

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

Kepple 会計事務所

公認会計士・税理士 神先 孝裕

当事務所は、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、従業員等が自社株式に将来的に出資することを企図して実施される投資制度であり、IPO を志向するベンチャー企業に広く普及している。従業員等は、新株予約権をその公正価格（時価）で取得するが、これにより何らかの財産上の利益を受けるということにはならない（むしろ一度払い込んだ金銭は基本的に払い戻されることはない）。有償ストック・オプションに申し込む従業員等は、新株予約権の購入を介して株式への出資に係わる権利が与えられることとなるため、報酬制度ではなく投資制度として整理するのが適当である。

ストック・オプション会計基準は、従業員等に付与されるストック・オプションが一般的に報酬としての性格を持つという前提で規定されているため、企業が従業員等による労働や業務執行等の対価として新株予約権を割り当てているということが認められる場合に適用対象となる。従って、有償ストック・オプションをストック・オプション会計基準の範囲に含めようとするのは、これを労働や業務執行等の対価として割り当てていると定義することであり、これまで法律上の解釈と税務上の理解が整合的になされてきた実務に

矛盾が生じる懸念がある。

そのため、有償新株予約権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することは難しいと考える。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①】非上場会社の取扱いにおける特例の必要性

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。このまま実務対応報告による開発が進められるのであれば、本公開草案が上場・非上場の適用区分が明確にされていない点を踏まえ、非上場会社の取扱いとしてストック・オプション会計基準の特例の適用（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」13 項）が認められるのか、本公開草案に明確に記載されることを提案する。

##### 【意見②】国際財務報告基準（IFRS）上の取扱いとの差異に関する問題点

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新株予約権は、報酬としてその適用範囲に含めるとされているが、IFRS では、有償新株予約権に従業員等の一定期間の勤務を求める条件（勤務条件）がなければ報酬として認識しない整理で規定されている。

コンバージェンスの観点から、会計基準間の差異を拡げるような取り扱いは望ましくなく、再考されることを期待する。

以上