

会計と実体経済

～レトリック会計学を超えて～

1. プロローグ ～日本の会計学界に思うこと～

(1) レトリック会計学の危さ

* 修辞を挿入・援用して会計（学）をめぐる焦眉の論点をずらしたり、争点に答えを出したかのような錯覚に自他を陥らせたりする議論が横行しているのではないか？

* そうした風潮が、多数説や既存の会計基準を安直に受け入れたり、わかったふりをして多数説や既存の会計基準に追随する風潮を生み、会計学研究者の自律性を蝕んでいるのではないか？ これから会計を学ぼうとする人たちの自立した思考を育てにくくしているのではないか？

* 題材による検証 ～買入のれんの償却 vs 減損論争における自己創設のれん置換論の吟味～

——→ 資料 1 を参照

- ・ 買入のれんを規則的に償却しないことは、買入のれんを自己創設のれん（資産として計上することを禁じられたもの）に置き換えることを意味するという議論は正当か？
- ・ この議論は、当否を論証すべきこと（買入のれんは規則的に減価する）を前提においた一種の循環論ではないか？
- ・ 論証すべきことを前提に挿入して、特定の結論をそれと意識させず誘導するレトリックではないか？

(2) 実体経済との対応関係を無視・軽視した会計自己完結型の会計基準論の危さ

* 会計固有の概念・原則で会計問題を自足的に解決しようとする議論に危さはないか？

* 抽象度の高い概念フレームワークから、たいていの会計基準が演繹できるかのように過信・錯覚し、会計基準と実体経済の対応関係に対する関心が希薄ではないか？

* 会計基準をめぐる意見の不一致を目的観や方法論（〇〇観、〇〇アプローチ）の違いに安易に還元していないか？ 不一致の原因はむしろ、事実認識の違いにあるのではないか？

* 題材による検証～付帯サービス付き製品販売の会計処理～

——→ 資料 2 を参照

- ・ 単一要素取引説と複数要素取引説の違いは、認識しようとする負債の違い（負債性引当金か、繰延収益か）という会計上の負債観の違いにあるかの外見を呈する。しかし、実際は、顧客から受け取る対価を単一種類のものと見るのか、複数の種類なら成ると見るのかの違いに起因している。こうした対価の認識の違いは、アフター・サービスが付帯している製品の価格の方が付帯していない製品の価格よりも割高であるという、会計外の経験的事実（プライシング）に還元することができる。そうすることによって、複数要素取引説の方が事実写像的であると考えられる。

2. ストック・オプションの費用認識の論拠の検証

(1) 費用認識の根拠（ここでは対価性の論証）は確かなものか？ → 別紙資料 1 を参照

* 会社法の定め（資料 3 を参照）

- ・ 被付与者が提供する追加的な労働サービスの対価たる報酬債権を以って新株予約権の払込みに代える（相殺する）という法的構成

<注> 「前項の規定にかかわらず、新株予約権者は、株式会社の承諾を得て、同項の規定による払込みに代えて、払込金額に相当する金銭以外の財産を給付し、又は当該株式会社に対する債権をもって相殺することができる。」（会社法、第 246 条第 2 項）

- ・ これによって、新株予約権の無償交付も有利発行とはみなされず、株主総会の特別決議を要しないと解釈されている。

* 「ストック・オプションを対価として、これと引換えに、企業に追加的にサービスが提供される」（「ストック・オプション等に関する会計基準」35 項〔以下、「基準」と略す。〕

→ 金銭報酬見合いの労働サービスに加え、ストック・オプションの対価として「追加的サービス」が提供されるという説明を経験的事実で裏付けるか、合理的に推定できるのか？

* 「合理的な経済活動を営んでいる企業が見返りも無く自社株式オプションを付与しているとは考えにくい。」（「基準」36 項）

* 「・・・実態調査の結果を見ても、過半の企業が、従業員等に付与した自社株式オプションが報酬であるとの認識を持っている旨回答している。」（同上）→ 資料 4 を参照

(2) 検討（別紙資料 2 を参照）

* 金銭による報酬の減額と引き換えにストック・オプションを付与する場合（モスフードサービス、間組など）も、金銭による報酬と別枠でストック・オプションを付与する場合（伊藤ハム、ワコールホールディングスなど）も、企業が被付与者から受領する労働サービスとストック・オプションの公正価値は、ともに等価関係にあるといえるのか？

* 役員退職慰労金（の新規加算）に代えて 1 円ストック・オプションを導入する場合（武田薬品工業、横浜銀行など）も、権利行使時に、付与時の株式の時価に一定率を乗じた金額を払込ませるほか、役職員として在任中であることを権利行使条件とするストック・オプションの場合（日本ユニシス、モスフードサービスなど）も、企業が被付与者から受領する労働サービスとストック・オプションの公正価値はともに等価関係にあるといえるのか？

<注> 1 円ストック・オプションは権利行使期間を退職後 10 日間に限り、権利行使益（権利行使時の株価と権利行使価格 1 円との差額）が退職所得として課税される。

* 権利行使時に、付与時の株式の時価に 1.05 を乗じた金額の払込みを要する「一般型ストック・オプション」と、1 円ストック・オプション（行使価格 1 円のストック・オプション：「株式報酬型ストック・オプション」）を併用する場合（ディスコ、曙ブレーキ工業、日東電工など）、金銭報酬、2 種類ストック・オプション報酬額と労働サービスの間にどのような対応関係があるのかを特定できるのか？

* 付与企業の認識はどうか？

- ・ 公開企業の約 4 割がストック・オプションを報酬として認識していない。
- ・ その理由として、2 割以上の企業が、「労働の対価として認識することが困難なため」、「給与・賃金体系に組み込まれていないため」と回答しているのは注目に値する。

*親会社による子会社役員等へのストック・オプションの付与の場合、対価性をどう説明するのか？（資料5を参照）

・「親会社が子会社の従業員等に自社株式オプションを付与するのは、子会社の従業員等に対し、親会社自身の子会社に対する投資の価値を結果的に高めるようなサービスを期待しているためと考えられる。したがって、このような取引にも対価性を認めることができ・・・。」（「基準」24項）

・日本では、子会社の役員として出向する自社の役員等に対して、親子会社間の給与差額を補てんするという慣行はあるが、自社と委任・雇用関係がない子会社の役員に対し、親会社が報酬を支払う慣行はない。「そうした対価支払の例がない状況において、新株予約権の発行についてのみ『親会社に対する役務の提供の対価』なのだ」と主張しても、説得力は乏しい。」（江頭憲治郎「子会社の役員等へのストック・オプションの付与」『商事法務』2009年4月15日、6ページ）

*結局のところ、「追加的な労働サービス」とは、付与時のストック・オプションの公正価値と権利行使価格の差を埋めるための実体不詳の修辭にすぎないのではないかと、そうだとすると、「初めに等価交換ありき」で後付けの理屈を並べているにすぎない。これではストック・オプションの費用性は論証されたことにならない。

(3) 私見 ～Bodie=Kaplan=Merton 論文を題材にして～

Zvi Bodie, Robert S. Kaplan, and Robert C. Merton, “For the Last Time: Stock Options Are an Expense,” *Harvard Business Review*, March 2003, pp.63~71.

- ① “It can, of course, be more reasonably argued that the cash forgone by issuing options to employees, rather than selling them to investors, is offset by the cash the company conserves by paying its employees less cash.” (p.64)
- ② “For if the cost of stock options is not universally incorporated into the measurement of net income, companies that grant options will underreport compensation costs, and it won’t be possible to compare their profitability, productivity, and return-on-capital measures with those of economically equivalent companies that have merely structured their compensation system in a different way.” (p.64)
- ③ “Image two companies, KapCorp and MerBod’s, competing in exactly the same line of business. The two differ only in the structure of their employee compensation package. KapCorp pays its workers \$400,000 in total compensation in the form of cash during the year. At the beginning of the year, it also issues, through an underwriting, \$100,000 worth of stock options in the capital market, which cannot be exercised for one year, and it requires its employees to use 25% of their compensation to buy the newly issued options.

MerBod’s approach is only slightly different. It pays its workers \$300,000 in cash and issues them directly \$100,000 worth of options at the start of the year (which the same one-year exercise restriction).

- ④ “Economically, the two positions are identical. Each company has paid a total of \$400,000 in compensation, each has issued \$100,000 worth of options, and for each the net cash outflow totals \$300,000 after the cash received from issuing the options is

subtracted from the cash spent on compensation.” (pp.64~65)

*①の要旨：自社株オプションの公正価値－行使価格＝株式報酬による現金報酬の代替分

*②～④の要旨：

<KapCorp 社のネット CF>		<MerBod's 社のネット CF>	
現金報酬総額	－ 自社オプション売却収入	=	現金報酬
(40 万ドル)	(10 万ドル)		(30 万ドル)

<KapCorp 社の従業員の保有資産>		<MerBod's 社の従業員の保有資産>		
現金報酬純額	＋ 新株予約権	=	現金報酬	＋ 新株予約権
(30 万ドル)	(10 万ドル)		(30 万ドル)	(10 万ドル)



ストック・オプションが給与体系に組み入れられ、現金報酬の代替物と捉えられている状況を想定して費用認識を正当化する議論

*費用認識に関する私見

ストック・オプションに係る報酬費用は、報酬体系の中に組み入れられ、金銭報酬に代替するものとして採用された場合に限り、費用として認識する。

*論拠

- ・ストック・オプションと対応する「追加的労働サービス」を特定することは不可能であるから、ストック・オプションを既存の金銭報酬への上乗せとして費用計上することは報酬費用の過大計上となる蓋然性が高い。
- ・ストック・オプションのインセンティブが労働の質・量にどれだけの効果を及ぼしているかを測定することは不可能である。ストック・オプションのインセンティブ効果は費用の面からではなく、外形的に把握可能な収益の面から会計情報に反映させるのが合理的ではないか？
- ・役員退職慰労金の廃止と入れ替えに、退職所得に当たる 1 円ストック・オプションが導入されている現実と整合する。
- ・親会社の子会社の役員等に親会社株式オプションを付与する場合、当該親会社株式オプションが子会社の報酬体系に組み入れられていることを条件に親会社の個別財務諸表で報酬費用として計上することを認めている現行の会計基準と整合する。また、その場合、子会社の側で報酬負担免除益を計上することになっている現行の会計基準と整合する。

*新株予約権をめぐる負債と持分の区分問題に関する私見

- ①付与日から権利確定日まで間、次のような会計処理をする。
- | | |
|-------------------|-----------------|
| (株 式 報 酬 費 用) × × | (新株予約権付与義務) × × |
|-------------------|-----------------|
- ②権利確定日には次のような会計処理をする。
- | | |
|-----------------|-----------------|
| (新株予約権付与義務) × × | (新 株 予 約 権) × × |
|-----------------|-----------------|

* 論拠

- ・付与日に付与されるのは新株予約権ではなく、新株予約権の予約である。
- ・この「新株予約権の予約」は新株予約権を付与することによって消滅する。しかるに、ここで引き渡される新株予約権は（在庫の自己新株予約権を付与する場合を想定すると）資産である。よって、新株予約権の予約（付与義務）は資産を引き渡すことによって決済される貸方項目、すなわち負債といえることになる。
- ・付与日から権利確定日までの間、このような会計処理を採用することが正当だとすると、

(株式報酬費用) ××	(新株予約権) ××
費用	純資産

という、簿記的に説明に窮する仕訳から解放され、代わって、(借方) 費用、(貸方) 負債、という簿記の常識に沿った仕訳が成立することになる。

* 残された問題

- ・上の私見だけでは、新株予約権を中間区分たる「株主資本以外の純資産」という性格の不明瞭な区分に収容する現行の基準に踏み込んだ検討になっていない。

* 残された問題に関する暫定的私見

- ① 自己株式を一律に自己資本の減少とみなす現行基準を見直し、取得後に予定している処理の如何で、消却を予定しているなら資本減少項目として処理し、再処分を予定しているなら資産として処理する、二元的基準を採用する。
- ② 新株予約権者の権利行使に応じるために交付される自己株式が資産だとすれば、新株予約権は資産の引き渡しによって決済される義務とみなされ、負債の定義をみताす。
- ③ 市場で買入れた自社株式を以って新株予約権者の権利行使に応じる場合、自己株式の保有は一過性で、取引の実質は現金での新株予約権の決済とみなされる。したがって、この場合も、新株予約権は資産の引き渡しによって決済される義務、すなわち、負債とみなされることになる。

* 論拠

- ・自己株式の取得は、その後に消却の手続きを予定している場合と、新株予約権の権利行使に充てることを予定している場合等とでは財務に及ぼす影響が異なる。
- ・ストック・オプションによる株式報酬を金銭報酬の代替物とみなすなら、新株予約権者の権利行使に応じて交付する自己株式は現金同等物＝資産とみなすのが合理的である。
- ・新株予約権と引き換えに交付される自己株式が資産だとなれば、新株予約権は負債とみなされ、中間区分的な処理から脱することができる。