

# 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 概要

2024年1月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# 1. はじめに

## 提言の趣旨

企業

経営陣の創造的な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報酬制度を戦略的に導入。**

▶ **中長期的な企業価値向上**

従業員に対しても、国内外の優秀な人材の獲得・維持、エンゲージメントの向上、「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。**

▶ **「分厚い中間層の形成」**

法制度等

東証「コーポレートガバナンス・コード」（CGコード）では、経営陣に対して、**現金報酬と自社株によるインセンティブ報酬を適切に組み合わせることが求められる。**

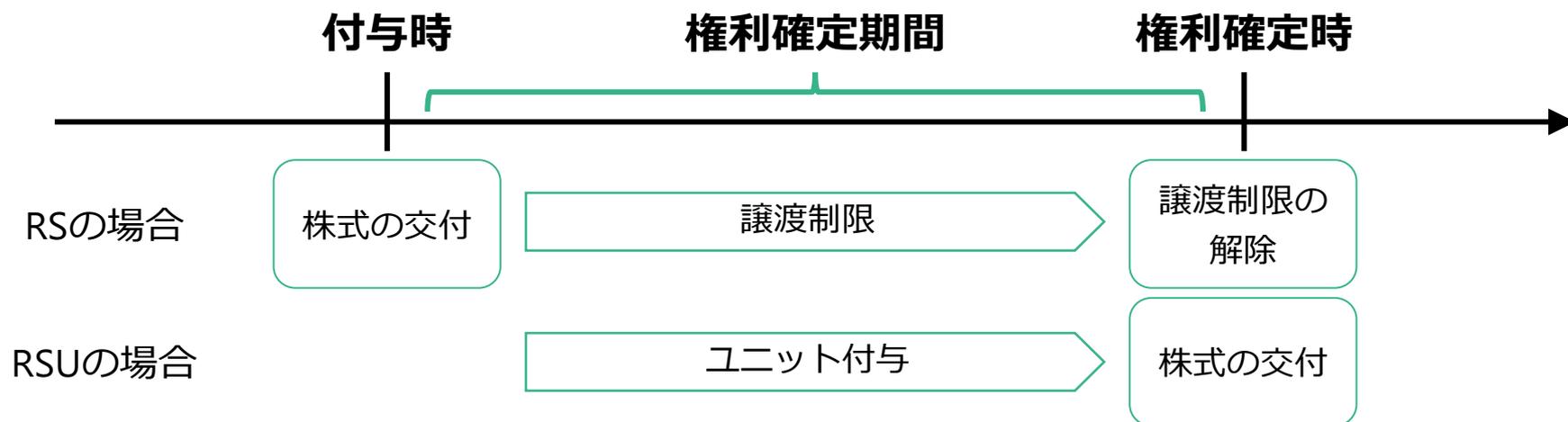
**政府と与党**は、企業が報酬制度を柔軟に設計できるよう、税制改正、規制改革、運用改善などを通じて、**株式報酬制度をはじめ報酬制度の改善を進めてきた。**

株式等によるインセンティブ報酬の導入企業が増加しているが、更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が必要。**

経済界は、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**を推進。

# 【参考】株式報酬の種類

種類	概要
ストックオプション (SO: Stock Option)	<ul style="list-style-type: none"><li>付与時に、自社の株式をあらかじめ定められた権利行使価額で購入する権利を交付。権利確定後に権利行使が可能に。</li></ul>
譲渡制限付株式 (RS: Restricted Stock)	<ul style="list-style-type: none"><li>付与時に、一定期間の譲渡制限が付された現物株式を交付。権利確定時に譲渡制限が解除される。</li></ul>
譲渡制限付株式ユニット (RSU: Restricted Stock Unit)	<ul style="list-style-type: none"><li>権利確定期間にわたり役員・従業員にユニットを与え、権利確定時に、ユニットの累積数に応じた現物株式を交付。</li><li>業績条件の達成度合いに連動する場合、<b>パフォーマンス・シェア・ユニット (PSU: Performance Share Unit)</b> と呼ばれる。</li></ul>
株式交付信託	<ul style="list-style-type: none"><li>信託が株式を取得し、権利確定時に役員・従業員に株式を交付。</li></ul>
持株会型報酬	<ul style="list-style-type: none"><li>一定の金銭を支給し、当該金銭を原資として持株会を通じて自社株式を取得させる。</li></ul>



## II. 提言の背景

### 株式報酬の効果

- ✓ 株主と対象者の利害を一致させ、  
中長期的な企業価値向上に寄与する業務執行を促す。
- ✓ 対象者の企業に対するエンゲージメントを向上させる。
- ✓ 優秀な人材の獲得と引留めに役立つ。



わが国全体の観点からみれば、「成長と分配の好循環」実現や「分厚い中間層」形成にも寄与。

### 報酬制度の現状・課題

上場会社

役員

2015年6月のCGコード施行以降、取締役向け株式報酬制度の導入企業数は年々増加。今後、サステナビリティ経営の普及に伴い、非財務情報のKPIを反映した指標を報酬に反映させる企業が増加すると予想される。



日本企業は米英独仏の企業と比べ、CEO報酬に占めるインセンティブ報酬の割合が比較的少ない。

従業員

執行役員等の幹部だけでなく、管理職や専門人材、海外の従業員にも幅広く株式報酬を提供する動きが見られる。



役員向け株式報酬と比べて、従業員向け株式報酬の導入企業数は少ない。

スタートアップ

現金支出を抑えつつ、優秀な人材の獲得のために、株式報酬を戦略的に活用。特に、株価の上昇に伴う利益を享受しやすいSOの活用が一般的。

インセンティブ報酬の普及には制度上の課題があり、その解決が求められている。

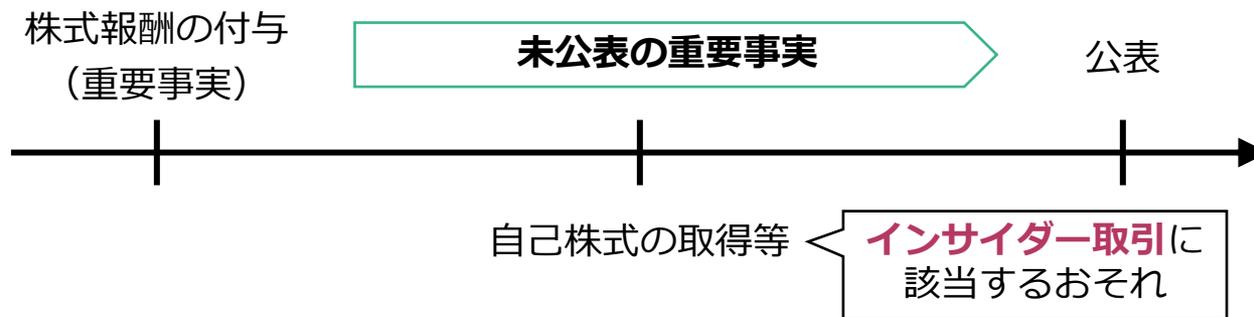
### III. 具体的な要望事項

## 1. インサイダー取引規制①

- 上場会社では常時M&A等のコーポレートアクションを検討し、実行している。
- 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ることも、逆に、他のコーポレートアクションが株式の交付・売却の制約となることも少なくない。**

インサイダー取引規制の一定の例外を認めるべき。

### 株式報酬の付与が重要事実に該当する場合のコーポレートアクション

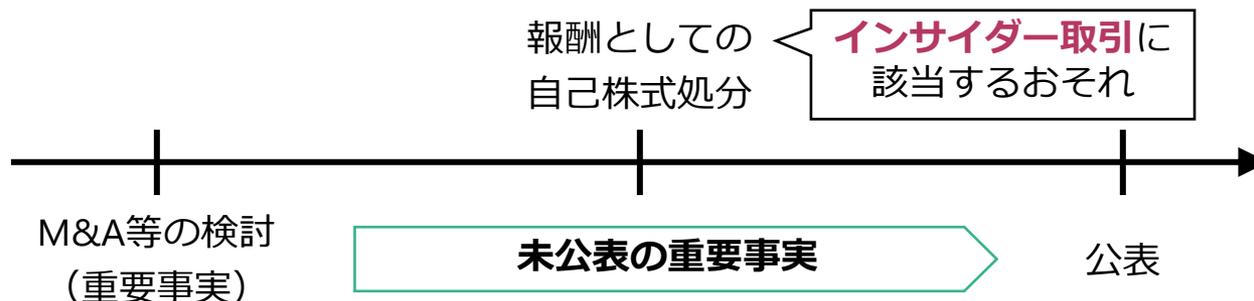


- ▶ **株式報酬の付与**について、投資者の投資判断に及ぼす影響が軽微である場合には、インサイダー取引規制上の「重要事実」に該当しないこととすべき。

### III. 具体的な要望事項

## 1. インサイダー取引規制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



- ✓ RSの付与は、未公表の重要事実と無関係であることが明らかであれば、インサイダー取引に該当しないことが明確に。

- ▶ **RS以外の株式報酬においても、役員・従業員への報酬として行われる自己株式の処分は、インサイダー取引に該当しないことを明確にすべき。**

### 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

- ✓ 会社の役員や一部の従業員は、**ほぼ常に**、何らかの当該会社の**未公表の重要事実を抱えている**可能性がある。
- ✓ 人によっては退任・退職から一定期間の経過後でなければ株式を売却できない。

**報酬として受け取った株式の売却**について、

- ▶ ① Q&Aにおいて、規制の適用に関する**具体的な説明の充実**を期待。
- ▶ ② 長期的には、**一定の場合に適用除外を認める**ことも検討に値する。

### III. 具体的な要望事項

## 2. 開示規制

#### 発行開示制度

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



株式報酬の付与の場面では、対象者が投資判断を行うわけではない。**投資の判断材料となる情報を提供する必要性が乏しい。**

**一般の有価証券の募集・売出しとは異なる**ものとして開示制度を設計する必要がある。

### RSUの付与时・権利確定時における開示規制の見直し

RSUでは、付与时と権利確定時の**2回**開示を行っている場合がある。



付与时に開示を行った場合、**権利確定時の開示を不要とすべき。**

### 株式報酬の各類型における提出書類の統一

一定の要件を満たす**SO**および**RS**では**有価証券届出書の提出が不要。**  
(代わりに臨時報告書の提出でよい。)



**RSU**および**株式交付信託**にも**同様の特例を認めるべき。**

### 対象者のプライバシーへの配慮

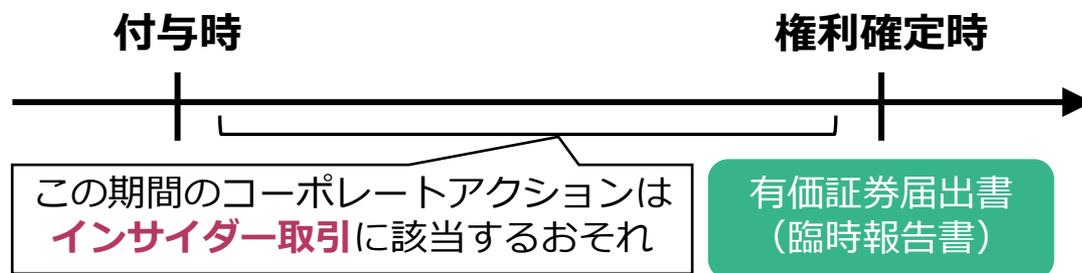
有価証券届出書等で**対象者の氏名、住所等**を開示しなければならない場合がある。



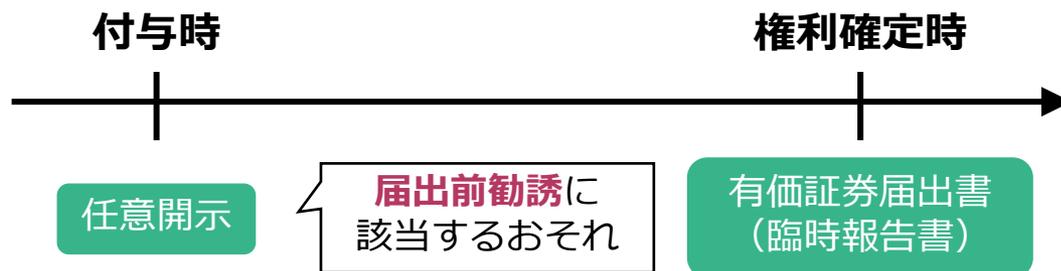
個人情報保護の観点から**見直しが必要。**

# 【参考】RSUの開示の現状

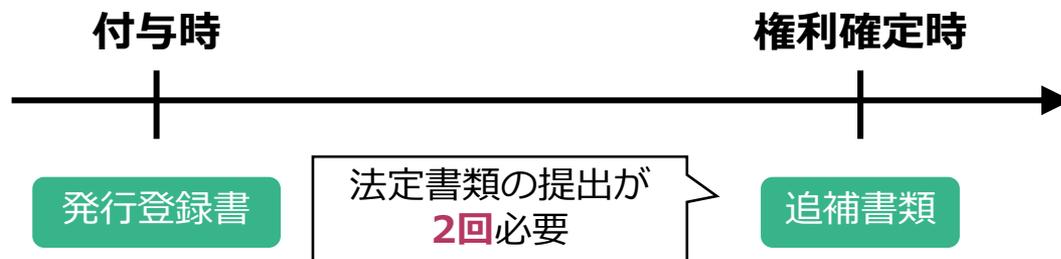
- (a) 付与時に開示を行わず、  
権利確定時に有価証券届出書  
または臨時報告書を提出する。



- (b) 付与時に任意開示を行い、  
権利確定時に有価証券届出書  
または臨時報告書を提出する。



- (c) 付与時に発行登録書を提出し、  
権利確定時に追補書類を提出する。



### III. 具体的な要望事項

## 3. 株式の発行手続き

### 報酬としての株式無償交付の対象拡大

	株式の無償交付
上場会社の取締役・執行役	可
上場会社の従業員 子会社の役員・従業員	不可

株式の交付には、対象者による  
**金銭債権の現物出資**が必要。  
対象者への説明が容易でなく、  
手続きが煩雑。

上場会社の従業員および子会社の役員・従業員にも、**株式の無償交付を認めるべき。**

### 労働基準法上の「賃金」の判断基準の明確化

従業員に交付する株式は、一定の要件を  
満たせば労働基準法上の「賃金」に該当せず、  
「賃金の通貨払いの原則」に抵触しない。

賃金に該当するか否かの  
**判断基準が必ずしも明確でないため、  
明確化すべき。**

### スタートアップにおけるSO発行手続きの簡素化

株主総会から取締役会へのSO発行の委任について、

- ① 委任内容に権利行使価額と権利行使期間を含める。
- ② 委任決議の有効期限「1年以内」を撤廃。

**機動的かつ柔軟な  
SO付与が可能に**

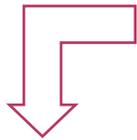
### III. 具体的な要望事項

## 4. 会計基準

# 日本基準における現物出資構成による株式報酬の会計処理の見直し

### 現状の会計処理（RSUの場合）

	資本の認識時点	測定金額
IFRS	権利確定期間に渡って認識	付与時における株式の公正価値
日本基準	権利確定時に認識	権利確定時の現物出資財産の時価



### 日本基準における会計処理の問題点

- (a) IFRS適用会社では、連結財務諸表の作成時に**組替仕訳が必要になる**。
- (b) 現物出資構成と無償交付構成とで**経済的実態は同じだが、会計処理が異なる**。
- (c) RSUでは、付与時に**株主資本への影響額を見積もることが困難**。



現物出資構成の株式報酬について、日本基準でも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**。

### III. 具体的な要望事項

## 5. 税制

**上場会社では、株主等によるガバナンスが十分に機能していることから、役員給与の損金算入が幅広く認められるべき。**

※現行法では、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可能**であるとされている。

#### 現行法によって生じている課題

現行の硬直的な損金算入要件によって、

- ・ 企業の創意工夫による**報酬制度の設計が抑制**されている。
- ・ 柔軟な報酬制度設計を優先すると、**損金算入を諦めざるを得ない**。

#### 法規制の根拠となる状況の変化

近年、特に上場会社では、コーポレートガバナンス改革が進められており、**恣意的な支給は通常想定し難いもの**となっている。

#### <法人税制における当面の課題>

**【業績連動給与】** 算定基礎となる指標の追加、業績連動型RSの対象化、役員間での異なる取扱いの容認、同族会社における対象法人の拡大、開示要件の再検討

**【事前確定届出給与】** 届出期限や届出不要に係る日数要件の見直し

#### <所得税制における要望>

現物株式（RS、RSU等）の報酬に対する特例措置、組織再編に伴う特定RSの承継