

# 新たな自社株式保有スキームに関する報告書

平成20年11月17日

新たな自社株式保有スキーム検討会

## 目次

はじめに	1
第1章 本検討の着眼点	1
第2章 現行法制度等との関係で特に留意すべき点等	5
第1節 会計上の取扱い	5
第2節 会社法上の論点	13
第3節 労働関連法上の論点	22
第4節 税務上の取扱い	29
おわりに	34
別紙1 新たな自社株式保有スキーム検討会 委員名簿	35
別紙2 新たな自社株式保有スキーム検討会 開催実績	36
参考資料 新スキーム概念図	37

## はじめに

資本市場の国際化や企業の国際展開の進展など、近年、我が国企業を巡る環境は大きく変化している。こうした中、企業が国際競争力を維持・向上させていくためには、新製品・新技術の開発や新市場の開拓といった企業の差異性を生み出し、競争力の源泉となる従業員のパフォーマンスの向上が重要である。そのため、従業員の勤労意欲や企業経営への参画意識、自社の株価向上に対する意識を高めることは重要であると考えられる。

我が国では、従業員の福利厚生や勤労意欲の向上等を目的に、従業員持株会が広く普及している<sup>1</sup>が、その取引形態等の特性から、従業員持株会による経済的効果は限定的であるとの指摘もなされている。

他方、近時においては、商法の累次の改正等を契機として、信託や中間法人といったビークルを利用して、従業員に自社株式を付与する新たなスキームが導入され始めており、当該スキームに対しては、従業員の勤労意欲向上や会社のガバナンス向上等による経済的効果がより期待できるとの指摘がある一方で、法制度上の取扱い等を巡る議論もなされている。

そこで、新たなスキームの有効な活用の観点から、現行法制度等との関係を巡る論点について分析・整理するため、経済産業省に「新たな自社株式保有スキーム検討会」を設置した。

本報告書は、当該検討会における検討<sup>2</sup>の成果として、新たなスキームの設計・運用等にあたり現行法制度等との関係で特に留意すべき点等について整理を行ったものである。

## 第1章 本検討の着眼点

### 1. 従来の従業員持株会の特性

我が国で広く普及<sup>3</sup>している従業員持株会については、従業員の財産形成を促進してその生活が安定すること、及び会社の利益との共同意識を高める

<sup>1</sup> なお、米国では、自社株式を活用した一般従業員向け報酬制度の1つとして、ESOP (Employee Stock Ownership Plan) が広く普及している (野村亜紀子「米国企業によるESOPの活用とわが国への示唆」資本市場クォーターリーVol. 9 - 3 WINTER (2006年) 142頁以下参照)。

<sup>2</sup> 本検討会は、平成19年11月から平成20年6月にかけて、6回にわたって検討を行った。(本報告書36頁別紙2参照)

<sup>3</sup> 東京証券取引所「平成19年度従業員持株会状況調査結果の概要について」(平成20年10月8日)によれば、平成20年3月末現在の東京証券取引所上場内国会社2,390社のうち、大和証券、大和証券エスエムビーシー、日興コーディアル証券及び野村證券の4社のいずれかと事務委託契約を締結している従業員持株会制度を有しているのは1,844社。この1,844社の従業員持株会への加入者数は、約191.2万人(加入率は平均で約45.84%)。

ことにより従業員の勤労意欲を向上させてその能率が増進すること<sup>4</sup>、会社に対して長期的なコミットメントを持つ(従業員)株主を育成すること<sup>5</sup>などが、会社の利益の向上等となる理由として挙げられている。

他方、従業員持株会は、従業員自身が負担する少額の拠出金を主たる原資に自社株式を順次買い増していくため、従業員持株会の自社株式保有割合は僅か<sup>6</sup>なものに留まること<sup>7</sup>や、従業員は、従業員持株会から任意に株式持分を引き出すことができること<sup>8</sup>などから、上記のような効果について限定的側面を有するといった指摘もなされている。

## 2. 新たなスキームの可能性

これに対し、近時、信託や中間法人といったベークルが、会社からの拠出金や金融機関からの借入等を利用して、将来従業員に付与する株式を一括して取得し、当該株式を一定期間保有<sup>9</sup>したあとに従業員(従業員持株会や退職者の場合もある)に付与する新たな自社株式保有スキーム<sup>10</sup>(以下「新スキーム」という。)が導入され始めており、当該スキームは、例えば、以下のような効果も創出できる可能性を有すると考えられる。

- 会社の業績に対してリスクを負い、経営者候補者の資質や経営の長期的要請等に精通している従業員の意思<sup>11</sup>等を反映して、ベークルが保有する株式の議決権行使が行われることによるガバナンスの向上や長期的視野に立った経営への寄与。
- ベークルが一定期間株式を保有することによる上述のガバナンス向上の効果の確保、及び従業員に中長期的な株価上昇へのインセンティブを提供する<sup>12</sup>ことによる従業員の勤労意欲向上の効果の確保。
- 企業の競争力の源泉となる従業員の利益と会社や株主の利益の連動性が高まることによる企業経営の効率性向上。

他方、新スキームについては、例えば、スキーム導入企業(以下「導入企業」という。)がベークルに対して恣意的な支配力を行使し得ることに対する懸

<sup>4</sup> 味村治「従業員持株制度(上)」商事法務研究430号(1967年)4頁。

<sup>5</sup> 加護野忠男「企業統治と競争力」伊丹敬之=藤本隆宏(編)『日本の企業システム第 期2巻』(有斐閣、2005年)300頁参照。

<sup>6</sup> 前掲(注3)における1,844社の従業員持株会の株式保有比率は、平均で0.86%。

<sup>7</sup> 小佐野広『コーポレート・ガバナンスと人的資本』(日本経済新聞社、2005年)162頁参照。

<sup>8</sup> 永野周志「従業員持株制度とコーポレート・ガバナンス」稲上毅=森淳二郎(編)『コーポレート・ガバナンスと従業員』(東洋経済新報社、2004年)221頁。

<sup>9</sup> 導入企業株式を、順次、従業員持株会へ売却していく場合もある。

<sup>10</sup> 本報告書上の総称。

<sup>11</sup> 伊丹敬之『日本型コーポレート・ガバナンス』(日本経済新聞社、2000年)270頁参照。

<sup>12</sup> 従業員に対して株価上昇へのインセンティブを提供する方法としては、ベークルが従業員持株会等に株式を売却する際に生じる譲渡益を、スキームの終了時等に従業員等に付与する方法も考えられる。

念や、当該スキームについて会社が財政的支援・負担をすること等と法制度等との関係を巡る議論も存在する。

### 3. 本検討における議論の着眼点

上述のとおり、新スキームを巡っては複数の議論が考えられるが、有効に活用されれば従業員の勤労意欲向上や導入企業のガバナンス向上等を通じて導入企業の利益の向上等に資することが期待できる。

そのため、本検討においては、新スキームの有効な活用を図る上で基礎的な考慮事項となる、新スキームと現行法制度等との関係で留意すべき点等について検討を進めた。

### 4. 本検討の対象となるスキームと論点

本検討では、経済的効果が期待される新スキームの有効な活用の観点から、議論の対象とするスキームを、( )導入企業からの独立性を有するピークルが、将来従業員に付与する株式を導入企業や市場から一括して取得し、当該株式について、従業員の意思や将来株式を取得する従業員の利益を考慮した議決権の行使が行われる<sup>13</sup>ことによって、ガバナンスの向上等が期待できるもの、及び( )ピークルが一定期間株式を保有する<sup>14</sup>ことによる上述のガバナンス向上の効果の確保や、従業員に中長期的な株価上昇へのインセンティブを提供することによる従業員の勤労意欲向上の効果の確保が期待できるものとし、具体的なスキームの仕組みは、実際に導入が進められているスキームを手掛かりに検討を進めた。

基本的な取引主体は、導入企業、ピークル、金融機関<sup>15</sup>、従業員<sup>16</sup>からなり、利用されるピークルは、ピークルが取得する株式等について、導入企業からの独立性を確保できる信託や中間法人<sup>17</sup>とした。

<sup>13</sup> この点、ストック・オプションは、当該権利が従業員等に付与されてから権利行使期間が始まるまで、もしくは実際に権利が行使されるまでは、一定の期間が置かれるのが一般的であり、当該期間中は議決権が行使されないため、今回の検討の対象となるスキームとは態様が異なる。同様に、例えば、退職時に自社株式が会社から退職者に付与されるスキームも、退職時まで議決権が行使されないことから、本検討の対象となるスキームとは態様が異なる。そのため、これらについては、今回の検討の対象として取り扱わない。

<sup>14</sup> 導入企業株式を、順次、従業員持株会等へ売却していく場合も含む。

<sup>15</sup> ピークルが金融機関から借入を行わずに、導入企業からの金銭拠出等を原資に導入企業株式を取得するスキームも考えられる。

<sup>16</sup> ピークルから自社株式を取得する主体として、従業員持株会を利用するスキームもある。

<sup>17</sup> 中間法人については、中間法人の議決権を有する社員と、財産的基礎の維持を図るための基金の拠出者の地位が制度的に分離されている(中間法人法33条など参照)ことなどから、例えば、中間法人の理事や社員に、「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議決権を行使すると認められる者」や、導入企業の「意思と同一内容の議決を行使すると認められる者」に該当しない者を選任する等の措置を講じることにより、導入企業からの独立性を確保することが可能であると考えられる。なお、「一般財団法人及び一般財団法人に関する法律」の施行(平成20年12月

- 1：以下、信託をビークルとして利用する新スキームを「信託スキーム」という。なお、本検討においては、従業員を受益者とする他益信託を設定する場合<sup>18</sup>の整理を行った。
- 2：以下、中間法人をビークルとして利用する新スキームを「中間法人スキーム」という。なお、法人をビークルとして利用して資産流動化スキームを構築する場合には、ビークルを営業者とする匿名組合契約を締結し、投資家に帰属する配当を損金に算入する方式（ペイ・スルー方式）が一般的との指摘<sup>19</sup>もあることから、本検討においては、中間法人スキームについては、導入企業を匿名組合出資者とし、中間法人を営業者とする匿名組合契約を締結する場合の整理を行った。

また、当該ビークルが株式を取得等するため<sup>20</sup>の財源は、導入企業からの金銭拠出（バリエーションとして、ビークルに付与した取得条項付新株予約権の取得対価としてビークルに導入企業株式を交付するものもある）や、金融機関からの借入（この場合、借入の返済には、例えば従業員持株会からの払込金<sup>21</sup>が利用される）とした。

- 3：ビークルが金融機関から借入を行う場合には、導入企業が当該借入について債務保証を行う場合の整理を行った<sup>22</sup>。

ビークルからの導入企業株式の譲渡先は、従業員持株会もしくは一定の要件（退職時等）を満たす従業員もしくは退職者とした<sup>23</sup>。<sup>24</sup>

上記のように、利用されるビークルや株式を取得するための財源、株式の付与方法などの組み合わせによって数種類のスキームが考えられるところであり、現時点で統一的なスキームがあるわけではない。また、どのよう

---

1日施行)に伴い「中間法人法」は廃止されるが、「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」の施行の際現に存する有限責任中間法人は一般社団法人として存続することとなっている（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律2条）。また、藤瀬裕司「一般社団法人制度の創設と資産流動化への影響」金融法務事情 No. 1768(2006年)16頁は、「一般社団法人と有限責任中間法人とは、基本的な制度設計において同一ということが出来る」としている。

<sup>18</sup> 従業員が、信託行為に定められた条件を満たすまで受益権を有しない他益信託を設定する場合もある。この場合、受益者が現に存しない間は、受益者のために権利を行使する（信託法126条1項）信託管理人を選任することが考えられる。

<sup>19</sup> 藤瀬裕司『新しい流動化・証券化ヴィークルの基礎と実務』（ピーエムジャー、2006年）30頁参照。

<sup>20</sup> ビークルが株式を取得するための金銭以外に、ビークルの諸費用に充てられる金銭、ビークルが借入を行う場合に借入債務が債務不履行になった時の損失補償に充てるための金銭などが考えられる。

<sup>21</sup> 当該払込金は、一般的には、従業員が負担する拠出金や会社からの奨励金からなる。

<sup>22</sup> 導入企業が債務保証を行う場合、導入企業が、当該債務保証に対する保証料をビークルから収受することも考えられる。

<sup>23</sup> 従業員持株会に対しては導入企業株式を順次有償譲渡する方法、従業員もしくは退職者に対しては導入企業株式を無償譲渡する方法などが考えられる。

<sup>24</sup> スキームの終了時にビークルに残余財産がある場合には、当該残余財産を従業員や導入企業に付与する方法が考えられる。

なスキームを構築・導入するかの判断は、スキームを導入する会社の規模や組織構造、財務状況、従業員の数、会社の経営戦略と当該スキームの目的との関係などによって異なり得る。

そのため、本検討においては、利用されるピークルの特性や、導入企業とピークルの関係、ピークルが導入企業株式を取得するための財源、従業員に対する導入企業株式の付与方法といった新スキームの基礎的構成要素に関して、現行法制度等との関係で特に留意すべき点等について検討を行った<sup>25</sup>。<sup>26</sup>

## 第2章 現行法制度等との関係で特に留意すべき点等

本検討において、新スキームの設計・運用等にあたり現行法制度等との関係で特に留意すべき点等として整理した事項は以下のとおり。

### （会計上の取扱い）

個別財務諸表及び連結財務諸表上の会計処理に係る論点。

### （会社法上の論点）

ピークルが導入企業株式を取得することと、子会社による親会社株式の取得禁止規制や自己株式に関する規制との関係。

導入企業が、ピークルや従業員に対して財政的支援を行うこと等と、株主の権利の行使に対する利益供与や株主平等原則、株式の有利発行規制との関係。

### （労働関連法上の論点）

導入企業株式に係る取引と労働基準法上の規制（「賃金の通貨払いの原則」、「強制貯蓄の禁止」）との関係。

### （税務上の取扱い）

信託スキームと信託税制（平成19年9月30日施行）との関係。

## 第1節 会計上の取扱い

### 1. 会計基準の状況

<sup>25</sup> 新スキームの概念図については、本報告書37頁参考資料参照。

<sup>26</sup> なお、新スキームと現行法制度との関係を巡る論点は、スキームの具体的な内容によって異なり得るものであり、本報告書は、当該論点を必ずしも網羅しているわけではない点に留意いただきたい。

## 1 - 1 . 我が国の会計基準

第1章にあるように、新スキームには数種類の組成方法が考えられ、現時点で統一的なものがあるわけではないが、その基礎的構成要素の一部に関連すると考えられる会計基準等としては以下のものが公表されている。

### < 中間法人（匿名組合）スキーム >

- ・ 金融商品会計に関する実務指針（日本公認会計士協会 会計制度委員会報告第14号）
- ・ 投資事業組合に対する支配力基準及び影響力基準の適用に関する実務上の取扱い（企業会計基準委員会 実務対応報告第20号）

### < 信託スキーム >

- ・ 信託の会計処理に関する実務上の取扱い（企業会計基準委員会 実務対応報告第23号）

なお、連結の範囲については、会計基準のコンバージェンス(収斂)の観点から、今後見直しが行われることが予定されている。

## 1 - 2 . 米国会計基準

米国においては、新スキームの一部と同様の性格を有するESOP（Employee Stock Ownership Plan：従業員による株式保有プラン）の会計処理を定めた会計基準（Statement of Position 93-6「Employers' Accounting for Employee Stock Ownership Plans」）が存在している。

当該会計基準では、ESOPの保有する財産（自己株式、借入金など）を、導入企業の個別財務諸表に含めることとされている。

## 1 - 3 . 国際会計基準

国際会計基準では、新スキームの基礎的構成要素に関連すると考えられる会計基準としてはSIC第12号「連結 特別目的事業体」があり、株式報酬制度の一環として設立された従業員給付信託（Employee benefit trust(or similar entity)）を支配している企業は、当該信託を特別目的事業体として連結することが求められている<sup>27</sup>。

この場合、当該信託の保有する財産（自己株式、借入金など）を、導入企業の連結財務諸表に含めることになる。

---

<sup>27</sup> International Accounting Standards Board 「Press Release 『IFRIC issues Amendment to the scope of SIC-12』」（11 November 2004）

## 2. 問題の所在

中間法人スキームの場合には匿名組合出資者が導入企業である点、また信託スキームの場合には委託者が導入企業である点、及び各ビークルの負担する借入金に対して導入企業が債務保証を行っている場合があることなどから、新スキームについてどのような会計処理をすることが適切かが問題となる。

また、導入企業から中間法人（匿名組合）又は受託者に対する自己株式の処分について、分配可能額の算定を保守的に行う観点から、処分の認識を行うべきではないとの指摘がある。

これらは、次のような論点として整理することが考えられる。

### < 中間法人（匿名組合）スキーム >

#### (1) 個別財務諸表

匿名組合への出資について、純額法<sup>28</sup>により会計処理を行うか、総額法<sup>29</sup>により会計処理を行うか - 【論点1】

総額法により会計処理する場合において、匿名組合に対する自己株式の処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理するか - 【派生論点1 - 1】

純額法により会計処理する場合において、匿名組合の借入金に対する債務保証をどのように会計処理するか - 【派生論点1 - 2】

純額法により会計処理する場合において、中間法人が導入企業の株式を譲渡したときに生じる取得原価と譲渡価額との差額を、損益取引によるものとして会計処理するか資本取引によるものとして会計処理するか - 【派生論点1 - 3】

#### (2) 連結財務諸表

中間法人や匿名組合は、連結財務諸表上、子会社に該当するかどうか - 【論点2】

### < 信託スキーム >

#### (1) 個別財務諸表

信託の財産を、委託者の財産として会計処理するか、委託者の財産

<sup>28</sup> 組合等の財産の持分相当額を出資金（金融商品取引法2条2項により有価証券とみなされるものについては有価証券）として計上し、組合等の営業により獲得した損益の持分相当額を当期の損益として計上する会計処理をいう（会計制度委員会報告第14号「金融商品会計に関する実務指針」（平成19年7月4日改正、日本公認会計士協会）第132項参照）。

<sup>29</sup> 組合財産のうち持分割合に相当する部分を出資者の資産及び負債として貸借対照表に計上し、損益計算書についても同様に処理する会計処理をいう（会計制度委員会報告第14号・前掲注（28）第308項参照）。

ではないものとして会計処理するか。 - 【論点 3】

信託の財産を委託者の財産として会計処理する場合において、信託に対する自己株式の処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理するか - 【派生論点 3 - 1】

信託の財産を委託者の財産ではないものとして会計処理する場合に、信託の借入金に対する債務保証をどのように会計処理するか - 【派生論点 3 - 2】

(2) 連結財務諸表

信託は、連結財務諸表上、子会社に該当するかどうか - 【論点 4】

### 3. 会計処理に関する論点整理

#### 3 - 1. 中間法人（匿名組合）スキーム

##### (1) 個別財務諸表上の会計処理

###### 【論点 1】匿名組合への出資の会計処理

匿名組合への出資の会計処理は、原則として、純額法により会計処理することとされている<sup>30</sup>。しかしながら、実質的に匿名組合出資者の計算で営業されている場合には、総額法により会計処理されることになると考えられる<sup>31</sup>。したがって、中間法人（匿名組合）スキームにおいて、具体的に、どのような場合に総額法により会計処理され、どのような場合に純額法により会計処理されるのかが論点となり得る。

実質的に匿名組合出資者の計算で営業されていると考えられるため総額法により会計処理する場合には、匿名組合の財産（自己株式、借入金等）の持分割合に相当する部分を出資者（導入企業）の資産及び負債として貸借対照表に計上し、損益計算書についても同様に処理することとなる。したがって、匿名組合に帰属する自己株式、借入金等は導入企業の個別財務諸表に含まれることになる。この場合、派生論点となり得るものとして、以下の項目があげられる。

###### 【派生論点 1 - 1】自己株式の処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理の対象とするか

匿名組合の財産を総額法により取込む会計処理を適用する場合に、導入企業が匿名組合に対して自己株式を処分する取引を、自己との取引とみて相殺処理するかどうか論点となり得る。相殺処理しない場合には、匿名組合に対して処分した自己株式を、会計上はその

<sup>30</sup> 会計制度委員会報告第 14 号・前掲注（28）第 132 項参照。

<sup>31</sup> 会計制度委員会報告第 14 号・前掲注（28）第 308 項参照。

払込価額で再取得したものとも考えられる<sup>32</sup>。

また、導入企業が匿名組合に対して新株の発行を行った場合に、匿名組合の財産を総額法により取込む会計処理を適用するにあたり、導入企業の資本金及び資本準備金の増加取引を、自己との取引とみて相殺処理するかどうか論点となり得る。相殺処理しない場合には、匿名組合に対して新たに発行した自己の株式を、会計上はその払込価額で再取得したものとも考えられる<sup>33</sup>。

純額法により会計処理する場合には、匿名組合の財産の持分相当額を出資金（金融商品取引法 2 条 2 項により有価証券とみなされるものについては有価証券）として計上し、匿名組合の営業により獲得した損益の持分相当額を当期の損益として計上する。したがって、匿名組合に帰属する自己株式、借入金等は導入企業の個別財務諸表に含まれないことになる。この場合、派生論点となり得るものとして、以下の項目があげられる。

#### 【派生論点 1 - 2】匿名組合の借入金に対する債務保証の会計処理

純額法により会計処理する場合、自社の株式のみを担保とする借入債務に対する債務保証を行なっている旨の偶発債務の注記を行うが、株価下落等により保証債務の履行を行う可能性が高くなったときに、債務保証損失引当金を計上し、損失として認識するかどうか論点となり得る。

#### 【派生論点 1 - 3】匿名組合における導入企業株式処分の会計処理

純額法により会計処理する場合、匿名組合が導入企業株式を譲渡したときに生じる取得原価と譲渡価額との差額を、匿名組合出資者である導入企業の損益として認識するか、自己株式処分差額（資本取引）として認識するかが論点となり得る。

### （2）連結財務諸表上の会計処理

#### 【論点 2】中間法人（匿名組合）の子会社判定

導入企業は、支配力基準に基づき、導入企業の「緊密な者」や「同意している者」と併せて、中間法人の議決権又は匿名組合の業務執行権の過

<sup>32</sup> 会社法上の取扱いについては、第 2 章第 2 節 2 . ( 1 ) 参照。

<sup>33</sup> 会社法上の取扱いについては、第 2 章第 2 節 2 . ( 1 ) 参照。

半数を保有しているか否かによって、子会社の判定を行うことになる<sup>34</sup>。したがって、中間法人（匿名組合）スキームにおいて、具体的に、どのような場合に中間法人（匿名組合）が子会社に該当し、どのような場合に子会社に該当しないのかが論点となり得る。

なお、匿名組合の財産（自己株式、借入金等）が個別財務諸表に反映されていても、このことと子会社に該当し連結の範囲に含まれることとは別個に判断すべきであるとされていることに留意が必要である<sup>35</sup>。

## 3 - 2 . 信託スキーム

### (1) 個別財務諸表上の会計処理

#### 【論点3】信託における委託者の会計処理

本検討においては、信託スキームについては他益信託を利用する場合を前提としているが、他益信託については会計処理が明確ではない<sup>36</sup>ため、会計処理について検討が必要となる。

信託スキームで信託設定当初は受益者が不存在の場合、目的信託の取扱いと同様に、信託の変更をする権限を有しているか、信託財産の経済的効果が委託者である導入企業に帰属するか否かの観点により、適用すべき会計処理を決定することができるのかどうか論点となる。

個別のケースにより異なるものの、信託の変更をする権限を有し、実質的に信託財産の経済的効果が委託者である導入企業に帰属すると考えられる場合には、総額法（信託に属する資産及び負債を委託者である導入企業が所有するものとみなして会計処理する方法<sup>37</sup>）によるべき場合が多いと考えられる。この場合、派生論点となり得るものとして、以下の項目があげられる。

#### 【派生論点3 - 1】自己株式の処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理の対象とするか

信託の財産を総額法により取込む会計処理を適用する場合に、導入企業が、他益信託に対して自己株式を処分する取引を、自己との取引とみて相殺処理するかどうか論点となり得る。相殺処理しない場合には、他益信託に対して処分した自己株式を、会計上はその

<sup>34</sup> 実務対応報告第20号「投資事業組合に対する支配力基準及び影響力基準の適用に関する実務上の取扱い」（平成18年9月8日、企業会計基準委員会）Q1のA2参照。

<sup>35</sup> 実務対応報告第20号・前掲注（34）Q1のA3参照。

<sup>36</sup> 実務対応報告第23号「信託の会計処理に関する実務上の取扱い」（平成19年8月2日、企業会計基準委員会）は、自益信託を前提としている（一部、目的信託の会計処理も示されている）。

<sup>37</sup> このような観点からの会計処理については、目的信託の場合であるが、実務対応報告第23号・前掲注（36）Q6のA参照。

払込価額で再取得したものとも考えられる<sup>38</sup>。

また、他益信託に対して有効に新株の発行を行った場合に、信託の財産を総額法により取込む会計処理を適用するにあたり、導入企業の資本金及び資本準備金の増加取引を、自己との取引とみて相殺処理するかどうか論点となり得る。相殺処理しない場合には、他益信託に対して新たに発行した自己の株式を、会計上はその払込価額で再取得したものとも考えられる<sup>39</sup>。

一方、信託の変更をする権限を有さず、実質的に信託財産の経済的効果が委託者である導入企業に帰属すると考えられない場合には、純額法（信託に属する資産及び負債は委託者である導入企業に属さないものとみなして会計処理する方法）によるべき場合が多いと考えられる。この場合、派生論点となり得るものとして以下の項目があげられる。

#### 【派生論点3 - 2】信託の借入金に対する債務保証の会計処理

会計上、純額法による場合、自社の株式のみを担保とする借入債務に対する債務保証を行なっている旨の偶発債務の注記を行うが、株価下落等により保証債務の履行を行う可能性が高くなったときに、債務保証損失引当金を計上し、損失として認識するかどうか論点となり得る。

### (2) 連結財務諸表上の会計処理

#### 【論点4】信託の子会社判定

信託スキームの場合、他益信託が「会社に準ずる事業体」に該当するかどうか明確ではないが、連結財務諸表上、当該信託が子会社にあたるかどうか検討する必要がある。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、受益者が複数の信託の中には、連結財務諸表上、子会社とみる方が適切な会計処理ができる場合があるとされている<sup>40</sup>。

したがって、信託スキームにおいて、具体的な、どのような場合に信託が子会社に該当し、どのような場合に子会社に該当しないのかが論点となり得る。

<sup>38</sup> 会社法上の取扱いについては、第2章第2節2.(1)参照。

<sup>39</sup> 会社法上の取扱いについては、第2章第2節2.(1)参照。

<sup>40</sup> 実務対応報告第23号・前掲注(36)Q2のA参照。

#### 4. 小括

中間法人（匿名組合）や信託といったピークルを利用して、従業員に自社の株式を付与するスキームについての個別財務諸表上及び連結財務諸表上の論点は以下のように整理できる。

	A 中間法人（匿名組合）スキーム		B 信託スキーム	
個別	オンバランス	オフバランス	オンバランス	オフバランス
	匿名組合の財産（自己株式、借入金等）を導入企業の財務諸表に含める。【論点1】	匿名組合に対する出資金として会計処理（自己株式、借入金等は計上せず）。【論点1】	信託の財産（自己株式、借入金等）を導入企業の財務諸表に含める。【論点3】	信託の財産（自己株式、借入金等）を導入企業の財務諸表に含めない。【論点3】
	匿名組合に対する自己株式処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理するか【派生論点1-1】	匿名組合に対する債務保証についての会計処理【派生論点1-2】 匿名組合における導入企業株式処分の会計処理【派生論点1-3】	信託に対する自己株式処分又は新株発行を自己との取引として相殺処理するか【派生論点3-1】	信託に対する債務保証についての会計処理【派生論点3-2】
連結	連結される【論点2】 連結されない【論点2】		連結される【論点4】 連結されない【論点4】	

導入企業においては、財務内容を適正に開示する観点から、契約内容の実態やその他諸事情を勘案して、その経済実態が財務諸表に反映されるように、実務上、適切な会計処理が行われる必要があると考えられる。したがって、今後、これらの論点に係る会計上の取扱いが明確化されることが期待される。

## 第2節 会社法上の論点

### 1. 子会社による親会社株式の取得禁止規制との関係

会社法上、子会社が親会社の株式を取得することは原則として禁止されている(会社法135条1項、976条10号)。これは、子会社は親会社から出資を受け、かつ、株式の保有を通じて親会社の支配を受けていることから、取得を自由にすると、親会社に関する自己株式取得による弊害が生じる可能性があることによる<sup>41</sup>。

本件スキームにおいては、導入企業がピークルに対して一定の財政的支援(従業員に対する奨励金の支給、ピークルに対する金銭拠出(匿名組合出資や信託設定)、ピークルが行う借入に関する債務保証等)を行うなど、導入企業とピークルの間に一定の関係性があることに鑑み、ピークルが導入企業の子会社に該当するか否かが問題となる。

この点、会社法上、子会社に該当するか否かは、他の会社によって「財務及び事業の方針の決定」を支配されているか否か(いわゆる実質支配力基準<sup>42</sup>)により判断される<sup>43</sup>。

### 2. 自己株式に関する規制の適用の有無

#### (1) 問題の所在

会社法上、他人名義による会社の株式の取得が当該会社の計算による場合には、自己株式に関する取得手続規制や取得財源規制による制限(会社法156条以下<sup>44</sup>)が課されるものと解されている。これらの自己株式に関する取得の規制は、(i)株主への出資の払戻しと同様の結果を生じ会社債権者の利益を害する、(ii)一部の株主のみから取得するなどの場合には、株主間の不平等を生じさせ、また、取得価額によっては残存株主との間の不平等を生じさせる、(iii)反対派株主から株式を取得することに

<sup>41</sup> 江頭憲治郎『株式会社法(第2版)』(有斐閣、2008年)256頁(神田秀樹『会社法(第10版)』(弘文堂、2008年)91頁も同旨)。なお、会社自身による自己株式の取得の規制が、手続・取得限度額等に制約を課して取得を認めるものであるにもかかわらず、子会社による親会社の株式取得が禁止される理由は、同様の財源規制を設けることが法技術的に困難であることによる(江頭・前掲256頁、神田・前掲92頁)。

<sup>42</sup> 会社法2条3号、会社法施行規則3条1項・3項。

<sup>43</sup> 会社法の立法担当官の解説においては、「財務諸表等規則における「子会社」と会社法上の「子会社」の定義は実質的に同内容と解して差し支えない」(相澤哲ほか『論点解説 新・会社法千問の道標』Q223(商事法務、2006年))とされていることを踏まえると、両者を別異に取り扱うことは想定されていない。

<sup>44</sup> さらに、会社の計算で不正に当該会社の株式の取得が行われた場合について、それに関与した取締役や監査役等に対する罰則も規定されている(会社法963条5項1号)。

より取締役が会社支配を維持する等、経営を歪める手段に利用される、(iv)相場操縦やインサイダー取引などに利用され証券市場の公正を害するといった弊害を生じさせるおそれがあることを理由とする<sup>45</sup>。

その上、自己株式については、会社支配の公正を維持するため<sup>46</sup>、議決権行使が禁止されている(会社法308条2項)。また、会社の収益力に関する誤解を与えるおそれがあることから<sup>47</sup>、剰余金の配当をすることもできない(会社法453条)。

新スキームにおいては、ピークルが所有する株式につき、議決権行使や剰余金の配当を行うことが予定されている。しかしながら、仮にピークルが導入企業株式を取得することが、導入企業の会社の計算によるものとして、自己株式に関する規制に服する場合には、ピークルの所有する株式について議決権が認められず、また、これに対する配当もできないこととなり、従業員に対する長期的インセンティブの形成や従業員によるガバナンス効果といった本スキームの目的が減殺されるおそれがある<sup>48</sup>。そのため、ピークルによる株式取得が、導入企業の会社の計算によるものとして、自己株式に関する規制の適用を受けるか否かが問題となる。なお、前記第2章第1節のとおり、導入企業の個別財務諸表上、ピークルが保有する導入企業株式を「自己株式」として扱う会計処理を行うことがあり得るが、かかる会計処理を行う必要性の判断と、ピークルによる導入企業株式の取得が会社の計算によるものとして自己株式に関する規制の適用を受けるか否かの判断は、理論上は、別個のものである。したがって、こうした会計処理を行うからといって、ピークルによる導入企業株式の取得が「会社の計算による」取得に該当することには直ちにはならないと考えられる。

## (2) 検討

「会社の計算による」取得に該当するか否かの判断については、必ずしも確立した基準は存在しないものの、大要、以下のような要素を総合的に考慮して判断されると考えられる<sup>49</sup>。

<sup>45</sup> 江頭・前掲注(40)234頁。

<sup>46</sup> 江頭・前掲注(40)251頁。

<sup>47</sup> 江頭・前掲注(40)251頁の注(1)。

<sup>48</sup> 本論点は、ピークルが市場取引等の方法により導入企業以外の第三者から株式を譲り受ける場合に関するものであり、導入企業からピークルに対する新株発行又は自己株式の処分によって株式を取得する場合には、会社の資金による仮装払込み(会社法208条)への該当性の問題として位置付けられるとの考え方もある(例えば、龍田節「会社の計算による自己株式の取得」法学論叢138巻4・5・6号(1996年)3頁)。

<sup>49</sup> 本文記載の整理は、龍田・前掲注(48)の整理に依拠している。

- 取得に用いる資金の出所
- 取得のための取引に関する意思決定の所在
  - ・ 取引相手方の選択
  - ・ 買付価格の決定
  - ・ 買付時期の決定 など
- 取得した株式に対する支配の所在
  - ・ 株式の処分や株主権行使に関する権限の所在
  - ・ 配当や売買差損益の帰属

#### (i) 取得に用いる資金の出所との関係

新スキームでは、導入企業株式の取得財源が実質的に導入企業から拠出される場合がある。具体的には、(i)従業員に対する奨励金の支給、(ii)ピークルに対する金銭拠出(匿名組合出資や信託設定)や、(iii)ピークルが行う借入に対する債務保証がある。

しかしながら、以下の点に鑑みれば、上記の資金的関係のみをもって、直ちに、ピークルによる導入企業株式の取得が会社の計算による自己株式の取得に該当することにはならないと考えられる<sup>50</sup>。

- 当該資金拠出により従業員の福利厚生や、勤労インセンティブ向上等に資すること。

#### (理由)

- ・ 従来の従業員持株会において会社が従業員に支給する奨励金については、従業員の福祉を増進させる限り、会社の計算とは評価されないとの理解が一般的であると考えられる<sup>51</sup>。
- ・ これと同様に、新スキームについても、財政的支援を行うことが従業員の福利厚生や勤労インセンティブの向上を図るための負担として合理的範囲内にとどまるのであれば、当該財政的支援は、会社の計算と直ちに評価されるものではないと考えられる。

<sup>50</sup> 会社が取得資金の貸付・保証を行うこと自体は、直ちに会社の計算による取得に該当するものではないとする見解が一般的である。例えば、上柳=鴻=竹内編『新版注釈会社法(3)』(有斐閣、1986年)234頁[蓮井良憲]、大隈健一郎=今井宏『会社法論(第3版)』(有斐閣、1991年)444頁、龍田・前掲注(48)8頁参照。

<sup>51</sup> 例えば、河本一郎ほか『《座談会》従業員持株制度をめぐる諸問題』「従業員持株制度 企業金融と商法改正」(有斐閣、1990年)39頁の森本発言・神崎発言、味村・前掲注(4)4頁。

- ビークルによる借入は、導入企業が保証を行う時点で既に返済の見込みのない名目的なものではないこと。

(理由)

- ・ ビークルによる借入債務について十分な返済可能性があれば、かかる借入債務に対して導入企業が保証を行うとしても、現実に会社財産が毀損されるおそれは大きいとはいえない。これに関して、ビークルが従業員持株会に対して保有株式の譲渡を行い、その対価の支払を受けることが担保されていれば、ビークルはその対価を借入債務の返済に充てることができる。ただし、その場合にも、ビークルによる株式譲渡が時価を基準に行われるときには、借入債務の返済に充てることのできる金額は導入企業株式の時価に応じて変化する。したがって、ビークルの借入債務の返済可能性は、将来における導入企業の株価の推移に左右されることになるが、将来導入企業の株価が下落することが具体的に予想されるといった特段の事情のない限り、通常は、ビークルの借入債務には十分な返済可能性があると考えられる。

: 保証料の収受について

上記に加えて、導入企業が債務保証に対する保証料を収受する場合、その金額が保証リスクに見合った適正なものといえるのであれば、それは、導入企業による債務保証が実質的な取得資金の負担とみなされるような形式的なものでないことを補強する一要素と考えられるとの指摘もある。すなわち、導入企業は保証債務により、自社株式の値下がりによるダウンサイドリスクを負担することになるが、当該リスクのみ一方的に負担するのではなく、リスクに応じた適正な保証料を収受することが、導入企業にとっての債務保証の経済的合理性を説明する一助になると考えられる。

## (ii) 導入企業株式の取得取引に関する意思決定権の所在との関係

ビークルによる導入企業以外からの導入企業株式の取得について、それを実行するか否かの決定や、実行する場合におけるその相手方・取得時期・取得価額といった買付条件の決定を導入企業が行うことは、当該株式取得が導入企業の支配下で行われるものであることを窺わ

せる事情と考えられる。

これに関して、新スキームにおいては、導入企業がスキームを導入するか否かについて裁量を有することになるものの、後記(iii)のとおり、スキーム導入後、ピークルが保有する株式に対する支配が導入企業に帰属しないのであれば、スキームの導入につき導入企業が裁量を有しているからといって、直ちにピークルによる株式取得が会社の計算によると評価されるものではないと考えられる。

### (iii) 取得した株式に対する支配の所在との関係

株式の処分や株主権行使に関する権限、あるいは、配当や売買差損益の帰属は、当該株式に関する支配の所在を窺わせる重要な事情と考えられる。

すなわち、株式の処分や株主権行使に関する判断の独立性が確保されていること( 1 )や、配当や売買差損益が導入企業に帰属しないこと( 2 )は、ピークルが保有する株式に対する支配が導入企業にないとする重要な事情といえる。

- 1 株式の処分や株主権行使に関する判断の独立性について
  - ・ (i) 議決権行使についての判断や、(ii) 導入企業に対する敵対的又は友好的買収が仕掛けられた局面における、これに応じるか否かについての判断の独立性が確保されていることが、ピークルが保有する株式に対する支配が導入企業にないことを明らかにする上で、特に重要であると考えられる。
  - ・ ピークルが保有する導入企業株式に係る議決権行使の方法として、例えば、従業員持株会を利用するスキームについては、従業員持株会における議決権行使状況(賛成・反対の比率)を踏まえて、受託者・中間法人が議決権行使を行う方法<sup>52</sup>、従業員持株会を利用しないスキームについては、導入企業から独立した受託者・中間法人が、予め、新スキームに基づいて将来株式を受領する従業員の利益に沿うよう策定したガイドラインや個別議案に対する従業員の意識調査に従った議決権行使を行う方法が考えられる(注)。
  - ・ 上記の方法による場合、ピークルによる議決権行使の独立性

<sup>52</sup> 典型的には、従業員持株会における賛成・反対の比率は、受給要件を満たす将来の従業員(退職者等)の利益を勘案する上での重要な判断材料と考えられることから、これをピークルによる議決権行使にも反映させる方法(不統一行使)がある。その他、従業員持株会による賛成・反対の議決権行使のうち、いずれが多い方と同一の議決権行使を行う方法(統一行使)も考えられる。

を確保する上で、従業員持株会による議決権行使の独立性が確保されることが重要である<sup>53</sup>。この点、従業員持株会において、理事長が持株会名義の株式に係る議決権を行使するが、組合員たる従業員は自らの持分について不統一行使を指示できる仕組みが採られている場合には、(a)理事長の導入企業からの独立性が確保されていることや、(b)会社提案への反対を申し出た従業員がそのことをもって不利益に扱われない仕組みが講じられていることが、従業員持株会による議決権行使の独立性を確保する上で望ましいと考えられる。

- ・ 上記の方法による場合、具体的な議決権行使の方法を決定するにあたっては、受託者・中間法人に一定程度の裁量性が存することになると考えられる。したがって、取締役など、導入企業経営陣や導入企業経営陣と利害関係が強いと認められる者が信託管理人や中間法人の理事に就任することは、議決権行使の独立性の考え方から問題がある。
- ・ 議決権行使内容の決定方法やそれに伴う留意点に関する以上の点は、導入企業の買収時における売却判断についても基本的に妥当すると考えられる。
- ・ なお、新スキームは受給要件を満たす将来の従業員のためのものであることから、議決権行使等に関する判断の独立性を確保するにあたっては、これらの従業員の利益の観点から判断が行われることが原則である。他方、現時点では受給権者が確定していないことを考えると、例えば上記・のような仕組みであれば、通常は、かかる原則に沿うものとして実務上も採りうる現実的なスキームであると考えられる。これに対して、例えば、ごく一部の従業員の意向のみによって決定される場合など、受給要件を満たす将来の従業員全体の利益を考慮しているとは言い難い方法により議決権行使の判断が行われることは適切ではないものと考えられる<sup>54</sup>。

---

<sup>53</sup> 従業員持株会における議決権行使の独立性は、会社による奨励金の支給が株主の権利行使に関する利益供与（会社法120条）に該当しないための条件としても確保される必要がある（後記第2章第2節3.（1）参照）。

<sup>54</sup> 信託を用いるスキームについては、信託法上も、受託者は忠実義務（信託法30条）等を負っていることから、議決権行使や買収時の株式売却を含む信託事務の処理は、あくまで受益者である将来の従業員（退職者等）の利益の観点から行われるべきであり、導入企業の現経営陣のために行われるべきものではない点にも留意が必要である（ただし、忠実義務等の具体的内容は、信託行為の内容により異なる）。また、同様の点は、受益者のために権利を行使する立場として善管注意義務（信託法126条1項）等を負っている信託管理人についても妥当すると考えられる。

注：その他にも、従業員持株会の利用の有無に関わらず、従業員の代表者や有識者等から構成される委員会において議決権行使の内容を決定する方法を採用することも考えられる。この場合についても、導入企業経営陣や導入企業経営陣と利害関係が強いと認められる者が委員に含まれることは、議決権行使の独立性に疑義を招くおそれがあるものと考えられる。

## 2：配当や売買差損益の帰属について

- ・ ビークルが保有する株式に対する配当や、ビークルに発生する売買差損益が導入企業に帰属することは、第三者名義で取得された株式の支配が導入企業に属することを推認させる重要な事情であると考えられるが、会社の計算によるものと評価されるか否かは、最終的には前記の諸要素を総合的に考慮して判断されるものであり、ビークルが保有する株式について、その処分や株主権行使に関する権限を導入企業が有しない等の場合には、当該株式に対する支配は導入企業にはないといえる場合もあり得ると考えられる。

## 3．その他の会社法上の諸規制との関係

ビークルや従業員が株式を取得するために導入企業が行う財政的支援((i) 従業員に対する奨励金の支給、(ii) ビークルに対する金銭拠出(匿名組合出資や信託設定)、(iii) ビークルが行う借入に対する債務保証)について、以下の点が問題となり得る。

- ・ 株主の権利の行使に関する利益供与(会社法120条、970条)
- ・ 株主平等原則(会社法109条1項)
- ・ 有利発行規制(会社法199条2項、201条1項、309条2項5号)

なお、これらの点については、従業員持株会における奨励金を巡って類似の議論があることから、これと整合的に考えることが必要である。

### (1) 利益供与との関係

企業経営の健全性を確保するとともに、会社財産の浪費を防止するため、会社が、株主の権利の行使に関し、自己またはその子会社の計算で財産上の利益を供与することは禁じられている(会社法120条1項)。

この点、新スキームでは、導入企業は、ピークルや従業員が株式を取得するために財政的支援を行うことから、これが利益供与の禁止規定に抵触しないか否かが問題となる。

導入企業による財政的支援は、従業員に対する長期的インセンティブの形成や従業員によるガバナンス効果といった新スキームの目的のために行われるものであり、導入企業株式を取得することとなるピークルや従業員に経営陣に有利な議決権行使等をさせることを目的として行われるものであってはならない。すなわち、導入企業の主観的な意図が正当なものであることに加えて、新スキームの内容から見ても、当該財政的支援が「株主の権利の行使に関し」(会社法120条1項)で行われるのではないことが担保されていることが、利益供与の禁止に抵触しないために必要と考えられる。

このように、導入企業による財政的支援が、真に新スキームの目的に沿うものであることを客観的に担保する上では、少なくともピークルや従業員による議決権行使の独立性<sup>55</sup>が確保されていることが必要と考えられる。

また、従業員のスキームへの参加・脱退、あるいは保有株式の処分に対する制約や、財政的支援の内容( )が、スキームの目的からみて合理的なものであることも、財政的支援が従業員の福利厚生や勤労インセンティブの向上を図る目的によるものであることを客観的に担保するために必要と考えられる<sup>56</sup>。

#### 従業員持株会を利用するスキームにおいて会社が支給する奨励金について

- ・ 従来の従業員持株会の議論においては、会社が支給する奨励金について、例えば、従業員の負担による積立金の3%ないし20%程度が適当であるなど、その拠出割合に着目した形で奨励

<sup>55</sup> なお、この点に関しては、日本証券業協会「持株制度に関するガイドライン」(平成18年10月)によれば、持株会が取得した株式の管理等に関して、規約上、理事長は、株主総会招集通知の内容を会員に周知させること、株主総会における議決権は、理事長が行使するが、各会員は総会ごとに理事長に対して特別の行使(不統一行使)をする旨の指示ができること、及び、会員の持分が売買単位相当に達し、当該会員の申し出があった場合、当該会員名義への書換え又は実質株主登録を行うことにつき規定を設けなければならないとされている。

<sup>56</sup> 福井地判昭和60年3月29日(判例タイムス559号275頁)においては、会社から従業員持株会に対する奨励金の支出について、合理的な制約を除き持株会の入退会に特段の制約がないこと、議決権行使について制度上は各会員の独立性が確保されているなど取締役等の意思を議決権行使に反映させる方法は制度上存しないこと、一定数を超えた保有株式を処分できること、奨励金の額や割合も従業員持株会制度の趣旨・目的以外の何らかの目的を有するほどのものではないこと、を理由として、利益供与への該当性が否定されている。

金の支給に関する一定の限界を示唆する見解<sup>57</sup>も示されているが、かかる見解は、旧商法上、自己株式取得が原則として禁止されていた当時のものである。これに対して、近年では、従業員負担による積立金に対する奨励金の割合を50%や100%とする事例も見受けられる。

- ・ そもそも、会社法上、従業員に対する奨励金支給の規模（従業員拠出分に対する支給割合や、支給金額など）が問題になるのは、それが、その他の福利厚生制度における給付水準や当該会社の利益水準等の事情を勘案すると、従業員の福利厚生等の制度目的から見て過大であることから、当該制度自体が自己株式取得規制などの会社法上の諸規制の潜脱と疑われるような場合であると考えられる。
- ・ こうした点に鑑みれば、自己株式取得が解禁されている会社法の下においては、少なくとも、議決権行使の独立性が確保され、奨励金の支給額が、従業員持株会による株式取得時点における分配可能額の範囲内に収まっており、さらに、奨励金の支給額がその他の福利厚生制度における給付水準や当該会社の利益水準等に照らして相当な規模である限り、奨励金の支給額については、必ずしも、従業員積立分の何%以内でなければならないといった画一的な制約が導かれるものではなく<sup>58</sup>、個別企業の状況に応じて判断されるべきものであると考えられる。

## （２）株主平等原則との関係

会社は、株主を、その有する株式の内容および数に応じて、平等に取り扱わなければならない（会社法109条1項）。

新スキームにおいて、導入企業は、スキームに参加する結果自社の株主たる地位を有することとなる従業員に限り財政的支援を行うことになることから、かかる財政的支援が株主平等原則に抵触するか否か

<sup>57</sup> 東京弁護士会会社法部（編）『利益供与ガイドライン』（商事法務研究会、2001年）125頁では、「従業員の株式取得に関し会社が支給する奨励金は、その金額が従業員に対する福利厚生制度の内容として妥当な範囲であれば、株主の権利の行使に関する利益供与とはならない、・・・積立金の3%ないし20%の程度であれば問題ないと思われる」との見解が示されている。

<sup>58</sup> 大和正史「従業員持株制度と利益供与の禁止」商事法務999号（1984年）4頁も、「従業員持株制度をして従業員の財産形成の助成および経営参加意識の向上を通じて勤労意欲を増進するため等の方策として位置づけ、奨励金等の支給をこれらに対する福利厚生費の支出と構成するのであれば、会社による拠出額の相当性の判断に際しては、従業員の積立金に対する比率が基準となるのではなく、奨励金の総額、具体的には、会社の利益のうちどの程度の割合までを従業員持株制度に関連する福利厚生費として支出することができるか、が基準となると考えるべきである。」とする。

が問題となる。

これに関しては、従来の従業員持株会における奨励金支給に関する一般的見解<sup>59</sup>と同様、従業員の株主としての地位に基づいて支払われるものではなく、従業員という地位に基づいてなされるものであるから、株主平等原則には抵触しないと考えられる。

### (3) 有利発行規制との関係

ビークルや従業員による株式取得について導入企業が財政的支援を行うことが、払込金額を実質的にディスカウントしているものと評価されることにより、実質的にみて株式の有利発行に該当しないかが問題となる。

これに関しては、形式的には、払込金額を含む募集事項が均等に定められた募集行為であって、財政的支援はこれとは別に行われているものであることや、会社の計算による自己株式の取得に該当しない限りにおいて、既発行の株式の第三者からの取得に財政的支援を与えることができることとの実質的なバランスに鑑みると、新株発行や自己株式処分の際に取得者に対する財政的支援を行うことが、直ちに有利発行にはあたることにはならないと考えられる<sup>60</sup>。

上記の点に鑑みれば、ビークルによる株式取得が導入企業の「会社の計算による」自己株式の取得にあたらぬ場合(この点については、前記第2章第2節2.参照)には、払込金額自体が「特に有利な金額」(会社法199条3項)にあたらぬ限り、有利発行にも該当しないと考えられる。

## 第3節 労働関連法上の論点

### 1. 導入企業株式の給付と「賃金通貨払いの原則」との関係

#### (1) 問題の所在

導入企業が、従業員持株会を活用せずに、ビークルを通じて一定の要件を満たす従業員に対して退職時に無償で自社株式を給付するスキーム(以下、この節において「従業員退職時給付型スキーム」という。)の場合、当該スキームにおいて、導入企業からビークルを通じて退職者に無償で給付される自社株式が労働基準法(以下「労基法」という。)上の「賃金」(労基法11条)に該当することにより、賃金を通貨で支払う

<sup>59</sup> 例えば、河本一郎「従業員持株会への奨励金と利益供与」商事法務1088号(1986年)3頁。

<sup>60</sup> 弥永真生「自己株式取得の制限と従業員持株制度」法学セミナー256号(1998年)98頁。

ことを原則とする「賃金の通貨払いの原則」<sup>61</sup>(労基法24条)に抵触するか否かが問題となる。

新スキームのうち、ピークルが一括して取得した導入企業株式を、従業員持株会に順次売却するスキーム(以下、この節において「従業員持株会発展型スキーム」という。)は、従業員が従業員持株会に加入(入退会は従業員の任意)し、自ら金銭を拠出して株式を取得するものであって、使用者が当該株式を付与するものではないことから、通常、労基法上の賃金の「通貨払いの原則」に抵触することはないものと考えられる。また、企業拠出(奨励金)によって取得する株式については、後記2.(2)のとおり、従業員持株会への入退会が真に従業員の自由意思に委ねられている限り、奨励金が労基法上の賃金に当たらないことから、当該奨励金によって取得した株式も賃金に当たらず、賃金の「通貨払いの原則」に抵触することはないものと考えられる。

## (2) 検討

### (「労働の対償」についての判断基準)

労基法11条において、賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。「労働の対償」<sup>62</sup>であるか否かについては、以下の3つが行政実務上の判断基準とされている<sup>63</sup>。

(イ) 「任意的、恩恵的なもの」<sup>64</sup>であるか否か。

(ロ) 「福利厚生施設」<sup>65</sup>であるか否か。

(ハ) 「企業設備<sup>66</sup>の一環」であるか否か。

<sup>61</sup> 労基法24条は、原則、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と規定(賃金の通貨払いの原則)しており、「貨幣経済の支配する社会では最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務づけ、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり弊害を招くおそれが多い実物給与を(注:原則)禁止」している。(厚生労働省労働基準局(編)『労働基準法 上(改訂新版)』(労務行政、2005年)338頁参照。)

<sup>62</sup> 「労働の対償」とは、「広く使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して、その報酬として支払うもの」をいう。(厚生労働省労働基準局・前掲注(61)156頁参照。)

<sup>63</sup> 厚生労働省労働基準局・前掲注(61)156頁から160頁参照。

<sup>64</sup> 「任意的、恩恵的なもの」として、例えば、就業規則等による使用者の支払義務がない場合における結婚祝金、慶弔(災害)見舞金、忌慰金等が挙げられる。

<sup>65</sup> 「福利厚生施設」という概念は、「賃金という概念をとらえるために賃金の周辺にあるこれらのものを便宜的に用いることによって、賃金の概念を明確にしようとするもの」であるとされる(厚生労働省労働基準局・前掲注(61)158頁参照)。例えば、会社の浴場施設、運動施設などの従業員の共同の施設や、貸与を受けない者に対して定額の均衡給与が支給されていない場合における社宅等住宅の貸与、従業員の任意契約した生命保険料の補助金等の福利厚生給付が挙げられる。

「任意的、恩恵的なもの」、「福利厚生施設」、「企業設備の一環」のいずれかに該当する場合には、通常、労基法11条の「賃金」に該当しないと考えられる。

この点、従業員退職時給付型スキームにおける自社株式の給付は、労働者の個人的な吉凶禍福に際して支払われる（イ）「任意的、恩恵的なもの」ではなく、また、企業が当然具備しておかねばならない（ハ）「企業設備」でもないため、（ロ）「福利厚生施設」に該当するか否かを整理すべきであると考えられる。

「福利厚生施設」であるか否かを判断するにあたっては、次の4点が行政実務上の判断基準<sup>67</sup>とされている。

実物給与については、「福利厚生施設」の範囲は、なるべくこれを広く解釈すること。

労働者の個人的利益に帰属するか否か。

使用者の支出が個々の労働者について分明であるか否か。

労働者の必然的な支出を補うものであるか否か。

また、現在の社会経済のもとにおいて、社会通念上賃金として保護すべきか否かという目的論的な考慮をも加えて判断しなければならない<sup>68</sup>とされている。

#### （「福利厚生施設」についての判断基準に基づく検討）

以下、従業員退職時給付型スキームを上記4つの判断基準に当てはめて検討する。

##### （ ）労働者の必然的な支出を補うものであるか否か（前記 ）

労働者の必然的な支出を補うものである場合には賃金性を肯定する方向に働くが、本スキームにおいては「労働者の必然的な支出」が存在しないことから、この基準からは本スキームについての判断はできない。

##### （ ）労働者の個人的利益に帰属するか否か（前記 ）

---

<sup>66</sup> 「企業設備」とは、「企業が経営体として労働者から労務を受領するため、当然具備しておかなければならない有形、無形のすべての設備」をいう（厚生労働省労働基準局・前掲注（61）159頁参照）。例えば、作業服、作業用品代、出張旅費、社用交際費、器具損料等が挙げられる。

<sup>67</sup> 厚生労働省労働基準局・前掲注（61）158頁以下参照。

<sup>68</sup> 厚生労働省労働基準局・前掲注（61）158頁参照。

労働者の個人的な利益に帰属する場合には賃金性を肯定する方向に働くが、本スキームにおいては、自社株式は従業員個人に給付されるため、従業員の個人的利益に帰属することから、この基準からは本スキームについて賃金性が肯定されるものと考えられる。

( ) 使用者の支出が個々の労働者について分明であるか否か (前記)

使用者の支出が個々の労働者について分明である場合には賃金性を肯定する方向に働くが、本スキームのこの基準への該当性に関しては、自社株式の給付時点の利益と自社株式売却時点の利益に分けて整理する。

まず、本スキームにおける従業員に対する自社株式の給付時点については、基本的に従業員の判断には委ねられておらず、スキームの中で従業員の退職時に特定されており、この時点において株式の流通市場も整備されているのであれば、当該株式の時価に相当する利益が顕在化しているため、「使用者の支出」は分明であると考えられる。

他方、自社株式売却時の利益については、従業員は、他の株式を保有する個人等と同じ立場で株式を市場において売却し、その利益を得るものであって、自己の財産の処分であるといえることから、賃金には当たらないと解される。

結論として、本スキームにおける自社株式の給付については、自社株式の給付時点において「使用者の支出」は分明であり、この基準からは、本スキームにおける自社株式の給付は賃金性が肯定されるものと考えられる<sup>69</sup>。

<sup>69</sup> この点、本スキームと類似性のあるストック・オプション制度の場合、当初の権利発行時の利益については、株式とは異なり新株予約権の流通市場が未整備であることから、発行によって得られる利益は(現時点においては新株予約権の流通市場が未整備であることから)賃金に該当しないと考えられる。次に、権利行使時期の利益については、権利行使の時期及び利益の額が労働者の判断に委ねられており、使用者の意思によっては決定されないものであることから、利益を「使用者の支出」ととらえるとしても、その限りでは使用者の支出が分明であるとは言い難い。(この点、権利行使価額を1円とする、いわゆる1円ストック・オプションについても、流通可能性が現実には乏しい新株予約権を流通可能性の高い株式に転化する時点を労働者が指定する以上、後日何らかの利益が発生することは権利行使時に事実上確定するとしても、「いつ、いくら利益が発生するか」は不明である。)最後に、株式売却時の利益については、本スキームと同様、労働者の株主としての取引行為の結果得られる利益であり、自己の財産の処分であることから、賃金ではないと考えられる。したがって、ストック・オプションから得られる利益については賃金には該当しないと考えられる。かかる整理は、ストック・オプションに関する通達(平9.6.1基発第412号)において「この制度から得られる利益は、それが発生する時期及び額ともに労働者の判断に委ねられているため、労働の対償ではなく、労働基準法第11条の賃金には当たらない」とされていること

( ) 実物給与については、「福利厚生施設」の範囲は、なるべくこれを広く解釈すること(前記)

本スキームにおいては、給与又は退職金とは別に、従業員の勤労インセンティブ向上策等として、付加的に企業が自社株式を給付することを前提とする。

この点、厚生労働省の発した過去の解釈例規をみると、「実物給与」に関する通達(昭22.12.9 基発第452号)において、「労働協約によつていないが、前例若しくは慣習として、その支給が期待されている貨幣賃金の代りに支給されるもの」は「賃金として取り扱うこと」とされており、本スキームの自社株式の給付については、次のとおり解するのが適当であると考えられる。

- 通貨による賃金・退職金を減額して自社株式給付制度を設ける場合は、「貨幣賃金の代わり」に該当すると解さざるを得ない。
- 通貨による賃金・退職金の減額を伴っていない場合、「貨幣賃金の代わり」かどうかについては、労働契約や就業規則の定め、通貨による賃金・退職金や株式給付の実態等を手がかりに個々の事案ごとの労使間の合意内容を認定していく必要がある。当該合意の認定に際しては、労働契約や就業規則における具体的な書きぶり<sup>70</sup>、通貨による賃金・退職金の水準と給付される株式の関係<sup>71</sup>等に注目することが適当である。

なお、賃金・退職金の減額を伴わず、また、労働者の拠出が存在せず、内容的にも福利厚生制度として評価しうるものであれば、これを敢えて賃金であるとして労働協約の締結を要件とさ

---

とも整合的であると考えられる。以上の整理を踏まえたとしても、本スキームの自社株式給付は、ストック・オプション制度とは異なり、株式の流通市場も整備されており、自社株式の給付時点において「使用者の支出」は分明であるといえることから、本文( )の判断基準(使用者の支出が個々の労働者について分明であるか否か)の観点からは、賃金性が肯定されるものと考えられる。

<sup>70</sup> 例えば「退職金として株式を給付する」と定められている場合は賃金性が肯定されよう。

<sup>71</sup> 通貨による賃金・退職金が、労働者が受ける利益の主であれば、自社株式給付の福利厚生性を肯定する方向に働く。なお、退職時の株式の時価をあらかじめ見込むことは不可能であるから、ここで問題とすべきは事後的な利益の大小ではなく、制度設計として、通貨による賃金・退職金が報酬体系の中で補助的なものであり、自社株式給付によって得られる利益が主とされていると解されるかどうかの問題である。なお、通常、労働の対償の主は月例賃金であって退職金ではないので、退職時の自社株式給付が主であると解される場合は実際には想定しにくい。

せる<sup>72</sup>ことは、労働組合のない事業場の労働者を自社株式給付制度の恩恵から排除する意味を持ってしまうものであり、適当でないと考えられる。

### (「賃金」該当性についての整理)

以上のことから、「福利厚生施設」の範囲をなるべく広く解釈するという基準に照らし、かつ、賃金として保護すべきか否かという目的論的な考慮をも加えて判断すれば、上記( )~( )の総合判断として、下記のとおり整理ができるのではないかと考えられる。

- 従業員退職時給付型スキームによる自社株式給付制度は、労働者の個人的利益に帰属する点や、使用者の支出が個々の労働者について分明である点において賃金性が肯定される要素も認められるが、通貨による賃金・退職金を減額することなく付加的に給付される場合には、労働契約や就業規則の定め、通貨による賃金・退職金や株式給付の実態等をみて総合的に判断されるべきものと考えられる。
- 具体的には、以下の3つの要件をいずれも満たす場合は、通常、「福利厚生施設」に該当するものと解することが可能であると考えられる。この場合、本スキームによる自社株式給付については、労基法11条の「賃金」には該当せず、したがって、同法24条の賃金の「通貨払いの原則」にも抵触しないものと整理できる。
  - a. 通貨による賃金・退職金を減額することなく付加的に給付されるものであること。
  - b. 労働契約や就業規則において賃金・退職金として支給されるものとされていないこと。
  - c. 通貨による賃金と退職金の額を合算した水準と、スキーム導入時点の株価を比較して、労働の対償全体の中で、前者が労働者が受ける利益の主であること<sup>73</sup>。

<sup>72</sup> 通貨以外のものによる支払（実物給与）が許されるのは、厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合のほかは、法令又は労働協約に別段の定めがある場合とされている。労働協約とは、労働組合法でいう労働協約のみをいい、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定であっていわゆる当事者の合意の形によって成立するもののことをいう。労働協約の定めによって通貨以外のもので支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる（昭63.3.14 基発第150号）。

<sup>73</sup> 要件c.の充足性については、前掲注（71）にもあるように、制度設計に照らして判断がなされるものであり、例えば、新スキームの導入時点における従業員1人あたりの通貨による平均的な生涯賃金と退職金の合算水準と、退職時点で従業員1人あたりに給付される平均的な株式数にスキーム導入時点の株価を乗じた額を比較して、前者が大きい等、一定の合理的な水準を用いた比較によって、スキーム導入時点において、通貨による賃金・退職金が労働者が受ける利益の主である場合には、当該要件を満たしている

## 2. 「強制貯蓄の禁止」との関係

### (1) 問題の所在

従来の一般的な従業員持株会は、会員従業員が、引き出し単位に達した株式持分を任意に引き出すことができるため、従業員の勤労インセンティブ向上等の効果が必ずしも長期的に確保されない側面を有する。

この点、ピークルが従業員持株会へ導入企業株式を順次売却する従業員持株会発展型スキームにおいて、例えば、従業員の勤労インセンティブ等を確保するため、一定期間（例えば、勤続10年間）、従業員持株会が保有する導入企業株式の引き出しを制限する措置を講じることが、当該スキームの経済的効果を確保する観点から有益な場合があると考えられる。

ただし、従業員持株会の株式取得原資に従業員自身が負担する拠出金が含まれている場合には、当該引き出し制限が「強制貯蓄の禁止<sup>74</sup>」（労基法18条）に抵触するか否かが問題となる。

### (2) 検討

#### (従業員拠出で取得した株式の扱い)

まず、従業員による従業員持株会への拠出が、労基法上の「強制貯蓄」に該当しないためには、従業員持株会への入退会が真に従業員の自由意思に委ねられている必要があるものと考えられる。

なお、従業員持株会において、実務手続や市場での売却単位などを考慮して、会員持分株式（従業員拠出により取得した株式分を含む）に一定の引き出し制限を設ける実務対応<sup>75</sup>は許容されるべきであるものの、従業員自身が負担する拠出金で取得した株式分についてそれ以上の引き出し制限を課すことは、投下資本回収の途が制約されることになり、従業員の個人財産についての不当な制限として、原則、認められないと考

---

との判断がなされることも考えられる。（他方、後者が前者を上回る場合に、直ちに労基法上の賃金に該当することになるわけではないことに留意する必要がある。）

<sup>74</sup> 労基法18条は、「使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない」と規定（強制貯蓄の禁止）している。また、厚生労働省労働基準局・前掲注（61）244頁は、「労働者が権利として取得し得べき賃金の全部又は一部を強制的に貯蓄させることは、盗難又は労働者の浪費を防ぐという美名のもとに戦前の我が国において広く行われてきたところであるが、この種の強制貯蓄制度は、一面では労働者の足留策となり、他面では、労働者の貯蓄金が経営危機にさらされ、ときには払戻しが困難又は不可能となる場合が生じていたので、本条（注：労基法18条）は、強制貯蓄を全面的に禁止し、使用者が労働者の任意の委託を受けて貯蓄金を管理する場合のみ一定の制限のもとにこれを認めることとしたものである」としている。

<sup>75</sup> 太田昭和監査法人（編）『持株制度運用の実務（第4版）』（中央経済社、1995年）81頁参照。

えられる<sup>76</sup>。

#### (導入企業からの奨励金で取得した株式の扱い)

他方、保険料補助金に関する通達<sup>77</sup>を踏まえると、従業員持株会への入退会が真に従業員の自由意思に委ねられている場合には、導入企業からの奨励金は労基法上の賃金には該当しないと考えられることから、従業員持株会で保有される株式のうち、導入企業からの奨励金で取得した株式分も労基法上の賃金に該当せず、強制貯蓄の禁止規制を受けないと考えられる。

したがって、例えば、従業員持株会発展型スキームにおいて従業員の勤労インセンティブ向上等の効果を確保するため、従業員持株会が導入企業の奨励金によって取得した株式分について、一定期間、従業員持株会からの引き出しに制限を設けるといった工夫を施すことも可能ではないかと考えられる<sup>78</sup>。

### 第4節 税務上の取扱い

#### 1. 論点

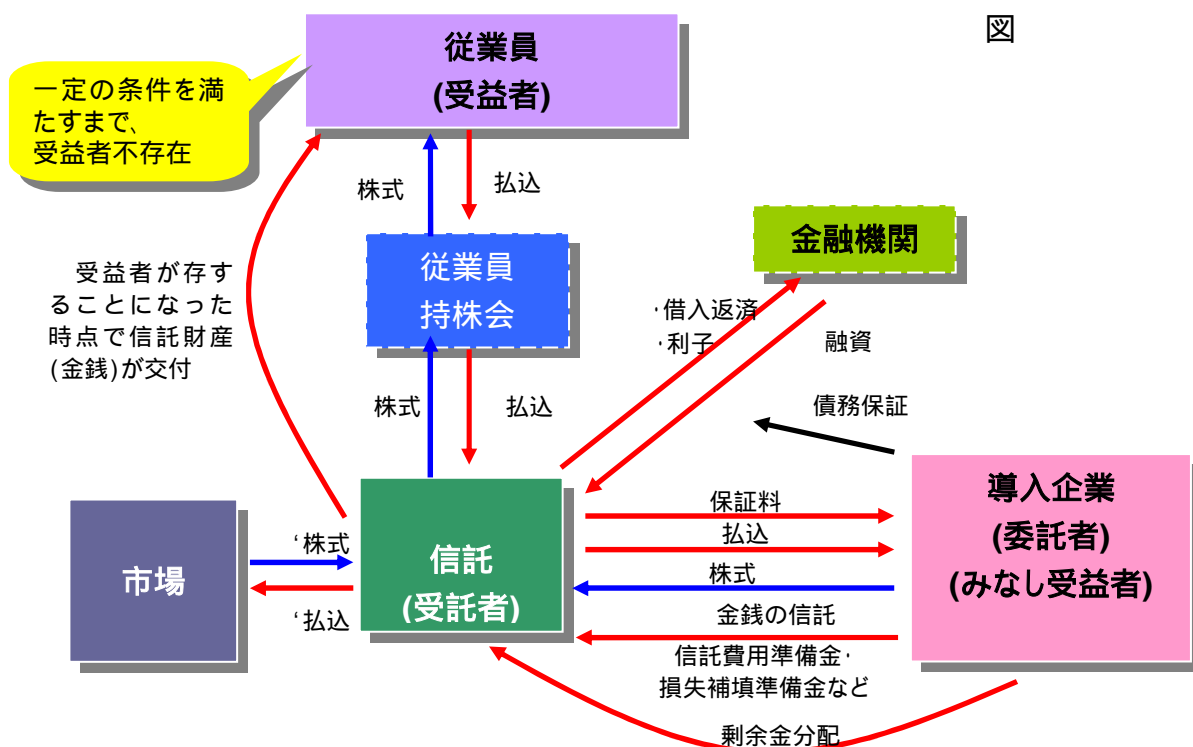
新スキームのうち、信託スキームについては、いわゆる信託税制（平成19年9月30日施行）上の取扱いについて必ずしも明らかになっていない点があることから、本検討においては、当該取扱いについて考え方の整理を行った。なお、本検討における考え方の整理は、一定の事実関係（下記2. 図参照）を前提とした一般的な整理であり、個々の企業が行う具体的な取引等について適用する場合には、本検討における整理と異なる課税関係が生ずることがあるため、税務当局に対して個別に照会を行う必要がある。

<sup>76</sup> 太田洋「日本版E S O Pの法的論点」経理情報 No. 1134（2006年）16頁。

<sup>77</sup> 「労働者が自己を被保険者として生命保険会社等と任意に保険契約を締結したときに企業が保険料の補助を行う場合、その保険料補助金は、労働者の福利厚生のために使用者が負担するものであるから、賃金とは認められない。」（昭63・3・14基発第150号）

<sup>78</sup> 同様の指摘をするものとして、太田洋・前掲注（76）15頁以下。

## 2. 受益者への信託財産の交付が金銭をもってなされる場合の税務上の取扱いについて



(注) 信託費用準備金：信託費用及び信託報酬を賄うために、信託の中に設定される準備金であり、信託財産の運用益をもって信託費用及び信託報酬を賄うことが出来ない場合に取り崩される。

損失補填準備金：受託者の借入債務が債務不履行になった時の損失保証に充てるために信託の中に設定される準備金である。

### 信託の設定時においては、委託者のみを「みなし受益者」とする受益者等課税信託に該当することについて

信託スキームにおいて、従業員の勤労インセンティブ等を確保するため、信託行為の定めにより、信託が終了するまでの期間従業員持株会に参加しているなど一定の条件を満たす従業員に対して受益権を付与する場合、当該条件を満たす従業員が現れるまで受益者は不存在となるが、このような場合(以下、この節では当該設定を前提に整理を行う)には、以下の者が課税主体となると考えられる。

- a. 信託の変更をする権限(他者との合意により信託の変更をすることができる権限を含み、信託の目的に反しないことが明らかである場合に限り信託の変更をすることができる権限を除く)を現に有し、かつ、信託財産の給付を受けることとされている者(いわ

ゆる「みなし受益者」：法人税法12条2項、法人税法施行令15条、所得税法13条2項、所得税法施行令52条)。

- b. a. の者が存しない場合は、当該信託の受託者(法人税法2条29号の2、所得税法2条8号の3)。

#### - 1 . 従業員の信託税制上の取扱い

信託行為において、導入企業の従業員は、当該信託が終了するまでの期間、現に受益者としての権利を有しないものとされている場合には、所得税法13条1項の受益者に該当しないものと考えられる。

また、信託行為において、導入企業の従業員は、当該信託が終了するまでの期間、信託契約の変更権限を現に有しないものとされている場合には、所得税法13条2項に定めるみなし受益者にも該当しないものと考えられる。

当該信託は信託法163条に定める場合(信託行為において定めた信託終了事由(信託満了日を迎えた場合、信託財産に属する導入企業株式の全てが売却された場合、導入企業について法的整理手続きが開始された場合等)が生じたとき等)等において終了することになる。

なお、これらの場合、当該信託が終了する直前に、従業員持株会に参加しているなど一定の条件を満たしている従業員に対して受益権を付与し、ただちに損失補填準備金若しくは信託費用準備金を除く信託財産(金銭)が交付された後に当該信託が終了することになる。

#### - 2 . 導入企業のみなし受益者該当性

信託スキームにおいては、導入企業が、信託行為において、受託者や信託管理人等との合意により信託の変更をする権限を有し、かつ信託設定当初に、 ) 受託者の借入債務が債務不履行になった時の損失保証に充てるために損失補填準備金を信託財産として設定し、借入金 が 全額 弁済された後には、当該準備金が帰属権利者である導入企業に交付されるものと定められている場合<sup>79</sup>、若しくは ) 信託費用及び信託報酬を賄うために、信託費用準備金を設定し、信託終了時に当該準備金に残高がある場合には、当該準備金残高が帰属権利者である導入企業に交付されると定められている場合<sup>80</sup>がある。この場合、原則として当該信託は、導

<sup>79</sup> 損失補填準備金は、信託が保有する導入企業株式の売却代金をもって借入金の弁済がなされない場合にのみ使用されるものであるため、借入金 が 導入企業株式の売却代金をもって完済される場合には、必ず導入企業に交付されるものである。なお、損失補填準備金による補填がなされた後にも借入金 が 完済されない場合に、導入企業による保証債務が履行されることになる。

<sup>80</sup> 信託費用及び信託報酬の累計額を、信託の保有する導入企業株式の売却損益及び配当金の累計額が超過

入企業をみなし受益者(上記 a . )とする受益者等課税信託として扱われることになると考えられる(以下、当該信託スキームが、導入企業をみなし受益者とする受益者等課税信託として扱われることを前提に整理を行う。)

#### **借入金の支払利息の損金算入、債務保証料の益金不算入について**

##### **- 1 . 受託者の借入金の支払利息について、みなし受益者たる導入企業の所得の計算上、損金算入可能であることについて**

信託が導入企業のみをみなし受益者とする受益者等課税信託に該当する場合には、当該信託の信託財産に属する資産及び負債は導入企業が有するものとみなし、当該信託財産に帰せられる収益及び費用は導入企業の収益及び費用とみなす(法人税法 12 条 1 項 2 項、所得税法 13 条 1 項 2 項)こととなる。

信託行為において、当該信託が終了するまでの期間、従業員に対して受益権が付与されないものとされている場合、信託が終了するまでの間の当該信託財産に帰せられる収益及び費用は従業員の収益及び費用とみなされないこととなる。

この場合、受託者の借入債務は導入企業の借入債務とみなされ、当該借入債務に対する支払利息については導入企業の費用とみなされると考えられる。

##### **- 2 . みなし受益者たる導入企業が、受託者から受け取る保証料については、委託者の所得の計算上、(実質的には)益金不算入であることについて**

- 1 と同様の理由により、受託者が導入企業に支払う保証料は導入企業の費用とみなされるため、導入企業が受託者から受け取る保証料と相殺の関係にあることから、その費用及び収益はいずれもなかったものと取り扱われると考えられる。

#### **導入企業が受託者に対して自己株式を処分する場合あるいは新株発行する場合の税務上の取扱い**

導入企業が受託者に対して自己株式を処分、あるいは新株発行する場合、受託者が所有する株式は、税務上はみなし受益者たる委託者が所有しているものとみなされる(法人税法 12 条 1 項 2 項、所得税法 13 条 1 項

---

する場合には、当該超過額相当の金銭が受益者に交付され、信託費用準備金は委託者に交付されることになる。

2項)ため、税務上は委託者の自己株式の処分、あるいは新株発行が行われていないものとして取り扱われると考えられる。

#### **受託者が市場から導入企業株式を買い付ける場合の税務上の取扱い**

受託者が導入企業以外の者から導入企業株式を買い付ける場合、上記の整理と同様に、受託者が所有する株式は、法人税法上はみなし受益者たる委託者が所有しているものとみなされる(法人税法12条1項2項、所得税法13条1項2項)ため、税務上は委託者が市場から自己株式を取得したものとして取扱われる。したがって、受託者が金融商品取引所の開設する市場での購入によって取得をする場合を除き、受託者に導入企業株式を譲渡した者には、みなし配当が生ずることになると考えられる(法人税法24条1項4号、所得税法25条1項4号)。

#### **導入企業が受託者に対して行う剰余金の配当の税務上の取扱い**

受託者が所有する導入企業株式は、の整理と同様に、税務上は導入企業が所有しているもの、すなわち、導入企業の自己株式として取り扱われることから、受託者への剰余金の配当は、税務上は同一法人内での資金移動と考えられるため、当該配当は行われなかったものとして取り扱われると考えられる。

#### **受託者から従業員持株会等に株式が譲渡される取引の税務上の取扱い**

税務上、受託者が所有する導入企業株式は導入企業の自己株式として取扱われることから、受託者から従業員持株会等に株式が有償で譲渡される取引は、導入企業が自己株式を処分する取引に該当する(法人税法施行令8条1項1号)と考えられる。

#### **受益者に対して信託財産の給付が行われる取引の税務上の取扱い**

信託設定当初は受益者が存在しないが、信託行為の定めに従い、当該信託が終了するまでの期間、従業員持株会に参加しているなど一定の条件を満たした従業員に対して受益権が付与されるに至った場合には、当該信託のみなし受益者である導入企業から当該新たに受益者となった従業員に対して当該信託に関する権利に係る資産(金銭)<sup>81</sup>の移転があったものとされると考えられる。

---

<sup>81</sup> 損失補填準備金若しくは信託費用準備金を除く当初信託金に導入企業株式の売却益、配当金及び預金利息を加算し、導入企業株式の売却損及び信託報酬、借入金利息、債務保証料を減算した金員が受益者となった従業員に交付されることとなる。

当該スキームにおいては、みなし受益者であった導入企業から新たに受益者となった従業員に対して、当該信託に関する権利に係る資産(金銭)を給付するものであり、個別の信託契約の内容にもよるが、当該スキームが従業員の勤労インセンティブ等を確保するためのものであることからすれば、原則として、労務・役務の対価に該当し、給与として損金算入されるものと考えられる。

また、給付を受ける従業員は、給与所得として課税されるものと考えられる。

## おわりに

前述のとおり、本検討においては、新スキームと現行法制度等との関係で特に留意すべき点等について検討を行い、経済的効果が期待できる新スキームが有効に活用されるための基礎的事項の整理を行った。

本報告書の冒頭にも記述したとおり我が国企業を巡る環境は大きく変化している。その中において、企業の競争力の源泉となる従業員の利益と会社や株主の利益の連動性を高め、経営の効率性等を向上させる仕組みを有する新スキームの有効な活用が図られることは、企業の競争力の維持・向上の観点から重要であると考えられる。本報告書の内容を踏まえ、今後、新スキームが有効に活用されることを期待したい。

以上

新たな自社株式保有スキーム検討会 委員名簿  
(五十音順・敬称略)

秋葉	賢一	公認会計士
阿部	泰久	社団法人日本経済団体連合会 経済第二本部長
石綿	学	森・濱田松本法律事務所 弁護士
井上	聡	長島・大野・常松法律事務所 弁護士
江尻	隆	西村あさひ法律事務所 弁護士
太田	洋	西村あさひ法律事務所 弁護士
杉本	茂	さくら総合事務所 代表 公認会計士・税理士
武井	一浩	西村あさひ法律事務所 弁護士
水町	勇一郎	東京大学社会科学研究所 准教授
弥永	真生	筑波大学ビジネス科学研究科 教授

## 新たな自社株式保有スキーム検討会 開催実績

第1回 平成19年11月9日(金) 15:00~17:30  
・新たな自社株式保有スキームに係る論点について

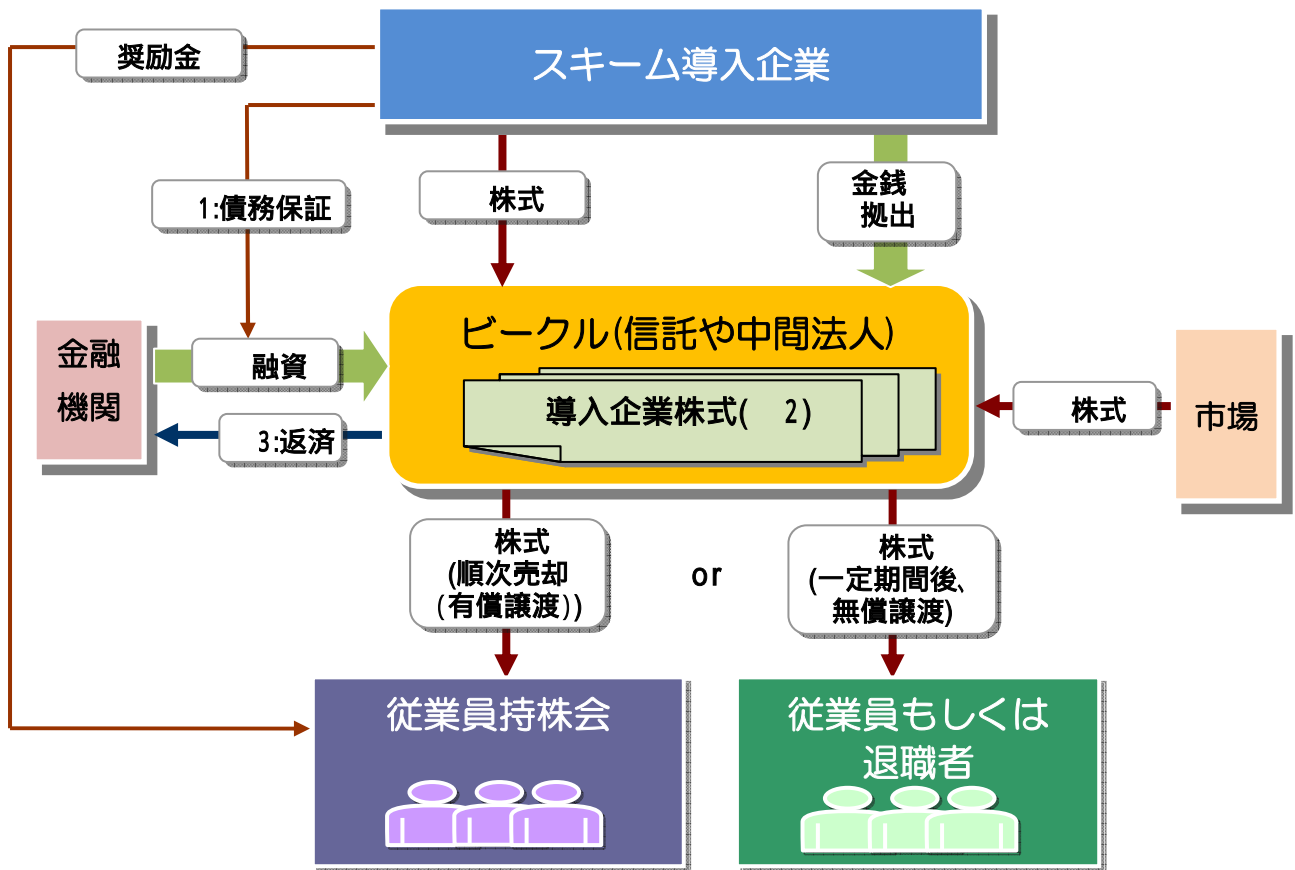
第2回 平成19年11月20日(火) 13:00~15:30  
・会計上の取扱い、会社法上の論点、税務上の取扱いについて

第3回 平成19年12月21日(金) 16:30~18:30  
・会計上の取扱い、会社法上の論点、税務上の取扱いについて

第4回 平成20年2月13日(水) 13:30~15:30  
・会社法上の論点、労働関連法上の論点について

第5回 平成20年4月24日(木) 15:00~17:00  
・検討会報告書(案)について

第6回 平成20年6月6日(金) 13:30~15:30  
・検討会報告書(案)について



信託や中間法人といったビークルが、金融機関からの融資( 1)・導入企業からの金銭拠出を受け、株式取得等に必要な資金を取得する。

- 1: ビークルが金融機関から融資を受ける場合には、当該借入に対して導入企業が債務保証を行う方法が考えられる。

ビークルは、将来従業員等に付与する導入企業株式を、導入企業や市場から取得する。ビークルが保有する導入企業株式について、受託者や中間法人が、将来の株式受給者である従業員の意思や従業員の利益を考慮した議決権の行使を行う。( 2)

- 2: 具体的には、例えば、( )従業員持株会における議決権行使状況を踏まえる方法、( )将来株式を受領する従業員の利益に沿うよう策定したガイドラインや個別議案に対する従業員の意識調査に従う方法、( )従業員の代表者や有識者等から構成される委員会において議決権行使の内容を決定する方法が考えられる。

ビークルは、導入企業株式を従業員持株会に順次売却する( 3)か、導入企業株式を一定期間保有したあとに、一定の要件(退職時等)を満たす従業員もしくは退職者に導入企業株式を無償譲渡する。

- 3: 上記 において、金融機関から融資を受ける場合には、従業員持株会への株式譲渡の対価をもって当該融資の返済を行う方法が考えられる。