

〔研究ノート〕

## リストラクテッド・ストックとキャッシュ・フローの関係

—わが国におけるリストラクテッド・ストックシステム導入を分析して—

豊 岡 博

名古屋学院大学商学部

### 要 旨

わが国上場企業において、コーポレートガバナンス・コードが適用されることで役員報酬が見直され、インセンティブを付与するものとして拡大された。その結果、リストラクテッド・ストックが導入されることとなった。

リストラクテッド・ストックは、役員報酬としてあらかじめ一定期間の譲渡制限を付した自社株を付与するもので、役員のリテンションへの効果が企図されている。会計処理においては、役員付与時に報酬債権相当額を「前払費用等」として資産計上ならびに現物出資として付与した自己株式による報酬債権の額を「資本金等」として計上する。その後当該報酬債権相当額のうち各会計期間において発生したと認められる役務提供額を費用計上する。

すなわち、リストラクテッド・ストックは人材を人財として取扱う効果がある。そしてその人財は企業に将来キャッシュ・フローをもたらすものとして資産化、その現在価値を資本化される形でオンバランスする。

**キーワード：**リストラクテッド・ストック、リテンション効果、人財、将来キャッシュ・フロー、現在価値

## The effect of cash flow in restricted stock accounting in Japan

Hiroshi TOYOOKA

Faculty of Commerce  
Nagoya Gakuin University

## はじめに

近年では、コーポレートガバナンス・コード<sup>1)</sup>の適用を機に役員報酬制度を検討する上場企業が増えているという。

コーポレートガバナンス・コードとは、わが国政府の成長戦略の一環として企業の持続的成長を促す目的で、2015（平成27）年6月上場企業に対して適用が開始されたもので、上場企業は当該コードにまとめられた原則に基づいて企業のコーポレートガバナンスに関し表明・取組むべきものとされている<sup>2)</sup>。

コーポレートガバナンスとは、会社が株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえつつ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを意味する<sup>3)</sup>。

コーポレートガバナンス・コードでは経営陣の報酬について、中長期的な会社の業績等を反映させたインセンティブ付けを行うべきとされている<sup>4)</sup>。その流れを受けてわが国に新たに取り入れられた一つの仕組みがリストラクテッド・ストックである。

本稿はわが国に導入されたリストラクテッド・ストックについて、とりわけリストラクテッド・ストックの会計処理に焦点を当て、当該会計のもたらす効果について考察する。

## 1 新たな役員報酬制度の潮流

2016（平成28）年4月、経済産業省より役員向けの新たな報酬形式（株式報酬）として特定譲渡制限付株式の導入の手引<sup>5)</sup>が公表された。これはわが国政府の成長戦略の一つであるコーポレートガバナンス強化の取組みを背景に、2016（平成28）年度の税制改正及び会社法の解釈の整理を経て実現したものである。特定譲渡制限付株式（いわゆる「リストラクテッド・ストック」）の導入とは、一定の条件下で現物株式を報酬として交付する制度である<sup>6)</sup>。従来わが国の役員報酬については固定型金銭報酬の割合が多く、また会社法では株式の無償発行が出来ないとか現物出資規制で現物株式を

---

1) 東京証券取引所、2018年、「コーポレートガバナンス・コード ～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2018年6月1日改訂版)。

2) 東京証券取引所、2015年、「コーポレートガバナンス・コードの策定に伴う上場制度の整備について」(2015年3月15日)。

3) 東京証券取引所、2018年、前掲書、1ページ。

4) 「役員報酬とは、経営者へインセンティブを与えるものであり、同時に「経営者がリスクをマネージして新たな経営戦略に挑戦する環境を支える」ものであることから、まさに経営戦略の中核に位置づけられるため、コーポレート・ガバナンスのコンテキストで語られることになる」という。(神田秀樹・武井一浩・内ヶ崎茂編、2016年『日本経済復活の処方箋 役員報酬改革論 [増補改訂版]』, 商事法務, 94ページ。)

5) 経済産業省産業組織課、2016年、「攻めの経営」を促す役員報酬～新たな株式報酬（いわゆる「リストラクテッド・ストック」）の導入等の手引～」(平成28年6月3日時点版)。

6) 同上書、16ページ。

直接交付することは出来ないとされていたため<sup>7)</sup>、現物株式の交付と同等の効果があるとされる株式報酬型ストック・オプション（通称1円ストック・オプション）や株式給付信託に示される自社株報酬導入の開発が、役員向け株式報酬に適用されていたものを導入する企業はそう多いものではなかった。そのような中で、「企業の攻めの経営を促す」という観点から特定譲渡制限付株式として現物株式の交付が可能になったことは、上場企業の多種多様なニーズに対応するべく役員報酬形態の選択肢も幅を広げるとともにわが国における役員報酬についての考え方が変わった（あるいは変える要素を提供している）といえよう。これは日本企業の国際競争力の強化に向けた攻めの経営を支える環境が着実に前に進んでいることが実感される<sup>8)</sup>、ということである。

## 1. わが国リストラクテッド・ストック導入の経緯

わが国は日本経済再生本部において名付けられた成長戦略である日本再興戦略及び未来投資戦略の下、コーポレートガバナンス強化の取組みに向けた動きが示されている。その流れを受けて役員報酬に関する政府方針とその対応が法関連、実務指針、手引等によって展開されている<sup>9)</sup>。

以下では、役員報酬の一つのシステムであり、新たにわが国の制度に導入されることとなったリストラクテッド・ストックのシステム対応に関する経緯を見ていくこととする。

### (1) わが国の政策対応（法人税法関連）

#### ① 平成28年度法人税法改正

- ・特定譲渡制限付株式を事前確定届出給与として損金算入の対象へ

2016（平成28）年度法人税法改正により、従業員給与の損金不算入規定の一部見直しが行われた。これによりリストラクテッド・ストックによる役員報酬の支給が損金の額に算入される「事前確定届出給与」の範囲に含まれることとなった。（法人税法第34条1項2号）

事前確定届出給与の要件とは、役員の職務執行期間に係る報酬債権の額（支給額）が確定し、所定の時期までにその報酬債権の現物出資と引換えに譲渡制限付株式が交付されることが必要となる、ことである。このため、職務執行開始当初にその報酬債権の額が確定せず、後日に一定期間の勤務や業績等の条件に応じて報酬債権の額が決まる場合には、事前確定届出給与に該当しない。

また、譲渡制限の解除条件を満たすことが出来ず、最終的に会社が無償取得することとなった部分については、損金の額に算入されない。（法人税法施行令第111条の2項）

#### ② 平成29年度法人税法改正

- ・株式交付信託やストックオプションなど各役員給与類型について、全体として整合的な税制となるよう見直し
- ・特定譲渡制限付株式、ストックオプションに係る課税の特例の対象を、非居住者役員や完全子会社

7) 神田・武井・内ヶ崎編、前掲書、85ページ。

8) 同上書、84ページ。

9) 経済産業省産業組織課、2019年、「攻めの経営」を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～（2019年3月時点版）、3、10ページ参照。

以外の子会社の役員にも拡大

2017（平成29）年度税制改正により、事後交付型リストラクテッド・ストックについても損金算入が可能となった。（平成29年3月法律第4号附則15）

損金算入を満たす要件は、報酬内容の決定に係る株主総会等の決議をした日又は役員選任決議のあった株主総会日等の職務執行開始日のいずれか早い日から1月以内に報酬内容を決定し、所轄の税務署へ届出を行うとともに、予め決定している所定の時期に予め定めた数の株式を交付することが必要となるという。（法人税法第34条第1項2号、法人税法施行令第69条4項）

また2016（平成28）年度税制改正において導入された譲渡制限付株式報酬（事前交付型リストラクテッド・ストック）の損金対象を非居住者役員や完全子会社以外の子会社の役員に拡大する措置が講じられた。（法人税法第34条1項2号、7号）

## (2) わが国政策対応（会社法関連）

- ・役員に付与する株式報酬について、法解釈を明確化し、株式報酬導入の手続を整理。（「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」, 2015年7月 報告書公表<sup>10)</sup>）

コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会は、現行の会社法の解釈を整理したうえで、リストラクテッド・ストックを含む新しい株式報酬の導入に関する会社法上の整備を行った。具体的には、金銭の報酬債権を現物出資することにより株式を発行するという整理が可能であるということが明らかにされた。

その結果、法改正を要せずに報酬として現物株式を交付することが可能とされる手続が整備されることとなった<sup>11)</sup>。

## (3) わが国政策対応（金融商品取引法関連）

- ・株式報酬に係る開示規制の見直し

「近年、経営陣等にインセンティブを付与するための業績連動報酬としての株式報酬の導入が広がっており、労務の対価として一定期間の譲渡を制限した株式（譲渡制限付株式）を交付する企業が増加しています。

これを踏まえ、(1) 交付対象者が発行会社等の役員等に限定されていること、(2) 発行する株式に譲渡についての制限に係る期間が設けられていることを条件に、当該譲渡制限付株式の募集又は売出しについては、ストック・オプションと同様、有価証券届出書の提出を不要とし、臨時報告書の提出事由とします<sup>12)</sup>。」

10) 経済産業省 コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会, 2015年, 「コーポレート・ガバナンスの実践 ～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」(平成27年7月24日)。

11) 経済産業省産業組織課, 2019年, 前掲書, 4, 10ページ参照。

会社法では, 第199条1項2号及び第238条1項2号より株式の無償発行は出来ないと解されている。また第199条1項3号より労務出資による株式発行は認められないと解されている(同手引12ページを参照されたい)。

12) 金融庁, 2019年, 「金融商品取引法施行令の一部を改正する政令(案)」等に対するパブリックコメントの結

(金融商品取引法施行令の一部を改正する政令，令和元（2019）年7月1日施行)

#### (4) 実務指針

- ・経営陣の指名・報酬の在り方を含め，実行的なガバナンス体制の構築・運用のためのガイドラインを策定。

(経済産業省，『コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針』（CGSガイドライン），2017年3月公表，2018年9月改定）

コーポレートガバナンス及びそのシステムについての事項が示されている。また改訂版においては，コーポレートガバナンスを改革から実質へと深化させていくうえで重要と考えられる事項がガイドラインに載せられている。

#### (5) 『「攻めの経営」を促す役員報酬』の作成・公表

経済産業省は，企業のコーポレートガバナンス強化の取組みの一つとして，中長期の企業価値向上に対応する役員報酬プランの導入を促すため，『「攻めの経営」を促す役員報酬』たる役員報酬についての手引を作成・公表している。

##### ① 平成28年4月28日時点版の公表（2016（平成28）年4月28日）

経済産業省は，『「攻めの経営」を促す役員報酬 ～新たな株式報酬（いわゆる「リストラクテッド・ストック」）導入等の手引～』を公表した（その後6月3日更新あり）。

この手引には，「「攻めの経営」を促す役員報酬の概要」「新たな株式報酬の導入・利益連動給与に関するQ & A ～平成28年度税制改正を踏まえて～」「譲渡制限付株式割当契約書（例）」「株主総会報酬議案（例）」「関係法令」がまとめられている。これによってリストラクテッド・ストックを含む新しい株式報酬について明確で詳細な手続が解説されることとなった。

##### ② 平成29年4月28日時点版の公表（2017（平成29）年4月28日<sup>13)</sup>）

経済産業省は，『「攻めの経営」を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～』（平成29年度4月28日時点版）を公表した。

手引の概要は，以下のとおりである。

#### 1. 「攻めの経営」を促す役員報酬の概要

役員にインセンティブ報酬の導入を促進する政策的意義や，平成29年度税制改正における措置の概要等を説明している。

#### 2. 株式報酬，業績連動報酬に関するQ & A

平成29年度改正税法を踏まえて，リストラクテッド・ストックやパフォーマンス・シェア等

---

果等について」（2019（令和元）年6月21日）。

(<https://www.fsa.go.jp/news/30/sonota/20190621.html>)

13) 経済産業省産業組織課，2017年，「「攻めの経営」を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～」（平成29年4月28日時点版）。

(<https://www.meti.go.jp/press/2017/04/20170428007/20170428007.html>)

の株式報酬、業績連動報酬の導入を検討している企業の参考となるよう、類型ごとに税制改正のポイント等を解説している。

③ 平成29年9月時点版の公表（2017（平成29）年9月29日<sup>14)</sup>）

『「攻めの経営」を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～』（平成29年度9月時点版）を公表した。

この手引では、役員報酬における2017（平成29）年度税制改正への対応や上述②『「攻めの経営」を促す役員報酬』の施行以降明確になった解釈についてQ & Aを更新する等の手引の改定が行われた。概要は以下のとおりである。

(1) 「攻めの経営」を促す役員報酬の概要

役員にインセンティブ報酬の導入を促進する政策的意義や、平成29年度税制改正における措置の概要等を説明している。

(2) 株式報酬、業績連動報酬に関するQ & A

平成29年度改正税法を踏まえて、株式報酬、業績連動報酬の導入を検討している企業の参考となるよう、類型ごとに税制改正のポイント等を解説している。改正税法が10月1日に施行となる特定譲渡制限付株式等の部分の記載内容や、改正法施行以降に明確になった解釈についてQ & Aを更新している。

(3) 株主総会報酬議案（例）

株式報酬を付与する際に必要となる株主総会に付議する報酬議案について、一例を示している。特定譲渡制限付株式に関する株主総会報酬議案（例）、及び、事後交付型の株式報酬の株主総会報酬議案（例）を追加している。特定譲渡制限付株式に関する株主総会報酬議案（例）は、平成28年度改正時に作成した手引に掲載されていたものを更新している。

(4) 譲渡制限付株式割当契約書（例）

「特定譲渡制限付株式」を付与する際に会社と役員の間で締結する契約書について、一例を更新して示している。

(5) 株式報酬規程（例）

新たに事後交付型の株式報酬制度を導入する際に会社が定める株式報酬規程について、一例を示している。

(6) 関係法令

平成29年度改正後の法人税法、所得税法や、金融商品取引法の関連条文（法律、政令、省令、府令）を掲載している。

④ 2019年3月時点版の公表（2019（平成31）年3月8日<sup>15)</sup>）

14) 経済産業省産業組織課，2017年，「「攻めの経営」を促す役員報酬～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～」(平成29年9月時点版)。

(<https://www.meti.go.jp/press/2017/09/20170929004/20170929004.html>)

15) 経済産業省産業組織課，2019年，前掲書。

(<https://www.meti.go.jp/press/2018/03/20190308001/20190308001.html>)

『「攻めの経営」を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～』（2019年3月時点版）を公表した。

この手引では、Q & Aを中心に改訂されている。改定の概要は以下のとおりである。

## II. 株式報酬、業績連動報酬に関するQ & A

株式報酬、業績連動報酬の導入を検討している企業の参考となるよう、類型ごとにポイント等を解説している。

## VI. 関係法令

法人税法、所得税法、金融商品取引法に関連条文（法律、政令、省令、府令）を掲載している。

併せて、「攻めの経営」を促す役員報酬の概要について、「未来投資戦略2017」「未来投資戦略2018」及び「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」（CGSガイドライン）の改訂等を踏まえたアップデートも行っている。

## (6) その他

日本公認会計士協会は2019年5月27日に「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」を公表した<sup>16)</sup>。

これはわが国が公表する媒体ではないが、各企業をはじめとして各媒体がリストラクテッド・ストックに関する取引について、見本として取り上げられるものであろう。

## II インセンティブ報酬導入

### 1. インセンティブ報酬とは

「日本再興戦略」改訂2015では経営陣に中長期の企業価値を創造するためのインセンティブの付与として、「……経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるよう金銭でなく株式による報酬、業績に連動した報酬等の柔軟な活用を可能とするための仕組みの整備等を図る<sup>17)</sup>」としている。

またコーポレートガバナンス・コードでは原則4-2において、「……経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである」、補充原則4-2①において、「経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである」としている<sup>18)</sup>。

16) 日本公認会計士協会，2019年，会計制度委員会研究報告第15号「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」。

17) 経済産業省産業組織課，2016年，前掲書，4ページ，【(3) 新たに講ずべき具体的施策 i) 「攻めの経営」の促進 ①コーポレートガバナンスの強化】。

18) 東京証券取引所，2018年，前掲書，15ページ。

## 2. インセンティブ報酬導入の意義

『攻めの経営』を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～』では、インセンティブ報酬導入の意義として、「株式報酬や業績連動報酬の導入が促進されることで、経営者に中長期的な企業価値向上のインセンティブを与え、我が国企業の「稼ぐ力」向上につなげる。」点と「特に、株式報酬については、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といった利点があり、その導入拡大は海外を含めた機関投資家の要望に応えるもの。」という2点を挙げている<sup>19)</sup>。

## 3. リストリクテッド・ストックとは

「リストリクテッド・ストック（RS）は、あらかじめ自社株を交付したうえで一定期間の譲渡制限を付するもので、役員のリテンションへの効果が企図されています。あらかじめ定めた一定期間が経過してから株式が交付され議決権や配当等を付与されるものは、リストリクテッド・ストック・ユニット（RSU）と呼ばれます<sup>20)</sup>」とされている。

また、「米国においては、……リストリクテッド・ストックとは、会社が役員や従業員に無償で株式を譲渡するものの、一定の制限期間を設け、この期間が経過するまでは株式売却が制限されるという付帯条件付きの株式である。制限期間中に一定の事由（死亡や傷害等）を除く契約関係の終了があった場合、残りの年数に応じて株式を返却しなければならないのである<sup>21)</sup>」とされる。

さらに、『攻めの経営』を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためにインセンティブプラン導入の手引～』においては、リストリクテッド・ストックについて、

- ◆ 一定期間の譲渡制限が付された現物株式を報酬として付与するもの。
- ◆ 当該期間中は株式の譲渡が制限されるため、役員のリテンション効果があり、また、株主目線の経営を促す効果を有する。
- ◆ 欧米では、譲渡制限期間中に一定の勤務条件等を付し、条件が満たされない場合に株式が没収される等の設計とすることが一般的。

を参考として挙げ<sup>22)</sup>、「特定譲渡制限付株式」の概要について以下のように示している。

「法人からその法人の役員又は従業員等（以下「役員等」といいます。）にその役員等による役務提供の対価として交付される一定期間の譲渡制限その他の条件が付されている株式（以下「特定譲渡制限付株式」といいます。）について、その役員等における所得税の課税時期については、譲渡制限期間中はその特定譲渡制限付株式の処分ができないこと等に鑑み、その特定譲渡制限付株式の交付日ではなく、譲渡制限解除日となることが平成28年度改正で明確化されました（所得税法施行令第84条第1項）。

19) 経済産業省産業組織課，2017年（平成29年9月時点版），前掲書，7ページ。

20) 神田・武井・内ヶ崎編，前掲書，48ページ。

21) 税理士法人AKJパートナーズ編，2019年，『立場別・ステージ別 ストック・オプションの活用と実務（第4版）』，中央経済社，43ページ。

22) 経済産業省産業組織課，2017年（平成29年9月時点版），前掲書，35ページ。



また、法人税については、平成29年度改正において、その法人において、その役員等における所得税の課税時期として給与等課税額が生ずることが確定した日にその役務提供を受けたものとされ、その役務提供に係る費用の額は、同日の属する事業年度において損金の額に算入することとされました（法人税法第54条1項）。

平成29年度改正により、無償取得事由がなくなった後も譲渡制限が解除されない場合、所得税の課税時期と法人税の損金算入時期が異なることとなります。

また、役員給与として特定譲渡制限付株式が交付された場合には、原則として事前確定届出給与の要件に該当する特定譲渡制限付株式による給与の額は損金の額に算入されますが、この特定譲渡制限付株式による給与のうち株式交付等のスケジュールに係る要件を満たすものについては、事前確定届出給与の届出が不要とされています。

なお、対象となる株式は、適格株式（市場価格のある株式（役員が職務に従事する法人に加え、関係法人の発行する株式を含みます。）をいいます。）のみとなります<sup>23)</sup>。

2019（令和1）年5月に日本公認会計士協会が公表した会計制度委員会研究報告第15号「インセンティブ報酬の会計処理に関する研究報告」においては、事前交付型譲渡制限付株式をリストラクテッド・ストック、事後交付型譲渡制限付株式をリストラクテッド・ストック・ユニットとしている<sup>24)</sup>。

### III リストラクテッド・ストックの会計処理

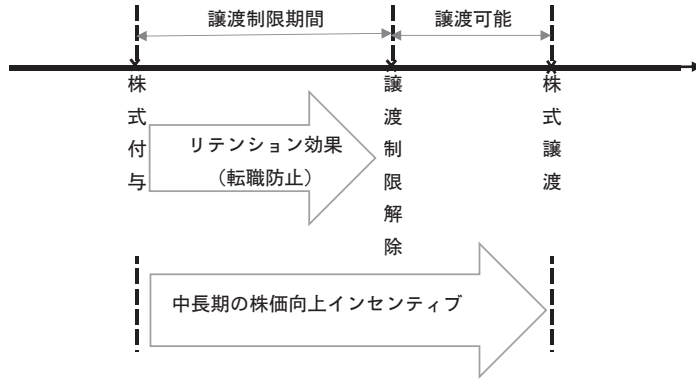
現行の会社法上、無償で株式を発行すること及び役務提供を対価として資本の払込みを行うことは認められていない。そのため従来、報酬として直接株式を付与する手段は用いられてなかったが、2015（平成27）年7月における経済産業省報告書にて提示された解釈を基に、「金銭債権の現物出資」という法的構成を採用することで、役員報酬として株式を付与する方法が可能となったとされている<sup>25)</sup>。

---

23) 同上書、35ページ。

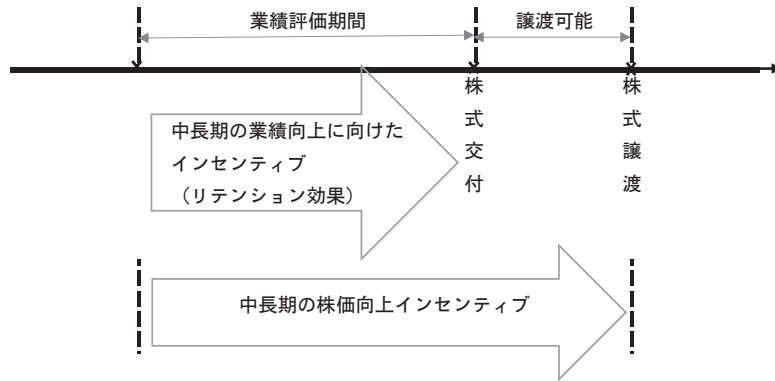
24) 日本公認会計士協会、前掲書、77及び104ページ。

25) 経済産業省 コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会、2015、前掲書、第3 具体的な施策 2. 関連する法的解釈の明確化等（4）新しい株式報酬の導入。  
日本公認会計士協会、前掲書、77、78ページ。



- ・一定期間の譲渡制限が付された現物株式を事前に役員に付与（交付）。
- ・無償取得される事由として勤務条件のみが付されている（業績条件なし）。

図1 事前交付型リストラクテッド・ストック



- ・現物株式を事後に交付（一定期間の譲渡制限を付けることも可）。
- ・勤務条件のみを条件に役員に交付（業績条件なし）。

図2 事後交付型リストラクテッド・ストック<sup>26)</sup>

リストラクテッド・ストックについて、わが国の会計基準について明確な定めはない。現状のリストラクテッド・ストック会計処理について上場企業は、2019（平成31）年3月に提供された経済産業省報告書『「攻めの経営」を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～』が参照されているケースが多いと考えられているという<sup>27)</sup>。そこで本稿では当該報告書を基にリストラクテッド・ストックの会計処理について考察することとする。なお、リストラクテッド・ストックは事前交付型譲渡制限付株式と、事後交付型譲渡制限付株式があるが、現行のわが国上場企業の状況において、事後交付型譲渡制限付株式はあまり利用されていないことより<sup>28)</sup>、本稿では事前

26) 図1及び図2は、経済産業省産業組織課，2017年（平成29年9月時点版），前掲書，13ページを参考に作成。

27) 日本公認会計士協会，前掲書，80ページ。

28) 同上書，104ページ。

交付型譲渡制限付株式の会計処理についてのみ取り上げることとする。

## 1. 事前交付型譲渡制限付株式の会計処理<sup>29)</sup>

リストラクテッド・ストック（特定譲渡制限付株式）は、金銭債権の現物出資により株式を交付する法的形式を現行会社法の枠組みの中で取り扱うことが想定されている<sup>30)</sup>。交付時の手続は以下のとおり行くとされている<sup>31)</sup>。

- ① 株主総会において取締役会に対する報酬総額を決議
- ② 取締役会において取締役個人に対する金銭報酬債権の付与を決議
- ③ 取締役会において株式の第三者割当て（新株の発行又は自己株式の処分）を決議
- ④ 払込期日において、各取締役による上記②の金銭報酬債権の現物出資と引換えに、各取締役に株式を交付

すなわち、企業がその役員等に上述④の段階において、その付与した報酬債権相当額を「前払費用等」で資産計上するとともに、現物出資された報酬債権の額を会社法の規定に基づき「資本金（及び資本準備金）（以下、「資本金等」とする）」として計上する。なお、特定譲渡制限付株式の付与を新株の発行ではなく自己株式の処分による場合には、自己株式の帳簿価額を減額し、自己株式の処分の対価（報酬債権相当額）と帳簿価額との差額である処分差額（「自己株式処分差益」又は「自己株式処分差損」）を、その他資本剰余金として処理する。また、その結果、その他資本剰余金の残高が負の値となった場合には、会計期末において、その他資本剰余金を零とし、その負の値をその他利益剰余金（繰越利益剰余金）から減額する。

特定譲渡制限付株式の交付後は、「前払費用等」で資産計上された額のうちその役員等が当期に発生したと認められる役務提供額を、対象勤務期間（＝譲渡制限期間）を基礎とする方法等の合理的な方法により算出し、費用計上（前払費用等の取崩し）する。

なお、付与した報酬債権相当額のうち役員等から役務提供を受けられずに譲渡制限解除の条件を満たさなかった場合には、その部分に相当する前払費用等を取崩し、同額を損失計上する。

## 2. 具体例

（前提事項）

- ・ X1年4月1日に役員3名から報酬債権¥90,000,000（1名あたり¥30,000,000）の現物出資を受け、特定譲渡制限付株式900株（1名あたり300株）を発行し、役員に付与する。
- ・ 株式付与（X1年4月1日）から譲渡制限解除日（X4年3月31日）までの期間は3年間とする。
- ・ 譲渡制限解除の条件：譲渡制限期間中、勤務を継続すること。
- ・ 付与対象者のうち、1名がX3年3月31日に退職した。

29) 経済産業省産業組織課，2019年，前掲書，51，52ページ，Q44を要約して表示している。

30) 同上書，33，34ページ，Q8。

31) 同上書，49ページ，Q39。

## (1) 付与時 (X1年4月1日)

(単位：円)

| 借 方   |            | 貸 方  |            |
|-------|------------|------|------------|
| 前払費用等 | 90,000,000 | 資本金等 | 90,000,000 |

役員に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の額を「資本金等」として計上する。

報酬債権相当額が「前払費用等」として計上されるのは、譲渡制限解除の条件を継続勤務とし、それに業績を反映させるものなので、将来の勤務に係る報酬として捉えられるためである。

## (2) 第1年度決算時 (X2年3月31日)

(単位：円)

| 借 方    |            | 貸 方   |            |
|--------|------------|-------|------------|
| 株式報酬費用 | 30,000,000 | 前払費用等 | 30,000,000 |

役員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（譲渡制限期間）にわたり費用計上する。この費用は損益計算書上では営業費用の区分に表示されることが考えられる。

$$¥90,000,000 \text{ (報酬債権相当額)} \times 1\text{年} \div 3\text{年 (対象勤務期間)} = ¥30,000,000$$

## (3) 第2年度決算時 (X3年3月31日)

(単位：円)

| 借 方    |            | 貸 方   |            |
|--------|------------|-------|------------|
| 株式報酬費用 | 30,000,000 | 前払費用等 | 30,000,000 |
| 損 失    | 10,000,000 | 前払費用等 | 10,000,000 |

$$¥90,000,000 \text{ (報酬債権相当額)} \times 1\text{年} \div 3\text{年 (対象勤務期間)} = ¥30,000,000$$

退職した役員については、対象勤務期間のうち残り1年分の役務提供を受けられずに譲渡制限解除の条件を満たさなかったため、その部分に相当する前払費用等を取崩し、同額を損失計上する。この費用は損益計算書上では①営業費用の区分に表示される場合と②営業外費用の区分に表示される場合が実務上見られる<sup>32)</sup>、という。この計算は次のとおりである。

$$¥90,000,000 \times 1/3 \text{ (退職役員相当額)} \times 1\text{年} \div 3\text{年 (譲渡制限解除条件を満たさない期間)} = ¥10,000,000$$

譲渡制限解除の条件を満たさなかった場合には、定められた条件に従い対象となる株式を企業が無

32) あずさ監査法人編、2020年、『株式報酬の会計実務 日本基準とIFRSの論点詳解』中央経済社、374ページ。

## リストラクテッド・ストックとキャッシュ・フローの関係

償取得することとなる。当該無償取得による自己株式の受入れは、自己株式数を増加させる処理のみが行われると考えられる（企業会計基準適用指針第2号「自己株式及び準備金の額の減少等に関する会計基準の適用指針」第14項<sup>33)</sup>）。

### (4) 譲渡制限解除時（X4年3月31日）

(単位：円)

| 借 方    |            | 貸 方   |            |
|--------|------------|-------|------------|
| 株式報酬費用 | 20,000,000 | 前払費用等 | 20,000,000 |

$$\begin{aligned} & \text{¥90,000,000 (報酬債権相当額)} - (\text{¥30,000,000} + \text{¥30,000,000} + \text{¥10,000,000}) (\text{既費用認識額}) = \\ & \text{¥20,000,000} \end{aligned}$$

## IV リストラクテッド・ストックの特徴

役員報酬としてのリストラクテッド・ストックの仕組みの特徴は、以下の3本柱で構築されている。

- ① 中長期のインセンティブ報酬として
- ② 一定期間の譲渡制限が付された現物自己株式によって
- ③ リテンション効果戦略が図られている

会計処理においては、付与時に報酬債権相当額を「前払費用等」として資産計上ならびに現物出資として付与した自己株式による報酬債権の額を「資本金等」として計上する。その後当該報酬債権相当額のうち各会計期間において発生したと認められる役務提供額を費用計上する。

## V リストラクテッド・ストックとキャッシュ・フローの関係

リストラクテッド・ストックの会計処理は、役員のリテンション効果をねらって付与時に将来の勤務に係る報酬額を資産計上する。これは企業への人材確保をねらって自己株式を付与するという現象行為の数値化である。それは人材を企業の財産とするまさしく人財として資本化(資本として数値化)することを意味している。企業は役員にインセンティブを与える報酬を提供しているが、それは企業にとって「稼ぐ力」の向上、つまり企業により多くの利益が得られることが期待されているものである。すなわち、リストラクテッド・ストックは人財について、将来キャッシュ・フローをもたらすものとして資産計上し、その現在価値を資本化しているのである。

しかも企業が株式付与に発行済みの自己株式を用いる場合、企業の支出(キャッシュ・アウトフロー)

33) 企業会計基準委員会，2019年，企業会計基準適用指針第2号「自己株式及び準備金の額の減少等に関する会計基準の適用指針」（2019年7月4日改正）。

は、自己株式購入に費やした部分のみである。後に譲渡制限が解除され役員が当該株式を売却して利益を得た場合、その利益負担は企業ではなく市場が行うことになるのである。つまり、リストラクテッド・ストックは企業に効率よくキャッシュ・フローをもたらす可能性のあるシステムであるといえよう。

## おわりに

本稿では、わが国におけるリストラクテッド・ストック導入について、その現状とそれがもたらす効果を検討した。その結果、わが国におけるリストラクテッド・ストックのもたらす効果は、以下のとおりであることが分かった。

- ・リストラクテッド・ストックは人財について、将来キャッシュ・フローをもたらすものとして資産計上し、その現在価値を資本化している。
- ・リストラクテッド・ストックは企業に効率よくキャッシュ・フローをもたらす可能性のあるシステムであるといえよう。

人財について、役務の提供という業績に対する報酬としての対価を費用計上するだけでなく、人財として資産計上するということを展開する。すなわちリストラクテッド・ストックというシステムは、会計的見地において人財の数値がオンバランスするという新たな展開が行われるということになる。

今後は国際会計基準（IASB）や米国会計基準（FASB）におけるリストラクテッド・ストックについての会計処理及びその効果について、わが国との違いを検討したい。