

譲渡制限付株式制度 設計ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年11月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

譲渡制限付株式制度設計ガイド

譲渡制限付株式（RS）とは

譲渡制限付株式報酬（RS：Restricted Stock）とは、役員や従業員に対し、一定期間の譲渡制限が付された株式を交付する報酬制度です。

RSの目的

インセンティブを付与し、役員・従業員の意欲を高め、中長期的な経営や企業価値の向上に貢献してもらうことを目的とします。

RSの仕組み

株式が付与された役員・従業員は、条件（主に一定期間以上の勤務）を達成するまで、株式を自由に譲渡（売却）できません。条件を達成すれば売却益を得られますが、達成できなかった場合（例：期間内の離職）、会社が株式を無償取得（没収）するため、報酬は得られません。

譲渡制限付株式制度設計ガイド

RSを導入するメリット・デメリット

導入メリット

- 1. 意欲向上（インセンティブ）**：業績向上による株価上昇が、将来得られる報酬額の増加に直結するため、役員・従業員の意欲向上が期待できます。
- 2. 人材のリテンション（離職防止）**：譲渡制限の解除（一般的に2〜3年程度の勤務）が利益を得る条件となるため、キーパーソンや優秀な従業員の離職防止につながります。
- 3. 企業統治の強化**：（株式交付時点から議決権と配当を受ける権利を有するのが一般的であるため）役員・従業員の利害が株主と一致し、株主の意向に反する行動のリスクを軽減できます。
- 4. キャッシュアウトの抑制**：株式を付与する制度のため、実質的には手元のキャッシュ（現金）を支出せずに報酬を用意できます。

譲渡制限付株式制度設計ガイド

RSを導入するメリット・デメリット

導入デメリット

1. **経営支配権への影響リスク**：役員・従業員の相続や退職時に株式が分散したり、譲渡制限設計が不十分な場合に、外部から会社を乗っ取られてしまう恐れがあります。
2. **導入手続きの煩雑さ（特に設立後）**：会社設立後の導入には、株主総会の特別決議などが必要で手間がかかります。理想は会社設立時（定款作成時）の導入です。

RSを導入するプロセス

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1. 役員等に金銭報酬債権を支給 | 3. 会社が株式を交付し、譲渡制限を設定 |
| 2. 支給された債権を現物出資として払い込んでもらう | 4. 条件達成時に譲渡制限を解除（または未達の場合は無償取得） |

譲渡制限付株式制度設計ガイド

RSの会計・税務（3つのタイミング）

RS制度に関連する会計・税務処理は、主に3つのタイミングで発生します。（※会計や税務の具体的な処理はケースバイケースであり、実務では専門家への相談が推奨されます。）

1. 付与時(会社側の処理)

法人側：会計処理が生じます（例：借方 前払費用など / 貸方 資本金・自己株式 など）。

2. 譲渡制限の解除時(会社・個人の処理)

法人側：株式報酬の費用を損金として算入します（例：借方 株式報酬費用など/貸方 前払費用など）。

個人側：「株式数×株価」の金額が給与所得（または退職所得）として所得税の課税対象となります。

3. 株式売却時(個人の処理)

個人側：「（売却時株価－制限解除時株価）× 株式数」の売却益が譲渡所得として課税されます。