

会計制度委員会研究報告第15号「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」の概要（第2回）

公認会計士 やすば たつや 安場 達哉

1. はじめに

日本公認会計士協会（会計制度委員会）は、2019年5月27日付けで、会計制度委員会研究報告第15号「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」（以下、

本研究報告という。）を公表した。

本連載では、本研究報告を5回に分けて概要を紹介する。本号においては、第2回としてインセンティブ報酬に関する会計上の論点（総論）について取り上げる。

第1回 (2019年8月号 (Vol.516) 掲載)	インセンティブ報酬をめぐる最近の流れ
	インセンティブ報酬の種類と現行の会計基準で定められている事項の概要
第2回 (本号)	インセンティブ報酬に関する会計上の論点（総論）
第3回	インセンティブ報酬に関する会計上の論点と会社法の関係
第4回	インセンティブ報酬に関するその他の会計上の論点（各論①）
第5回	インセンティブ報酬に関するその他の会計上の論点（各論②）

本連載では、以下の略称を用いている。

ストック・オプション会計基準・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」

IFRS第2号・国際財務報告基準（IFRS）第2号「株式に基づく報酬」

1. インセンティブ報酬に関する会計上の論点（総論）

インセンティブ報酬に関する会計上の論点（総論）においては「インセンティブ」と報酬との関係、費用計上額の測定日、自社株式オプション型報酬と自社株型報酬の会計処理の基本的な考え方、業績連動型報酬における会計処理上の概念と課題について取り上げている。

(1) 「インセンティブ」と報酬の関係

まず「インセンティブ」のうち何が報酬に該当するのかについて考察している。「インセンティブ」とは一般に目的を達成するための刺激、誘因を意味するものであり、人の意欲を高めるための外発的な働きかけを広く指す言葉と定義し、便益の内容により経済的価値に換金可能性のあるものと換金可能性のないものに分けられると

している。換金可能性のあるものとしては金銭や株式、取引先に対する販売報奨金の支給や値引きなどがあり、換金可能性のないものとしては、昇進・昇格、福利厚生、取引先に対するノベルティの配布などがある。また、オーナー株主から直接従業員、役員などへ株式の交付が行われる行為など、企業から対象者への直接的な便益の供与でない場合もある。

一方、報酬はストック・オプション会計基準第2項(4)において「企業が従業員等から受けた労働や業務執行の対価として企業が従業員等に給付するもの」と定義されている。ここでいう「従業員等」とは、企業と雇用関係にある使用人のほか、企業の取締役、会計参与、監査役及び執行役並びにこれに準ずる者をいう（ストック・オプション会計基準第2項(3)）。インセンティブが報酬に当たり、会計処理が必要になるかどうかは「労働や業務執行の対価としての」性質を有するかどうか、すなわち勤務条件や業績条件が付されているかが判断の要素と示されているが、このような条件が一切付されていない場合でも勤務を継続して労働等のサービスを提供することにより金銭的便益を獲得できるかもしれないといった期待を想起するという点でインセンティブの性質を有するともいえるとされている。

企業から供与される便益についてまとめると下記のように整理される。

換金可能性	供与先	インセンティブが報酬に該当するかどうかについての考察
有	従業員等	企業が従業員等に労働や業務執行等の対価として給付するものであり、報酬に該当する。
無	取引先	企業が従業員等に労働や業務執行等の対価として給付するものではないため報酬の対象とはならない。
	従業員等	会計的な取り扱いの検討対象にはならないため考察から除かれる。 [*]

※ 対価として有給休暇が付与されるようなケースは、財務報告の枠組みによっては会計処理の対象となると考えられるが、ここでは検討の対象としていない。

(2) 費用計上額の測定日

報酬制度の費用計上額の測定に際してはオプションや株式のどの時点のどのような価額を用いるかという論点がある。本研究報告では時系列に沿った形で、付与日、勤務日、権利確定日、勤務終了日、行使日の5つについてどの時点の価額を用いるべきか、それぞれ検討が行われている。

その結果、費用計上額に焦点を当てた検討（下表の考察①）、発行されるオプション又は株式の貸方側の会計

処理に焦点を当てた検討（下表の考察②）で記載しているように勤務日、権利確定日、勤務終了日、行使日については適切ではないと考えられ、付与日が適切と整理されている。すなわち、付与日時点のオプションや株式の価額を測定し、当該価額を基礎として費用計上するのが理論的な処理と考えられ、ストック・オプション会計基準の考え方も整合的なものとされている。

以下で時系列に沿って整理する。

	定義	考察①	考察②
付与日	企業と従業員等が、従業員等が特定の期間にわたって雇用されるなど、特定の条件が満たされることを条件に、従業員等に一定の権利が付与される契約を締結する日	付与日時点でオプション・株式の時価と労働等サービスが等価で交換の合意がされることと整合的である。	一般に、資本取引については、取引（発行）時に計上単価が確定し事後的な再測定が行われることはないことと整合している。
勤務日	従業員等が、権利が付与されるのに必要となるサービスを提供する日	サービスの価値と付与日から勤務日までの間の株式の価値の変動に高い相関関係は見い出されない。	一般に、資本取引については、発行時に計上単価が確定し事後的な再測定が行われることはないが、左記のケースでは資本又は新株予約権の計上単価の再測定が伴うので適切ではない。 [*]
権利確定日	従業員等が、権利を付与されるのに必要となるすべての条件を満たす日	労働等サービスに係る費用計上額がサービスの提供以後に変動してしまう。	
勤務終了日	従業員等が、権利を行使できる条件が変化する、すべての勤務に関連する条件が終了する日（すなわち、退職日又は退任日）		
行使日	ストック・オプションにおいて、その権利が行使される日		

※ 労働等サービスの対価としてのオプション・株式の発行が契約締結日であることを前提にしている。

(3) 「自社株式オプション型報酬」と「自社株型報酬」の会計処理の基本的な考え方

インセンティブ報酬において、自社株式オプション（新株予約権）を用いるケースと、自社の株式を交付するケースがみられるが、それぞれについて、本研究報告に記載されているあるべき会計処理の基本的な考え方を

整理する。

なお、自社株型報酬については読者の便宜のため、事後交付型であり、かつ、ストック・オプション制度における権利確定条件と同様の条件があることを前提に記載している。

	自社株式オプション型報酬	自社株型報酬
スキームの相違	自社株式オプション（新株予約権）が交付される。	自社の株式が報酬として交付される。
費用計上単価の測定日及び測定時点	新株予約権の付与日において新株予約権の価額をもって公正な評価単価を確定させ、事後的な時価の変動を原則として反映させない。	測定日については、自社株式オプション型報酬と同じく契約時点で株式の交付とサービスの提供が等価交換されていると整理することが適切である。したがって、費用計上額の基礎となる自社株式の時価の測定日は契約時点と考えられる。また、測定額については、契約時点における株価をもって費用計上額を算定すべきである。
費用の認識	公正な評価単価に権利不確定による失効の見積数を加味したストック・オプション数を乗じた額を基礎とした費用計上額を、対象勤務期間などを基礎として認識する。	上記で算定された契約時点の価額から権利確定条件不達成により交付されない見積数を加味した費用計上額を、対象勤務期間などを基礎として各期において認識する。
費用計上額の相手勘定	費用計上された報酬の相手勘定は、純資産の部の新株予約権となる。	権利確定後に株式が交付される事後交付型のスキームを前提とすると、返済義務のある負債でないことから自社株式オプション型報酬と同じく純資産の部に記載することが考えられる。 [*]
株式交付時の会計処理	新株予約権の権利行使により、純資産の部の新株予約権が株主資本の部の払込資本に振り替えられる。	新株発行の場合、純資産として計上されてきた費用計上相当額を、資本取引（株式発行）の対価として払込資本に振り替える。 自己株式の処分による場合、純資産に計上されてきた費用計上相当額から交付した自己株式の帳簿価額を控除した額を自己株式処分差額としてその他資本剰余金に計上することが考えられる。
権利不確定による失効時の会計処理	権利不確定により新株予約権が失効した場合、ストック・オプション数の見直し後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する。	権利確定条件不達成により自社の株式の交付可能性がなくなった場合には交付可能性がなくなった株式に対応する負債を戻入れることになる。
費用認識の基礎となる新株予約権又は株式の価額の算定	原則は市場価格であるが、市場価格が無い場合に、一定の算定技法を用いられる。	評価は基本的に株価と同一となる。市場価格の無い非上場株式の場合は一定の算定技法が用いられる。

※ 現行の会計基準及び会社法を前提とした場合には、引当金の要件を満たすと考えられること、純資産の部の表示項目が限定列举であることから、負債として計上すべきと考えられる。

(4) 「業績連動型報酬」における会計処理上の概念と課題

業績連動型報酬について、一般的な業績連動型報酬、ストック・オプションにおける業績連動型報酬、自社株型報酬における業績連動型報酬に分けてそれぞれ考察が行われている。

業績連動型報酬とは、一般に売上や利益、各種経営指標や株価などと連動して支給額が決定される報酬である。業績連動の対象期間は単年度のケースもあるが、複数事業年度にわたるケースもある。対比する概念である固定報酬と比較すると、一定期間終了後にならないと支給額が確定しないという特徴がある。

以下で一般的な業績連動型報酬制度、ストック・オプ

ション制度、自社株型報酬制度について、会計基準に定められている業績連動の反映方法および背景にある考え方について整理をする。

報酬制度	反映方法	考え方	関連する会計基準
一般的な業績連動型報酬制度	職務執行の対価として期間に応じた費用計上を行う。	報酬の対象者は業績連動期間中に目標達成に向け、勤労意欲を高めるため、各期間の業績と報酬は対応関係にある。	企業会計基準第4号「役員賞与に関する会計基準」第12項(1)
ストック・オプション制度	付与時の公正な評価額（＝公正な評価単価×付与数）によって算定し、業績の達成又は不達成による付与数の変動は失効数を見積もることにより調整を行う。	株式市場以外の業績条件を付与日の公正な評価単価に織り込むのが困難であるため業績未達の可能性は評価単価に織り込まない（IFRS第2号BC216項及びIG9項）。*	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」第7項(2)
自社株型報酬制度	上述したストック・オプションと同様に契約時点で株式の公正な評価額を測定し、業績の達成又は不達成による交付数の変動を失効数により調整するのが適切と考えられる。		

※ スtock・オプション会計基準においては、株価条件も業績条件として扱い、評価単価に反映させないが（ストック・オプション会計基準第2項(11)及び第6項(2)参照）、IFRS第2号においては株価条件については失効数の見積りで調整するのではなく、公正な評価単価に反映させる（IFRS第2号第19項参照）。

以上