

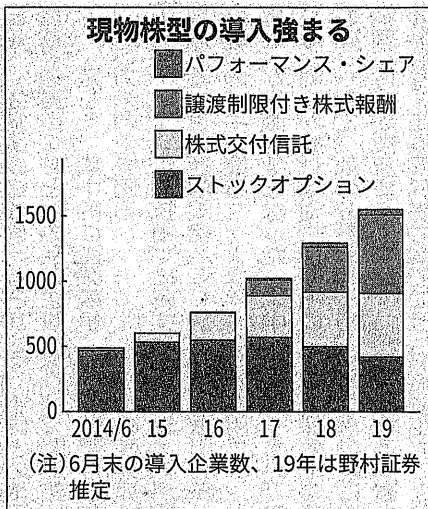
株式報酬導入 42%に増加

「譲渡制限型」急増 中期の成長策促す

企業が役員に株式で報酬を渡す制度を相次ぎ導入している。導入数は2019年に1500社強と前年比で約2割増え、上場企業の42%を占める見通し。特に数年後に売却できる株式を支給するタイプが急増した。昨年の企業統治指針の改訂で報酬の客観性や透明性を求められており、現金に偏っていた報酬体系から株価が上がれば報酬が増える仕組みに変えて株主の理解を高める。

ストックオプション低調

株式報酬の導入企業は 22日時点で1514社に達した(野村証券調べ)。今後の増加分も踏まえると、株主総会を迎える6月の末までに1550社程度に達する見込み。指針導入前の14年(487社)の約3倍だ。集計対象には一部企業は従業員



株主総会 2019

日本企業の役員報酬は、従業員の前年比に比べて加された。欧米では基本報酬の割合が3割未満なのに、対し、日本では7割前後が現金で報酬を得ているとみられる。海外投資家からは「株式を持たない経営陣は信用できない」との声が多く、役員が株主と同じ目線になる株式報酬の選択が相次ぐ。

株式報酬制度は種類によって、長所と短所がある

特徴	長所、短所など	今年の総会から導入する主な企業
譲渡制限付き株式報酬※ 株式を付与するが、売却できるのは一定期間を経過した後	3～5年など中長期的な経営のインセンティブになりやすい	トヨタ自動車、日立製作所、三井物産、京セラ、テルモ、大塚ホールディングス、日本ペイントホールディングス、積水ハウス
株式交付信託※ 役職や目標達成度などに応じて役員にポイントを与え、一定期間を経過した後で株式に交換する	企業の事務負担が少ない 信託報酬でコストが高くなる	セブン&アイ・ホールディングス、中部電力、電通、リコー、ポーラ・オルビスホールディングス
パフォーマンス・シェア※ 株式を付与するが、売却できる数量は目標達成度に応じる	経営者にとってより利益拡大の強いインセンティブとなりやすい	資生堂、HOYA、群馬銀行、そーせいグループ
ストックオプション あらかじめ決まった価格で株式が買える権利。株価上昇時に利益を得る	株価の下落が損失につながらず株高に傾斜した経営を誘発しやすい	廃止する企業が多い

(注)※は現物株型

「譲渡制限付き株式報酬」(リストラクテッド・ストックRS)だ。導入は約600社と前年の1.7倍だ。トヨタ自動車や日立製作所、大塚ホールディングスなどが導入する。事前に決めた価格で株式を取得できる権利を付与するストックオプションからRSへ変える大塚HDは「国内だけでなく海外株主も意識した」(同社)。

RSは16年の税制改正で解禁された。売却までの期間が長く設定されているだけに収益や財務などを改善しようとする経営者の意欲を反映しやすい。解禁後わずか3年でストックオプションの導入数(420社)を上回る。ストックオプションは株価下落が直接的な損失につながるが経営のインセンティブになりづらいことが敬遠された。

現物株の一種である株式交付信託制度の導入も16%増の490社に増える。信託銀行が企業から信託を受けたお金で株式を購入し、役職や目標達成度に応じて一定期間経過後に株式に交換するしくみだ。リコーなどが導入する。信託銀行が株購入などの手続きを代行するため企業の事務負担が少なく済むメリットもある。

これから導入が進みそうなのが「パフォーマンス・シェア・ユニット」(PSU)と呼ばれる、任中の目標達成度に応じた給付株式数や報酬体系だ。目標は自己資本利益率(ROE)や株価などで仕組みが明快だ。HOYAは売上収益と1株利益、ROEを業績の目標に設定し、達成率に応じて報酬の支給額を変動させると5月に発表された。現在の導入企業は40社ほど。税制が整備されたこともあり、導入企業が一気に増える可能性がある」とみられている。

海外企業では社会貢献を役員報酬に反映させる新たな動きもあり、日本でも目標の多様化が進む可能性もある。

