

会社法制（企業統治等関係）部会資料4に対する意見

平成29年6月21日
経済産業省 産業組織課

会社法制（企業統治等関係）部会資料4「役員に適切なインセンティブを付与するための規律の整備に関する論点の検討」に記載されている事項に関する意見は以下のとおり。

記

一．全体の方向性について

役員報酬、会社役員賠償責任保険及び会社補償等の役員就任条件は、業務執行者等に適切なインセンティブを与え、過度にリスクを回避しないようにするための、コーポレートガバナンス上の重要な仕組みの一つである。我が国企業におけるこれらの検討や実務の発展を促すべく、平成27年7月24日に取りまとめた「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」（以下「在り方研究会」という。）の報告書の別紙3「法的論点に関する解釈指針」においても、役員報酬、会社補償及び会社役員賠償責任保険の保険料負担の問題を取り上げ、インセンティブとしての機能と適切な決定手続の確保という点に着目しながら一定の整理を行ったところである。

経済産業省としては、我が国企業において適切な役員就任条件を設定しやすい環境を整備するという目標に向けて、本部会における会社法改正の議論が行われることを期待したい。

以上の全体の方向性を踏まえて、各論点についていくつか意見を述べる。

二．各論点について

1．取締役の報酬等に関する規律の見直し

- (1) 我が国企業が、コーポレートガバナンス・コード等を踏まえて（会社法上の役員の任期より長い期間の）中長期のインセンティブ報酬（株式報酬、

業績連動報酬)の導入を検討・実施している状況に鑑み、こうした実務を後押しする方向で、取締役の報酬等に関する規律を見直すべきである。

- (2) まず、部会資料4の第1の2(1)「定款又は株主総会の決議によって定めなければならない事項」の論点について、この中で論点として明示されていないが、会社法361条1項2号(金銭の額の具体的な算定方法)は、株主総会で何を定める必要があるか(どのような形で取締役会への委任が可能か)が明確でないという指摘がある。実務上、業績連動報酬に関して、会社法361条1項1号の報酬総額の枠内で設計する事例が多いが、本来は同項2号による決議を行う方が条文の規定に則しているとも考えられる。

また、株式報酬については、ストックオプション、株式(現物出資型、株式交付信託型)等多様な設計が用いられているが、その形態・法的構成によって会社法上の役員報酬規定の適用関係が異なりうる状況が存在するため、それぞれの株式報酬の実態に即した形で整理することが考えられる。

これらの点を踏まえ、部会資料4の第1の2(1)で提起されている会社法361条1項3号の論点に加えて、361条1項1号・2号を含めた全体の枠組みについても再考し、実務において分かりやすい規律とすることが考えられる。その際、株主が個別の取締役の報酬がその働きぶりに見合っているかどうかを判断することは容易ではなく、また、複雑な報酬設計のどこまでを委任可能な範囲とするかを定めることも容易ではないため、株主総会で報酬内容に関して詳細に決議するよりも、任意の報酬委員会の活用などの手続面や、部会資料4の第1の4「事業報告における開示」で論点提起されている開示ルールの見直しといった方策も含め、実効的な取組を検討すべきであると考えられる。

- (3) また、部会資料4の第1の2(2)「株式を報酬等とする場合における金銭の払込み」の論点について、無償発行を認めることや、有利発行規制を不適用とすることなど、株式報酬を導入しやすい環境整備が期待される。役員への株式報酬については、株式の無償発行や労務出資が認められていないという解釈が存在することを考慮して、金銭報酬債権の現物出資という構成を在り方研究会の解釈指針で示しているところであるが、役員に対して報酬として株式を金銭の払込みを要せずに交付できる方がより直裁的とも考えられる。そこで、役員報酬として交付する場合には株式の無償発行を認めることや有利発行規制を適用しないことについて、前向きに検討することが期待される。

- (4) 加えて、我が国企業において、グループ経営が進展している中で、子会社の役員・従業員に対して、親会社の株式を付与するニーズが存在する。会社法上、子会社による親会社株式の取得は制限されており(会社法13

5条・会社法施行規則23条、会社法800条)、子会社が偶然の事情により親会社株式を有していない限りは、子会社から直接その役員等に親会社株式を交付することができず、親会社における募集株式の発行手続を経る必要がある。現行法上も子会社の役職員に対して親会社株式を付与することは可能であるものの、これをより行いやすくする観点から、子会社がその役員等に対して株式報酬として付与することを目的として親会社株式を取得し、その付与に必要な期間保有することについて、例外的に許容する旨の規定を設けることを検討することが考えられる。

2. 会社役員賠償責任保険 (D&O 保険) に関する規律の整備

- (1) D&O 保険に関しては、過去20年以上にわたって各社で導入されてきたものであるから、必ずしも会社法による整備がなくとも実務上の支障は生じていないようにも思われるが、仮に会社法改正を行うならば、これまで行われていた適切な実務まで過剰に制約することがないように慎重に検討する必要があると考えられる。
- (2) 保険の内容の開示については、濫訴を招くという指摘や、保険料の開示はリスク算定の詳細が推測できることなど問題が多いという指摘がある。また、過剰な保険に加入することを抑止する必要性があるとしても、これまで我が国においてそういった事態が生じていないという指摘もある。開示の可否や開示事項の範囲を検討するに当たっては、(社外取締役や社外監査役を含む)取締役会での決議を経ることに加えて、何を目的として開示させるのか、また、開示の効果として株主による適切な判断を期待することが可能かといった点を踏まえて検討する必要があると考えられる。

3. 会社補償に関する規律の整備

- (1) 会社補償に関して、実務において導入の検討が進みつつあるため、必ずしも会社法による整備が必須であるとは考えないが、仮に会社法改正を行うならば、少なくとも現在行われている適切な実務を否定しない内容とする必要があると考えられる。
- (2) 加えて、会社法改正を行うならば、解釈だけで乗り越えることが難しい事項あるいは不明確な事項について、会社法上可能であることを明確化する観点から検討することに意義があると考えられる。

例えば、防御費用について広く会社補償の対象とすることが会社の利益にもなるのではないかという点や、部会資料4の第3の1「補償契約」の内容として第三者に加えた損害の賠償により生ずる損失の補償は「善意でかつ重大な過失がないとき」に限定する案が示されているが、重過失があ

る場合に会社法上一律に補償を禁止する必要があるのかどうかという点について、実務に資する形で議論することが期待される。

- (3) 補償契約の内容の開示については、正当な範囲の補償をすることを会社が躊躇し、近年の導入に向けた取組を抑止する方向で作用することにならないように、上記2(2)と同様、開示させる目的と効果を踏まえて、何が必要な開示事項かについて、実務に配慮しながら検討することが必要と考えられる。

以上