

取締役の報酬に関する検討

第1 決定手続

会社法第361条に基づく取締役の報酬等（以下単に「報酬」という。）に係る株主総会の決議に関する規律を、例えば、以下のように見直すことの要否について、どのように考えるか。

1 報酬プランそのものについて定期的に株主総会の決議により定めるような規律とすること。

（注）「報酬プラン」をどのように考えるかが問題となるが、第2回会議では、例えば、決議の効力を1年又は2年と定めた上で、報酬総額の上限や、基本報酬と業績連動報酬の割合、業績連動報酬の概要などを株主総会の決議により定めるものとするのが考えられるという指摘（第2回会議議事要旨2頁参照）もあった。

2 現行の株主総会の決議による委任に係る解釈を基本的には維持しつつ、株主総会の決議により報酬の額等の決定を取締役に委任することができることを明文化するとともに、委任の有効期間や再一任の可否に関する規律等について必要に応じて見直し整備すること。

（補足説明）

第2回会議では、現行の取締役の報酬に係る株主総会決議に関する規律について、①例えば取締役会への委任の上限額を変更しない限り株主総会の決議が必要とされないという現在の解釈などは問題があるのではないかという指摘（第2回会議議事要旨2頁）や、②報酬プランそのものについて定期的に株主総会の決議により定めるような規律を検討すべきではないかという指摘（第2回会議議事要旨4頁）などがあった。また、①については、取締役の人数が委任に係る株主総会の決議当時の半数以下になっているにもかかわらず、依然として当該委任決議に基づき取締役会が報酬を決定している企業が現実存在しているという指摘（第2回会議議事要旨3頁）もあった。

これらの指摘を踏まえ、取締役の報酬に係る株主総会決議に関する規律を見直すことも考えられる。なお、そもそも、取締役の報酬を株主総会の決議に基づき決定することの意義として、伝統的なお手盛りの防止に加えて、動機付けや監督の手段としての報酬内容の相当性について株主が判断する機会を与えることをも含める考え方もあり得るところ、後者を含めて考えるか否か及び後者を含めて考えるとして

どの程度重要視するかにより、取締役の報酬に関して、株主総会の決議により定めなければならない事項の範囲についての考え方にも違いが生じ得ると思われる。

また、検討に当たっては、業績連動報酬が活用され、取締役の報酬の内容が複雑になった現在では、株主が取締役の個人別の報酬内容の詳細について判断する能力を有していないという指摘（伊藤270頁，271頁）や、取締役の報酬等の在り方は会社ごとにそれぞれであるから法が余り介入すべきではないという指摘（第2回会議議事要旨2頁）があることについて、留意する必要がある。

第2 開示

事業報告における取締役の報酬に関する開示を充実させることについて、どのように考えるか。例えば、以下のように見直すことの要否及び見直した場合の弊害等について、どのように考えるか。

- 1 取締役の報酬の決定について取締役会に委任する株主総会の決議がある場合には、その内容を開示すること。
- 2 取締役会の決定に関する方針の有無及び当該方針の具体的な内容を開示すること。

（注）「方針の具体的な内容」としては、例えば、代表取締役への再一任をする場合には、その旨及びその理由や、適切と考える報酬の種類（例えば、固定報酬、業績連動金銭報酬、ストックオプション、報酬として付与される株式（以下「株式報酬」という。）等）及びその割合、適切と考える種類ごとの報酬の内容の概要などが考えられる。

- 3 ①業績連動金銭報酬及び株式報酬の概要並びに②ストックオプション及び株式報酬の保有数を開示すること。
- 4 取締役が受けている報酬の種類別の総額及び人数を開示すること。
- 5 一定の取締役について個人別の報酬の種類別の額を開示すること。

（注）「一定の取締役」としては、例えば、有価証券報告書と同様の範囲とすることや、代表取締役とすること（第2回会議議事要旨1頁）などが考えられる。

（補足説明）

取締役の報酬の開示については、監督又は動機付けの観点から報酬の内容が適切であるかどうかを判断するための情報を株主に与えることを目的として考えるべきであるという指摘（伊藤282頁参照）があるところ、第2回会議では、報酬は企業価値創造と連動されている必要があり、報酬の具体的な算定方法について、相当性を担保するためには開示が必要であるという指摘（第2回会議議事要旨3頁）があった。また、第2回会議では、代表取締役への再一任の有無など、現在の報酬の開示の在り方に不明確な部分があるという指摘（第2回会議議事要旨2頁）などもあった。

さらに、第2回会議では、仮に、開示を充実させることとしても、会社法ではなく

上場規則に基づく開示を充実させるべきであるという指摘（第2回会議議事要旨3頁参照）があった一方で、情報提供のタイミングや株主総会における説明義務の観点から、会社法に基づく事業報告による開示を充実させるべきであるという指摘（第2回会議議事要旨2頁）もあった。

これらの指摘や、報酬の内容が多様化し、業績連動報酬や株式報酬への関心が高まっている昨今の状況等を踏まえ、事業報告による取締役の報酬の開示を充実させることが考えられる。ただし、事業報告による開示を充実させることとする場合には、生じる可能性のある弊害等を勘案の上、具体的にどのような事項について開示を求めるのが適切かという点について検討することが必要である。

1 取締役の報酬の決定について取締役会に委任する株主総会の決議がある場合には、その内容を開示すること

現行法上、取締役の報酬の決定について取締役会に委任する株主総会の決議がある場合における株主総会により定めた上限の額は、会社役員に関する重要な事項（会社法施行規則第121条第1号）として開示しなければならないと解することができるという指摘（コンメ（8）191頁〔田中亘〕）もあり、開示しなければならない旨を明文により定めることも考えられる。

2 取締役会の決定に関する方針の有無及び具体的な内容を開示すること

現行法上、各会社役員の報酬の額又はその算定方法に係る決定に関する方針を定めている場合には、当該方針の決定の方法及びその方針の内容の概要を開示しなければならない（会社法施行規則第121条第6号）とされているところ、指名委員会等設置会社以外の株式会社においては、これを省略することができる（会社法施行規則第121条柱書き）とされている。しかし、現行法上、報酬の決定について委任が認められており、かつ、取締役の個人別の報酬の額の開示も求められていないことに鑑みて、このような例外を認めていることについて立法論として疑問があるという指摘（弥永609頁参照）もある。（なお、有価証券報告書においては、「コーポレートガバナンスの状況」として、指名委員会等設置会社以外の株式会社であっても、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めている場合には、当該方針の内容及び決定方法について記載しなければならないとされており、かつ、当該方針を定めていない場合であっても、その旨記載しなければならないとされている。企業内容等の開示に関する内閣府令第三号様式記載上の注意（37）、第二号様式記載上の注意（57）a（d））

また、そもそも、方針について開示している場合であっても、開示内容の充実度についてばらつきがあるという指摘（有価証券報告書における開示についての指摘であるが、尾崎ドッド288頁、伊藤ほか9頁〔柴田発言〕参照）がある。第2回会議でも、開示させるとするのであれば、抽象的な方針についてのみ開示させるのでは余り意味がなく、踏み込んだものを開示させるようにしなければならないという指摘（第2回会議議事要旨2頁）があった。

3 業績連動金銭報酬及び株式報酬の概要並びにストックオプション及び株式報酬の保有数を開示すること

現行法上、事業年度の末日において会社役員が職務執行の対価として「新株予約権等」（新株予約権その他当該法人等に対して行使することにより当該法人等の株式その他の持分の交付を受けることができる権利。会社法施行規則第2条第3項第14号）の交付を受けている場合には、一定の区分ごとの当該「新株予約権等」の内容の概要及び当該「新株予約権等」を有する者の人数について開示しなければならないとされている（会社法施行規則第123条第1号）。しかし、「新株予約権等」に該当しない業績連動金銭報酬や株式報酬を受けている場合には、その概要（例えば、業績連動金銭報酬について言えば、算定式、株式報酬について言えば、当該株式報酬に係る譲渡制限の合意の内容等）等について開示しなければならないとする明文の規定は存在しない。

なお、取締役のストックオプションや株式報酬の保有数について開示しなければならないとする明文の規定も存在しない（ストックオプションについては、「新株予約権等」の「内容の概要」（会社法施行規則第123条第1号）として、又は「新株予約権等に関する重要な事項」（同条第3号）として、新株予約権等を有する者が有している新株予約権等の数についても開示しなければならないと考える余地もあると思われるが、現行法上一般的には常に開示しなければならないとまでは解されていないように思われる。石井ほか81頁、82頁参照）。

4 取締役が受けている報酬の種類別の総額及び人数を開示すること

現行法上は、報酬の総額について開示が求められているのみであって、その種類別の内訳についてまでは求められていない（会社法施行規則第121条第4号、第5号、第124条第5号、第6号参照）。なお、有価証券報告書では、「コーポレートガバナンスの状況」として、報酬等の基本報酬、ストックオプション、賞与及び退職慰労金等の区分別の総額の開示が求められている（企業内容等の開示に関する内閣府令第三号様式記載上の注意（37）、第二号様式記載上の注意（57）a（d））。

5 一定の取締役について個人別の報酬の種類別の額を開示すること

現行法上は、個人別の報酬の額について任意に開示することができるとされているものの、義務とはされていない（会社法施行規則第121条第4号、第5号、第124条第5号、第6号参照）。

ただし、有価証券報告書では、「コーポレートガバナンスの状況」として、連結報酬等の総額が1億円以上の者の報酬等の総額及び種類別の額が記載事項とされている（企業内容等の開示に関する内閣府令第三号様式記載上の注意（37）、第二号様式記載上の注意（57）a（d））。

第2回会議においては、個人別の報酬の額を開示することに関しては、代表取締役については、これを求めるということが考えられるという指摘（第2回会議議事要旨1頁）、取締役のプライバシーの問題や競業他社からの引抜きによる高額化の弊害などがあり得るという指摘（第2回会議議事要旨1頁）、有価証券報告書において上記のとおり一定の範囲で開示が必要とされたことによる弊害の有無を検証すべきであるという指摘（第2回会議議事要旨1頁）があった。なお、現行の有価証券報

告書上の開示に関しては、1億円という絶対額での基準それ自体に合理性があるわけではないという指摘（第2回会議議事要旨1頁，2頁）もあった。

第3 株式報酬

株式報酬に関しては、無償で（金銭の払込み又はその他の財産の給付を要せずに）発行することができるように会社法の規律を見直すことの要否について、どのように考えるか。

（注）ここでいう「株式報酬」としては、例えば、会社法第361条に基づき一定の事項について株主総会の決議を得た上で発行する株式を想定している。

（補足説明）

会社が株式報酬を取締役に付与しようとする場合には、会社法上、募集株式を無償で発行することができないと一般に解されているため、会社は、取締役に対して一旦金銭又は金銭債権を報酬として付与するとともに、当該取締役を引受人として募集株式を発行し、引受人である当該取締役が報酬として付与された金銭を払込み又は金銭債権を現物出資として給付する形を取る必要があるという指摘（在り方研究会指針14頁以下参照）がある。

しかし、ストックオプションと同様に、必ずしも上記のような方法によらないで、端的に、株式報酬については、無償で発行することができるように会社法の規律を見直すことも考えられる。なお、株式報酬として発行するか否かを問わず、無償による募集株式の発行を一般的に許容するというのも一応考えられるが、これを許容する場合には、募集株式の発行が主として資金調達目的である（コンメ（5）6頁〔吉本健一〕参照）と考えられてきたことなどとの関係を整理する必要があると思われる。

その他、株式報酬に関して、第2回会議では、株式買取請求権に関する買取口座のように特別な口座を新たに法律で設けることで、当該株式に関して株式会社及び取締役間でなされる譲渡制限についての合意の実効性を担保することを検討することも考えられるのではないかと指摘（第2回会議議事要旨5頁）もあった。ただし、現在でも、株式報酬とその他の株式を区別して証券口座を用意することで事実上譲渡ができないような形にすることができるという指摘（第2回会議議事要旨6頁）や、基本的には譲渡制限については合意のみでうまくいくのではないかと指摘（第2回会議議事要旨5頁）もあった。

会社法研究会資料11 参考文献一覧
(太字ゴシック体は略称を示す)

- 落合誠一編『会社法**コ**ンメンタール(8)』(商事法務, 2009)
- **伊藤靖史**『経営者の報酬の法的規律』(有斐閣, 2013)
- **尾崎悠一**「**ドッド・フランク**法制定後の米国における役員報酬規制の動向」資本市場研究会編『企業法制の将来展望2013年度版』243頁(資本市場研究会, 2013)
- 神田秀樹編『会社法**コ**ンメンタール(5)』(商事法務, 2013)
- **伊藤靖史**ほか「役員報酬の再検証—コーポレートガバナンス・コードを踏まえて—」商事2075号6頁(2015)
- **弥永真生**『コンメンタール会社法施行規則・電子公告規則』(商事法務, 第2版, 2015)
- 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**『コーポレート・ガバナンスの実践~企業価値向上に向けたインセンティブと改革~』別紙3『法的論点に関する解釈**指針**』(2015)
- **石井祐介**ほか編『新しい事業報告・計算書類—経団連ひな型を参考に—』(商事法務, 全訂版, 2016)