）と、ストック・オプションと業務執行や労働サービスとの対応関係の認定とがポイントとなる。

A) スtock・オプションの公正な評価単価

付与日現在で算定し、その後は見直さない（除、条件変更）

算定の考え方

ア．ストック・オプションは、通常、市場価格を観察することができないため、一定の要件を満たす算定技法を利用して算定。

イ．算定技法の利用にあたっては、付与するストック・オプションの特性や条件等を適切に反映するよう必要に応じて調整。

ただし、失効の見込みについてはストック・オプション数に反映させるため、公正な評価単価の算定上は考慮しない。

算定技法を利用した算定に関しては、適用指針が示す留意点に配慮する。

ストック・オプションの公正な評価単価については、原則として、付与日現在で算定し、その後は見直さない（基準第6項(1)）こととされている（後述のように公正な評価単価を変動させるような条件変更が行われた場合を除く）。

本会計基準においては、ストック・オプション取引において、企業は、従業員等に契約条件を満たすようなサービスの提供を期待して経済的価値のあるストック・オプションを付与し、従業員等がこれを果たした場合には、ストック・オプションの権利を確定させる旨の契約が結ばれていると考え（基準第43項）、企業の経済合理性を前提とすれば、この契約においても、等価での交換が前提となっていると理解されている（基準第44項）。そして、取引の流れの中でストック・オプションの価値自体が変動しているが、等価交換の前提とされているのは、このような契約が締結される時点といえるストック・オプションの付与時点の価値だと考え、付与時点の公正な評価単価の算定が求められている（基準第44項）。

ストック・オプションについては、通常、市場価格を参照することができないため、何らかの算定技法を用いて、その公正な評価単価を算定することになる。本会計基準は、特定の算定方法を指定しておらず、会計基準の適用上採用することができる算定技法が満たすべき一般的な条件を示しているに過ぎない（指針第39項）が、株式オプション価値の算定技法としては、ブラック・ショールズ式や二項モデル等がよく知られている。ここでは、説明の便宜上、ブラック・ショールズ式を念頭に置いて話を進める。

ブラック・ショールズ式では、いくつかの基礎数値を代入すれば、株式オプションの価

値が計算できる仕組みとなっている。ストック・オプションの価値が実現されるのはそれが行使された時点だが、その価値は将来の株価に依存している。株価変動性を予測することができれば、将来の株価の確率分布を予想することができる。それをもとに、ストック・オプションによって将来実現される価値の期待値を求めこれを現在価値に割引いたものが算定時点におけるストック・オプションの価値だというのが、基礎にある考え方である。

このような算定技法は、

確立された理論を基礎とし、実務で広く適用されていること。

算定対象となるストック・オプションの主要な特性（権利確定数の見込みに関するものを除く）をすべて反映していること。

といった要件を満たしている必要があるが、後者の要件にいう、主要な特性には、次のようなものがある。

A) 株式オプションの特性の反映

行使価格 / 満期までの期間 / 算定時点株価 / 株価変動性 / 配当額 / 無リスクの利子率等の基礎数値が考慮されていること。

B) 譲渡禁止特性の反映

ブラック・ショールズ式等の場合には、「満期までの期間」に代え、「予想残存期間」（算定時点から平均的に権利行使されると見込まれるまでの期間）を用いることで反映。

算定技法としてブラック・ショールズ式を選択したような場合には、の要件や、A)の要件については、基本的に満たされていることになるので、多くの場合実際に問題となるのは、ストック・オプションの譲渡禁止特性の反映等、B)の要件等である。

ブラック・ショールズ式で、この特性を反映するためには、基礎数値として「満期までの期間」に代え、実際に行使されると見込まれるまでの期間（「予想残存期間」）を用いることになる（指針第7項(1)）。譲渡制限がある場合、株式オプションの価値を実現するために転売することはできず、実際に権利行使するしかない。満期より前に権利行使を行う場合には、その時点で残っている満期までの時間的価値は放棄しなければならない。言い換えれば、譲渡制限のある株式オプションに含まれている時間的価値は、満期までの時間的価値のすべてではなく、実際に権利行使されると見込まれる時点までの時間的価値である（指針第41項）。

計算を行う上では、株価変動性等の基礎数値の見積りがポイントになると思われる。株価変動性の予測方法としては、当該企業の過去の株価実績に基づく方法（ヒストリカル・ボラティリティ）や、当該企業の類似の株式オプションが市場取引されている場合に、その市場価格から逆算する方法（インプライド・ボラティリティ）等がある。後者の方法は、理論的には、市場の期待を直接反映した株価変動性を算定することができるメリットがあるが、当該企業の類似の株式オプションが市場で取引されていることが前提となるため、実際に利用できるケースは限定的である（指針第11項）。したがって、指針では、公開企業において広く利用可能な前者の方法を基礎とする考え方が示されている（指針第46項）。

過去の株価実績にもとづく株価変動性の予測を行う上での留意点は、次のとおりである。

株価情報収集期間

原則として、予想残存期間等の期間に対応する直近期間を用いる。

価格観察の頻度

- ・一定の観察頻度で、一定の観察時点に定期的に価格を観察（みだりに変更してはならない）
- ・観察頻度は、信頼性のある測定を行うために十分な情報量を確保（この条件を満たす限り、日次、週次又は月次のいずれでも可）

異常情報

明らかな異常情報は、株価変動性を予測する上で除外。

の期間に代え、次のいずれかの期間を株価情報収集期間とする。

ア．直近の異常情報を含まない株価情報収集期間（異常情報を含まないよう、株価情報収集期間をずらす方法）

イ．異常情報を含む期間分だけ の期間を過去に延長し、これから異常情報を含む期間を除いた期間を株価情報収集期間とする方法（中抜け期間とする方法）

企業を巡る状況の不連続的变化

株価情報収集期間内に、当該企業の業態が全く変わってしまうなど、企業を巡る状況に連続性を絶たれるような大きな変化（または、そのような変化の予定の公表）が生じた場合

それより前の情報が、将来の株価変動性を見積る基礎とはならない場合がある

利用可能な期間の株価情報に基づいて株価変動性を見積る

ブラック・ショールズ式を用いる場合には、将来の予想残存期間における株価変動性を予測することになるため、株価情報の収集期間も、それと同じ長さの期間を過去にとる必要がある。将来を予測するための情報なので、基本的には直近の期間の情報をを用いることとされている（指針第10項(1)）。 と は、そのような株価情報収集期間内の情報をそのまま利用することができない場合の規定である。 では、上記の株価情報収集期間内の株価情報に異常値が含まれている場合の対処方法が述べられている。 では、上記の株価情報収集期間内に、企業を巡る状況に不連続的な変化があった場合の対応について述べられている。企業は常に変化している存在であるが、ここで想定されているのは、例えば、企業の業態が、製造業から金融業に変化してしまうといった、連続性を絶たれるような大きな変化の場合である。この場合、基本的には、利用可能な期間の情報を基礎として、それを延長する等の方法を用いて予測を行う。

また、公開後の日の浅い企業についても、過去の株価実績に基づいて株価変動性を予測する上で、十分な情報量が確保できない場合が考えられるため、そのような場合の対応方法も規定されている（指針第12項）。そのポイントは次のとおりである。

ア．適切に株価変動性を見積ることができる場合

少なくとも2年分の株価情報収集期間を確保できること

その期間内に、十分な量の株価情報を収集することができること

イ．アに該当しない場合

株価情報収集期間内に収集された株価情報を基礎としつつも、次の方法で、不足する情報量を補うことができる。

a．当該企業の類似の株式オプションの市場価格から株価変動性を逆算することができる

る場合 その情報

b. a 以外の場合

当該企業と類似する企業に関する株価変動性の見積り

B の情報を用いて不足する情報量を補う場合

- ・業種、企業の発展段階や規模、各種の財務指標等を考慮して、当該企業と最も類似性の高い企業を選定（選定された企業は、その後みだりに変更してはならない）

この他、予想残存期間については、権利確定までの期間、権利行使に関する従業員等の行動傾向、株価変動性等の要因を考慮して合理的に見積ることとされているが、その合理的な見積りについては、権利行使が株価状況に依存する側面が強いことから、十分な統計データの蓄積が必要になると考えられる。そのため、このような条件が整わない間は、合理的な見積りが現実的に困難である場合が考えられる。このような場合の対応として、算定時点から権利行使期間の中間点までの期間と推定するとの規定が置かれている（指針第 13 項、第 14 項、第 48 項、第 49 項）。

B) スtock・オプション数

付与数から、権利不確定による失効の見積数を控除して算定。

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（除、条件変更による場合）

ストック・オプション数を見直す。

見直し後のストック・オプション数に基づくストック・オプションの公正な評価額に基づき、その期までに費用として計上すべき額と、これまでに計上した額との差額を見直した期の損益として計上。

権利確定日における取扱い

ストック・オプション数を権利確定数と一致させる。

修正後のストック・オプション数に基づくストック・オプションの公正な評価額に基づき、権利確定日までに費用として計上すべき額と、これまでに計上した額との差額を権利確定日の属する期の損益として計上する。

ストック・オプションを付与し、企業と従業員との間で条件付の契約が結ばれたとしても、それが取引として完結するのは当事者双方が、実際に契約条件に沿った給付を果たした場合、すなわち権利が確定した場合に限られる。そして、この部分だけが、最終的に会計上の認識対象として確定することになる（基準第 45 項）。このため、権利確定日には、ストック・オプション数を権利確定の実績数と一致させることになる（基準第 7 項(3)）。

しかし、この取引に伴う従業員等からのサービスの提供と消費は、権利確定日より前になされるため、この段階では、権利確定見積数に基づいて発生ベースで会計処理を行うことになる（基準第 45 項）。具体的には、付与日には、付与日時点における権利確定見積数（付与数から、付与日時点における権利不確定による失効見積数を控除した数）をベースに会計処理を行うことになる（基準第 7 項(1)）。また、その後、権利確定日までの間に、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にはこれを反映し、損益に関し

ては、見直し後権利確定見積数に基づいて、その期までに損益として計上すべき額と、その期までに実際に損益として計上した額との差額を、その期に計上することになる（基準第 7 項(3)）。なお、後述のように条件変更により、権利確定見積数が変動した場合には、ここで説明した会計処理は適用されない。

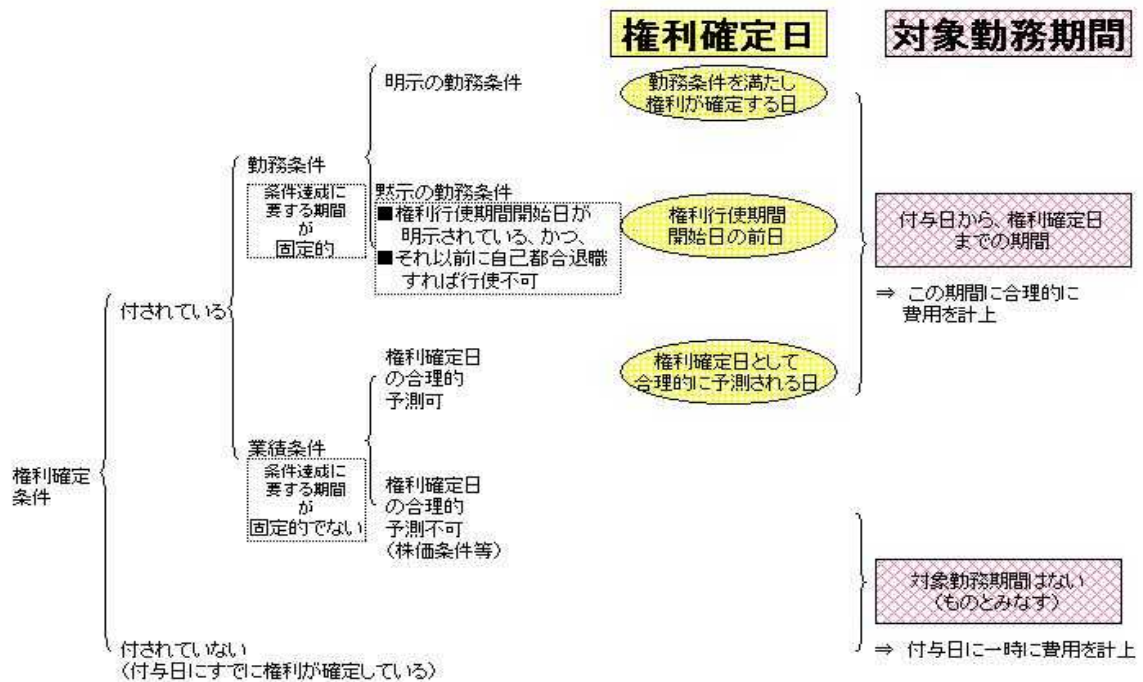
Ｃ) サービスとの対応関係

実際に付与されているストック・オプションの中には、ストック・オプションとサービスとの対応関係が必ずしも明らかでないものがある。このような場合には、この対応関係の認定が会計基準適用上重要なポイントとなる。これは、ストック・オプションと報酬関係にあるサービスの提供期間である「対象勤務期間」(基準第 2 項(9))の認定の問題である。対象勤務期間は、合理的に考えれば、ストック・オプションの付与日から権利確定日までの期間であり、本会計基準においてもそのように定義されている（基準第 2 項(9)）。したがって、この問題は、「権利確定日」の認定の問題にほかならない。

対象勤務期間の認定、すなわち、権利確定日の認定の基本的な考え方を図表 2 に整理した。権利確定日は、付与されたストック・オプションに権利確定条件が付されている場合にはじめて問題となる。従って、図表の一番下の、権利確定条件が付されていない場合には、はじめから権利が確定しているのと同じことであり、対象勤務期間はないものとして、付与日に一時に費用を計上すべきことになる（指針第 18 項前段）。例えば、過去のサービス提供に対する対価として、付与日における株価が、行使価格を上回っている状態で付与されるストック・オプションがこれにあたる。

明示の勤務条件が付されている場合には、勤務条件を満たし、権利が確定する日が権利確定日となる。（指針第 17 項(1)）。しかし、勤務条件として明示はされていないものの、契約の内容から、実質的に勤務条件が付されているものと考えられる場合もある。権利行使期間の開始日が明示されており、かつ、それ以前に自己都合退職すると権利行使ができなくなるような場合には、実質的に、権利確定のために、付与日から権利行使期間開始日の前日までの勤務が要求されているものと考えられる。したがって、このような場合には、勤務条件が付されているものとみなし、権利行使期間の開始日の前日を権利確定日とすることとされている（指針第 17 項(2)）。

〔図表 2〕 対象勤務期間の認定



権利確定条件には、以上のように権利確定日が固定的である「勤務条件」の他に、権利確定日が固定的ではない「業績条件」がある。後者の場合、一定の業績の達成を条件としてストック・オプションとしての権利が確定するため、権利確定日は、その条件の達成に要する期間により左右されることとなる。この場合には、原則として、権利が確定する日を合理的に予測して会計処理を行うこととなる（指針第 17 項(3)）。ただし、権利が確定する日を合理的に見積ることが困難な権利確定条件が付されているため、このような予測を行わない場合には、対象勤務期間がないものとみなして、付与日に一時に費用計上することとされている（指針第 18 項後段）。

以上が、基本的な考え方であるが、実際には、様々なケースが考えられる。しかし、適用指針において、全てのケースを予測して、予め規定しておくことはできないため、各ケースにおける対応関係は、当該契約の合理的な解釈によって判断することになる（指針第 50 項）。適用指針の審議の中では、現時点で比較的多く見られる次のようなケースが採り上げられ検討された。図表 3 はそれらを整理したものである。ここでは、このうち最初のケースと最後のケース 2 つだけを説明しておく。残りは、必要に応じ、適用指針の該当箇所をご確認いただきたい（指針第 50 項～第 58 項）。

まず、「複数の権利確定条件が付されている場合」であるが、複数の権利確定条件の間の基本的な関係は、「いずれか 1 つを満たせばストック・オプションの権利が確定する」という関係（OR 条件）か、「すべてを満たさなければストック・オプションの権利が確定する」という関係（AND 条件）かのいずれかになると考えられる。前者であれば、最も早期に達成される条件が満たされた日が権利確定日となり、後者であれば、達成に要する期間が

最も長期にわたる条件が満たされる日が権利確定日ということになる。これらの関係が組み合わされている場合も、基本的にこれらの関係に分解することで判断することができると考えられる（指針第19項）。

〔図表3〕比較的多くみられるケース

| ケース | 判断のポイント |
|---------------------------------------|--|
| 複数の権利確定条件が付されている場合 | <p>相互間の関係により、次の判断を組み合わせで判定</p> <p>ア．いずれか1つを満たせばストック・オプションの権利が確定（OR条件） 最も早期に達成される条件が満たされる日</p> <p>イ．すべてを満たさなければストック・オプションの権利が確定（AND条件） 達成に最も長期を要する条件が満たされる日</p> <p>権利確定日を合理的に予測することが困難な権利確定条件が付されているため、予測を行わない場合</p> <p>当該権利確定条件は付されていないものとみなしてこの判定を行う。</p> |
| 段階的に権利行使が可能となる場合 | <p>原則：権利行使期間開始日の異なるごとに別個のストック・オプションとして会計処理</p> <p>容認：付与された単位でまとめて会計処理</p> |
| 対象勤務期間の途中で会社都合退職した場合でも権利行使ができる場合 | <p>当該会社都合退職の日に権利が確定すると考えることができる。会社都合退職のうち、定年退職などその日をあらかじめ合理的に見積ることができる場合には、ストック・オプションの付与日からその合理的に見積られた日までの対象勤務期間に基づいて会計処理を行う。</p> |
| 役員就任時に付与され、その任期が満了した後はじめて権利行使が可能となる場合 | <p>他の条件から対象勤務期間が明らかである場合にはそれにより会計処理を行うことができるが、通常、あらかじめ任期満了の時期を確定することは困難と考えられる。このような場合には、権利行使のために業務執行を最低限継続する必要がある就任後の最初の任期におけるサービス提供と対価関係にあるものと推定。</p> |
| 直前の期の業績によってその達成、不達成を判断するような条件を付している場合 | <p>最初に条件を満たした段階で権利が確定、その後の業績の変動によっても確定した権利が取り消されることはない。一旦権利行使が可能となった後に権利行使を行わないまま権利行使期間の末日を経過した場合には、権利不行使による失効として会計処理。</p> |

次に、「直前の期の業績によって、その達成、不達成を判断するような条件を付している場合」の考え方である。業績に関する条件の中には、例えば、権利行使のために、直前の期の営業利益が基準年度の営業利益の150%以上を達成していることが必要との条件をつけているような場合がある。このような場合、いったん業績条件を達成して権利行使可能となっても、権利行使しない間に再び業績が悪化して、再び権利行使できなくなってしまう場合があり得る。

このような場合、少なくとも最初に条件を満たすまではストック・オプションとしての

権利は確定していないとされている。また、一旦権利行使が可能となった後、実際に権利行使を行った場合には、その後業績が悪化しても、その権利行使は取り消されないことから、最初に条件を満たした段階で権利が確定し、その後の業績変動で再び権利の確定していない状態に逆戻りすることはないと考えられた。また、一旦権利行使可能となった後、権利行使しないまま業績が悪化して権利行使できなくなり、そのまま満期を迎えて権利消滅したような場合には、権利確定後長期間株価が行使価格を下回っていたため、行使しないまま満期を迎えた場合と同様に考え、権利不行使による失効として会計処理することとされた（指針第 57 項）。

（2）権利確定後

ストック・オプションの権利が確定した後は、最終的にはその権利が行使されるか、行使されないまま満期を迎え、権利が消滅する（権利不行使による失効）かのいずれかとなる。

A）権利行使の会計処理

新株発行により対応

新株予約権として計上した額のうち、当該権利行使に対応する部分を払込資本に振り替える。

自己株式処分により対応

自己株式の取得原価と、新株予約権の帳簿価額及び権利行使に伴う払込金額の合計額との差額は自己株式処分差額であり、「自己株式及び準備金の額の減少等に関する会計基準」（第 9 項～第 11 項）により、その他資本剰余金等として計上する。

権利が行使された場合には、基本的には新株予約権として計上した額のうち、当該権利行使に対応する部分を払込資本に振り替えることになる（基準第 8 項）。

権利行使に対応して、企業は自社の株式を交付する必要があるが、新株発行により対応する場合のほか、自己株式の処分により対応する場合も考えられる。自己株式の処分に対応する場合には、自己株式の取得原価と、新株予約権の帳簿価額及び権利行使に伴う払込金額の合計額との差額が、自己株式処分差額になる。その会計処理は、「自己株式及び準備金の減少等に関する会計基準」（改正企業会計基準第 1 号、第 9 項、第 10 項及び第 11 項）に従うことになる。

B）権利不行使による失効の会計処理

新株予約権として計上した額のうち、当該失効に対応する部分を利益として計上する。

この会計処理は、当該失効が確定した期に行う。

ストック・オプションが権利不行使により失効した場合には、新株予約権として計上した額のうち、当該失効に対応する部分を利益として計上し、この会計処理は、当該失効が

確定した期に行うこととされている（基準第9項）。これは、ストック・オプションが権利不行使により失効した場合についても、現金を対価とした新株予約権が行使されずに失効した場合の会計上の取扱いと同様の取扱いを求めたものである（基準第42項）。

ストック・オプションの場合、従業員等からサービスが提供された時点で純資産は増加するが、この段階では、その原因が株主との直接的な取引によるものであるかどうかはわからない。後に権利が行使され、株主との直接的な取引によるものであることが明らかとなった場合には、先に述べた、権利行使の会計処理として、新株予約権として計上した額のうち、当該権利行使に対応する部分を払込資本（株主資本）に振り替えることが求められる（基準第8項）。一方、新株予約権が行使されずに消滅した結果、新株予約権を付与したことに伴う純資産の増加が、株主との直接的な取引によらないこととなった場合には、それを利益に計上した上で株主資本に算入することになる（基準第45項）。

この点、国際財務報告基準（IFRS）や米国の会計基準においては、新株予約権が行使される前の段階から株主資本として取扱い、権利不行使により失効した場合でも利益への戻し入れを行わない取扱いとなっており、本会計基準とは取扱いが異なっている。後述するが、権利不行使の失効により利益として計上した額については、本会計基準の適用による財務諸表への影響額の1つとして、開示が求められる。

（3）設例による確認

以上述べたように、本会計基準では、ストック・オプションの公正な評価額に基づく会計処理が求められている。ここでは、先の設例を用いて、以上説明した内容を確認しておきたい。

なお、ここで、会社法との関係で留意すべき点に言及しておきたい。ストック・オプションは、会社法上は、募集新株予約権に該当するものと考えられるため、払込金額を定める必要がある。この払込金額の定めと、本会計基準に基づくストック・オプションの公正な評価額に基づく会計処理との関係については、両者に直接的な関係はなく、会社法上の払込金額の有無または多寡にかかわらず、本会計基準の適用の結果算定される金額で会計処理を行う（ストック・オプションの付与に応じて費用及び新株予約権の計上を行い、ストック・オプションの行使があった場合には、払込資本への計上を行う）必要がある（基準第22項）。

〔権利確定前の会計処理〕

〔X4年3月期〕【費用計上の会計処理】

ストック・オプションの公正な評価額は、付与日におけるストック・オプションの公正な評価単価（8,000円/個）にストック・オプション数（付与数（75名×160個）-失効見込数（7名×160個））を乗じた、87,040,000円である。

これを、対象勤務期間（付与日X3年7月1日より、権利確定日X5年6月末日までの24ヶ月）を基礎とする方法で当期（付与日X3年7月1日より、当期末X4年3月末日までの9ヶ月）に配分する。87,040,000円×9月/24月=32,640,000円となるから、

| | | | | |
|--------|------------|---|-------|------------|
| (仕訳) | | | | |
| 株式報酬費用 | 32,640,000 | / | 新株予約権 | 32,640,000 |

〔X5年3月期〕(費用計上：失効の見積数に変動が生じた場合の会計処理)

期末時点で、将来の累計失効見込を6名に修正したため、ストック・オプションの公正な評価額は、8,000円/個×{(75名-6名)×160個/名}=88,320,000に修正されることになる。

この結果、当期末まで(付与日X3年7月1日より、X5年3月末日までの、21ヶ月間)に費用計上すべき額の累計は、88,320,000×21月/24月=77,280,000円であり、当期に計上すべき額は、ここから、前期の費用計上額(32,640,000円)を控除した、44,640,000円である。

| | | | | |
|--------|------------|---|-------|------------|
| (仕訳) | | | | |
| 株式報酬費用 | 44,640,000 | / | 新株予約権 | 44,640,000 |

〔X6年3月期(権利確定日以前の部分)〕(費用計上：権利確定日を含む期の会計処理)

ストック・オプション数は、権利確定数(75名5名)×160個/名に一致させることになる。その結果、当期に費用計上すべき額は、当期までに計上すべき費用の累積額89,600,000円(=8,000円/個×{160個/名×(75名-5名)}×24月/24月)から、前期までに実際に費用計上した累計額(32,640,000円+44,640,000円)を控除した、12,320,000円となる。

| | | | | |
|--------|------------|---|-------|------------|
| (仕訳) | | | | |
| 株式報酬費用 | 12,320,000 | / | 新株予約権 | 12,320,000 |

〔権利確定後の会計処理〕

〔X6年3月期(権利確定日より後の部分)〕【権利行使の会計処理 新株発行のケース】

20名が権利行使したため、160個/名×20名=3,200個のストック・オプションが行使されたことになる。行使価格が75,000円/個であるから、払込金額は、75,000円/個×3,200個=240,000,000円である。

また、行使により、払込資本に振替るべき新株予約権の金額は、付与日の公正な評価単価8,000円/個×3,200個=25,600,000円である。

| | | | | |
|--------|-------------|---|------|-------------|
| (仕訳) | | | | |
| 現金預金 | 240,000,000 | / | 払込資本 | 265,600,000 |
| 新株予約権 | 25,600,000 | | | |

【権利行使の会計処理 自己株式交付のケース】

ストック・オプションの権利行使に対して、自己株式を交付する場合も考えられる。こ

の場合、権利行使による払込金額及び払込資本に振替るべき新株予約権の金額は、新株発行のケースと同様、それぞれ、240,000,000円および25,600,000円である。

自己株式の取得原価が1株当たり70,000円であったとすると、70,000円/個×160個/名×20名=224,000,000円となり、次の会計処理となる。

| | | | | |
|-------|-------------|---|----------|-------------|
| (仕訳) | | | | |
| 現金預金 | 240,000,000 | / | 自己株式 | 224,000,000 |
| 新株予約権 | 25,600,000 | | 自己株式処分差益 | 41,600,000 |

〔X7年3月期の会計処理〕・〔X8年3月期〕(権利行使の会計処理)省略

〔X8年3月期〕【権利不行使による失効の会計処理】

権利行使期間において最終的に権利行使されなかった2名分の新株予約権の残額(8,000円/個×160個/名×2名=2,560,000円)を新株予約権戻入益として利益に計上する。

| | | | | |
|-------|-----------|---|----------|-----------|
| (仕訳) | | | | |
| 新株予約権 | 2,560,000 | / | 新株予約権戻入益 | 2,560,000 |

3. 未公開企業における取扱い

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額について、損益計算に反映させるに足るだけの信頼性をもって見積ることが困難な場合が多いことや、一般投資家がないこと等を考慮して、注記により一定の補足的な情報開示を行うことを条件に、「公正な評価単価」に代えて、「単位当たりの本源的価値」の見積りに基づく会計処理を行うことが認められている(基準第13項、第60項～第63項)。

この会計処理を選択した場合に、追加的に開示が求められる項目は、各会計期間中に権利行使されたストック・オプションの権利行使日における本源的価値(最終的に、権利行使日において実現した価値)の合計額、及び、未行使のストック・オプションについては、各期末における本源価値の合計額である(基準第16項(5))。また、未公開企業については、いずれの会計処理方法を選択した場合にも、自社の株式の評価方法についての注記が必要となる(指針第73項)。

4. 開示

ストック・オプション取引に関して、共通して開示が求められる項目は、大きく分けて次の3つである。

- (1) 本会計基準の適用による財務諸表への影響額(基準第16項(1))

- (2) ストック・オプションの内容・規模・その変動状況（基準第16項(2)）
- (3) ストック・オプションの公正な評価単価や権利確定数の見積方法（基準第16項(3)(4)）

(1) 本会計基準の適用による財務諸表への影響額

これに関する注記内容は、サービスを取得した場合には、当該会計期間において計上した費用の額とその科目名称、財貨を取得した場合には、その取引による当初の資産計上額（又は費用計上額）と科目名称、さらに、権利不行使による失効が生じた場合には、これに伴って利益として計上した額である。

ストック・オプション取引は、サービスを取得する場合にあたり、当該会計期間において計上した費用の額とその科目名称を注記することになる（指針第24項(1)）。当該会計期間において計上した費用の額には、当該会計期間に新たに付与したストック・オプション等に係る当期の費用計上額だけでなく、当該会計期間より前に付与されたストック・オプションに係る当期の費用計上額も含まれる点に留意が必要である。

(2) 各会計期間において存在したストック・オプションの内容、規模及びその変動状況

当該会計期間において存在したストック・オプションに関して、次の事項の注記が求められる。なお、記載の単位としては、契約単位で記載する方法の他に、一定の条件を満たす場合には、集約して記載する方法も認められる。

- ア．付与対象者の区分（役員、従業員、などの別）及び人数
- イ．ストック・オプションの数（ ）
- ウ．付与日
- エ．権利確定条件（付されていない場合にはその旨）
- オ．対象勤務期間（定めがない場合にはその旨）
- カ．権利行使期間
- キ．権利行使価格
- ク．付与日における公正な評価単価
- ケ．権利行使時の株価の平均値（当該会計期間中に権利行使されたものを対象とする。）

ストック・オプションの数：次の区分ごとに記載

付与数 権利不確定による失効数 権利確定数 権利未確定残数 権利行使数 権利不行使による失効数 権利確定後の未行使残数（ 、 、 及び については、当該会計期間中の数を記載し、及び については、期首及び期末の数を記載）

(3) ストック・オプションの公正な評価単価 / 権利確定数の見積方法

(3-1) 公正な評価単価の見積方法

当該会計期間中に付与されたストック・オプション及び当該会計期間中の条件変更により公正な評価単価が変更されたストック・オプションを対象とし、使用した算定技法及び使用した主な基礎数値及びその見積方法の注記が求められる。

(3-2) 権利確定数の見積方法

勤務条件や業績条件の不達成による失効数の見積方法を記載する。

より具体的なイメージとしては次の注記例を参照いただきたい。注記例においては、ストック・オプションの規模及びその変動状況に関し、契約ごとに記載する場合と、複数の契約を集約して記載する場合の2つの開示例が示されている。ストック・オプションについては、企業においても、通常、契約単位で管理されていると考えられ、この単位で開示することでよいと考えられるが、契約本数が多い場合には、契約ごとに記載する方法が必ずしも一覧性のある開示とならないことも考えられるため、一定の条件の下に、集約して記載する方法も認められている（指針第27項）。

(4) 注記例

ストック・オプション等に関する開示 (X5年3月期)

1. スtock・オプションの内容、規模及びその変動状況

(1) スtock・オプションの内容

| | X0年ストック・オプション | X2年ストック・オプション | X4年ストック・オプション |
|--------------------|---|---|---|
| 付与対象者の区分及び数 | 当社の取締役18名 | 当社の取締役17名 | 当社の取締役17名 |
| ストック・オプション数 (*) | 普通株式 100,000株 | 普通株式 90,000株 | 普通株式 90,000株 |
| 付与日 | X0年7月1日 | X2年7月1日 | X4年7月1日 |
| 権利確定条件 | 付与日 (X0年7月1日) 以降、権利確定日 (X2年6月30日) まで継続して勤務していること。 | 付与日 (X2年7月1日) 以降、権利確定日 (X4年6月30日) まで継続して勤務していること。 | 付与日 (X4年7月1日) 以降、権利確定日 (X6年6月30日) まで継続して勤務していること。 |
| 対象勤務期間 | 2年間 (自X0年7月1日至X2年6月30日) | 2年間 (自X2年7月1日至X4年6月30日) | 2年間 (自X4年7月1日至X6年6月30日) |
| 権利行使期間 | 権利確定後3年以内。ただし、権利確定後退職した場合は、退職日より6ヶ月以内まで行使可。 | 同左 | 同左 |

* . 株式数に換算して記載している。

(2) スtock・オプションの規模及びその変動状況 当連結会計年度 (X5年3月期) において存在したストック・オプションを対象とし、ストック・オプションの数については、株式数に換算して記載している。

| 契約ごとに記載する場合 | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ストック・オプションの数 (単位:株) | | | |
| | X0年 ストック・ オプション | X2年 ストック・ オプション | X4年 ストック・ オプション |
| 権利確定前 期首 | - | 89,000 | - |
| 付与 | - | - | 90,000 |
| 失効 | - | 2,000 | - |
| 権利確定 未確定残 | - | 87,000 | 90,000 |
| 権利確定後 期首 | 60,000 | - | - |
| 権利確定 | - | 87,000 | - |
| 権利行使 | 20,000 | 25,000 | - |
| 失効 | - | - | - |
| 未行使残 | 40,000 | 62,000 | - |
| 単価情報 (単位:円) | | | |
| 権利行使価格 | 4,300 | 4,500 | 4,700 |
| 行使時平均株価 | 4,600 | 4,600 | - |
| 公正な評価単価 (付与日) | 200 | 250 | 300 |

| 複数の契約を集約して記載する場合 | |
|---------------------|-------------|
| ストック・オプションの数 (単位:株) | |
| 権利確定前 期首 | 89,000 |
| 付与 | 90,000 |
| 失効 | 2,000 |
| 権利確定 未確定残 | 87,000 |
| 権利確定後 期首 | 60,000 |
| 権利確定 | 87,000 |
| 権利行使 | 45,000 |
| 失効 | - |
| 未行使残 | 102,000 |
| 単価情報 (単位:円) | |
| | 権利行使 未決済残 |
| 権利行使価格 | 4,411 4,552 |
| 行使時平均株価 | 4,600 |
| 公正な評価単価 (付与日) | 228 263 |

2. ストック・オプションの公正な評価単価の見積方法

当連結会計年度において付与された X4 年ストック・オプションについての公正な評価単価の見積方法は以下のとおりである。

使用した評価技法 ブラック・ショールズ式

| | X4年ストック・オプション |
|-------------|---------------|
| 株価変動性 (*1) | 30% |
| 予想残存期間 (*2) | 3年6ヶ月 |
| 予想配当 (*3) | 5円/株 |
| 無リスク利率 (*4) | 0.62% |

主な基礎数値及び見積方法

- *1. 3年6か月間 (X1年1月からX4年6月まで) の株価実績に基づき算定した。
- *2. 十分なデータの蓄積がなく、合理的な見積りが困難であるため、権利行使期間の間点において行使されるものと推定して見積っている。
- *3. X4年3月期の配当実績による。
- *4. 予想残存期間に対応する期間に対応する国債の利回りである。

3. ストック・オプションの権利確定数の見積方法

基本的には、将来の失効数の合理的な見積りは困難であるため、実績の失効数のみ反映させる方法を採用している。

4. 連結財務諸表への影響額

ストック・オプション制度による株式報酬費用 XXX 百万円

5 . 条件変更

ストック・オプションの付与後に、当初の条件が変更される場合がある。これを、ストック・オプションに関する条件変更と呼んでいる。例えば、ストック・オプションの付与後に株価が大幅に下落して当初意図していたインセンティブ効果が失われた場合に、これを回復する目的で行使価格を引き下げることが考えられる。

条件変更 = 付与したストック・オプションに係る条件を事後的に変更し、次のいずれか1つ以上を「意図的に」変動させること。

(cf. 「意図せざる」ストック・オプション数の変動)

〔条件変更の種類(条件変更により変動させる項目による分類)〕

ストック・オプションの公正な評価「単価」

ストック・オプション「数」

費用の合理的な計上「期間」

一般に、ストック・オプションに関して条件変更というのは、付与したストック・オプションに係る条件を事後的に変更することであり、事後的な変更の対象となる条件には様々なものが考えられるが、その効果として、影響の及ぶところに着目すれば、権利確定前の会計処理のポイントでも述べたように、ストック・オプションの公正な評価単価に影響を及ぼすのか、ストック・オプション数に影響を及ぼすのか、ストック・オプションとサービスとの対応関係に影響を及ぼすのかの3つの類型に分類して考えることができる。

以上を前提として、条件変更を改めて定義すれば、付与したストック・オプションに係る条件を事後的に変更し、ストック・オプションの公正な評価単価、ストック・オプション数及び費用の合理的な計上期間のいずれか一つ以上を意図的に変動させること(基準第2項(15))ということになる。以下、類型毎に、会計処理を確認する。

(1) ストック・オプションの公正な評価単価を変動させる条件変更

ストック・オプションの公正な評価単価を変動させる条件変更の典型例は、先程述べた行使価格引下げのケースである。

ケースA . 条件変更日における単価 > 付与日における単価

付与日におけるストック・オプションの公正な評価単価に基づく公正な評価額による条件変更前からの費用計上を継続して行う。(図表4(1)左の点線部分)

+

条件変更日におけるストック・オプションの公正な評価単価が付与日における公正な評価単価を上回る部分に見合うストック・オプションの公正な評価額の増加額につき、以後追加的に費用計上を行う。(図表4(1)左の太線部分)

ケースB . 条件変更日における単価 < 付与日における単価

ケースAの、のみ。(図表4(1)右の点線及び太線が重なる部分)

ストック・オプションの公正な評価単価の算定は、企業と従業員等で締結された契約において、等価交換の前提とされた付与日現在の価値で行い、その後も見直さないこととされている（基準第 6 項(1)）。しかし、付与後に公正な評価単価を変動させるような条件変更が行われた場合には、これによって、前提とされているストック・オプションの公正な評価単価の修正が行われたと考えられる（基準第 55 項）。そこでこの場合には、付与日におけるストック・オプションの公正な評価単価に基づく公正な評価額による条件変更前からの費用計上を継続して行うことに加えて、条件変更日におけるストック・オプションの公正な評価単価が付与日における公正な評価単価を上回る部分に見合うストック・オプションの公正な評価額につき、以後追加的に費用計上を行うことが求められている（基準第 10 項(1)）。

しかし、このような行使価格の引下げにより、ストック・オプションの条件を従業員等にとってより価値のあるものにした場合であっても、条件変更後のストック・オプションの公正な評価単価が、なお、付与日における公正な評価単価の水準までは回復しないケースも考えられる。このような場合にも、上記と同じ会計処理を求めることとすると、ストック・オプションの条件を、従業員等にとってより価値あるものとするにより、かえって、費用を減額させるというパラドックスが生じる。そこで、このような場合には、条件変更前からの費用計上のみ継続して行うこととされている（すなわち、上記ののみ適用する）（基準第 56 項）。

図表 4 で、会計処理のイメージを確認しておきたい。以下の全てのケースに共通するが、当初の付与条件の下におけるストック・オプションの公正な評価額を、対象勤務期間中のサービス提供と対応させる線が、点線で示されている。公正な評価単価を変動させる条件変更が行われた結果、条件変更日のストック・オプションの公正な評価単価が、付与日のそれを上回る場合となった場合を表したのが、一番上の図である。この場合には、増加するストック・オプションの公正な評価額につき、条件変更日以降の残存期間にわたって、追加的に計上することになり、新たな対応関係が太線で示されている。

一方、条件変更日の公正な評価単価がなお、付与日のそれを下回る場合は、2 番目の図で示されており、条件変更前の費用計上をそのまま継続することが、点線と太線の一致によって示されている。

(2) ストック・オプション数を変動させる条件変更

例えば、権利確定条件を緩和するような条件変更がこれにあたる。例えて言えば、合格の基準点を、70 点から、60 点に引き下げることによって、合格見込者数が増加するような場合である。

条件変更前から行われてきた費用計上を継続して行う。(図表 4(2)の点線部分)

+

条件変更によるストック・オプション数の変動に見合うストック・オプションの公正な評価額の変動額を、合理的な方法に基づき、残存期間にわたって計上。

(図表 4(2)の太線部分)

ストック・オプション数については、(公正な評価単価の場合とは異なり、)先述のように、最終的には権利確定の実績数に一致させることになる(基準第7項(3))。この点については、途中で条件変更が行われた場合であっても変わらない。

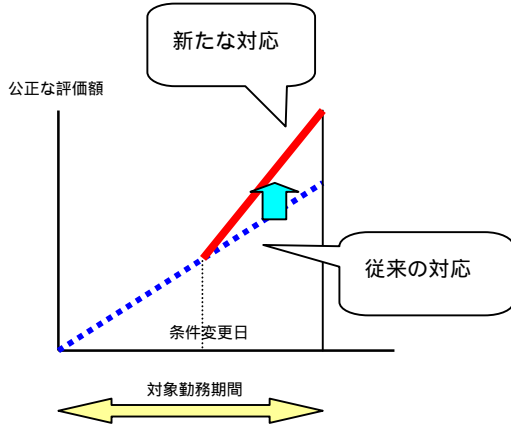
そして、権利確定日以前に、権利確定見積数に重要な変動が生じた場合には、これに基づきストック・オプション数を見直し、その影響額を見直しを行った期に反映させることとされていた(基準第7項(2))。問題は、この規定が、条件変更によりストック・オプションの見積数を変動させた場合にも適用されるか否かである。

この点、本会計基準においては、企業の意図による条件変更の結果、ストック・オプション数に変動が生じた場合には、将来にわたる効果を期待したものと考えられるため、その影響は、条件変更後残存期間にわたって反映させるのが適当である。このように、影響額の反映のさせ方が異なるため、条件変更によりストック・オプション数を変動させた場合には、基準第7項(2)は適用されず、もっぱら条件変更の規定(基準第11項)で処理することとされている点に留意が必要である(基準第57項)。図表4では、(2)の左右の図がこのような条件変更の会計処理のイメージを示している。

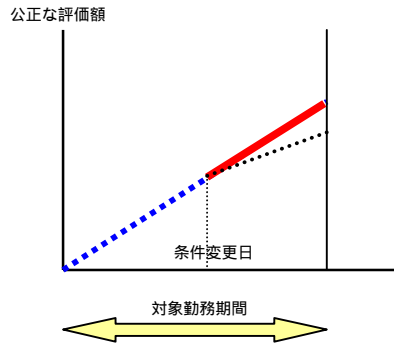
〔図表4〕条件変更の会計処理のイメージ

(1) 公正な評価単価の変動

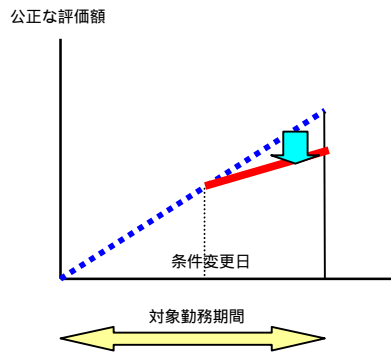
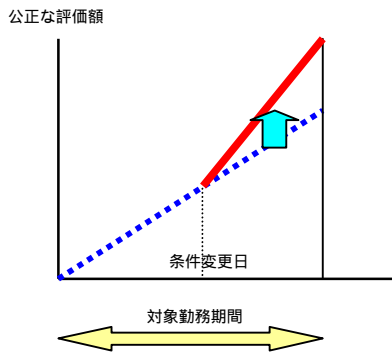
付与日の単価 < 条件変更日の単価



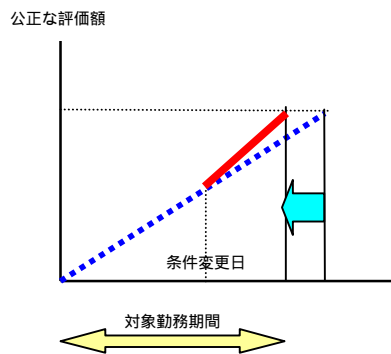
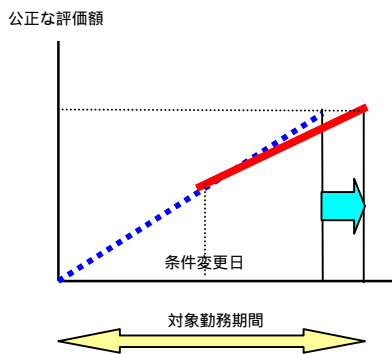
付与日の単価 > 条件変更日の単価



(2) ストック・オプション数の変動



(3) 費用の合理的な計上期間の変動



(3) 費用の合理的な計上期間を変動させる条件変更

当該条件変更前の残存期間に計上すると見込んでいた金額を、合理的な方法に基づき、以後、新たな残存期間にわたって費用計上。

対象勤務期間を変更するような変更は、そもそも、企業と従業員等との間で取引の対象としているサービスの内容そのものが変わってしまうため、厳格に見れば、取引としての同一性を失い、別の報酬になるとも考えられる。しかし、行使価格の引下げの際、併せて、対象勤務期間の延長が行われることも考えられるため、対象勤務期間の延長や短縮の場合には、条件変更の問題として取扱うこととされている（基準第 58 項）。この場合の会計処理は、当該条件変更前の残存期間に計上すると見込んでいた金額を、合理的な方法に基づき、以後、新たな残存期間にわたって費用計上することになる。図表 4(3)の左右の図を参照されたい（基準第 12 項）。

(4) 複合的な条件変更

以上、条件変更を、その効果に着目して、3つの類型に分けて、その会計処理を確認してきたが、実際には、これらのうち、いくつかの類型が同時に存在するといった、複合的な条件変更もあると考えられる。このようなケースは、行使価格の引下げの際に、対象勤務期間も同時に延長するといった複数の条件変更が同時に行われるといった場合だけでなく、一つの条件変更が複数の類型に及ぶ効果を持つ場合も考えられる。例えば、勤務条件の変更を行った場合には、対象勤務期間の変更を通じて、費用の合理的な計上期間を変動させるほか、権利確定条件を変更することによって、ストック・オプション数を変動させる可能性もある。また、権利行使期間開始日が変更されることにより、予想残存期間が変動することを通じ、ストック・オプションの公正な評価単価を変動させる可能性もある。このような場合にも、それぞれの要素に分解することで対応することが求められている（基準第 59 項）。

6 . 親会社株式オプションを子会社従業員等に付与する場合

親会社が、自社株式オプションを、子会社の従業員等に付与する場合がある。このような取引は、グループ経営上の観点から行われるものと考えられる。企業集団としてみた場合には、本会計基準の適用される取引となることは明らかである。問題は、このような取引を、親会社や子会社の個別財務諸表上、どのように取り扱うべきかという点である。本会計基準及び適用指針の規定内容を整理すると図表 5 のようになる。

〔図表 5〕 親会社株式オプションを子会社従業員等に付与した場合の取扱い

| 連結財務諸表 | | ストック・オプションの会計処理 | |
|--------|-----|---|--|
| 個別財務諸表 | 親会社 | 付与した結果、これに対応して、親会社の子会社において享受したサービスの消費を、費用として計上する。 | |
| | 子会社 | 子会社の報酬として位置付けられている | 付与と引換えに従業員等から提供されたサービスの消費を、費用として計上する。 同時に、報酬の負担を免れたことによる利益を特別利益として計上する。 |
| | | 位置付けられていない | 会計処理を要しない。 |

まず、親会社の個別財務諸表における取扱いを説明する。このような取引は、親会社の観点から見た場合どのように理解されるであろうか。子会社の従業員等に親会社株式オプションが付与された場合に、これに対応して子会社の従業員等から追加的に提供されると考えられるサービスの直接の受領者は、子会社であって親会社ではない。しかし、親会社は子会社に対する追加的なサービス提供を通じて、親会社自身の子会社に対する投資の価値を結果的に高めることを期待しているものと考えられる。このように考えると、親会社の子会社の従業員等に付与する親会社株式オプションと、子会社の従業員等がこれに応じて追加的に提供するサービスとの間にも対価関係を認めることができる（基準第 24 項）。このような理解から、親会社が自社株式オプションを付与した結果、これに対応して、親会社の子会社において享受したサービスの消費は、親会社の個別財務諸表において費用として計上することとされている（指針第 22 項(1)、指針第 63 項）。

一方、子会社の個別財務諸表における会計処理はどうなるだろうか。図表 5 の 1 番下のケースのように、親会社株式オプションの付与が、子会社の報酬であるものとは位置づけられていない場合には、子会社においては、特に会計処理を要しないこととされている（指針第 22 項(3)）。

しかし、図表 5 の下から 2 番目のケースのように、中には子会社においても、当該親会社株式オプションの付与を子会社の報酬体系に組み込んでいる等、子会社においても、報酬として位置付けられているケースも考えられる。この場合には、付与と引換えに、従業員等から当該子会社に対して提供されたサービスの消費を費用として計上することとされている。また、同時に報酬の負担を免れたことによる利益を計上することとされている（指針第 22 項(2)）。

以上では、親会社が直接子会社の従業員等に親会社株式オプションを付与することが念頭に置かれていた。しかし、同様の取引を行う場合であっても、子会社を介在させ、親会社はその株式オプションを一旦、子会社に付与し、子会社からその従業員に付与するという形をとることも考えられる。このような場合であっても、付与の経路が異なるだけで、取引の経済実質は異ならないと考えられるため、子会社が介在しない場合と同様の会計処理

が求められることになる（指針第 64 項）。

7．財貨又はサービス取得の対価として自社株式オプション等を用いる場合

ストック・オプションの会計処理と統合的な取扱いをする。
算定時点は、契約成立時点（合意日）
自社株式オプション（又は自社の株式）の公正な評価額と、財貨又はサービスの公正な評価額のうち、いずれかより高い信頼性を持って測定可能な評価額で算定する。

適用の範囲に関して、自社株式オプション又は自社株式を用いる取引一般について、ストック・オプションの会計処理と統合的な取扱いが必要であると考えられ、このような取引が行われた場合には、本会計基準の適用範囲に含めた上で、以上述べたストック・オプションについての会計上の取扱いを、該当する範囲で適用することになると述べた。ここでは、その場合の留意点につき、2点述べたい。

第一は、算定時点の問題である。ストック・オプション取引については、付与日において、ストック・オプションの公正な評価単価を算定することとされている（基準第 6 項(1)）。これは、ストック・オプションの場合には、付与日に企業と従業員等との間で契約が締結されたと考えられたためである（基準第 50 項）。より一般的には、当事者間で前提とした価値、すなわち、契約成立時点（合意日）が算定時点になる（基準第 64 項、第 66 項）。

第二は、自社株式オプション（や自社の株式）と、財貨又はサービスとの取引において、いずれの側の公正な評価額によって算定を行うかという点である。この点、ストック・オプション取引については、一律にストック・オプション側の価値で算定すべきこととされている（基準第 5 項）。この取引の結果、取得するものは、追加的に提供される労働や業務執行のサービスであるため、信頼性をもって測定できないからである（指針第 67 項）。しかし、より一般的には、等価での交換を前提にしている以上、いずれかより信頼性をもって測定できる側で測定すべきと考えられる。この判断は、具体的な取引の諸要因を考慮して総合的に判定することになると考えられるが、適用指針において、基本的な考え方が示されている。

ここでは、自社の株式の市場価格を参照することが可能な「公開企業」と、これができない「未公開企業」においては、この判断をめぐる状況が相当程度異なるため、この両者に分けて、考え方が示されている。公開企業においては、基本的には、自社の株式の価値やこれを基礎にした自社株式オプションの価値を高い信頼性を持って測定することが可能であり、多くの場合、これらの側の価値で算定を行うべきこととされている（指針第 23 項、第 67 項～第 70 項）。

【図表6】「いずれかより高い信頼性を持って測定可能な評価額」の判定の考え方

| | 対価の種別 | |
|-------|---|---|
| | 自社株式オプション | 自社の株式 |
| 公開企業 | <p>通常、自社の株式の市場価格を基礎として、自社株式オプションの公正な評価額を信頼性をもって測定することが可能であり、これに基づいて算定する。</p> <p>ただし、特に取得する財貨等が市場価格とより直接的に結びついているような場合には、財貨等の市場価格で測定することで、より信頼性の高い測定が可能となる場合があり得る。</p> | <p>通常、自社の株式の市場価格による信頼性のある測定が可能であり、これに基づいて算定する。</p> |
| 未公開企業 | <p>対価関係にある財貨又はサービスの市場価格を直接参照できる場合 その市場価格で算定する。</p> <p>以外の場合にも、財貨又はサービスの市場価格を合理的に見積ることにより、自社株式オプションより信頼性の高い測定が可能となる場合が多く、そのような場合には、その合理的に見積られた市場価格で算定する。</p> | <p>自社株式オプションを対価として用いる場合と状況は類似するが、その価値に時間的価値は含まれない。</p> <p>第三者割当増資や株式の売買がなされており、これらの情報をもとに、一定程度の信頼性をもって自社の株式の公正な評価額を見積ることができる場合には、これに基づいて算定する。</p> |

以上