

役員会 監査機能高める

欧米流の新たな役員会が日本でも広がりそう。5月の改正会社法施行で認められた新制度「監査等委員会設置会社」は、社外取締役が中心となり経営を監視する。移行する企業は既に200社に迫る。欧米企業で一般的な業務の執行と監督機能の分離が可能で、経営の透明性向上が期待できる。制度の導入が比較的に容易なため、今後も採用する企業は増えそう

東京証券取引所の調べでは、株主総会での承認を経て導入する企業も含めて187社。三菱重工やコスモ石油などが移行する。

監査等委員会設置会社は取締役会の中に社外取締役が過半数を占める「監査等委員会」を設ける。経営を監視するという機能

社外取締役中心に経営監視

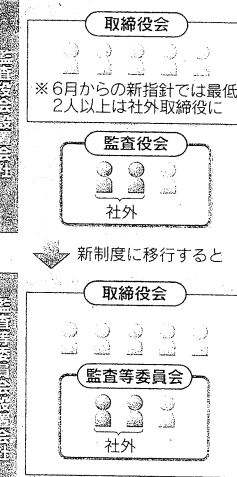
「欧米流」200社に迫る

企業名	社外取締役の人数
三菱重工業	5 (3)
ヤフー	4 (3)
コスモ石油	4 (2)
野村不動産ホールディングス	5 (2)
安川電機	3 (1)
サントリー食品インターナショナル	3 (1)
ユニ・チャーム	2 (0)
東京製鉄	2 (0)
キーコーヒー	3 (0)

(注) 移行済み企業も含む。カッコ内は移行前の人数

では既存の監査役会と同様に、M&A(合併・買収)の決定など取締役会の権限を社長など経営陣にチェックするため監視機能が高まる。新制度では取締役会が「経営の透明性を高め、意思決定を速めたい」と経営の監督に集中できる。導入理由を話す。

監査役機能を取締役会に取り込む



日本には経営を監視する仕組みが新制度のほかにも2つある。上場企業の9割は監査役が経営を監視する「監査役会設置会社」。企業統治形態の一つ。取締役会の中に「監査等委員会」を置く(ヤフー)3人以上の取締役が法令順守などをチェックする。3人以上の取締役は、その過半数を社外の人材とする必要がある。企業は監査等委員会設置会社のほか、既存の「指名委員会等設置会社」「監査役会設置会社」のいずれかの形態を運べる。

社を採用する。ただ、監査役は取締役会のメンバーではないため、海外投資家からかなりにくいとの指摘がある。もつと2003年に導入された「委員会設置会社」(現在は指名委員会等設置会社)」。社外取締役の役割が大きいのが特徴で、監査以外に取締役候補を決める指名報酬を決める報酬の各3委員会を設け、社外取締役がそれぞれ過半数を占める。

ただ、社外取締役の確保が難しいほか、人事や報酬の決定を社外の人材に委ねることに抵抗がある企業も多い。東証によると、採用企業は東証上場企業で59社(4月末時点)にとどまる。

新制度では社外取締役が最低2人で済む。主流の監査役会設置会社の場合、制度移行と同時に監査役を廃止するため、監査役を社外取締役に横滑りさせる企業も多い。今月から適用が始まった企業統治指針「コーポ

た企業統治指針「コーポレートガバナンス・コード」も新制度への移行を後押ししている。指針では上場企業に2人以上の社外取締役の採用を求め、採用しない場合は理由を開示する必要が

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

め、以前から関係のある社外監査役などが取締役になることが多いとみられ、監視を強められるかが課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

た企業統治指針「コーポレートガバナンス・コード」も新制度への移行を後押ししている。指針では上場企業に2人以上の社外取締役の採用を求め、採用しない場合は理由を開示する必要が

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

た企業統治指針「コーポレートガバナンス・コード」も新制度への移行を後押ししている。指針では上場企業に2人以上の社外取締役の採用を求め、採用しない場合は理由を開示する必要が

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた

ある。移行企業のうち初めて社外取締役を受け入れる企業は約120社と全体の6割を占める。上場企業全体で社外取締役の導入が進むことで社外取締役の人材不足が課題となる。取締役会への参加頻度などで実質的な効果を担保できるか指摘されている。このた