

I. 新しい株式報酬制度が導入された経緯

欧米では、経営陣に株主目線での経営を促したり、中長期の業績向上インセンティブを与える目的で、広く一般的に株式報酬や業績連動報酬を導入しています。ところが日本では、会社法上、無償で株式を発行することや労務出資が認められていないため、役員報酬として株式自体を直接交付することができず、インセンティブ報酬の導入が遅れていました。

今般、このような状況下でも実務的に簡易な手法（金銭報酬債権を現物出資する方法）を用いて、いわゆるリストラクテッド・ストックやパフォーマンス・シェアを導入するための手続及び税制が整理されました。近時、この新しい株式報酬制度が注目を浴びていて、2017年4月以降すでに100社を超える企業が導入を決めています。

II. 制度概要と導入事例

(1) リストラクテッド・ストック（譲渡制限付株式報酬）

金銭債権報酬の払い込みと引き換えに、一定期間の譲渡制限及び勤続条件が付された株式を役員に交付する報酬制度です。

実際の導入事例では、中期的なインセンティブ目的で譲渡制限期間を3~5年とするケースや、在任している期間を通じた長期的なインセンティブとして20~30年の制限を設けるケースが見られます。

【導入事例：博報堂DYホールディングス】

募集の目的及び理由：

譲渡制限期間については、取締役・執行役員として在任している期間を通じて、業績及び企業価値向上のインセンティブとして機能し、株主の皆様との価値意識の共有を推進し、その効果を持続させるため、30年間としております。

譲渡制限期間：

平成29年8月16日～平成59年8月15日

(平成29年7月21日付 IR資料より抜粋)

法人税法上、役員給与は、①定期同額給与、②事前確定届出給与及び③業績連動給与のいずれかに該当すれば損金算入が認められています。リストラクテッド・ストックも次の要件を満たすことにより、②事前確定届出給与に該当します。

- 一定期間の譲渡制限が設けられている株式であること
- 法人により無償取得（没収）される事由として勤務条件のみが定められている株式であること
- 役務提供の対価として役員等に生ずる債権の給付と引換えに交付される株式等であること
- 役務提供を受ける法人又はその関係法人の株式であること

損金算入が認められる時期は、役員等が実質的に経済的利益を受けたものとして給与所得課税される時点、すなわち譲渡制限が解除された日となります。

なお、業績条件が付加されている場合は、職務執行開始当初にその報酬額が事前に確定しないため、事前確定届出給与には該当せず、したがって損金算入も認められません。この点には注意が必要です。

(2) パフォーマンス・シェア

役員に業績等に連動する金銭報酬債権を付与し、一定の業績等連動期間後に現物出資財産として払い込み、達成割合に応じて株式を発行する制度です。

実際の導入事例では、業績目標として連結売上高の達成程度を指標としているケース、連結営業利益や連結経常利益、あるいは連結ROEの予算・目標値の達成割合を指標としているケース等が見られます。

【導入事例：富士通】

制度の概要：

あらかじめ定めた3年間の中長期業績目標の対象期間開始時に、業務執行取締役に対して、役位に応じた基準株式数、業績判定期間（3年間）および中長期業績目標等を提示します。そして、業績達成水準に応じて基準株式数に一定係数をかけて算出した数の当社株式を年度毎に計算し、業績判定期間の終了をもって、対象者毎にその合計株式を割当てます。このとき、業務執行取締役には割当株式の時価相当額の金銭報酬債権を支給し、業務執行取締役は、この金銭報酬債権を、割当てられた株式に対し出資して、当社株式を取得します。

業績達成水準の指標および係数：

当社の連結決算における売上収益と営業利益を指標として、あらかじめ定めた中長期業績目標に対する業績達成水準に応じて一定の範囲で係数を設定します。

(平成29年4月28日付 IR資料より抜粋)

パフォーマンス・シェアは、従来、損金算入が認められていませんでしたが、平成 29 年度税制改正においてこの点が改正されました。具体的には、報酬の算定方法が株主総会や報酬委員会等の適切な場で決定され、その内容が有価証券報告書等で開示されていること等の要件を満たせば、平成 29 年 4 月 1 日以降に支給決議した給与は、前述の③業績連動給与に該当することになります。

また業績指標には、これまでの利益指標に加えて、株価や売上高に関連する指標が新たに加わり、より柔軟な報酬設計が可能となりました。

- 利益の状況を示す指標
- 株式の市場価格の状況を示す指標
- 売上高の状況を示す指標^(※)

(※) 利益の状況を示す指標又は株式の市場価格の状況を示す指標と同時に用いられるものに限る

損金算入は給与支給時、すなわち条件が達成されて株式が交付されたタイミングとなります。

III. 制度運用コスト

株式報酬制度に関する会社法や税制が整理される以前は、株式報酬型ストック・オプションや株式給付信託が役員報酬制度として活用されていました。ところが、前者は、ストック・オプションの公正価値算定費用や口座管理費用、後者は信託への信託報酬、信託管理人報酬、信託財産に関する費用が制度運用コストとして掛かります。

一方で、リストラクテッド・ストックやパフォーマンス・シェアの運用コストは登記費用程度であり、他の報酬制度と比較してコストを抑えられる点で導入メリットがあります。

IV. リストラクテッド・ストックの会計処理

会社が役員等に金銭報酬債権を付与し、役員等からの報酬債権の現物出資と引き換えに譲渡制限付株式を交付した場合、付与した報酬債権相当額を「前払費用等」として資産計上するとともに、現物出資された報酬債権額を「資本金等」として計上します。株式交付後は、その役員等が提供する役務として当期に発生したと認められる額を、対象勤務期間を基礎とする方法等の合理的な方法により算定し、前払費用等を取崩して費用計上します。

譲渡制限解除の条件未達により、会社が役員等から株式を無償取得することになった部分は、該当する前払費用等を取崩し、同額を損失処理します。

株式交付時	前払費用等	/	資本金等 ^(※)
役務提供時	株式報酬費用	/	前払費用等

(※) 新株発行時の処理、自己株式処分による場合は自己株式の帳簿価額を減額して報酬債権相当額との差額を資本剰余金とする

パフォーマンス・シェアの場合は、業績等連動期間における役務提供に応じて「株式報酬費用」を計上し、株式交付時に現物出資された報酬債権額を「資本金等」として計上することが考えられます。

いずれにしても、会計上の費用認識と税務上の損金算入のタイミングが異なるため、その差異に対して税効果会計を適用することになります。

ご質問等は下記までお願いいたします

メール : research@seiwa-audit.or.jp

ウェブサイト : <http://www.seiwa-audit.or.jp/contact/>

【株式報酬制度のまとめ】

	リストラクテッド・ストック	パフォーマンス・シェア	株式報酬型ストック・オプション	株式交付信託
制度概要	金銭債権報酬の払い込みと引き換えに、一定期間の譲渡制限及び勤続条件が付された株式を役員に交付	業績等に連動する金銭報酬債権を付与し、一定の業績等連動期間後に現物出資財産として払い込み、達成割合に応じて株式を発行	譲渡制限が付された新株予約権を交付または一定期間経過後に新株予約権を交付	報酬相当額を信託に拠出し、信託が当該資金を原資に市場等から株式を取得した上で、一定期間経過後に役員に株式を付与
法人税制	事前確定届出給与に該当する場合は損金算入可能	業績連動給与に該当する場合は損金算入可能	権利行使により役員等に給与と所得が生じた時点で新株予約権を対価とする費用の額が損金算入される	事前確定届出給与（業績条件なし）又は業績連動給与（業績条件あり）に該当する場合は損金算入可能
運用コスト	登記費用程度でほとんど掛からない	登記費用程度でほとんど掛からない	ストック・オプションの公正価値算定費用や口座管理費用等	信託への信託報酬、信託管理人報酬、信託財産に関する費用等