

第10回 会社法制に関する研究会

日時：令和6年2月26日（月）18:00～20:30

場所：公益社団法人商事法務研究会会議室（オンライン併用）

議事要旨

1 現物出資構成による株式報酬の会計処理について

- 従業員等に対してインセンティブ目的としての株式報酬を付与するに当たっては、会社を対象者に対して金銭債権を付与した上で、当該債権を現物出資財産として給付させることによって株式を交付する方法、いわゆる現物出資構成がとられているようである。事前交付型、事後交付型ともに実務では既に一定程度普及しており、一定の会計処理がされているところである。
- 事前交付型株式報酬（以下「RS」という。）については、当初の現物出資、つまり株式交付の際に、資本金・資本準備金の計上をしつつ、前払費用という勘定科目を用いて、その後、譲渡制限期間にわたって、福利厚生費という費用を計上しつつ、每期前払費用を取り崩していくといった会計処理が一般的には普及しているところであるが、このような会計処理については、会社法が株式会社に労務出資を禁止している趣旨や仮に付与対象者に取締役が含まれる場合には、取締役の任期を超えて将来に職務執行の対価を計上することは、会社法上の報酬規制との関係で問題があるのではないかと指摘もされているところである。
- さらに、実務においては、退職等が生じ、会社がRSを無償取得する場合においても、結果として交付しなかった株式報酬まで費用計上されてしまうところに問題があるとの声もある。
- これらの指摘を踏まえ、現行の会計処理と会社法との関係についてどのように考えるか。また、新たな会計処理の考え方として、(a)その株式を発行する際の募集事項としての払込金額については、その時点の市場株価をベースとしたいわゆる株式の時価を用いつつ、資本金、資本準備金に計上する金額としては時価評価として0円と評価することで、株式の発行時には仕訳を行わず、(b)譲渡制限期間の各期末において、株式発行時の時価と最終見込み株式数をもって福利厚生費として費用計上するとともに、資本金や資本準備金ではなくその他資本剰余金という勘定科目をもって、譲渡制限期間中に分割的に計上していくといった会計処理も考えられるところであるが、会社法との関係でどのように考えるか。
- 会社法は伝統的に労務出資の禁止という形で、出資を抑制してきたが、その背景には、①将来の労務（労働提供請求権）は、会社債権者にとって引当財産にならず、債権者をミスリードする危険がある、②将来の労務の価値は、評価が難しく、仮に過大評価された場合には、債権者へのミスリードの問題がより一層大きくなり、ま

た、実質的に有利発行が行われるのに等しいこととなり、既存株主への経済的損失を生じさせることになるといった考え方があるとされている。紹介のあった新しい会計処理の考え方については、引当財産にならないようなものを株式発行の時点で資産計上することを避けることができるというメリットがある一方で、株式の発行に伴い増加する資本金、資本準備金の額が0となってしまう、会社法においては、伝統的に株式の有償発行の際には、株式の発行時に資本金、資本準備金を一括して計上するという考えをとってきたことから、その影響を見極める必要があるのではないか。

- 具体的な論点としては、毎期末その他資本剰余金が計上されることで、分配可能額が増加することになるが、現物出資構成の下で出資される会社に対する債権は、会社にとって将来の経済的便益に直接結びつくものではないということを踏まえると、債権者保護の関係でどのように考えるのかという点があげられるかと思う。
- 資本制度を通じた債権者保護は事実上形骸化しており、論点としてあまり考慮しなくてもいいという考え方は立法論としてはあり得ると思われるが、株式報酬を付与した以後、従業員等が労務の提供をすれば、その他資本剰余金がどんどん増え、それに伴い分配可能額が増えていくということになり、株式報酬以外の場面における株式の発行にかかる規律との整合性の説明が難しいように思われる。また、特に財務状態が悪い会社等が悪用しないような手立てが必要ではないか。
- 他方、従業員が労務を提供すると、提供した労務の価値に相応する分、会社の価値は増えているはずなので、分配可能額が増加したとしても直ちに会社債権者に不利益が生じるわけではないと考える余地もあるのではないかと。また、あくまでその他資本剰余金に計上されるのは、費用として計上された福利厚生費等の見合いの金額と思われるため、個々の事業年度単位で考えると、福利厚生費という費用科目が計上される分、その他利益剰余金の金額は減少しているはずであるため、その他資本剰余金を計上するとしても、分配可能額の計算上はプラスマイナス0になると考えることもできるのではないかと。
- 今回提案されている新しい会計処理に関して、有利発行規制の点はどのように考えるべきであろうか。会社法上、募集株式の発行の場面における有利発行は、「(会社法第199条第1項第2号の)払込金額が募集株式を引き受ける者に特に有利な金額である場合」と定められており(会社法第199条第3項)、当該定めを字義どおりに解すれば、会社法第199条第1項第2号の「払込金額」を当該株式の価値(時価)に見合う金額とする以上は、有利発行規制は問題とならず、付与された株式の価値がインセンティブ報酬として不当に高額であるような場合には、別途、取締役等の善管注意義務違反が問題になるにすぎないとも考える余地もあるであろうか。それとも、会社法第445条第1項の「給付をした財産の額」及び会社計算規則第14条第1項の「現物出資財産の法第百九十九条第一項第四号の期

日（略）における価額」、すなわち、株式の対価として給付される財産の時価を0円と捉える一方で、有利発行規制との関係では株式の対価として相当の価値が会社に給付されていると解することには問題があるであろうか。

- 株式発行の時点では、引当財産にはならず、資産計上するとミスリードとなるため、その時点では会計処理上0円としているにすぎず、実際には会社への価値提供が生じているので、有利発行規制との関係では、その価値を踏まえ該当性を判断するという考え方になるのではないか。また、現物出資に関して、その給付した現物出資財産の価額がこれについて定められた会社法第199条第1項第3号の価値に著しく不足する場合には、当該不足額に関して出資者が填補責任を負うと定められている会社法第212条第1項との関係においても、不足額も生じていないので、不足額填補責任も生じる懸念もないと整理することに矛盾はないように思う。
- そのような考え方もあり得ると思われるものの、金銭債権の評価額が0円で、実際に交付された株式の価格が0円でなければ、譲渡制限によるディスカウントを考慮して特に有利な価格ではないといった整理ができない限りは、やはり有利発行に該当する余地は残るのではないか。また、不足額填補責任についても、条文を素直に読めば発生するのではないか。
- そもそも、既存の会計処理も今回の新しい会計処理の考え方も、会社法第445条第1項及び会社計算規則第14条との関係で、株式を発行した後に複数年度に渡って資本金を分割計上することはできないという考え方が前提となっているようにも思えるが、この点ではどうであろうか。
- 伝統的には、やはり資本金又は資本準備金は、株式の有償発行時に一括して計上するという考え方がとられてきたのではないであろうか。株式の有償発行に伴う会社法第445条第1項及び会社計算規則第14条に基づく資本金の計上は、条文上の「株式発行に際して」という文言が用いられている点に鑑みても、株式の発行時に一括して行われることが求められているという考え方が自然ではないであろうか。
- もっとも、資本充実の原則に鑑みると、会社に価値が入ってきたとき、つまり実質的な労務の提供がされたタイミングで資本金や資本準備金が計上されるという考え方は必ずしも否定されていないという考え方もあり得るようには思われる。会社法は、必ずしも資本金の計上時期までは明示しておらず、株式と資本金の額の連結は必ずしも強固なものとはいえないという考えもあると思われる。
- 事後交付型の株式報酬（以下「RSU」という。）については、各期末の株価と見込株式数を用いて福利厚生費として費用計上し、貸方には引当金という負債の勘定を計上したうえで、実際に株式を発行する際に引当金を取り崩して、金銭債務を発生させたうえで、金銭債権を現物出資するといった会計処理が一般的には普及

しているところであるが、現物出資構成における債権の金額が事後的にその時点の株価に対応して決定され、当該金額が払込資本の金額とされることで、株価の騰落が結果として費用処理額に影響するという実務上の問題があるとの意見もあるところである。

- R S Uは導入時点でその内容が決定されているものであり、制度導入時の株価をベースとして会計処理がされるべきという考えもあるが、会社法上の論点、特に有利発行規制との関係ではどのように考えるか。仮に、制度導入時の株価をベースとして払込金額が決定され、形式的には、会社法第199条第1項第2号の「払込金額」が株式発行時の株価に比して低廉であったとしても、「募集株式を引き受ける者に特に有利な金額」（同条第3項）ではないといえるであろうか。
- 株式の発行決議と実際の発行の時期が乖離することによって、株式の価値が変わるので、有利発行に該当するという解釈を完全に払拭することは難しく、有利発行規制をかけるべき問題であるように思う。
- 株主が有利発行かどうかを認識するのは、自分の利益がどれくらい害されるかということだと思われるので、将来的な株式の発行の額と株数が株主に認識されていれば、実質的には有利発行に該当しないという考え方も成り立ち得るのではないかとも思われる。会計処理と会社法上の有利発行の該当性を必ずしも完全にリンクさせる必要はないものとする。

2 株式の無償交付の従業員等への拡大

- 令和元年改正会社法により、上場会社の取締役に対しては報酬としての株式の無償交付（金銭の払込み等を要しないこと）が認められたが（会社法第202条の2）、取締役でない従業員、子会社の役職員に対しては株式の無償交付が認められていない。この点については、上場会社の従業員、子会社の役職員に対しても、株式の無償交付を認めるべきであるとの指摘がある。
- このような指摘について、どのように考えるか。無償交付の従業員等への拡大を検討するにあたり、既存株主や債権者の利益の保護、有利発行規制との関係、無償交付の対象者の範囲、対象となる株式会社の範囲等についてどのように考えるか。本研究会第8回の議論の続きを行いたい。
- 具体的には、例えば、以下のA～Cの案が考えられるが、どのように考えるか。
A：従業員等に対して金銭の払込み等を要しない旨を定めて募集株式を発行することを許容するとともに、有利発行規制を及ぼそうとするものであり、既存株主の利益の保護について、有利発行規制によって対応しようとするもの。
B：従業員等に対して金銭の払込み等を要しない旨を定めて募集株式を発行することを許容することとした上で、有利発行規制を及ぼすとともに、従業員等に対して金銭の払込み等を要しない旨を定めて発行する募集株式の数の上限を株主総

会の決議によって定めることができるものとし、その定めに従うときは有利発行規制を及ぼさないというものであり、既存株主の利益の保護について、有利発行規制又は株主総会の決議によって定める募集株式の数の上限の定めいずれかによって対応しようとするもの。

C：従業員等に対して金銭の払込み等を要しない旨を定めて発行する募集株式の数の上限を株主総会の決議によって定めることができるものとし、その定めに従うときは金銭の払込み等を要しない旨を定めて募集株式を発行することを許容するというものであり、既存株主の利益の保護について、株主総会の決議によって定める募集株式の数の上限の定めによって対応しようとするもの。

- 従業員に対する無償交付については、取締役の善管注意義務の規律を及ぼせば十分だと思う。もっとも、取締役の善管注意義務の規律だけでは規制として足りず、有利発行規制を及ぼすべきだという考え方もあり得る。このような考え方に立った場合において、有利発行規制を排除するための株主総会決議の在り方については、問題になり得る。株主総会決議に際して、取締役の場合にはその報酬をイメージすることはある程度可能だが、従業員全体の労務の価値や付与する株式の数をイメージすることができるのだろうか。一度株主総会決議をとってしまえば有利発行規制を排除できるとすると、当該株主総会決議で決める内容は簡素なものでは足りないという議論も出て来るかもしれない。かといってあまりに詳細な事項を株主総会で決議しなければならないとすると実務の負担も大きくなる。
- 従業員への株式報酬について、賃金として整理するのであれば有利発行に該当しないとすることは可能であると考えるが、福利厚生として整理するのであれば、有利発行規制を及ぼす必要があるのではないか。
- 今の段階ではC案が良いと思う。取締役については、報酬規制に基づき株主総会決議がされることを前提として、職務執行の対価として募集株式が発行されるため、有利発行が想定し難いという説明がされてきたと理解しているが、従業員についても職務執行の対価として募集株式が発行されれば、取締役の場合とある程度同じような理解ができると思う。しかし、そのように考える場合、子会社の役職員については、親会社への便益の提供が考えにくいいため、同様の説明をすることは難しくなる。また、株主総会の普通決議によって希釈化の限度について株主の意思が確認されているため有利発行規制をかけなくてよいという説明は、それだけでは理由が十分とはいえず、何らかの歯止めが必要であろう。このような説明が許容されるとすると、誰に発行する場合であれ募集株式の発行一般の場合について株主総会で枠を決めれば有利発行規制をかけなくてよいということになってしまいかねないからである。
- 株式の無償交付の対象として子会社の役職員を含めることは、会社自身の職員の場合に比べて一段ハードルは上がるだろう。また、B案のようにたくさんの選択

肢を設けると、どちらか一方に決めるべきであるなどの指摘が出て来ることが予想される。そのようなことを踏まえると、C案が綺麗に思えるが、C案については、株主総会決議により許容される希釈化の限度について株主の意思を確認することとしているので重ねて有利発行規制を適用するまでの必要はないという説明で足りるのかどうかは、もう少し議論する余地がある。

- B案は、有利発行の上限について株主から承認を取るという考え方といえる。C案は、本来は取締役が善管注意義務をきちんと果たすのであれば取締役限りでできることを、わざわざ株主総会の普通決議を要求することにより従業員の労務の過大評価を制御するという考え方といえる。B案とC案の差はこのような考え方の違いであって、どちらの案でも良いと思う。
- 仮に子会社の役職員を対象から外すとなると、子会社の役職員に対して現物出資構成で株式の無償交付をしている企業が現物出資構成を使い続けることとなり、従業員への無償交付を認める新しい制度を作っても結局使われないのではないか。
- 新たな制度を作っても手続が重いと使ってもらえないから、実務の意見も取り入れながら使える制度とすることが重要である。規律の在り方としては、従業員への無償交付は基本的には取締役の善管注意義務によって規律されるべき問題であると理解しつつ、適切な開示が行われることが重要である。また、有利発行に当たるのは極端な場合だと思うが、有利発行規制が適用される場合があることとすることは非常に重要である。

3 役員報酬の決定方法の再検討

- 役員報酬の決定方法に関しては、将来的には、指名委員会等設置会社以外の会社についても、一定の場合には、事前に株主総会の承認を得る（事前規制）代わりに、事後に取締役が株主に報酬制度の運用状況を説明して信任を問う（事後規制）方法を認めることも検討に値する旨の指摘があるが、このような指摘をどのように考えるか。報酬規制を事前規制から事後規制へ転換するということは考えられるか。そうでないとしても、報酬規制について、検討すべき事項はないか。
- 報酬規制については、令和元年会社法改正時にも議論があったところであるが、改正には至らなかった。現在の法規制が機能していないような事情や新しい法規制を設けることの理由となるような立法事実があるのかという素朴な疑問がある。そのような事情や立法事実がないと法改正は難しいのではないか。
- 将来的な方向性として検討するのであれば、例えば対象会社については、取締役の個人別の報酬等の内容についての方針を取締役会で決定しなければならないとされる会社法第361条第7項の会社が考えられるのではないか。これらの会社においては、定款で定めれば取締役会で報酬を決定できるという規律も考えられるのではないかと思う。この場合において必要となる開示については、あまり開

示規制を厳しくすると結局使われない制度にもなりかねないことも踏まえて検討する必要がある。

- そもそも取締役の報酬については、長期的な会社業績等の推移とそれに見合って推移する報酬についての長期的なプランがわかるような説明が必要であると考えており、取締役の報酬に関する説明は現行制度上も十分ではないと思っている。この観点からいえば、報酬の長期的なプランとその運用状況が説明されることになるのであれば、事前規制の代わりに事後規制とすることには問題がなく、報酬の決定機関については厳しく考えなくてもよいのではないかと考えている。ただ、開示を最低限に抑えつつ、報酬の決定機関について厳しくするという設計は好ましくない。
- 今回の指摘は指名委員会等設置会社と同じようなことをできるようにしたいというものだとして理解している。ただ、指名委員会等設置会社の指名委員会・報酬委員会は過半数の社外取締役で構成されるものの、発言力のある社内取締役がいると社外取締役の目も行き届かず株主総会によるキャップもはまらないといった問題点もあって、指名委員会等設置会社が必ずしも優れた機関設計であるとはいえない。もっとも、両委員会の過半数が社外取締役であることから、いろいろなことが許されていると理解しており、実質的なガバナンスの話をするのであれば、まずは取締役会における社外取締役の人数を検討すべきこととなろう。現行の会社法第361条の規定に基づく株主総会決議によって有効な監視が働いているかといわれれば必ずしもそうではなく、例えば、クローバック条項の在り方のようなものについては株主総会よりも報酬委員会等でしっかり議論していくことを促していく必要もある。実務サイドから、(形だけ株主総会決議をとっているから監視が働いているという説明はもはや時代遅れであるという認識のもとで) そのような報酬委員会等での運用をしっかりとっていくという指摘が出て来るのであれば、規律の見直しの余地もある。ただ、その場合には、取締役の個人別報酬の決定の代表取締役への再一任について禁止することが先なのではないかとも思う。
- 特に上場会社については、法定ではない任意の報酬委員会の運用の状況を見極める必要があり、今すぐに法律上何か手当をする必要があるというものではないように思う。

以上