

役員報酬制度のあり方についての考察

——効果的なインセンティブシステムの構築にむけて——

M1265331 政川 俊史

[目次]

第1章 序論	第5章 米国における業績連動型報酬の動向
第2章 戦略としての「報酬制度」	1. 米国の法制
1. 米国企業経営者の高額報酬	2. 米国における業績連動型報酬制度の利用動向
2. 戦略としての「報酬制度」の必要性	第6章 英国における業績連動型報酬の動向
第3章 役員報酬規制	1. 英国の法制
1. 商法上の報酬規制	2. 英国における業績連動型報酬制度の利用動向
2. 税法上の報酬規制	第7章 日本・米国・英国の役員報酬制度の比較
第4章 業績連動型報酬制度	第8章 改正商法とストック・オプション
1. 業績連動型報酬の種類	1. 現行のストック・オプション制度
2. 業績連動型報酬の経済学的意味	2. 新株予約権制度
3. 業績連動型報酬制度導入の目的	3. スtock・オプションの税務
4. 業績連動型報酬制度の問題点	4. 今後の課題
	第9章 結論

修士論文要約

本稿は、日本経済の直面している厳しい現状をふまえ、企業の戦略において株主価値創造を基本とすることを前提に、株主価値を高める企業経営の必要性を認識し、その舵取りを担う経営者の報酬体系が株主価値創造と連動することの必然性を法律的かつ経済学的に明らかにする。そして、それを実現するための「魅力的な」報酬制度のあり方について考察し、日本企業の業績向上、人材のモラルアップ、そして日本企業の活性化を促すための、効果的なインセンティブシステムの構築に向けての見解を示すことを目的とする。

1. 業績連動型報酬制度の必要性

日本企業は、グローバルな競争の時代に突入し、市場に根ざした経営を求めていく必要がある。そのためには、市場経済に適した経営機構への変化、すなわち、株主価値の創造という方向性を追求する体制への変化が迫られている。企業の戦略は株主価値創造を基本とし、報酬戦略はその企業戦略を反映したものである。報酬戦略は、その企業が事業推進上、何を重要な指標とし、何を達成しようとしているのかを表すものである。

経営者とは、株主から資本の提供を受け、さまざまなリソースを利用しながら、株主利益の最大化を期待された経営のプロである。したがって、経営者報酬は株主価値創造に向けた企業戦略と密接に関わり合い、企業戦略遂行の結果である株価や業績に直結するべきである。

2. 魅力的な報酬プラン

米国においては、1980年代の経済停滞の後、1991年から最近に至るまで長期にわたる景気拡大が続けてきたが、その要因のひとつに、1980年代後半から企業がグローバルな人材市場から優秀な経営者を確保してきたことがあげられる。その経営者の報酬は、固定報酬よりも、ストック・オプション等の株価や業績に連動する長期インセンティブ報酬が大きな割合を占めていることが多い。

英国においても、1980年代までのいわゆる「英国病

の時代」から、1990年代には、競争相手の米国企業が用いる役員報酬モデルを使い、優秀な経営者の確保に努め、競争力を高めてきた。すなわち、有能な経営者を獲得し確保するためには、役員報酬は、報酬水準の客観性が確保された上で、競争力のある報酬水準、魅力的なかつ動機付けるための報酬プランになっている必要がある。

3. 役員報酬の決定手続

役員報酬は、客観性の高いものである必要がある。役員報酬政策の決定、役員業績の評価・決定については、独立性のある非業務執行取締役を中心とした取締役会又はその下部委員会である報酬委員会が、権限を持ち責任を負うべきである。

4. 役員報酬の情報開示

役員報酬は、透明性の高いものである必要がある。株主が、役員報酬が適正であるかどうかを判断するためには、情報開示が必要である。役員の高額報酬が、その企業の業績や株価に見合ったものであるなら、それは企業経営の効率性に大いに貢献していると考えられるし、また株主の利益と一致すると考えられる。米国も、英国においても、役員報酬の詳細な情報開示が義務づけられている。

5. 税制の問題

経済取引が国際化する中で、税制のグローバル化が要請されており、税制は、企業の活力向上や国際競争力の強化にも資するものでなければならない。しかしながら、特に役員に対する業績連動型報酬制度の導入に当たっては、法人税制が大きなネックとなっている。すなわち、現行の法人税制とその取り扱いにおいては、役員賞与を損金不算入としており、法人が役員報酬として支給したものであっても、定時定額で支給されるもの以外のものはすべて役員賞与として取り扱われ、法人の税負担増となっている。

現行の役員給与に対する損金規制(なかでも役員賞与課税)を見直すべきである。