

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

企業会計基準委員会 御中

平成 29 年 7 月 10 日  
Smart Contract 株式会社

当社は、この度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、以下の通り意見を申し上げます。

**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)**

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)、当該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払い込まれる金銭の対価及び従業員等から受ける労働や業務執行等のサービスの対価として付与するものと整理し、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】**

有償ストック・オプションは、従業員等がストック・オプションを有償で購入することを通じて、間接的に自社株式を保有することを企図した仕組みである。IPO を目指すベンチャー企業が従業員等に自社の株式を保有させる上で新株予約権を活用するものであり、その制度趣旨は従業員持株会に近いと解される。すなわち、従業員等は自由意思で新株予約権を公正価値相当額で購入するものであり、一度払い込んだ金銭は基本的に払い戻されることはなく、新株予約権の取得を通じて従業員等は財産上の利益を何ら受けていることにはならないことから、株式等に対する出資に近い性質を画すると実務上みなされている。実際に、有償ストック・オプションが報酬であるとする法律上の積極的な見解は無いと思われ、公開されている上場企業の事例からは大半の会社が報酬決議を経ずに有償ストック・オプションを導入していると思われる。

ストック・オプション会計基準は、職務執行の対価として付与されるストック・オプションの会社法上の解釈を踏まえた上で、ストック・オプションを報酬であると整理しているが、その範囲に有償ストック・オプションを含めた場合、会社法や税務との整合性にか

かる論理的な矛盾が生じる懸念がある。特に、有償ストック・オプションが新株予約権を公正価値相当額で取得しているという性質を踏まえると、新株予約権の経済的な価値の払込みを以って取得した取引のどこに報酬該当性が存するのか判然としない面がある。

従って、有償ストック・オプションを報酬取引と同一視することを提案する本質問には同意できない。また、同様の理由から質問2乃至4についても同意しない。

#### 質問5(その他)

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。

##### 【意見】国際財務報告基準(IFRS)上の取扱いとの相違点

本公開草案では、勤務条件が付されていなくても業績条件が付されている有償ストック・オプションは、報酬としてその適用範囲に含めるとされている。有償ストック・オプションに勤務条件が付されていないということは、新株予約権を購入した後に会社を退職等した場合でも権利行使ができるということである。

一方、国際財務報告基準(IFRS)では、権利確定条件として従業員等の一定期間の勤務を求める条件(勤務条件)が付されていなければ、有償ストック・オプションに報酬該当性が無いものとして取り扱う趣旨の規定がなされており、ここに会計基準間のGAAP差が生じるという問題点が存在している。

今後、グローバル化を図る日本企業のみならずともIFRSを早期適用する企業が増えていくことが予想される中で、今般の制度改正はIFRSへのコンバージェンスに逆行することとなり、実務上の混乱を誘因する懸念が考えられる。かかる会計基準間の差異に照らして、本公開草案に係わる提案が再考されることを期待する。

以上