

第6回 スタートアップ・投資ワーキング・グループ

議事録

1. 日時：令和6年3月21日（木）14時00分～15時46分

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）落合孝文（座長）、芦澤美智子（座長代理）、堀天子、間下直晃、山田義仁

（専門委員）後藤元、瀧俊雄、川本明、藤本あゆみ、増島雅和、宮下和昌

（事務局）渡辺次長、稲熊次長、松本参事官

（ヒアリング対象者）

陰山雄平 ソニーグループ株式会社 グループ人事部人事戦略グループシニアマネジャー

吉元洋志 ソニーグループ株式会社 法務部コーポレート法務グループゼネラルマネジャー

内ヶ崎茂 HRガバナンス・リーダーズ株式会社 代表取締役社長CEO

赤堀一成 一般社団法人 日本経済団体連合会 経済基盤本部 主幹

竹林俊憲 法務省 民事局民事法制管理官

渡辺諭 法務省 民事局参事官

中西友昭 経済産業省 経済産業政策局産業組織課長

4. 議題

（開 会）

議題1. 従業員等に対する株式報酬の無償交付について

議題2. 規制改革ホットライン処理方針

（閉 会）

○松本参事官 定刻となりましたので、ただいまから、規制改革推進会議第6回「スタートアップ・投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。

本日は、ウェブ会議ツールを用いてオンラインで開催しております。会議中は画面をオンにし、マイクは通常ミュートでお願いいたします。御発言の際にミュートを解除して、マイクを近づけるなどして御発言ください。御発言後は再度ミュートにてお願いいたします。

なお、本日のワーキング・グループは、内閣府規制改革推進室のユーチューブチャンネルでオンライン中継を行っています。御視聴中の方は、動画の概要欄にあるURLから資料を御覧ください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について報告いたします。本日、

本ワーキング・グループ構成員の委員、専門委員につきましては、御手洗委員、津川委員、岩崎専門委員が御欠席との御連絡を承っております。本ワーキング・グループ構成員以外からは、山田委員、間下委員に御出席をいただいております。

また、本日は、河野大臣から本ワーキング・グループにビデオメッセージをいただいております。これから投影いたします。

○河野大臣 お疲れさまでございます。お忙しい中、ワーキング・グループに御参加をいただきましてありがとうございます。

我が国を新たな成長軌道に乗せていくためには、あらゆる産業で優秀・有能な人材が必要となってまいります。ただ、これからの人材確保は国内だけでなく、世界との競争でもあるという視点が必要になってくると思います。アメリカの調査会社が昨年公表した従業員の仕事への熱意、あるいは会社への愛着を示す調査というのがあったそうですが、何と対象145か国中、日本が最も低い部類に入るという極めて憂慮すべきと云っていい結果になりました。

こうした中、業績と連動して報酬が増減をして、働き方の重要なインセンティブとなる株式報酬の導入ニーズが我が国でも高まってきていると思います。株式報酬はストックオプションと異なり、株式そのものを付与するため、報酬としては非常にシンプルで、仮に株価が下がっても、上昇するまで保有し続けていれば恩恵を受けることができるという強みがあります。

一方で、我が国では株式報酬の無償付与は会社法上役員に限定されて、従業員には認められておりません。これに対して、S&P500のうち上位100社の9割は従業員に株式報酬を付与していると聞いております。優秀な人材の確保の競争で世界の中で勝ち抜いていくという観点から、従業員への株式報酬付与の在り方について、今日はしっかり御議論をいただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○松本参事官 河野大臣、ビデオメッセージをどうもありがとうございました。

以後の議事進行につきましては、落合座長にお願いしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○落合座長 どうもありがとうございます。座長の落合です。

それでは、本日の議題ですが、「従業員等に対する株式報酬の無償交付について」ということで議論をしたいと思っております。

出席者の皆様におかれましては、質疑や議論の時間を確保するため、時間内での説明に御協力をいただきますようお願いいたします。

まず、ソニーグループ株式会社グループ人事部人事戦略グループシニアマネジャーの陰山雄平様、また、法務部コーポレート法務グループゼネラルマネジャーの吉元洋志様から、現状の課題や規制改革の御要望等について10分ほどで御説明をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○ソニーグループ株式会社（陰山シニアマネジャー） ソニーグループグループ人事部の

陰山でございます。法務部の吉元を含めて2名で皆様と議論をさせていただきたいと思っております。

規制改革推進会議の皆様、法務省の皆様、今日はこのような機会を設けていただきまして誠にありがとうございます。

本日なのですけれども、こちらの3点についてお話をさせていただきたいと思っております。

まずは当社の御紹介をさせていただきます。弊社ですけれども、「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」のパーパスの下、多様な事業を展開しておる会社でございます。ソニーはエレクトロニクスと御理解されている方も多いためと思っておりますけれども、2000年代のトランスフォーメーションを経まして、現在ではゲーム、映画、音楽といったエンターテインメント事業が売上の半分を占めるようになりました。なお、エンターテインメント事業の本社はUSに所在をしております。

22年度末現在でございますけれども、諸外国66か国に子会社が約1,600社あるという状況になっております。このような多様な事業をグループ一体で行っているというのがソニーの強みであると認識しております。現在では、各事業の事業間連携を通じた価値創造といったものを目指しておる状況でございます。

このような事業を支えるのは、全世界にいるグループ11万人の多様な社員であると言えます。これら11万人の多様な社員を引きつけて、そして成長するということがグループ全体の成長にもつながると考えております。そのための重要なツールの一つが、株式報酬であると考えております。

ここからは、弊社における株式報酬の現状とその課題について御説明をさせていただきます。こちらのページでは、ソニーグループの組織だったり、事業ポートフォリオの変遷をお示ししております。ソニーは事業だけではなく、経営機構の面でも日本において先進的なチャレンジをし続けてまいりました。執行役員制の導入であったり、委員会制の任意導入といったところはその最たる例ではないかと捉えております。

そうした流れの中で、株式報酬というのは商法改正以前から、こちらはストックオプションのようなものなのですけれども、株価連動報酬を導入するなど、株式報酬の活用といったものも早くから進んでまいりました。現在においてはストックオプション、譲渡制限付株式（RS）、譲渡制限付株式ユニット（RSU）を導入しているという状況でございます。

ソニーのような多様な事業をグローバルに営む企業においては、株価の変動とも言い換えられますけれども、企業価値の変動が報酬に反映される株式報酬というのは、多様な事業と社員の価値創造のベクトルを一つに合わせるために極めて有効な手段であると認識しております。

その結果としてというところになりますけれども、国内の発行会社というのはソニーグループ株式会社のことですけれども、発行会社、子会社の役員・従業員のみならず、海外の子会社、役員・従業員へも広く付与しているという状況でございます。ここまでやっているならいいのではないかと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、やはり特

にアメリカの企業と比べると、日本企業はまだまだというところがあると考えております。

こちらは日経新聞の引用でございますけれども、GAFＡと言われるビッグテックの大きな企業が人材の吸引装置として使ってきたのが株式報酬であると紹介されております。その後のこういった企業の成長というのは、皆さん御存じのとおりではないかと考えております。

こちらのページでは、GAFＡのみならず海外のほかの企業の株式報酬の付与の状況をまとめたものになりますけれども、こういった企業と比べると、弊社においてもまだまだ活用の余地は大きい状況でございますし、弊社のみならず、日本企業がまだまだ活用できる伸びしろというところは大いにあるのではないかと考えております。

こういった中長期的な企業価値向上であったり、株主との価値共有というのをこれまで以上に促進すべく、さらに株式報酬を活用していくということが求められておりますが、それに当たり、お示ししているような課題というのがございます。本日は会社法関連について議論をお願いしたいと考えております。

ここからは、当社として考えるさらなる株式報酬の活用にあたっての規制緩和の方向性についてお話をさせていただきたいと思っております。その方向性として、2点、お話をさせていただきたいと考えております。

1つ目は、株式の無償交付対象の発行会社の従業員、子会社等の役員・従業員への拡大でございます。

2つ目は、新株予約権の子会社等の役員・従業員へ付与する際の有利発行規制の明確化といったものでございます。

こちらは株式と新株予約権の無償交付に関するものと有利発行規制について整理をしたものでございますが、まずは1つ目の株式の無償交付についてお話をさせていただきます。現在、会社法上、従業員への株式の無償交付が認められていないことから、発行会社が従業員へ金銭報酬債権という概念と申しましょうか、それを支給し、それを払込みに充てるということで、払込みを法律上擬制しているということで、金銭報酬債権の現物出資構成を取っていると理解をしております。

また、子会社の役職員に関しましては、発行会社との直接の委任関係、労働契約というものがないことから、発行会社との直接の対価関係がないということで、親会社から直接付与してしまうと有利発行該当性が指摘される可能性もあるということで、こちらにお示ししている併存的債務引受契約というものを子会社と発行会社で結んだ上で現物出資構成を取ることになります。全ての子会社と契約締結を行わなければならないというのなかなか負担があるところがございますけれども、この契約に基づいて全ての会社と株式の交付時、権利確定時にキャッシュで求償を行う必要があることから、実務上本当に多大な負担となっているところが弊社の例でございます。

また、RSUなどの事後交付型の株式報酬の場合、会社法上、払込価格というものが株式交付の決定時に確定することから、会計上計上した企業と差が発生することもありまして、

その調整も子会社とのキャッシュが実際に発生している以上、非常に煩雑になっております。ここでお示したのはIFRSの例なのですけれども、国によって会計基準は異なりますので、それに応じた対応が企業側に必要となっております。

また、アメリカ、イギリスの例になりますけれども、日本のような金銭報酬の現物出資構成といった一方的な対応を取る必要はないと理解しております。グローバルに人材の採用、リテンションをするために株式報酬を活用しておりますけれども、我々がやっている中で各国の担当者に日本の法律や会社法、労働法制を含めて背景を説明して、よってもってこういうスキームでやっているのですということを説明し、理解して、契約締結して、キャッシュでやり取りしてと、非常になかなか困難でございます。

こういった課題解決のために、無償交付の対象を上場会社における役員に加えまして上場会社従業員並びにその子会社の役職員へ拡大することをお願い申し上げたいと思っております。現状、役員の無償交付に当たっては総会での報酬総額決議または報酬委員会での個別報酬決議を通して株式交付が図られているという立てつけとは理解しておりますが、従業員への拡大に際しましては、柔軟な株式報酬を活用するという観点から、総会等で事前に決議するというのではなく、執行側で一定の裁量をもって運用できるということが大事ではないかと考えております。

他方、無償交付が可能になりますと子会社への役職員の有利発行該当性というところがまた問題になってくる可能性もございます。発行会社従業員と子会社役職員で対応が変わるといことになりますと、令和元年の改正のようにあまり使われないという可能性もございますが、この次ページ以降で説明する新株予約権の問題がクリアされれば、同様にクリアできるのではと考えております。

続きまして、2点目に移ります。こちらはなぜ明確でないかということを一言で言うと、幾つかの説があるということになるかなと思っております。発行会社においては会計基準上、発行会社で費用計上を行うことから、発行会社の役職員は事実上払込みを行っているということで、有利発行には該当しないという整理ではないかと理解しております。

ただし、子会社役職員に関しましては、発行会社で子会社役職員の分まで費用計上していたとしても、発行会社との直接の雇用・委任関係がないことから対価性の説明が難しく、そして、払込みがない状態での無償発行、有利発行に該当するのではないかと整理になっていることもあると理解しております。

ただ、先ほど会社紹介させていただきましたけれども、我々のように、また、我々以外の会社においてもそうだと思いますけれども、グループ一体となった経営を行う企業におきましては、子会社等の役職員が発行会社の企業価値向上や連結業績向上に直接または間接的に貢献をしているといったところは明らかではないかと考えております。現在、明確なガイドラインや指針はなく、その判断は事実上企業側に委ねられている状態でございます。弊社もそうですけれども、保守的な対応を取る企業がほとんどでございますけれども、こちらを明確化することを通してより機動的な株式報酬の活用を可能にできる状況にして

いただければと考えております。

こちらのページでこれまで御説明いたしました規制緩和の方向性についておまとめをしております。

こちらが最後のページになります。株式報酬を柔軟かつ積極的に活用してグローバルに優秀な人材を引きつけるということは、弊社のみならず、我が国の産業の未来にとって非常に重要ではないかと考えております。そのためには、我々自身、企業自身の努力ももちろんなのですけれども、株式報酬の無償交付の実現、その他関連規制の緩和といったところを通してより円滑に活用するための環境整備というものが非常に重要であると考えております。

ぜひ皆様の御理解と御支援をいただきたいと思っております。

説明は以上になります。ありがとうございました。

○落合座長 陰山様、吉元様、どうもありがとうございました。

そうしましたら、次に法務省から制度の説明などを10分ほどでお願いしたいと思えます。大臣官房審議官の松井信憲様におかれては、国会対応のため遅れて御出席になると理解しておりますので、代わって民事局民事法制管理官の竹林俊憲様、民事局参事官の渡辺諭様から御説明をお願いいたします。

○法務省（竹林管理官） 法務省民事局の竹林と申します。恐れ入ります、私どもからお配りさせていただいてあります「従業員等への株式の無償交付について」という書面を、お手数ですけれども事務局のほうで投影いただいてもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。資料に沿いまして御説明をさせていただきます。

まず、従業員等への株式の無償交付に関する課題と検討状況について御説明させていただきます。資料の上段のブロックを御覧ください。現行の会社法では、令和元年会社法改正によりまして、会社法第202条の2の規定が新設され、上場会社の取締役に対する報酬等として株式等を発行する場合には、払込みを不要とすることができることとなりました。しかし、この規定は、先ほども御説明いただいておりますけれども、従業員等には適用がされません。そのため実務では、従業員等に対して株式を付与しようとする場合には、金銭債権を付与した上でその金銭債権を現物出資させて株式を交付するという方法、いわゆる現物出資構成によってされていますけれども、このような方法は技巧的であるため、端的に従業員等への株式の無償交付を認めるべきであるという御指摘をいただいているところでございます。そのような御指摘を踏まえまして、法務省としても、神作教授を座長とする会社法制に関する研究会に参加して、制度設計の在り方を検討しております。

この検討の状況について御説明する前提として、まず、会社法第202条の2の取締役への株式の無償交付の制度内容等について御説明をさせていただきます。資料の中段のブロックを御覧ください。まず、取締役への株式の無償交付の立法経緯でございますけれども、令和元年改正以前、取締役の報酬等として株式を交付する場合には現物出資構成によってされていましたが、現物出資構成は技巧的であるとの指摘を受け、より円滑に株式を報酬

等として取締役に交付することができるよう、取締役への株式の無償交付が認められました。

この改正の際の論点についても御紹介させていただきますけれども、このような株式の無償交付を認めるに際して、既存株主の利益保護が論点となります。株式の無償交付を認めた場合、株式の価値の下落、すなわち希釈化が生じて既存株主の利益が害されるおそれがあるかどうかということが問題となり得ます。

①に書かせていただいておりますが、株式が取締役の報酬等、すなわち職務執行の対価として交付され、取締役は株式会社に対して職務執行により便益を提供するものでございますので、金銭の払込み等を要しないということが特に有利な条件に該当するということは想定し難いということ、②に記載させていただいておりますが、株式を取締役の報酬等とする場合には、株主総会の決議によって株式の数の上限等を定めなければならないものとするので、その決議によって許容される希釈化の限度について株主の意思が確認されることを踏まえまして、既存株主の利益が不当に害されるおそれはなく、有利発行規制も適用されないものとされたものでございます。

次に、無償交付の対象者でございますけれども、取締役に対してより円滑に報酬等として株式を交付することができるようにすべきであるという強い要請が認められたこと、取締役の報酬等として交付される株式の数等は定款または株主総会の決議で定められることなどを踏まえまして、取締役の報酬等として株式を交付する場合に限り、無償交付が認められたというものでございます。

また、対象となる株式会社のところでございますけれども、上場会社以外の株式会社の株式については市場価格が存在せず、その公正な価格を算定することが容易でないため、株式の無償交付の制度が濫用され、不当な経営者支配を助長するおそれが高まるということから、上場会社に限って取締役への株式の無償交付が認められたものでございます。

最後に、開示の在り方のところでございますが、職務執行の対価として株式会社が交付した株式等に関する事項等が事業報告により開示される開示事項ということとなっております。

このような既存の制度内容等も踏まえながら、従業員等への株式の無償交付を認める制度を検討するに当たっての主な論点を御説明させていただきます。資料の下段のブロックを御覧ください。まず、既存株主の利益の保護の在り方でございますが、従業員への株式の無償交付を検討する場合にも、株式の無償交付により既存株主の利益が害されるおそれについて考慮する必要がございます。そして、従業員については、取締役の場合と異なりまして、従業員の賃金が労働法上原則として通貨で支払わなければならないものとされているため、実務上福利厚生として株式が付与されていること、また、現行法上、従業員の職務執行の対価、あるいは賃金を株主総会決議で定める必要はないとされているため、株主の意思が確認されたり、直接反映されたりするものではないということも踏まえて検討する必要があると考えられます。この辺りが取締役の報酬の場合と違う点であると考えて

ございます。

検討の方向性といったしましては、例えばアのとおり、無償交付できる株式数の年間の上限等を定める株主総会の決議を要件として有利発行規制を及ぼさないという方向性、あるいは無償交付を認めた上で、有利発行規制を及ぼすという方向性が考えられるかどうかなどが検討事項になると考えておりますが、このほかにも様々な考え方、あるいは方向性があり得るところでございます。先ほど御紹介しました会社法制に関する研究会におきましても一定の方向性が見いだされているわけではございません。論点を整理しているという段階でございます。

次に、無償交付の対象者でございますが、当該株式会社の従業員に限るか、子会社の役員も含めるかという論点が考えられます。子会社の役員を含めることについては先ほども御紹介いただきましたけれども、子会社の役員については会社に対する労務や便益の提供があると評価することが当該会社の従業員の場合よりも困難であるという指摘、あるいは子会社の利益よりも親会社の利益が優先されてしまうという不適切なインセンティブを与えるおそれがあるのではないかと御指摘があるところでして、賛否両論がございます。これらの指摘を踏まえた検討が必要と考えております。

最後に、対象となる株式会社・開示の在り方でございます。この点についても論点となると考えておりますけれども、取締役への無償交付の場合と同様に上場会社に限ることが妥当ではないか、一定の開示が必要となるのではないかとといった点が検討事項になると考えてございます。

以上、従業員等への株式の無償交付について、変更して導入された上場会社の取締役の報酬等として株式を交付する制度の立法経緯等から、論点となり得る点について御説明をさせていただきました。引き続き論点を整理しつつ、検討を進めていきたいと考えているところでございます。

法務省からの御説明は以上です。

○落合座長 そうしましたら、竹林様、渡辺様、どうもありがとうございました。

次に、HRガバナンス・リーダーズ株式会社代表取締役社長CEOの内ヶ崎茂様から、本件の有識者として株式報酬をめぐる国内外の動向等について5分ほどで御説明をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○HRガバナンス・リーダーズ株式会社（内ヶ崎CEO） ありがとうございます。HRガバナンス・リーダーズの内ヶ崎です。よろしくお願いいたします。本日は従業員株式報酬の動向について御説明させていただく機会をいただき、ありがとうございます。

そうしましたら、スライドで御説明をさせていただきます。2ページを御覧ください。従業員株式報酬の普及状況ですけれども、2023年時点で我々のほうでリサーチをした、各国の大企業における従業員株式報酬の普及の状況についてまとめたスライドになります。御案内のとおり、イギリスのFTSEの350の時価総額上位の100社においては、97%の普及率です。アメリカのS&P500社のうち、時価総額上位100社についても88%の普及率という

状況にあります。一方、日本のTOPIX100の対象100社における普及率は、25%にとどまっているといった状況にあります。

3 ページを御覧ください。こちら是我々のほうで2023年の夏に実施したサーベイの結果ですけれども、参加企業337社中、従業員の株式報酬を導入済みの企業が23%、検討企業が17%という状況にあります。

4 ページを御覧ください。従業員株式報酬については、日本企業が抱える様々な課題を解決する有力な選択肢になるといったポテンシャルがあると思っております。右側の日本企業の直面する課題のところを見ていただきますと、例えば後継者育成や人財不足や従業員エンゲージメント等も、人的資本経営という観点で考えた場合においても、従業員に株式報酬を導入することによって優秀な人財を獲得できるということにとどまらず、従業員の方が自社株を保有することによって会社へのロイヤリティーやモチベーションのアップにもつながるということで、株主・投資家など資本市場と対話しながら企業がサステナブルに成長していくといった道筋においても重要な意義があると思っております。

5 ページを御覧ください。先ほど来、従業員に対する会社法上の無償発行が現在認められていないという点について御説明いただきましたが、加えて、企業が従業員の株式報酬制度を拡大していく上では、幾つかの課題というものがあります。例えば企業が本社から国内外の子会社に対象者を広げる場合、それから役員から管理職・従業員に広げる場合に、実務的には会計の問題、事務の問題、納税資金の問題、残高管理の問題、海外居住者の方の対応の問題、それから従業員の方の意識改革の問題などといった課題・留意点もありますので、ハードロー、ソフトローに加えて実務的にも従業員株式報酬制度を広げていく上で対応していかなければいけないという状況になっております。

6 ページにおきましては、令和2年度に経済産業省からの委託事業で我々のほうで企業の方々に少しヒアリングをさせていただいたのですけれども、その中でも執行役員の方への無償発行ができないという課題、それから、対象者を広げていくと実務的な課題がすごく大きいという点、それから、海外の方を対象にしていくということになりますと、法制・税制上の調査の負担といった実務的な課題というのも指摘されているところでございます。

最後にまとめになりますけれども、従業員株式報酬の導入の意義ですけれども、人財戦略や資本戦略やそのガバナンスといった人的資本の経営とガバナンスという観点から、従業員株式報酬の導入の意義というのはグローバルで昔からずっと主張されているところがあります。

加えて、我が国においては特に以下の3点において従業員株式報酬制度の普及という部分では重要であると思っております。

1 点目としては、資本市場の民主化と書いているのですけれども、NISAやiDeCoに加えて従業員への株式報酬が広がることによって一般の市民の多様な方が資本市場に参画することになりまして、そういった一般の方が参画する資本市場を通じた資金がサステナブル

に成長する企業に投資されて、企業がサステナビリティ経営を強化することによって、賃上げや税収アップなどを通じてよりよい社会の実現に向けた、いわゆる新しい資本主義の実現に向けての大きな貢献ができると思っています。

2点目が優秀な人財の獲得になりまして、ビジネスがグローバル化していますので、人財獲得もグローバル化しているという中で、日本企業においては人的資本経営、人への投資によって企業を成長させようということを官民ともに今、強化しているさなかですので、そういった観点でも従業員株式報酬の貢献というのは大きいと思っています。

最後に、従業員の働きがいの部分になります。例えばやりがいという部分でいきますと、海外と比べてときにトータルリワードでの格差を埋めていく。海外の企業におきましては、賃上げ、それから株式報酬制度の増額に加えて、福利厚生や年金も含めてトータルリワードで従業員の方のモチベーションアップに努めているというところになりますので、日本企業においても仕事を通じた社会への大きな貢献に対して関心を持っている若者もどんどん増えてきていますので、加えて賃上げ、それから株式報酬、福利厚生、年金など、トータルリワードで日本企業での魅力というものを内外に発信していくことも重要であると思っています。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

○落合座長 内ヶ崎様、どうもありがとうございました。

それでは、質疑に入りたいと思います。本日は質疑御対応のため、経済産業省経済産業政策局産業組織課長の中西友昭様、一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部主幹の赤堀一成様にも御出席をいただいております。

それでは、御意見、御質問がある方は挙手ボタンにより挙手をお願いいたします。私から指名いたしますので、それから発言をするようにしてください。限られた時間となりますので、御質問や御意見、また、御回答は簡潔をお願いいたします。

そうしましたら、まず芦澤委員、お願いいたします。

○芦澤座長代理 御説明ありがとうございました。

従業員等の株式報酬の無償交付についての意義についてはよく理解できまして、御説明ありがとうございました。

私からの質問ですけれども、ソニーさんからの御説明があったように、実質現物出資構成ということでスキームがあつてなさっているというプラクティスがあるわけなのですが、こちらではどれだけ不便というか、駄目なんでしょうかということとして、現実走っている現物出資構成で可能なのであれば、そちらでやり続けていただくということもあり得るのかなと思う中で、どれだけ難しさがあるのか、コストがかかっているのか、今言ったグローバル人材の採用というところにおいて、もしくはほかの部分においてどれだけ不便なのかということについて改めて確認させていただきたいと思います。こちらはソニーさんと、それから、できれば有識者の方で本件にお答えいただける方がいらっしゃればと思います。

お願いいたします。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしましたら、ソニーの陰山様にまず御質問させていただいて、その後、何か御発言できる方がいたら、直接声を上げていただければと思います。

そうしましたら、陰山様からお願いいたします。

○ソニーグループ株式会社（陰山シニアマネジャー） 御質問ありがとうございます。

どのような面で大変なのかというところになりますけれども、先ほど申し上げたとおりで、まず子会社と併存的債務引受契約というものを締結しなければならないといったところが実務的にございます。こちらは海外の子会社においてもやる必要があることから、そもそもなぜこれが必要なのか、なぜ会社法上従業員への無償交付といったものが日本においては禁止されているのか等々といったものを説明した上で締結していくというところになります。私自身、子会社の社員に説明しておりますけれども、海外の人事担当からすると、エクイティーのグラントなのになぜマネタリーコンペンセーションをグラントしてそれをどうやって払い込むの、実際に払い込むの、払い込まないの、何なのそれみたいなどころから一社一社やっていくということが必要でございまして、弊社においては今今何とか力技でできているというところはあるかもしれませんが、これからやっていく会社というのは非常に大変であると思っております。

株式報酬の実務担当者同士、横でつながる機会というのも結構あるのですが、一番大変だよねと言って話すところというのは併存的債務引受契約のところとそれにまつわる求償のオペレーションといったところになります。

求償のオペレーションとは何かといいますと、株式交付時に払込価格が決定したら、それを各子会社に実請求をするというオペレーションでございます。これを弊社の場合ですと、権利確定期間が早いもので1年から始まりますが、例えば四半期ごとにベスティングしていくようなプランを持っている会社ですと、四半期ごとに全子会社でやる必要があるといった形になってまいりますので、実務的にはここが非常に工数的なコストになっているというところはございますというところでございます。

金銭的なコストというところで申し上げますと、無償発行と言っていますけれども、これは付与者から見たら無償という払込みがない形でできるということだけであって、企業の視点で見ますと、現物出資構成であろうが、無償発行であろうが、会計上は権利確定期間にわたって計上していくものでございますので、フィナンシャルなコストという面においてはどちらもあまり変わらないというところはございますが、あまり変わらないがゆえになぜこういったものを取らなくてはいけないのかというところが明確にしたいところではございます。

以上、御回答申し上げます。

○落合座長 どうも御説明ありがとうございます。

そのほかに今の点に関連して、芦澤委員からほかに御発言できる方というのがあります。

たが、発言される方はおられますでしょうか。

特におられないようですので、芦澤委員、ソニー様から御回答いただきましたが、いかがでしょうか。

○芦澤委員 ありがとうございます。よく理解できました。ありがとうございます。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしましたら、続いて、瀧委員、お願いいたします。

○瀧専門委員 どうもありがとうございます。御説明いただきましてありがとうございます。

私からは法務省様にまずは現状の課題の基礎となる事実の確認について御質問がございます。マネーフォワード社を経営しているわけなのですけれども、当社も働きがいのある会社などでランキングを取れるようにいろいろな福利厚生を含めて頑張っている会社なのですが、当然のようにIT企業としてRSの制度を使っております。結論から言うと、当社は今、社内での説明やいろいろなアカウントビリティーを果たすときに、役員も含めて現物出資構成でRS制度を運用しているのですね。これは2つの運用を一つの会社の中で役員とそれ以外の間で分けるということ自体が非常にバックオフィスの泣き別れと呼べるぐらいにつらいことなので、私たちは逆に現物出資構成でオペレーションを統一しているというのが現状だったりいたします。

その背景は大きく言うと2つありまして、一つは、まず付与までに全員口座を開設させていないと付与できないということがいかに大変なことかということがございます。特に外国人の社員も当社はいっぱい雇っておりますので、そういう人たちにそもそも付与できるのかと。口座をつくれな可能性のある人たちに付与が報酬の前提になるのにできないかもしれないということをそんな空約束ですることではできないので、そうすると、ある意事前交付型みたいなものが使えなくなってくるのですね。事後交付だとベスティングまでの3年間の間に何とか口座をつくることのできることで、事務处理的に助かるという理由で、例えば事後交付型の現物出資を行うみたいなことをするのですけれども、この事後交付型の現物出資をすると、逆に毎年の経理計上をするときに、当社みたいな会社は一応株価が毎年何十%も上がるような想定で会社の経営を立てる計画を考えていくわけですが、それをすると、事後的に毎年費用がすごく増えていくということが起きるのですね。なので、株数ベースで基本的には従業員さんに約束していくみたいなことをするとき、企業からすると、うまくいけばいくほどその費用が予算上はすごく上がっていつてしまうみたいなところがありまして、これはもともとフィックスしたい費用の考え方からすると、非常に会計的にも何をやっているのだろうかみたいな感じを社内では持つわけでございます。

これらのデメリットは無償交付型ができれば解決していくものだと思いますし、私たち人材の取り合いをしている世界で、世界の各社はそういうふうにもむしろ報酬の中ではRSが中心ぐらいになっていますので、そこと人材を競争して獲得していく上でも大事だと思

っております。

このような経理上、もしくは口座がつかれないみたいなところも含めて問題意識としておありであるのかという点を法務省さんに御確認したいです。

以上でございます。

○落合座長 ありがとうございます。

法務省様、いかがでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 法務省民事局の渡辺でございます。御指摘いただきましてありがとうございます。

私どももいろいろ会計上の様々な問題も含めて無償交付を直接認めたほうがいいのではないかと御指摘はいろいろなところからいただいているところでもございまして、もちろんいろいろな実務的なフローにおける支障の全てを把握しているところではないかもしれませんが、今、御指摘いただいたようなところも含めて無償交付についての必要性があるという声は認識しておりまして、そういったところを前提にいろいろ制度設計を今、考えているところでもございますので、今日いただいたソニー様からの御指摘も含めて、そういったところも改めて踏まえた上で検討を進めていきたいと思っております。

差し当たって以上でございます。

○瀧専門委員 1つだけさら問いがありますのが、元年の改正時の時点で割とこの点というのは御指摘があったところかなと思うのですが、法務省様の中では実際にどのような具体の検討が行われたのかという点も可能な範囲で教えていただけますでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 御質問ありがとうございます。法務省の渡辺でございます。

その点につきましては、先ほど竹林から説明させていただいたとおり、様々な株主保護であるとか、対象といったところの議論の中で最終的に取締役の報酬等として発行する場合という形で議論が収められていったという認識でございます。

○瀧専門委員 分かりました。

そうすると、その後の無償交付に向けたところの今回の差分となるところについての御検討というのは、今時点では明示的にお伝えいただけることがまだという認識で合っていますか。

○法務省（渡辺参事官） 渡辺でございます。

確定的な結論という形では、おっしゃるとおりです。ただ、元年の改正以降もそういった御指摘をたくさんいただいているということもあって、我々としてどのような形で検討できるのかというところで今、まさに動いているところでもございまして、結論めいたものはまだ申し上げられないという段階ではありますけれども、先ほど御説明したような様々な論点があって、それをどう乗り越えていこうかというところをいろいろと研究者の方の御意見も踏まえて検討を進めているという段階でございます。

○瀧専門委員 承知いたしました。

私からは一旦以上です。

○落合座長 どうもありがとうございます。

今の点に関連してですけれども、瀧委員からの御質問の中でも、要するに固定している報酬債権と業績連動する株式報酬を引換えにするということになる部分というのは、成果が上がると報酬が増えるという株式報酬の本質と合っていないのではないかとこのところもあろうかと思っておりますので、その点は非常に経済界から見たときにも重要ではないかと思っておりますので、この点については今後、法務省のほうでもどう解決していくべきかというのを考えられるということでもよろしいでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 法務省の渡辺でございます。

今、言ったような御指摘も含めて、従業員への株式の無償交付というものに対してどういう形で制度的な対応ができるかというのはまさに検討しているところでございますので、本日の議論も踏まえて引き続き検討させていただきたいと思っております。

○落合座長 分かりました。ありがとうございます。

あと、瀧委員から外国人の口座が開設できるのかどうかという話がありましたけれども、これは規制室の事務局のほうで追って状況などを確認していただいてもよろしいでしょうか。

○松本参事官 事務局です。承りました。

○落合座長 ありがとうございます。

では、続いて、後藤委員、お願いいたします。

○後藤専門委員 後藤でございます。私から法務省さんに対して、幾つか御説明いただいたことについて、御質問というよりは私はこう思うということをお述べさせていただければと思います。

まず、令和元年改正で取締役に対しては株式無償交付ができるようになったということとして、その際には初めてやることなので小さく生んでという意識でやられたのかなど。先ほど落合座長からも御指摘のあった技巧的過ぎてちょっとずれているのではないかとこの話はその当時もあったことですので、既に問題意識としては法務省さんも認識されておられるものと思っております。

その上で、それを今回、従業員や子会社関係者に広げていけるかという話なのですけれども、従業員についてどういう考え方があり得るかということで、法務省さんの資料の一番下のボックスのところではアとイというのが挙げられていまして、どちらも株主総会決議を要件とするか、もしくは有利発行規制にのせるというのが今のところ案として検討会で出ているということかと思うのですが、私は有利発行規制も要らないし、株主総会決議、普通決議も要らないと思っております。

まず、現在、取締役に対して無償交付する場合に普通決議が361条で要求されているかと思っておりますが、これはあくまで役員報酬だから必要なわけであって、有利発行を代替するものではないはずで、取締役に対してどれだけ価値のあるものを渡すかということにつ

いては株主総会決議が要するというのが日本の法制であって、その中にのせているだけということになるかと思います。従業員に対して幾ら出すかというのは取締役会が経営判断として決めるべき事柄であって、それはあげるものが金銭なのか、株式なのかによっては基本的には変わらないはずだと思います。

有利発行かどうかというのは、発行会社が出した株に対して見合うものを受け取っているかというところで、金銭というものは受け取っていないので無償発行とは言っていますが、労働の対価であるということを言えるかどうかというところが問題となっていく。ただ、そこについては恐らく労働基準法の関係で労働の対価そのものと言ってしまうと現金で払わなくてはということで悩まれているのかと思うのですが、なので福利厚生という整理をされていると。

ただ、先ほどからも幾つか御指摘があったかと思うのですが、福利厚生は労働の対価と言うかどうかはともかくとして、有能な従業員を引きつけるために給付しているものであることには変わりはない。働いている側から見ればそれも労働条件の中の一つであって、福利厚生がいい会社で働きたいなと思うというところですので、それは結局従業員の働くインセンティブを高めるため、働いてもらうために給付しているものであることには変わりはないので、労働法の話はさておいて、会社法としてはそこを区別する必要は基本的にはないとする、これは有利発行でもないということになりますので、そうするとどちらも要らないはず。単に株式の発行の手続を普通にすればよいだけで、もしそれが例えば上場企業に対して支配権争い、支配権争奪などが起きているときに、従業員に対してやたらと多額の株式を無償で発行するということがあってはいけないというのはひょっとしたらあり得るかもしれないのですけれども、それは無償発行が適時に開示をされ、差止めの機会がそれを争う株主に提供されていけばよいだけですので、今のアとイに尽きるものではないのではないかなと思っておりますけれども、およそ総会決議は有利発行規制であれ普通決議であれ要らないという選択肢もぜひ俎上にのせていただければかなと思っております。

次に、これを子会社に広げていくかというときに、指摘として、子会社なので親会社が直接何か利益を受け取っているとは言いがたい。間接的であるというのは形式的に間接的になっているのはそのとおりではあるのですが、親子会社は一体として運営されているということはよくあるわけですし、子会社の利益はその親会社の利益につながってくるわけですから、これは形式論に過ぎるかなと思っております。会社法は既に親子会社管理などの中で子会社の話も取り込んでいますので、何も法人格にこだわる必要はここではないのではないかなと思っております。

実質的に意味があるのは2つ目の完全子会社ではない場合、子会社に少数株主がいる場合に親会社の利益ばかり重視して子会社少数株主がないがしろにされてしまうのではないかというのは意味のある御指摘かなと思うのですけれども、もしこれがどうしてもネックなのだとするのであれば、完全子会社の場合には対象に含めるということではできませんし、また、少数株主が子会社にいる場合は少数株主と親会社との利益相反をどうやって

処理するかという問題ですので、事前規制としてカテゴリーから排除するという必要は必ずしもなく、何らかの手だてでそこをクリアする手続があればいいのではないかなと思っています。

そのときに、例えば特別決議を要求するというのは重過ぎる上に、どうせ親会社がいるのだったら特別決議も通りやすいでしょうからあまり意味があるスキームにはならないのかなという気はしますので、むしろ独立性の高い社外取締役、独立取締役に判断をしていただくとか、もしくはそれで問題が起きた場合に子会社の少数株主が親会社の責任を追及する手段、これは以前からずっと会社法上の課題として指摘されてきている話でありますけれども、そういうものとセットで考えていくということがあり得るのではないかなと思っています。いずれにしても柔軟に考えていただければなと思っています。

最後に、対象企業を上場企業に限るかどうか。これは確かに算定が上場企業の場合には株価があるので、幾ら分の価値というのは割と分かりやすいというところで、そこで線を引くというのは分からなくもないところであるのですが、他方で、新株予約権は今、無償交付が非上場でもできているはずですし、新株予約権の価値の算定は株式の価値の算定以上に困難ではないかと思っておりますので、非上場企業の新株予約権を無償交付できているのに非上場企業の株式の無償交付ができないというのは少しアンバランスがあるように思われなくもありません。その点もできるだけ問題の少ないものからという発想は分からなくもないのですが、そこも御考慮いただければと思っています。

最後に1点だけ御質問なのですが、今現在、商事法務研究会で研究をされておられて、ここで議論がまとまると、その次は恐らく法制審議会で会社法の改正を検討するかどうかということになるのかと思っていますけれども、不確定なことも多いかとは思っておりますが、最短でいった場合に法制審議会の立ち上げがいつ頃になって、どういうスパンで考えておられるかということをもし今の時点でお話しになられることがあれば、教えていただければと思います。よろしくお願ひします。

○落合座長 後藤先生、どうもありがとうございます。

発行に当たって総会決議、有利発行のいずれも要らないのではないかという点、また、子会社の役職員に関する議論、対象企業を上場企業に限る必要はないのではないかという3点については御意見も含めてということなので、法務省のほうでもお答えいただけるようであればお答えいただいて、また、御質問が法制審等の開催のスケジュールということなので、これらを法務省からお答えをお願いいたします。

○法務省（渡辺参事官） 法務省の渡辺でございます。後藤先生から大変貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

私どもも、現時点においてはあらゆる可能性というものを想定して議論をさせていただいているというところがございますので、御指摘いただいたような総会決議というものを全く不要にするべきではないかという考え方もそれはそれであり得ると思っております。現時点でそれを必ずしも排斥しているというつもりではございません。

ただ、現状の研究会での議論の流れといたしましては、やはり無償で交付するという事になり、かつ、労働法上もなかなか賃金としてストレートでやるというわけにはいかないということを考えますと、何らかの形の既存株主の保護というものが必要なのではないかという意見がやや強いなということで、現状の議論の状況というものをこの資料に書かせていただいたというところでございまして、その他の論点も含めて現時点で何か決まった方向性としてこれを書かせていただいているというわけではなく、御指摘も踏まえた上で引き続き議論、論点整理を進めていきたいと思っております。

御質問のほうでございます。今後のスケジュール感というところですが、率直なところ、まだ何も決まっていないというのが正直なところでございまして、もし従業員の無償交付を認めるという方向で会社法の改正ということで立ち上げるということになると、恐らくですが、それ以外にも会社法の改正に関する課題というのは様々あり得るところかなと思っておりますので、どういったものを対象にどれぐらいのスケジュール感でどういうふうにやっていくかというところはまさに今後の検討課題かなと思っておりますので、現時点で何かはっきりしたことは申し上げられませんが、いずれにしても様々なことを含めて我々として考えていきたいなと思っております。

○落合座長 ありがとうございます。

後藤先生、いかがでしょうか。

○後藤専門委員 どうもありがとうございます。スケジュール感については了解いたしました。

1点だけ、賃金の現金払いの原則との関係というのは確かに悩ましい問題だろうと思うのですが、あまりこういうことを言うのは適切ではないのかもしれないのですが、そこがもし本当に問題になるようでしたら、現物出資構成を取っても駄目なのではないかということにもなるような気もしなくもなくて、それが受け止められていることは結局そこはもうある意味乗り越えているところなのかなとも思いますので、そこはぜひ柔軟に御検討いただければと思っております。

また進展を楽しみにしております。よろしくお願ひします。

○落合座長 どうもありがとうございます。

続きまして、間下委員、お願いいたします。

○間下委員 ありがとうございます。間下です。

今、後藤先生にほとんど言っていただいってしまったので、あまり言うことがなくなってしまいましたけれども、全く賛成でございまして、特に技巧的な方法、要は抜け道的にできる状況になって、それがプラクティスとして機能している以上、別にいいじゃないのという気もするので、そもそも論、そちらを規制するののかという話になってくるわけで、いいのではないかなと思っております。その点どうなのかというのは一応伺いたいなと思いましたがということと、あと、スケジュール感については、まさに今、資産運用立国という大命題も持ちながらやっている以上、スピード感を持って動いていくべきだろうなと思いま

すので、ぜひゴール設定をしていただいて、来年、実現を目指すみたいなことも含めて設定していただいて動いていただけるとありがたいなと思いました。

特にここら辺は上場したスタートアップの成長という観点もまたもう一つの大きな課題になっていると皆さん御認識だと思えますけれども、その中でも当然人材の奪い合いも武器として大変大きなツールだと思っていますので、スタートアップを増やしていく、大きく成長させていくといった観点からもぜひ早期に実現をお願いしたいと思います。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

この点、今、間下委員からは特に使いやすい制度になっていないと駄目なのではないかというところの経済界の視点からの御指摘もあったかと思えますし、ゴールについてはより早い検討をとというのがあったかと思えますが、いかがでしょうか、法務省様。

○法務省（渡辺参事官） 法務省の渡辺でございます。

使い勝手がいいようにというのはまさにおっしゃるとおりだと思ってございまして、我々のほうももちろん理論的な様々な課題があるということは承知というところで、株主総会の決議を必要とすべきではないかという様々な意見があるところではありますけれども、最終的には使い勝手が悪いものになるということになるとあまり意味がないということになってしまうわけですから、そういったことがないような形で何とか理論的な整合性というものを保ちつつ、解決の方向性を検討していきたいと思っております。

スケジュール感のほうは、我々としてもスピード感を持って対応しようとは思ってございますけれども、先ほど申し上げたような会社法の改正ということになりますと、様々な課題というのが恐らくあると思えますので、そういったところをちゃんとピックアップして、スケジュールを立てて、スピード感を持ってやっていきたいと考えているところでございます。

○間下委員 ちょっとよろしいですか。

○落合座長 どうぞお願いします。

○間下委員 さっきの1つ目でお伺いしたかったのは、技巧的な、要は現物出資構成によって現実にできてしまっているの、今、課題となっているところはもうクリアされてしまっているのではないですかというところなのですね。そもそもできているものがあるので、それを使いやすいだけでいいのではないのか。そもそも今、課題となっているところの議論自体がもう要らないのではないかと思うのですけれども、そこはどうなのでしょう。

○落合座長 後藤委員が最後におっしゃられていた、実質的には既に一度もう乗り越えられているのではないかという点を改めて御指摘になられているというところだと思いますが、いかがでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 法務省でございます。

もちろんそういった御意見もあるとは我々も認識しておりまして、実際研究会の中でもいろいろな議論がある中で、そういった御意見をお持ちの方もいらっしゃいますし、そう

は言ってもやはり今の現物出資構成の場合ですと、金銭債権の額として幾らというのがはっきりしているところでありますけれども、他方でそれを何もしないで無償交付ということになると、既存株主の保護というものが必要になるのではないかとといった御意見もあるところがございますので、そういった調整なり論点整理を今、進めているというところがございます。

繰り返しになりますが、今、特定の方向性を何か決めているというわけではなく、研究会の議論の中で比較的多数であろうかと思われるような意見を今日御紹介させていただいたというところがございますので、様々な意見を踏まえて今後も検討していきたいと思っております。

○間下委員 ありがとうございます。

○落合座長 ありがとうございます。

スケジュールの点については先ほど御回答いただきましたが、特に経済界からもこういう形で御要望いただいていますし、経済界から来られている各委員からも次々専門家の委員よりも先に手が挙がっているような状況ですので、ぜひ令和6年度のできれば上期のうちに何か行っていただきたい。この場でお答えいただけないとは思いますが、そういうところを踏まえてできる限り早期に進めていただきたいように思っております。

では、川本委員、次をお願いいたします。

○川本専門委員 川本です。ありがとうございます。

法務省さんに質問したいのですが、冒頭河野大臣からも話がありましたように、世界の人材競争という中で企業は努力をしているわけですが、今日お話のあったソニーさんのように見るからに働くのが大変魅力的な会社でさえ苦勞されているということなのですが、日本の企業のいわゆる従業員のエンゲージメントの意識が国際的に見ると非常に低いということを大臣がおっしゃったと思うのですが、これは大変深刻な話だと思っております。人的資本経営と最近よく言われますけれども、現実には日本の企業は現場のモラルが決して高くないというときに、少しでもその企業が今日議論になっているような手段で従業員を巻き込んでいくということで、自由度をどんどん拡大してあげるのは政府全体の施策として推進すべきだと思っております、法務省所管の制度がその大きな足かせになって5年間ずっと放置されているというのは、ある種そういう深刻な問題意識をぜひ法務省の審議会や有識者会議の先生方もぜひ共有して、スピーディーに問題解決していただきたいと思っております。

私からの質問は、そういうことを踏まえて、今日法務省さんがいろいろ考えなくてはいけないとおっしゃるのでありますが、いろいろ考えなくてはいけないという大きな論点が既存株主の利益を害さないようにしたいということで、これはこれでないがしろにはできないのですが、これは会社法という制度を持っている全世界の国において必ずある問題で、先ほどの比較例から見ても日本がこういった会社法の法制でも大変参考にしている大陸法系の国でも従業員への株式の無償給付は認められて、どんどん企業がそれを採用している

という状況があるという比較のデータがあったと思うのですけれども、現時点においてなお既存株主の問題を考えると、海外と比べて何か日本特有に考慮しなくてはならないという問題は何かあるのでしょうか。そこをお伺いしたいと思います。

○落合座長 ありがとうございます。

法務省様、そうしましたら、特に先ほどから既存株主保護についておっしゃっていただいている点、特に海外と比べて日本固有の事情があるのかという御質問ですが、いかがでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 法務省でございます。御質問ありがとうございます。

既存株主の保護という論点の一つの大きな問題にはなっておりますけれども、そちらについては海外法制と比較してどうという形というよりは、むしろ我が国の会社法の中での他の制度との整合性といったところの観点からの議論が中心になっているというところでございますので、本日いただいている様々な御指摘も踏まえまして、引き続き研究会のほうでも議論を進めていきたいと思っておりますし、今、御意見いただいたように、経済界のほうではかなり強い要望があるということは我々としても受け止めましたので、そういう形でまた進めていきたいと思っております。

ありがとうございました。

○落合座長 川本委員、よろしいでしょうか。

○川本専門委員 ありがとうございます。

会社法としても大きな日本特有の事情はないと理解しました。ありがとうございました。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしましたら、時間が迫ってきておりますので、ここからの御質問は1～2分程度でお願いしたいと思います。増島先生、お願いします。

○増島専門委員 ありがとうございました。

本日、これはユーチューブで出ているという話なので、ちゃんとした議論をきちんとしたいという趣旨で発言と質問をさせていただきます。

全体の議論が大元からねじれているのではないかという感じがしておりまして、そもそも無償交付と言っていますけれども、これは報酬でしょうという話になっているはずでありまして、無償では全然ないわけですね。労務出資をしているという形になっているわけですが、英米だと自由にできますという話かもしれないですが、先ほど御指摘があったとおりドイツでもやっているということになっていて、ドイツの株式報酬というのは労務出資みたいな話を複雑に骨折したような議論をしているのかどうかというのを内ヶ崎さんに教えていただきたいというのが一点です。

もう一点は、無償交付とおっしゃって全体を整理していますけれども、結局金銭や現物の払込みの給付が要らないというだけの意味で会社法上はこの無償交付という言葉を使っていて、報酬かどうかという話ではないのですというのが法務省さんのお立場なのかという点がもう一点です。

最後です。本質的に報酬ではないのかという観点との関係で、もちろん会計上これは費用になっているわけなのですけれども、にもかかわらず、その全体が福利厚生でございまして、すみたくないことを皆さんはおっしゃるわけですね。でも、これは福利厚生ではなくて報酬です。海外の人たちは、ストックも含めて報酬の交渉をして報酬を決めるということをするわけなのですけれども、そのときに株の分は幾らか、現金の分は幾らなのかという議論をして報酬を決めるというプラクティスになっていて、これがグローバルスタンダードだと思うのですよ。このカルチャーをきちんと根づかせるためには、株式は報酬だときちんと言っていたら、それは現金なのか株なのかという違いだけの話だという議論を正面からやるべきだと思います。皆様労働基準法の話でとはいえみたいな話をされますが、ここはとはいえの話ではないかと思っていまして、カルチャーそのもの、エクイティの報酬というのを正面から認めて議論をする、それで報酬交渉をするという世界にならないといけないのではないかという感じがするわけでございますけれども、先ほど高尚な議論を一応していただいて、例えば陰山さんやもしくは経団連さんもいらっしゃるという話があったので、その辺からこの点についてどう思われるのかということをおっしゃっていただけるとありがたいです。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

そうすると、陰山様と経団連に御質問ということによろしいでしょうか。

○増島専門委員 そうですね。内ヶ崎さんにはドイツの部分をちょっと教えていただくといいかなと思ったので、そんな役割分担で。

○落合座長 分かりました。

では、陰山様からまずお願いできますでしょうか。

○ソニーグループ株式会社（陰山シニアマネジャー） 承知いたしました。弊社の吉元も法務担当でございますので、適宜コメントをさせていただければと思います。

正面から行ったほうがいいのではないかというところはそのとおりだと思います。課題としては認識をしておりますし、労働基準法を改正していくという方向性というものもあると思いますが、なかなか大きなハードルではないかと考えておまして、いわゆる今の現物出資構成を無償に変えるというところとは違った高いハードルが一段あると思いますので、そこに対しての時間軸といったところでどう考えていくかという検討は必要かなと思っております。

株式報酬と我々も申し上げております。制度としても金商法の改正の中でも株式報酬制度としてとっておりますし、いろいろな開示、総会だったり、EU法などの中でもそのようにしております。

他方、日本の労働法の中で賃金の通貨払いの原則というものがある以上、そこは守る必要があるということで、日本においてはですけれども、例えば金銭の報酬を減額することなく、付加的・福利的に付与を行うであるとか、労働条件の中には入り込まず、ある種ア

ドホックに渡すものであるとしているだとか、これは現物出資構成だろうがそうではなからうが同じで、後藤先生も乗り越えているとおっしゃっていた部分かなと思っておりすけれども、その部分に関しましては、なかなか言い方が難しいのですけれども、報酬の一つではあると捉えつつ、社員の人にもそういったものを感じてもらえるようにというふうに日本においてもコミュニケーションしておるところでございます。

労働法が会社法の上位概念ではないと思っておりますので、根本的には各国の労働法制にしたがって適切に付与をしていくということができれば、会社法のほうで規定するような話ではないのかなと思っております。

吉元から何か追加コメントがあれば、お願いします。

○ソニーグループ株式会社（吉元ゼネラルマネジャー） 法務を担当しております、吉元と申します。

先ほど委員から御指摘があった海外の実務のところは全くおっしゃるとおりでして、海外の特にエグゼクティブとのいろいろな雇用契約の中では、契約期間が大体3年というのが多いのですけれども、3年の契約の中でどの程度の現金と株式報酬を付与するのかということや都度保証しているというのが実務の実態でございます。当然その中で、例えば当社で言うと年に2回、RSUを最近付与することになっているのですけれども、最初は1回から始めたのですけれども、なぜ日本は1回とか2回しかできないのかとか、なぜそういう現物出資構成のような迂遠な法的構成を取らなくてはいけないのかという議論が出ることもあるように聞いておりますので、正面から福利厚生ではなく報酬であるという感覚は海外のエグゼクティブと交渉している立場としてはそのとおりなのですが、あとは日本の法制度上どうそこを乗り越えていくかというところはいろいろ議論があるところだとは思っています。

以上、少し補足させていただきました。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしましたら、内ヶ崎様もドイツの関係でということでしたので、もしお話しいただける範囲があれば、お願いいたします。

○HRガバナンス・リーダーズ株式会社（内ヶ崎CEO） 御質問いただいてありがとうございます。

今、ドイツの会社法制について手元で正確に御説明する資料がなくて申し訳ないのですが、いずれにしてもおっしゃるとおり、欧米においても株式報酬という枠組みの中で従業員に株式を交付しているという事実は恐らく間違いのないと思いますし、欧米の開示資料を見ても、金銭報酬と株式報酬とFRINGEとベネフィットという区分で開示している企業が多いですので、そういった意味ではインセンティブとして株式報酬として位置づけているのだと思います。

渡し方についてはストックオプションやPS・RS、フルバリュー型や値上がり型、もしくは現金の一部で自社株を買うというスキームなどのいろいろなスキームがあるのですけ

れども、いずれにしても株式報酬と一般的には位置づけられていると思います。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

また、経団連の赤堀様、もしコメントが可能であれば、お願いいたします。

○一般社団法人日本経済団体連合会（赤堀主幹） 経団連の赤堀でございます。先ほどは御質問ありがとうございます。

経団連といたしましては、本年1月16日に役員・従業員へのインセンティブ報酬制度の活用拡大に向けた提言というものを既に公表しておりまして、株式報酬全般の在り方について提言をしております。その中の一つとして、本日のテーマになっている株式の発行手続を特に無償発行の問題についても検討しておりまして、そこで回答から率直に申し上げますと、賃金の通貨払い原則については労働基準法について深くいきなりそこまで変えるということまで求めていないというのが現状でございます。

提言のURLを御参考までにチャットにも入れましたが、ちょっとお待ちください。

○落合座長 すみません、ちょっと残りの時間も迫ってきているので。

○一般社団法人日本経済団体連合会（赤堀主幹） すみません、賃金の通貨払い原則の点では、一言で言えば賃金についての判断基準をより明確にすべきという程度の表現にとどめているところでございます。詳細については時間もないのでURLの提言を御参照いただければと思います。

以上であります。

○落合座長 ありがとうございます。

増島先生、以上で皆さんから御意見を聞きましたので。

○増島専門委員 そうですね、一応この規制改革会議は岩盤をどうにかするというのがミッションでございます。この労働のところは皆さんが口ごもられましたけれども、岩盤だという認識をしております、我々はまさに人の取り合いを世界でやっていく、また、日本の従業員の方々の給与を株でどんどん上げていくということがミッションだとしてやっているということでございますので、もちろんこれは時間がかかるのはよく分かりますけれども、アジェンダとしてはきちんと明示をして、世の中の人たちに知っていただくことというのは極めて大事なことだと思っておりますということでございます。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

増島先生から非常に大きい課題・論点として御指摘をいただいたと思っております。これは別に議論をしていくことの必要があるように思っております。

ただ一方で、岩盤であり、かなり準備が必要であると思っておりますので、これはまた改めて準備の上でと思っておりますが、一方で法務省様には本日のタイミングではそれと並行してといいますか、先ほども上期のうちにと申し上げましたが、できるところをまず早めに行っていくということも重要ですので、そちらの観点で御検討いただきたいということだと思

ております。ただ、先ほどの御指摘の点はテークノートさせていただきたいということだと思っております。

続きまして、今ので時間がかなりなくなってきてしまったところもありましたので、まとめて申して申し訳ございませんが、山田委員、藤本委員、堀委員、宮下委員までそれぞれ御質問いただいて、まとめて関係者の方に御回答いただきたいと思います。

それでは、お願いいたします。

○山田委員 それでは、山田です。

私もこれまでの議論のとおりなのですが、従業員への株式報酬制度の整備というのは最優先で取り組むべき岩盤規制の一つではないかなと思います。企業経営の立場からしますと、人材の獲得競争の中で不利に置かれているというのを解決する一助になりますし、あるいは政府の方針である賃金上昇と物価上昇の好循環ということの一助にもなりますし、経営と社員が一体となって取り組むということにもなると思うので、ぜひやるべき課題ではないかなと思います。

今回検討するに当たっては、今、新株発行という形で議論されておりますが、それにプラスして上場企業が自己株買いをして持っている金庫株の活用という観点でもぜひ議論していただきたいなと思います。といいますのは、ここに大きな可能性があるからです。トヨタ自動車様の5000億を筆頭に、昨年度、日本の上場企業がやりました自己株買いというのは1,000社、9兆円を超える金額があります。これが実際は金庫株で眠っていて、実質上は消却するしかないという形なのですが、これを有効活用できれば経済成長にすごく大きなインパクトを与えるのではないかなと思います。

質問を2件です。法務省の皆様には、この金庫株の活用という観点であれば、今、議論になっている既存株主の権利保護という観点はクリアされるのではないかなと思っておりますが、それはいかがでしょう。これが一点。

2点目は、内閣府の規制改革推進室の方、もしくは今日参加されている経済産業省の方にお聞きしたいのですが、多分この従業員への株式報酬制度を整備するということになりますと、パッケージとして法改正を含む政策の整合の取れた提言が必要になると思うのですが、それをまとめていって推進していこうという熱意・決意がとおりかどうかということをご聞きしたいと思います。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

では、藤本委員、お願いいたします。

○藤本専門委員 ありがとうございます。

まさに労働法への介入というところは私も岩盤ということは理解しつつも、このねじれた状態を改善するという点では非常に重要だということをごさらけ加えておきたいと思っております。

私も外資系におりましたので、RSの重要性であるとか、それに伴う人材の確保みたい

なところは重々理解をしています。かつ、実感というのもある中で、HRガバナンス・リーダーズの内ヶ崎さんにお伺いしたかったのは、先ほどパーセンテージで20%ぐらいが現在で、さらにこの後追加をされるというところであったと思うのですが、あれは現状のルールの中でそのくらいを検討しているという回答なのか、今回の件が改善されれば、さらにその拡大が欧米並みに広がっていくのかみたいなところの知見をお聞かせいただければと思っています。さっきの岩盤と、さらに今すぐできるところのステップというところでより需要があるというところが示せると、より進みやすくなるのかなと感じております。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

堀委員、お願いいたします。

○堀委員 ありがとうございます。私からは2点御質問と、1点法務省様に要望です。

2点の御質問は、ソニーさんの資料の19ページ目に、ニーズについてとありますが、新株予約権と生株を付与する場合の整理をさせていただいているページがあったかなと思うのですが、ソニーさんのほうで従業員や子会社の方々にも生株を付与されたいというニーズがあるということは分かったわけですが、これはスタートアップも同じということでもよろしいのか、あるいは上場会社についての御要望ということになるのか、この点が何かもしあれば、あるいはもしスタートアップについてはニーズ調査はまた別ということであれば、これはむしろ事務局のほうなのかもしれませんが、確認いただくのがいいのかなと思いました。

もう一つの御質問は、現物出資構成と無償構成で適用される会計処理基準が変わるのですかという御質問です。こちらもソニーさんの資料の22ページ目に会計との関係で御指摘いただいていると思うのですが、何か現物出資構成と無償構成だと明確に何か変わる、あるいは会計処理の観点から直接無償付与の構成にしたほうが簡便だし、会計処理としても明快なのだということがもし要望の背景としてあるようであれば、おっしゃっていただくのがいいかなと思いました。

なお、役員でも無償交付があまり進んでない理由に会計処理基準の問題があるということもちょっと伺ったことがあるものですから、むしろ全体としてこの点が問題だということがあれば、そのような要望でもおっしゃっていただくのがいいかと思いました。

最後に、法務省様に要望ということですが、労働法の議論を避けるという観点で報酬かどうか、福利厚生なのかということが出発になってしまうと、それを基に有利発行かどうかどう考えるのかみたいなことに引っ張られていってしまいますので、正面からこれはステークホルダーに渡すのだと、価値提供してもらうことに向けて渡していくのだという経済面の実態を直視していただきながら、それをどのように会社法上で認めていくのかという御議論をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

私の理解では、労働基準法24条の通貨払いの原則は、法令に定めがあるときには通貨

以外のもので払えるとも明記されていますので、会社法にこういう手順に従って従業員に対しても付与するのだということを書けば、何か労働法に反するというものではないのではないかと考えておりますけれども、いずれにせよ金銭の額は自由に決められて、それに対する相殺構成だということであれば、乗り越えてしまっている現状ですので、今の制度を分かりやすくするという観点からの御要望だと思います。何かの見直しをすることによって今より使い勝手が悪い制度にならないように、そうした議論に向かわせないように法務省様のほうでぜひ前向きな御検討をいただきたいと思いました。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

宮下委員、お願いいたします。

○宮下専門委員 私からは2点でして、一つは意見です。もう一つは法務省様に対する質問と考えておりましたけれども、時間の関係で私も御要望という形にさせていただこうと思います。なので回答は不要です。

1点目ですけれども、企業価値向上のための適切なインセンティブ設計という観点から、従業員に対する株式報酬の付与普及を進めるべきという大きな方向性にしては論をまたないというところかなと思います。

ソニー様からの実務上の課題を御共有いただいた中では、発行体の従業員に対する無償付与というよりも、むしろ発行体の子会社従業員に対する無償付与についても実務上の煩瑣が生じているという課題を共有いただいたという認識をしております。

付与対象について、親子間という縦の広がりをお認めるかどうかについてのガバナンス上の論点というのが示されておりましたけれども、これに関する私の考えも後藤委員と全く同じでして、少数株主のコンフリクトのおそれがあるからカテゴリカルに付与を認めないということではなくて、制度として付与の可能性を認めた上で、実際に付与するかどうかは当該会社におけるコーポレートガバナンスの仕組みを前提とした経営判断としてケース・バイ・ケースで判断させていくというのが正しい形ではないかと思っております。これは私の意見です。

2点目については御要望ということなのですが、今度は縦ではなくて横の広がり、株式報酬の対象として従業員、会社法上の用語で言うと使用人にどこまで含めるのかという話なのですけれども、これだけ働き方や会社に対する価値の提供形態が相対化している中で、プロ人材や業務委託という形をどうしていくのかという話です。使用人にまでその射程を広げるのであれば、業務委託を排除する理由はありますかという話なのですけれども、使用人に対する付与ということをお認めるのであれば、業務委託は何が違うのか。今、議論になっているのは報酬債権の現物出資構成によって正当化されている実務を法制度も追認しようという流れだと思いますので、その趣旨であればそれは同じでしょう。だから、会社法が直接規律する対象ではない使用人の報酬自体が現在は会社法上の特性の規律の対象ではないわけですけれども、ただ、そのテーマについて正面からチャレンジさ

れるのであれば、適切な規律づけの中で労務出資の範囲を拡大していくという抜本的な議論をぜひしていただければと思っております。

私からは以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしましたら、各委員のをまとめてと思いますが、法務省に関するところが多かったといえば多かったので最後に回ささせていただいて、最初に内ヶ崎様のほうは藤本委員から御質問があったと思いますので、その次にソニー様にお伺いして、経産省、内閣府に聞いて法務省に聞きたいと思います。

では、内ヶ崎様、お願いいたします。

○HRガバナンス・リーダーズ株式会社（内ヶ崎CEO） 御質問いただきありがとうございます。ちょっと時間が押していると思いますので、端的にお答えさせていただきます。

3ページの調査なのですが、このアンケート調査でこういう結果が出ているのですけれども、私が日頃経営者の方と意見交換している中の実感でお話ししますと、検討中の17%というのは規制や実務上の課題があっても導入したいということを検討している企業がほとんどだと思います。潜在的なニーズということで考えると、私の感覚では欧米と一緒に80%、90%の経営者の方が従業員の株式報酬制度は導入したいと皆さん率直に潜在的ニーズがあると思っています。

その上での課題ということなのですが、先ほどもお話があったとおり金庫株の活用ですけれども、従業員にインセンティブで渡すのか、MAの戦略で使うのか、消却して株主に還元するのか、資本戦略として経営者として3つの手段があるのです。ところが、日本の場合は従業員にインセンティブで渡すと時価会計になってしまうリスクもあって、会計上の問題もあって選択肢がMAと消却になる可能性が高いということで、そういったことも背景にあって検討中が17%という答えになっていると私は捉えております。

ありがとうございました。

○落合座長 ありがとうございます。

そうしますと、ちょっと時間がないので、次にソニー様に堀委員から生株を特に御提起いただいている点について、スタートアップのほうも含めてニーズはどうか、ストックオプションなどについてもどうかという御質問と、会計処理の点についての御質問の2点がございましたので、御回答をお願いいたします。

○ソニーグループ株式会社（陰山シニアマネジャー） 全てのスタートアップの方とお話ししているわけではないので、一部の情報ということになりますけれども、今、スタートアップ未上場であっても海外に拠点を設けてビジネスをやっているというところは多くなってきておりますので、人材獲得の手段として株式報酬を活用していきたいという声は私が知る限りの中でも何社か聞いております。その観点で手続を簡単にするというところに関しては、会話の中でも出ているところでございます。

会計のところになりますけれども、会計基準のところでは何か差があるのかというところ

は、会計基準によってもまた変わってくるので一概には言えないところはあるかなと思っておりますが、やはり現物出資構成を取る中で一番苦勞しているところは、結果として子会社の役職員に対しては併存的に債務を引き受けて、子会社から金銭報酬債権を付与するという手続を取らざるを得ないというところがございます。よって、無償交付ということが可能になり、かつ、親会社、発行会社から直接の付与が可能であれば、そういったところというのは解消できると考えております。

ちょっと足りないところもあるかもしれませんが、時間も迫っておりますので、以上、御回答申し上げます。

○落合座長 どうもありがとうございます。

続いて、内閣府、経産省宛てに山田委員から株主報酬制度の整備への政策パッケージということがありましたが、恐らく経産省様のほうになるのではないかと思います、経産省様、いかがでしょうか。

○経済産業省（中西課長） 御質問ありがとうございます。経済産業省産業組織課長の中西でございます。

今日は時間が限られておりますので、一言だけ。法務省様の会社法の改正の話もございます。今日、経済界からお話をお伺いしましたので、それを踏まえて関係省庁と検討してまいりたいと思います。

ありがとうございます。

○落合座長 ありがとうございます。

内閣府のほうでも山田委員からも御質問がありましたので、パッケージの件も含めてフォローアップをお願いできますでしょうか。

○松本参事官 内閣府事務局です。

山田委員の御質問ですけれども、これまでも規制改革推進会議の昨年12月の中間答申でもいただいておりますが、金商法上の開示規制としましてRS・RSU等の問題、それからストックオプションプールの問題などについても御提言をいただいておりますので、今後、規制改革推進会議から答申をいただく中で、事務局としてもその整理ということで進めてまいりたいと思います。

○落合座長 ありがとうございます。

では、最後に法務省様のほうですが、山田委員から金庫株活用の点の御指摘があった点と、堀委員、宮下委員から、御意見に係る部分もあったとは思いますが、実際に会社に貢献しているような実態というところを従業員等について認めていくべきではないかといった点、また、親子会社のガバナンスというところについても、後藤委員も少し触れられていたような善管注意義務構成に近いような気がしますが、そういった観点があるのではないかといった点、また、広がりについて、プロであったり業務委託がS0の税制適格で少し広がっているのと似たようなお話かもしれませんが、そういった点があったのと、あと一点付け加えて御質問したいのは、堀委員からスタートアップの点も踏まえてS0に関

する御指摘もあったところだと思っております。S0についての論点というのは生株の場合と同様のところがあるように思いますので、これも今回、生株について検討を行っていただくというと同様に検討できるのではないかと思います。ストックオプションについてもどうお考えになられているかということもお伺いしたいと思います。

以上、ちょっと多くなりましたが、お願いいたします。

○法務省（渡辺参事官） 法務省でございます。

最初に、山田委員から御指摘いただきました金庫株の活用ということですが、もちろん今、我々が検討しているのは無償交付ということで、その対象には自己株式も入ってくるということですので、対象にはなろうかと思えます。ただ、その場合に既存株主の保護が要るのか要らないのかということにつきましては、直感的には同じなのかなという感じはしておりますけれども、改めて考えてみますと、いろいろ検討すべきところはあるのかなと思っておりますので、そういったところも含めてまた検討していきたいな思っております。

その後いろいろいただきました御指摘については、基本的には使い勝手が悪くならないようにであったり、対象があまり狭くならないようにということだと思いますので、そういった御要望があるということは受け止めてをさせていただいて、また引き続き検討、論点整理をしていきたいと思っております。

ただ、1点だけ御理解いただきたいのは、やはりどうしても労働法上なかなか賃金として難しいというところがどうしてもございますので、その辺りが会社法上の検討をするに当たってはやや足かせになり得るところはありますので、そういったところも意識しながらまた検討を進めていきたいと思っております。

最後のストックオプションとの関係ですが、ストックオプションとの関係では有利発行とか、あの辺の関係のことをおっしゃられましたでしょうか。

○落合座長 そうですね。ストックオプションについても権利行使段階において例えば新株予約権を現物株にするようなときに、会社法上無償発行ができるのかどうかというところがあるようにも思いますが、この辺りはいかがでしょうか。

○法務省（渡辺参事官） 権利行使価格を無償にしてしまうということの是非についての検討みたいな話でしょうか。

○落合座長 はい。

○法務省（渡辺参事官） すみません、ちょっとそこはまだ現状検討の対象にはしていませんでしたところではございますけれども、御要望等があれば、また引き続き同じような形で検討するということがあり得るのかもしれませんが、現時点ではまず生株の無償交付のところを集中的にやっているところでございますので、今後の検討課題になり得るかどうかというところかなと思っております。

○落合座長 ありがとうございます。

今、事務局から投影していただいておりますが、ソニー様からも有利発行の点も含めて御

提起はいただいておりますので、一応御要望自体はあるということで検討の俎上にはのせていただければと思います。

○法務省（渡辺参事官） 法務省でございます。

なかなかガイドライン云々というところは正直法務省として難しい面はあるかなと思っておりますけれども、今、子会社役員に対して生株を交付するときにそれはどうなのだという議論というのは結構あるものですから、そういったところの議論を深めていくことによってある程度明らかになってくる部分があるのかなと思っておりますので、そういった形でしっかりと議論していきたいと思っております。

○落合座長 ありがとうございます。

それぞれ論点がいろいろありますが、労働基準法の点についても障害になるというのはおっしゃるところがあると思うのですけれども、まずはスピード感を持った検討自体も大事だと思いますので、弊害にならないような範囲の検討というのを先行して進めていただいて、またその先にそちらの労基法関係が係ってくるころについてはその次にという形かなと思っております。よろしく願いいたします。

そうしましたら、本日の議論はここまでとさせていただきます。

本日は、従業員等に対する株式報酬の無償交付について御議論をいただきました。議論を踏まえまして、法務省に検討いただきたい内容を申し上げたいと思います。

1つ目としましては、株式報酬は付与対象者のインセンティブになるほか、人材確保のための有効な手段となるものであり、国内においても従業員や子会社の役職員への導入について強いニーズがあることが確認できたと思います。法務省におかれては、現行会社法上、役員にのみ現行株式を無償発行して株式報酬を付与できる一方、従業員や子会社役職員には制度的に無償発行できない状況について、これを改革し、従業員等にも無償発行が可能となるよう具体的な改革を検討し、法制審議会への諮問を行うなど、適切な措置等を行ってください。

また、無償での発行について、株主総会の承認が必要なのか不要なのか、あるいは報酬内容の大綱が株主の意向とも整合することが分かれば、その後は機動的に発行できるような制度設計にするかなど、これはいろいろ考え方はあり得るかと思いますが、先ほどの労働基準法の関係でも、そのほかの議論の関係でも、この回答ができるかどうかというところやストックオプションのものもおっしゃっていただいたところはあったと思っておりますけれども、理論構成についてどのようにするかというのはございますが、実際に制度を利用する企業にとって使いやすい法制度となるように検討し、結論を出していただきたいと思っております。

さらに、現物株式の株式報酬のみならず、ストックオプションの権利行使の際にも株式報酬の無償発行と同様の論点がある部分も議論をさせていただきました。したがって、ストックオプションについても検討を行っていただき、結論を出して措置をすることもお願いいたします。

なお、法務省におかれては、いずれの検討についても迅速に開始し、令和6年度の早い段階には結論を得ていただきたいと思います。また結論が得られ次第、速やかな措置をお願いしたいと思っております。

本日はソニーグループ、HRガバナンス・リーダーズ、日本経済団体連合会、法務省、経済産業省の御出席の皆様には、御説明及び質疑応答に御対応いただき、誠にありがとうございました。

議題1で御出席の皆様はこれにて御退室いただいて構いません。委員、専門委員はそのままお待ちください。

(議題1関係者退室)

○松本参事官 座長、お願いします。

○落合座長 では、次に、議題2「規制改革ホットライン処理方針について」、議論したいと思います。こちらは事務局から御説明をお願いいたします。

○松本参事官 それでは、説明いたします。

今回、規制改革ホットラインに提出された提案のうち、令和5年5月18日から7月12日までに各府省から回答が得られたスタートアップ・投資ワーキング・グループに関連する提案につきまして、資料4のとおり処理方針案を作成しております。こちらの方針案につきまして、本ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと思いますと考えております。

なお、本処理方針案につきましては、各委員、専門委員において議決等に参加されないと事務局に御連絡をいただいたものについては、それを前提に決議を行うこととなります。今回、処理方針を決定いただく事項は、資料4にある11件です。

以上です。

○落合座長 ありがとうございます。

ただいまの事務局説明及び資料4の規制改革ホットライン処理方針について、皆さん、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○増島専門委員 異存ございません。

ごめんなさい、少し僕は何か物を申し上げてしまったのですが、慎重に検討のくだりで丁寧な御説明をいただきまして、事務局の皆様には大変感謝しております。ありがとうございました。

○落合座長 それでは、特に問題ないようですので、規制改革ホットライン処理方針につきましても、資料4のとおり決定したいと思います。

以上で議事は全て終了しましたので、本日のワーキング・グループを終わります。

次回の日程等につきましては、事務局から追って御連絡をいたします。

速記、ウェブ配信はここで止めてください。