



初心者向けガイド：株式報酬

企業は従業員への支払および財貨やサービスの取得のために、長年にわたり株式、オプション、株価に連動した賞与を利用してきました。国際財務報告基準(IFRS)第2号は2004年に公表され、すべての形式の株式報酬の測定および会計処理についてのガイドラインを設定しました。PwCのGary Berchowitzが株式報酬の疑問点や疑問が生じる原因を検討し、その会計処理の概要を示します。

企業の株式報酬の利用方法は二つあります：第三者からの財貨とサービスの取得および従業員への報酬の支払です。

第三者への株式報酬

企業はしばしば第三者からの財貨あるいはサービスの取得のために株式報酬を利用します。たとえば、新興企業は弁護士や投資銀行などの専門アドバイザーへの支払いに株式を使用することがあります。非現金取引となること、およびアドバイザーが株価の潜在的な上昇を期待して今日は価値が低い株式を進んで受け取る可能性があること両方から、第三者への報酬支払の魅力的な方法となっています。また、ビジネスの潜在性に対する確信を暗黙に表明することにもなります。

非従業員への株式報酬は、財貨あるいはサービスが受領されたときに認識され、それらの財貨あるいはサービスの公正価値で測定されます。

従業員への株式報酬

企業は従業員への報酬支払、奨励、雇用の確保のために頻繁に株式報酬を利用しています。経営者および取締役は、しばしば従業員株式報酬の過半を受け取り、それが報酬総額の高い割合を占めます。米国における現金報酬と株式報酬の重要性と相対的価値は以下の事例でも明らかです。

リーマン・ブラザーズの前CEOは、2007年に500万ドルの「現金」給与と賞与を獲得したと報じられました。彼は3,500万ドルの株式報酬も受け取っています。さらに、過去に付与されたオプションの行使によって6,600万ドルを現金化しています。2007年に行使された株式あるいはオプションはそれ以前の年度に「獲得」されたものと考えられますが、この事例は企業役員の給与とうちの非現金要素が現金要素を大幅に上回ることがあることを示しています。

米国外の企業の経営者および取締役もかなりの額の株式報酬を獲得する場合がありますが、米国内の経営者や取締役と同レベルを獲得することは稀にしかありません。これらの報酬契約は非常に複雑で、その契約の性質は、財務報告事項と同様に会計処理も複雑にしています。

株式報酬は、従業員の利益と株主の利益を一致させるためにしばしば従業員および取締役に付与されます。株式報酬は、企業の業績が好転し株価が上昇するにつれて従業員にとってより有利なものとなります。このことから企業は従業員に株主と同様の持分を付与するのです。株式報酬は従業員の勤続を奨励するものでもあり、株式の中には従業員が一定期間(「権利確定期間」)の終了前に企業を去ると権利を喪失してしまうものもあります。

従業員株式報酬の一般的な特性 — 持分決済型か現金決済型か？

従業員株式報酬は「持分決済型 (equity-settled)」と「現金決済型 (cash-settled)」のいずれかに分類されます。「持分決済型」契約は従業員に企業の株式あるいは株式を購入する権利を付与します。「現金決済型」契約は従業員に企業の株価の変動に応じて、現金で報奨を付与します。現金決済型プランは持分決済型プランに比べて損益計算書上の変動が大きくなる傾向があります(後述の会計処理に関する詳しい議論を参照)。現金決済型プランは、今日の株価と3年後の株価の差額を従業員に支払うという企業の約束のような単純な形をとることもあります。3年間の雇用を完了したすべての従業員は、期間終了時に株価の「増価分 (appreciation)」を受け取ります。このタイプの単純な現金決済プランはしばしば「株式評価益権 (share appreciation rights)」と呼ばれます。

株式報酬制度の分類(現金決済型か持分決済型)は会計処理を左右するため、従業員に付与または約束されたものの実態を理解することが重要です。これらの契約は複雑で、正しく分類するためには注意深く分析しなければなりません。

オプション・プラン

持分決済型プランは、従業員への授与、現在の市場価格よりも低い価格での株式の売却、または、最も一般的なものとしては、オプションの付与を伴います。オプション・プランはしばしば将来においてのみ行使可能であり、従業員が退職すると企業にオプションが返還される可能性のある、権利確定期間が含まれます。

単純な例を挙げると、企業が従業員に対し、「あなたに50株を差し上げます。今日の市場価格は10ポンドです。今年は一生懸命働いてくれてありがとう。」と提示するケースがあります。あるいは、「あなたに(現在は1株10ポンドの価値がある)株式を1株8ポンドで50株購入するチャンスをあげましょう。」というケースがあります。従業員は、一つ目のシナリオでは株式の付与時に1株当たり10ポンド、二つ目のシナリオでは株式の購入日に1株当たり2ポンドの利益を明らかに獲得します。しかしながら、この従業員は報奨を受け取った(権利確定期間なし)と同時に、その株式を売却するまで市場価格の下落の「リスクを負う」こととなります。また、従業員は二つ目のシナリオでは株式に投資する資本を有していなければなりません。一つ目のシナリオにおける企業の費用は10ポンド、二つ目のシナリオでは2ポンドであり、即時に認識されます。

しかしながら、ほとんどの持分決済型プランはコール・オプションの形式をとっています。IFRS Newsの「初心者向けガイド」シリーズの愛読者の方々は、コール・オプションとは当事者の一方に対して将来に一定の価格で金融商品を購入する選択権(義務ではない)を与えるものであることをご存知かと思います(IFRS News 2008年9月号「Beginner's guide – Financial instruments」(原文)を参照)。経営者は従業員に対し、「われわれの株価は現在1株当たり10ポンドです。あなたは3年間、1株当たり9ポンドで株式を購入する機会(購入の義務はない)が与えられます。」と言います。

企業が与えた報奨には以下の二つの要素があります。

- オプションの本源的価値である1ポンド、および
- 株価の上昇を活用する機会、つまり従業員が受け取った報奨の価値の増加

たとえば、3年後の株価が11ポンドである場合、従業員は株式の購入にあたり企業に9ポンド支払い2ポンドの利益を得ます。しかしながら、株価が7ポンドの場合、従業員は購入しないでしょう。従業員は当初そのオプションに対する支出がないため、現金の損失はありません。すなわち、従業員は「利益を獲得する」ことしかないわけです。

オプションには本源的価値に株価上昇の可能性を組み込んだ公正価値があります。経営者が非従業員にオプションを提供した場合、その第三者はコール・オプションの公正価値と同額を支払う必要があります(役務がないのに報酬を与えることはありません)。したがって企業の費用総額はオプションが付与された日におけるオプションの公正価値となります。当該費用は権利確定期間(複数の会計期間にわたる可能性があります)にわたって配分されます。配分期間は勤務条件により変動します(詳細は後述)。

条件付きの契約

従業員へ付与される株式報酬の多くにはいくつかの条件が付されています。経営者は、従業員が一定期間サービスを提供することを確保するために株式報酬を利用することがあります。たとえば、割引価格で株式を購入する権利を得るために、従業員は3年間の勤続が要求されることがあります。

報奨に業績条件や市場条件が付されることもあります。業績条件は、販売実績のように従業員の役割と密接に関連する場合があります。たとえば、経営者が従業員に対し、「今後4年間働いてください。その間に1000個の装置を販売してくれたら、50株を無料で差し上げましょう。」と言うかもしれません。この報奨の権利確定期間は4年となります。

報奨に市場条件が付されることもあります。たとえば、権利確定期間において株価が前年の10%増以上でなければオプションを行使できない、といったケースがあるかもしれません。

どのようにして会計処理と経済的実態が一体化するのか？

従業員株式報酬の会計処理は、企業が何を約束したか、株式(持分決済型報奨)か現金(現金決済型報奨)かによって変わります。どちらも公正価値ベースで測定され、費用総額は権利確定期間にわたって認識されます。そのほかについては、いくつかの重要な差異があります。

市場条件はオプションあるいは報奨の公正価値に影響を与えます。業績条件により、従業員がオプションを行使できるか、または報奨を利用できるかが決まります。どちらも認識される費用の金額に影響を与えますが、その方法は異なります。市場条件の影響は公正価値の測定に含まれ、条件を満たさない場合の調整はありません。業績条件を満たすことができない可能性は、権利確定が見込まれる株式報酬の数に反映され、権利確定期間にわたって調整されます。

持分決済型株式報酬

株式またはオプションの付与には現金の流出がありません。では企業は「費用」をどのように表現するのでしょうか？株式および株式オプションには価値があります。独立企業間の商業取引においては、見返りを受け取ることなしに、価値を相手に提供することはありません。従業員が報奨を獲得するために長期間サービスを提供することに対して、企業はその受け取った価値を会計上、認識しようとします。

株式報酬の公正価値は従業員に付与されたときに計算され、企業によって計上される費用です。これには株価の変動の見積、将来の株価、権利が確定する株式の数等、将来に関する多数の予測を要するため複雑な計算となる可能性があります。専門家、多くの場合は年金数理人の関与が不可欠です(「初心者向けガイド」に「年金数理人に聞きなさい」と書かれている場合は通常、困難な領域であることを意味しています)。費用は権利確定期間にわたって配分されます。したがって、無条件に付与された株式あるいはオプションは、さらなるサービス提供を要しないため、即時の費用となります。従業員がその企業で3年間働いている場合にのみ行使可能なオプション(他の条件は無し)の費用はその3年間にわたって均等に配分されます。

現金決済型株式報酬

現金で決済される株式報酬で、その価値が株価に基づくものはその費用がより明確です。経営者は持分決済型株式報酬と同様に、現金決済型株式報酬の「付与日における公正価値」を計算し、権利確定期間にわたってその価値を認識します。しかしながら、現金で決済される報奨と株式で決済される報奨との主な違いは、現金報奨の価値が報告日ごとに再測定されるという点です。これは受領したサービス(従業員の労働)は最終的に現金で購入されることになるからです。第一日目のサービスの見積公正価値にかかわらず、それらは最終的には実際の現金で支払われます。こうした支払い予定額(負債)の変動は二つの条件の影響を受けます。

- 報告日現在の報奨の価値。たとえば、1年目終了後の予定現金支払額が300ポンドであったが、市況が良かったことから2年目終了時に株価が上昇し予定支払価値が600ポンドとなった場合、負債額が増加することになります。
- 報告日現在において従業員がどれだけの報奨を獲得したか。たとえば、従業員が現金報奨を獲得するために5年間のサービス提供を求められている場合、2年間の勤務を終えた従業員は同じ時期に4年間の勤務を終えた従業員よりも獲得した負債総額の割合が少なくなります。

これにより、前述したとおり損益計算書において変動が生じることになります。報奨の価値は株価に基づいて増減し、その変動は損益計算書に反映されます。

悪魔はいつも細部に宿る

株式報酬は、ほかの複雑な会計分野と同様、正しい会計処理を行うため詳細まで綿密に注意することが必要です。従業員との契約の内容は極めて重要で、持分決済型と現金決済型の分類が会計処理に大きな差異を生み出します。株式と従業員に関連するすべての契約は、それが報酬の一部となることが意図されない場合であっても、IFRS第2号の適用対象となります。たとえば、将来の新株公開(IPO)あるいは支配の変更に参画する権利を得るために、従業員が非流通株式を購入し保有することがあります。従業員は多くの場合 IPO あるいは企業買収の状況において(株式の)売却を義務付けられますが、これにより契約は事実上現金決済されます。契約の内容によっては、これらの株式が従業員報酬とみなされ、取引の発生可能性が高くなれば金額の重要性が高くなるでしょう。これらの契約が IPO プロセスの終盤まで見落とされ、突如、損益計算書上でかなりの高額な費用が発生する可能性があります。

常に契約の内容の理解に努め、潜在的プランの評価やプランの測定には専門家の利用をお勧めします。

お問い合わせ: あらた監査法人(ブランド&コミュニケーションズ)

東京都千代田区丸の内1丁目5番1号
新丸の内ビルディング32階(〒100-6532)
電話: 03-6858-0179(直通)
メールアドレス: aaratapr@jp.pwc.com

あらた監査法人は、世界 153 カ国に 155,000 人のスタッフを擁するプライスウォーターハウスクーパース(PwC)のメンバーファームです。PwC のメンバーファームとして、会計および監査において PwC の手法に完全に準拠した国際的なベストプラクティスを採用し、PwC のグローバルネットワークで培われた経験、専門知識、リソースを最大限に活用し、日本において国内企業および国際企業に対して、国際水準の高品質な監査を提供していきます。

© 2009 PricewaterhouseCoopers Aarata. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to PricewaterhouseCoopers Aarata or, as the context requires, the PricewaterhouseCoopers global network or other member firms of the network, each of which is a separate and independent legal entity.