

2016年11月21日 全22頁

各種株式報酬のインセンティブ等の比較

インセンティブや税務・会計上の扱いを考慮して導入することが重要

金融調査部 主任研究員
金本悠希

[要約]

- 近年、コーポレートガバナンスの強化の流れの下、役員に対して株主と同じ目線で株価を向上させるインセンティブを与える株式報酬が注目されている。
- 主な株式報酬として、税制適格ストック・オプション、1円ストック・オプション、有償ストック・オプション、株式交付信託、譲渡制限付株式がある。これらのうち、税制適格ストック・オプションと有償ストック・オプションは、一般的に、株価が一定水準以上に上昇するよう企業価値を向上させるインセンティブが相対的に強力に働くが、株価が大きく下落している局面ではインセンティブは働きにくいという特徴がある。一方、1円ストック・オプション、株式交付信託、譲渡制限付株式は、一般的に、株価水準にかかわらず、株価が上昇するよう企業価値を向上させるインセンティブが働くという特徴がある。
- また、これらの株式報酬は、役員に対する課税のタイミングや会社における損金算入の可否といった税務上の扱いや、費用計上の要否といった会計上の扱いが異なっている。株式報酬を導入する企業は、インセンティブの特徴や税務・会計上の扱いを踏まえ、自社のガバナンスにとって望ましい株式報酬を組み合わせる必要がある。

1. はじめに

近年、コーポレートガバナンスの強化の流れの下、経営陣に対して株主と同じ視点に立って中長期的に株価を向上させるインセンティブを与える株式報酬に焦点が当てられており、平成28年度税制改正では譲渡制限付株式の税法上の手当でもなされた¹。

わが国では、ストック・オプションが代表的な株式報酬であり、1998年度の税制改正で、一定の要件の下課税が繰り延べられる税制適格ストック・オプションに関する規定が整備されてい

¹ 金本悠希「新たな株式報酬（譲渡制限付株式）の導入等」（2016年7月15日付大和総研レポート）
(http://www.dir.co.jp/research/report/law-research/tax/20160715_011077.html) 参照。

る。しかし、近年では、1円ストック・オプション、有償ストック・オプションや、信託を通じて株式を交付する株式交付信託など、様々な株式報酬が普及している（図表1参照）。これらは経営陣に与えるインセンティブの内容や税務・会計上の扱いが異なっているため、本稿でそれらの相違について説明する。なお、本稿では議論を単純化するため、自社の役員（取締役等。従業員は除く）に株式報酬を付与するケースを前提とする。

図表1 各株式報酬の内容

税制適格ストック・オプション	新株予約権（株式をあらかじめ決められた価格で取得できる権利）を報酬として付与するもののうち、役員への課税が、権利行使して取得した株式を譲渡する時まで繰り延べられるもの。
1円ストック・オプション （株式報酬型ストック・オプション）	株式を1円で取得できる新株予約権を報酬として付与するもの。株式とほぼ同等の価値が与えられる。
有償ストック・オプション	新株予約権を公正な発行価額の払い込みと引き換えに付与するもの。
株式交付信託	会社が設定した信託が、会社の拠出資金で株式を取得し、役員等に株式を付与するもの。
譲渡制限付株式	一定期間譲渡が制限される株式を付与するもの。

（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

なお、株式の価値に連動する報酬の中には、仮に株式やストック・オプションを付与したとした場合に得られる利益の額を計算し、それと同額の金銭を付与するもの²もあるが、これらはあくまで金銭を付与するものであるため、本稿の対象からは除外する。

2. 税制適格ストック・オプション

(1) 概要

ストック・オプションとは、株式をあらかじめ決められた価格で取得できる権利である新株予約権を報酬として付与するものである。税制適格ストック・オプションとは、ストック・オプションのうち、1998年度税制改正で導入されたストック・オプション税制に従って、一定の要件を満たすことで、付与対象者に対する課税が、ストック・オプションの付与時や権利行使時ではなく、権利行使により取得した株式の譲渡時まで繰り延べられるものである。

² スtock・オプションを付与したと仮定して、権利付与時と権利行使時の株価の差額に相当する金銭を付与するもの（ストック・アプリケーション・ライト）や、株式を付与したと仮定して、配当と売却益に相当する金銭を付与するもの（ファントム・ストック）などがある。

(2) インセンティブの内容

税制適格ストック・オプションを含むストック・オプションは、株式をあらかじめ決められた権利行使価額で取得できるものである（このように、権利行使価額と権利行使時の株価の差額である値上がり益が得られる株式報酬を、「値上がり益還元型」と呼ぶ）。そのため、付与された者に対しては、権利行使価額を上回る水準に株価が上昇するように企業価値を向上させようとするインセンティブが働く。株価が権利行使価額を上回らなければストック・オプションは無価値になってしまうため、インセンティブは相対的に強力に働く³。一方、株価が権利行使価額を大きく下回り、権利行使価額を上回る水準にまで上昇するほど企業価値を向上させることが困難である場合にはインセンティブはほとんど働かない。

後述のように、税制適格ストック・オプションは権利行使の年間の合計額が 1,200 万円以下に制限されており、インセンティブが働く程度は一定限度に制限されている。また、税制適格ストック・オプションが付与される役員等の範囲は比較的広く認められる一方、大口株主（上場会社の場合、10%超の株式を有する個人）は対象から除かれ、オーナー経営者には付与できない。

(3) 税務・会計上の扱い

(ア) 税務上の扱い

まず、税制適格ストック・オプションの役員側の税務上の扱いについて述べる。

以下の要件を満たす税制適格ストック・オプションに該当する新株予約権は、前述のように、権利行使時に課税はなされず、権利行使により取得した株式の譲渡時まで課税が繰り延べられる（租税特別措置法（以下、「措法」という）第 29 条の 2 第 1 項・第 2 項、租税特別措置法施行令（以下、「措令」という）19 条の 3）。

- ①金銭の払い込みなしに発行された新株予約権であること
- ②権利行使が、付与決議日から 2 年を経過した日から 10 年を経過する日までの間に行われること
- ③権利行使の年間の合計額が 1,200 万円以下であること
- ④権利行使価額が、株式の付与契約締結時の時価以上であること
- ⑤新株予約権の譲渡ができないこと
- ⑥権利行使による株式の交付が、会社法上の決議事項に反しないこと
- ⑦新株予約権の行使により取得する株式について、会社と金融商品取引業者等との間で予め締結される取り決めに従い、取得後直ちに振替口座簿への記載等がなされること
- ⑧大口株主（※1）及びその親族や配偶者等でない旨誓約していること
- ⑨付与対象者が、新株予約権の発行会社、又はその会社が直接又は間接に 50%超の株式を保有する子会社等（※2）の、取締役、執行役又は使用人（これらの相続人を含む）であること

³ 金融危機を踏まえ、ストック・オプションは、短期的な株価上昇のために経営陣が過度にリスクテイクを行う事態を招くとの批判もなされている。

- (※1) 上場会社（及び店頭売買登録銘柄）の場合、発行済株式の 10%超を有する個人。それ以外の場合、発行済株式の 1/3 超を有する個人。
- (※2) 孫会社等、子会社等を通じて間接的に合計 50%超の株式を保有する場合も含まれる。

税制適格ストック・オプションを権利行使して取得した株式（上場株式を前提）を、取得した役員が市場で売却した場合、譲渡した価額と権利行使価額の差額が譲渡益として、税率 20%の申告分離課税⁴の対象となる（措法第 37 条の 11）。

次に、会社側の税務上の扱いについて述べる。

会社が役員等に役務提供の対価としてストック・オプションを付与した場合、役員等に、役務提供により給与所得・退職所得・事業所得・雑所得のいずれかが生じた日において、会社側に損金算入が認められる（法人税法（以下、「法法」という）第 54 条の 2 第 1 項、法人税法施行令（以下、「法令」という）第 111 条の 3 第 1 項）。しかし、税制適格ストック・オプションの場合、これらの所得は生じない（株式の譲渡時に生じるのは譲渡所得）ため、会社側に損金は生じないこととなる（法法第 54 条の 2 第 2 項）。

（イ）会計処理

ストック・オプションの会計処理については、企業会計基準委員会が「ストック・オプション等に関する会計基準」（以下、「S0 基準」という）及び「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、「S0 指針」という）を定めており、ストック・オプションを付与した場合の会計処理は以下のようになる。

基本的な考え方として、会社は、ストック・オプションを付与することによって、その対価として付与対象者から追加的にサービスの提供を受け、それを消費すると考える。したがって、ストック・オプションの付与日の価値を、付与対象者がサービスを提供する期間（「対象勤務期間」）にわたって費用計上することになる⁵（S0 基準第 2 項(9)、第 4 項、第 5 項）。

ストック・オプションの付与日の価値は、ブラック・ショールズ式や二項モデル等の算定モデル等を利用して算定される評価単価に、ストック・オプションの数をかけて算出する（S0 基準第 5 項）。

一方、対象勤務期間については、以下のようになる。

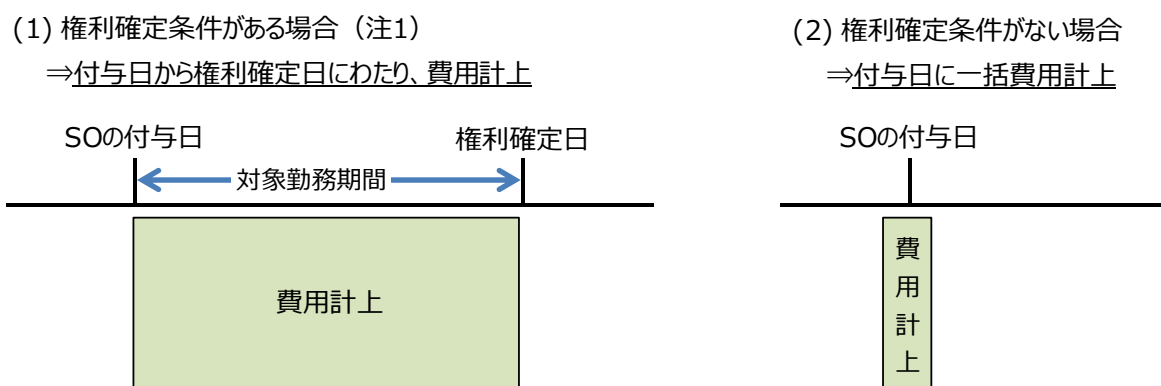
ストック・オプションには、一定の期間継続的に勤務することなど、権利行使に条件（「権利確定条件」）が付されているものが一般的である。このような場合、付与対象者がサービス提供を行う対象勤務期間は、ストック・オプションの付与日から、ストック・オプションの権利が確定した日（「権利確定日」）までであり、この期間にわたって費用計上することとなる（S0 基準第 2 項(9)）。一方、権利確定条件が付されていない場合は、付与日に費用を一括計上すること

⁴ 税率 20%（所得税 15%、住民税 5%）を適用した上で、復興特別所得税（申告所得に対する所得税額総額の 2.1%）の額を加算した額が課税される。

⁵ 一方、費用計上額と同額の新株予約権を純資産の部に計上する。

となる（S0 指針第 17 項）。

図表 2 スtock・オプションの費用計上



（注 1）条件の達成に要する期間が固定的ではない権利確定条件が付されている場合で、株価条件が付されている等、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、付与日に一括費用計上を行う（S0 指針第 18 項）。

（注 2）上記の費用計上方法は税制適格ストック・オプションに限らずストック・オプション一般に適用される。（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

税制適格ストック・オプションに該当するためには、前述のように、権利行使が付与決議日から 2 年経過日以後であることなどの要件が定められている。これらの要件を満たさなければ権利行使できない場合、つまり、権利確定条件が定められている場合は、税制適格ストック・オプションの付与日から権利確定日までにあたって費用計上することとなる。一方、税制適格ストック・オプションの付与対象者が、税制上の優遇措置（課税の繰り延べ）を放棄すれば、付与決議日の 2 年経過日より前に権利行使できるなど、要件を満たさなくても権利行使できる場合には、権利確定条件がないこととなり、付与日に一括費用計上することとなる（S0 指針第 54 項）。

権利確定条件がある場合、付与日から権利確定日にわたり費用計上することになるが、具体的に権利確定日がいつかは、どのような権利確定条件が付されているかによって異なるため、以下のように判定するとされている（S0 指針第 17 項、第 18 項）。

図表 3 スtock・オプションの権利確定日の判定

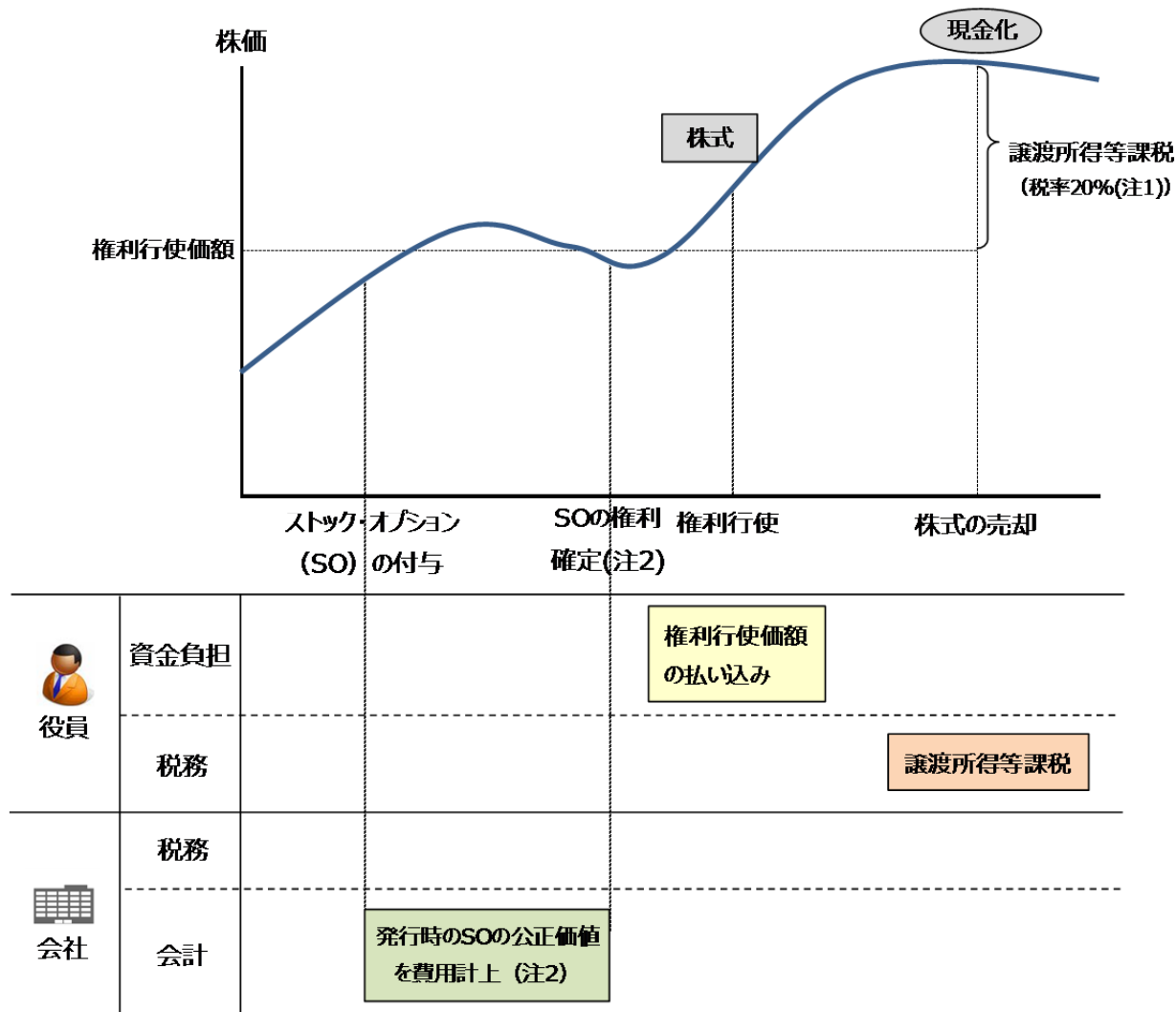
ケース	権利確定日
①勤務条件が付されている場合	勤務条件を満たす日
②勤務条件は明示されていないが、権利行使期間の開始日が明示されており、かつ、それ以前にストック・オプションを付与された者が自己都合で退職した場合に権利行使できなくなる場合	権利を行使できる期間の開始日の前日
③条件の達成に要する期間が固定的ではない権利確定条件が付されている場合	権利確定日として合理的に予測される日

（注）上記の判定方法は、税制適格ストック・オプションに限らずストック・オプション一般に適用される。

（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

以上から、税制適格ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージは以下のようになる。

図表 4 税制適格ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージ



(注1) 便宜上、税率は復興特別所得税（申告所得に対する所得税額総額の2.1%）を除外している。

(注2) 権利確定条件がない場合（付与時点で権利が確定している場合）、発行時のSOの公正価値に相当する額を付与日に一括費用計上する。

（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

3. 1円ストック・オプション

(1) 概要

1円ストック・オプションとは、権利行使価額を1円に設定したストック・オプションである。権利行使価額が1円であり、権利行使をすることで株式を付与するのとほぼ同じ効果が得られるものであり、「株式報酬型ストック・オプション」とも呼ばれる。業績に関係なく勤務年数や役職に応じて支払われる役員退職慰労金制度に対する批判が高まったことを背景として、2003年ごろから役員退職慰労金制度を廃止し、その代替として導入する企業が増加している。

(2) インセンティブの内容

1円ストック・オプションは、ストック・オプションと言っても権利行使価額が1円に設定されており、通常、株価は権利行使価額を上回っているため、付与対象者は、値上がり益というよりも、株式価値のほぼ全体を得ることができる（このように、株式価値全体が得られる株式報酬を、「フルバリュー型」と呼ぶ）。通常、株価が1円を下回ることはあり得ず、1円ストック・オプションはほぼ常に株式が得られるので、それを見越して、株価が上昇するよう企業価値を向上させるインセンティブが働く。しかし、「値上がり益還元型」の場合に働く、株価が権利行使価額を上回らず無価値になってしまう事態を避けるため、権利行使価額を上回る水準に株価が上昇するよう企業価値を向上させようとする強力なインセンティブは、1円ストック・オプションには働かない。一方、1円ストック・オプションは、「値上がり益還元型」と異なり、株価が大きく下落している局面においても、株価が上昇するよう企業価値を向上させようとするインセンティブは働く。

ただし、1円ストック・オプションについては、逆インセンティブが働くとの指摘がなされている⁶。1円ストック・オプションは役員退職慰労金の代替として導入された経緯があり、現役中の給与のうち一定の固定金額を、新株予約権の付与のための資金に割り当てるものが一般的である。原資が固定金額の場合、業績が向上して（株価の上昇により）新株予約権の1個当たりの価格が上昇したときには、付与される新株予約権の数が減少することとなり、新株予約権の権利行使をした際に役員が得られる株式数も減少してしまう⁷。

一方、税制適格ストック・オプションと異なり、付与対象の範囲や権利行使が認められる金額は限定されていない。

⁶ 神田秀樹・武井一浩・内ヶ崎茂 編著「日本経済復活の処方箋 役員報酬改革論」（2013年商事法務）P81。

⁷ たとえば、原資が300万円のときに、新株予約権の1個当たりの価値が1,000円から1,500円に上昇した場合、付与される新株予約権の個数は3,000個から2,000個に減少する。仮に新株予約権を行使した際に付与される株式数が新株予約権1個当たり100株とした場合、付与株式数は30万株から20万株に減少することとなる。

(3) 税務・会計上の扱い

(ア) 税務上の扱い

まず、1円ストック・オプションの役員側の税務上の扱いについて説明する。

1円ストック・オプションは権利行使価額が1円であるため、通常「権利行使価額が、株式の付与契約締結時の時価以上であること」（措法第29条の2第1項第3号）という要件を満たさず、税制適格ストック・オプションには該当しない。税制非適格となる1円ストック・オプションの場合、権利行使時に、権利行使時の株価と権利行使価額の差額が総合課税（最高税率55%）⁸の対象となる（所得税法施行令（以下、「所令」という）第84条第2項第4号）。雇用契約等に起因して付与された場合の所得区分は以下のようになり（所得税法基本通達（以下、「所基通」という）23～35共6、2004年11月2日付国税庁照会事例「権利行使期間が退職から10日間に限定されている新株予約権の権利行使益に係る所得区分について」）、付与対象者が役員の場合はこれに該当する。

図表5 1円ストック・オプションの権利行使時における収入金額の所得区分

ケース	所得区分
原則的扱い	給与所得
退職に起因して権利行使が可能になる場合（注1）	退職所得（注2）
退職後に当該権利の行使が行われた場合において、主として職務の遂行に関連を有しない利益が供与されていると認められる場合（注3）	雑所得

（注1）上記2004年11月2日付国税庁照会事例では、権利行使期間が役員を退任した日の翌日から10日間に限定されている場合が、退職に起因して権利行使が可能になる場合と認められている。

（注2）所得金額＝{(収入金額)－(退職所得控除額)}×1/2とされ、課税負担が軽減されている（ただし、役員等としての勤続年数が5年以下の場合、1/2控除は適用されない）。

（注3）権利付与後、短期間のうちに退職を予定している者に付与され、かつ、退職後長期間にわたって生じた株式の値上がり益に相当するものが主として供与されている場合など。

（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

このように1円ストック・オプションは、権利行使をして株式を取得した時点で課税の対象となるため、納税資金を手当てする必要がある。しかし、インサイダー取引規制により、上場会社等の非公表の重要事実を知る会社関係者は、その公表前にその株式等を売買することが禁止されている（金融商品取引法第166条）。そのため、インサイダー取引規制に抵触する場合、納税資金を手当てするために株式を売却することはできず、別途納税資金を手当てしなければならないという問題がある。

1円ストック・オプションを権利行使して取得した株式（上場株式を前提）を、取得した役員

⁸ 所得税部分は課税所得金額に応じた累進税率であり、課税所得金額が4,000万円超の場合、所得税の税率は45%となる。これに住民税の税率10%を加えた合計税率55%を適用した上で、復興特別所得税（申告所得に対する所得税額総額の2.1%）の額を加算した額が課税される。

が市場で売却した場合、譲渡した価額と権利行使価額の差額が譲渡益として、税率 20%の申告分離課税⁹の対象となる（措法第 37 条の 11）。

次に、会社側の税務上の扱いについて述べる。

会社が役員等に役務提供の対価としてストック・オプションを付与した場合、前述のように、役員等に給与所得・退職所得等が生じる事由が生じた日において、会社側に役務提供の対価に相当する額の損金算入が認められる（法第 54 条の 2 第 1 項）。1 円ストック・オプションは、権利行使時に給与所得又は退職所得が生じるため、権利行使時に役務提供の対価に相当する、1 円ストック・オプション発行時の公正価値の金額について、会社側に損金が生じることとなる。

（イ）会計処理

1 円ストック・オプションの会計処理については、税制適格ストック・オプションと同様、ストック・オプションの付与日の価値について、権利確定条件が付されている場合は、付与日から権利確定日にわたって費用計上し（S0 基準第 2 項(9)、第 4 項、第 5 項）、権利確定条件が付されていない場合には、付与日に費用を一括計上することとなる（S0 指針第 17 項）¹⁰。

権利確定条件がある場合、付与日から権利確定日にわたって費用計上することになるが、具体的に権利確定日がいつかは、どのような権利確定条件が付されているかによって異なる。例えば、任期満了後にはじめて権利行使が可能となる 1 円ストック・オプションについては、任期満了が権利確定条件と考えられ、付与日から、権利確定日である任期満了日にわたって費用計上することとなる（S0 指針第 55 項）。

一方、1 円ストック・オプションの中には、付与日の翌日から権利行使期間が開始するが、（役員退職慰労金の代替として生まれた経緯から）任期途中で退任しても退職後一定期間は権利行使できるものがある。このような場合は、任期中の勤務の継続が権利確定条件として要求されていないと考えられるため、付与時点で一括費用計上することとなると考えられる。

また、1 円ストック・オプションの中には、権利行使期間の開始日が明示され、権利行使期間の開始日まで自己都合で退職した場合に権利行使できなくなるものもある。このような場合は、権利行使期間の開始日の前日が権利確定日とされ（S0 指針第 17 項(2)）、付与日からこの日にわたって費用計上することとなる。

さらに、近年、会社が一定の業績を達成した場合に権利行使ができるとされる 1 円ストック・オプションも見られる。このような場合は、権利確定日は権利確定日として合理的に予測される日とされ（S0 指針第 17 項(3)）、付与日からこの日にわたって費用計上することとなる。一方、株価条件（株価が一定の水準を超えた場合に権利行使できる）等、権利確定日を合理的に予測することが困難な権利確定条件が付されており、予測を行わない場合は、付与日に一括費用計上することとされている（S0 指針第 56 項）。

⁹ 注 4 参照。

¹⁰ 一方、費用計上額と同額の新株予約権を純資産の部に計上する。

図表6 スtock・オプションの費用計上方法

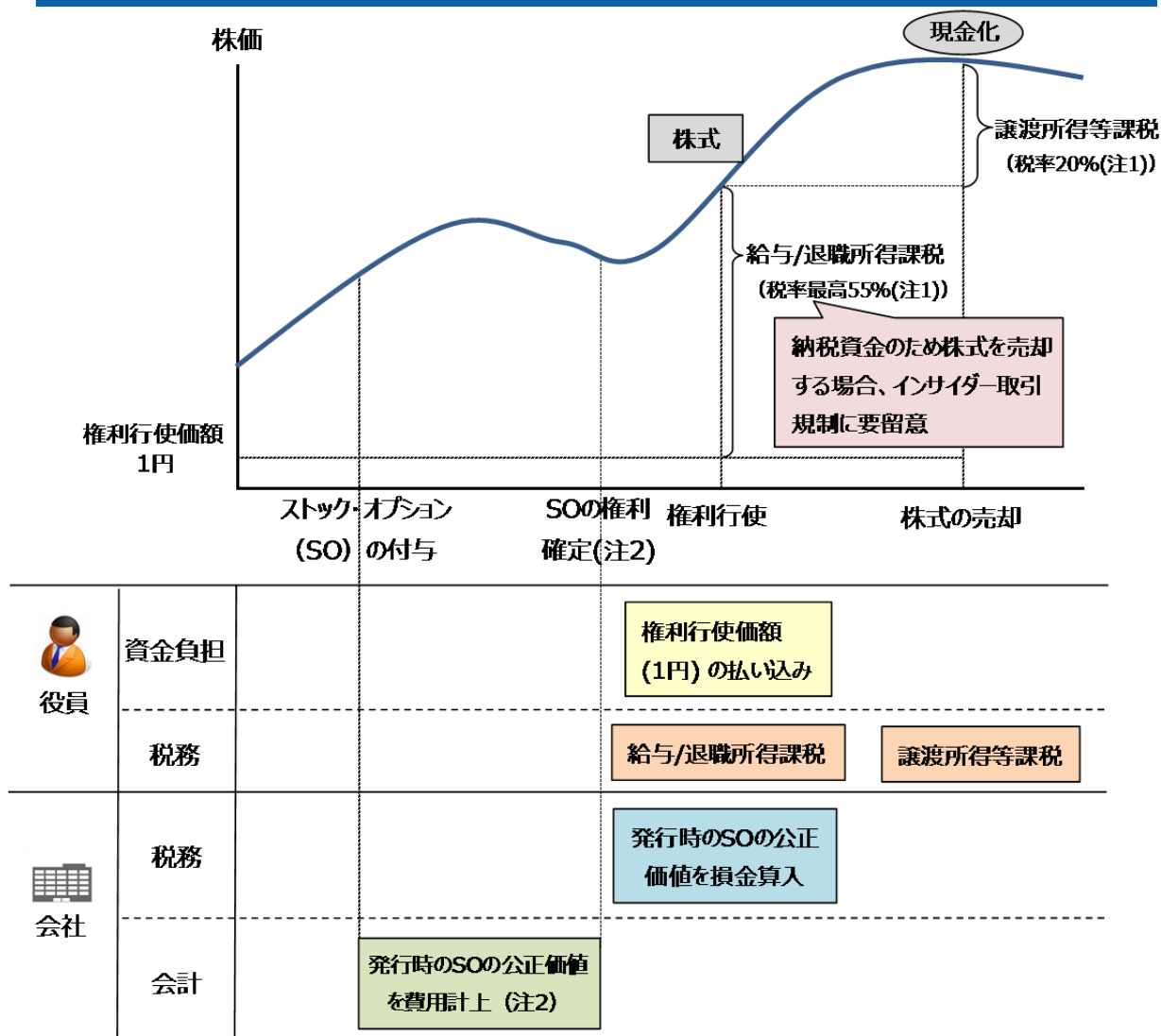
ケース	費用計上方法
任期满后に権利行使が可能	付与日～任期满后日にわたり費用計上
任期途中退任でも権利行使が可能	付与日に一括費用計上
権利行使期間の開始日が明示され、自己都合退職の場合は権利行使不可	付与日～権利行使期間の開始日の前日にわたり費用計上
業績条件	付与日～権利確定日として合理的に予想される日にわたり費用計上
株価条件	付与日に一括費用計上

(注) 上記の費用計上方法は、1円ストック・オプションに限らずストック・オプション一般に適用される。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

以上から、1円ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージは以下のようになる。

図表7 1円ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージ



(注1) 便宜上、税率は復興特別所得税(申告所得に対する所得税額総額の2.1%)を除外している。

(注2) 権利確定条件がない場合(付与時点で権利が確定している場合)、発行時のSOの公正価値に相当する額を付与日に一括費用計上する。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

4. 有償ストック・オプション

(1) 概要

有償ストック・オプションは、オプション評価モデルで算出した公正な発行価額（時価）の払い込みと引き換えに付与する新株予約権であり、「時価発行新株予約権」とも呼ばれる。役職員に対する報酬というよりも、新株予約権という金融商品に対する投資機会の提供という性格を有している。2006年ごろから採用する企業が現れ、近年急速に増加している¹¹。

有償ストック・オプションは、無償で付与される税制適格ストック・オプションや1円ストック・オプションと異なり、付与する際に公正な発行価額に相当する現金の払い込みが必要である。しかし、高水準の営業利益や売上高を達成することを権利行使条件とするなど、権利行使条件を厳しくすることにより、実務上、多くの有償ストック・オプションでは払込価額が株価の数%程度という割安な水準に抑えられているとの指摘がある¹²。さらに、有償ストック・オプションは、役務提供の対価ではないと整理できるため、株主総会の役員報酬決議（会社法第361条第1項）が不要と考えられ、また、公正な発行価額の払い込みと引き換えに付与されるため、株主総会の有利発行決議（会社法第238条第3項）も不要と考えられ、機動的な発行が可能である。

(2) インセンティブの内容

有償ストック・オプションは、株式をあらかじめ決められた価格で取得できる権利である新株予約権を付与するものであり、付与された者に対しては、権利行使価額（と当初払込金額の合計額）を上回る水準に株価が上昇するよう企業価値を向上させようとするインセンティブが働く（「値上がり益還元型」）。税制適格ストック・オプション同様、株価が権利行使価額を上回らなければストック・オプションは無価値となってしまうが、有償ストック・オプションの付与対象者は、取得時に少額とはいえ一定の金額を払い込んでおり、その分だけ損失となってしまうため、無償で付与される税制適格ストック・オプションよりもインセンティブが強く働くと言える。税制適格ストック・オプション同様、株価が権利行使価額を大きく下回り、権利行使価額を上回る水準にまで株価が上昇するほど企業価値を向上させることが困難である場合にはインセンティブはほとんど働かない。

一方、税制適格ストック・オプションのように権利行使の金額や付与対象の範囲は限定されていない。

¹¹ 2010年1月から2016年8月までに、有価証券報告書提出会社のうち289社が導入したとされている（2016年9月9日第344回企業会計基準委員会審議資料）。

¹² それに対し、税制適格ストック・オプションの公正な評価額は「株価の20%～60%程度となるのが一般的」と言われている（山田昌史「制度の変遷で理解する株式報酬諸制度のメリット・デメリット」企業会計 Vol. 68 No. 5 P67）。

(3) 税務・会計上の扱い

(ア) 税務上の扱い

まず、有償ストック・オプションの役員側の税務上の扱いは以下のようにになると考えられる。

取得時については、公正な対価を支払って新株予約権を購入しているだけであり、課税関係は生じない。権利行使時については、権利行使時に課税対象となるストック・オプションに関する規定である所令第 84 条第 2 項に該当しないと考えられ¹³、課税関係は生じない。一方、権利行使によって取得した（上場）株式を売却する際は、譲渡所得等課税の対象となり、その際の株式の取得価額は、権利行使価額に有償ストック・オプション付与時の払込金額を加えた額となる（所令第 109 条第 1 項第 1 号、第 5 号）。

次に、会社側の税務上の扱いについては、有償ストック・オプションは、新株予約権を付与した場合の費用に関して定めた法第 54 条の 2 第 1 項に該当せず¹⁴、損金算入は認められないと考えられる。

(イ) 会計処理

会社側の会計上の扱いは、実務上、新株予約権に関する会計基準である企業会計基準適用指針第 17 号「払込資本を増加させる可能性のある部分を含む複合金融商品に関する会計処理」を適用し、費用計上されていないようである。しかし、企業会計基準委員会では、ストック・オプション会計基準を適用し、費用計上を求める方向で検討しており、注意が必要である。

具体的には、第 344 回企業会計基準委員会（2016 年 9 月 9 日）の審議資料「権利確定条件付きで従業員等に有償で発行される新株予約権の企業における会計処理 方向性の検討」によれば、勤務条件及び業績条件が付された有償新株予約権について、「経済的な性質を踏まえ、ストック・オプション会計基準の適用範囲に含め、付与日以降の将来の労働サービスの提供に対する対価として報酬費用を認識する」¹⁵方向で検討されている。

しかし、現状多くの企業は費用計上しておらず、企業の実務や損益に大きな影響を与える可能性が高いため、費用計上を遡及適用せず、適用日以降に発行した勤務条件及び業績条件が付された有償新株予約権から、新たな会計方針を将来に向かって適用する方向で検討している。それとともに、以下の注記を求める方向で検討している。

¹³ 同項第 4 号では、会社法第 238 条第 2 項等の決議に基づいて発行された新株予約権のうち、権利行使時に収入金額が発生するものは、「当該新株予約権を引き受ける者に特に有利な条件若しくは金額であることとされるもの又は役務の提供その他の行為による対価の全部若しくは一部であることとされるものに限る」としているが、有償ストック・オプションはこの条件に当てはまらないと考えられる。

¹⁴ 同項で対象となる新株予約権は、「当該役務の提供の対価として当該個人に生ずる債権を当該新株予約権と引換えにする払込みに代えて相殺すべきものに限る」とされているが、有償ストック・オプションはこの条件に当てはまらない。

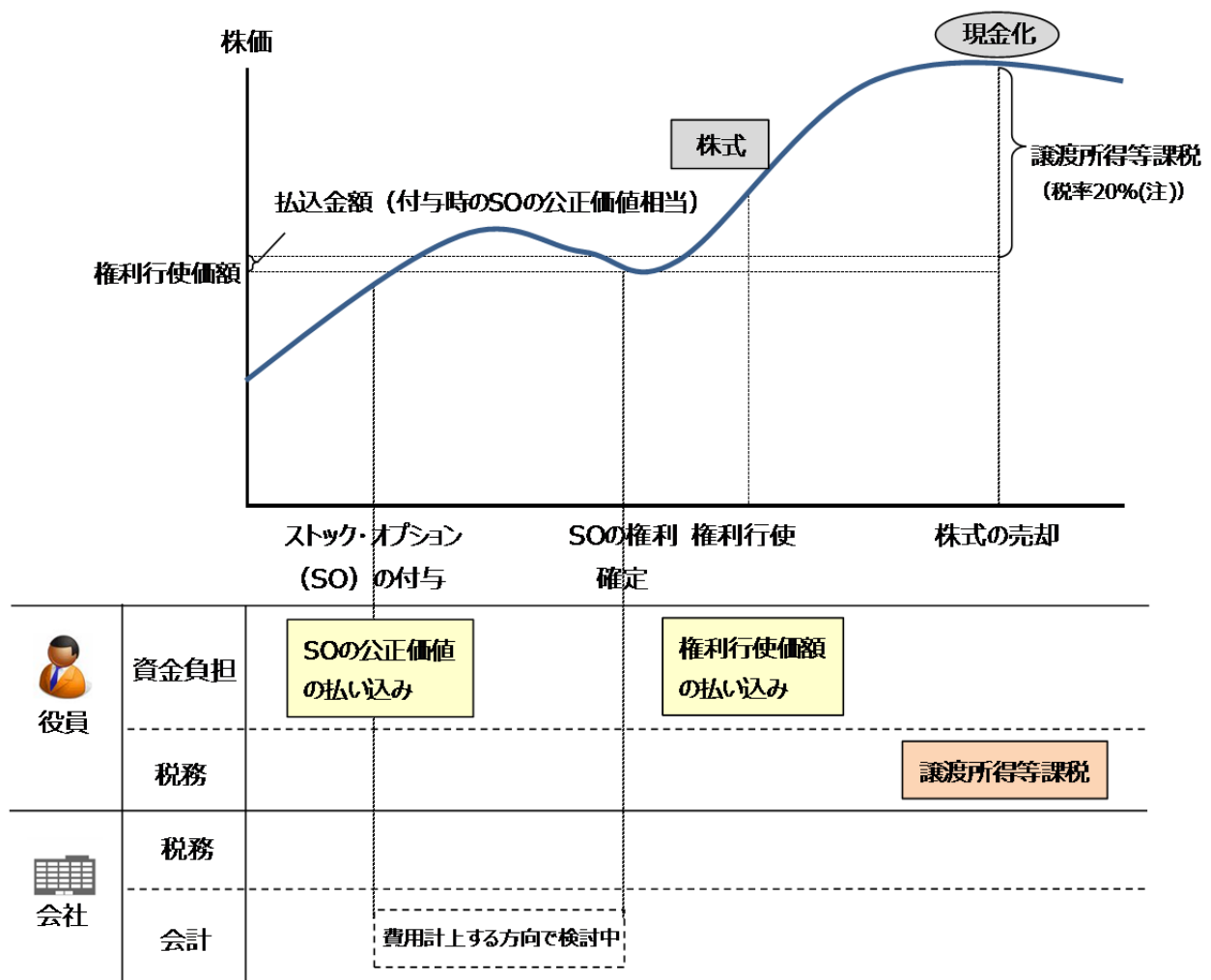
¹⁵ 会計処理としては、「各会計期間における費用計上額は、当該公正な評価額から発行に伴う払込金額を差し引いた額について、対象勤務期間を基礎とする方法等に基づき、当期に発生したと認められる額を算定し、当該金額を費用として計上する」こととなる。

- ①適用日より前に発行した「勤務条件及び業績条件が付された有償新株予約権」の概要（有償新株予約権の内容、規模（付与数等）及びその変動状況（行使数や失効数等））
- ②適用日より前に発行した「勤務条件及び業績条件が付された有償新株予約権」について採用している会計処理の概要

また、業績条件のみが付された有償新株予約権についても、「経済的な性質を踏まえ、ストック・オプション会計基準の適用範囲に含め、原則として、付与日以降の将来の労働サービスの提供に対する対価として報酬費用を認識する」¹⁶方向で検討されている。

以上から、有償ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージは以下のようになる。

図表 8 有償ストック・オプションの税務・会計上の扱いのイメージ



(注) 便宜上、税率は復興特別所得税（申告所得に対する所得税額総額の2.1%）を除外している。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

¹⁶ 「ただし、企業が、付与日以前の過去の労働サービスの提供に対する対価として付与していることを反証する場合には、過去の報酬として、報酬費用を付与日に認識」し、「この場合、その旨及びそのように判断した根拠の開示を求め」とされている。

5. 株式交付信託

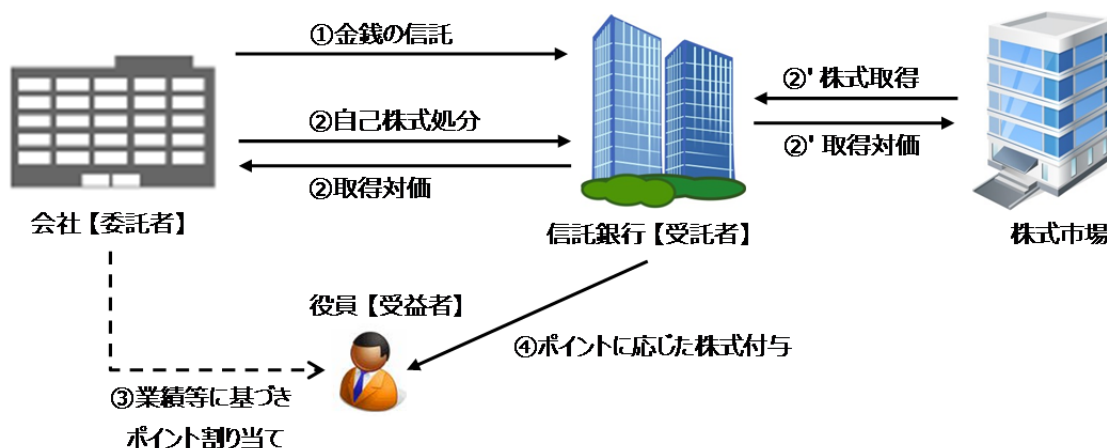
(1) 概要

株式交付信託は、信託を通じて株式を付与するものであり、ストック・オプションと異なり、株式自体が付与される。欧米では、ストック・オプションの他、一定の業績目標を達成した場合に株式を給付する株式報酬（パフォーマンス・シェア）や、あらかじめ一定期間は譲渡が制限される株式を交付し、その期間経過後に譲渡制限が解除されるという株式報酬（リストラクテッド・ストック）のような、株式自体を付与する形式の報酬が普及している。わが国では従業員への福利厚生の一環として、信託を通じて従業員に株式を付与する制度（いわゆる日本版 ESOP（Employee Stock Ownership Plan））が導入されているが、上記の欧米の株式報酬を参考にして、役員を対象とする株式交付信託も 2012 年に初めて導入され、近年導入件数が増加している。信託を通じて付与するため、柔軟な設計が可能であり、交付する株式数を業績等に応じて増減させることや、信託設定時に役員でなかった者でも受益者確定時に役員であれば株式を付与することも可能である。

役員を対象とする株式交付信託の一般的なスキームは、以下の通りである¹⁷（図表 9 参照）。信託を活用するため、柔軟に設計することができる一方、信託報酬等の信託に関連するコストが発生する。

- ①会社が、信託銀行に金銭を信託して株式交付信託を設定する。
- ②株式交付信託が、①の資金を元に会社又は株式市場から株式を取得する。
- ③信託期間中、会社が役員に業績目標の達成度合い等に基づいてポイントを割り当てる。
- ④株式交付信託が、ポイントに応じて、役員に（在職中又は退職時に）株式を付与する。

図表 9 株式交付信託の一般的なスキーム



（出所）大和総研金融調査部制度調査課作成

¹⁷ 日本版 ESOP には、信託を通じて株式を交付する先が従業員持株会の場合（従業員持株会型）と従業員の場合（株式給付型）があるが、株式交付信託は後者の発展形と位置づけることができる。

(2) インセンティブの内容

株式交付信託は、1円ストック・オプション同様、付与対象者が株式価値全体を得ることができる「フルバリュー型」の一つである。「値上がり益還元型」のような、株価が一定水準を上回る水準にまで上昇するように企業価値を向上させようとするインセンティブは相対的に弱いですが、「値上がり益還元型」と異なり、株価が下落している局面においても、株価が上昇するように企業価値を向上させようとするインセンティブは働く。

インセンティブが働く程度については柔軟に設計することができ、業績目標の達成度合い等に基づいて割り当てるポイントを増やすことでインセンティブを強化することができる。

インセンティブが働く範囲についても柔軟に設計することができ、税制適格ストック・オプション等のように付与対象者の範囲は制限されておらず、信託設定時点で役員でなかった者でも受益者確定時点で役員であれば付与することも可能である。

(3) 税務・会計上の扱い

(ア) 税務上の扱い

まず、株式交付信託の役員側の税務上の扱いについて説明する。

信託設定時点においては、株式交付信託には信託法上の受益者が存在しないが、会社が信託の変更をする権限を有しているため、税務上は会社が信託の受益者とみなされる（会社をみなし受益者とする受益者等課税信託）。一方、役員が株式交付信託の信託法上の受益者として確定した時点で、株式交付信託が保有する株式が役員に帰属すると考えられ、その時点に応じて、在任中に確定した場合は給与所得、退職に伴って確定した場合は原則として退職所得¹⁸として課税されると考えられる。

このように株式交付信託は、受益者として確定した時点で課税の対象となるため、納税資金を手当てする必要がある。しかし、1円ストック・オプションと同様、インサイダー取引規制に抵触する場合、納税資金を手当てするために株式を売却することはできず、別途納税資金を手当てしなければならない。ただし、株式の買い付けが一定の計画に従い、個別の投資判断に基づかず、継続的に行われる場合で、各役員等の1回当たり拠出金額が100万円未満の場合、インサイダー取引規制は適用されないとされており（金融商品取引法第166条第6項第12号、有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第59条第1項第4号）、この要件に該当すればインサイダー取引規制は適用されない。

株式交付信託から付与された株式（上場株式を前提）を、取得した役員が市場で売却した場

¹⁸ 「退職に際し又は退職後に使用者等から支払われる給与で、その支払金額の計算基準等からみて、他の引き続き勤務している者に支払われる賞与等と同性質であるもの」は、退職所得に該当せず（所得税法基本通達30-1）、給与所得となると考えられる。

合、譲渡した価額と付与された際の価額の差額が譲渡益として、税率 20%の申告分離課税¹⁹の対象となる（措法第 37 条の 11）。

次に、会社側の税務上の扱い²⁰については以下のようになると思われる。

役員の在任中に株式が付与される場合は、損金算入が認められないと考えられる。なぜなら、会社が役員に支給する給与のうち、退職給与、ストック・オプション及び使用人兼務役員以外に支給する給与のうち、損金算入が認められるのは、定期同額給与・事前確定届出給与・利益連動給与に限られているが（法第 34 条第 1 項）、株式交付信託によって付与される株式はこれらに該当しないと考えられるためである²¹。一方、退職に伴って付与される退職給与の場合は、退職給与として相当な範囲であれば、損金算入が認められる可能性があると考えられる（法令第 70 条第 1 項第 2 号）。

（イ）会計処理

会社側の会計上の扱いは、以下のようになると考えられる。

役員に交付する株式交付信託の会計処理について定めた会計基準は特にないが、従業員又は従業員持株会に交付する株式交付信託の会計処理について、企業会計基準委員会が実務対応報告第 30 号「従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引に関する実務上の取扱い」を定めている。それによれば、従業員にポイントを割り当てた時点で（同実務対応報告 [設例 3]の会計処理参照）、「従業員に割り当てられたポイントに応じた株式数に、信託が自社の株式を取得したときの株価を乗じた金額を基礎として、費用及びこれに対応する引当金を計上」し、「信託から従業員に株式が交付される場合、企業はポイントの割当時に計上した引当金を取り崩す」とされている（同実務対応報告 12、13）。そして、「本実務対応報告で取扱っていない取引については、内容に応じて、本実務対応報告を参考にすることが考えられる」（同実務対応報告 26）とされているため、役員に交付する株式交付信託も上記と同様の会計処理が認められると考えられる。

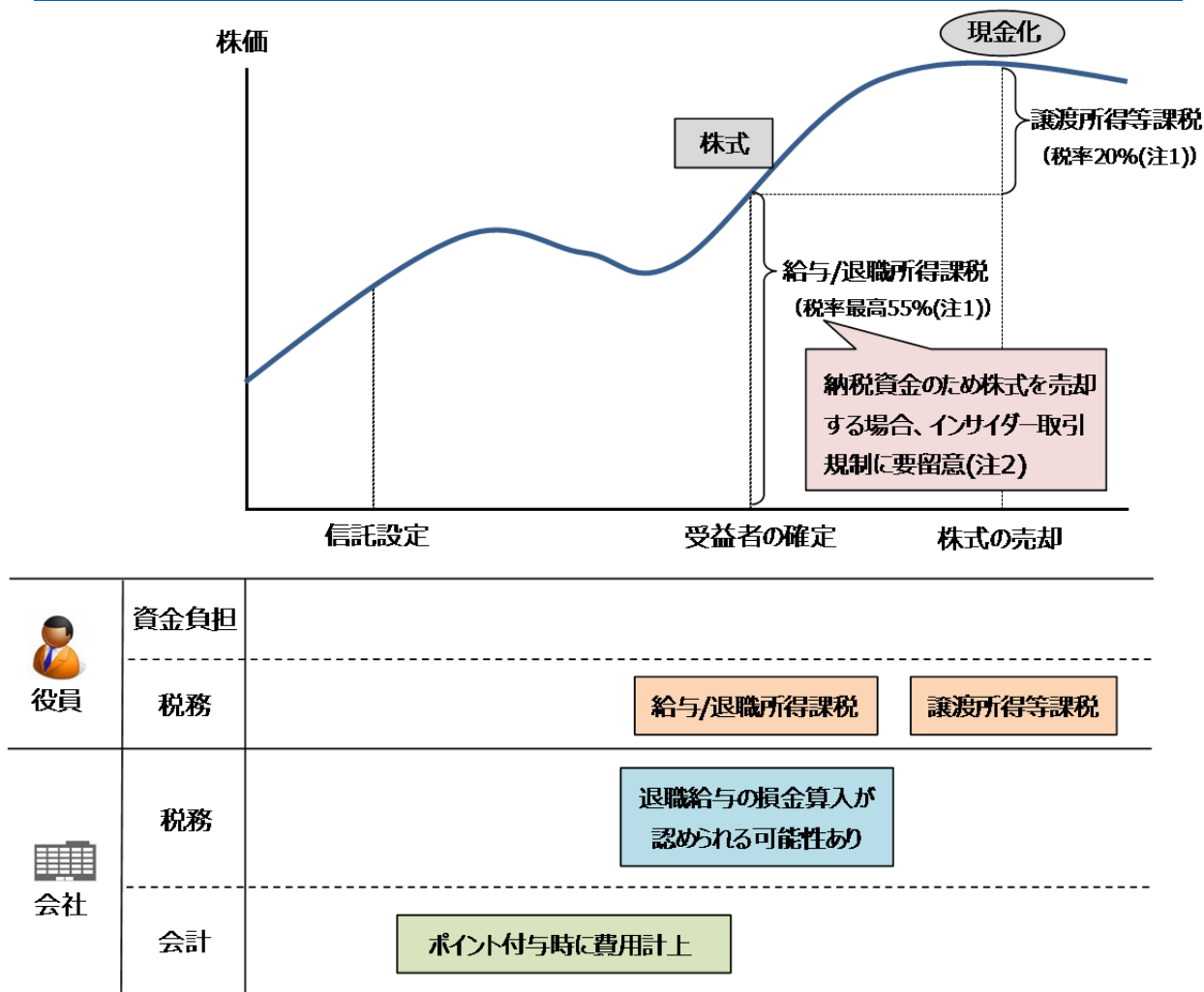
以上から、株式交付信託の税務・会計上の扱いのイメージは次ページのようになると考えられる。

¹⁹ 注 4 参照。

²⁰ 株式交付信託は、信託設定時には受益者が存在せず、会社をみなし受益者とする受益者等課税信託に該当し、会社に信託財産に属する資産・負債及び信託財産から生ずる収益・費用が帰属することとなる。そのため、信託設定時は同一法人間の自己取引となり、課税関係は生じないと考えられる。

²¹ 確定額を限度としていることという要件（法第 34 条第 1 項第 3 号イ）や、利益の指標の数値確定日から 1 ヶ月以内に支払い損金経理をしていることという要件（法令第 69 条第 12 項）があり、株式交付信託はこれらを満たすことができないと考えられる。

図表 10 株式交付信託の税務・会計上の扱いのイメージ



(注1) 便宜上、税率は復興特別所得税（申告所得に対する所得税額総額の2.1%）を除外している。

(注2) 株式買い付けが一定の計画に従い、個別の投資判断に基づかず、継続的に行われる場合で、各役員等の拠出金額が1回当たり100万円未満の場合、インサイダー取引規制は適用されない。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

6. 譲渡制限付株式

(1) 概要

譲渡制限付株式とは、一定期間の譲渡制限が付された株式を付与するものである。税法の要件を満たすことで、付与対象者に対する課税が、譲渡制限付株式の付与時ではなく、株式の譲渡制限が解除された時まで繰り延べられる。なお、譲渡制限の方法は税法では特に指定されておらず、会社と付与対象者が契約を締結する方法や、譲渡制限が付された（そして、一定期間後に普通株式に転換されることで、譲渡制限が解除されるよう設計された）種類株式を発行する方法が考えられる。

役員に直接株式を付与することについては、会社法上、会社に対する労務の提供を出資の目

的とする労務出資が認められるか明らかでないという問題がある。そこで、2015年7月に、経済産業省に設けられた研究会が、会社が役員に付与する金銭報酬債権を現物出資するという法律構成を提示し、役員に株式を付与する手続きが明確化された²²。これを受けて、2016年度税制改正で譲渡制限付株式に関する規定（2016年4月施行）が整備され、2016年10月時点で導入の意向を表明している企業として12社が確認できた。

(2) インセンティブの内容

譲渡制限付株式は、1円ストック・オプションや株式交付信託同様、付与対象者が株式価値全体を得ることができる「フルバリュー型」の一つである。「値上がり益還元型」のような、一定水準を上回る水準にまで株価が上昇するように企業価値を向上させようとするインセンティブは相対的に弱い。また、株価が下落している局面においても、株価が上昇するように企業価値を向上させようとするインセンティブが働く。

インセンティブが働く程度については、業績目標の達成度合い等に基づいて役員に付与する株式の数を増減することで調節することができる。

付与対象の範囲については、後述のように、付与対象者が自社又は完全子会社の役員等²³に限定されており、100%出資でない子会社や孫会社の役員等は付与対象に含まれない²⁴。

(3) 税務・会計上の扱い

(ア) 税務上の扱い

まず、譲渡制限付株式の役員側の税務上の扱いについて述べる。

以下の要件を満たす譲渡制限付株式（「特定譲渡制限付株式」）は、前述のように、付与時に課税はなされず、株式の譲渡制限が解除された時まで繰り延べられる（所令第84条第1項、所得税法施行規則第19条の4、所基通23～34共-5の3）。譲渡制限解除時の所得区分は、給与所得又は退職所得となる（所基通23～35共-5の2）。

- ①役員等から役務提供を受ける会社、又はその完全親会社（※1）の株式（※2）であること
- ②一定期間の譲渡制限（※3）が設けられていること
- ③会社が株式を没収（無償取得）する事由として、勤務条件が達成されないこと（※4）、又は業績条件が達成されないこと（※5）が定められていること
- ④役務提供の対価として役員等に生ずる債権の給付と引き換えに交付されること（※6）

²² 「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」報告書（2015年7月24日）
<http://www.meti.go.jp/press/2015/07/20150724004/20150724004.html>。

²³ 自社又は完全子会社に役務の提供を行う個人が該当し、雇用関係のある者に限定されているわけではない。

²⁴ 譲渡制限付株式の付与対象の範囲に関して、経済産業省の平成29年度の税制改正要望において、「譲渡制限付株式の対象となる株式の範囲を自社や完全親会社の株式以外にも拡大する」ことが要望されている
http://www.meti.go.jp/main/yosangaisan/fy2017/pdf/01_12.pdf。

- (※1) 株式の交付直前から譲渡制限期間終了の時まで、完全親子会社の関係が継続することが見込まれていることが必要。
- (※2) (株式以外の形態の) 出資も認められる。
- (※3) 担保権の設定その他の処分に関する制限を含む。
- (※4) 株式の交付を受けた役員等が所定の期間勤務を継続しないこと、若しくは役員等の勤務実績が良好でないこと、その他の勤務の状況に基づく事由。
- (※5) 会社の業績があらかじめ定めた基準に達しないこと、その他の会社の業績その他の指標の状況に基づく事由。
- (※6) その他、役員等に給付されることに伴って、役務提供の対価として役員等に生ずる債権が消滅すること。

譲渡制限解除時に課税がなされることとなり、納税資金を手当てする必要が生じるが、1円ストック・オプションや株式交付信託と同様、インサイダー取引規制の問題がある。この場合、あらかじめ、いわゆる「知る前契約」(金融商品取引法第166条第6項第12号、有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第59条第1項第14号)²⁵を締結することにより、インサイダー取引規制の例外として重要事実の公表前に株式を売却するといった実務上の工夫をすることも考えられる²⁶。

譲渡制限付株式の譲渡制限解除後に、役員が当該株式(上場株式を前提)を市場で売却した場合、譲渡制限解除時の取得価額と譲渡価額の差額が譲渡益として、税率20%の申告分離課税²⁷の対象となる(措法第37条の11)。

次に、会社側の税務上の扱いについては、以下の要件を満たす、役員等に付与される将来の役務の提供に係る特定譲渡制限付株式は、譲渡制限が解除された日に損金算入が認められる(税法第34条第1項第2号・第54条、法令第69条第2項・第111条の2、所令第84条第1項)。

◇職務執行の開始日(※1)から1カ月を経過する日までに、株主総会等(※2)で以下の定めを行う旨の決議がなされること

一当該決議の日から1カ月を経過する日までに、その役員の金銭報酬債権の額に相当する特定譲渡制限付株式を交付すること

(※1) 原則として、定時株主総会の日(「手引」の第1 Q2-3 参照)。

(※2) 法人税法上は「株主総会、社員総会その他これらに準ずるもの」とされているが、株主総会の委任を受けた取締役会を含むと考えられる(「手引」の第1 Q2-3 参照)。

(イ) 会計処理

会社側の会計上の扱いについては、役員等に付与した金銭報酬債権相当額を前払費用等の科目で資産計上し、当期に発生したと認められる額を、対象勤務期間(譲渡制限期間)を基礎とする方法等の合理的な方法により算定して費用計上(前払費用等の取り崩し)することになる

²⁵ 業務等に関する重要事実を知る前に締結されたその上場会社等の特定有価証券等に係る売買等に関する契約。有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第59条に詳細が定められている。

²⁶ 経済産業省『「攻めの経営」を促す役員報酬～新たな株式報酬(いわゆる『リストラクテッド・ストック』)の導入等の手引～』(平成28年6月3日時点版)

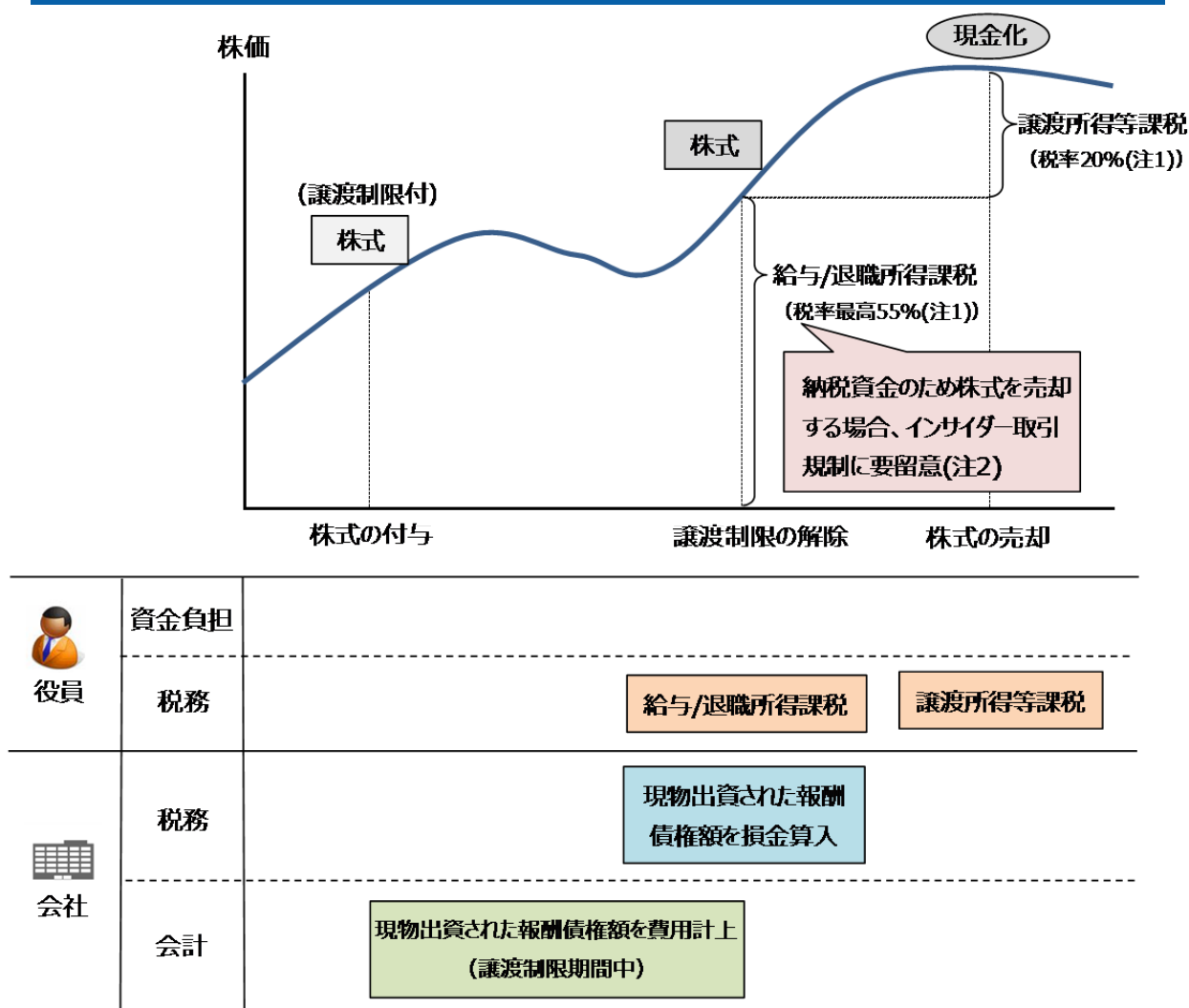
(<http://www.meti.go.jp/press/2016/04/20160428009/20160428009.html>) (以下「手引」)の第1 Q6-2 参照。

²⁷ 注4 参照。

と考えられる²⁸。

以上から、譲渡制限付株式の税務・会計上の扱いのイメージは以下ようになる。

図表 1 1 譲渡制限付株式の税務・会計上の扱いのイメージ



(注1) 便宜上、税率は復興特別所得税(申告所得に対する所得税額総額の2.1%)を除外している。

(注2) 「知る前契約」を締結することで、規制を適用除外とすることが可能。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

²⁸ 「手引」の第1 Q5 参照。

7. まとめ

以上から、各株式報酬の一般的な特徴を整理すると以下のようになる。

図表 1 2 各株式報酬の比較

	税制適格 S0	1円 S0	有償 S0	株式交付信託	譲渡制限付株式
内容	新株予約権を付与。	権利行使価額 1円の新株予約権を付与。	公正な対価（比較的少額）と引き換えに新株予約権を付与。	信託を通じて株式を付与。	譲渡制限付の株式を付与。
インセンティブ					
特徴	権利行使価額以上に株価を上昇させる（相対的に強力）。 権利行使価額を大きく下回る株価水準では、インセンティブは働かない。	株価水準にかかわらず、株価を上昇させる。 逆インセンティブの懸念あり（株価が上昇すると付与数が減少）。	権利行使価額以上に株価を上昇させる（相対的に強力）。 権利行使価額を大きく下回る株価水準では、インセンティブは働かない。 権利行使条件に業績達成を設け、インセンティブを強化するのが一般的。	株価水準にかかわらず、株価を上昇させる。	株価水準にかかわらず、株価を上昇させる。
付与対象	自社又は 50% 超（直接・間接）の子会社等の役員等。	制限なし。	制限なし。	制限なし（信託設定後の役員等にも付与可能）。	自社又は完全子会社の役員等。
金額制限	権利行使の合計額が年間 1,200 万円まで。	制限なし。	制限なし。	制限なし。	制限なし。
税務・会計上の扱い					
役員 (※)	付与時：課税なし	付与時：課税なし	付与時：課税なし	（信託設定時：課税なし）	付与時：課税なし
	行使時：課税なし	行使時：給与/退職所得課税	行使時：課税なし	受益者確定時：給与/退職所得課税	譲渡制限解除時：給与/退職所得課税
	売却時：譲渡所得等課税	売却時：譲渡所得等課税	売却時：譲渡所得等課税	売却時：譲渡所得等課税	売却時：譲渡所得等課税
会社 (税務)	損金算入は認められない。	発行時の S0 の公正価値を損金算入できる。	損金算入は認められない。	役員に退職給与が生じる場合、損金算入が認められ得る。	現物出資された報酬債権額を損金算入できる。
会社 (会計)	発行時の S0 の公正価値を費用計上。	発行時の S0 の公正価値を費用計上。	現状、費用計上されていないが、計上される方向で検討中。	ポイント付与時に費用計上。	現物出資された報酬債権額を費用計上。
その他					
その他			手続が迅速（役員報酬の総会決議不要）。	信託設定に係るコストが発生。	

(※) 株式を売却することで納税資金を手当てする場合、インサイダー取引規制に留意が必要（譲渡制限付株式の場合はあらかじめ「知る前契約」を締結しておくことで、株式交付信託の場合は、一定の計画に従って個別の投資判断に基づかず継続的に株式を買い付け、各役員等の 1 回当たり拠出金額を 100 万円未満とすることで、規制の適用を除外することが可能）。

(出所) 大和総研金融調査部制度調査課作成

図表 1 2 は一般的な特徴をまとめたものだが、株式報酬の中には、1 円ストック・オプション、有償ストック・オプションや株式交付信託のように、既存の制度を利用して実務上の工夫により生み出されたものもあり、2. ～ 6. で述べた内容とは異なる内容で設計することも可能である。特に、インセンティブの特徴について、株式交付信託や譲渡制限付株式は、株式付与数や譲渡制限を解除する株式数を業績に応じて増減させることでインセンティブを調節することが可能と述べたが、例えば 1 円ストック・オプションでも、権利行使が認められる条件として一定の業績を達成した場合とすることを追加することにより、インセンティブを強化することが可能である。

譲渡制限付株式に関する規定が整備されたことで、株式報酬のメニューは一通りそろったとすることができる。コーポレートガバナンス強化の流れの下、今後、株式報酬を導入する企業はさらに増加すると考えられる。導入する株式報酬は一つに限定する必要はなく組み合わせて導入することも可能であり、役員等に与えるインセンティブの特徴と税務・会計上の扱いを踏まえつつ、自社のガバナンスにとって望ましいものとなるように検討することが重要である。

(以上)