

2015 1/31

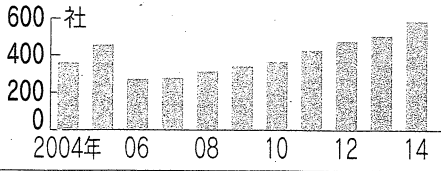
報酬に自社株導入最高

ストックオプション 昨年、6社に1社

役員や従業員にストックオプション（株式購入権）を与える上場企業が、2014年に付与を決めた企業は13年比16%増の582社と最高になり、上場企業のほぼ6社に1社を占めた。株価と報酬体系を連動し業績向上への意欲を高めるのが狙いで、役員退職慰労金を廃止して、その代わりに導入する企業も出始めた。

ストックオプションはあらかじめ決めた価格で

株価上昇で報酬を「株式」で払う企業が増えてきた（ストックオプションの付与を発表した企業数）



自社株を購入できる権利を付与する仕組み。株価が行使価格を上回れば権利行使でき、株価と行使価格の差が従業員などの

利益になる。毎年継続的に付与する企業も多い。14年に初めて導入したアルプス電気は役員退職慰労金制度を廃止し、代わりに現役の役員にストックオプションを付与した。「経営陣に株主の視点を意識させ、業績向上への意欲を高める（同社）のが狙いだ。電通は株価が行使価格を上回り、中期経営計画の業績目標も達成できた段階で行使できるオプションを管理職に与えた。

1株を1円で買えるオプションも広がっている。三井物産など全体の6割にあたる345社が行使価格を1円に設定した。一般株主には不公平になりかねないため、こうした企業はオプションを意識改革につなげて、企業業績や株価を向上させる企業経営が一段と問われそうだ。

ベンチャー企業ブームの終わった00年代後半にいったん導入企業は減った。ただ株価や株主を重

視する経営が広がってきたほか、12年末以降の株高で権利行使しやすい環境になったこともあり、ここ数年は増加ピッチに勢いがついている。