

# 我が国におけるストック・オプションの 付与・権利行使状況に関する一考察

引 地 夏奈子

## I. はじめに

ストック・オプションとは、一定期間内に自社株式をあらかじめ決めておいた権利行使価格で購入できる権利である。米国でのエンロン、ワールド・コム  
の経営破綻をきっかけに、費用計上額を抑えた利益追求型の経営に対して批判  
が起こった。それは、当時、ストック・オプションは費用計上が義務付けられ  
ておらず、ストック・オプションによって得られた経営者の高額報酬が財務諸  
表に反映されていないとの批判である。

ストック・オプション制度を導入することにより、ストック・オプションを  
付与された経営者や従業員が常に株価を意識して経営を行うようになり、その  
結果、株主重視の経営を行うことと同時に、優秀な人材確保が可能となる。し  
かしその一方で、利益等の会計情報は、その時点の企業実態を出来るだけ正確  
に反映していることが望ましいとする観点からは、財務諸表に反映されないス  
tock・オプションの存在は、会計情報の不透明性につながりかねないとの見  
解もあった。

また、ストック・オプション制度の導入が経営者の行動を利益追求型の経営  
へ誘引する等、ストック・オプション制度が経営者と株主・投資家の間の利害  
対立を高まらせる要因となっているとの見方も少なくなかった。さらに、株価

の上昇に伴って、多くのストック・オプションが権利行使された場合、発行済株式数が突然増加して、株式価値の希薄化が起りかねないとの指摘もなされていたのである。

このような意見を受け、各国でストック・オプションを付与時に費用計上することが義務づけられることとなった。米国では財務会計基準審議会 (Financial Accounting Standards Board: 以下、FASB) が2004年12月に費用計上を義務付ける改訂財務会計基準第123号 (Statement of Financial Accounting Standards No.123 (R) : *Accounting for Share-Based Compensation (revised 2004)*) : 以下、SFAS123 (R)) を公表した。また、我が国でも2005年12月に企業会計基準委員会 (Accounting Standards Board of Japan、以下ASBJ) より、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」および企業会計基準適用指針第11号「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針」(以下、両者を合わせて新基準とする) が公表され、ストック・オプションの費用計上が義務付けられたのである。

本論文ではこのような変遷を経て、現在、ストック・オプションの実態はいかなるものとなっているかについて考察する。まずわが国におけるストック・オプション制度の概要、変遷をまとめ、新基準が公表され、ストック・オプションの費用計上が義務づけられることとなる直前に行われた企業会計基準委員会の調査を取り上げる。その後、新基準適用後のストック・オプション制度の導入状況や費用計上状況について述べる。

## II. 我が国におけるストック・オプション制度の概要

我が国では、1997年の議員立法に基づく商法改正によって、ストック・オプション制度が解禁されたが、1977年の経団連意見書「株式制度改正試案に関する意見」の中でも、ストック・オプション制度の解禁が求められていたように、日本でも以前からストック・オプション制度に対するニーズは存在していた<sup>1</sup>。しかし、ストック・オプションの実施が可能であるという明文規定が当時存在しなかったため、事実上、ストック・オプションの導入は見送られてきたので

ある。

ただし、従来の商法が直接的にストック・オプション制度を禁止していたのではない。いくつかの規定により、事実上ストック・オプション制度が不可能となっていたのである。その規定とは、第一に、株式会社の自己株式取得が、原則禁止であったことである。例外規定はあったが、ストック・オプションのために自己株式を取得することは禁止されていた。第二に、有利発行の規制の関係から、長期間にわたって権利を付与された者が個別的に、自由に権利行使できるというストック・オプションの特性が認められないという問題もあった。

さらに、証券取引法上では、ストック・オプション制度を念頭においていなかったため、規定の適用関係が明確でなかった。労働基準法においても、賃金は通貨での支払いが原則とされているので、ストック・オプションも賃金に該当し、この原則に反するのではないかとの意見もあった。また、税法上もストック・オプションに対する手当てが整備されておらず、問題があるとされていたのである<sup>2</sup>。

しかし、上記のような法的問題が存在していたものの、ストック・オプションと同様の効果を狙った制度が企業により導入されつつあった。代表的なものとして、1995年3月のソフトバンクによるオーナー等保有株譲渡方式による疑似ストック・オプション、また、1995年8月のソニーによるワラント債に付されたワラントを用いて行った疑似ストック・オプションがある。

また、1995年10月にベンチャー企業の人材確保等の手段のため、「特定新規事業実施円滑化臨時措置法（以下、新規事業法）」の改正という形で、商法の有利発行規制の規定に特例を設けて、一定条件を満たす未公開企業のストック・オプション制度導入が可能となった。新規事業法の適用範囲が限定的だっ

---

1 財務会計基準機構 [2003]、4頁。

2 ストック・オプションは権利行使の時点でその時点の株式時価と権利行使価格との差額に所得税が給与所得として課税されるため、権利行使による株式売却からの現金収入がなく、納税負担が生じてしまっていた。また、給与所得という性格から最高で65%が所得税と住民税の税負担になってしまうという問題もあった。

たこともあり、翌年1996年には新規事業法の適用範囲に限り、税法の優遇措置もなされた。

このような流れの中、政府は1996年3月および1997年3月末の閣議決定において「規制緩和推進計画」を発表し、ストック・オプション制度解禁に向けて動き出す事となった。同計画では、ストック・オプションの解禁時期を1998年度中と想定していたが、早急に実現しなければならないとの政治判断のもと<sup>3</sup>、過去に前例のない議員立法による商法改正がなされ、1997年に日本でもストック・オプション制度が解禁されたのである。

1997年5月の商法改正により、同年6月1日からは役員・従業員のストック・オプションの行使に備え、企業が自己株式を取得する「自己株式方式」が、また同年10月1日からは役員・従業員へ新株引受権を付与する「新株引受権方式」が制度化された。更に、1998年度の税制改正では、一定の要件を満たした商法上のストック・オプションに対して、税法上の優遇措置も設けられた。

しかし、この時点でストック・オプションの会計面からの整備は十分には行われていなかった。自己株式方式では、ストック・オプション目的で取得される資産としての自己株式の取得・再売却の会計処理は行われていなかった。新株引受権方式についても、そもそも何ら会計処理が行われていなかった。

その後、企業の資金調達手段および企業活動の国際化への対応等の観点から商法の大改正が進められ、その作業は法務省法制審議会会社法部会と議員立法による二本立てとなっていた<sup>4</sup>。ストック・オプション関連では、まず議員立法により2001年6月金庫株が解禁されたことに伴い、自己株式方式によるストック・オプション制度がいったん廃止され、同年11月の商法改正によりストック・オプション制度は新株予約権という概念の下、それまでの自己株式方式と新株引受権方式を統合した制度として再構築された。これにより、我が国におけるストック・オプションの利用が一層活発になった。

この商法改正を受けて、ASBJから2002年3月29日に新株予約権の会計処理

3 通商産業省産業政策局産業資金課 [1997]、49頁。

4 落合 [2002]、18頁。

## 我が国におけるストック・オプションの付与・権利行使状況に関する一考察

を規定した「新株予約権及び新株予約権付社債の会計処理に関する実務上の取扱い」が公表された<sup>5</sup>。ここでは、ストック・オプション目的の新株予約権の会計処理について、準拠すべき包括的な会計基準が設定されていないため、当面は他の新株予約権の会計処理と区別せず、当該新株予約権を商法上の発行価額により計上すると明記されている。その後ASBJは2002年5月にストック・オプション等専門委員会を設置し、包括的な会計基準の設定に向けて検討を行った。

この過程で、ASBJは2002年12月19日に「ストック・オプション会計に係る論点の整理」(以下、論点整理)を公表した。これは、当時ASBJが検討中であった我が国のストック・オプション会計の方向性に関する基本的な論点を整理したものである。その後、ストック・オプションに対する議論や会計基準の国際的統一化の流れを受け、2004年12月28日、ASBJはストック・オプションを費用に計上する新基準を公表し、ストック・オプションの費用計上を義務づけたのである。

### Ⅲ. ストック・オプション等専門委員会による実態調査

ASBJは、2002年5月、我が国におけるストック・オプション制度に関する会計上の取り扱いについて検討を行うストック・オプション等専門委員会(以下、「専門委員会」)を設置した。専門委員会は論点整理を検討するにあたり、まずは我が国におけるストック・オプションの実態を踏まえることが重要であるとの考えから調査を始め、2003年1月に実態調査の最終報告がなされている。

ストック・オプション制度の実態を把握するには、公開された情報に基づく調査では限界があることから、専門委員会はストック・オプション実施企業に質問票の送付及びインタビューを行い、「実施目的」、「権利確定条件」、「権利行使状況」などを調査した。

---

5 これにより、1994年に日本公認会計士協会会計制度委員会公表の「新株引受権付社債の発行体における会計処理及び表示」は廃止された。

## 1. 調査対象

当該調査では大和証券SMBCのストック・オプション制度に関するデータベースの集計から、サンプル数<sup>6</sup>として公開企業1,803サンプル、未公開企業39サンプルが使用されている。また、データベースの補完、未公開企業のデータ収集目的としてインタビュー調査も行い、取材企業数は公開企業が59社、未公開企業が20社であった。そのうちサンプル数は公開企業が136サンプル、未公開企業が46サンプルであった<sup>7</sup>。そして、公正価値法に基づく費用計上に伴う影響を試算するにあたり、これらサンプルのうち公正価値の試算に必要なデータが入手できた895サンプルを使用している。

## 2. 実施目的

ストック・オプション制度導入の目的として、公開企業の90%、未公開企業95%が「勤労意欲の増進」や「経営参加・帰属意識の向上」を挙げている（複数回答可）。しかし、若干ではあるが、公開企業では「経営参加・帰属意識の向上」が上回り、未公開企業では「勤労意欲の増進」の方が上回っている。

また「過去の勤労に対する功績報償」という回答も、公開企業27.9%、未公開企業37.0%であり、インタビュー調査対象企業の3割程度が将来へのインセンティブ目的というよりは、これまでの実績や貢献に対してストック・オプションを付与していることが明らかとなった。

なお、「現金給与の補完」との回答は未公開企業が32.6%（公開企業では7.4%）であり、公開企業と未公開企業との目的の相違が顕著に見られる。また、未公開企業ではその他との回答が32.6%あり、そこには「優秀な人材の確保」を挙げる企業が多く見られた。

---

6 ここでいうサンプル数とは、調査対象企業が実施したストック・オプション制度の回数のことであり、3回ストック・オプション制度を実施している企業の場合、サンプル数3とカウントしている。

7 インタビューによって得られた公開企業のサンプルは総サンプル1,803に含まれている。

### 3. 権利確定条件および権利確定期間

ストック・オプションの権利確定条件に関しては、公開企業の62.5%、未公開企業の69.6%が継続勤務という条件を課している。また、税制適格要件を満たすためだけに権利行使期間開始まで2年以上の待機期間を設けているサンプルが公開企業で19.9%、未公開企業で13.0%あった。一方で、権利確定条件を設けていない公開企業は16.9%、未公開企業は15.2%であった。

権利確定期間について、期間を設けていないのは、公開企業10.5%、未公開企業10.8%のみであり、残りは権利確定期間が設けられている。公開企業では63.3%が1年超2年以下、未公開企業では56.8%が2年超3年以下という期間を設けていた。その後の権利行使期間は、公開企業は84.1%、未公開企業は94.7%が2年以上と設定していた。

### 4. 権利行使の状況

インタビュー調査対象企業において、権利確定したストック・オプションは公開企業で38.2%、未公開企業で35.8%であった。権利確定に至ったストック・オプションの割合が低いのは、回答のあった公開企業33%が2002年4月に解禁された新株予約権制度を用いてストック・オプションを付与しており、未だ権利が確定してないからである。一方未公開企業では、権利確定期間が比較的長期間とされている場合が多く、権利確定期間が到来していないものが多いからである。

また、それらうち権利行使されたものは公開企業では15.2%、未公開企業では5.4%である<sup>8</sup>。このうち、*in the money*の状態にあるにもかかわらず、30.9%もの企業において権利行使が進んでいない。この理由としては、「さらなる株価上昇を期待」しているとういうものが86.7%を占め、これが主たる原因となっている。つまり、ストック・オプションの権利行使をするか否かは、株価に左右されるということである。

---

8 これは、付与され権利が確定したストック・オプションのうち、公開企業は5.8% (38.2%×15.2%)、未公開企業は1.9% (35.8%×5.4%) の割合となる。

5. ストック・オプション費用計上の影響度

当該調査では、ストック・オプション費用計上による影響度を、財務指標に対するストック・オプション費用の割合により算定しており、ここでは対当期純利益（連結）の割合を取り上げる（表1参照）<sup>9</sup>。

表1 ストック・オプション費用計上における当期純利益（連結）への影響度

市場	付与方式	期間①	期間②	期間③
総計		<b>1.38% (665)</b>	<b>2.43% (724)</b>	<b>2.77% (724)</b>
	自己株式	0.68% (129)	1.41% (161)	1.75% (161)
	新株引受権	2.11% (281)	3.74% (298)	4.44% (298)
東証1部	新株予約権	1.38% (255)	2.66% (265)	2.97% (265)
		<b>0.70% (346)</b>	<b>1.33% (375)</b>	<b>1.55% (375)</b>
	自己株式	0.43% ( 87)	0.98% (106)	1.23% (106)
新興3市場	新株引受権	0.92% (100)	1.69% (101)	1.89% (101)
	新株予約権	0.81% (159)	1.49% (168)	1.73% (168)
		<b>3.51% (210)</b>	<b>5.70% (231)</b>	<b>6.72% (231)</b>
新興3市場	自己株式	1.66% ( 23)	3.52% ( 35)	4.33% ( 35)
	新株引受権	3.75% (129)	5.85% (137)	6.72% (137)
	新株予約権	4.16% ( 58)	7.19% ( 59)	8.55% ( 59)

(出所：財務会計基準機構 [2003]、70頁より作成)

※期間①は予想残存期間として付与日から権利確定日までの期間、期間②は付与日から権利行使期間の中間時点までの期間、期間③は付与日から満期日までの期間。

※東証1部と新興3市場（JASDAQ、マザーズ、ナスダック・ジャパン（旧称））のサンプル数の合計が総計のサンプル数と一致しないのは、総計にはこのほか東証2部等も含まれるためである。

表1を見ると、期間①、②、③の間で総計の数値に2倍の差が生じている(1.38%、2.43%、2.77%)。全体を通してみると、0.70%から6.72%の幅であり、「公正価値法に基づく費用計上時のインパクトについては、前提条件の違いにより若干のぶれが生ずると予想される。そうしたぶれを考慮に入れたとしても、日本企業が実施しているストック・オプション制度では米国企業と比べて付与数が絶対的に少ないため、適切な付与数を維持していく限り、当期純利

9 公正価値を試算するに当たり必要なデータが収集できたサンプルが895サンプルであった。



益を数%程度押し下げるだけで済むもの<sup>10)</sup>と予想されていた<sup>11)</sup>。

費用計上による影響は数%と予想されているが、最小0.70%と最大6.72%ことを考えると、個々の企業ベースでは予想以上に影響が生じてしまう可能性がある。市場別では、それぞれ期間による約2倍の差が生じており、費用計上による影響が一定ではないことがわかる。特に新興3市場においては3.51%から6.72%の差があり、新興市場においてはストック・オプションの費用計上による影響が強く見られることが予想されていた。

#### IV. 新基準導入後のストック・オプションの状況

2005年の新基準公表によりストック・オプションの費用計上が義務づけられた後、2010年までに上場企業の累計約4割にストック・オプションの利用があったが、そのうち2007年以降しばらくはストック・オプションの利用企業は増加せず、同水準の推移しか見られない<sup>12)</sup>。専門委員会の調査の後、我が国において費用計上が義務づけられたストック・オプション制度はいかなる影響を及ぼしたのであろうか。以下、タワーズワトソンによる調査を用いて考察を行う。

タワーズワトソンは、日本企業のストック・オプションの付与概況に関する調査を行った。この調査は2013年7月1日から2014年6月末日までの1年間に於いて、ストック・オプションの付与に関するプレリリースを行った企業を対象にしている。

---

10 財務会計基準機構 [2003]、75頁。

11 乙政 [2001] の調査によると、111サンプルのうち平成9年度(1997年度)から平成11年度(1999年度)において、税引前当期純利益に対する影響は、1.77%(中央値)としている。また、田中 [2005] の調査によると、1,722サンプルのうち平成10年度(1998年度)から平成17年度(2005年度)において、権利確定日から権利行使満期日までの中間時点で権利行使がなされた場合、連結決算ベースで当期純利益を1.2%(中央値)引き下げるとしている。

12 タワーズバリン東京支店・日興コーディアル証券 [2014]、1頁。詳しくは山下 [2013]、154頁。

全上場企業を対象に見ると、当該調査期間においてストック・オプションを付与した企業は535社であった（昨年度476社）。この内訳としては、①通常型のストック・オプションを付与した企業は224社（昨年度206社）、②株式報酬型ストック・オプションを付与した企業は345社（昨年度300社）、③両方を付与した企業は34社、となっている。調査を行った2014年6月末日時点でも、全上場企業の累計約4割が過去に1度以上、ストック・オプションを付与しており、昨年度調査におけるストック・オプション付与企業476社のうち、358社が本年度も付与している（昨年度からの継続率は約75%）（図1参照）。

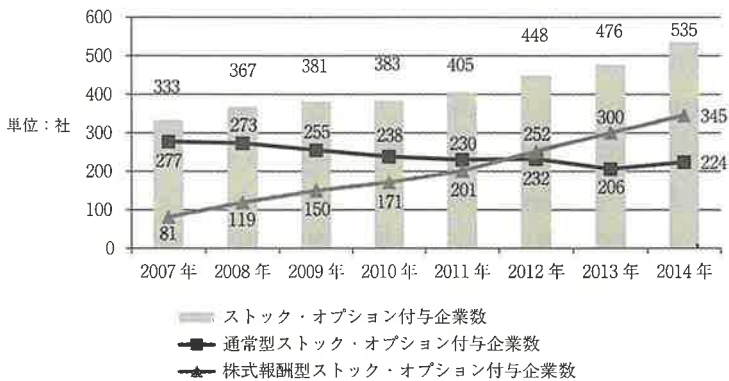


図1 2007年～2014年におけるストック・オプション導入概況（全上場企業）  
（出所：タワーズワトソン [2014] ウェブサイトを加筆修正）

一方、時価総額（2014年6月末日時点）上位100位の企業を対象に見ると、当該調査期間においてストック・オプションを付与した企業は38社であった（昨年度38社）。この内訳としては①通常型のストック・オプションを付与した企業は13社（昨年度12社）、②株式報酬型ストック・オプションを付与した企業は31社（昨年度32社）、③両方を付与した企業は6社、となっている。100社中、過去に1度以上、ストック・オプションを付与したことがある企業は65社であり、昨年度調査におけるストック・オプション付与企業38社のうち、37社が本年度も付与している（昨年度からの継続率は約97%）（図2参照）。

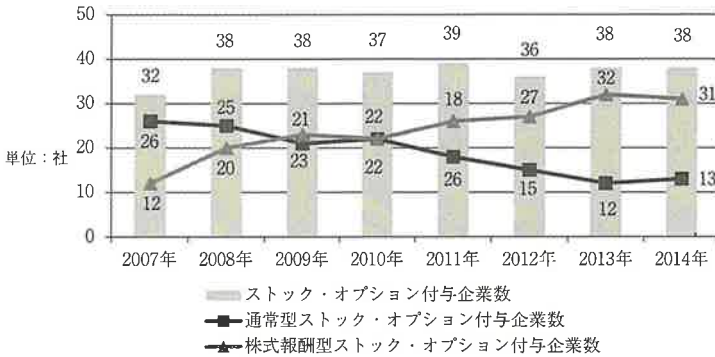


図2 2007年～2014年におけるストック・オプション導入概況(時価総額上位100位)  
(出所：タワーズワトソン [2014] ウェブサイトを加筆修正)

図1、2を見ると、全上場企業で今年ストック・オプションを付与した企業は前年度より約12%（前期476社から今年535社）増加している。この増加を牽引しているのは株式報酬型ストック・オプションであり、昨年度から約15%増えていることが全体増加の原因と思われる。この増加傾向は過去より一貫して続いているものである。

この調査結果からは、株式価値との連動を重視する株式報酬型ストック・オプションへのシフトがおこっていることがわかる。これは、これまで退職慰労金制度を採っていた企業が、これを廃止し、株式報酬型ストック・オプションを導入するというケースがほとんどである<sup>13</sup>。タワーズワトソンの他の調査では、株式報酬型を含むストック・オプションについて、権利行使の際に一定の業績の達成を条件として定める企業も、ごく一部であるが現れており、その数は年々増加の一途をたどっているとの結果が出ている。退職慰労金に代わるも

13 長谷川香料株式会社は平成27年11月6日に役員退職慰労金制度の廃止及び社外取締役を除く取締役は株式報酬型ストック・オプションの導入する旨のプレリリースを公表している。廃止および導入の目的として、「役員報酬制度の見直しを行い、役員退職慰労金制度を廃止」し、「取締役の中長期的な業績向上と、株主価値向上に対する貢献意欲や士気をより一層高める」ため、株式報酬型ストック・オプション（権利行使価格が1円の新株予約権）を導入するとしている。

のであるので、株式報酬型ストック・オプションの権利行使期間は長期とするものが多いことから、企業経営のグローバル化という観点より、グローバルな長期インセンティブ制度について検討し、導入する我が国企業も今後さらに増加するであろうことが考えられる（図3参照）。

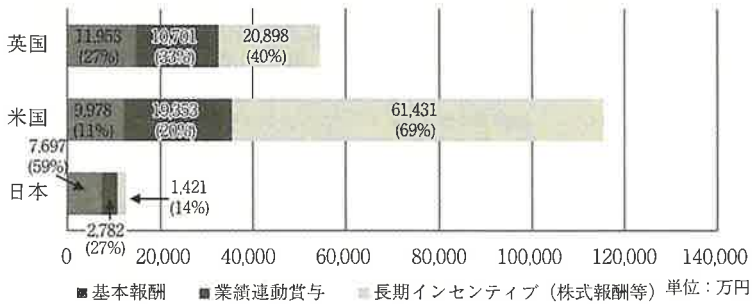


図3 各国CEOの報酬比較（売上高一兆円以上の企業）（2013年）

（出所：タワーズワトソン [2014] ウェブサイトを加筆修正）

このような状況の中、2015年6月より適用が始まったコーポレートガバナンス・コードは、株しい報酬に代表される長期インセンティブの普及に一層の拍車をかけるだろう。ここではコーポレートガバナンスの強化が掲げられている。これは日本企業の「稼ぐ」力を取り戻す施策としてのものである。今までは不祥事を防止するという点に重点をおいていた日本のコーポレートガバナンスであるが、稼ぐ力を生み出すということに重点をおくようにシフトしたということがいえ、これにより、企業には収益力の向上と企業価値の最大化が課題として与えられたことになる。つまり企業はコーポレートガバナンスに対する積極的な態度を示し、国内外にアピールしていくことが重要となったといえよう。従来、日本の役員報酬体系は固定報酬が中心であったが、企業に稼ぐ力を生む姿勢が期待される今、稼ぐに対して評価する業績連動型の報酬制度が求められ、そこから株式報酬型ストック・オプションの採用にもつながっていると考えられる。

## V. おわりに

新基準の公表および適用により、我が国においてストック・オプション制度の活用が活発化することが望まれていた。その結果、現在までに累計で全上場企業の4割にストック・オプション制度が利用されるに至ったが、2007年以降はその水準を保ったままであり、その利用は増加していない。また、山下 [2013] が行った調査<sup>14</sup>でも、Jストック構成銘柄企業の約6.5割、日経225構成銘柄企業の約5割の企業がストック・オプション制度を導入していたことがわかり、全上場企業と同じく過去3年間においてその水準は増加していない。

費用計上が企業損益に与える影響は、Jストック構成銘柄企業も日経225構成銘柄企業も中央値で約1%であり<sup>15</sup>、費用計上をしない場合には利益は過大計上されるという事態がおこるとは現状では言い切れない。ストック・オプションは有価証券報告書に費用計上額だけでなく、その費用額算定に関する様々なデータを開示することが求められているが、それらのデータから費用額を算定することはよほどの高度な知識を有した者でない限り、不可能である。費用計上額が企業損益に大きな影響を与えないのであれば、それら詳細な開示内容について再考の余地があるのではないか。また、新興市場など規模の小さい企業に関しては、重要性の観点から新基準が未公開企業に認めている単位当たりの本源的価値による評価も許容することで企業の負担を軽減し、新規事業の育成を推進するべきではないだろうか。

ストック・オプション制度の導入数は横ばいであるが、株式報酬型ストック・オプションを取ってみると導入は増加している。コーポレートガバナンス・コードでは、持続的な成長の実現のために中長期的な業績や潜在的リスクを経営陣の報酬に反映させることを企業に要請しており、長期インセンティブの導入が進むことは必至である。さらに、この影響は導入企業の増加のみならず、長期インセンティブ制度の設計内容にも及ぶことが考えられよう。各社固

---

14 詳しくは山下 [2013]、第8章参照。

15 山下 [2013]、170頁。

有の事業戦略に即した長期インセンティブの仕組みの構築が課題となる中、一定の業績達成を報酬獲得の要件とする業績条件付きの株式報酬のような戦略的な制度導入も進むであろう。これら一連の動きは、日本の経営者報酬制度そのものが大きく変容を遂げる契機になりうるといっても過言ではなく、今後の各社動向に注目すべきである。

ストック・オプション制度導入当初の目的の1つであった新規事業育成に加え、役員報酬における業績連動報酬拡大の方法として、今後、株主からも理解が得られやすく法人税の損金算入が期待できる株式報酬型ストック・オプションの積極的な活用が、再度ストック・オプション制度の活発化につながるのではないかと考える。

#### 参考文献

- Financial Accounting Standards Board [2004], Statement of Financial Accounting Standards No.123 (revised 2004) "Share-Based Payment", *Financial Accounting Series*.
- International Accounting Standards Board [2013], International Financial Reporting Standards as issued at 1 January 2013 This edition published in two parts PART A. IASB. (IFRS財団編、企業会計基準委員会、財務会計基準機構監訳 (2014)『国際財務報告基準2014 PART A 概念フレームワーク及び要求事項』中央経済社。
- 乙政正太 [2001]、「ストック・オプション制度と会計上の利益」『阪南論集』、Vol.36 No.4、79-83頁。
- 落合誠一 [2002]、「会社法大改正のあり方」『企業会計』第54巻第2号、8-28頁。
- 企業会計基準委員会 [2002]、実務対応報告第1号「新株予約権及び新株予約権付社債の会計処理に関する実務上の取扱い」(3月29日)。
- 企業会計基準委員会 [2004]、企業会計基準公開草案第3号「ストック・オプション等に関する会計基準(案)」(12月28日)。
- 企業会計基準委員会 [2005]、企業会計基準公開草案第11号「[ストック・オプション等に関する会計基準(案)]」(10月19日)。
- 企業会計基準委員会 [2005a]、企業会計基準第5号「貸借対照表の純資産の部の表示に関する会計基準」(12月9日)。
- 企業会計基準委員会 [2005b]、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」(12月27日)。
- 企業会計基準委員会 [2005c]、企業会計基準適用指針第11号「ストック・オプション等に関する会計基準の適用指針」(12月27日)。
- 財務会計基準機構 [2003]、『わが国におけるストック・オプション制度に関する実態調査』(調査レポートシリーズNo.1)、財務会計基準機構。
- 大和証券SMBC [2007]、『2007年3月31日現在ストック・オプション導入会社の年度別推移、規模別割合、権利行使期間とアップ率の分布等』、<http://www.daiwasmbc.co.jp/>

我が国におけるストック・オプションの付与・権利行使状況に関する一考察

pdf/sop1.pdf大和証券SMBC。

田中一嘉 [2005]、「日本企業のストック・オプション」『DIR Market Bulletin』2005年新春号Vol.3、6-51頁。

タワーズペリン東京支社・日興コーディアル証券 [2014]、『ストック・オプション導入概況』

<https://www.towerswatson.com/ja-JP/Press/2014/12/Towers-Watson-Japan-Summary-on-StPock-Option-Grant>

通商産業省産業政策局産業資金課 [1997]、『新規事業法とストック・オプション』、商事法務研究会。

引地夏奈子 [1997]、『オフバランス会計の国際比較』白桃書房。

日本公認会計士協会 [2003]、「ストック・オプション会計に係る論点の整理」に対する意見。

野口晃弘 [2006]、「新株予約権の表示方法に内在する会計問題」『企業会計』第58巻第9号、62-67頁。

野口晃弘・乙政正太・須田一幸 [2008]、「第5部第19章 新株予約権の失効に伴う会計処理」須田一幸編著『会計制度の設計』白桃書房、26-44頁。

野口晃弘 [2013]、「株式報酬型ストック・オプションの会計」『会計』第183巻第6号、704-714頁。

引地夏奈子 [2011]、『ストック・オプションの会計』中央経済社。

森本滋 [1997]、「議員立法によるストック・オプション制度」『商事法務』No.1459、2-14頁。

山下克之 [2013]、『ストック・オプション会計』白桃書房。

與三野禎倫 [2002]、『ストック・オプション会計と公正価値測定』千倉書房。

吉田研一 [1998]、「ストック・オプションと労働基準法の賃金」『旬刊商事法務』第1480号、18-23頁。

労務行政研究所編集部 [2010]、「役員報酬・賞与等の最新実態」『労政時報』第3788号、8-29頁。