

No.	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
1	譲渡制限付株式報酬の募集に関わる通算規定の適用除外範囲の見直し	<p>リストラクテッド・ストック（所得税法施行令第84条第1項に規定する特定譲渡制限付株式又は承継譲渡制限付株式をいう。）に該当する一定の上場株式（以下「RS」という。）に関する金融商品取引法の適用に関する「通算規定の適用除外の範囲」について、現在、発行額1億円未満のRSの場合であっても、通算規定に抵触した場合は有価証券届出書の提出が必要とされているものを、一定の要件（発行会社又はその100%子会社の取締役・会計参与・監査役・執行役または使用人を相手方として勧誘等を行うこと）を充足するものについては、ストック・オプション特例の要件を充足するストック・オプションと同様、企業内容等の開示に関する内閣府令第2条第4項第2号等に規定する「通算規定」の適用除外とすべきである。</p>	<p>現行、RSにおいても他の有価証券と同様、その募集（売出し）金額自体が1億円未満であったとしても、当該募集（売り出し）を開始する日前1年以内に同一の種類の有価証券の募集（売出し）をしている場合で、発行（売出）価額の総額が通算して1億円以上となる場合は、通算規定が適用され、有価証券届出書が必要とされている。税務上の理由から毎年ほぼ同時期に役員報酬として株式を付与することが一般的であるところ、年間500万円～1億円未満の報酬を付与する会社（平成30年7月末現在：約80社）は、必ず当該通算規定（企業内容等の開示に関する内閣府令第2条第4項第2号等）に抵触することとなる。そのため、1年目は有価証券通知書、2年目は有価証券届出書の提出が必要となり、1億円未満の金額のRS付与という実態に変化がないにもかかわらず、手続きが複雑となって、実務上も大きな負担が発生している。1年以内にその他ファイナンスがあった場合も当然考慮する必要があるが、発行会社における通算規定の条文に対する理解が乏しく、本来は有価証券届出書の提出が必要であるにもかかわらず、有価証券通知書の提出を行ってしまうような事故の発生の可能性も想定される。一方、一定の要件を充足するストック・オプションは、通算規定の適用が除外されているため、上述のような問題が生じておらず、株式報酬制度間の平仄をあわせる趣旨からもRSを通算規定の適用から除外すべきである。</p> <p>これにより、譲渡制限付株式報酬制度の安定的な運用が可能となり、ひいてはわが国企業全体における株式報酬制度の導入促進につながることを期待される。株式報酬制度の導入は、コーポレート・ガバナンスコードの要請でもあり、コーポレートガバナンス改革をより実質的なものへと深化させていくと考えられる。</p>	<p>金融商品取引法施行令第2条の12 企業内容等の開示に関する内閣府令 第2条1項、同条2項、同条4項2号、同項3号、同項4号、同項5号</p>
2	インサイダー取引規制に係る知る前契約・計画の作成および提出の電子化	<p>インサイダー取引規制に係る知る前契約・計画について、現在は書面により作成することが必要とされているところ、電磁的方法電子的な手段による作成および提出も可能とすべきである。</p>	<p>現在、知る前契約・計画は、その写しを封函した形で、取引証券会社に提出することとされており、事務手続きに相応の時間を要するため、顧客が意図せずインサイダー取引規制にふれる懸念がある。また、提出された文書について、その保管・照会への対応等にコストが発生している。そのため、顧客の提出と取引証券会社の受入が即時的に行われ、管理も容易となる電子的な方法により提出することを認めるべきである。なお、提出する文書にパスワードを付すなどすれば、封函と同等の効果をえられるものとする。</p>	<p>金融商品取引法 第166条第6項第12号 有価証券の取引等の規制に関する内閣府令第59条第1項第14号</p>
3	グループ経営など、企業経営の実態に合わせた持株会等の加入者要件の見直し	<p>現在、持株会における持分は有価証券とみなされないこととされているところ、持株会の要件として、その加入者は一定の範囲（曾孫会社の従業員まで）までとされている。この持株会の加入者の要件について、以下まで広げるべきである。</p> <p>① 持株会の加入者資格について、現行の金融商品取引法上の持株会の要件に該当しない発行会社の連結子会社及び親会社の従業員まで広げるべきである。</p> <p>② 拡大従業員持株会加入者資格について、実施会社の連結子会社の役員への加入者資格、及び持投資口会の特定関係法人の連結子会社の役員まで広げるべきである。</p> <p>③ 取引先持株会の加入者資格について、実施会社の連結子会社の取引関係者まで広げるべきである。また、取引先持株会の会員会社の役員まで広げるべきである。</p> <p>④ 定年退職に伴い、持株会資格が喪失した後も引き続き株式取得が可能となるよう、企業年金等からの天引きにより、定時定額の拠出が可能の場合、持株会への残留あるいは、退職者持株会を設置し、継続的に株式を取得すること及び従業員持株会からの退職者持株会への持ち分移管を認めるべきである。</p>	<p>① 純粋持株会社制度の利用が拡大していることや、M&Aによる企業再編が一般化していること等、グループ会社経営が高度化するなか、企業グループの再編の過程で、既存加入者資格のある子会社の役職員が加入者資格を喪失するケースや、企業グループ入りした会社の役職員に加入者資格を付与できないケースが生じている。非上場会社の事業部門である子会社が上場するケースについて、非上場である連結親会社において、持株会を実施したいニーズへ対応できないケースもあり、これらを是正すべきである。</p> <p>② グループ会社経営が高度化するなか、拡大従業員持株会に関する規定が想定している、上場企業の関係会社、取引先等の非上場会社であっても、特定の事業を連結子会社として分社化する事例が多くなっており、連結企業グループの中で、持株会を実施できる会社とできない会社が存在する状況が生じており、整合性をとるべきである。</p> <p>③ グループ経営が高度化する現状にあつて、実施会社が持株会社であり、その連結子会社、連結孫会社等の企業グループとして一体となつて取引がなされている事例が増大している。実施会社の連結子会社の取引先に取引先持株会へ加入資格がないことはグループ経営の障害となっている。また取引先持株会実施会社の重要な取引先の役員にとって、資本関係はなくとも、実施会社を支える一員であるという意識を有するケースがあり、取引先持株会に個人として参加したいというニーズがあるが現状対応できておらず、これらニーズに対応できるよう見直すべきである。</p> <p>④ 企業OB、OGとなつても、自らが長期にわたり所属した会社の株式を引き続き取得したいというニーズがあるが、退職に伴い持株会への参加資格を喪失してしまうのが実情であるが、上記ニーズにも対応できるようにすべきである。</p> <p>従業員等の持株会は、資産形成の重要な手段であるため、従業員の福利厚生増進に資する制度であり、ESGの観点からも利用拡大が望まれている。また、現在の企業経営は子会社等を含めたグループ経営が高度化しており、持株制度がこうした実態に追いついていない面があり、経営の自由度を奪っている事例がみられるようになっている。規制改革により、ESGのレベルアップや企業経営の自由度の増進の効果が期待できる。</p>	<p>金融商品取引法第二条に規定する定義に関する内閣府令 第6条 日本証券業協会 持株制度に関するガイドライン、持ち投資口制度に関するガイドライン</p>