

会計と実体経済

～レトリック会計学を超えて～

1. 日本の会計学界の現状に思うこと

(1) レトリック会計学の危さ

- * 修辞を挿入して核心的な論点をそらし、争点に応答したかのような錯覚に自他を陥らせる議論が横行していないか？
- * 多数説や既成の会計基準の根幹部分（大事）の合理性を自立的に吟味せず、納得したふりをして小事に勤しむ風潮が横行していないか？

【題材による検証】～買入のれんの償却説 vs 減損説（非償却説）

～自己創設のれん置換論の吟味～

- * ①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に置き換えることを意味する。②自己創設は現在の会計原則では資産性を認められていない。③よって、買入のれんを規則的に償却しない会計基準は認められない、という三段階論法の「自己創設のれんへの置換論」は正当か？ → 資料1
- * これから論証されるべき自己の主張（買入のれんは規則的に減価する＝買入のれんのT時点での簿価はOBへと下がっている）を自明の前提にした循環論ではないか？
- * のれんは特定の資産グループに帰属して収益稼得活動に関わるとみなされる。とすれば、のれんは当該資産グループの収益性と相関して価値が変動するのであり、単独で変動することはない。
- * のれんと繰延税金資産は資産としての価値が企業の将来の収益性と連動して変動する点で共通している。であれば、繰延税金資産将来の課税所得の見通しに応じて回収可能性を見直し、「評価性引当額」の加減という形で、上向きの評価替えも容認されている。であれば、のれんの場合に、取得原価を上限とした減損の戻入が認められないのはなぜなのか？

(2) 実体経済との対応関係を軽視した会計自己完結型の会計基準論の危さ

- * 会計対象（実体経済）をめぐる事実認識をなおざりにした（事実認識の基礎づけがない）会計基準論（規範的主張）が横行していないか？
- * 学問上の見解の差異を茫漠とした会計観や〇〇アプローチの差異に還元するのではなく、依って立つ事実認識の差異に還元して解消するよう努めるべきではないか？
- * 会計理論・思想は明晰な事実の分析・再構成・解釈力を基礎に培われるものであり、薄っぺらな「概念論」や借り物の〇〇観から形成されるものではない。

【題材による検証】～満期保有目的の債券への償却原価法の強制適用の可否～

* 成果最大化を目標とする企業にとって、投資先との約定等によって処分に制約がある場合を除き、投資環境（代替的投資機会の収益性も含む）の変化に応じて、投資対象・配分比率等を不断に見直すのは当然のこと。会計基準が、投資の初期時点で「満期保有目的」というカテゴリーを設け、ペナルティを設けて、中途での保有目的の変更（一部売却など）を抑制するのは企業の合理的・機動的な投資行動を不当に制約するもの。

* 私見：＜償却原価・時価・比較高価法＞

┌ 償却原価＞期末時価の時 → 償却原価
└ 期末時価＞償却原価の時 → 時価

* 時価＝正味売却価格、償却原価＝使用価値、とみなせるから、「償却原価／時価・比較高価法は固定資産の減損会計に適用するのと同じ論理（評価額＝回収可能額＝ $\max\{\text{使用価値：正味売却価格}\}$ ）で説明でき、何ら、奇抜な評価方法ではない。

2. ストック・オプションの会計 ～費用認識の論拠の検証～

(1) 費用認識の根拠（定説）は信任に値するか？

* 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？

→ 金銭報酬見合いの労働サービスとは別に、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（基準 35 項）という解釈は経験的事実あるいは合理的推定で立証できているのか？

* 「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）

→ ・もう一方の交換物（追加的サービス）の価値が不明なまま、「見返り」（自社株式オプション）の価値との等価性を論じても堂々巡り。
・「見返り」（自社株式オプション）の価値自体もブラック・ショールズモデルで適正に評価できているのか疑問（後述）

* 「・・・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 3 を参照

→ ・非公開企業では 93.5%が「報酬」と認識しているが、公開企業では 41.2%が「報酬でない」と回答している。

・「報酬でない」と答えた企業のなかの 20%強が挙げたその理由（「対価性を認識するのが困難」、「給与・賃金体系に組み込まれていない」）に注目すべき

(2) 会社法の規定と現実（報酬改定議案）との照合

* 会社法の定め（第 246 条第 2 項）→ 資料 2

・ 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（報酬債権相殺方式）

・ 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。

*実態 → 資料 4

- ・近年減少傾向にあるとはいえ、3割強の企業が有利発行議案（特別決議）としている。
- ・新株予約権の払込金額の決定にあたり、報酬債権相殺方式を採用しているのは31%。
- ・相殺方式を含め、払込を要しないとしている企業が95社ある一方、公正価額で払込を要するとする企業が46社ある（有利発行議案とした企業の多く）。

（具体例）

- ・max（新株予約権の割当日の前月の各日の当社の普通株式終値の平均値：割当日の終値）
----- アイシン精機
- ・max（新株予約権の割当日の前週の各日の当社の普通株式終値の平均値：割当日の終値）
----- ドリームインキュベータ

(3) 会計研究と実態との乖離（別紙配布資料を参照）

事 項	会計研究	実態（付議議案）
報酬体系の中でのSOの位置付け	考慮していない。 均質のものと想定	別枠型／確定金銭報酬按分型／退職慰労金 置換型／
株式報酬型SO (1円ストックオプション)	独自に想定していない。	2種類ある。 ①退職慰労金置換型 ②中期インセンティブ型
権利確定条件	標準として「勤務期間基準」を想定	明記している事例はほとんどない
権利行使条件	行使期間を想定するのみ	・通常の行使期間 ・退職慰労金置換型の場合は退職後●日以内 ・業績要件を採用する例が増えている。
行使価額	定額を想定	一様ではない。 報酬債権相殺方式／1円／割当日の終値参照方式

*報酬体系の中でのSOの位置付け

- どの類型であるかによって対価性の判断が変わる可能性がある。
- ・退職慰労金置換型：対価性に疑問はない。
 - ・確定金銭報酬按分型：同上
 - ・別枠型：「追加的サービス」の授受の検証が必要になる。

*1円ストックオプション（採用例のほぼ半数がこの類型）

- どの類型であるかによって対価性の判断が変わる可能性がある。
- ・退職慰労金置換型の場合は対価性に疑問はない。
 - ・それ以外の中期インセンティブ型の場合：
確定金銭報酬按分型であれば、対価性に疑問はない。
別枠型であれば、「追加的サービス」の授受の検証が必要になる。

* 権利行使条件に関して：

- ・業績基準・株価基準が付されている場合、権利確定日をどのように定めるのか？ 株式報酬費用をどのように配分するのか？
- ・「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針」18項、19項(2)
権利確定条件も権利確定対象勤務期間も付されていないものとみなし、付与日に株式報酬費用を一括計上する。
→ 権利確定確率を予測することは困難。業績基準が加味されている分だけ、オプションの価値は下がるが、ブラック・ショールズモデルはこうしたモデルに組み込まれていない（それだけ過大評価になる）。

(4) まとめ

- * 金銭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（置換型、金銭報酬按分型）も、金銭報酬と別枠でストック・オプションを付与する場合も、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立証されていない。
- * 権利行使時に、付与時の株式の時価に1.05等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、行使価格1円の株式報酬型ストック・オプションが、労働サービスの価値といずれも等価の関係にあると解釈するのは無理である。
- * 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？ 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。
- * ブラック・ショールズモデルは付与企業の株式の付与後のボラティリティの価値と時間価値を基礎にしてSOの公正価値を測定しようとするものであるが、SOの価値を適正に測定するモデルとはいえない。

(5) SOの費用性認識に関する私見

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「追加的な労働サービス」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（特に、数次にわたって付与される場合、各回のSOの効果を識別することはほぼ不可能）。
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、外形的に顕在化する収益の面から会計情報に反映させるのが合理的である。

- ・Bodie=Kaplan=Merton の費用性の説明とも合致する。

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.

<p><A社のネットのCF></p> <p>現金報酬総額 - 自社オプション売却収入 =</p> <p>(40万ドル) (10万ドル)</p>	=	<p><B社のネットのCF></p> <p>現金報酬</p> <p>(30万ドル)</p>		
↓				
<p><A社の従業員の保有資産></p> <p>現金報酬純額 + 新株予約権 =</p> <p>(30万ドル) (10万ドル)</p>			=	<p><B社の従業員の保有資産></p> <p>現金報酬 + 新株予約権</p> <p>(30万ドル) (10万ドル)</p>

↓

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

- ・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。→ **資料5**参照
- ・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。

<参考>

- ・「親会社の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る。」（「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）