

平成 24 年 11 月 8 日

基準諮問会議

実務対応専門委員会（スキームの概要と論点の整理）

[信託を利用した従業員への自社の株式の付与スキーム]

I. 一般的な制度の種類

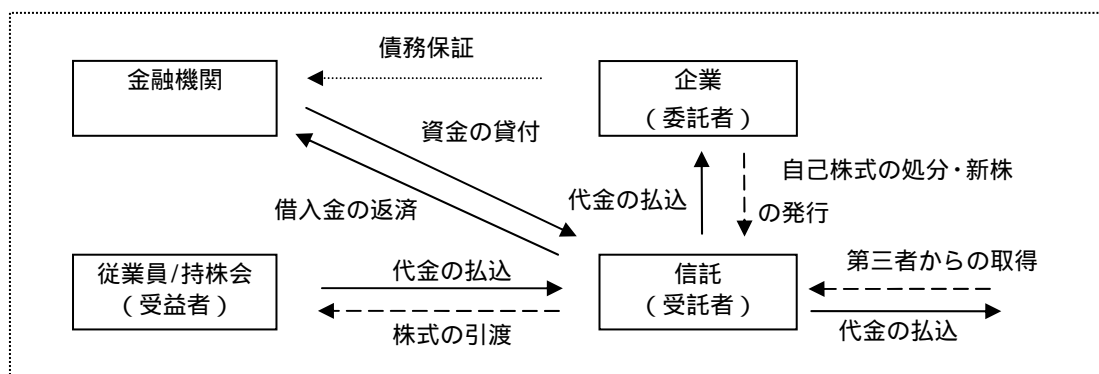
本件スキームは、信託を用いて自社の株式を従業員に移転するスキームであり、スキームの制度の種類として、従業員持株会に対して株式を譲渡する制度と、企業が定めた規程に従って株式受給権を付与された従業員に対して株式を給付する制度に大別される。株式を給付する制度には退職を受給権の要件とするものと、退職以外の要件も含めて受給権が判定されるものがある。便宜的に、従業員持株会に対して株式を譲渡する制度を従業員持株会型、株式を給付する制度のうち前者を退職時給付型、後者を在職時給付型とする。

以下、制度の種類毎に概要と想定される論点の分析を記述する¹。

II. 従業員持株会型

(1) スキームの概要

自社の株式を信託に予め取得させ、一定の期間内に段階的に信託から従業員持株会に自社の株式を譲渡するもの。自己株式を活用しつつ従業員持株会の活性化を目的とする。



< 典型的なスキーム >

¹ 各制度類型には様々なバリエーションがあり、以下の説明は典型的なスキームの一つを例示したものであることに留意されたい。

- 企業は、従業員持株会を受益者とする他益信託を設定する。
- 信託は、金融機関から借入を行い、これを原資として企業の株式を取得する（取得形態としては、企業による自己株式の処分、第三者（市場）からの取得、新株発行などがある）。
- 企業は、信託の借入に対して、金融機関に債務保証を行う。
- 信託は、企業あるいは第三者から自社の株式を取得し、一定の期間にわたって従業員持株会に当該企業の株式を売却していく。
- 信託は、売却代金を原資として金融機関に返済を行う。株式の値下がり等により信託の財産が不足する場合、金融機関は企業に保証の履行を求める。株式の値上がり等で金融機関への返済後に信託の財産に剰余がある場合、従業員に帰属する。

(2) 想定される論点²³

論点 A

企業の個別財務諸表上、当該信託を総額法で取り込むか。

現行の会計基準との関係

1. 自益信託の個別財務諸表上の取扱いについては、実務対応報告第 23 号により明らかにされているが、他益信託は対象とされていない。現状では、他益信託については、退職給付会計における退職給付信託や金融商品会計における実質的ディフィーゼンスに関する定めがあるのみである。
2. 本件スキームに関しては、「連結財務諸表における特別目的会社の取扱い等に関する論点整理（以下、「連結論点整理」）」の脚注 10 で以下の考え方が示されている。ただし、当該論点整理については、その後、基準化されていない。

² 一般に、自己株式に関する規制や分配可能規制との関係等、法律上の論点も指摘されているが、ここでは取り扱わない。他のスキームも同様。

³ IFRS においては、本スキームの検討に関連する基準として、IFRS 第 2 号「株式報酬」、IAS 第 19 号「従業員給付」、IAS 第 37 号「引当金、偶発負債及び偶発資産」及び IFRS 第 10 号「連結財務諸表」が考えられる。

いわゆる他益信託のうち、受益者が信託行為に定められた要件を満たすまで受益権を有しない場合は、受益者の定めのない信託（いわゆる目的信託）と類似しているため、目的信託に関する実務対応報告 23 号の考え方を踏まえれば、委託者が信託の変更をする権限を有しており、委託者である当該企業に信託財産の経済的効果が帰属しないことが明らかであるとは認められない場合には、会計上、委託者である当該企業の財産として処理することが適当であると考えられる。

この場合には、いわゆる総額法による処理と同様となり、自益信託と同様に、改めて子会社や関連会社に該当するか否かについて判定する必要はないものと考えられる。

3. 連結論点整理の公表後、多くのスキームで総額法が用いられていると言われている。

検討する場合のポイント

- 実務で普及していると考えられる総額法によることとするか否か。
- 仮にそうした場合、判断基準について、連結論点整理脚注 10 の考え方を踏襲するか。

論点 B

企業の連結財務諸表上、当該信託は子会社に該当するか。

現行の会計基準との関係

4. 自益信託については、実務対応報告第 23 号において、信託を子会社とすべきか否かの判断基準が以下のとおり定められている。

信託は、財産管理の制度としての特徴も有しており、通常、「会社に準ずる事業体」に該当するとは言えないが、受益者が複数である金銭の信託の中には、連結財務諸表上、財産管理のための仕組みとみるより、むしろ子会社及び関連会社とみる方が適切な会計処理ができる場合がある。また、新信託法においては、受益者集会の制度（第 106 条以下）など、受益者が 2 人以上ある信託における受益者の意思決定の方法が明示された。このため、受益者が複数である金銭の信託については、当該受益者の連結財務諸表上、子会社及び関連会社に該当する場合があります。

上記の考え方を踏まえ、受益者が 2 人以上ある信託における次の受益者（当初受益者のみならず、他から受益権を譲り受けた受益者も含む。）は、連結会計基準に従い、原則として、当該信託を子会社として取り扱うことが適当である。

(1) すべての受益者の一致によって受益者の意思決定がされる信託（新信託法第 105 条第 1 項）においては、自己以外のすべての受益者が緊密な者（自己と出資、人事、資金、技

術、取引等において緊密な関係があることにより、自己の意思と同一の内容の意思決定を行うと認められる者)又は同意している者(自己の意思と同一の内容の意思決定を行うことに同意していると認められる者)であり、かつ、連結会計基準第7項(2)の から までのいずれかの要件に該当する受益者

- (2) 信託行為に受益者集会における多数決による旨の定めがある信託(新信託法第105条第2項)においては、連結会計基準第7項で示す「他の企業の議決権」を、「信託における受益者の議決権」と読み替えて、連結会計基準第7項の企業に該当することとなる受益者
- (3) 信託行為に別段の定めがあり、その定めるところによって受益者の意思決定が行われる信託(新信託法第105条第1項ただし書き)では、その定めにより受益者の意思決定を行うことができることとなる受益者(なお、自己だけでは受益者の意思決定を行うことができないが、緊密な者又は同意している者とを合わせれば受益者の意思決定を行うことができることとなる場合には、連結会計基準第7項(2)の から までのいずれかの要件に該当する受益者)

5. 一方で、他益信託については、特定した定めはなく、一般原則(企業会計基準第22号「連結財務諸表に関する会計基準」)に従い、子会社への該当の有無を判断することとなるが、主として株式会社を想定している企業会計基準第22号を他益信託にあてはめることは必ずしも容易ではない。
6. また、論点 A において、個別財務諸表上、信託を取り込んだ場合、連結と類似の結果となるため、あえて子会社の要否を判定する必要はないとの意見もある。
7. なお、信託を企業の子会社とした場合、会社法における子会社による親会社株式の取得の禁止(第135条1項)に抵触する可能性が指摘されている。

検討する場合のポイント

- 仮に信託を個別財務諸表上で取り込んだ場合、子会社の要否の判断は必要か。

論点 C

企業が保有する自社の株式を信託に処分する場合、どのタイミングで会計処理を行うか。

現行の会計基準との関係

8. 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」では、「募集株式の発行等の手続による自己株式の処分については、対価の払込期日(払込期間を定めた場合には出資が履行された日をいう。)(会社法第 209 条)に認識する。」とされている。
9. ここで、仮に論点 A で個別財務諸表上、総額法を採用した場合、自己株式の処分の会計処理のタイミングとして、以下の二つの考え方があると言われている。

案 1

信託から従業員持株会への処分が行われた時点

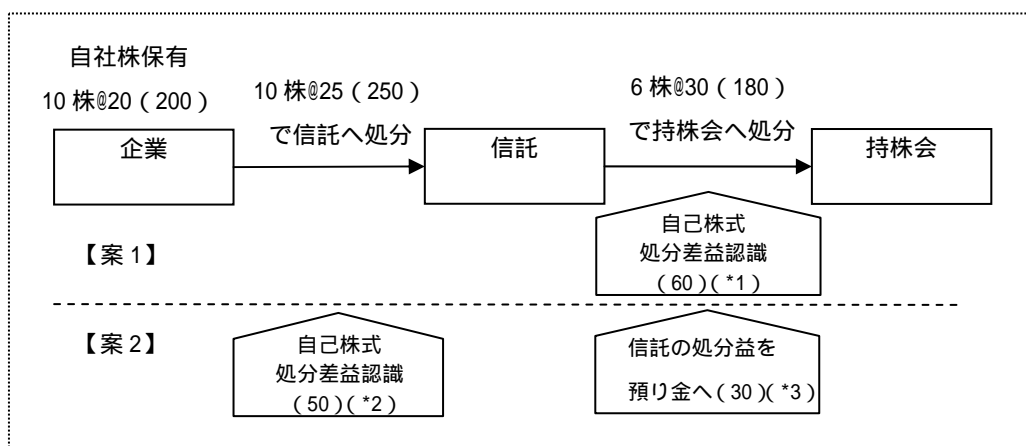
- 仮に総額法により会計処理を行う場合、企業から信託への株式の引渡しは実質的に企業の内部取引にすぎないため、実質的に企業から外部（従業員持株会）への処分となる時点で自己株式のオフバランス及び自己株式処分差損益を認識することが取引の実態を表すことになる。

案 2

企業から信託への処分が行われた時点

- 仮に総額法により会計処理を行う場合であっても、会社法上は、第三者への自己株式の処分に該当すると考えた場合、企業から信託への自己株式の処分時に、いったん自己株式のオフバランス及び自己株式処分差損益を認識すべきである。その上で、期末に総額法で取り込む段階で、信託に残存する自社の株式（信託から従業員持株会に処分していない株数）を自己株式としてオンバランスすることが適切である。この場合、信託から従業員持株会に処分された株数に係る処分差益は、従業員に帰属するため、総額法上、預り金に計上する。

【参考イメージ】



$$(*1)(@30-@20) \times 6 \text{ 株} = 60$$

$$(*2)(@25-@20) \times 10 \text{ 株} = 50$$

$$(*3)(@30-@25) \times 6 \text{ 株} = 30$$

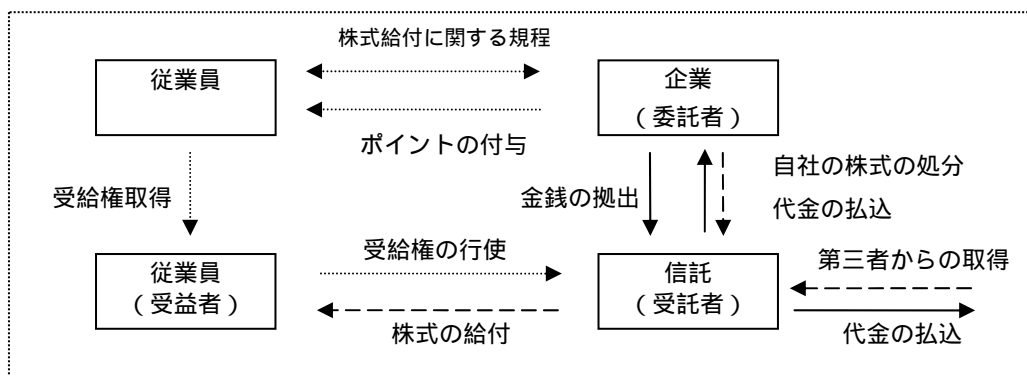
検討する場合のポイント

- 会社法における処理と会計処理の関係を整理する必要があるか。

III.退職時給付型

(1) スキームの概要

自社の株式を信託に予め取得させ、企業の規程に従って、ポイントが付与され、退職時の累積ポイントに対応する自社の株式を信託から従業員に給付するもの。



< 典型的なスキーム >

- 企業は、制度の導入に際し、株式給付に関する規程を制定する。
- 企業は、従業員を受益者とする他益信託を設定し、株式購入資金を拠出する。
- 信託は、企業からの拠出資金を原資として、企業あるいは第三者から当該企業の株式を取得する。
- 企業は、株式給付に関する規程により、従業員にポイントを付与する。
- 株式給付規程に基づき、受給権が確定した従業員は、信託から累積ポイントに相当する株式（または金銭）の給付を受ける。

(2) 想定される論点

論点 D

企業の個別財務諸表上、当該信託を総額法で取り込むか。

現行の会計基準との関係

10. 第 1 項、第 2 項の従業員持株会型で記載したとおり、退職給付信託や実質的ディフィーゼンズ以外の他益信託については、会計基準上、特定の定めはなく、連結論点整理

の脚注 10 での考え方が示されているのみである。

11. 多くのスキームで総額法が用いられていると言われている。

検討する場合のポイント

- 実務で普及していると考えられる総額法によることとするか否か。
- 仮にそうした場合、判断基準について、連結論点整理脚注 10 の考え方を踏襲するか否か（退職給付型の場合、連結論点整理脚注 10 の要件（信託財産の経済的効果の帰属等）を満たすか。）。

論点 E

企業の連結財務諸表上、当該信託は子会社に該当するか。

現行の会計基準との関係

12. 基本的に従業員持株会型の論点 B と同様であると考えられる。

論点 F

従業員に付与されたポイントは、どのように会計処理すべきか。

現行の会計基準との関係

13. 退職時給付型では、企業は株式の給付に関する規程に基づいて、個々の従業員にポイントを付与し、受給権確定時（退職時）に権利行使によって信託から当該従業員に対し株式が給付される。このため、受給権が確定するまで従業員に付与されたポイントは蓄積され、この間の会計処理が問題となる。

14. 退職時給付型については、将来、自社の株式を従業員に付与することを約束する点で、ストック・オプションに類似した性質がある。ただし、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」では、自社の株式を財貨又はサービスの対価と

して交付する取引の会計処理を定めている⁴が、従業員給付の対価として自社の株式を交付する場合の取扱いについては定められていないため、同基準は、直接は適用されないと思われる。

15. また、退職時給付型については、ポイントが退職給付に充てられるため、退職給付制度と類似した性質もある。ただし、ポイント基準の取扱いについては、企業会計基準第 26 号「退職給付に関する会計基準」及び企業会計基準適用指針第 25 号「退職給付に関する」会計基準の適用指針」の中で退職給付見込額の期間帰属方法の定めにおいて考え方が示されているが、ポイントの行使により株式が給付されるスキームについては、同基準及び同指針では取扱いが定められていないため、これらの基準等は、直接は適用されない。
16. 現状では、退職時給付型のポイントの会計処理については、以下のような方法が考えられる。

案 1

ポイントが付与された日における株式評価額を労働サービスの対価の基礎とする考え方

- 財貨やサービスの交換取引は、交換時点の公正価値により等価交換が行われると考えるのが適当である。労働サービスの公正価値は直接的に測定することが困難であると考えられるため、これと交換に給付される株式の時価を基礎として労働サービスの価値、すなわち費用の金額を測定することが合理的であると考えられる。したがって、ポイントが付与された日における株式評価額を労働サービスの対価の基礎とする。

案 2

⁴ 企業が財貨又はサービスの取得の対価として、自社の株式を用いる取引については、次のように会計処理を行う。

(1) 取得した財貨又はサービスを資産又は負債として計上し、対応額を払込資本として計上する。

(2) 取得した財貨又はサービスの取得価額は、対価として用いられた自社の株式の契約日における公正な評価額若しくは取得した財貨又はサービスの公正な評価額のうち、いずれかより高い信頼性をもって測定可能な評価額で算定する。(ストック・オプション等に関する会計基準 15 項)

最終的に従業員に自社の株式が付与される段階における株式の評価額で費用総額を計算すべきとする考え方

- 仮に総額法を採用する場合、信託と企業は一体であると考えられるため、信託への株式の処分は企業内の株式の移動にすぎず、何ら取引が生じていないと考えるべきである。そのように考えた場合、最終的に従業員に自社の株式が交付される段階（ポイント精算時）までは従業員に交付される株式の評価額は決定されないため、各期においては、付与されたポイントに各期の株価を乗じて費用を計算するとともに、最終的に株式が交付されるまでの間は、各期の株価により洗い替えを行うことが適当である。

案 3

企業が信託に拠出した金額をもって費用総額とし、付与ポイント数により配分する考え方

- 前述のように、一般に退職時給付型では、企業の負担は当初の拠出の他に追加的な負担が生じないという点で確定拠出型制度（又はそれに近い）と考えられる。この場合、企業が信託に拠出した金額が企業の確定拠出としての拠出額と考えられる。
- 信託を個別財務諸表上取り込まない場合、自社の株式は企業の保有から切り離されていると考えられるため、企業による拠出が確定しているという考え方を補強することになる。
- ポイント付与後の株価の変動は労働サービスの対価と関連がないため、未行使のポイントについて、事後の評価見直しは不要であると考えられる。

【参考イメージ】

	X1 期	X2 期	X3 期
ポイント付与数 (1P につき 1 株付与)	10P	10P	10P
各期の株価	@100	@150	@80
企業は信託設定時に 30P の付与を想定しており、信託に 3,000 (=30 株 × 交付時の株価@100) の自己株式を交付した。			

< 費用処理額 >

	X1 期	X2 期	X3 期	合計
案 1	(*1)1,000	(*1)1,500	(*1)800	3,300
案 2	(*2)1,000	(*2)2,000	(*2) 600	2,400
案 3	(*3)1,000	(*3)1,000	(*3)1,000	3,000

(*1) X1 期 @100 × 10P=1,000、 X2 期 @150 × 10P=1,500、 X3 期 @80 × 10P=800

(*2) X1 期 @100 × 10P=1,000、 X2 期 @150 × 20P - 1,000=2,000、

X3 期 @80 × 30P - (1,000 + 2,000) = 600

(*3) 各期 3,000 × 10P / 30P=1,000

論点 G

企業が保有する自己の株式を信託に処分する場合、どのタイミングで会計処理を行うか。

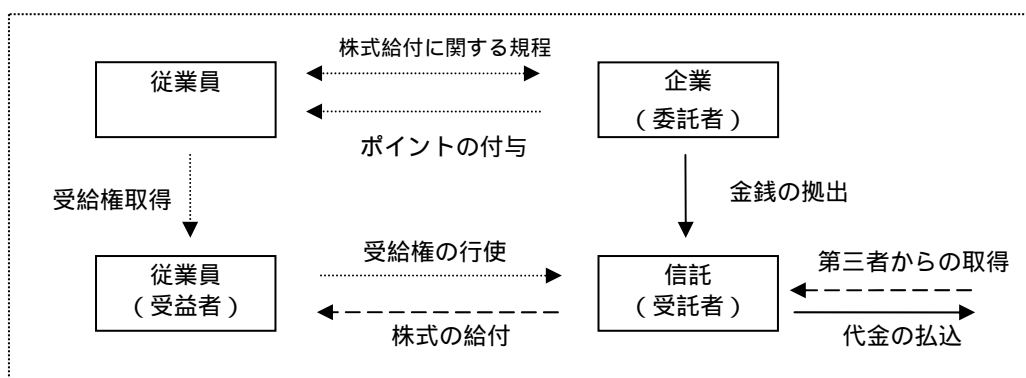
現行の会計基準との関係

17. 基本的に、従業員持株会型の論点 C と同様であると考えられる。

IV. 在職時給付型

(1) スキームの概要

企業が設定した信託が当該企業の株式を市場から買い付け⁵、企業の規程に従って付与されたポイントに応じて、信託期間終了時に従業員に給付するもの。



- 企業は、株式給付に関する規程を制定する。
- 企業は、従業員を受益者とする他益信託を設定し、株式購入資金を拠出する。
- 信託は、企業からの拠出資金を原資として、第三者から当該企業の株式を取得する。
- 企業は、株式給付に関する規程により、従業員にポイントを付与する。
- 株式給付に関する規程に基づき、受給権を得た従業員は、信託から累積したポイントに相当する自社株式の給付を受ける。

(2) 在職時給付型スキームの特徴

- 信託期間は5年程度とされることが多い。
- 勤続年数や職位、業績の達成度や従業員の昇格などを受給権の要件とする例が見られる。
- 給付予定の株式を最初に信託が一括して取得する。信託期間が短いため、給付予定の株式に大きな過不足が生じることは想定されていない。
- ストック・オプションと同様に、自社株式を用いたインセンティブ・プランの形態として利用される。

⁵ 委託者（企業）からの第三者割当のケースもあり得る。

(3) 想定される論点

論点 H

企業の個別財務諸表上、当該信託を総額法で取り込むか。

現行の会計基準との関係

18. 基本的に退職時給付型の論点 D と同様であると考えられる。

論点 I

企業の連結財務諸表上、当該信託は子会社に該当するか。

現行の会計基準との関係

19. 基本的に従業員持株会型の論点 B と同様であると考えられる。

論点 J

従業員に付与されたポイントは、どのように会計処理すべきか。

現行の会計基準との関係

20. 在職時給付型については、前回議論した退職時給付型とは、以下の点で異なる性質を有すると考えられる。

(1) 退職時の給付ではないため、退職給付会計との関係を考慮する必要はないと考えられる。

(2) 退職時給付型の場合、多くのスキームでは、10 年超の長期のスキームとなるが、在職時給付型では、多くのスキームでは、5 年程度の比較的短期のスキームとなっている。これらの特徴により、会計処理を考察する上で、以下の影響が生ずると考えられる。

長期のスキームとなる退職時給付型では、一定程度、追加信託が生じる可能性があると考えられるが、比較的短期の在職時給付型では、追加信託は一般的に想定されておらず、当初の拠出で給付が賄われる可能性が高いと考えられる。

比較的短期の自社株式を用いたインセンティブ・プランという意味で、ストック・オプションとの類似性が高いと考えられる。

その他の論点

- 企業（委託者）から信託に自社株式を処分するケースでは、従業員持株会型の論点 C の自己株式の処分の認識時点の論点が生じる。
- 信託が市場から自社株式を買い付けるケースでは、自社の株式を従業員に給付する段階で、自己株式の処分として扱うか否かの論点が生じる（従業員持株会型、退職時給付型も同様）。

以 上