

コーポレート・ガバナンスに関する 最近の取り組み

平成27年2月17日

経 済 産 業 省

経 済 産 業 政 策 局

産 業 組 織 課

1. 「攻めの経営」を促す役員給与等に係る税制の整備について
2. 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」（金融庁・東京証券取引所）

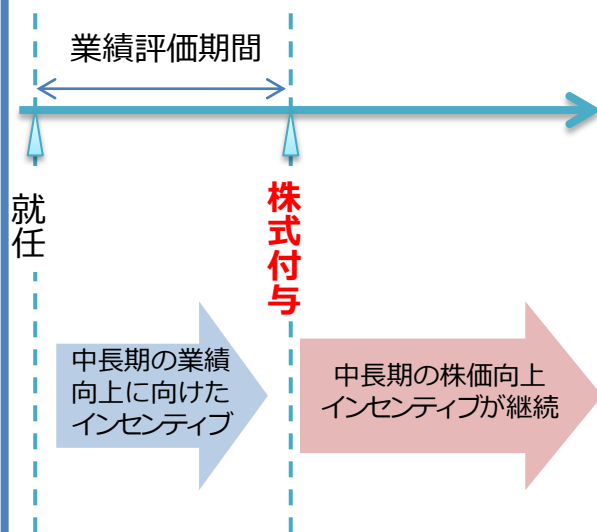
株式報酬の概要

○欧米では、これまでに広く活用されたストックオプションに加えて、**パフォーマンス・シェア(PS)**や**リストラクテッド・ストック(RS)**といった新しいタイプの株式報酬制度が発展してきている。

○なお、国内においては、**ストックオプション**が利用されているが、「**信託**」を用いてPSやRSに類似した効果を実現する制度の導入も始まっている。

パフォーマンス・シェア(PS)

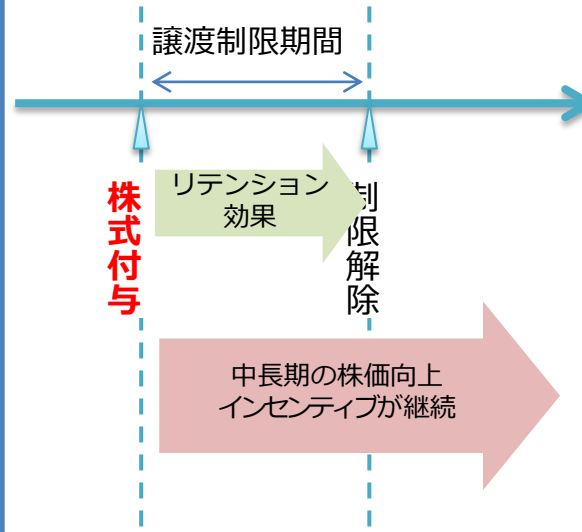
- ・ **中長期の業績目標の達成度合い**に応じて、現物の株式を役員に付与。



※ 業績に応じて、株式と同額の金銭を交付するプラン(ファントム・ストック)も存在

リストラクテッド・ストック(RS)

- ・ **一定期間の譲渡制限**が付された現物株式を役員に付与。



ストックオプション

- ・ 自社の株式を**あらかじめ定められた権利行使価格**で購入する権利。
- ・ また、権利行使価格を低廉な価格とすることで、株式保有と類似した状態を実現する**株式報酬型ストックオプション(1円ストックオプション)**の利用も近年増加。

（ストックオプションを付与した企業：535社
うち株式報酬型ストックオプション：379社
(全上場企業のうち1年間(13.7~14.6)の集計数)

株式交付信託

- ・ **報酬相当額を信託に拠出し**、信託が当該資金を原資に市場等から株式を取得した上で、**一定期間経過後**に役員に株式を付与。
- ・ 設計によっては、PSやRSと類似の仕組みを実現することも可能。

株式報酬にかかる会社法上の整理

○会社法との関係では、昨年7月に公表した「コーポレートガバナンス・システムの在り方に関する研究会」報告書において、我が国で株式報酬を導入する際の手続を整理したところ。

これまで株式報酬の導入が促進されていなかった背景

- 我が国においては、**会社法上、無償で株式を発行することや労務出資が認められていない**ため、役員に報酬として株式自体を直接交付することができない。
- 近年では、「信託」を用いた新しい株式報酬が導入され始めていたものの、**いまだ株式報酬を導入するための仕組みが十分に整備されているとはいえない状況であった。**

研究会の成果

- 実務的に簡易な手法**（金銭報酬債権を現物出資する方法）を用いて、いわゆるパフォーマンス・シェアやリストラクテッド・ストックを導入するための**手続を整備**。

（参考）解釈指針において例示している手法

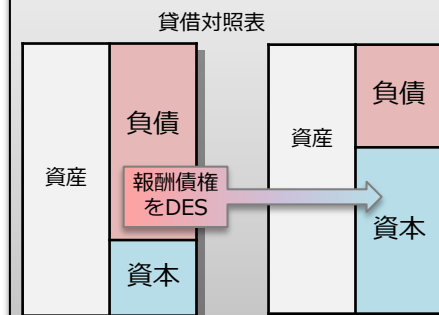
パフォーマンス・シェア

➤初年度に、役員に業績に連動した金銭報酬債権を付与することを決定し、一定期間後に、当該金銭報酬債権を現物出資財産として払い込み、株式を発行等

リストラクテッド・ストック

➤金銭報酬債権の払い込みにより発行した株式について、会社と役員との契約等により一定期間、譲渡制限を付与。

デット・エクイティ・スワップを用いた手法



※DES
債務と株式の交換。
過剰債務状態にある企業の債務を債権者が債権による現物出資をおこない株式化することで財務体質を改善させるなど、一般的には企業再生の際に用いられる手法。

(参考)株式の無償発行及び労務出資について

- 会社法上、株式発行に際して決定する募集事項の中で、会社は、**募集株式の払込金額又はその算定方法を定めなければならない**とされており(会社法199条1項2号)、新株予約権の場合のように金銭の払込みを要しないことを許容する規定(会社法238条1項2号)もないため、**株式の無償発行はできない**と解されている。
- また、株式発行に際して、**金銭以外の財産を出資の目的とするときは当該財産の価額を定めなければならない**ため(会社法199条1項3号)、出資の目的を労務とすること(**労務出資**)は認められないと解されている。

会社法199条1項（募集事項の決定）（抜粋）

- 会社法199条1項：株式会社は、その発行する株式又はその処分する自己株式を引き受ける者の募集をしようとするときは、その都度、募集株式（当該募集に応じてこれらの株式の引受けの申込みをした者に対して割り当てる株式をいう。以下この節において同じ。）について次に掲げる事項を定めなければならない。
 - 一 募集株式の数（種類株式発行会社にあつては、募集株式の種類及び数。以下この節において同じ。）
 - 二 **募集株式の払込金額（募集株式1株と引換えに払い込む金銭又は給付する金銭以外の財産の額をいう。以下この節において同じ。）又はその算定方法**
 - 三 **金銭以外の財産を出資の目的とするときは、その旨並びに当該財産の内容及び価額**
 - 四 募集株式と引換えにする金銭の払込み又は前号の財産の給付の期日又はその期間
 - 五 株式を発行するときは、増加する資本金及び資本準備金に関する事項

(参考)役員報酬に関する現行税法上の取扱い

役員給与(ストック・オプションを除く)の取扱い

[法人税]

内国法人が役員に対して支給する給与のうち、以下に掲げる給与のいずれにも該当しないものについては損金の額に算入されない。

① 定期同額給与(法人税法第34条第1項第1号)

1ヶ月以下の一定期間ごとに同額で支給するもの。

② 事前確定届出給与(同項第2号)

事前の届出に従い、所定の時期に確定額を支給するもの。

(確定額とは、支給額の上限を定めたもの及び一定の条件を付すことにより支給額が変動するものは含まれないと解されている。)

③ 利益連動給与(同項第3号)

利益に連動して支給する給与で、以下の要件等を満たすもの。

・算定指標: **当該事業年度の利益**に関する指標を基礎としていること。

(現行解釈上は、純粋な利益指標(営業利益、当期純利益)等とされ、ROE、ROA等は含まれない。)

・算定方法: **他の業務執行役員**に対して支給する利益連動給与に係る**算定方法と同様のもの**であること。

・対象会社: **同族会社に該当しない内国法人**であり、かつ**有価証券報告書提出法人**であること。

・プロセス: **報酬委員会の決定**(指名委員会等設置会社)や**監査役適正書面の提出**(監査役会設置会社)等の手続きを経ていること。また、**算定方法が有価証券報告書等により開示**されていること。

ストック・オプション(※)の取扱い

[法人税]

役員等に**給与所得等が生じた日**に法人が役務提供を受けたものとして、**同日の属する事業年度において新株予約権を対価とする費用の損金算入を認める**(法人税法第54条第1項)。

[所得税]

ストック・オプションの付与時ではなく、**権利行使時において**、行使時の株式の時価と行使価格との差額が**給与として課税される**。

※ 一定の要件のもと、株式を売却するまで課税が繰延べられる税制適格ストック・オプションを除く。

「攻めの経営」を促す役員給与等に係る税制の整備

○我が国企業の「稼ぐ力」向上に向けた「攻めの経営」を促すべく、企業経営者に適切なインセンティブを付与するため、役員給与における多様な株式報酬や業績連動報酬の導入促進等を図る。

改正概要

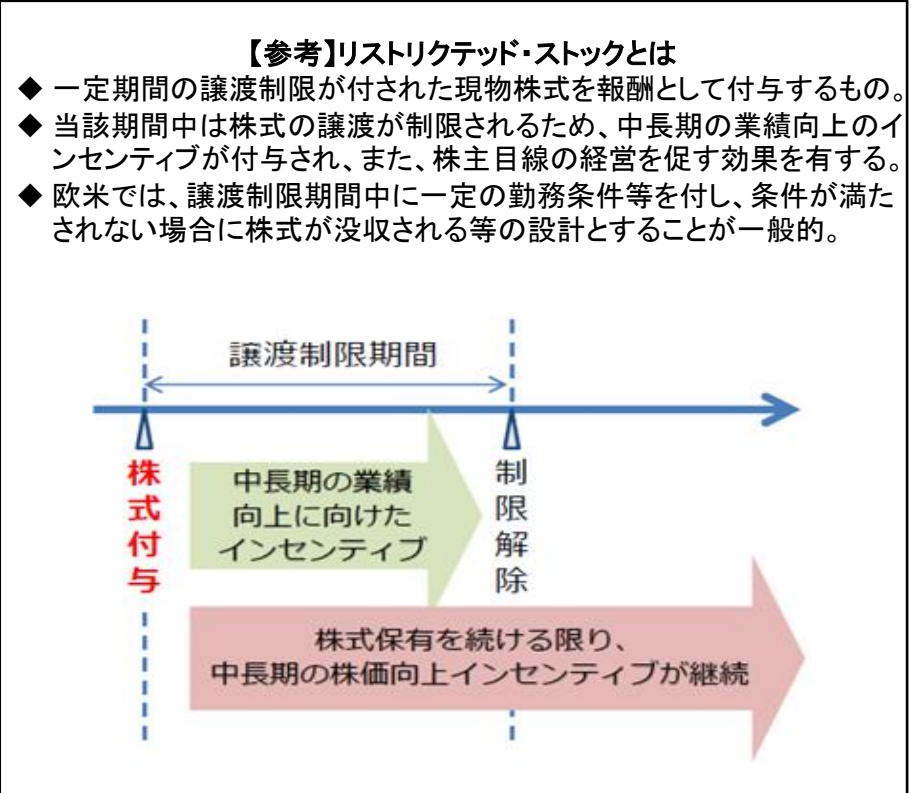
- 役員へ付与した株式報酬(リストラクテッド・ストック)を損金算入の対象とする等の制度整備を行う。
- 利益連動給与の対象となる指標の範囲等について明確化を行う。

株式報酬

- ◆ **役員報酬として付与された譲渡制限付株式(いわゆるリストラクテッド・ストック)を損金算入の対象とする等**の所要の制度整備を行う。
- ◆ 併せて、リストラクテッド・ストックの付与に係る**経済的利益の課税時期について、株式付与時ではなく譲渡制限解除時となる場合の要件を明確化**する。

業績連動報酬

- ◆ 法人税法(第34条第1項第3号)において損金算入が可能である「利益連動給与」の対象指標の範囲について、純粋な利益指標(営業利益、経常利益等)に加え、**ROE、ROA等の一定の利益関連指標が含まれることを明確化**する。
- ◆ また、**役員ごとに異なる指標を用いることや、部門別・年度比・他社比での指標の計測**など、許容される算定方法の明確化を行う。



第二 平成28年度税制改正の具体的内容

三 法人課税、7 その他（国税）

P74

- (3)法人の支給する役員給与について、役員から受ける将来の役務の提供の対価として交付する一定の譲渡制限付株式による給与についての事前確定の届出を不要とするとともに、利益連動給与の算定指標の範囲にROE(自己資本利益率)その他の利益に関連する一定の指標が含まれることを明確化する。

P75

- (6)法人が、個人から受ける将来の役務の提供の対価として一定の譲渡制限付株式を交付した場合には、その役務の提供に係る費用の額は、原則として、その譲渡制限付株式の譲渡制限が解除された日の属する事業年度の損金の額に算入する措置を講ずる。

(注)上記の改正は、平成28年4月1日以後に交付の決議がされる譲渡制限付株式について適用する。

(参考)「所得税法等の一部を改正する法律案(平成28年2月5日)」より改正案を作成

(役員給与の損金不算入)

第三十四条 内国法人がその役員に対して支給する給与(退職給与及び第五十四条の二第二項(新株予約権を対価とする費用の帰属事業年度の特例等)に規定する新株予約権によるもの並びにこれら以外のものとして使用人としての職務を有する役員に対して支給する当該職務に対するもの並びに第三項の規定の適用があるものを除く。以下この項において同じ。)のうち次に掲げる給与のいずれにも該当しないものの額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。

一 その支給時期が一月以下の一定の期間ごとである給与(次号において「定期給与」という。)で当該事業年度の各支給時期における支給額が同額であるものその他これに準ずるものとして政令で定める給与(次号において「定期同額給与」という。)

二 その役員の職務につき所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与(定期同額給与及び利益連動給与(利益の状況を示す指標を基礎として算定される額を支給する給与をいう。次号において同じ。)を除くものとし、定期給与を支給しない役員に対して支給する給与(同族会社に該当しない内国法人が支給するものに限る。))並びに第五十四条第一項(譲渡制限付株式を対価とする費用の帰属事業年度の特例)に規定する特定譲渡制限付株式(将来の役務の提供に係るものとして政令で定めるものに限る。))及び当該特定譲渡制限付株式に係る同項に規定する承継譲渡制限付株式による給与以外の給与にあつては政令で定めるところにより納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関する届出をしている場合における当該給与に限る。)

三 同族会社に該当しない内国法人がその業務執行役員(業務を執行する役員として政令で定めるものをいう。以下この号において同じ。)に対して支給する利益連動給与で次に掲げる要件を満たすもの(他の業務執行役員の全てに対して次に掲げる要件を満たす利益連動給与を支給する場合に限る。)

イ その支給額の算定方法が、当該事業年度の利益の状況を示す指標(利益の額、利益の額に有価証券報告書(金融商品取引法第二十四条第一項(有価証券報告書の提出)に規定する有価証券報告書をいう。イにおいて同じ。))に記載されるべき事項による調整を加えた指標その他の利益に関する指標として政令で定めるもので、有価証券報告書に記載されるものに限る。))を基礎とした客観的なもの(次に掲げる要件を満たすものに限る。))であること。

(1) 確定額を限度としているものであり、かつ、他の業務執行役員に対して支給する利益連動給与に係る算定方法と同様のものであること。

(2) 政令で定める日までに、報酬委員会(会社法第四百四条第三項(指名委員会等の権限等)の報酬委員会をいい、当該内国法人の業務執行役員又は当該業務執行役員と政令で定める特殊の関係のある者がその委員になっているものを除く。))が決定をしていることその他これに準ずる適正な手続として政令で定める手続を経ていること。

(3) その内容が、(2)の決定又は手続の終了の日以後遅滞なく、有価証券報告書に記載されていることその他財務省令で定める方法により開示されていること。

ロ その他政令で定める要件

2 (略)

(譲渡制限付株式を対価とする費用の帰属事業年度の特例)

第五十四条 内国法人が個人から役務の提供を受ける場合において、当該役務の提供に係る費用の額につきその対価として当該内国法人又は当該内国法人との間に当該内国法人の発行済株式若しくは出資(当該内国法人が有する自己の株式(出資を含む。以下この項において同じ。)を除く。)の全部を保有する関係として政令で定める関係がある法人の譲渡制限付株式(譲渡についての制限その他の条件が付されている株式として政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。)であつて当該役務の提供の対価として当該個人に生ずる債権の給付と引換えに当該個人に交付されるものその他当該個人に給付されることに伴つて当該債権が消滅する場合の当該譲渡制限付株式(以下この項及び第三項において「特定譲渡制限付株式」という。)が交付されたとき(内国法人を合併法人とする合併により当該合併に係る被合併法人の当該特定譲渡制限付株式を有する者に対し交付される当該内国法人の譲渡制限付株式その他の政令で定める譲渡制限付株式(第三項において「承継譲渡制限付株式」という。)が交付されたときを含む。)は、当該個人において当該役務の提供につき所得税法その他の所得税に関する法令の規定により当該個人の同法に規定する給与所得その他の政令で定める所得の金額に係る収入金額とすべき金額又は総収入金額に算入すべき金額を生ずべき事由(次項において「給与等課税事由」という。)が生じた日において当該役務の提供を受けたものとして、この法律の規定を適用する。

2 前項に規定する場合において、同項の個人において同項の役務の提供につき給与等課税事由が生じないときは、当該役務の提供を受ける内国法人の当該役務の提供を受けたことによる費用の額又は当該役務の全部若しくは一部の提供を受けられなかつたことによる損失の額は、当該内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。

3 第一項の個人から役務の提供を受ける内国法人は、特定譲渡制限付株式の一株当たりの交付の時の価額、交付数、その事業年度において譲渡についての制限が解除された数その他当該特定譲渡制限付株式又は承継譲渡制限付株式の状況に関する明細書を当該事業年度の確定申告書に添付しなければならない。

4 前項に定めるもののほか、第一項又は第二項の規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。

(新株予約権を対価とする費用の帰属事業年度の特例等)

第五十四条の二 (略)

税制措置の効果

- 株式報酬や業績連動報酬の導入が促進されることで、経営者に中長期的な企業価値向上のインセンティブを与え、我が国企業の「稼ぐ力」向上につなげる。
- 特に、株式報酬については、経営陣に株主目線での経営を促したり、中長期の業績向上インセンティブを与えるといった利点があり、その導入拡大は海外を含めた機関投資家の要望に応えるもの。

株式報酬、業績連動報酬の導入促進の効果

◆現状、我が国企業の役員報酬は**固定報酬中心**であり、業績向上のインセンティブが十分働いていない。

日米英CEO報酬比較(売上高等1兆円以上企業、2013年)

日本

41% 変動	59% 固定	
14%	27%	59%

米国

89% 変動	11% 固定	
69%	20%	11%

英国

73% 変動	27% 固定	
40%	33%	27%

■基本報酬 ■業績連動賞与 ■長期インセンティブ(株式報酬等)

※固定報酬＝基本報酬、変動報酬＝業績連動賞与＋長期インセンティブ(株式報酬等)

出典:タワーズワトソン株式会社 第13回コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会発表資料より

↓

◆株式報酬や業績連動報酬の導入を促進することで、**経営者に中長期の企業価値向上のインセンティブ**を付与。

↓

◆我が国企業の**ローリスク・ローリターン**の経営からの脱却、「稼ぐ力」の向上。

機関投資家の声

◆日本では**経営者が自社株を持っていない**。欧米では極めて一般的である株式保有ガイドラインでは、例えばCEOは在任中には年間基本報酬の3～5倍相当の株式を継続保有することを求めている。実際に**経営者の株式保有数は投資の一判断要素である**。

◆金銭報酬と株式報酬をうまく組み合わせていくことが必要と考えている。中でも、株式報酬は様々な設計が可能で、**経営陣に株主目線での経営を促したり、中長期の業績向上インセンティブを与えるなど、非常に有効な手段**。

◆経営者に中長期的な成長を志向するよう促すには、**自社株をどれだけ保有させるかが、重要なポイント**。大量の株を持っている経営者なら、中長期的に企業価値が下落するような施策は取りにくい。

D&O保険に係る税務上の取り扱いについて

- D & O保険(会社役員賠償責任保険)の特約部分(株主代表訴訟分)の保険料について、**会社法上、一定の場合に会社が負担できることが明確化**されたところ。
- 併せて、**役員個人の税務上の取扱いを整理**する必要。

D&O保険の構成

基本部分(普通保険約款)

(第三者からの損害賠償請求
のカバー)

保険料90%(会社負担)



特約部分

(株主代表訴訟分のカバー)

保険料10%

会社法上の扱い

- 特約部分の保険料**については、会社法上の懸念から、会社負担ではなく**役員個人負担**としてきた。
- この点、平成27年7月に、会社法上一定のプロセスを踏んだ場合(※)に、**会社が保険料を負担できる**ことが会社法の解釈として明確化された。
(※)利益相反の観点からの取締役会決議・社外取締役の関与等

税務上の扱い

- 平成6年の通達においては、会社法上の問題があることから、特約部分の保険料を会社が負担できないことを前提に、**役員個人への給与課税が必要**と整理されている。
- 上記**会社法上の解釈明確化により**、当該部分の保険料を会社が負担できることとなることから、**役員個人への給与所得課税が行われないこととなる要件について明確化**する。

1. 「攻めの経営」を促す役員給与等に係る税制の整備について
2. 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」（金融庁・東京証券取引所）

○金融庁・東京証券取引所は、スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードの普及・定着状況をフォローアップするとともに、上場企業全体のコーポレートガバナンスの更なる充実に向けて、必要な施策を議論・提言することを目的として、「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」(以下、「会議」という。)を設置。

○これまで5回開催(平成26年9月～平成27年1月)。平成27年2月18日に、第6回会合が開催予定であり、第5回に続き、フォローアップ会議としての意見書を取りまとめるということも視野に入れた形で、取締役会等をめぐる論点について、議論が行われる見込み。

○第5回会合 資料1 (<http://www.fsa.go.jp/singi/follow-up/siryou/20160120/01.pdf>)

「取締役会等をめぐる論点(3)」

I. 会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた取締役会のあり方

1. 取締役会の構成(原則4-7～9、4-11 等)
2. 取締役会の運営(原則4-8、4-10、4-12～14)
3. 取締役会の実効性の評価(原則4-11)
4. 最高経営責任者(CEO)の選解任のあり方

II. 監査機能の適切な発揮

○第5回会合 議事録(<http://www.fsa.go.jp/singi/follow-up/gijiroku/20160120.html>)