



あずさ監査法人

エージー インサイト

# AZInsight

AZSA / KPMG NEWS LETTER

Volume

07

2005  
February

ストック・オプション等に関する会計基準(案)の解説  
連結計算書類について～作成上の留意点と記載方法等の事例概説～  
組織再編税制

会計トピック

# ストック・オプション等に関する 会計基準(案)の解説

あずさ監査法人 代表社員 藤井 亮司

平成16年12月28日に「ストック・オプション等に関する会計基準(案)」が公表されました。ストック・オプションを発行する会社に費用計上を求めるといふ、会計理論上も実務上も影響の大きい会計基準案となっています。本稿ではその基本的な考え方について解説します。

## .はじめに

平成16年12月28日に、「ストック・オプション等に関する会計基準(案)」が、企業会計基準委員会から公表されました。平成13年の商法改正で新株予約権の制度が整備されてからストック・オプションの発行が本格化しているなかで、この公開草案は、ストック・オプションを発行(付与)した会社の会計処理を規定するものとして、注目されています。企業会計基準委員会は、平成14年5月にストック・オプション等専門委員会を設置して、この会計基準の作成に取り組んできました。平成14年12月には論点整理が公表され、それを受けて広く意見を募集する公聴会が開催され、その後の企業会計基準委員会・専門委員会での審議を経て、公開草案に至ったものです。今後作成されるであろう適用指針で解決されるべき、より細かな、ただし実務上重要なテーマも残っており、適用年度も少し先の平成18年4月1日以降開始事業年度からとされています。現在、いわゆる会計基準の2007年問題に関連して、わが国の監督官庁・諸団体が、わが国の会計基準が全体として米国会計基準や国際財務報告基準と同等のものであることを主張している状況下で、ストック・オプションの会計基準がわが国に存在しないことがマイナスの要因となっているおそれもあり、この公開草案の公表により、わが国の会計基準がより整備されていく方向性が再認識されることが期待されます。

なお、ストック・オプションの会計基準としては、米国基準には平成16年12月に公表された財務会計基準審議会基準書(SFAS)第123号(改訂版)「株式に基づく報酬の会計処理」、国際財務報告基準(IFRS)にはIFRS第2号「株式報酬」があります。今回公表された公開草案は、ストック・オプションを付与した企業が「ストック・オプションの付与時点の公正価値に基づいて、費用を計上する」という点で、これらの基準書と類似したものとなっています。

本稿では、公開草案(以下、会計基準案)の基本的な考え方について解説します。なお、会計基準案では「ストック・オプション」と、それより広い定義をもつ「自社株式オプション」という用語を使い分けていますが、本稿では「ストック・オプション」で統一しています。

## ・ストック・オプションの特徴

会計基準案について述べる前に、企業が役員や従業員に付与するストック・オプションの特徴を整理してみます。典型的なストック・オプションは、付与対象者に対して、付与日後の一定期間内に自社の株式を一定の価格(行使価格)で取得する権利を与え、その株式の時価が行使価格を上回っている場合、付与対象者は、ストック・オプションを行使することで(権利行使)、企業に対して行使価格に相当する金額を払い込んでその株式を取得し、それを市場において時価で売却することにより、「株式の時価 - 行使価格」に相当する利益を得ることができる、というものです。ストック・オプションは付与対象者にインセンティブとして与えられることが多く、株価が上昇することでより大きな経済的利益を享受できることを期待させて、行使価格は付与日の株価よりも高く設定されるのが通常です。

留意すべき点として、ストック・オプションの権利行使があっても、企業は行使価格に相当する払込みを受けて新たな株式を発行するだけで、企業からは資金の流出が生じない、ということがあげられます。

会計基準案をややわかりにくいと感じるとすれば、それは、ストック・オプション

図表1 スtock・オプションの典型例

付与されるストック・オプションの数量	1,000個。 ストック・オプションは、「個」と数えるとされています。
ストック・オプションが行使された場合に発行される株式数	1,000株
付与対象者	平成19年1月1日に在職する従業員
付与日	平成19年1月1日
付与日の株式の時価	500円
行使価格	800円
付与の対価	無償。 ストック・オプションの付与は通常無償で行われます。
権利確定条件	平成19年1月1日から平成20年12月31日までの2年間、継続して勤務すること(勤務条件)。 この2年間を「対象勤務期間」といいます。ストック・オプションには、その権利の確定につき条件が付されている場合があります。この例では、従業員が勤務を続けていれば、下記で説明するように、平成21年1月1日から権利行使が可能となります。他方、従業員が企業を退職すると、ストック・オプションは失効します。このように、一定の条件を満たせずに、ストック・オプションの権利が確定せず失効することを、「権利不確定による失効」といいます。 なお、ストック・オプションの権利確定条件のその他の例として、平成20年12月期のA商品のマーケットシェア目標50%回復を達成する、といったものもあります。このような企業の業績に関する条件を、業績条件といいます。
権利確定日	平成20年12月31日。 すべての権利確定条件が成就した日です。すべての権利確定条件が成就する時点が明確でない場合は、権利行使期間の前日が権利確定日となります。
権利行使期間	平成21年1月1日から平成22年12月31日までの2年間。 この間、従業員は、日々の株価と行使価格800円との上下関係を見ながらストック・オプションを行使するか否かを考えます。株価が行使価格を下回っていれば、市場で株式を購入するほうが安いのですから、当然にストック・オプションは権利行使されません。また、株価が行使価格を上回ったとしても、従業員は、株価がより高くなると考えれば権利行使しないのが普通です。この間の株価がどのように変動したとしても、権利行使されないまま、平成22年の終わりの段階で株価が低迷し平成22年12月31日時点で権利行使されていないストック・オプションがあれば、それは失効します。これを「権利不行使による失効」といいます。

## 会計トピック

ンに以下のような特徴があるからではないかと思えます。

まず、ストック・オプション自体の価値が、付与日の後、日々変動します。すなわち、ストック・オプションの原資産(対象資産)である株式の時価が常に変動するのに応じて、ストック・オプション自体の価値も変動します。株式の時価とストック・オプション自体の価値とは別のものです。ストック・オプション自体の単位当たりの価値を、会計基準案では、ストック・オプションの「公正な評価単価」といっています。

さらに、ストック・オプションの数量も、付与日の後、日々減少していきます。すなわち、勤務条件が付されているストック・オプションでは、従業員の退職など、権利確定条件が成就しないものから順次失効していき(権利不確定による失効)権利確定日において、失効数量控除後の権利確定数が決まります。権利確定日後も、権利確定したストック・オプションの数量は、権利行使されれば当然に減少しますし、また、株価の低迷により、権利行使期間が終了した段階で権利行使されていないストック・オプションがあれば、それは最後に失効します(権利不行使による失効)。

### .ストック・オプションの会計処理 - 権利確定日までの会計処理

会計基準案の目次は以下のようになっています。

図表2 会計基準案の目次

目的
会計基準
用語の定義
範囲
ストック・オプションに関する会計処理
権利確定日以前の会計処理
権利確定日より後の会計処理
非公開会社の取扱い
ストック・オプションに係る行使価格等の条件変更の会計処理
財貨又はサービスの取得の対価として自社株式オプションを付与する取引の会計処理
財貨又はサービスの取得の対価として自社株式を交付する取引の会計処理
開示
適用時期及び経過措置
結論の背景
(中略)
設例

#### 1.費用認識、金額測定および期間配分

ストック・オプションの会計基準の背景には、企業が従業員にストック・オプションを付与するのは、企業が従業員からの労働サービスの提供を期待しており、したがって、従業員に対して付与されるストック・オプションには労働サービスの対価たる報酬としての性格がある、という考え方があります。これにもとづき、企業は、従業員にストック・オプションを付与した場合、それに見合う労働サービスを取得し費消するという事実を、損益計算書で費用を計上することで認識します。

次に、費用計上する金額としては、企業が労働サービスを費消していることが背景にあるわけですから、本来は、当該労働サービスの金額を直接に測定すればいいのですが、ストック・オプションの特徴に述べたように、ストック・オプションの付与・権利確定・権利行使・権利行使期間の終了という一連の取引におい

## 会計トピック

ては資金の流出がなく、当該労働サービスの金額を直接に測定することができません。そこで、代替的に、労働サービスの対価として付与されたストック・オプションの公正な評価額をもって、費用計上する金額とします。そして、ストック・オプションの公正な評価額は、ストック・オプションの公正な評価単価にストック・オプションの数量を乗じて計算されます。

さらに、費用計上する金額は、ストック・オプションの付与と労働サービスの提供とが対価関係にあるという推定のもと、原則として、付与日から権利確定日までの期間(対象勤務期間)にわたって配分します。この期間中、従業員はストック・オプションの付与の見返りに労働サービスを提供し、権利確定日にこのような交換取引は終了するとみなされます。それより後の権利行使期間中は、ストック・オプションの保有者は、株価が行使価格よりも高い水準にありさえすれば自らの意思だけで権利行使して株式を取得することができるため、潜在的ではあっても株主としての性格をより強く有し、もはやストック・オプションと労働サービスの提供との対価関係は終了していると考えられます。

## 2. 公正な評価単価

付与したストック・オプションを費用として計上する際には、その「公正な評価単価」と「数量」の算定が必要となります。それでは、まず、ストック・オプションの公正な評価単価とはどのようなものでしょうか？

ストック・オプションの特徴で述べたように、ストック・オプションでは、付与日時点では株価は行使価格より低いのが通常ですが、時間が経過した将来のある時点で株価が上昇して行使価格を上回れば、ストック・オプションの保有者は、その時点でストック・オプションを権利行使して株式を取得し、それを市場で売却することにより、「株価 - 行使価格」に相当する利益を得ることができます。このような、ある時点での、権利行使した場合の利得額、すなわち「株価 - 行使価格」に相当する金額を、「本源的価値」といいます。遡って、付与日時点では、株価は行使価格より低いのが通常ですから、その場合は、仮にすぐに権利行使が可能であったとしても、その時点では権利行使する意味はありません。すなわち本源的価値はゼロです(マイナスという概念はありません)。ただしストック・オプションには、将来において株価が行使価格を上回るという期待がありますから、その期待の実現可能性・大きさを反映した、本源的価値よりも大きい公正な評価額(ストック・オプション全体または公正な評価単価(ストック・オプション1個)というものが存在するはずで

ストック・オプションの公正な評価単価は、付与日時点で、企業と従業員等との間で、ストック・オプションの付与と労働サービスの提供との等価交換が成立していると考えられることから、付与日時点で算定します。付与日以後、一般論として、株価が上昇すればストック・オプションの価値も上がりますし、株価が下落すればストック・オプションの価値も下がります。しかし、すでに前述のような等価交換が成立していることから、これらの付与日後のストック・オプションの価値の変動は、費用計上額測定上の公正な評価単価の算定には影響を及ぼしません。重要なポイントですので強調しますが、付与日後に株価がきわめて高くなり、またその傾向が続き、ストック・オプションの価値がどんなに高くなっても、逆に、付与日後に株価が行使価格を下回ってきわめて低い水準に落ちついてしま

## 会計トピック

い、権利行使期間中に行使価格を上回ることがとても見込めずストック・オプションがほぼ無価値の状況になったとしても、これらは費用計上額を算出するうえでのストック・オプションの評価単価には関係はない、ということです。費用計上額は、付与日の公正な評価単価が算定された後は、その評価単価とストック・オプションの数量によってのみ決まります(ストック・オプションの条件変更があった場合は別ですが、ここでは省略します)。

ストック・オプションの公正な評価単価は、株式と異なり、通常、市場価格がありません。そのため、ストック・オプションの価格算定のために広く受け入れられている「株式オプション価格算定モデル」等の評価技法を利用して算定することになります。代表的なものとして、ブラック・ショールズ・モデルや二項モデルと呼ばれる方法があります。ブラック・ショールズ・モデルを用いれば、付与日の株価・行使価格・権利行使期間・予想株価変動率(ボラティリティ)・利子率・配当率を計算式の変数に代入することにより、付与日時点のストック・オプションの公正な評価単価を求めることができます。一般に、付与日の株価と比べた行使価格が低いほど、権利行使期間が長いほど、ボラティリティが大きいほど、ストック・オプションの公正な評価単価は高く算定されます。言い換えれば、将来の権利行使期間中に株価が行使価格をたとえ一度でも上回れば、その時にタイミング良く権利行使すれば利益を得られるわけですから、そのようになる確率が高いほど、ストック・オプションの価値は相対的に高くなる、ということです。なお、二項モデルというのは、ブラック・ショールズ・モデルよりも複雑な計算を要するものですが、ある時点からの株価の変動のパターンを細分化して分析するもので、より精緻な計算結果が得られるとされています。

図表3 ストック・オプションの公正な評価単価の算定

付与日の株式の時価	500円
行使価格	800円
付与日	平成19年1月1日
権利行使期間	平成21年1月1日から平成22年12月31日までの2年間
以上の情報と、予想株価変動率(ボラティリティ)、利子率、配当率等から、ブラック・ショールズ・モデルを用いて、以下を算定する。	
付与日時点のストック・オプションの公正な評価単価	100円

### 3. ストック・オプションの数量

ストック・オプションの数量は、付与日に、その全体数量がいったん決められます。ただし、前述したように、権利確定条件が成就せずに徐々に失効して、最終的な権利確定数は権利確定日に決まります。会計処理上は、付与日以後、将来の権利不確定による失効数を見積り、それを全体の数量から控除して、費用計上の基礎となるストック・オプションの予想権利確定数量を算定します。失効数の見積りに重要な変動があれば、費用計上の基礎となるストック・オプションの数量を都度見直し、それに伴い、変動が生じた会計期間においては、その期までに費用として処理すべき額を算定し直し、影響額はその期の損益に反映します。

## 会計トピック

図表4 ストック・オプションの数量

＜平成19年1月1日時点での見積り＞	
付与されるストック・オプションの数量	1000個
平成20年12月31日までの予想失効数量	100個
平成20年12月31日時点の予想権利確定数量	900個
＜平成19年12月31日時点での見積り＞	
平成19年12月31日までの実際失効数量	80個
平成20年12月31日までの（見直し後）予想失効数量	200個（上記の80個を含む累計）
差引：平成20年12月31日時点の（見直し後）予想権利確定数量	800個
＜平成20年12月31日時点での結果＞	
平成20年12月31日までの実際失効数量	190個（上記の80個を含む累計）
差引：平成20年12月31日時点の（実際）権利確定数量	810個

## 4. 仕訳

図表1、3、4の情報から、仕訳は以下のようになります。

図表5 権利確定日以前の仕訳（12月決算会社を想定、単位：円）

＜平成19年1月1日時点で当初想定される仕訳＞
（借）費用 45,000 （貸）新株予約権 45,000 $\text{費用計上額の総額} = \text{予想権利確定数量}900\text{個} \times \text{付与日の公正な評価単価}100\text{円} = 90,000$ $\text{費用計上額} = 90,000 \times \frac{1}{2} = 45,000$ 費用計上額の総額 90,000は、付与日から権利確定日までの2年間（対象勤務期間）にわたって期間配分され、平成19年12月期にはその2年分のうちの1年分が配分されます。 平成19年12月期の年次決算では、仕訳は、下記＜平成19年12月31日時点の仕訳＞のようになりますが、四半期決算、中間決算においては、予想失効数量が変わらない限り、上記の90,000のそれぞれ8分の1、4分の1の金額が費用に計上されます。
＜平成19年12月31日時点での仕訳＞
（借）費用 40,000 （貸）新株予約権 40,000 $\text{（見直し後）費用計上額の総額} = \text{予想権利確定数量}800\text{個} \times \text{付与日の公正な評価単価}100\text{円} = 80,000$ $\text{（見直し後）費用計上額} = 80,000 \times \frac{1}{2} = 40,000$ 平成19年12月31日時点で予想失効数量が変わったので、これに伴い、費用計上額の総額と、関連する期間配分額を修正します。
＜平成20年12月31日時点での仕訳＞
（借）費用 41,000 （貸）新株予約権 41,000 $\text{権利確定数量}810\text{個} \times \text{付与日の公正な評価単価}100\text{円} - \text{過年度の費用計上額の累計}40,000 = 41,000$ なお、権利確定日においては、費用計上額の総額（累計）は、権利確定数量 × 付与日の公正な評価単価、となります。この例では、 $\text{平成19年12月期費用計上額}40,000 + \text{平成20年12月期費用計上額}1,000 = \text{権利確定数量}810\text{個} \times \text{付与日の公正な評価単価}100\text{円} = 81,000$ となっています。 また、付与日の公正な評価単価の100円は、変わりません。

## 5. 仕訳の貸方科目

図表5の仕訳の貸方は新株予約権としていますが、これは、会計基準案では、「負債の部と資本の部の間に独立の項目として計上する」とされています。この科目は、労働サービスとの等価交換で付与されたストック・オプションの公正な評価額を表し、ストック・オプションが権利行使されて株主に確定的に帰属することとなれば資本勘定（資本金または資本準備金）に振り替えられるものと考えられますが、権利確定日時点ではまだ資本としての性格は備えていません。現行の新株予約権の会計処理では、このような観点から、これらを資本とはせず仮勘

## 会計トピック

定として負債に計上することとしています。他方、この科目は、返済義務のある本来の負債に該当しないことも明らかです。すなわち、ストック・オプションの費用計上額の相手勘定は、資本とも負債ともいえない、いわば潜在的な株主持分として、現行の会計基準において類似する性格を持つ連結財務諸表の「少数株主持分」と同様に、負債の部と資本の部の中間に独立の項目とすることとされています。

### . スtock・オプションの会計処理 - 権利確定日より後の会計処理

権利確定日後は、権利確定日に金額がいったん確定した、「負債の部と資本の部の中間に独立の項目」として計上された額のうち、権利行使に対応する部分を払込資本(資本金または資本準備金)に振り替えます。権利不行使による失効が生じた場合は、その期に、当該失効に対応する部分を利益に計上します。後者は、株価の低迷という経済環境下で、ストック・オプション保有者の権利の消滅・放棄が生じたと考えられ、それを認識するものです。仕訳を示すと、図表6のようになります。

図表6 権利確定日より後の仕訳(単位:円)

<平成20年12月31日(権利確定日)の状況>	
権利確定数量	810個
新株予約権計上額 81,000	
<平成21年12月31日までの権利行使>	
権利行使	260個
(借)新株予約権 26,000 (貸)資本金または資本準備金 26,000 260個 × 100円 = 26,000	
(借)現金 208,000 (貸)資本金または資本準備金 208,000 260個 × 800円(行使価格 = 払込金額) = 208,000	
<平成22年12月31日までの権利行使・権利不行使による失効>	
権利行使	200個
権利不行使による失効	350個
(借)新株予約権 20,000 (貸)資本金または資本準備金 20,000 200個 × 100円 = 20,000	
(借)現金 160,000 (貸)資本金または資本準備金 160,000 200個 × 800円(行使価格 = 払込金額) = 160,000	
(借)新株予約権 35,000 (貸)利益 35,000 350個 × 100円 = 35,000	

権利不行使による失効が生じた場合は当該失効に対応する部分を利益に計上することから、仮に、株価が低迷してストック・オプションの行使価格を上回るものがなく、結果的にすべてのストック・オプションが権利不行使により失効した場合は、いったん権利確定日までに費用計上された金額がすべてその後利益に計上されることになり、付与から失効までの期間を通じて見れば損益への影響はない、ということになります。

### . その他の主要論点

会計基準案のその他の主要論点には以下のものがあります。

一般の財貨(棚卸資産など)またはサービスの取得の対価としてストック・オプションを付与する取引、自社株式そのものを交付する取引を、適用範囲に含めて

## 会計トピック

います。

費用計上額の相手勘定を負債の部と資本の部の中間に独立の項目とする、という点については、資産・負債・資本・収益・費用の定義や、現在、企業会計基準委員会で検討されている概念フレームワークとも関連して、現行の会計理論・会計実務に甚大な影響を及ぼすおそれもあり、会計基準案に対するコメントとしてどのようなものが集まるか、注目されるところです。

非公開会社については、「株式オプション価格算定モデル」の適用に際して、予想株価変動率(ボラティリティ)など前提となる数値の入手が容易でないことがあるため、特例措置として、ストック・オプションの公正な評価単価に代えて、付与日時点の本源的価値(「株価 - 行使価格」に相当する金額)により算定することができます。ただし、特例措置を適用した場合は、権利行使に至るまで、毎期、各期末における本源的価値等の注記が必要となりますので、事務負担はそれほど軽減されません。

たとえば、株価が低迷している際に行われるストック・オプションの行使価格の切下げなど、ストック・オプションの条件変更があった場合の会計処理についても触れられています。

開示についても触れられていますが、ストック・オプションについては、現在の有価証券報告書でも財務諸表外の部分に詳細な記述が求められており、適用指針では、作成者の事務負担および他の開示項目とのバランスを考慮する必要がありますと考えられます。

従業員持株会制度における従業員等に対する支援は、原則として適用対象ではありません。

適用は平成18年4月1日以降開始する事業年度に付与されるストック・オプションからとされています。

## まとめ

ストック・オプションの会計基準は、ストック・オプション自体の価値(公正な評価単価)の変動・数量の逓減といった特性、費用・負債・資本の定義など会計の基本的考え方・概念フレームワークとの関係、最後まで資金流出がないのに費用を計上することに対する心理的抵抗、株式公開を目指すエマージング企業での費用計上が産業の発展を阻害するおそれなど、既存の会計基準とは違った、会計学的にも政策的にも容易でないテーマを含んでいます。また、親会社が子会社の従業員に親会社株式を対象とするストック・オプションを付与した場合の親会社・子会社のそれぞれの会計処理など、適用指針で検討しなければならない重要な項目も多く残っています。各国の会計制度の水準が注目されているなか、わが国の会計基準をより高水準のものとしていくために、これらの課題をどのようにクリアしていくかについて留意する必要があります。

〒162-8551  
東京都新宿区津久戸町1番2号  
あずさセンタービル  
TEL : 03-3266-7500 (代表)  
FAX : 03-3266-7600

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で下す適切なアドバイスに従ってください。

© 2005 KPMG AZSA & Co.,  
the Japan member firm of KPMG  
International, a Swiss cooperative. All rights  
reserved. Printed in Japan.