

An instinct for growth™

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

トップのための経営財務情報

第543号 この資料は全部お読みいただいて130秒です。

今回のテーマ： 企業価値向上に向けたインセンティブ報酬

平成27年6月30日に政府が発表した「日本再興戦略 改訂2015—未来への投資・生産性革命—」において、経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるよう、金銭でなく株式による報酬、業績に連動した報酬等の柔軟な活用を可能とするための仕組みの整備等を図ることが盛り込まれました。

役員報酬の実体

各国別上場企業 CEO 報酬構成比率

	固定報酬の割合	短期インセンティブの割合	中長期インセンティブの割合
日本	83%	12%	5%
米国	10%	22%	68%
英国	36%	26%	38%
ドイツ	31%	28%	41%
フランス	31%	21%	48%

出典：経済産業省委託調査「日本と海外の役員報酬の実態及び制度等に関する調査報告書」（平成27年3月）を基に集計

日本のCEO報酬は、固定報酬が83%を占めている一方、米国の固定報酬比率はわずか10%です。米国では中長期インセンティブの割合が68%と非常に高いのが顕著です。欧州は米国と比べると固定報酬の割合が多く、3つの報酬がほぼ均等に支給されています。日本では、依然として固定報酬が中心であり、欧米と比較して業績の向上に向けたインセンティブが効きにくいことが考えられます。こうした報酬体系の違いは、日本企業が有能な人材を獲得し、グローバルな人事制度の構築を行う上で障害となる可能性もあります。

株式報酬の導入

欧米企業では、インセンティブ報酬として Performance Share（中長期的な業績目標の達成度合いによって交付される株式）や Restricted Stock（譲渡制限付株式）といった株式報酬の利用が一般的です。

日本企業におけるインセンティブ報酬としては、ストックオプションの活用が一般的ですが、上述の報酬構成比率にも表れているとおり、インセンティブ報酬の割合は低い状況となっています。日本では現物株式を報酬の対価として付与することは困難と考えられてきたため、日本企業は欧米企業型の株式報酬をそのまま日本で導入することに消極的でした。そこで、経済産業省が主催する「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」は平成27年7月24日、コーポレート・ガバナンスに関する会社法上の解釈明確化を図る報告書として「法的論点に関する解釈指針」を公表しました。その中では、信託を通じて役員に株式を交付するスキームや、役員に付与した金銭報酬債権を現物出資財産として払い込み、役員に対して株式を発行するスキームが紹介されました。今後は新たな選択肢となる可能性があります。

お見逃しなく！

平成28年2月5日、平成28年度税制改正法案が国会に提出されました。役員へ付与した譲渡制限付株式による給与についての事前確定届出を不要として損金算入の対象とすることが定められています。ROEやROA等の業績指標を用いた利益連動給与を損金算入の対象とすること等も政令改正に委ねられるようです。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、日本企業の「稼ぐ力」が向上するために税制の整備が進められています。