

CGS研究会（第2期）報告書 「今後の検討課題」

本研究会においては、グループ・ガバナンスに関連して、実務指針による対応にとどまらないもので、今後の検討課題となりうるものとして、以下のような議論が行われた。

（上場子会社のガバナンス等）

- 支配株主を有する上場会社について、投資家から一般株主との利益相反リスクに対する懸念が示されているのは、米国及び一部の欧州諸国にあるような支配株主に対する事後的な責任追及等の制度的な裏付けがないことが根本的な問題であることは明確にしておく必要があるとの意見があった。
- また、上場子会社のガバナンス強化の仕組みとして、独立社外取締役を中心に対応していくことについては、独立社外取締役も支配株主によって選任される立場にあるため、その支配株主からの独立性といっても限界があり、こうした対応のみで実質的に機能するか疑問がある。このため、補完的な手段としては、支配株主に対する事後的な責任追及や、親会社による上場子会社の意思決定への関与を外形的に制限する方法などが考えられるとの意見もあった。
- 支配株主と一般株主との利益相反の問題は、グローバルなルールに合わせなければ結局は日本企業が不利になるので、究極的には法制化が必要であり、当面は実務指針による対応でよいが、その方向性は明示すべきであるとの意見もあった。
- これらの指摘に対しては、上場子会社の取締役や親会社の取締役に対する事後的責任追及や親会社等との利益相反取引の適法性に関する監査役等の監査・報告義務その他各種の開示制度がすでに運用されていることや、今回の実務指針による対応等も踏まえ、法制化も含め更なる措置が必要なのか、慎重に考える必要があるとの意見もあった。

(上場基準の見直し)

- 親子間で利益相反取引が継続的に行われていれば、その企業価値が毀損され持続的な成長が困難となる。この問題にとどまらず、根本的な対応としては、持続的な成長をしていない会社が上場を維持できないように市場の規律が健全に働くよう、取引所における上場基準全般を厳格化することが必要であるとの意見があった。
- 我が国経済の持続的成長に向けては、上場会社各社の中長期的な企業価値向上が必要であることから、取引所の上場基準について、上場後の持続的な企業価値向上を動機付ける観点から再設計することが必要であるとの意見があった。
- グループ・ガバナンスの強化は企業価値の向上に資するものであることを踏まえ、上場基準の見直しに当たっては、ガバナンス基準を入れることも含めて検討することが必要であるとの意見があった。

その他、本実務指針に関する論点のうち、今回は時間の制約上、必ずしも十分な議論と精査が行えず、今後更なる深掘りが期待されるものとして、以下の点がある。

（役員インセンティブ報酬のKPIの在り方）

- ESG投資やSDGs経営の広がりを受け、役員インセンティブ報酬に関するKPIとして、ESGやSDGs等に関連する非財務指標をどのように取り入れていくかについて、今後も継続的に検討していくべきとの方向性を示すべきとの意見があった。

（監査役等の機能の実効性強化等）

- 監査役・監査委員会・監査等委員会（以下「監査役等」という）による監査の実効性を確保する観点から、監査役等の指名・報酬決定プロセスの客観性を確保するためのガバナンスの実務上の仕組みや、人選や人材育成の在り方について検討する必要があるとの意見があった。
- 会社法上4年とされている監査役の任期が実務上必ずしも全うされていない事実¹を踏まえ、今後、このような実態の原因・背景の分析を行う必要があるとの意見があった。
- 内部監査部門が業務執行ラインと監査役等の双方へのレポートラインを確保する運用の実態を調査し、監査役等と内部監査部門との連携強化に向けたベストプラクティスの在り方などを検討する必要があるとの意見があった。

（第2線（管理部門）への情報共有）

- 業務執行において適切なリスクテイクが行われるよう、法務・財務部門などの第2線への適切な情報共有や第2線関係部門間の連携強化の在り方等について更に検討を行う必要があるとの意見があった。

¹ 公益社団法人日本監査役協会『役員等の構成の変化などに関する第19回インターネット・アンケート集計結果（監査役（会）設置会社版）』（2019年5月24日公表）によると、退任監査役等の有無に関して19.7%の会社が「任期途中での辞任があった」と回答しており、辞任理由についても、「その他一身上の都合によるもの」が47.0%、「役職定年等、社内規定によるもの」が21.8%となっている。なお、本調査結果においては、「一身上の都合を、自発的な辞任と考えてよいかは必ずしも明確でない」とされている。