

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 20 日現在

機関番号：32506

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2011

課題番号：22730362

研究課題名（和文）労働サービスの提供とストック・オプションの費用認識

研究課題名（英文）Employees' service and Expensing of Employee Stock Options

研究代表者

鈴木 大介 (SUZUKI DAISUKE)

麗澤大学・経済学部・准教授

研究者番号：00535536

研究成果の概要（和文）：本研究では、現行の会計基準における従業員ストック・オプションの費用計上の根拠を検討した。具体的には、契約理論に基づくモデル分析により、労働サービスと、その対価として付与される従業員ストック・オプションの比較を行った。その結果、付与時点、行使時点を問わず、また、経済的価値の次元でも公正価値の次元でも、労働サービスと従業員ストック・オプションが等価で交換されるとは限らないことを明らかにした。分析における新しい知見は次の通りであった。第一に、権利確定期間中でなく、その後の期間における労働サービスを期待してオプションが付与される可能性を指摘した。第二に、労働サービスを特定期間に分離できない可能性を指摘した。第三に、仮に労働サービスの期間分離の問題を回避したとしても、通常、労働サービスとオプションが等価でないことを指摘した。これらにより、労働サービスそれ自体を費用とする現行の会計基準のもとであれば、不適切な費用認識による、単純な留保利益の資本組入の可能性が示唆されたことになる。

研究成果の概要（英文）：I examined the basis for expensing of employee stock options under current accounting standards. Specifically, I used contract theory based model analysis to compare employee services to the employee stock options given in compensation. This analysis showed that employee services and employee stock options were not necessarily equivalent in terms of either economic value or fair value, neither at the point at which the stock options were granted nor when exercised. My analysis indicated the following. First, that options may be granted based not on employee services offered when the rights were established, but in anticipation for future services. Second, that it may not be possible to isolate services during specified periods. Third, that even if the problem of isolating employee services during specific periods were surmounted, that, normally, services and options are not equivalent in value. As a result of these, given the current accounting standards, in which employee services are themselves considered to be costs, inappropriate understanding of costs may result in simple allocation of retained earnings capital.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
平成 22 年度	700,000	210,000	910,000
平成 23 年度	500,000	150,000	650,000
総計	1,200,000	360,000	1,560,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・会計学

キーワード：契約理論，従業員ストック・オプション，労働サービス，費用計上の根拠

## 1. 研究開始当初の背景

わが国の会計基準もそうであるが，国際財務報告基準，米国会計基準いずれも，従業員ストック・オプションを費用計上する根拠として，従業員等の提供する労働サービスの消費を上げている。たしかに，オプションを付与された従業員等が労働サービスを提供するかもしれないが，それが自明であるかは疑問であった。かりにそうでなければ費用計上の根拠はそれだけ弱くなるはずである。そこで，実際はともかく理論上どのように考えることができるかを研究してみようと考えていた。この論点については，本研究にさきだって，多辺田将氏と共同で研究を進めていた。そこでは，先行研究を参考した数値計算をおこない，従業員ストック・オプションを付与した場合の従業員等の意思決定について分析していた。しかし，下記で言及する問題とともに，従業員等が提供する労働サービスとオプションの比較までは解明できていなかった。この点を解明するために本研究を開始した。

## 2. 研究の目的

国際会計基準(IASB(2004),par.10)や米国会計基準(FASB(2004),par.5)では，ストック・オプションについて，提供される労働サービスを直接測定し，それらを瞬時的な資産とみている。それを費消するから費用が認識されるわけである。本研究の目的は，そうした考え方に疑問を提起した，鈴木・多辺田(2009)の大幅な発展にある。

関連する先行研究では，たとえば Kulatilaka and Marcus(1994)では，再帰方程式によって，ストック・オプションがモデル化され，付与した場合の従業員等の意思決定が分析されているが，従業員等の努力水準が内生化されていない。他方，Acharya et al(2000) や堀田(2002)では，モデルにおいて，努力水準が明示されているが，モラルハザードのモデル化に問題がある。また，清水・堀内(2004)では，モラルハザードはモデル化されているものの早期行使の問題を扱っていない。それぞれ，特定の論点に特化しているが，少なくとも本研究のもとでは，オプションの経済的価値と労働サービスの関係を検討するため，努力水準，早期行使，モラルハザードの問題は同時に分析する必要があると思われる。それを行ったのが，鈴木・多辺

田(2009)であるが，上述の問題点が残されているのである。

他方，そうしたモデルそれ自体に関する成果のほかに，本研究は，財務会計に固有の成果とも関連する。たとえば，米山(2003)や斎藤(2006)，野口(2008)といった，制度的な会計理論研究は，後述するように，本研究の根拠に位置づけられている。そうした研究と，財務会計の周辺領域の研究とのリンケージを図ることが重要であるが，これらの理論研究のみでは一義的な解を導けないこともまた事実であろう。

さて，鈴木・多辺田(2009)では，簡潔なモデルが設定され，数値計算によって，オプションの付与により必然的に労働サービスが提供されるとは限らない点が示されている。しかし，当該研究には，(1)オプションと労働サービスの経済的価値の比較が分析されていない，(2)オプションの特徴である対象勤務期間の設定がない，(3)従業員等の効用関数が明示されていない，(4)実際のデータによる裏付けがない，といった問題点が残されている。これらの問題を解決しつつ，基準設定団体の根拠の問題点を明確に示すことが本研究の目的である。

(参考文献) IASB(2004) *International Financial Reporting Standard 2: Share-based Payment*. FASB(2004) *Statement of Financial Accounting Standards No. 123: Share-based Payment*. Kulatilaka and Marcus (1994) "Valuing Employee Stock Options" *Financial Analysts journal*. Acharya et al (2000) "On the optimality of resertting executive stock options" *Journal of Financial Economics*, Vol57. 清水・堀内(2004)『インセンティブの経済学』有斐閣。米山(2003)「ストックオプションの会計問題—費用認識の要否—」『学習院大学経済論集』第39巻。斎藤(2006)「株式購入オプションの会計基準とその争点」『会計』Vol. 170, No. 1. 野口(2008)「ストック・オプション会計基準の課題」『会計・監査ジャーナル』20 (2)。鈴木・川本(2007)「従業員ストック・オプションの費用の測定」『学習院大学経済論集』第44巻。鈴木・多辺田(2009)「従業員等の意思決定と従業員ストック・オプションの費用認識の根拠」『麗澤経済研究』第17巻，第2号。

### 3. 研究の方法

研究の方法としては、ゲーム理論の知見を先行研究を基礎としてつつ使用しておこなった。研究の進行としては、日本会計研究学会での報告をさしあたっての目標とし、その後、論文の投稿を最終的な目標として準備を進めた。まずは、種々の研究会に参加して意見を求めた。そうした研究者の意見が結果として本研究を向上させた。その後、種々の意見を参考に研究内容を修正をし、最終的に『会計プロGRESS』に投稿し、掲載を許可された。

### 4. 研究成果

研究成果のもっとも重要な点は、実際の会計基準の根拠の脆弱さを証明し、それを日本会計研究学会(第70回久留米大学)と本研究の目標としていた日本会計研究学会誌の『会計プロGRESS』で発表できたことである。

研究成果の具体的な内容としては、契約理論に基づくモデル分析により、労働サービスと、その対価として付与される従業員ストック・オプションの比較を行った。その結果、付与時点、行使時点を問わず、また、経済的価値の次元でも公正価値の次元でも、労働サービスと従業員ストック・オプションが等価で交換されるとは限らないことを明らかにした。分析における新しい知見は次の通りであった。第一に、権利確定期間中でなく、その後の期間における労働サービスを期待してオプションが付与される可能性を指摘した。第二に、労働サービスを特定期間に分離できない可能性を指摘した。第三に、仮に労働サービスの期間分離の問題を回避したとしても、通常、労働サービスとオプションが等価でないことを指摘した。これらにより、労働サービスそれ自体を費用とする現行の会計基準のもとであれば、不適切な費用認識による、単純な留保利益の資本組入の可能性が示唆されたことになる。

### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

鈴木大介・上村昌司(2012)「従業員等の意思決定と従業員ストック・オプションの費用計上」『会計プロGRESS』日本会計研究学会誌第13号(査読有), pp.107-119

〔学会発表〕(計 1 件)

鈴木大介・上村昌司“従業員等の意思決定と従業員ストック・オプションの費用認識”日本会計研究学会第70回大会久留米大学。2012年, 9月18日

### 6. 研究組織

#### (1) 研究代表者

鈴木 大介 (SUZUKI DAISUKE)

麗澤大学・経済学部・准教授

研究者番号：00535536