

役員へのインセンティブ報酬(賞与・退職金)としてのストック・オプションの活用

税理士法人AKJパートナーズ
公認会計士・税理士

山本 成男



QUESTION

ストック・オプション発行に際する 税務上の留意点

当社は現在、役員へのインセンティブ報酬として、ストック・オプションの活用を検討しています。当社は上場企業ですが、近時の他社の適時開示等を見ると、インセンティブ報酬の一つとしてストック・オプションの活用が数多く見受けられることが

ら、検討に至ったものです。

株主の理解のもと、より有効なストック・オプションを設計するには、どのような手法があるのでしょうか。また、ストック・オプション発行の際における税務上の留意点も、ご教示頂ければと思います。



1 スtock・オプションの活用

近年、上場会社を中心に、取締役等役員へのインセンティブ報酬として、ストック・オプションの活用が目立ってきております。その背景には、平成18年5月1日からの会社法の施行をきっかけに、「ストック・オプション等に関する会計基準」(企業会計基準第8号)が適用され、税務上の取扱いとともに会計処理上の取扱いも明確になったことがあります。

即ち、役務(労務)提供の対価として役員等へ支払われたストック・オプションに関しては、対象勤務期間を基礎とする方法その他の合理的な方法に基づき、当期に発生したと認められる額は費用(株式報酬費用)計上しなければならないとされたことです(同基準5)。また、対応する金額を、ストック・オプションの権利の行使または失効が確定するまでの間、貸借対照表の純資産の部に新株予約権として計上することとなります(同基準4)。

このことは、「役員から労働というサービスの提供を受けた企業は、その対価として報酬を支払わなくてはならないが、当該報酬につき社外流出を伴う現金ではなく、社外流出を伴わないストック・オプションで支払う」という点に大きな意味があります。報酬であ

るがゆえに、費用計上は当然必要であるにしても、ストック・オプションの権利の行使等に伴い新株予約権が資本金等へ振り替えられ、キャッシュ・ポジションは維持される結果となるのです。

経営環境の厳しい折、社外流出を伴わないストック・オプションは、優秀な人材を継続的に維持・獲得していくための企業努力における役員へのインセンティブ報酬の一つとして、その活用が進んでおります。

2 スtock・オプションの設計手法

ストック・オプションを設計する際に第一に考えるべきことは、付与する対象とその目的です。ご質問の場合、対象は「役員」、目的は「彼らへのインセンティブ報酬」とのことですので、本稿では、「役員報酬(賞与含)」と「役員退職金の代替」としてのストック・オプションの手法を、それぞれ解説いたします。

(1) 役員報酬(賞与含)としてのストック・オプション

キャッシュアウトを伴わない役員報酬としてストック・オプションの活用が進んでいるのは1でご説明した通りですが、株主への理解を得つつ、「役員報酬(賞与含)としてのストック・オプション」の付与を行うにあたっては、いくつか設計上の留意事項があります。

参考

企業会計基準第8号
「ストック・オプション等に関する会計基準」4、5(企業会計基準委員会)
会社法236①
361①三
法54
法令111の2
措法29の2
所令84
所基通36-36
評基通193-2

① 株主と会社（経営者≒役員）との利害ベクトルの一致

所有と経営が高度に分離された株式会社においては、一般的に株主と役員（経営者）の利害が一致してこないケースが見受けられます。ストック・オプションの付与も、その一例です。なぜならこれは、役員へのモチベーション喚起に寄与する一方、既存株主の地位の希薄化を伴うからです。また、株価が低迷している中で、報酬（労働の対価）として支払うことの株主の理解を得にくいのも容易に推測できます。株主にとってみれば、株価低迷（＝企業価値の極大化が図りきれていない）の中、そのような経営をしている責任者に対して有利な報酬（ストック・オプション）を支払うことが納得しがたいからです。

こうした利害ベクトルの不一致を解消するべく、ストック・オプション発行の際は、付与の設計が重要となります。具体的には次の各点に留意します。

- i) 株主の地位を大きく希薄化させるようなストック・オプションの発行は行わない（必要最低限数に抑える）、また、自己株式を有効活用する。
- ii) 株価が低迷（企業業績が芳しくない）時には、「通常の役員報酬削減の代替策としてストック・オプションを発行している」、「社外流出を伴わずキャッシュ・ポジションが維持される」等の意図に対して、株主へ理解を求める。
- iii) ストック・オプションの行使にあたっての制約条件を設ける。即ち、一定の勤務条件の他、業績条件や将来の株価（企業価値）に対するストック・オプションの消却条件を付す。

これは、例えば「仮に将来の株価が現時点（基準株価）よりも一定率以上に下落し

た場合、もしくは一定率以上上昇しなかった場合、会社側が役員へ付与した当該ストック・オプションを任意に消却させることができる」といった条件を付すことが挙げられます。企業価値下落に対するリスク、企業価値が上昇しなかった責任を役員へも負わせることにより、株主と役員（経営者）の利害を一致させ、株主への理解を得るのです。

② 付与目的の明確化

付与目的が、「役員報酬の一部をその代替としてストック・オプションを活用しようしているのか」、もしくは「役員賞与の代替としてその活用を考えているのか」について、明確化する必要があります。

これは、いずれの場合においても、付与する側、付与される側の税務上の取扱いに留意が必要であり、十分に検討しなくてはならない故です（後述3を参照）。

③ 株主総会の決議

会社法上、役員報酬に関しては、定款もしくは株主総会決議で定める必要があります。ストック・オプションとして新株予約権を報酬として付与する場合も、報酬等のうち金銭でないものについては、その具体的な内容を定款に定めるか、もしくは株主総会での決議が必要となります（会社法361①三、236①）。

ストック・オプションとしての新株予約権の付与は、非金銭的支出であっても役員に対する報酬に違いはありません。そのため、“経営内部によるお手盛り”が疑われる危険を排除するために、その必要性和妥当性を十分に説明して、株主への同意を求めなくてはなりません。

(2) 役員退職金の代替としてのストック・オプション

役員退職金の代替としてストック・オプション

山本 成男

YAMAMOTO naruo

公認会計士・税理士。税理士法人AKJパートナーズ代表社員、公認会計士AKJパートナーズ共同事務所代表構成員。監査法人トーマツ退所後、ベンチャー企業のCFO等を経て現職。現在、ストック・オプションに関する設計・評価を含めたヴァリエーション業務の他、企業グループ経営における各種組織再編、連結納税の導入支援、事業再生支援等コンサルティング業務を主軸に従事。主要著書に『（立場別・ステージ別）ストック・オプションの活用と実務（編著）』、『（ケース別）連結納税の活用と実務（編著）』、『リース取引の会計と税務（共著）』、『（以上、中央経済社）』、『不良債権処理をめぐる税務相談Q&A（共著）』、『同族会社をめぐる税務相談Q&A（共著）』、『（以上、清文社）』等。また、雑誌執筆に『1円ストック・オプションの活用ポイント（2009年）』、『ストック・オプションの税務取扱い（2008年）』、『（以上「旬刊経理情報」中央経済社）』等がある。

CASE 4 役員へのインセンティブ報酬（賞与・退職金）としてのストック・オプションの活用

ョンの活用が進んできた背景には、上場会社を中心として役員退職金の廃止が進んできた点を理解する必要があります。

平成19年4月に、「租税特別措置法上の準備金及び特別法上の引当金又は準備金並びに役員退職慰労引当金等に関する監査上の取扱い」が改正され、役員退職慰労金の支給が内規において定められている場合、会計上の引当計上が必須となりました。これを一つの契機に、上場会社を中心として、役員退職金支給に関しての見直し議論が始まりました。

従来から、内規に基づく役員退職金の支給とはいっても、業績と連動させた明確な基準があるわけでもなく、いわば年功序列的な算定基準によっているケースがほとんどでした。また、海外の機関投資家を中心として、リタイアする者に対して退職金を支払う慣習が少ないこともあってか、「リタイアメントする役員に、なぜ多額のキャッシュを支払わねばならないのか」、「役員の在任期間と連動させるのではなく、もっと経営成績と連動させるべきではないか」、「任期中の役員報酬に反映させるべきではないか」との意見が出てきたのです。これは、近年の企業業績の低迷やコンプライアンス上、ガバナンス上の問題等と相まって、役員退職金支給における総会決議案の高い反対比率からも伺うことができます。

こうした中、日本の上場会社を中心として、独特な「1円ストック・オプション」なる活用が登場します。これは、行使価額を1円という非常に低い金額に設定し、実質的には付与時点において株式を渡したのと同じ効果を、付与者に対して享受させます。これを役員退職金の代替として、当該1円と株価との差額分を毎年積み立て、権利行使可能期間を長期間に設定、さらに譲渡制限を付することによって、退職時に役員退職金としてストック・オプションを付与できるよう設計したものです。

現金による役員退職金の積立てと異なり、

行使価額が1円とはいえ毎年の企業業績（株価）を反映した形で、将来の自らの役員退職金の金額が増減されてきます。これは、企業価値の下落のリスクを役員自らも負うことを意味し、役員退職慰労金の打切り支給決議とともに、その代替として1円ストック・オプションの活用が新たな役員退職金として株主に受け入れられるに至っております。

また、税務上の取扱いとしても、退職の事実と基因させるような形によってストック・オプションを設計することにより、ストック・オプションによる退職金の付与であったとしても現金での退職金と同様の優遇税制措置を享受することが可能です（法54、法令111の2）。

3 スtock・オプション発行の際における税務上の留意点

ストック・オプション発行の際における税務上の留意点を考える際、次の二つに区別することができます。(1) 税制適格型のストック・オプションと(2) 税制非適格型のストック・オプションです。

(1) 税制適格型のストック・オプション

税制適格型のストック・オプションは、付与される側（役員）の税務メリットを考慮したストック・オプションとして広く一般的に活用されています。

即ち、ある一定の要件（税制適格要件：次頁【図表2】参照）を満たすよう設計されたストック・オプションに関しては、権利行使時点における給与所得課税がなされず、株式譲渡時点における譲渡所得課税まで課税が繰り延べられるという付与される側（役員）にとって非常に大きな税務メリットがあります（措法29の2）。

ただし、税制適格型のストック・オプションは、発行会社側の税務メリットは考慮されておらず、権利行使時点における損金算入は不可能、永久差異となります。

CASE 4 役員へのインセンティブ報酬（賞与・退職金）としてのストック・オプションの活用

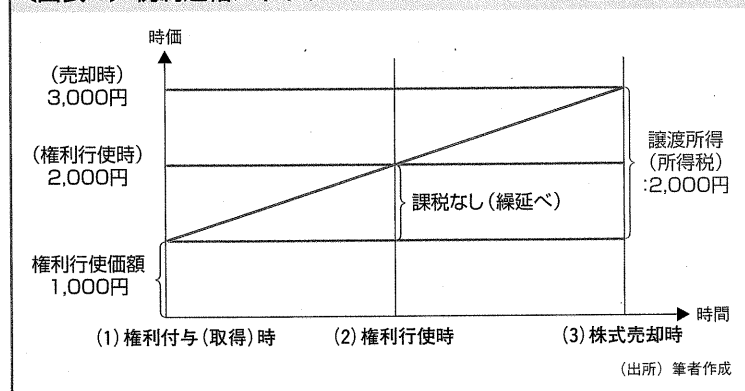
(2) 税制非適格型のストック・オプション

税制非適格型のストック・オプションとは、下記【図表2】における適格要件を満たさないストック・オプションを言います。その活用手法は、まだ広く一般的とは言えませんが、先の役員退職金の代替として権利行使期間を長期に設定する1円ストック・オプションの発行例のように、設計次第においては付与される側（役員）だけでなく、発行者側（会社）にとっても税務メリット（退職時における損金計上が可能）を享受させることを可能とします。

一般的に、役員報酬は定期同額給与等以外

においては損金不算入であり、役員へのインセンティブ報酬は、会社側にとっては会計上費用計上するも税務上損金算入できないケー

【図表1】 税制適格ストック・オプションにおける特例制度



【図表2】 特例制度（税制適格）を受けるための要件

1. 付与対象者	① 会社及びその子会社の取締役（執行役含む）または使用人である個人であること。^(注1) ② 子会社の要件は、会社によって直接・間接に議決権のある発行済株式または出資の50%超を保有されている会社であること。 ③ ①及び②の権利承継相続人であること。 ④ ①、②及び③のうち、大口株主及び大口株主の特別利害関係者に該当しないこと。 （大口株主） 当該付与決議のあった日において、上場会社の場合は発行済株式の10分の1超、非上場会社の場合は発行済株式の3分の1超を保有する株主を指す。 （大口株主の特別利害関係者） 大口株主の親族（配偶者、6親等内の血族及び3親等内の姻族）、大口株主と事実上の婚姻関係にある者及びその者の直系血族、大口株主の直系血族と事実上婚姻関係にある者、大口株主から金銭等によって生計を維持している者及びその者の直系血族、大口株主の直系血族からの金銭等で生計を維持している者を指す。
2. 権利行使限度額	権利行使者の権利行使金額年間合計額が、1,200万円以下。
3. 権利行使期間	付与決議日後、2年を経過した日から10年以内。
4. その他適格要件	① 当該新株予約権に譲渡禁止規定が付されている。 ② 新株予約権の発行形態が、無償発行または役務提供の対価として発行された新株予約権であること。 ③ 1株あたりの権利行使価額がストック・オプション付与契約時の株式時価以上であること。 ④ 権利行使により取得した株式が証券会社等に保管委託されること。 ⑤ 会社は、新株予約権の付与に関する調書を、その付与をした翌年1月31日までに本店所在地の所轄税務署長に提出すること。 ⑥ 新株予約権を付与されたものが、付与決議日において大口株主及びその特別利害関係者に該当しないことの誓約書を発行会社に提出すること。さらに、権利行使日の属する年の他の新株予約権の有無を記載した財務省令に定める書面を発行会社に提出すること。

(注1) 税制適格ストック・オプションは、取得者が個人の場合のものであり法人取得は想定していない。

(注2) 租税特別措置法第29条の2における税制適格ストック・オプションは、選択適用をみとめた制度ではなく、適用要件を満たしているの

にあえて特例制度を適用しないことは不可と考える。

(出所) 筆者作成

CASE 4 役員へのインセンティブ報酬（賞与・退職金）としてのストック・オプションの活用

スが多いと考えられます。

こうした中、先の「1円ストック・オプションにおける権利行使期間を短期に設定する」とともに、「役員へのインセンティブ報酬として付与させた」ケースを考えてみましょう。この場合、ストック・オプションを役員賞与として付与させても、あえて税制非適格型にされていることにより、発行者側（会社）にとって、権利行使時点において費用計上額を損金算入させることを可能とします（法法54、法令111の2）。

ストック・オプションの受け手である付与される側（役員）にとっても、行使価額が1円のストック・オプションであり、かつ、総会での付与決議後2年を経過した日から権利行使可能等の適格要件を満たす必要もないことから、権利行使が可能となる時期を「付与の翌月から」等短期に設定されるケースが多いため換金可能性が高く、現金による賞与と同様とも受け止めることができます。故に、非適格型であることによる権利行使時点における給与所得課税も、それほどデメリットと認識されることはないでしょう（措法29の2、所令84）。

(3) その他の税務上の留意点

その他の税務上の留意点としては、ストック・オプションの税務上の評価があげられます。即ち、法人税法、法人税基本通達及び所得税法においては、当該評価に関する規定が設けられていない点に留意が必要です。

唯一、所得税基本通達36-36において、会

社が役員または従業員に対して支給する有価証券で所得税法施行令第84条の規定にあてはまらないもの（有価証券たる新株予約権のインセンティブとして発行するストック・オプション（現物給与）を含むと解せる）については、その支給時（付与時）の価額により評価すると規定されています。因みに、当該有価証券の現物給与としての役員に対する支給時における発行人側の損金算入は不可能です（参考：法令111の2②）。

また、財産評価基本通達193-2によれば、ストック・オプションの価額は、課税時期（付与時）におけるその株式の価額から権利行使価額を控除した金額に、ストック・オプション1個の行使により取得することができる株式数を乗じて計算した金額とあります。ただし、同通達におけるストック・オプションの評価に関しては、ストック・オプションにおける時間的価値の見積りが介在する可能性を秘めるとし、恣意性を排除する観点から、その時間的価値を対象外としています（即ち、本源的価値のみで評価することとしています）。これは、ストック・オプション会計基準におけるストック・オプションの公正な評価額と乖離することを意味しており、留意が必要です。

以上各点から、実務上の様々なストック・オプションの評価においては、相続税における財産評価の方法である財産評価基本通達の適用のみでは一定の限界があるとも言えます。

コメント

現在、役員へのインセンティブ報酬（賞与・退職金）として、ストック・オプションが広く活用されるに至っています。ただし、その設計段階においては、付与目的及び付与対象者を明確にし、会計上の処理のみならず、税務上の発行者側・付与対象者

側それぞれの立場での段階的な課税関係への留意、検討を十分に行う必要があります。

特に、税制適格型の設計とするのか、もしくは税制非適格型の設計とするのか、さらにストック・オプションの税務上の評価に関しても留意が必要です。