

役員・従業員へのインセンティブ報酬制度の活用拡大に向けた提言

提言



佐藤 雅之
さとう まさゆき
金融・資本市場委員長
日揮ホールディングス会長



日比野 隆司
ひびの たかし
金融・資本市場委員長
大和証券グループ本社
会長

企業が役員および従業員の双方に対して、株式報酬制度をはじめ様々なインセンティブ報酬制度の導入を進める中、経団連は2024年1月、そのさらなる普及を図るべく、金融商品取引法、会社法、税法等を横断する包括的な提言を公表した。本稿では、その概要を紹介する。

インセンティブ報酬の現状と課題

上場会社では、中長期的な企業価値向上に向けて、経営陣の創造的なりリーダーシップや企業家精神の発揮を促進するために、株式報酬制度など様々な役員報酬制度を戦略的に導入している。また、従業員に対しても、国内外の優秀な人材の獲得・維持やエンゲージメントの向上のため、さらには「人への投資」の観点から、創意工夫を凝らして報酬制度を設計している。特に、株価に連動したインセンティブ報酬である株式報酬の拡大は、わが国全体の観点からみれば、「成長と分配の好循環」の実現や分厚い中間層の形成に寄与するものである。

非上場のスタートアップにおいても、優秀な人材の獲得のために、ストックオプションを中心に株式報酬制度を戦略的に活用している。わが国においてグローバルに活躍するスタートアップを継続的に創出するための環境整備の一つとして、株式報酬制度の使い勝手

の向上が期待されている。

政府・与党においても、税制改正、規制改革、運用改善などを通じて、株式報酬制度をはじめとする報酬制度の改善が進められてきた。その結果、上場会社では、役員および従業員の双方に対するインセンティブ報酬制度の導入数が年々増加している(図表1)。一方で、米国などと比べるとCEO報酬に占めるインセンティブ報酬の割合は少なく(図表2)、従業員向けの株式報酬の導入企業数も少ない。

インセンティブ報酬制度の活用拡大に向けた施策

インセンティブ報酬制度のさらなる普及を図るためには、各報酬制度について一層の改善を図ることが必要である。具体的には、次の四つの法制度において課題を解決する必要がある。

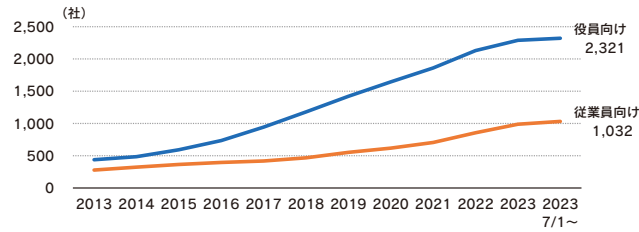
一つ目は、インサイダー取引規制である。上場会社では常時M&Aなどのコーポレートアクションを検討し、実行しているところ、インサイダー取引規制により株式報酬の付与がコーポレートアクションの制約となったり、逆に、他のコーポレートアクションが報酬としての株式の交付や報酬として受け取った株式の売却の制約となったりすることも少なくない。

そこで提言では、①株式報酬の付与が重要とするか否かの基準を明確にすること、②スタートアップにおいて取締役会が機動的かつ柔軟にストックオプションを付与できるようにするための法整備を進めること——も求めている。

四つ目は、税制である。現行の法人税制では、役員給与について、支給の恣意性を排除するために、あらかじめ定められた給与の類型に該当する場合にのみ損金算入が可能であるとされている。しかし、上場会社では、株主らによるガバナンスが十分に機能していると考えられることから、総論として、役員給与の損金算入が幅広く認められるよう提言している。そのうえで、算定基礎となる指標の追加や役員間での異なる取り扱いの容認など、業績連動給与の使い勝手の改善を含む法人税における当面の課題や、所得税における措置についても要望している。

経団連では今後、本提言を2024年の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」改訂等へ反映させるべく、政府・与党に対し働きかけを行っていく。会員各社においても、株主や従業員等のステークホルダーと十分な対話を行いながら、インセンティブ報酬制度を適切に活用することで、コーポレートガバナンス改革や「人への投資」の拡大推進を検討いただければ幸いである。

図表1 株式報酬制度を導入している上場会社数



注1：各年7月～6月を1年とする導入公表日を基準とする
2023/7/1～のデータは2023年10月31日時点のものである
注2：導入後も上場廃止、制度終了はその実施ベースで除外している

野村證券提供データをもとに経団連事務局作成

図表2 CEO報酬の国際比較

米国	9.5%	19.6%	70.9%
英国	22.9%	34.6%	42.5%
フランス	23.5%	36.3%	40.3%
ドイツ	26.7%	37.0%	36.4%
日本	32.8%	35.3%	31.9%

□基本報酬 □年次インセンティブ □長期インセンティブ

日米英独仏の5カ国における売上高等1兆円以上の企業について、2022年度にかかる2023年6月末までの開示情報を用いて調査

ウイリス・タワースワトソン「日米欧CEOおよび社外取締役報酬比較 2023年調査結果」(2023年8月)をもとに経団連事務局作成

無償ではなく金銭債権の現物出資を対価とする株式の交付について、日本基準でも国際会計基準(IFRS)と同様の会計処理を行えるよう、長期的に会社法上の取り扱いの見直しを検討していく必要があるとしてい

る。加えて、①従業員に交付する株式が労働基準法上の「賃金」に該当

事実上該当する場合のコーポレートアクション、②会社が未公表の重要事実を有する場合の報酬としての自己株式の処分、③役員・従業員が未公表の重要事実を有する場合の株式の売却——について、インサイダー取引規制の適用除外を認めるべきだとしている。

二つ目は、開示規制である。有価証券の発行開示制度は、一般の投資者に対して合理的な投資判断に必要な情報を提供するためのものである。一方で、株式報酬の付与の場面では、報酬として株式を受け取る者が投資判断

を行うわけではないため、投資の判断材料となる情報を提供する必要性が乏しいと考えられる。そこで提言では、株式報酬について、一般の有価証券の募集や売り出しとは異なるものとして開示制度を設計する必要があるとしている。