

2015年8月17日

日本取締役協会投資家との対話委員会

委員長 高須 武男

経営者報酬に関する法規制・税制改正の要望

『日本再興戦略』改訂2015(以後、改訂戦略)が、本年度6月30日に閣議決定され、施策の一部として「コーポレートガバナンスの強化として、中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるよう株式による報酬、業績に連動した報酬等の柔軟な活用を可能とするための仕組みの整備等を図る」が記載されました。

当委員会では、2013年4月13日公表の経営者報酬ガイドライン・経営者報酬に関する法規制・税制改正の要望において、譲渡制限株式等の規制緩和と業績連動賞与(利益連動給与)の税制改正の要望を公表しており、本テーマが再興戦略改訂2015の施策の一部に取り入れられたことは、大きな前進と評価申し上げます。

政府主導によるステewardシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード導入を期に、ガバナンスの進展が期待されている中で、当委員会の経営者報酬ガイドラインが対象とする報酬ガバナンスの継続的な強化も、重要な要素の一部と考えております。

つきましては、本年度中に対応頂きたい A.株式報酬と利益連動給与の税制改正の要望、ガバナンス継続強化項目として早急に対応頂きたい B.統合的開示規制およびガバナンス規制の整備・強化の要望として再整理し、その詳細を、ここに公表させていただきます。

経営者報酬ガバナンスが更に進展することによって、企業業績が向上するよう経営者を督励し、そのような経営行動が高業績を導き、結果として株価の上昇等を通じて日本経済の再興の一助となると信じており、それをサポートするよう関連する本規制・税改正が早急に実現することを希望しております。

A. 本年度中に対応頂きたい項目
株式報酬と利益連動給与の税制改正の要望

要望1 制限付株式 (restricted stock) やパフォーマンスシェア (performance share) などの長期インセンティブ報酬を活用するための制度整備を進めるべきである。

(補足：制限付株式とは譲渡制限の付いた株式を付与する報酬のことであり、パフォーマンスシェアとは一定期間内に予め定めた業績目標を達成した場合に株式を付与する報酬のことである。制度整備の一例として、譲渡制限契約付きの普通株式を利用した制限付株式報酬を実施するのであれば、証券会社における口座の工夫（経営陣が保有する当該上場株式については売却不可とする仕組みⁱ⁾）が必要になる。外国人役員用の非居住者口座の開設や、損金算入の可否・課税時期の明確化ⁱⁱ⁾などの制度整備も進める必要がある。政府には、外国当局との調整も含めて、こうした制度整備を積極的に後押しするよう望みたい)

理由 海外では株式を利用したインセンティブ報酬として様々なものが活用されているところ、日本ではストックオプションに偏っている感がある。日本企業が優秀な経営陣を獲得すると同時に、「経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与する」ⁱⁱⁱ⁾ためには、オプション型の株式報酬だけでなく、現物株を利用した制限付株式やパフォーマンスシェアなどの長期インセンティブ報酬を活用していくことが有益である。

要望2 業績連動報酬(利益連動給与)の法人税法上の損金算入の改正を提言する^{iv)}。

- ① グループ経営、連結経営重視という潮流と平仄を合わせた形で、上場企業の持株会社傘下の子会社、および上場企業の連結子会社も、報酬(諮問)委員会を設置している場合に限り、対象とされる法整備を要望する。
- ② 全役員に同一の算式をあてはめることは実務上困難であり、各役員のミッションはそれぞれで異なることを鑑みて、同一の報酬の方針(報酬についての基本的な考え方や仕組み等)に基づいて算定されていれば良いとする法整備を要望する。
- ③ 定性的評価指標等は、報酬委員会の承認と報酬の方針への考え方の記載で客観性を担保することで認める法整備を要望する。
- ④ 複数年(例えば2年～5年)を計測期間とした制度も同様に損金算入の対象とする。

理由 経営陣の報酬については、前述の中長期のインセンティブ付けを目的とする株式報酬に加えて、毎期支給される現金賞与（利益連動給与）もインセンティブの観点からは、同様に重要となる。したがって、利益連動給与に関する税整備も、株式報酬に関する税整備とセットで検討されることを要望する。

B. 継続強化項目として早急に対応頂きたい項目

統合的開示規制およびガバナンス規制の整備・強化の要望

要望3 事業報告（会社法）、有価証券報告書（金融商品取引法）、コーポレートガバナンス報告書（証券取引所上場規則）における報酬情報の統合的開示を促進すべきである。

理由 現在、報酬情報は各種報告（書）を通じて株主・投資者に提供されているが、「投資家が必要とする情報を効果的かつ効率的に提供する」と同時に、企業側の負担を抑えるためには、「会社法、金融商品取引法、証券取引所上場規則に基づく開示を検証し、重複排除や相互参照の活用」等を含め、統合的な開示」を促進していくことが有用である。

要望4 報酬ガバナンスの進展を図るべく、①報酬方針の策定・開示の義務付け、②報酬の決定プロセスの整備・開示の義務付け、③経営トップ等の報酬の個別開示の義務付け、④報酬の種類別開示の改善を図ると同時に、⑤いわゆるセイオンペイ（実際の支給額などに関する株主総会の勧告的決議）の導入を検討すべきである。

（補足：報酬方針には、報酬制度の目的、報酬水準・要素や組み合わせ、年次インセンティブや長期インセンティブの仕組み（財務指標を基準とする場合の算式や業績修正時等における報酬返還制度（いわゆるクローバック）を含む）、報酬の決定プロセスなどの内容や、これらに対する会社の考えが含まれるべきである。報酬方針の策定から報酬額の決定に至るプロセスにおいては、指名委員会等設置会社以外の会社であっても、報酬委員会に相当する仕組みを活用すべきあり、一部の実務で見られるような、代表取締役で個々の取締役の報酬額の決定を一任する方式は採用されるべきではない。個別の報酬開示に関して、単に金額の多寡を問題とする趣旨ではなく、報酬方針やインセンティブの仕組みに対する会社の考え方に沿って支払われているか否かを株主・投資者が判断できるようにするために重要な情報であるとの考えの下に、開示することを求めるものである。とりわけ、会社経営の最高責任者である経営トップ等の報酬の個別開示がまずは検討されるべきである。なお、実際の支給額などについて株主の意思を問うセイオンペイは有益であると考えているが、コーポレートガバナンスの要となる機関はあくまで取締役会であって、株主や株主総会の権限の単純な拡大がコーポレートガバナンス

スの改善につながると考えているわけではない)。

理由 日本企業ないしその経営陣の「説明責任を適切に確保し健全なリスクテイクを促すことを通じて「攻めのガバナンス」の実現を目指す」^{vi}と同時に、「企業と投資家・株主が、共に中長期的な成長に向けて価値を創造する関係にあることを念頭に置いて、建設的な対話を行う」^{vii}ことを確保するには、報酬ガバナンス（報酬方針、報酬委員会またはそれに相当する仕組みを通じた決定、経営トップ等の報酬の個別開示、株主の意思確認などから構成される PDCA の仕組み）を確立し、その開示の水準を高めていくことが必要である。コーポレートガバナンス・コードの策定により、この分野には一定の進展があったといえるが、グローバル水準（例えば英国の報酬規制）と比較すると、日本の報酬ガバナンスには未だ不十分な点があるといわざるを得ない。

以上

ⁱ 経営者報酬ガイドライン第三版要望4解説部分「譲渡を確実に防ぐためには、たとえば、ストックオプションの役員別口座のような特別口座を設定し、譲渡制限期間が終了するまでは当該特別口座へのアクセスを認めないなどの工夫が必要になろう。具体的には、ある役員について A 口座(この口座に入っている証券は売却可能)と B 口座(この口座に入っている証券は売却不可)を用意し、株式譲渡制限契約の対象となる株式は B 口座に入れておき、当該契約の条件が満たされた(すなわち譲渡制限がなくなった)時点で対象となる株式を A 口座に移すといった仕組みなどが考えられる。対象となる株式が B 口座に入った時点で課税されないようにするためには、対象となる株式が B 口座にある間は配当についても当該役員が自由に処分できない形にしておき、当該契約の条件が満たされた時点で配当も A 口座に移るといった仕組みにしたほうがよいかもしれない。また、議決権の取扱いも検討する必要があるだろう。」を参照されたい。

ⁱⁱ 日本の現行税法では、株式を利用した報酬の場合、発行人においては株式の発行は資本取引とされるため損金算入は難しく、また、譲渡制限付株式を付与された個人においては、いつ所得と認識されるかについてさえ明らかでない。このような状況下では、株式を報酬ツールとして用いることの有効性は疑問視される。

所得税の課税は、原則として、所得として個人の権利が確定した時に行われるべきであるが、譲渡制限が付されている株式を取得した場合は、換金性に乏しいことから、経済的価値があるのか、すなわち、所得として確定したのかは不確かなとなる。また、一概に、譲渡制限付株式といっても、議決権の有無、配当権の状況、また、譲渡制限期間、没収の可能性等には違いが見られることから、その経済的価値には違いがあるものと考えられる。これらの状況を踏まえ、所得確定のための要件を税法で的確に規定し、納税者に税務取り扱いにつき迷いが生じることのないように整備されるべきである。

ちなみに、株式を報酬ツールとして用いることが一般的である米国や欧州では、譲渡制限付株式についても、各国の税法上で詳細な要件を設定し、その報酬制度の具体的な状況による課税のタイミング等、税務取り扱いを整備している。なかには、株式関連報酬の課税タイミングについて、納税者個人の申請により、付与時課税を選択することを可能として、権利確定時の課税を行わないことを認める国もある（個人が敢えて付与時課税を選択するのは、株価上昇時には、早いタイミングで給与課税される方が、所得金額を抑えることができ、納税者有利だからである。但し、仮に、権利確定時の株価が付与時よりも値下がった状況では、課税所得金額の訴求的減額は認められず、このリスクは個人が負うことになる）。いずれにしろ、税法が整備されているので、株式関連報酬が個人や企業に混乱をもたらすことがなく、社会に根付いている。

とりわけ、日本では、役員に対する報酬の損金算入は制限されており、株式関連報酬については、一定のストックオプションを除き損金算入には非常な困難を伴う。これは、株価に連動して報酬額が変動する場合には、現行の法人税法第 34 条で損金算入が認められている定期同額給与や事前確定給与、利益連動給与のいずれの要件にも適合しないからである。しかしながら、一定のストックオプションが同第 34 条の適用除外とされて損金算入可能とされたことと一貫して、他の株式関連報酬についても一定の要件を定めることにより、役員報酬であったとしても(または使用人報酬であったとしても)損金算入を認める措置を講じることが、株式関連報酬を日本に根付かせるには必須になると考えられる。

なお、ストックオプションの損金算入についても、現行税法では、発行人の役員への付与に限られており、子会社の役員に付与される場合については明確でないことから、損金算入要件の整備および明文化が望まれる。

iii 「日本再興戦略改訂 2015」44 頁。

iv 経営者報酬ガイドライン第三版要望 5 を継続要望する。

v 「日本再興戦略改訂 2015」44・45 頁。

vi 「日本再興戦略改訂 2015」43 頁。

vii 「日本再興戦略改訂 2015」44 頁。

2015 年度 経営者報酬に関する法規制・税制改正の要望 作成関与者

(敬称略)

日本取締役協会 投資家との対話委員会

委員長：株式会社 KADOKAWA 取締役 高須 武男

副委員長：早稲田大学 商学大学院 教授 大月博司

同 ワーキンググループ

リーダー ペイ・ガバナンス日本 株式会社 代表取締役 マネージングパートナー 阿部直彦

立教大学大学院 法務研究科 教授 河村賢治

税理士法人トーマツ 東京事務所 パートナー 平井和美

森・濱田松本法律事務所 弁護士 梶元孝太郎

問い合わせ

一般社団法人 日本取締役協会

〒105-6106 東京都港区浜松町 2-4-1 世界貿易センタービル 6 階

電話：03-5425-2861 <http://www.jacd.jp/>