

2023年4月18日

経産省、『「攻めの経営」を促す役員報酬—企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引—』を改訂

弁護士 齋藤 宏一 / 弁護士 佐賀 洋之 / 弁護士 香川 遼太郎

Contents

- I. はじめに
- II. 株式報酬にかかる Q&A の改訂(従業員向け株式報酬に関する項目追加)
- III. 各種関連書類のサンプルのアップデート
- IV. おわりに

I. はじめに

経済産業省は、2023年3月31日、『「攻めの経営」を促す役員報酬—企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引—』(「本手引」)の改訂版を公表しました¹。中長期の企業価値向上に対応する役員報酬制度の導入を促すことを目的として策定された本手引の改訂は約1年10ヶ月ぶりであるところ、今回の改訂は、2022年7月に改訂された「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」(「CGS ガイドライン」)の改訂内容を反映したものとなっています。

なお、本手引については過去にも数度の改訂がなされており、その概要は以下のとおりです。

時期	主な改訂内容
2017年4月	本手引の公表
2017年9月	1. 改正税法による特定譲渡制限付株式等の部分の記載内容および明確になった解釈について Q&A を更新 2. 株主総会報酬議案(例)、譲渡制限付株式割当契約書(例)、株式報酬規程(例)の追加

¹ 2023年3月31日『「攻めの経営」を促す役員報酬—企業の持続的成長のためのインセンティブプラン導入の手引—』を改訂しました(経済産業省)

<https://www.meti.go.jp/press/2022/03/20230331008/20230331008.html>

2019年3月	主に株式報酬、業績連動報酬に関する Q&A について、問合せが多かった項目を中心に改訂
2019年5月	2019年度税制改正にかかる部分を中心に Q&A を改訂
2020年9月	2020年度税制改正にかかる部分を中心に Q&A を改訂
2021年6月	2021年3月施行の改正会社法を反映
2023年3月 (今回の改訂)	CGS ガイドラインの改訂にかかる部分を中心に改訂

以下では、本手引の今回の改訂内容について概観します。なお、紙幅の関係上詳細は割愛しますが、今回の改正には、以下に記載するもののほか、本手引の関係法令(法人税法、所得税法、金融商品取引法に関連条文)についてのアップデートも含まれています。

II. 株式報酬にかかる Q&A の改訂(従業員向け株式報酬に関する項目追加)

改訂後の CGS ガイドラインにおいて、幹部候補人材の育成およびエンゲージメント向上を目的として、幹部候補である従業員等に対して株式報酬を付与することを検討すべき旨が追記されたことを踏まえ、本手引では、従業員等に自社株式報酬を付与する場合の論点等について、以下の説明が追加されています。

1. 従業員に対する株式報酬の導入の意義(Q78)

CGS ガイドラインの改訂を踏まえ、従業員向けの株式報酬導入の意義について、①企業価値や株価に対する従業員の意識・エンゲージメントの高まりによる企業価値の向上、②報酬設計上の譲渡制限等による長期的な企業価値向上の意識付け、および③優秀な「人材」のリテンション等が挙げられています。

2. 従業員に株式報酬を発行する場合の選択肢(Q79)

従業員への株式報酬には、役員に対するものと同様、①事前交付型(事前交付型リストラクテッド・ストック)および②事後交付型(事後交付型リストラクテッド・ストック、パフォーマンス・シェア)の2種類があることが説明されています。

また、従業員への直接交付ではないものの、株式交付信託(株式給付型 ESOP 信託)も選択肢になり得る旨付記されています。

3. 従業員に対する株式報酬の労働基準法上の取り扱い(Q80)

労働基準法では、賃金を通貨で支払うことが原則とされています(賃金通貨払いの原則、労働基準法 24 条)。

この点、従業員向けの株式報酬において、付与される自社株式が「賃金」(労働基準法 11 条)に該当するかが問題となり得るところ、以下の要件をすべて満たす場合には「賃金」に該当しないことが明記されています。

- ① 通貨による賃金等(退職金などの支給が期待されている貨幣賃金を含む。以下同じ。)を減額することなく付加的に付与されるものであること

- ② 労働契約や就業規則において賃金等として支給されるものとされていないこと
- ③ 通貨による賃金等の額を合算した水準と、スキーム導入時点の株価を比較して、労働の対償全体の中で、前者が労働者が受ける利益の主たるものであること

上記各要件は、2008年11月17日に公表された、「新たな自社株式保有スキームに関する報告書」(「ESOP 報告書」)にて示された要件を踏襲したものです。直接株式交付型株式報酬の付与が賃金通貨払いの原則に反するか否かという点については従前一定の議論が存在したところ、今回の本手引の改訂によって明確な判断が示されました。具体的には、上記①ないし③を満たすならば、企業が従業員に対して直接または信託のビークルを通じて在職中もしくは退職時に自社株式(譲渡制限付株式を含む)を付与する場合、賃金通貨払いの原則に反しないことを宣明したものと評価できます。

4. 株式報酬の交付対象が従業員の場合と役員の場合との比較(Q13、Q81)

交付対象が従業員の場合と役員の場合の比較について、個別論点を対比する形で示されており、その概要は下表のとおりです。

論点	株式報酬の交付対象	
	役員(取締役・執行役)	従業員
契約形態	委任契約	雇用契約
労働基準法の適用	なし	あり
交付のための決議(株主総会・報酬委員会)	必要	不要
無償交付の可否	可	不可 ²
割当時の金融商品取引法上の開示規制の適用	あり	あり
割当時の上場規則上の開示規制の適用	あり	あり
社会保険料算定時の「報酬等」該当性	該当	該当 ³
損金算入	不可	可

2 従業員が対象の場合には株式を無償で交付することができないため、現物出資型を前提に株式報酬を交付することになります。この場合、以下の流れを経ることが説明されています。

- ① 取締役会等において、従業員個人に対する株式報酬相当の金銭報酬債権の付与等を決議(給与等を支給する際の手続に準じる)
 - ② 取締役会において、従業員を引受人とする募集株式の第三者割当てを決議
 - ③ 払込期日において、各従業員による上記①の金銭報酬債権の現物出資と引換えに、各従業員に株式を交付
- 3 退職時に支払われることとなる株式報酬が、退職時の「退職手当」と同様に健康保険・厚生年金保険の保険料の額や保険給付の額の計算の基礎となる「報酬等」に該当しないことも新たに説明されています(Q13)。

5. 従業員に対する株式報酬制度の説明の留意点(Q82)

金融商品取引法4条のいわゆる届出前勧誘の禁止との関係上、将来の株式報酬について従業員に対して説明をする際には、届出前勧誘にならないよう留意する必要がある旨が説明されています。

この点、投資者が不確実または不十分な情報に基づく投資判断を強いられる事態の防止という届出前勧誘の趣旨が直接的に及ぶ一般投資家を広く対象にした典型的な勧誘行為に比して、その対象となる取得勧誘を厳格に解する必要はなく、むしろインセンティブプランの概要を事前に説明する機会を設ける必要性が高いことは以前から指摘されていました⁴。

本手引においても、具体例として、一般的な制度説明の範囲内であれば、届出前勧誘に当たるおそれは低いと明記されています。

6. 従業員による自社株式報酬の売却の可否(Q83)

通常の報酬制度の設計上、従業員本人の証券口座に自社株式報酬が記録され、権利が確定すると、従業員は自らの判断で自社株式を売却することができます。しかし、従業員が発行会社の未公表の重要事実を知っている場合には、当該売却行為はインサイダー取引規制違反となります(金融商品取引法 166 条 1 項 柱書)。

そこで、本手引では、従業員が、売却を行うに際して、未公表重要事実の保有有無や社内ルールを自ら確認し、社内ルールが存在する場合にはその履践を推奨しているほか、公表前の重要な事実に触れやすい部署にいる等の理由で自社株式の売却が困難な従業員に対し、いわゆる「知る前契約・計画」(金融商品取引法 166 条 6 項 12 号)を活用することも提案しています。

III. 各種関連書類のサンプルのアップデート

上記 Q&A の改訂に加え、今回の改訂では、CGS ガイドラインの改訂を踏まえ、①譲渡制限付株式割当契約書および②株式報酬規程のサンプルのアップデートがなされています。

IV. おわりに

冒頭記載のとおり、本手引はその制定以降数度の改訂を重ねており、今後も企業のインセンティブプランの多様化やそれに伴う諸論点の追加を踏まえた改訂の可能性があるため、引き続き注視していく必要があります。

以上

⁴ 橋本基美ほか「従業員持株会と株式インセンティブ」旬刊商事法務 2253 号(2021 年)53 頁

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 齋藤 宏一 (koichi.saito_grp@amt-law.com)
弁護士 佐賀 洋之 (hiroyuki.saga@amt-law.com)
弁護士 香川 遼太郎 (ryotaro.kagawa@amt-law.com)

 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。

 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com