

株式報酬型ストック・オプションに関する一考察

山下 克之

1. はじめに

近年、役員退職慰労金制度を廃し、代わりに行使価額を1円とする株式報酬型ストック・オプションが多く用いられるようになってきている¹⁾。

株式報酬型ストック・オプションの会計処理については、平成17年(2005年)に企業会計基準委員会によって公表された企業会計基準第8号「ストック・オプション等に関する会計基準」(以下会計基準8号)およ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」(以下適用指針11号)によっている。法定形式上は通常のストック・オプションと同様に新株予約権を用いているが、経済的実質は譲渡制限の付された株式による報酬制度である(野口2013, p.2)。しかしながら、会計基準上では、会計基準8号および適用指針11号とともに、株式報酬型ストック・オプションについて、具体的にその定義や規定が定められていない。

本稿では、まず、株式報酬型ストック・オプションに関し会社法上および会計基準上での扱いをみる。次に株式報酬型ストック・オプションの利用状況について、付与対象者の区分、権利確定条件、対象勤務期間、権利行使条件、権利行使期間、公正な評価の見積方法に分けて整理を行う。そして、付与された株式報酬型ストック・オプションの実態を基に現行の株式報酬型ストック・オプションの会計基準上の問題点についての考察を行う。

2. 株式報酬型ストック・オプションとは

(1) 会社法上での扱い

会社法の下では、ストック・オプションは新株予約権の形態で付与されるのが一般的であり、従業員や役員の業務へのインセンティブを高める目的で付与される非金銭報酬²⁾である。

近年は、株式報酬型ストック・オプションのようにインセンティブ報酬に限定されるものではな

1) 権利行使価額を1円とするストック・オプションが増えた背景として、役員退職慰労金が、年功的要素が強く業績との連動性が不透明であるとの理由で機関投資家から批判され廃止されたことがある(商事法務研究会2005, p.124)。中西(2012, p.109)によれば、ストック・オプション報酬議案のうち、株式報酬型ストック・オプションを対象としたものが平成20年(2008年)6月総会では34.3%(125社中47社)であったが、平成24年(2012年)6月総会では51%(102社中51社)と大幅に増えている。タワーズワトソン(2012, p.1)の調査においても平成23年(2011年)7月1日~平成24年(2012年)6月末日までの1年間に、ストック・オプションを付与した企業448社のうち288社(64.3%)において株式報酬型ストック・オプションが用いられている。

2) 会社法上、取締役が受ける報酬、賞与その他の職務執行の対価である財産的利益(報酬等)は、1)金額が確定したもの、2)金額が確定しないもの、3)金銭でないものがある(会社法361条)。相澤・葉玉・郡谷(2006, pp.312-316, p.408)は、ストック・オプションは1)の金額が確定したもので3)の金銭でないものが該当するとし金銭でないものとしている。

く、過去の職務執行に関する非金銭報酬としても付与され、役員退職慰労金の代替として付与する例が増えている。株式報酬型ストック・オプションは、会社法上は、インセンティブ報酬、過去の職務執行に対する非金銭報酬、もしくは両者の混合として付与されるかを問わず、「職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益」すなわち「報酬」に該当するとされている（太田・山本・豊田 2012, pp. 114-117）。

ストック・オプションの権利行使価額は、「権利者に会社業績向上へのインセンティブを持たせるため、一新株予約権の行使のための出資すべき財産の価額をそれにより得られる株式数で除した商（一株当たりの権利行使価額）を新株予約権付与時の株式一株の時価より高く設定するのが通常」（江頭 2011, p. 428）³⁾とされており、また、権利確定のための条件や対象勤務期間が定められているのが一般的である⁴⁾。

一方、株式報酬型ストック・オプションは、株式一株当たりの払込金額を1円等とするストック・オプションであり、「常に権利行使時の株価相当の価値が付与対象者に認識される」（太田・山本・豊田 2012, p. 152）といった特徴がある。

このように権利行使価額など金融商品としての内容に違いがあるものの、前述のとおり会社法上は、通常のストック・オプション、株式報酬型ストック・オプションともに新株予約権であり、ともに職務執行の対価としての報酬に該当するとされている。

（2）会計基準上での扱い

平成 17 年（2005 年）に企業会計基準委員会によって会計基準 8 号および適用指針 11 号が公表された。会計基準 8 号および適用指針 11 号ともに、「株式報酬型ストック・オプション」、「権利行使価額が1円のストック・オプション」等の直接的表記により株式報酬型ストック・オプションの会計処理について定めた項目はなく、株式報酬型ストック・オプションの会計処理については、通常型ストック・オプションと同様にこれらの会計基準によっている。勤務条件や権利確定条件が付されていない場合の会計処理について、適用指針 11 号「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」にある 17 項、18 項で定められ、この結論の背景が 50 項から 58 項に記載されている⁵⁾。

これら項目においては、まず、ストック・オプションの公正な評価額を、ストック・オプションと対価関係にあるサービスの受領に対応させて、対象勤務期間を基礎とする方法やその他の合理的（筆者傍線）な方法に基づいて費用計上することを求めている⁶⁾。また、対象勤務期間は、付与日から権利確定日までとしている。そして権利確定日が特定できない場合についての権利確定日の考え方について以下の 4 パターンを例示している。

- ① 権利確定日を決めるための勤務条件が明示されていない場合で、権利行使期間の開始日が明示されており、かつ、それ以前にストック・オプションを付与された従業員等が自己都合で退職した場合に権利行使ができなくなる場合には、権利行使期間の開始日の前日。この場合

3) このような条件を満たしたものでなければ、新株予約権を行使した権利者に税制上の優遇措置が認められない（租税特別措置法 29 条の 2 第 1 項 3 号）。

4) 本稿においては、以下、このようなストック・オプションを「通常型ストック・オプション」とする。

5) また、権利行使価額を1円としないものの、権利確定条件が付されていない場合として適用指針 11 号に設例 2-1 が記載されている。

6) 米国会計基準および国際財務報告基準も同様な会計処理となっている（FASB2004, pars. A55-A67; ASC718-10-55-67~79, IFRS2, pars. 14-15, BC200-BC217）。

には、勤務条件が付されているものとみなすとしている。

- ② 権利確定日を決めるための勤務条件の期間が固定的でない場合は、権利確定日として合理的（筆者傍線）に予測される日としている。
- ③ 権利確定日を決めるための勤務条件が付されていない場合（付与日にすでに権利確定している場合）は、対象勤務期間はなく、付与日に一時に費用計上するとしている。
- ④ ②の場合において株価条件が付されている場合等、権利確定日を合理的に予測することが困難なため、予測を行わないときには対象勤務期間はないものとみなし、付与日に一時に費用計上する。

後述する実態調査でみられるように、株式報酬型ストック・オプションは、不確定な役員の退任時期を基準に権利行使できる日を定めており、すなわち権利確定日を予測している場合が多く、上記②に基づく会計処理になる。そして、具体的な事例として適用指針11号55項「役員の任期満了後にはじめて権利行使が可能となるストック・オプション」では、就任後最初の任期をサービス提供と対価関係にあるとし、権利確定日は最初の任期を終えるときと予測し会計処理をすることとしている。

3. 株式報酬型ストック・オプションの導入状況

「1. はじめに」で述べたように株式報酬型ストック・オプションの付与は増加傾向にある。本稿においては、株式報酬型ストック・オプションの導入状況や内容を調査するために日本を代表する企業で構成される日経225構成銘柄企業を取り上げ、有価証券報告書上⁷⁾にある、株式報酬型ストック・オプションの発行数⁸⁾、契約ごとの付与対象者の区分、権利確定条件、対象勤務期間、権利行使条件、権利行使期間、公正な評価の見積方法により、導入状況の実態調査を行った。なお、対象とした企業は日経225構成銘柄企業のうち、平成23年1月から12月に決算期を迎えた企業のうち、株式報酬型ストック・オプションを含めたストック・オプション付与に伴い同期間に費用計上をしている企業74社⁹⁾を対象とした¹⁰⁾。そのうち通常型ストック・オプションのみを導入している企業は24社、株式報酬型ストック・オプションのみを導入している企業は20社、両方の型のストック・オプションを導入している企業は30社であった。

7) 有価証券報告書の開示内容については、企業内容等に関する内閣府令に定められた第二号様式記載上の注意(47)による。ストック・オプションに関する開示は主に2項目ある。「株式会社状況1. 株式等の状況」内の「ストック・オプション制度の内容」と「経理状況1. 連結財務諸表等 注記事項」内の「ストック・オプション等関係」である。ほかに「コーポレート・ガバナンスの状況」内の「役員の報酬等」の中の報酬の一種類として開示が求められる（財団法人財務会計基準機構2011）。

8) 上記脚注にある「ストック・オプション制度の内容」では、発行決議ごとに記載がされており、「ストック・オプション等関係」は一部の内容は複数のものをまとめて記載することも許容されているが、大半の記載内容は発行決議ごとにされている。本稿において1決議を1プログラムとする。なお、すでに存在しないプログラムは特に記載は求められない（適用指針11号25項）。

9) 日経225構成銘柄の構成銘柄である協和発酵キリン株式会社は、同じく構成銘柄のキリンホールディングス株式会社の子会社である。キリンホールディングス株式会社の有価証券報告書内に協和発酵キリン株式会社のストック・オプションの内容が記載されており、集計にあたっては親会社であるキリンホールディングス株式会社の記載内容のみを対象とし協和発酵キリン株式会社は74社に含めず。

10) 日経225構成銘柄企業におけるストック・オプションの導入状況や費用計上状況については、山下(2012)にてまとめた。

(1) 発行数および付与対象区分

株式報酬型ストック・オプションのみを導入している企業 20 社、両方の型のストック・オプションを導入している企業 30 社の合計 50 社の「ストック・オプション制度の内容」によると、株式報酬型ストック・オプションは 293 プログラムあった¹¹⁾。付与対象者の内訳は以下のとおりである。

付与対象者の区分	プログラム数
有価証券報告書提出会社 ¹²⁾ （以下提出会社）の取締役等 ¹³⁾ のみを対象 ^{*1}	180
提出会社の取締役等と従業員を対象	3
提出会社の従業員のみを対象	3
提出会社の取締役等および子会社の取締役等を対象 ^{*2}	35
提出会社の従業員および子会社の取締役等を対象	1
提出会社の取締役等と従業員および子会社の取締役等と従業員	3
提出会社の従業員および子会社の従業員	2
提出会社の取締役等および子会社の取締役等と従業員	1
子会社の役員等	52
子会社の従業員	4
子会社役員と従業員	9

※ 1 提出会社の監査役に付与しているプログラムが 5 含まれる。

※ 2 提出会社および子会社の監査役に付与しているプログラムが 10 含まれる¹⁴⁾。

上記のとおり 267 (180+35+52) (全 293 の 91.1%) のプログラムが提出会社もしくは子会社の取締役¹⁵⁾のみを対象に株式報酬型ストック・オプションを付与しており、実態として株式報酬型ストック・オプションはおもに役員報酬として用いられている。

神田・弥永・石田・内ヶ崎・武井 (2013a, pp.8-28) は、グローバル化した資本市場における企業統治強化の観点¹⁶⁾から役員報酬改革について論じており、その中で、わが国の役員報酬の業績

- 11) 企業別で見た場合、株式報酬型ストック・オプションのプログラムが一企業（連結ベース）あたりで多いのはイオン株式会社に 40 プログラム。
- 12) ホールディング会社が有価証券報告書の提出会社も含まれており、子会社と区分されているものの連結決算上において主要な会社もある。
- 13) 監査役会設置会社の取締役、監査役、社外取締役、執行役員、理事、フェローおよび委員会設置会社の取締役、執行役、社外監査役と付与対象者が明記されたもの。
- 14) 監査役報酬等がストック・オプションの形をとることの不合理性についての見解については江頭 (2011, p.501)。
- 15) 奥山 (2010, pp.31-39) は、子会社の役職員へストック・オプションが付与されることについて、会社法では、職務執行の対価としてストック・オプションが付与されるとしていることを前提にした規律の整理がなされているとしている。そして、有利発行にあたるか否かについて、有利発行にあたる見解として江頭 (2009, p.4)、公正発行と位置付けることも可能とする見解として、澤口・石井 (2006, p.36)、太田・山本・豊田 (2009, p.313)、郡谷・和久 (2008, p.262) などの見解を挙げ、子会社の役職員へストック・オプションについて論じている。グループ経営の観点より、子会社役員などに対する付与の決定要因を推定し分析をしたものに墨・竹口・武智 (2012) がある。
- 16) 内ヶ崎 (2012, p.38) は、鈴木 (2012, p.76) の米国におけるコーポレート・ガバナンスの動向に基づき、米国においては、2011 年の株主総会からドッド・フランク法に基づくセイ・オン・ペイ (Say on Pay) 制度が導入され、株主から中長期的な業績連動報酬の比率を高めることが求められていると述べている。内ヶ崎は、神田・弥永・石田・内ヶ崎・武井 (2013b, p.6) においても、セイ・オン・ペイ (Say on Pay) 制度の影響により、今後、海外機関投資家が日本のグローバル企業に対して、役員報酬の透明性や業績連動性を求めてくることが予想されると述べられている。セイ・オン・ペイ (Say on Pay) とは株主が株主総会において、役員報酬に対して拘束力のない決議を行う権利 (高田 2013, p.69)。

連動性が低いことが指摘されている。株式報酬型ストック・オプションが役員報酬として用いられており、株式報酬型ストック・オプション付与における業績連動性をみるために、上記 74 社の有価証券報告書内の「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」¹⁷⁾ 項目での実態を把握した。74 社のうち 19 社においてのみ、業績連動によって支給される賞与等に関して、ROE 等の具体的な数値による目標が示されていた。株式報酬型ストック・オプションを含むストック・オプションの役員付与に関しては、業績連動として具体的な数値による目標項目を定めていたのは株式会社小松製作所の 1 社のみで連結 ROE、連結 ROA、連結売上高伸率、連結売上高セグメント利益率変動幅が挙げられていた。

(2) 権利確定条件、対象勤務期間、権利行使条件、権利行使期間

権利確定条件、対象勤務期間を「なし」とし、かつ、権利行使条件を「なし」としているプログラム、すなわち付与日以降すぐに行使できるプログラムはゼロであった。

権利確定条件を「なし」もしくは「役員退任」としたもので、対象勤務期間がなく（または他の条件から対象勤務期間が明らかでなく）、権利行使条件¹⁸⁾として役員退任時期としているプログラムが 125 プログラムあった。すなわち全 293 プログラムのうち 125 プログラムでは、役員の任期までが実質対象勤務期間であり、役員の任期により権利行使できる日が決まる条件となっていた¹⁹⁾。

株式報酬型ストック・オプションにおいては、対象勤務期間をどのように決めるのかが、費用計上するにあたり重要な要素となっており、現行の会計基準上は、その事例として、役員の任期は複数任期にまたがり、任期満了後にはじめて権利行使が可能となるストック・オプションでは就任後の最初の任期を権利確定日とし、費用計上の会計処理を行っている（適用指針 11 号 55 項）。

しかしながら、役員は再任の可能性²⁰⁾があり、実態として対象勤務期間や権利確定日がいつになるのかには不確実性が伴っている。これらの点を踏まえ、就任後の最初の任期を権利確定日としている現行の会計基準についての考察を後述する。

権利行使期間については、すべてのプログラムにおいて 3 年以上と定められていた。具体的には、3 年超から 5 年以下 37 プログラム、5 年超から 10 年以下 11 プログラム、10 年超から 15 年以下 48

17) コーポレート・ガバナンス改革の一環として金融商品取引法が改正され、平成 22 年（2010 年）3 月に「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」が公布・施行され「役員の報酬等」の開示が有価証券報告書において求められている。「役員の報酬等」では、「役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数」、「役員ごとの連結報酬等の総額等」、「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」を記載することとされている（企業内容等に関する内閣府令に定められた第二号様式記載上の注意（57））。

18) 在任期間中の任期満了や正当な理由により任期途中で地位を失った場合の行使条件を除く。

19) 293 プログラムのなかで特異なものとして、具体的な業績達成条件を付したものが、以下のとおりあった。① 権利行使の条件として在任期間中とし、かつ、権利確定期間の最終日を含む決算期における連結売上高営業利益率の目標 8% の達成率に応じるプログラムが 3（株式会社資生堂）、② 権利行使の条件として在任期間中及び退任後 5 年以内とし、かつ、割当後 2 年以内の最終年度の連結 ROE が 8% を基準とするプログラムが 2（株式会社荏原製作所）。

20) 役員四季報 2012 年版（2011, pp.1727-1729）によれば、上場企業を対象にしたアンケートの結果 2,187 人のトップ（社長など各企業の代表者）の平均在任期間は 7.0 年。役員平均年齢の高い上位 15 社における役員平均在任期間は 12.4 年、役員平均年齢の低い 15 社における役員平均在任期間は 4.4 年であった。また、総務省（2010, p.3）が常勤従業員数 50 人以上の企業を無作為抽出し行った調査（有効回答 757 社）では、全業種における取締役在任年数は 7.1 年。

プログラム、15年超から20年以下78プログラム、20年超から25年以下21プログラム、25年超から30年以下93プログラム、その他として権利行使期間を定めず²¹⁾、権利行使の条件として役員退任後10年間としているもの5プログラムあった。

(3) 公正な評価単価の見積方法

公正な評価単価の見積方法については、当該会計期間中に付与されたストック・オプションにつき、開示が求められている（適用指針11号29項）。前述した株式報酬型ストック・オプションのみを導入している企業20社、両方の型のストック・オプションを導入している企業30社のうち、当該会計期間中に付与された株式報酬型ストック・オプションの72プログラムの見積方法について記載があり、おもな特徴は以下のとおりであった。

（使用した算定技法）

ブラック・ショールズ式としているのが66プログラム、二項モデル式としているのが6プログラムであった。

（使用した主な基礎数値および見積方法）

株価変動性を設定するにあたっては過去の一定期間の株価実績を基にしており、一部を除き公正な評価単価の見積方法欄に記載されている予想残存期間と一致した期間を設定していた。過去の一定期間と予想残存期間とが相違したものは7プログラムあり、仔細は下記のとおりである。

	株価変動性	左項目の算定根拠として（注）に記載のものを著者要約	予想残存期間
A社-1	34.17%	4年9ヶ月間の株価実績に基づき算定	5.97年
A社-2	34.13%	4年10ヶ月間の株価実績に基づき算定	5.67年
A社-3	37.62%	2年5ヶ月間の株価実績に基づき算定	4.81年
A社-4	同上	同上	同上
B社	30.83%	20年間の株価実績に基づき算定	5年
C社	35.20%	4年11ヶ月の株価実績に基づき算定	10年
D社	43.60%	20年間の株価実績に基づき算定	1日

予想残存期間については、権利行使の中間点に行使されるものとするものやこれまでの役員の平均在任期間（権利行使の条件によってはさらに役員在任の経過期間を見込むもの）とするものが大半であり、期間の長さは権利行使期間により様々であった。

予想配当については、会計基準では、原則として過去の実績に基づく（適用指針11号16項）とされており、前年度の配当実績に基づくものがほとんどであったが、3プログラムは配当実績ではなく配当予想に基づいていた。内2プログラムは前年度の配当実績と配当予想は同額であったが、1プログラムは前年度の配当実績と配当予想に差異が見られた。無リスク利子率については、すべて予想残存期間に対応する国債の利回りとされていた。

21) 奥山（2010, p. 34）は、権利行使期間が不確定で新株予約権の公正価値を合理的に見積もることが困難になると、役務提供との対価性の判断が困難になり有利発行に留意する必要があるとしている。

4. 株式報酬型ストック・オプションの導入状況に基づく考察

(1) 対 価 性

現行の会計基準では、ストック・オプション付与に伴う費用計上期間は対象勤務期間であり、対象勤務期間は付与日から権利確定日までの期間である（会計基準8号5項、2項（9）、適用指針11号17項）。そして、勤務条件等、条件達成に要する期間が固定的である権利確定条件が付されている場合には、付与日からその期間の末日までが対象勤務期間とされている（適用指針11号50項）。

実態でみた株式報酬型ストック・オプションは、権利確定条件、対象勤務期間ともに「なし」とされている場合でも、権利行使の条件として、役員退職を条件としているプログラムが多い。これらの場合、付与日から役員退職日までを対象勤務期間と考えるのが自然である。

権利行使の条件として、役員退職を条件としている株式報酬型ストック・オプションでは、適用指針11号55項により最初の任期²²⁾を終えた日を権利確定日とし費用計上をしているが、役員の任期は複数任期にまたがるが多く、この場合2期目以上の労働サービスは費用計上しないことになる。会計基準8号4項では、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としており、2期目以上の労働サービスは費用計上しないことは、役員就任期間中に提供される労働サービスと最初の役員就任期間中のみに費用計上される額との対価性²³⁾に疑問があり、会計基準上において矛盾が生じている²⁴⁾。

対価性に関する二つ目の論点として、労働サービスに対するインセンティブの観点がある。会計基準8号において、費用認識を検討するなかで、ストック・オプションが多かれ少なかれインセンティブ効果を有することや付与した場合に追加的なサービスの提供が期待されるとし、労働サービ

22) 監査役設置会社において取締役の任期は、取締役の任期である2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで（会社法332条1項）であり、監査役の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで（会社法336条1項）である。委員会設置会社において取締役および執行役の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までである（会社法332条3項、402条7項）。したがって、権利行使の条件として役員の任期を終えたときとされているプログラムでは、適用指針および会社法規定により、費用計上期間は、最初の任期の1年、2年、4年を踏まえて算定していると思われる。

23) 会計基準8号および適用指針11号における、付与されたストック・オプションと労働サービスの対価性の考え方について、醍醐（2010, pp.19-27）や田中（2011, pp.14-28）より疑問が呈されている。醍醐はストック・オプションと勤務サービスの対価性、等価性に疑問を呈し、ブラック・ショールズ等による付与日現在で算定された公正価値による会計基準の問題点を指摘している。さらに、ストック・オプションを費用認識するのは既存の報酬体系の代替として用いられた場合に限るべきで、ストック・オプションの価値評価も代替前の金銭報酬を引き継ぐ形で算定すればよいとしている。田中も醍醐と同様にストック・オプションと勤務サービスの対価性、等価性の問題点を指摘した上で、さらに付与日時点でのストック・オプションの評価の信頼性が高いものでないにも関わらず、付与日現在で評価単価の見積りを固定することにしている現行の会計基準を問い、ストック・オプションが貸借対照表において純資産とされている点を挙げ、付与日現在の価値の見積りの信頼性が乏しいことなどに基つき、ストック・オプションを負債とする可能性を述べている。

24) なお、ひとつのストック・オプションに対する労働サービスのうち、費用認識されるサービスとされないサービスが混合することになり、網羅性を欠くものになる。網羅性および網羅性を含む正規の簿記の原則については、鳶村（1993, pp.51-52）、瀧田（1995, pp.115-128）、中村（2005, pp.195-199）など。

スと対価性がありとし、費用認識に根拠があるとしている（会計基準8号36項-37項）。すなわち、ストック・オプション付与に伴い、インセンティブが働き対価性のある追加的な労働サービスが提供されることが費用認識の前提となっている。

確かに通常型ストック・オプションは対象勤務期間の間に追加的な労働サービスの提供が必要であり、かつ、当初定められた権利行使価額を株価が上回らなければ、株式売却益を得ることはできない。当然、株価は企業業績のみで決まるわけでもなく、役員や従業員の追加的なサービスが企業業績の向上については株価上昇に必ずつながるものでもないが、付与する企業側はインセンティブ効果を期待し、費用認識の前提もインセンティブ効果による対価性のある追加的な労働サービスを前提にしている。企業業績のみで決まるものではない株価動向によって株式売却益の金額は決まるものの、すくなくとも通常型ストック・オプションには権利確定までのインセンティブはある。

しかしながら、株式報酬型ストック・オプションについては、先にみたとおり多くが権利確定条件や対象勤務期間はなく、役員の任期といった権利行使条件は付されてはいるが権利確定はしており、権利確定へのインセンティブはない。

また、退職慰労金の代替として発展してきた株式報酬型ストック・オプションは、事前に株主総会で固定金銭額を決め、その後の株価動向により取締役会決議で付与されるオプション数が決まるため、付与数が決まる前に仮に株価が上昇すると付与されるオプション数が減り、付与数が決まる前に仮に株価が下落すると付与されるオプション数が増えるといった逆インセンティブが指摘されている²⁵⁾。

したがって、株式報酬型ストック・オプションの場合、費用認識の前提であるインセンティブ効果により対価性のある追加的な労働サービスが提供されとすることへの不確実性が大きいといえる。

(2) 開示内容について

会計基準8号および適用指針11号において開示内容が定められており、会計基準適用による財務諸表への影響額、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（付与数等）、及びその変動状況（行使数や失効数）、公正な評価単価の見積方法、権利確定数の見積方法、公正な評価単価に使用した評価技法と評価に使用する主な基礎数値（株価変動性、予想残存期間、配当、無リスクの利子率）などがある。

企業内容等の開示に関する内閣府令で定められた第二号様式記載上の注意（47）では、ストック・オプションに関する開示はおもに2項目あり「提出会社の状況1. 株式等の状況」内の「ストック・オプション制度」と「経理の状況1. 連結財務諸表等 注記事項」内の「ストック・オプション等関係」である²⁶⁾。どちらの項目においても、ストック・オプションのプログラムごとの当該年度の費用計上額の記載が定められておらず、複数のプログラムが当該年度の費用計上の対象となっている場合、それぞれのプログラムに対する費用計上額が把握できない。

会計基準8号および適用指針11号に定められた現行の開示内容からは、ストック・オプション

25) 神田・弥永・石田・内ヶ崎・武井（2013c, pp.18-20）。

26) ほかに「コーポレート・ガバナンス」の状況内の「役員の報酬等」の中の報酬の一種類としてストック・オプションによる報酬額が開示されている。ストック・オプションによる報酬額は会計基準上の費用計上額を基にしており、その記載される金額と役員に求められるインセンティブとの関係については山下（2012, pp.72-74）において考察している。

ごとの費用計上額が判らないばかりか、費用計上される期間も不明である。株式報酬型ストック・オプションでは、権利確定条件や権利確定のための対象勤務期間がない場合でも、権利行使の条件が定められている場合があり、費用計上期間を決める条件である権利確定日の設定を権利行使の条件によっていると思われる場合が多くあった。

現行の開示内容からでは、費用計上期間を決める条件である権利確定日を、会計基準が求めるように合理的（筆者傍線）に決めているか否か判断できないという問題点がある²⁷⁾。株式報酬型ストック・オプションに限られることではないが、ストック・オプションごとの費用計上額を開示するとともに、株式報酬型ストック・オプションのように制度設計上、権利確定日が不明確な場合は、費用計上期間を決める権利確定日の考え方およびその日をいつとしているのか開示することも必要である。

（3）公正な評価単価の見積における基礎数値の見積について

公正な評価単価については、従業員等から提供される追加的なサービスである場合には、信頼性をもって測定することができないため、その価値を付与されたストック・オプションの価値で算定することとされている（会計基準8号49項）。そして、基礎数値の見積りについては、当該企業に係る客観的な過去の情報を基礎としつつ、個別のケースに応じて合理的（筆者傍点）な調整を行うとある（適用指針11号9項）。

公正な評価単価の見積方法について合理的な調整が許容されており、また、株価変動性の見積については、過去の株価変動性を基礎としつつも、明らかに異常な株価や企業を巡る状況が大きく変わることによってもたらされる株価さらに公開後日が浅い企業における株価のケースについて個別に定めている（適用指針11号10項）。

本稿における実態調査では、概ね株価変動性の予測期間が権利行使期間と合致し、会計基準に沿ったものであった。しかしながら、一部であるが株価変動性の予測期間が権利行使期間と合致しないと思われるものがあり、基礎数値算定に関し説明がなく、それが合理的であるか否かの判断が難しいものであった。

また、予想配当については、会計基準では原則として過去の実績に基づく（適用指針11号16項）としているものの、将来の予想配当を使用しているケースも僅かであるが見られ、原則を適用しなかったことについての説明がなく、予想配当についてもそれが合理的であったのか否かの判断が難しいものであった。

公正な評価単価の見積における基礎数値について、会計基準では「合理的」を基に調整が許容されている。本稿における実態調査では、一部であるが基礎数値の算定において「合理的」であるか否か判断し難い事例が見られた。

株式報酬型ストック・オプションに限られる問題ではないが、ストック・オプション付与に伴い費用計上をする時、公正な評価単価は費用計上額を決める重要な要素であり、その信頼性が求められる。会計基準上「合理的」という言葉をより厳密に定義するとともに、有価証券報告書上では「合理的」とした根拠を記載する必要があると考える。「合理的」というものが曖昧であれば、基礎

27) 権利確定条件や勤務確定のための対象勤務期間については、「ストック・オプション等関係」に記載されており、権利行使の条件は「ストック・オプション制度」に記されている。ストック・オプションの記載内容は多岐にわたっているものの重要な記載項目が2項目にまたがっており、有価証券報告書を利用する投資家等は2項目を併せて確認する必要がある、内閣府令を定める金融商品取引法上の問題であるが簡便なものとは言えない。

的数値による公正な評価単価の見積に不確実性が伴う可能性がある²⁸⁾。

5. ま と め

本稿の実態で見た株式報酬型ストック・オプションは、多くの場合、役員退職が権利行使の条件であるが、役員の任期は複数任期にまたがることが多く、権利行使の条件を満たす期間が明確でない。現行の会計基準では最初の役員任期による退職時期を権利確定日として付与から権利確定日にわたって費用計上をすることを求めているが、役員就任期間は複数任期となることが多い。最初の任期を終えた日を権利確定日とすると、2期目以上の労働サービスは取得しているにも関わらず費用計上しないことになり、役員就任期間中に提供される労働サービスと最初の役員就任期間中のみに費用計上される額との対価性に疑問が生じている。ストック・オプションは、付与に伴い労働サービスに対するインセンティブが働き対価性のある追加的な労働サービスが提供されることが費用認識の前提となっている。しかしながら、本稿の実態で見た株式報酬型ストック・オプションは、権利確定や権利行使にインセンティブが働かず、さらに逆インセンティブも指摘されており、費用認識の前提である対価性のある追加的な労働サービスが提供されることについて不確実性が大きいといえる。

通常型ストック・オプションと株式報酬型ストック・オプションとの制度設計内容は権利行使価額等相違するものである。また、多くの企業に用いられている最初の役員退任時期を権利確定日と推定している株式報酬型ストック・オプションの会計処理については合理性が不確かなものである。さらに、通常型ストック・オプションと株式報酬型ストック・オプションとでは費用認識の前提としている対価性にも相違が生じている。法定形式上は、通常型ストック・オプションも株式報酬型ストック・オプションとともに新株予約権であるが、経済的実質が相違しており、株式報酬型ストック・オプションについては別途、会計基準を検討する必要があると考える²⁹⁾。

有価証券報告書上の記載については、ストック・オプション付与に伴う費用計上額が付与されているストック・オプションすべての合算の数値であり、特に権利確定条件等がなく、権利行使の条件が役員の任期によっている株式報酬型ストック・オプションにおいては費用計上期間が不明確であり、十分な投資家への情報提供がされておらずより仔細な開示が求められる。また、株式報酬型ストック・オプションに限られることではないが、公正な評価単価の見積に伴う基礎数値の見積についての記載が不十分であり、会計基準が求める「合理的」の確認が難しい場合があった。会計基準が言う「合理的」については厳密な定義をする必要があり、基礎的数値の見積方法に関してはより仔細な記載が必要である。

28) スtock・オプション評価額について、経営者がさまざまな手段を用いて評価公式のインプットを操作している可能性を米国での研究事例により指摘している（椎葉・瀧野 2010, pp.89-107）。

29) 野口（2013）は株式報酬型ストック・オプションの会計処理について、労務出資による分割払込による株式発行と捉え考察を行っている。また、経済的実質が譲渡制限の付された株式と変わらない株式報酬型ストック・オプションが付与される理由として税務上の扱いの差異を挙げ、今後、課税制度が整備されれば株式報酬型ストック・オプションは姿を消してゆくかもしれないと述べている。さらに、株式報酬型ストック・オプションの受け皿になるようなものが、新しい報酬制度の中に生まれれば、そのような会計処理が今後の研究課題であるとしている。そして、新しい報酬制度に関連して、内ヶ崎（2012）、神田・弥永・石田・内ヶ崎・武井（2013c）を、新しい報酬制度に関連する会計処理として弥永（2012）を挙げている。

参 考 文 献

- 相澤哲・葉玉匡美・郡谷大輔 (2006)『論点解説新会社法』商事法務。
- 内ヶ崎茂 (2012)「株式報酬インセンティブ・プランの制度設計と法的考察」『旬刊商事法務』1985, 35-46 頁。
- 江頭憲治郎 (2009)「子会社の役員等へのストック・オプションの付与」『旬刊商事法務』1863, 4-9 頁。
- 江頭憲治郎 (2011)『株式会社法第4版』有斐閣。
- 太田洋・山本憲光・豊田祐子 (2009)『新株予約権ハンドブック』商事法務。
- 太田洋・山本憲光・豊田祐子 (2012)『新株予約権ハンドブック[第2版]』商事法務。
- 奥山健志 (2010)「ストック・オプションに関する実務動向と諸問題」『旬刊商事法務』1892, 31-39 頁。
- 神田秀樹・武井一浩・内ヶ崎茂 (2013)『日本経済復活の処方箋 役員報酬改革論』商事法務。
- 神田秀樹・弥永真生・石田猛行・内ヶ崎茂・武井一浩 (2013a)「役員報酬改革の新潮流と今後の諸論点〔上〕」『旬刊商事法務』1987, 8-28 頁。
- 神田秀樹・弥永真生・石田猛行・内ヶ崎茂・武井一浩 (2013b)「役員報酬改革の新潮流と今後の諸論点〔中〕」『旬刊商事法務』1988, 4-14 頁。
- 神田秀樹・弥永真生・石田猛行・内ヶ崎茂・武井一浩 (2013c)「役員報酬改革の新潮流と今後の諸論点〔下〕」『旬刊商事法務』1989, 16-30 頁。
- 企業会計基準委員会 (2005)『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」』。
- 企業会計基準委員会 (2005)『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」』。
- 郡谷大輔・和久友子 (2008)『会社法の計算詳解〈第2版〉—株式会社の計算書類から組織再編行為まで』中央経済社。
- 財団法人財務会計基準機構 (2011)『有価証券報告書の作成要領(平成23年3月期提出用)』財団法人財務会計基準機構。
- 澤口実・石井裕介 (2006)「ストック・オプションとしての新株予約権の発行に係る問題点」『旬刊商事法務』1777, 35-41 頁。
- 椎葉淳・瀧野一洋 (2010)「ストック・オプションの評価誤差—理論・実証研究からの示唆」『名古屋商科大論集』54(2), 89-107 頁。
- 寫村剛雄 (1993)『財務諸表論精説』税務経理協会。
- 商事法務研究会編 (2005)「株式総会白書 2005 年版」『旬刊商事法務』1749
- 鈴木大介・上村昌司 (2012)「従業員等の意思決定と従業員ストック・オプションの費用計上」『会計プログレス』(13), 86-98 頁
- 鈴木裕「企業ガバナンス改革の国際動向 — 引き続き経営者報酬問題への高い関心」(2012)『大和総研調査季報 2012 年夏季号』76-87 頁。
- <http://www.dir.co.jp/souken/research/report/esg/cg/12090301cg.pdf>
- 墨昌芳・竹口圭輔・武智一貴 (2012)「子会社役員などへの親会社ストック・オプション付与と親子会社関係」『日本経済研究』67, 39-56 頁。
- 総務省人事・恩給局 (2010)『平成21年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査報告書』
- http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/pdf/tais yokukyufu_10_1.pdf
- 醍醐聰 (2010)「ストック・オプションの費用認識の根拠と基準の再構成」『産業経理』69(4), 18-27 頁。
- 高田剛 (2013)『実務家のための役員報酬の手引き』商事法務。
- 瀧田輝己 (1995)『財務諸表論』千倉書房。
- 田中建二 (2011)「ストック・オプション会計再考」『會計』180(4), 14-28 頁。
- タワーズワトソン (2012)『ストック・オプション付与概況』
- <http://www.towerswatson.com/ja-JP/Press/2012/11/8072>
- 中西一宏 (2012)「役員に対するストック・オプション報酬議案の事例分析 (取締役・監査役対象) — 平成24年6月総会1,872社 —」『資料版/商事法務』342, 108-130 頁。

- 中村忠（2005）『新稿現代会計学〔九訂版〕』白桃書房。
- 野口晃弘（2013）「株式報酬型ストック・オプションの会計」『会計』183（6）。
- 東洋経済新報社（2011）『役員四季報 2012 年版』東洋経済新報社。
- 弥永真生（2012）「株式報酬インセンティブ・プランに係る会計上の若干の問題点」『旬刊商事法務』1984, 4-11 頁。
- 山下克之（2012）「日経 225 構成銘柄企業におけるストック・オプション」『追手門経営論集』18（1）, 63-97 頁。
- Financial Accounting Standards Board（2004）*Statement of Financial Accounting Standards No.123 (revised 2004), “Share-Based Payment”*.
- Financial Accounting Standards Board of the Financial Accounting Foundation（2012）*Accounting Standards Codification “718 Compensation-Stock Compensation”*.
- International Accounting Standards Board（2004）*IFRS 2 Share-based Payment*.

（平成 26 年 1 月 8 日受理）