

2010年3月15日

「企業内容等の開示に関する内閣府令（案）」等についての意見

一般社団法人 日本取締役協会
役員報酬検討会

一般社団法人 日本取締役協会は、本案（2）役員報酬の項目のうち、役員報酬総額の要素別開示と報酬方針の開示については、賛成である、一方、個別報酬開示については、以下の6点から反対である。

1. 個別報酬開示は、企業活動の活性化の観点からその是非を考えなければならない。

企業の社会的責任の第一は、製品・サービス等経済的果実を生産、流通せしめ、広く社会の利用に供することにある。この役割の中枢を担い最も効率的に企業を稼働させるのが経営陣である。社会にとってこの経営陣の能力を鼓舞し、十全の働きを求めるのは当然である。従って、役員報酬をコントロールすることでより大きな働きを求めることは社会全体にとって有役なことであり、役員報酬個別開示は企業活動の活性化の観点からその是非を考えるべきである。欧米と比べその水準がかなり低い現在の日本企業に1億円以上に限って開示することの意義が判然としない。

報酬個別開示の目的が大衆社会への迎合や米国システムのそのままの導入であるならば再考に値する。結果、マスメディア、一般大衆への妬み嫉みへの配慮から報酬を1億円以内に収めたり、報酬増額をためらったりすることが予想され、企業経営の活力や競争力が損なわれ、海外投資家の減少を招き、日本経済の停滞につながりかねない。

そもそも役員報酬は経営陣の能力を引き出す手立としてコーポレートガバナンスの重要な要素と位置付けられる。報酬のガバナンスは短期にも中長期にも企業業績を連動させることにより担保されるものであり、1億円を上回る者のみに限っての開示はガバナンスの強化につながらない。

2. 株主総会決議規制に加えて、個別開示を要求するのは、二重規制である。

日本の会社法は、欧米と違い役員報酬においては、株主総会の決議事項（監査役会社の場合）であり、取締役会や報酬委員会が最終決定権限を有している欧米企業に対する報酬規制とは異なって当然である。

米国では、役員報酬は、これまで株主総会の決議事項ではなく、その牽制として個別開示が要請されてきた経緯がある。ようやく米国では、say on pay と呼ばれる役員報酬に関する信任決議（賛成か、反対かの投票で、決定はできない）が始まった程度であり、株主の決議という視点での規制は弱い。

したがって、役員報酬に関して、株主総会決議規制に加えて、それが無い欧米の個別開示を要求することは、二重規制となる。

3. 1億円以上を開示対象とする事の合理性が無い。

米国、英国、ドイツ、フランス等の先進国では、既に役員報酬の個別開示が強制されたのは事実ではあるが、目的は、低業績にもかかわらず役員が高額報酬を受け取る事を規制することにある。機関投資家からは、高業績である限りにおいては、高額報酬は批判の対象にはなっていない。

現在、日本において、機関投資家からは高額報酬は問題視されていない。先進国に比較して、日本の役員報酬は著しく低い。グローバルな視点からも1億円以上を開示対象とするのは、金額的合理性が無く、社会主義的発想と言える。企業のグローバル化の推進に伴い、今後増加するであろう、日本企業へ就任する外国人の排斥にもつながりかねないこと。高額納税者リストの公開を廃止した理由である個人のプライバシーや家族を含めたセキュリティの問題との整合性もない。

4. 本案決定にあたるプロセスが不明瞭である。

報酬規制については、金融審議会の傘下の「我が国金融・新市場の国際化に関するスタディーグループ」において議論され、報告書において、報酬の要素別総額開示と報酬方針の開示の強化が報告書に盛り込まれた。総額開示と方針の開示の強化については、ガバナンス強化の点から有用と考える。

一方、個別開示の強化については、議論がまったくなされておらず、本年二月に案を公表し、約一ヶ月のパブリックコメントを経て三月末に施行とされる閣議決定すら必要ない内閣府令による本案の提示は、非常に短期的かつ唐突であり、民主主義の原点から逸脱した行政と考える。機関投資家、学者、企業およびその他ガバナンス関係者からみて、個別開示の意義、その方法、時期等について十分な議論がなされていない現状において、肯定的に判断できない。

5. 現在、グローバルで議論されている報酬の上限設定などの金融機関に対する報酬規制を一般事業会社にもあてはめるのは不相当である。

リーマンショック以降のG20金融安定理事会での議論およびそれを踏まえた各国の金融監督機関において検討されている規制には、過度のリスクテイクを助長し、金融破綻を再度招かないようボーナス額に上限を設定したり、問題発生後の報酬の返還規定を設けたり、支給を一定期間繰り延べることによって、高額報酬批判への配慮と短期のリスクテイクを排除する等の検討や実施がなされつつある。しかしながら、これらはすべて金融システムの安定性の観点より、議論されているもので、一般事業会社の報酬規制と混同されるものではない。日本においては、過度のリスクテイクを助長するような報酬制度は採用されておらず、問題視もされていないのにもかかわらず、金融規制で検討されている報酬の上限設定に近い規制を実施するのは、非常に奇異である。

6. 株式公開の意欲をそぐ可能性がある。

中小規模の事業会社では、報酬の問題はより深刻であると考えられる。個別開示の強制は、従業員への

配慮から、公開会社であっても市場からの退出を招いたり、未公開企業の公開化検討への阻害要因にもなりえる。さらには、今後アジア諸国企業の東京証券取引所等日本市場への公開意欲の減退になる等、証券市場の活性化の視点が欠けていると言わざるをえない。

提案

当協会では、2005年「経営者報酬の指針」および2007年「経営者報酬ガイドライン」に公表し推奨してきたように、報酬方針の開示、報酬総額の開示、決定プロセスの開示には、中長期的な企業価値を創出するガバナンス推進の視点から大いに賛成する。したがって、方針の開示、総額の開示、プロセスの開示が、各企業において消極的な対応にならないように、報酬水準の目的と水準に関する考え方、報酬要素（固定報酬・業績連動報酬・株式報酬・退職慰労金等）の組み合わせ比率とその考え方、業績連動と株式報酬の仕組み、報酬決定プロセス（誰が、どのような権限規定に基づいて決定したか）等についてはより詳細かつ丁寧な開示が行われるべきで、本案の当該部分には賛成で、そのような積極的な対応がなされるべく施行規則が策定されるべきと考える。

一億円超を対象とする個別開示は、前述した1～6の内容を十分考慮し、府令などではなく、今後会社法の改正等の議論の中で、機関投資家、学者、企業およびその他ガバナンス関係者を含めて議論されるべきことがらと考える。

以 上

本件に関する問い合わせ先

提出者：一般社団法人 日本取締役協会 役員報酬検討会

郵便番号：〒105-6106

住所：東京都港区浜松町2-4-1 世界貿易センタービル6階

電話番号：03-5425-2861