■論 文――■

従業員に対する自己株式の無償交付に関する会計処理の提案

～「夢の仕訳」の実現に向けて～

早稲田大学 商学学術院 教授 **スズキトモ**
早稲田大学 大学院商学研究科 **鈴木 凌雅**

1．はじめに

1．1 背景と目的

本稿は、従業員に対する自己株式の無償交付（以下、従業員自己株式交付制度とする）について、一定の条件の下では、費用化を要しない会計処理（通称「夢の仕訳」）こそ理論的正当性を有することを説明し、その実装への基礎を築くことを目的とする。これにより、副次的には、従業員でありかつ株主であるという新たなクラスターが確立され、人口減少・成熟経済社会化が進む日本における「国民経済の健全な発展」（金融商品取引法第１条「目的」）に大きく貢献することが期待される。

〈目 次〉

1．はじめに
2．従業員に対する自己株式の無償交付の意義
3．現行の会計基準の整理
4．従業員に対する株式の無償交付の会計処理の検討
5．実務上の効果
6．懸念事項に関するディスカッション
7．おわりに

これまで、スズキ（2025）が「夢の仕訳」の可能性について提言して以降、多くの関係者がこの会計処理を支持している。まず、日本の会計基準作成に携わり、会計基準研究の第一人者として学術的評価の高い研究者からは「理論は望ましい制度のために開発されるべき」として、本プロジェクトへの支持が表明されている（スズキ 2025, p.37；Mtg. 20250409）。実務界でも、幾多のプライム上場企業の会長や社長、CFO、CHROから、「夢の仕訳」が制度化されれば、従業員自己株式

交付制度を大規模に実施したいとの考えが示されている（Mtg. 20260518; Mtg. 20260714; Mtg. 20260806 ほか）。

さらに経済政策的にも、政治家から強い支持が表明されており、2026年6月にはスズキトモ研究室は与党政治家6名（総理大臣・大臣経験者2名含む）から依頼を受け、「夢の仕訳」が資産運用立国の実現に寄与することを説明した（Mtg. 20260624）。そこには審議官を含む金融庁職員8名やASBJ（企業会計基準委員会）の正副委員長らも同席して1時間にわたり議論を深めた。元日本銀行・金融庁職員で内閣府・法務大臣政務官を務めた議員からは「この話を聞いてすごくワクワクしてるんですよ。これができたら日本企業だいぶ変わってくるんじゃないかなと。」との見解も表明され、現在まで継続して議論が進められている。

ただし、スズキ（2025）は「夢の仕訳」の可能性こそ示したものの、自ら「理論的な曖昧さや脆弱性」にも言及し、厳密な議論の展開が待たれていた。本稿は、「夢の仕訳」に関する主として学術的に精緻な理論の展開を試みる。

1．2　方法と構成

その精緻な理論の展開のために本稿において最も重要なのは、「取引の主たる目的を含む経済的実態に応じて適切な会計処理を適用する」という原則の順守である。これに対して、一般によく観察されるのは、「形式的に類似したあらゆる取引に国際的に標準的な会計基準を適用すれば、企業間の比較可能性を高め、市場の効率性向上に寄与する」という誤信である。これは形式的な画一性（Uniformity）を優先して実質的な比較可能性（Comparability）を犠牲にするもので、学術的にも実務的にも問題が多い（Ball 2006; Sunder 2010）。確認であるが、IASB（国際会計基準審議会）やASBJによる概念フレームワークにおいても、経済的実態が異なる取引には異なる会計処理を適用し、利用者に経済的実態を識別させることこそ、比較可能性を担保する原則である（International Accounting Standards Board 2018, 2.24–2.30; 企業会計基準委員会 2006, 第2章）。

この経済的実態の異同を峻別して比較可能性を担保するうえで重要なのは、形式的な取引上の外形に囚われず、法的な概念としての「取引の主たる目的」を明らかにすることである。例えば土地や有価証券を取得する場合など、所有権や経済的便益の帰属といった外形は同じでも、その取引の目的によって会計処理が異なることを想起すれば理解しやすい(注1)。しかし、現行の会計制度においては、米国のストック・オプションに関する会計基準を起源とする会計処理が、取引目的の異なる本邦の従業員自己株式交付制度にまで準用されてしまっている。ゆえに本稿では、「取引の主たる目的」の観点から、「従業員に対する自己株式の無償交付」について、（A）長期的な人的資本の維持・充実を主たる目的

とするケースと、(B) 比較的短期の報酬・インセンティブを主たる目的とするケースとを峻別し、それぞれに対して適切な会計処理を検討する。

まず、2節では、日本において人的資本の維持・充実を主たる目的とした従業員自己株式交付制度が注目されるようになったマクロ的な背景を示す。次に、現行実務で常態化した人件費化を要する会計処理の問題点を指摘したうえで（3節)、理論上あるべき会計処理「夢の仕訳」を提議する（4節)。続いて、「夢の仕訳」はその理論的合理性に加え、副次的にあらゆるステークホルダーに高い便益をもたらすという意味で経済政策上の合理性も有することを示す（5節)。最後に幾つかのディスカッションを経て（6節)、議論を総括する（7節）(注2)。

2．従業員に対する自己株式の無償交付の意義

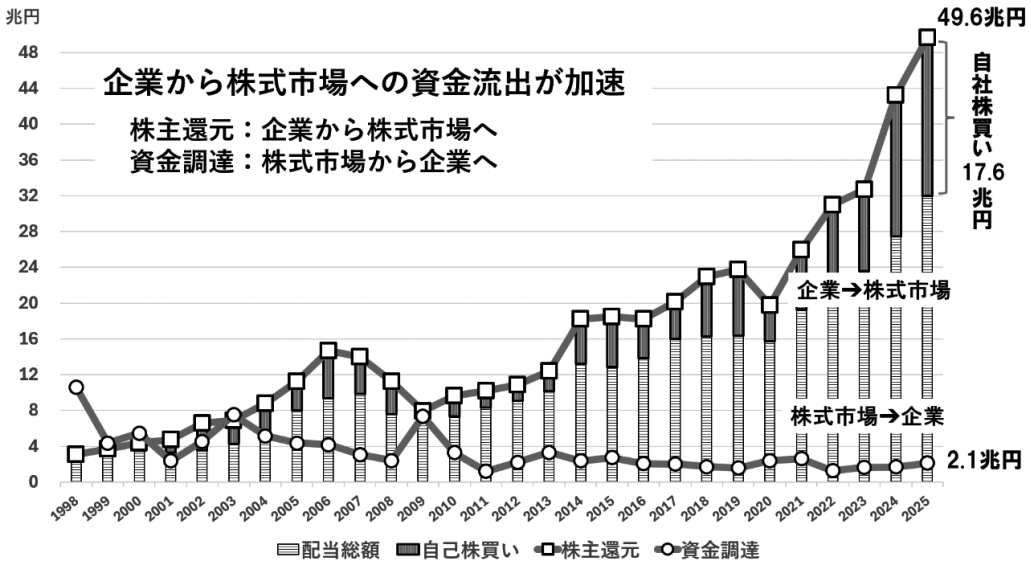
2.1　マクロ的背景

戦後、日本経済は急速な発展を遂げたものの、1990年代に入ると準完全競争・準需要飽和・人口減少を伴う成熟経済社会化を深め、売上と、従業員給与・役員報酬・設備投資額の成長は鈍化した（スズキ 2022)。2000年代に入ると、この傾向を打開すべく、政府や東京証券取引所は新自由主義政策を強化した。2015年にはコーポレート・ガバナンス・コードの導入、2024年には「資本コストや株価を意識した経営」の要請を進めるなど、株主主導の経済成長の推進を試みてきた。

しかしそれらの政策目標とは裏腹に、売上と、従業員給与・役員報酬・設備投資額は停滞したまま、株主還元だけが急激な拡大を続けている。図表1のとおり、2025年度の上場企業の株式による資金調達はわずか2.1兆円であるのに対し、株主還元は49.6兆円（うち、17.6兆円は自社株買い）にまで拡大した。ここで注意を喚起するが、近年の企業利益や株主還元の増加をもって「経済が成長している」と誤認する意見が散見される。しかし、「国民経済の健全な発展」に資する経済成長とは付加価値（その合計がGDP）の成長であり、本邦のGDP成長率が長期に低迷したままである事実は周知のとおりである。

ファイナンス理論に依れば、成長が見込まれない企業は、株主還元を強化し、その資金を資本市場を通して成長性の高い企業に対して再投資することで資本効率が改善し、経済成長に資する。しかし、ここで注意すべきは、我々の関心は世界の資本市場一般ではなく、成熟経済社会化を深化させる日本の国民経済にあるという点である。理論的に、時空を無視した一般資本市場、或いは世界全体での資本効率性が改善する可能性は否定しない。しかし、日本という特定法域の生活圏においては、株式市場からの資金調達が限定的で、成長に必要な人的資本投資や成長投資が実現しないままに株主還元だけが拡大し、企業から資金が流出し続けている。これが経済

（図表１）



（出所）早稲田大学スズキトモ研究室がFinancial Questを用いて作成。
（注）集計は年度ベース。

成長を抑制している原因の一つと考える。

このような株主還元の拡大を、筆者は「成熟経済社会のアポリア」として認識しており、投資家や株主を責める意図はない（スズキ2022）。人口増加を基礎に今後も長期の経済成長が期待される新興国や英米と異なり、人口減少が著しい本邦では政府や研究機関による長期成長率予測は１％を下回っている。客観的に高いリターンを期待できる投資先やプロジェクトが少ない成熟経済社会で、追加的な金融資本の投下を期待するのは非現実的であり、逆に資金の回収が進むのは当然である。とはいえ、極端な株主還元傾向を黙認して経営資源を枯渇させ、投資家・株主と従業員との間の所得格差を拡大させるわけにもいかない。そうした不都合を少しでも緩和するために有効であると考えられるのが、「従業員自己株式交付制度」を通じた「従業員の株主化」である（スズキ2025）。

２．２　人的資本の維持・充実を主たる目的とした従業員自己株式交付制度の実例

成熟経済下、日本企業にはやむを得ず取得した自己株式が蓄積している。近年は、これを無駄に消却することなく、企業の持続的発展を担う従業員の確保や所得の改善のために活用しようという企業が増えている。好事例としては丸一鋼管株式会社（東証プライム5463）が挙げられる。2024年、丸一鋼管は、

年間平均給与694万円であったところ、１人当たり平均870万円もの株式を全従業員に無償で交付し耳目を集めた（小井川 2026; 日本経済新聞 2024; 日本放送協会 2026）。その際、交付する株式には定年退職までの譲渡制限を付し、定年前に退職した場合には没収することとした。これは、採用難や高い離職率といった課題のもと、従業員のリテンションを図り、事業の中長期的な持続・発展に貢献する人的資本を維持・充実させることを目的としたものであった。

この取引は、短期的な報酬・インセンティブを「主たる目的」とする「ストック・オプション」や「株式報酬制度」とは性質を異にする。丸一鋼管の例は長期的な人的資本の維持・充実を「主たる目的」とした「従業員自己株式交付制度」であり、報酬として従業員に報いることを主たる目的とはしていない（４．１参照）。にもかかわらず、現行の会計制度が、ストック・オプションや株式報酬と同様に「費用化処理」を求めている背景には、「類似の取引に国際的に標準的な会計基準を適用すれば、企業間の比較可能性が高まる」という、国際基準に寄せられる一般的な依存性や誤信がある（１．２参照）。

■３．現行の会計基準の整理

３．１　費用認識の起源

本節では我々が議論の対象とする「従業員自己株式交付制度」に対して、ストック・オプション会計を起源とする「費用化処理」を適用することの瑕疵を理論的に指摘する。

1990年代初頭、米国でストック・オプションによる高額報酬が問題となり、米国議会・SEC・FASBによってストック・オプション会計に関する議論が進められた。2004年、それまで費用化の必要がなかったストック・オプションを含む株式報酬について、公正価値で費用を認識する会計処理が義務化されるに至った（SFAS 123R）。ここには、法外な高額報酬に一定の歯止めをかける政策的な意図が反映されている。同年にはIASBもIFRS 2を公表し、公正価値による費用認識を求めた。日本においても、これらの会計基準とのコンバージェンスの観点から、2005年に自社株オプションによる報酬について費用化を求める「ストック・オプション等に関する会計基準」がASBJにより公表されるに至った。

３．２　「現物出資構成」という擬制と会計処理

従来、日本の会社法において、役員や従業員に対して自社株式を無償で交付することは認められてこなかった。そこで実務においては、①従業員の将来の労働を想定して、②会社が従業員に対し金銭債権を付与し、③その金銭債権を現物出資することを従業員に強制し、④現物出資の対価として株式を交付するという擬制、すなわち「現物出資構成」を採用することにより、株式の無償交付がなされてきた（経済産業省 2023）。この現物出資構

成に関する会計処理については、公認会計士協会による会計制度委員会研究報告第15号にて解説が示されており、その概要は以下のとおりである（注３）。

⑴ ②金銭債権の付与と③④現物出資による株式の交付

②	（借）前払費用	100億円
	／（貸）金銭債務	100億円
③④	（借）金銭債務	100億円
	／（貸）自己株式	100億円

⑵ 毎期の費用化（10年間継続を仮定する）

	（借）報酬費用	10億円
	／（貸）前払費用	10億円

ここではまず峻烈な批判を表明せざるを得ない。この現物出資構成は、現実には会社から従業員への株式の無償交付であるにもかかわらず、会社が従業員へ金銭債権を付与し、それを強制的に現物出資させるという極めて不適切な循環取引を擬制している（弥永2017, pp.50-52）。さらに、従業員の将来の労働債権を擬制することにより、本来は存在しない架空の労務費用を認識させる結果となっている。また、未だ労働義務を果たさないうちに株主権だけを行使できる不均衡を認めることとなり、法理においても会計理論においても看過し難い瑕疵が存在する。

3．3　実務対応報告第41号：取締役等に対する株式の無償交付

これに比して、2019年の改正会社法は、取締役等に対しては、現物出資構成によらずに株式を無償で交付できることを明文化した（会社法202条の２）。現在、法制審議会は会社法202条の２の対象者を従業員にも拡大する方向で議論を進めている（法務省 2026）。そこで、本節では会社法202条の２による取締役等への自己株式の無償交付に関する現行の会計処理について解説し、後の従業員自己株式交付制度に関する望ましい会計処理の検討の基礎とする。

ポイントは、法務省令において、交付する自己株式の帳簿価額については、「その他資本剰余金」を減額することと規定され（会社計算規則42条の２第４項）、その後の費用化は予定されていないことである。つまり、会社法においては、株式の無償交付は、費用化を要する損益取引ではなく、資本取引であると考えられていることを認識する必要がある。

㋐ 会社計算規則による会計処理

（借）その他資本剰余金	100億円
／（貸）自己株式	100億円

にもかかわらず、ASBJより公表された実務対応報告第41号（2021年）は、従業員に対する株式の交付という資本取引に対し、損益取引としての「ストック・オプション等に関

する会計基準」を誤って準用し、下記⑵のとおり費用化を求めている（宗延 2021）。

本来、将来の費用化を前提とするのであれば、自己株式の交付時の相手勘定は「その他資本剰余金」ではなく「前払費用」となるはずである。しかし、実務対応報告第41号は、会社計算規則の仕訳（⑴の処理）との形式的な整合性のため、資本取引と損益取引を混同し、矛盾を孕む会計処理となっている。これは、先に述べた、外形的に類似の取引に対し、国際的に標準的な会計基準を適用すべきであるとの短絡的な錯誤や国際規制対応上の政策的判断の帰結である。

⑷ 実務対応報告第41号による会計処理

⑴ 株式の交付時（資本取引）

（借）その他資本剰余金　100億円

／（貸）自己株式　100億円

⑵ 毎期の費用化（損益取引）

（借）株式報酬費用　10億円

／（貸）その他資本剰余金　10億円

3．4　費用認識の再考

そもそも会計理論上、ストック・オプションや株式報酬の費用化は妥当なものと考えられてこなかった。一般に、費用認識の根拠としては、新株予約権や株式を対価として交付し（対価性）、それにより企業に帰属した追加的な労働サービスを消費していること（サービスの消費）が挙げられる。しかし、そもそも新株予約権や株式は会社財産にはあたらず、現金という会社財産を労働の対価として交付する給与とは異なる取引であるため、これらを同列に扱うことには強い疑義が呈されてきた（斎藤 2019, p.286-287）。加えて、新株予約権や株式の交付により追加的な労働サービスが提供されるとしても、それは企業側の期待に過ぎず、その価値の測定や検証は困難を極める。よって、これをもって費用認識の根拠とすることは難しい。本来、役員や従業員に対する株式の無償交付は、株主間の富の移転が生じるのみの取引であり、会計理論上は費用処理を求めることは矛盾をはらむ（大日方 2023, pp.118-119）。

それにも関わらず費用化を求めるに至った背景には、米国におけるストック・オプションによる高額報酬問題の解消という政策上の措置が関係していることは既に述べた。ここで、現在の日本にはそうした経済政策上の必要性がなく、むしろ従業員に対する株式の無償交付を通じて資本の維持・充実を図る要請が強い。したがって、少なくとも一定の要件を満たす従業員自己株式交付制度（4．1参照）については、会計理論的に適切な非費用化処理に回帰すべきであり、国際的な会計基準との表面的な整合性を優先すべきではない。

4．従業員に対する株式の無償交付の会計処理の検討

4．1 ㈠ 人的資本の維持・充実を主たる目的とする場合

次いで本節では、従業員自己株式交付制度に関する適切な会計処理、「夢の仕訳」を提案する。理論的に適切な処理を検討するために、取引の主たる目的に応じ、経済的実態の異なる取引についてはそれぞれ異なる適切な会計処理を採用するという会計理論上の原則に従う（1．2参照）。

他の主要先進諸国に先行して人口減少が加速する日本においては、丸一鋼管の例のように、従業員自己株式交付制度を採用することで、資本と人材の流出・減少による事業の衰退に歯止めをかけ、中長期的な発展を企図する企業が増えている。自己株式を取得し消却する取引と対比して、自己株式の取得と従業員への交付を一体とする取引を想定すれば、これは自己株式の取得・消却により毀損されうる資本を人的資本により回復する取引と捉えられる。

この時、従業員への自己株式の無償交付に関する法律上の「主たる目的」は人的資本の維持・充実である。その際に必然的に議論される報酬やインセンティブは「副次的な効果」であり、法的な「主たる目的」とは峻別する。ここで「主たる目的」と「副次的な効果」を峻別するのは、例えば土地や建物の会計処理が、販売目的か使用目的かという資産の取得目的により異なるのと同じである。現実には「主たる目的」と「副次的な効果」は混在するが、だからこそ法的な「主たる目的」を詳らかにすることで適切な会計処理が可能となる。

以上を踏まえると、例えば以下のような一定の要件を満たす株式の無償交付については、人的資本の維持・充実を法律上の主たる目的としていると認識できる。その条件の下では、人的資本を提供する従業員との間での資本取引としての性格を優先し、人件費化を要求しない会計処理「夢の仕訳」を提案する。その要件としては、「①10年以上または定年退職までの譲渡制限」が付された「②自己株式」を「③自社または子会社の従業員に対して」交付し、「④譲渡制限期間中に退職した場合には株式を没収する」という4点を提案する（注4）。

費用化の議論の起源となった2000年代前半の米国におけるストック・オプション実務においては、平均的な行使可能期間は約9年であったが、実際の行使期間は約2年と非常に短い（Leung 2022, p.2）。この場合、現金報酬に代えてストック・オプションを付与することで、短期的で強力なインセンティブ報酬となりうる。他方、上記①～④の要件を満たす取引は、現金に代わる報酬として報いたり、短期的な株価上昇のインセンティブを与えたりするものではない。平均的なストック・オプションの行使可能期間よりも長い10

年以上の長期にわたって従業員を企業に定着させることを「主たる目的」としている。したがって、費用処理の起源となるストック・オプションとは明らかに実態が異なる取引であり、会計理論的に整合した資本取引としての処理に回帰することが原則である。

⑴ 自己株式の交付時（会社計算規則42条の2第4項と整合的な仕訳）
（借）その他資本剰余金　100億円
／（貸）自己株式　100億円
⑵ 毎期の費用化：不要
仕訳なし（「夢の仕訳」：即ち費用化する仕訳の不在）

4．2 ⑻ 報酬・インセンティブを主たる目的とする場合

他方、上記①～④の要件を満たさない場合には、従来のストック・オプションや株式報酬と同様に、比較的短期のインセンティブ・報酬を主たる目的とした株式の無償交付であると判断する。こうした取引については、報酬としての性格を重視し、株式報酬費用を認識する。

⑴ 自己株式の交付時
（借）前払費用（注5）　100億円
／（貸）自己株式　100億円
⑵ 毎期の費用化
（借）株式報酬費用　10億円
／（貸）前払費用　10億円

もっとも、費用処理が会計理論上妥当な処理とは言い難いことは3．4に述べた。ここは、実務的な制度の安定性の確保の観点から、国際的な会計基準やストック・オプション等に関する既存の会計基準との整合性を一定程度確保する必要性があるとすれば、費用化を容認する立場である。

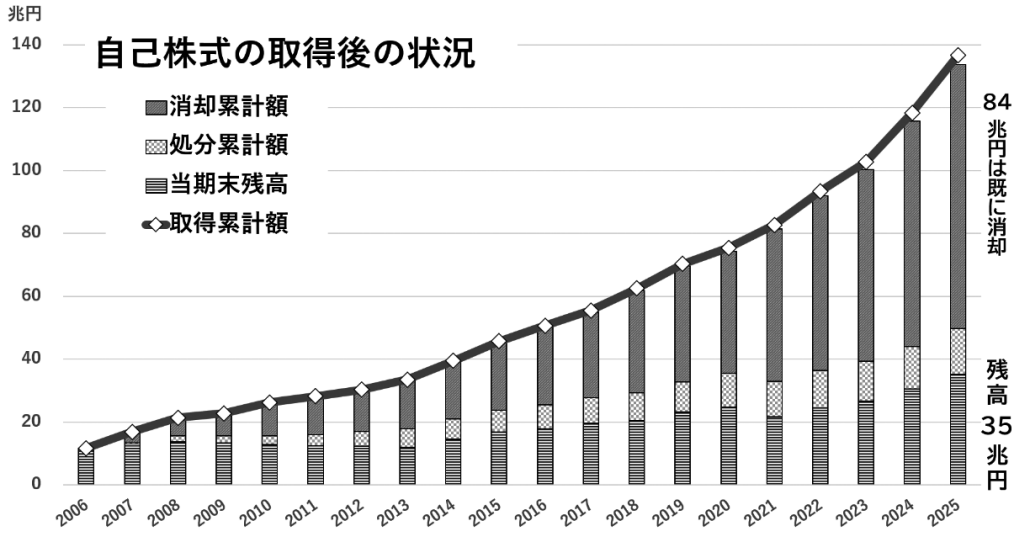
5．実務上の効果

5．1 潜在的なインパクト

ここまで、人的資本の維持・充実を主たる目的とした従業員に対する自己株式の無償交付については、費用化を求めない会計処理「夢の仕訳」が理論的に正当な会計処理であることを説明した。本節では、理論的な会計処理である「夢の仕訳」が導入されることにより、副次的には、経営実務的にもマクロ政策的にも広範なメリットが期待される点を指摘する。

筆者の研究室の聞き取り調査では、理論的に不要であるはずの費用の認識が求められることで、従業員自己株式交付制度の推進が妨げられていることが明らかとなっている。例えば、丸一鋼管は当初1人当たり2,000万円もの株式を従業員に対して交付することを計画していたが、継続的かつ多大な費用負担を敬遠し、1人当たり870万円の規模にとどめた経緯がある（E-mail 20260819）。ほかにも、東証プライム上場企業の会長や社長、CFO、

（図表２）



（出所）早稲田大学スズキトモ研究室がFinancial Questを用いて作成。
（注）集計は年度ベース。2006年取得累計額=2006年当期末残高として計算。

CHROの間では、費用化が求められなければ大規模な従業員自己株式交付制度を導入したいという見解が圧倒的である（Mtg. 20260518；Mtg. 20260714；Mtg. 20260806 ほか）。

その潜在的な影響の大きさは次のとおりである。2026年３月までに、上場企業は累計137兆円もの自社株買いを実施し、そのうち84兆円は無益に消却されてしまった（図表２参照）。その一方で、未だ上場企業の貸借対照表には帳簿価額で35兆円もの自己株式が存在しており、その時価は53.7兆円にも上る(注６)。「夢の仕訳」の制度化により、現時点のストックだけでも最大53.7兆円の自己株式が従業員自己株式交付制度に活用される可能性があり、下記のように成熟経済社会下の日本企業と国民経済の健全な発展に大きく貢献しうる。

従業員自己株式交付制度の大規模化により、①従業員であり、かつ株主であるという新たなクラスターを確立することは、政府の進める資産運用立国の推進であり、従業員の金融資産所得倍増の機会の創出となる。加えて、②こうした従業員株主は忠誠心や定着率が高く、企業の中長期的発展へのモチベーションも高いことから、企業内部からの実質的なガバナンスの向上が図られる。さらに、③そうした従業員株主が一定の議決権比率を有することにより、国民経済の健全な発展に寄与する可能性の乏しい短期的な株主還元圧力

を強めるアクティビストへの有効な対策にも寄与する。

5．2　各ステークホルダーにとっての意義

「夢の仕訳」の導入による大規模な従業員自己株式交付制度の推進にあたり、一般的に懸念されるのは、流通株式数の増加による希薄化効果である。しかし、これはあくまで短期的な１株当たり利益の最大化を求める株主が理論的計算の上で表明する懸念であり、中長期的な企業価値全体の向上を求める株主や経営者の主張ではない（注７）。

実際、丸一鋼管による大規模な従業員株式交付制度の実施は、外国の機関投資家からの提案がきっかけであった。これは、人口減少に伴い人的資本の重要性が高まる日本においては、従業員自己株式交付制度を通じた従業員の定着率やモチベーションの向上による中長期的な企業価値の向上が期待されたからであった（５．１参照）。加えて、「夢の仕訳」の制度化により費用化が求められないこととなれば、現行制度と比較して純利益が増加するため、この点からも投資家にはメリットが大きい。こうしたことから、多くの国内大手機関投資家も従業員自己株式交付制度を支持する意見を寄せている（Int. 20260326；Int. 20260717 ほか（注８））。

投資家以外のステークホルダーにとっても好ましい効果が期待される。従業員の立場からは、会社の株主となることで経済的な恩恵を享受し、Well-beingの向上が見込まれる。丸一鋼管の例では、従業員は定年退職後に株式を売却すれば退職金の上乗せとなるとともに、それまで年間約30万円の配当を毎年受け取ることができ、従業員とその家族は生活の質の向上を実感し、企業に対するエンゲージメントを向上させている（小井川 2026；日本放送協会 2026）。

政府の税収増加と日本経済の活性化の観点からも、望ましい帰結が見込まれる。譲渡制限解除時及び配当受領時には所得税が課され、これに加えて「夢の仕訳」の導入に伴い株式報酬費用が法人税の計算において損金に算入されない制度となれば、所得税・法人税による税収も増加する。さらに従業員の金融資産所得が増加することにより消費が拡大し、経済全体の活性化にもつながる。

上記の通り、「夢の仕訳」の制度化と、それに伴う従業員自己株式交付制度の大規模な推進は、様々なステークホルダーに多大なメリットをもたらしうる。実際、大規模な従業員自己株式交付制度を実施した丸一鋼管に継続的な調査をし、「この取り組みによって誰か一人でも不満の声は上がったか」と質問したところ、担当の常務取締役は複数回にわたり「不平不満の声は私の耳には全く来ておりません」と明言している（小井川2026；E-mail 20260610；役職は制度実施時）。

6．懸念事項に関するディスカッション

ここまで、「夢の仕訳」は理論的にも実務的にも望ましい会計処理であることを説明した。しかし、冒頭で言及した会合において関係者からは、①国際的な会計基準との整合性と、②会計基準が政策に左右されることに対する懸念が表明された（Mtg. 20260624）。この２つの懸念について、筆者の考えと判断を共有する。

まず①については、国際的な会計基準と異なることで海外投資家から反対意見が表明される可能性があるとの懸念である。しかし、そもそも国際的な会計基準が想定する株式報酬と、日本で注目される人的資本の維持・充実を主たる目的とする株式の無償交付とでは経済的実態が異なる。経済的実態の異なる取引には異なる会計処理が適用されることこそ理論的であり、国際会計基準上の原則でもある。加えて、大手機関投資家のファンドマネージャーからは、この程度の会計処理の違いによって会計基準の信頼性が損なわれ、投資家が株価の下落による損失を被ることは考えられないとの認識も示された（Int. 20260717）。そもそも国際標準となった基準を無批判に受け入れるべきではなく、こうした正しい会計基準を日本が率先して開発、実装し、ひいては国際化することこそ、国際的な会計や商取引の発展に寄与するものである。

次に②については、会計基準の設定主体は政治とは独立した存在であるべきであり、従業員自己株式交付制度の推進という政策的な目的での会計基準改正には問題があるという懸念が示された。しかし、本来理論的には不要であるはずの費用を無理に認識することとなったのは、米国における高額報酬問題の解消という政策的措置を背景としている。これに対し、「夢の仕訳」は会計理論的に正しい処理へと回帰するものであり、元来期待し得た実務上の効果が回復されるに過ぎない。付言するに、①の海外投資家の反対を避けるために「夢の仕訳」を認めないという論理こそ政策的な論理構成である。

7．おわりに

本稿を通じて、従業員に対する自己株式の無償交付について、費用化を要しない会計処理である「夢の仕訳」が会計理論的に正しい処理であることを示した。政策的に費用認識が必要とされた米国におけるストック・オプションやそこから派生した株式報酬と、日本における人的資本の維持・充実を主たる目的とした従業員自己株式交付制度とでは経済的実態が異なる。したがって、少なくとも一定の要件を満たす従業員自己株式交付制度については、会計理論的に適切な非費用化処理に回帰することが望ましい。

「夢の仕訳」の制度化による実務的・政策的効果として、企業の中長期的な発展に資す

る従業員自己株式交付制度の大規模な導入が容易となる。それにより従業員は、金融資産所得の増加による経済的な恩恵を受ける。マクロ的にはGDPの約半分を占める個人消費が増加し、経済成長にもつながる。また、法人税の計算上、株式報酬費用にかかる損金が算入されないことにより、政府の税収も増加する。投資家にとっても、株式報酬費用が計上されない分純利益が増加するという恩恵を受ける。さらに、従業員自己株式交付制度を通じた人的資本の維持・充実による企業価値の向上も見込まれる。そのうえ、これらのメリットは、理論的に正しい会計処理を適用するだけで実現可能である。国際的なコンバージェンスとの関連でも、既に慣行となっている基準に抗う必要はなく、新たに認識された取引に対する新たなオプションの提示として対応可能である。

橋本（2026）によれば、従業員への株式報酬制度を導入する上場企業は1,238社にも上り（2025年12月末現在）、この中には丸一鋼管と同様に人的資本の維持・充実を目的とした企業が存在する。さらに、「夢の仕訳」の制度化によりそうした企業の増加が見込まれることは既に述べた。今の日本に50兆円超の自己株式を無益に消却する余裕はなく、理論的に正しい会計処理を適用することで、本来享受すべきであった様々なメリットを回復すべきである。

仮に「夢の仕訳」により実質的に損を被るステークホルダーの存在が明らかになれば、「国民経済の健全な発展」の観点から、利害の調整や均衡を図る必要があろう（現在までにそうしたデメリットは確認されていない）。そうした検討を経たうえで、十分なメリットが期待されるのであれば、関係者におかれては、理論的にも実務的にも優れた会計基準の実装に向けて、早急に制度化を図られたい。

謝辞

本稿の執筆にあたり、多くの関係者の皆様と、繁田涼平公認会計士・小井川結菜・上野凛花をはじめとする弊研究室の公共精神に富む研究員から、多大なる支援を賜り、心からの謝意を表します。誤謬・齟齬は筆者に帰せられます。

（注１）土地の会計処理は、販売目的・事業目的・投資目的の区分、有価証券の会計処理は、売買目的・満期保有目的・その他の目的の区分により異なる。このように、「土地や有価証券の取得」という同一の取引であっても、その主たる目的に応じて異なる会計処理が適用される。

（注２）紙幅の関係で文献レビューについて個別の章は設定しないものの、費用化が求められることとなった背景やその理論的な検討に関連する文献のレビューを実施した。

（注３）本稿における会計処理は、解説の便宜上、①10年間の譲渡制限を付した②自己株式を従業員に対して交付し、③その公正な評価額（100億円）は交付する自己株式の帳簿価額（100億円）と一致しているという仮定を置いている。なお紙幅の都合上、現行の会計基準の詳細な解説は省略しているため、会計処理の詳細については秋葉（2021, 第６章-第９章）などを参照されたい。

（注４）「②自己株式」の交付に限定したのは、会社の成長を諦めて自社株買いに応じた金融資本家から、人的

資本を提供する従業員への株主の転換を重視したためである。一方で、自己株式の処分と新株発行とでは実質的には同様の取引であることを重視し、新株発行も対象とする設計も可能であることを付言する。なお、以下の会計処理は、会社と各従業員との間の個別契約による自己株式の交付を前提としている。しかし、信託や持株会を通じた自己株式の交付についても、同様に費用を認識しない会計処理が適切である。

(注5) 実務対応報告第41号では自己株式をその他資本剰余金に振り替えている。しかし、費用化を前提とするのであれば、株式の交付は報酬の前払いたる性質を有するため、その他資本剰余金ではなく前払費用を採用することが理論的である。

(注6) 日本取引所グループ『2025年度株式分布状況調査』より（https://www.jpx.co.jp/markets/statistics-equities/examination/01.html, 2026年9月6日閲覧）。

(注7) 従業員自己株式交付制度の実施は、短期的な1株当たり利益と中長期的な企業価値全体の向上のバランスを踏まえたうえでの経営判断による。「夢の仕訳」は「中長期的な企業価値の向上に向けて従業員自己株式交付制度を実施する」という経営判断がなされた場合に、一定の要件を満たすものは費用化を要さない会計処理であり、希薄化効果を嫌う株主が支配的であればそもそも従業員への株式の無償交付は実施されないものと考えられる。

(注8) 筆者の研究室は、国内大手機関投資家15社の、チーフ・インベストメント・オフィサーやエンゲージメント責任者、責任投資オフィサーといった担当者に対してインタビューを実施した。その内容は、早稲田大学スズキトモ研究室（2026 Dec.）で詳述される予定である。

〔参考文献〕

・Ball, R.（2006）International financial reporting standards（IFRS）: Pros and cons for investors. Accounting and Business Research, 36（SPEC. ISS）, pp.5–27.
・International Accounting Standards Board（2018）Conceptual Framework for Financial Reporting.
・Leung, T.（Ed.）（2022）Employee Stock Options: Exercise Timing, Hedging, and Valuation（Vol. 3）. World Scientific.
・Sunder, S.（2010）Adverse effects of uniform written reporting standards on accounting practice, education, and research. Journal of Accounting and Public Policy, 29（2）, pp.99–114.
・秋葉 賢一（2021）『報酬にみる会計問題』日本公認会計士協会出版局
・小井川 結菜（2026）「付加価値の適正分配・投資理論に基づく新しい経営の展開」早稲田大学 大学院商学研究科 修士論文（非公開）
・大日方 隆（2023）『日本の会計基準 Ⅲ 変容の時代』中央経済社
・企業会計基準委員会（2006）『討議資料「概念フレームワーク」』
・経済産業省産業組織課 （2023）「攻めの経営」を促す役員報酬 ～企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引～（2023年3月版）
・斎藤 静樹（2019）『会計基準の研究<新訂版>』中央経済社
・スズキトモ（2022）『「新しい資本主義」のアカウンティング：「利益」に囚われた成熟経済社会のアポリア』中央経済社
・スズキトモ（2025）人的資本の充実に向けた役職員株式交付制度の提言～「夢の仕訳」～『月刊資本市場』（480）pp.28–39
・日本経済新聞（2024, May 23）丸一鋼管、従業員に平均870万円分の自社株付与へ https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUF08B870Y4A700C2000000/（2026年9月6日閲覧）
・日本放送協会（2026, March 17）クローズアップ現代「物価高を超える“賃上げ”なるか 2026春闘のゆくえ」
・橋本 基美（2025）人的資本の充実に向けた役職員株

式交付制度の提言～企業価値向上のための自己株式の活用～『月刊資本市場』（480）pp.39–42
・橋本 基美（2026）株式報酬制度の導入動向と人的資本開示における位置づけ『月刊資本市場』（489）PP.32–43
・法務省（2026）会社法制（株式・株主総会等関係）の見直しに関する中間試案 https://www.moj.go.jp/content/001460088.pdf（2026年 9 月 6 日閲覧）
・宗延 智也（2021）実務対応報告第41号「取締役の報酬等として株式を無償交付する取引に関する取扱い」等の概要『季刊会計基準』72 pp.84–92
・弥永 真生（2017）リストリクテッド・ストックの法的陥穽『ビジネス法務』17(4)pp.50–56
・早稲田大学スズキトモ研究室（2026 Dec. 予定）関西経済連合会 委託研究『成熟経済社会における「国民経済の健全な発展」に向けた 企業統治・情報開示に関する応用制度設計』通称“関経連レポートⅡ”関西経済連合会