

ストックオプションの会計問題 —費用認識の要否—

米山 正樹

I はじめに

ストックオプションの会計処理は、いま最も大きな関心を集めている会計問題のひとつといえる。諸外国および国際会計基準審議会がこの問題についての基準書を確定させていく中、日本でも企業会計基準委員会 (ASBJ: Accounting Standards Board of Japan) を中心に論点整理が進められている。

このように諸外国が先に基準書を確定させている場合 (確定させていないまでも、会計処理についての態度を明確にしている場合も含む)、日本での議論は先行している基準書に同調するか、しないのかという二元的なものへと矮小化されがちといえる。例えばストックオプションのケースでは、いわゆる権利付与の段階で会社の拠出資本が増加するのか、それとも認識した労務費用にみあって生じるのは負債なのかという問題に多くの関心が寄せられている。先行する諸外国のように権利付与の段階で拠出資本の増加を認めるのかどうか、あたかもストックオプションをめぐる問題の核心であるかのようにみなされているのである。

日本に先立って公表された基準書や先行研究を尊重する必要があるのは事実であろう。しかしそこで与件とされているフレームワークを踏襲するに過ぎず、ストックオプションに係る問題の核心に迫ることができないのであれば、そのフレームワークに固執する必要はない¹。実際、米国財務会計基準審議会 (FASB) や国際会計基準審議会 (IASB) によるストックオプションの会計処理は、その処理をつうじて有益な利益情報が提供されるかどうかについて不確実な要素を残している。

こういう事情から、ここでは既存の概念フレームワークなどを与件としない。こういう制約が課されていない状況を想定し、ストックオプションについてどのような論拠からいかなる会計処理を導きうるのか、論点を整理するのが本稿の主たる検討課題である。

II 新株の低価発行 (有利発行) とストックオプション

よく知られているとおり、ストックオプションに係る現在の会計基準においては、オプションを付与したことによって会社に費用が生じたものとみなされている。会社に費用が生じてい

¹ これと同様に、ストックオプションと類似した新株予約権についての既存の会計処理 (商法によるもの) を与件とする必要もない。

ること自体は当然の前提とみなされ、①いつ、どれだけの費用を認識するのか、②いったん認識した費用を再測定するのかどうかなどの次元で議論が進められているとあってよい。しかしストックオプションに係る一連の取引から会社に費用が生じるというのは、実際には無条件に受け入れられる考え方ではない。以下、新株の有利発行に係る既存の会計処理にひきつけてこの点を説明したい。

(1) 低価発行の会計処理

新株の低価発行が行われた場合、現行ルールでは、実際に拠出を受けた金額をもとに拠出資本の大きさが決められる。拠出された資金の大きさにかかわらず、引き渡された株式の時価総額で増加した拠出資本の大きさを評価するやりかた（代替的な処理）は採用されていない。代替案を採用した場合は、株式の時価総額と実際に受け入れた資金との差額にみあう費用が計上されることとなる。しかしこの方法は採られず、拠出資本だけが計上されることになっている。

新株の低価発行においてこのような処理が採られる理由は、時価発行か、低価発行かにかかわらず、株主との取引（すなわち資本取引）からは損益が生じないという原則（現行の利益概念を支える暗黙の基本前提）に求められる。

会社の利益は株主から預かった資金を会社が運用した成果であり、会社の費用は営業活動をつうじて会社が被った犠牲といえる。すなわち利益の計算においては、株主から資金の拠出を受ける過程と、拠出された資金を運用する過程とが明確に区分されている。収益と費用との差額として利益が生み出されるのは、このうち後者の過程だけである。

ここで採り上げている株式の低価発行は、いうまでもなく株主からの資金調達の一環で行われるものであり、営業活動の一環で行われるものではない。こういう過程で費用を計上すると、預託された資金の運用成果という純粋な形で利益を意味づけることができなくなってしまう。資金を預かる過程ではなく、預かった資金の運用過程での成果だけを利益としてとらえようとする要請から、株式を低価発行しても会社に費用が生じないものとみなされるのである。

もちろん、新株の低価発行に伴って会社にある種の損失が生じているのは事実である。ただここでいう損失はいわゆる逸失利益（株式を時価発行していれば得られたはずの資金のうち、実際には得られなかった部分）である。現行ルールにおいては、このような機会損失は利益に反映させないことになっている。新株の低価発行に係る会計処理は、この原則にもとづくものと考えられる。

(2) 低価発行の特殊ケースとしてのストックオプション

いま解説した新株の低価発行を基準状況としたとき、従業員らに対するストックオプションの付与は、この低価発行の特殊ケースとみることができる。というのもストックオプションの付与は、一定の勤務条件（場合によっては業績条件も含む）を満たした従業員に対し、新株を有利な条件で交付する行為と言い換えられるからである。権利行使日に行われるのは、まさしく株式の低価発行にほかならない。その点に着目すれば、新株の低価発行を準拠枠として、ストックオプションの会計処理を決める方法が選択肢のひとつとなる。権利行使日までは一切の処理を行わず、行使日には通常の低価発行と同様に、払込を受けた金額にみあう拠出資本を計上するのである。

もちろん、ストックオプションの付与を通常の低価発行と完全に等質視することはできない。

基準状況とした低価発行と違って、ストックオプションのケースでは、実際の権利行使に先立って一定期間の勤務が求められる。この勤務条件を満たさないかぎり、低価発行の権利は得られない。低価発行はあくまでも条件つきで認められたものに過ぎず、その権利が実際に行使可能になるかどうかには不確実な要素が残されるのである。

ただ、この特徴が会計処理の違いを引き起こすかどうかとなると、話は違ってくる。実際、上記の「固有の特徴」にかかわらず、ストックオプションのケースで必要なのは通常どおりの会計処理だけと考えることも可能である。なぜそう考えられるのか、以下で詳しく論じることとしたい。

(3) ストックオプションに固有の特徴が会計処理に及ぼす影響

—提供された労務用役の取扱いをめぐって—

ストックオプションのケースも通常の低価発行と同様に、払い込まれた資金にみあう拠出資本を計上するだけで足りるとする立場に対して寄せられる批判としては、低価発行の権利を確定させるために従業員が労働用役を提供した事実が反映されないというものが最も有力であろう。企業の側は労働サービスの提供を受け、それをただちに消費しているわけであるから、消費した大きさにみあう費用を計上しなければならないというのである。低価発行に係る通常の処理で足りるというためには、提供された労働用役のみあう費用計上がこのケースでは不要な理由を解き明かさなければならない。

① 基準状況：従業員が勤務先企業の現物株式を保有している場合

いま単純なケースとして、従業員のひとりが勤務先企業の現物株式を流通市場で購入し、保有しているケースを想定する。現物株式の時価上昇はこの従業員の富を増加させるから、株式を保有していない場合とくらべてより多くの労働用役が、この従業員から勤務先企業に提供される可能性は高い。

では株式を保有しているため追加的に提供されたこの労働用役は、勤務先企業の費用（労務費）を増加させるのであろうか。こういうケースでは費用の追加計上を求めないのが、現行ルールの基本的な考え方といえる。従業員の追加的な労働用役は、株主としての富の増加を期待して提供されたものであり、勤務先企業からの財産引出しを期待したものではない。財産流出という形で被った犠牲がない以上、会社に費用は生じていないと考えるのである。

ここで確かめたとおり、現行ルールのもとでは、従業員が会社に提供した労務用役のすべてが会社の費用を生み出すわけではない。特定の要件、典型的には会社財産の流出（消費された労働用役の対価として支払われたもの）を伴うものだけが費用を生み出すものとみなされる。労務費の計上に際しては、従業員から提供された労働用役の価値を直接とらえ、そのすべてを費用に反映させようとする発想を現行ルールは持ち合わせていないのである。

かりに提供され、消費された労働用役の大きさを直接とらえ、そのすべてを費用計上することになれば、どのような処理が求められることになるのであろうか。そういう状況では、会社は労働用役提供のつど、個々の従業員による労働用役が企業価値の増大にどれだけ寄与したのかを推定し、その寄与分を以って労務費をとらえることになろう。企業価値の直接的な推定は、今日の企業会計に期待されている役割とはいえない。むしろ投資家がみずから企業価値を推定する際に役立つであろう客観的な情報の提供こそ、企業会計が果たすべき役割といえる。とすれば、消費された労働用役の大きさを直接とらえようとする発想を現行ルールが欠くのは明らか

かであろう。

② 従業員が勤務先企業の新株予約権を購入した場合

続いてストックオプションの付与により近いケースとして、従業員のひとりが勤務先企業の株式を、将来の一定期間に一定価格で買い取る権利を購入した場合を想定する。今度は現物有価証券ではなく、それを原資産とするコールオプションを購入・保有した場合を想定するのである。改正された商法にひきつけていうなら、一般向けに発行され流通している新株予約権を、発行元の企業に勤める従業員が市場で購入した場合を想定するのである。

いま想定している第二のケースでは、従業員が保有しているのは新株予約権であって現物株式ではない。第二のケースは、いまだ潜在的な株主の地位にとどまっている点で第一のケースと相違し、逆に業績連動型報酬の一環としてストックオプションが付与されたケースに近づいている。いわゆるストックオプションとの違いは、オプションを購入したのか、それとも報酬の一環で無償付与されたのかという点でしかない²。

この第二のケースにおいても、現物株式の時価上昇はこの従業員の富を増加させる。それゆえここでも、新株予約権を保有していない場合とくらべてより多くの労働用役が、予約権保有者たる従業員から勤務先企業へと提供される可能性は高い。

では新株予約権に起因して追加的に提供されたこの労働用役は、勤務先企業の費用（労務費）を増加させるのであろうか。想定しているケースが多少異なるものの、第一のケースに関する議論は採用可能で、費用の追加計上はここでも求められないものとみなしうる。現物株式の株価上昇を期待して追加的に提供される労働用役と、保有している新株予約権の価値を高めようとして追加的に提供される労働用役とは等質的なものと考えられ、いずれのケースにおいても会社財産の流出はみられないからである。

いうまでもなく、新株予約権の価値増加は、株価の上昇によって達成されるものである。低価発行の権利を確定させるための努力（第二のケースで費やされるもの）も、結局は第一のケースで費やされるものと等質視できるわけである。同じような状況で同様の労働用役が提供されており、対価の支払いをめぐる状況にも違いがみられないのなら、ふたつのケースに適用される会計処理は等質的なもののほうがよい。先に確かめたとおり、第一のケースで会社に労務費用の追加計上が行われないことから、第二のケースでも追加計上は不要と考えられるのである。

③ 従業員が勤務先企業からストックオプションを付与された場合

以上の準備作業をふまえて、最後に、ストックオプションが従業員に対し無償で付与される第三のケースを考えてみたい。これと第二のケースとの違いは、一般向けに売り出され、流通している新株予約権を従業員が市場で購入したのか、新株予約権ときわめて類似した内容のストックオプションを企業が従業員に無償で付与したのかという点に求められる³。対価を支払って取得したのか、支払っていないのかという点が大きく異なるのである。

こういう違いがあるため、新株予約権の売り出し日とストックオプション付与日における、

2 このほか、勤務条件や業績条件が課されているかどうか、権利確定までに自由な売却処分が認められているかどうかなどでも相違する。脚注で論じた相違点の重要性については、後に改めて採り上げる。

3 「同様の」ではなく、「きわめて類似した」という表現にとどめた理由については、直前の脚注を参照されたい。

発行企業側の会計処理は相違しうる⁴。具体的にいうと、新株予約権を市場で売り出した場合は対価にみあう新株予約権勘定が生じるのに対し、ストックオプションを無償交付した場合はそういう処理が必要とは言いきれない。無償交付であるから、その時点では無処理とする方法も想定できるのである。

こうした違いがあるとはいえ、いったん取得した新株予約権またはストックオプションが従業員に及ぼす影響は等質的なものといえる。売り出し日あるいは付与日以降、両者の違いは解消されてしまうのである。とすれば、従業員から提供された追加的な労働用役のみあう費用を計上するかどうかについては、ふたつのケースで同様の判断が下されることになるはずである。第二のケースについては、従業員による追加的な労働用役の提供にもかかわらず、その事実は費用の追加計上に反映させないこととなっている。そうであれば第三のケース、すなわちストックオプションが付与された場合においても費用の追加計上は行わないことになろう。

④ 要約

ここでは通常の低価発行にはみられない、ストックオプションの付与に固有の特徴を採り上げ、その特徴が会計処理の違いを引き起こすかどうかについて考察を進めてきた。具体的には、新株の発行に先立って行われる労働用役の提供が、追加的な労務費用の計上に結びつくかどうかを検討したのである。先に確かめたとおり、通常の低価発行は株式の希薄化を引き起こすだけで、その行為自体は会社の費用を生み出さない。新株発行に先立つ労働用役の提供によって、会社の費用が生み出されるのかどうか、つまり通常の低価発行とは異質な会計処理が求められるのかどうかを議論してきたのである。

これまで確かめてきたことによれば、低価発行までに労務用役の提供が求められる点でストックオプションの付与は通常の低価発行と相違するものの、それは会計処理の違いを生み出す相違点ではない。通常の低価発行を基準状況とみなしうる以上、ストックオプションを付与してから権利行使日まで、一切の処理は求められないこととなる。実際に権利が行使されたら、株式と引き換えに従業員から出資が行われる。そこで提供された資金のみあう分だけ、拠出資本を増加させればよいのである。

この節で論じてきたとおり、通常の低価発行を準拠枠としてストックオプションの会計処理を考えることができる。そこから導かれてくる会計処理はいわゆる非費用説にもとづくもの、すなわち米国公認会計士協会の会計原則審議会（APB: Accounting Principles Board）の意見書が求めているものとなる。

しかし今日ではむしろ、従業員から提供された労務用役のみあう追加費用を計上するやりかたのほうが支配的といえる。ストックオプションを付与したときにも、また付与されたオプションの価値が高まった場合にも、それぞれの事実のみあう労務費を計上し、それのみあう分だけ拠出資本を増加させるのである。次節では、この方法がどういう論拠に支えられているのかを論じることとしたい。

⁴ 議論を簡単にするため、第二のケースにおいて、従業員は売り出しと同時に新株予約権を取得したものとす。こういう仮定を設けても議論の本質は損なわれない。

Ⅲ ストックオプションの付与をめぐる「もうひとつの立場」

先に解説した立場、すなわちストックオプションの付与を株式の低価発行（有利発行）の特異な一形態とみる立場において、付与から権利行使（あるいは失効）に至る一連のプロセスは、潜在的な投資家としての地位を出発点として、従業員が投資家としてのポジションを確立するためのプロセスとみなされていた。いわばストックオプションを付与された従業員は、それを付与された時点から（潜在的なものとはいえ）投資家としての地位を得ており、付与以降に生じる諸事象はポジションの変化を引き起こさないものと考えてきたのである⁵。

改めて考えてみれば、こういうスタンスは必然的なものとはいえない。ストックオプションを付与された従業員が、（権利の行使を与件としたとき）最終的に投資家としてのポジションを獲得するのは確かであろう。しかし当初から投資家としての地位を得ているかどうかとなると、判断は分かれうる。一連のプロセスにおける初期、すなわちストックオプションを付与されたばかりの従業員は、準抛枠たる低価発行によって株主の地位を得る予定の投資家とは、いくつかの点で異なる立場に置かれているからである。以下、この点を詳述する。

(1) 確立されていない「投資家としての地位」

低価発行によって株主の地位を得る予定の出資希望者や新株予約権を付与された出資希望者は、いずれも投資家としての地位を既に確立した存在といえる。両者ともいまだ資金の拠出は行っていないものの、低価発行の恩恵に与ることについて何の制約も課されていない。低価発行の権利を得ている者は遅からず資金の拠出を行うことになるし、新株予約権を付与された者はみずからの意思によって随時株主としての地位を獲得することができる。

これに対しストックオプションを付与された従業員は、いわゆる勤務条件や業績条件を満たすことによって低価発行の権利を確定させるまで（あるいは権利の確定後、実際の権利行使が認められるようになるまで）、みずからの意思によって株主の地位を獲得することはできない。権利確定日までの従業員は、その意味で「潜在的な投資家よりもさらに一步手前にとどまる地位」しか与えられていないこととなる。権利確定日（あるいは権利行使期間開始日）に至るまでのストックオプションは条件付の新株予約権と言い換えられるものであって、新株予約権それ自体とは異なるのである。

このような違いを重視するなら、ストックオプションを付与された従業員は権利確定日または権利行使期間の開始日（以下、権利確定日等と略す）までの間、投資家として会社と関わることはないという見方を採りうる。権利確定日等の到来までは、たとえストックオプションを付与されていたとしても、純粋に従業員として会社に関わっているものと考えてのである。

こういう視点に立つ場合、会社と従業員との権利確定日等までの取引は必ずしも純粋な資本取引とは言いきれないこととなる。そこではもはや、新株の低価発行を準抛枠としてストックオプションに係る会計処理を考えることができなくなる。前節の議論から導かれてきたものと

⁵ 一連のプロセスのすべてにおいて、ストックオプションを付与された従業員を投資家とみなしうるのであれば、従業員とのやりとりはすべて株主との取引、すなわち資本取引とみなされる。そこでは会社に費用が生じる余地はない。

は別の処理を想定しなければならないのである⁶。

(2) 「投資家ではない」従業員による労務サービスの提供—費用認識の必要性—

では従業員が投資家としてのポジションを獲得するまでに生じるさまざまな事象（ストックオプションの付与や従業員による労務サービスの提供、付与された新株予約権の価値増加など）は、どういう形で利益計算に反映させればよいのであろうか。従業員を投資家とみなす場合と投資家としてのポジションは確立されていない点を重視する場合とで、どのような違いが生じてくるのであろうか。結論を先取りするなら、従業員から追加的な提供が期待される労務サービスを会社の費用とみなす余地が生じてくる点で、前節との違いが生じてくる。

一般に会社が従業員から労務サービスの提供を受け、それを消費した場合、会社はそこで消費した労務サービスにみあう費用を計上することになっている。労務サービスの見返りに支払われた対価の形態いかんにかかわらず、サービスの消費という事実にてらして費用を計上することになっているのである。労働用役については、それを社会に投資家として提供する場合と従業員として提供する場合とで、会計処理は対照的な取扱いとなっているのである。

もちろん、従業員から提供され、会社が消費した労務サービスの大きさを直接とらえることはできない。それゆえ通常、支払われた対価によって消費された労務サービスの大きさをとらえることになっている。

ストックオプションを付与された従業員の場合も、追加的な労務サービスは投資家として自立的に提供したのではなく、従業員として会社との雇用契約の一環で提供されたものとみなすのなら、上記の議論が該当することとなる。すなわち追加的に提供された労務サービスは会社の費用を生み出すこととなり、その大きさは支払われた対価にそくしてとらえられることとなるのである。

(3) 労務費用の具体的なとらえかた

① 付与日における費用の計上

ではストックオプションのケースにおいて、具体的にどのようなタイミングでどれだけの費用計上が求められることとなるのであろうか。まずはストックオプションが従業員に付与された時点、すなわち付与日の会計処理を考えたい。潜在的な有利発行の機会が従業員にとって価値のあるものといえる。その付与は、条件が充足されるまでの期間における、従業員の追加的な労務サービスの提供を見込んで行われたものと考えられる。つまり付与されたストックオプション

⁶ 前節で確かめたとおり、ストックオプションを付与された従業員が条件付新株予約権の保有者としての地位にとどまっても、確定した新株予約権や現物有価証券を保有していても、株主の富を増加させようとするインセンティブ効果という点での違いはみられない。いずれのケースにおいても追加的な労務サービスの供給が期待できるのである。

確定した新株予約権や現物有価証券を保有している場合、こういう追加的な労務サービスは会社の費用を生じさせないことに着目し、ストックオプションを保有している場合も費用の計上は不要という帰結を得たのが前節の議論であった。しかし投資家としての地位を確立しているかどうかという点でストックオプションのケースと残りのケースとに違いがあるのなら、ふたつのケースの間で整合性を保とうとする発想自体がそもそも意味をなさなくなる。

ション（の価値）は、付与日以降に提供されるであろう、追加的な労働サービスの対価としての性質を有している。

とすれば、会社は消費した（今後消費するであろう）労働サービスの大きさをその対価でとらえ、それのみあう費用（労務費）を計上することとなる。つまりストックオプションの付与日においては、付与された（条件付）オプションの価値のみあう費用が計上されることになるのである⁷。

② 付与日から権利確定日までの価値変動と会社の費用

続いては付与日以降、権利確定日等（権利確定日または権利行使期間開始日）までに求められる会計処理を考えたい。この期間に必要とされる処理はいくつか想定できる。

そのうちのひとつは、付与されたストックオプションの価値変動にもとづき費用額を修正するものである。よく知られているとおり、条件付新株予約権の価値は、現物株式の価格変動などに連動して適宜変化する。一定期間の経過後に、その価値は値上がりしていることもあれば、値下がりしていることもある。付与日の測定額より大きな（または小さな）価値を有するオプションを付与していた事実が、事後的に判明するのである。こういう事実にもとづき、いったん計上した費用額を修正しようというのがこの立場である。

いったん付与したストックオプションを従業員から買い戻すことをつうじて、会社が現在生じているポジション（低価発行に応じなければならない潜在的な義務）を精算できるような状況をここで想定したい。こういう想定が可能であれば、費用額が暫定的にどれだけ変動したのかを把握し、その事実を費用額の修正という形で暫定的に期間損益に反映させるやりかたにも意味を見出すことができる。しかし実際には、そういう想定は不可能といえる。ストックオプションはこの点で、金融商品たる通常のオプションと異なる。

そうなると、従業員に付与したストックオプションに係る（権利確定日等を迎えていないという意味で）暫定的な価値変動は、会社に生じた費用を修正する契機となりえない。付与したストックオプションに価値変動が生じたのは事実であっても、それが会社にとって選択可能な行動と対応していないのであれば、価値変動の事実が費用額の修正に結び付けられないのである。

とすれば、ストックオプションの価値のみあう費用（繰延処理の対象とする部分も含む）を付与日に計上した後は、会社と従業員との関係が変化するまでの間、労務費を修正する必要は生じない。つまり費用計上額を据え置く「もうひとつの処理」が、この間について想定できる唯一のやりかたと考えられるのである。

③ 権利確定日等に求められる修正手続

では付与日に計上した労務費用について、事後的には一切の修正が求められないのであろうか。権利確定日や権利行使期間の開始日を迎えば、かつて付与されたストックオプションは

⁷ この労務費についてより厳密な議論をするなら、その全額をただちに費用計上するのが必然とはいえない。勤務条件や労働条件を充足するまでの期間全体に提供される追加的な労働サービスに対応した対価（の前払い分）と考えれば、費用の一部を繰り延べ計上する方法が導かれてくる可能性もある。このように労務費を繰延計上する場合は、付与されたストックオプションの価値のみあう労働サービスの提供を従業員から受ける権利（一種の債権）が企業に生じたとみなすことになる。実際のサービス供給に応じてこの権利が労務費に振り替えられていくものとみなすのである。

条件付の新株予約権から確定的なものへと変質する。そのときストックオプションを付与された従業員は、投資家としての地位を確立することとなる。前節において確かめたとおり、投資家としてのポジションを獲得した従業員が追加的に提供した労働サービスは、会社の費用を生み出すものとはみなされない。つまり権利確定日等を契機として、従業員から提供される労働サービスの会社にとっての意味は変化する。

とすれば、従業員としての立場（投資家としての地位を獲得していない立場）で提供してきた労働サービスについては、権利確定日等を迎えた段階で費用を確定させる必要がある。最終的な費用額を確定させるためには、会社が従業員に付与したストックオプションが結局どれだけの価値を有していたのかを確かめ、オプションの付与日に計上済みの費用を修正する必要がある⁸。

具体的には、まず権利確定日等におけるオプションの価値（通常公正なる評価額と呼ばれるもの）を見積もり、これをストックオプションに関連する労務費用の最終的な確定額とみる。もっとも、付与日において労務費用の一部は計上済みとなっている。それゆえ先の作業に続いては、付与日に計上した労務費用を控除する。こうして求めた差額の分だけ、権利確定日等において労務費用の修正（典型的には追加計上）を行うのである⁹。

(4) 要約

これまで論じてきたとおり、権利確定日等までの従業員はいまだ投資家としての地位を確立していない存在とみれば、ストックオプションをめぐる会計処理は前節で確かめてきたものと異なってくる。投資家とは言い切れない従業員から提供された労働サービスは、「投資家としての従業員」が自主的に提供したものと違って、会社の労務費用と結びつくのである。

投資家としての地位を確立した存在とみなすかどうかにかかわらず、ストックオプションを付与された従業員は、会社のためにより多くの労働サービスを提供しようとする。その事実は従業員に関する事実認識によって左右されるものではない。しかし従業員を投資家の一環とみなすかどうかは、追加的に提供された労働サービスが会社の費用を生み出すかどうかに影響を及ぼす。同じように消費された労働サービスも、従業員が提供したものであれば会社の費用として処理されるのである。

ストックオプションに関連して従業員が追加的に提供した（提供するであろう）労働サービスは、まず付与日においてオプションの価値にみあう費用を生み出す。オプションの価値はその後の環境変化に応じて変動するが、権利確定日等まで（すなわち従業員が投資家としてのポジションを獲得するまで）に生じた暫定的な価値変動は、会社や従業員にとって選択可能な行

⁸ 先述のとおり、従業員が提供した労働サービスに係る費用は、従業員に支払われた対価の大きさととらえることになっている。対価の大きさは従業員としてのポジションを離れるときに確定するから、権利確定日等における費用額の再測定が必須の要請とみなされるわけである。

⁹ ここに示した労務費用の追加計上手続は、繰り返し述べているとおり、付与日の処理を事後的に修正するためのものである。それゆえ修正手続のいかんも、付与時点における「当初の処理」に依存する。具体的にいうと、付与日においてストックオプションの価値にみあう債権（従業員から労働サービスの提供を受ける権利）をいったん受領したものとみなし、それを随時費用に振り替えてきたのであれば、修正手続においても債権を介在させることとなる（脚注7を参照されたい）。

動と結びついていない。そのため追加の費用計上はここでは求められない。費用計上額の修正は権利確定日等に至り、従業員が通常の投資家と同列に置かれるようになったとき、初めて行われることになるのである。

Ⅳ おわりに

従業員に付与されたストックオプションをどう処理するのかについては、見解が大きくふたつに分かれる¹⁰。ひとつは従業員から提供された労働サービスにみあう費用を計上する立場であり、もうひとつはそういう費用を計上しない立場である。こういう見解の対立それ自体はよく知られたものといえるが、対立を生み出している原因のほうは必ずしも周知の事実といえない。いわゆる費用（認識）説と非費用（認識）説との対立はそもそも解消可能なのか、対立解消のためには今後どのような議論が必要なのかは、未解明の状態にとどまってきたのである。

こうした現状認識から、本稿では、費用説と非費用説の「接点」の解明に努めてきた。何が両者を分けているのかを確かめようとしたのである。一連の考察によれば、費用説と非費用説とを分かつのは、ストックオプションを付与された従業員がどのようなタイミングで投資家としての地位を獲得するのか、その点をめぐる事実認識の違いであった。オプションを付与された時点から通常の投資家と等質的な存在とみれば非費用説が、途中（典型的には権利確定日や権利行使期間の開始日）までは投資家としての地位を確立していないとみれば費用説が導かれてくるのである¹¹。

注意しなければならないのは、本稿が利益重視の視点で貫かれていることである。ここでは諸外国の基準設定主体が多く採用しているアプローチ、具体的には定義を満たした資産・負債を認識・測定し、その差額として利益をとらえる方法は採っていない。むしろ投資成果の把握という観点から最初に利益をとらえ、結果として資産・負債の評価額が決まってくるものとみなしている。この利益重視の観点と、費用説と非費用説の双方が両立するのである。

一見したところ、非費用説は利益重視の立場と排他的に、また費用説は資産・負債の認識と測定のありかたを第一義的に重視する立場と排他的に結びつくようにみえる。しかし本稿で確かめたところによれば、費用説と非費用説とは、いま会計基準設定主体間の相違が顕在化している、基本的なアプローチの違いに帰着させることはできない。この点は本稿をつうじて引き出された最も大きなインプリケーションといえるであろう。

なお本稿では、議論の発散を防ぐため、従業員に付与されたストックオプションにみあう労務費用を認識するかどうかという点だけを論じてきた。そこでは費用認識をした場合の相手勘定など、いくつかの重要な問題を問わないスタンスを貫いてきたのである。それらの問題が費

10 ストックオプションをめぐる会計問題は費用説・非費用説だけにとどまらない。しかし労働サービスにみあう費用を計上するかどうかは、その他の問題の多くに影響を及ぼすものであり、その意味で、一連の問題の根幹をなすものと考えられる。

11 本文中では言及しなかったが、オプションの付与日に投資家としての地位を獲得するという立場も想定できる。この立場によれば、付与日においてのみストックオプションの価値にみあう労務費用を計上し、その後オプションの価値が変動してもその事実は費用（の修正）に反映させない方法が導かれてくる。

用説・非費用説，あるいはストックオプションを付与された従業員は投資家としての地位を獲得しているかどうかとどう結びついているのかについては，別稿にて改めて論じてみたい。

〔参考文献〕

Accounting Principles Board, American Institute of Certified Public Accountants, APB Opinions No.25: *Accounting for Stock Issued to Employees*, 1972.

Financial Accounting Standards Board, Statement of Financial Accounting Standards No.123: *Accounting for Stock-Based Compensation*, 1995.

International Accounting Standards Board (IASB), Exposure Draft of International Financial Reporting Standards (IFRS) No.2: *Share-based Payment*, 2002.

今福愛志『労働債務の会計』白桃書房，2001年。

大塚成男「ストックオプションをめぐるFASB基準設定プロセスの動揺」『産業経理』第55巻3号，1995年，67-77ページ。

大日方隆『企業会計の資本と利益—名目資本維持と実現概念の研究—』森山書店，1994年。

財団法人財務会計基準機構『ストックオプション会計基準に関する各国の状況調査』，2002年。

斎藤静樹『企業会計とディスクロージャー』東京大学出版会，1999年。

柴健次『自己株式とストックオプションの会計』新世社，1999年。

名越洋子「経営者報酬の情報開示とコーポレート・ガバナンス」『産業経理』第62巻第1号，2002年，87-96ページ。

野口晃弘『条件付持分証券の会計』新世社，1999年。

野口晃弘「ストックオプション会計の展開」『企業会計』第47巻第6号，1995年，120-124ページ。