

2019年9月11日

弁護士 原 正雄

## NTLO REVIEW 第30回 (報酬配分の経営トップへの一任の制限)

### 1. 経営トップが各取締役の報酬額を決めることの問題点

多くの企業では、取締役報酬を決める場合、株主総会では上限のみを定め、配分は経営トップに一任する方法をとっています。

経営トップが各取締役の報酬を決めるのは、経営トップの組織に対する統率力を強める効果があります。

ただ、昨年末に話題になった自動車メーカー会長事件を契機として「こうした取扱いのままではよいのか」ということが議論されています。ガバナンスの基本は、取締役会による経営トップへの監督です。監督者（取締役）の報酬を、監督される者（経営トップ）が自由に決めてしまうことは矛盾ともいえそうです。

### 2. 会社法改正の流れ

2019年10月の秋の臨時国会で、会社法改正案が提出される予定です。

その検討過程では、経営トップへの報酬配分の一任を制限する案も検討されました。経営トップに配分を一任するには、株主総会決議が必要という案です（2018年10月24日開催法制審議会会社法制（企業統治等関係）部会第17回会議）。

しかし、その案は最終的には見送られました（2019年2月答申「会社法制（企業統治等関係）の見直しに関する要綱案」）。

### 3. コーポレートガバナンス・コードによる制限

ただ、上場企業については、2018年6月1日に改訂されたコーポレートガバナンス・コードで既に、経営トップへの報酬配分の一任の制限が求められています。

同コードは、独立社外取締役を主要メンバーとする「任意の報酬委員会」を設置して、取締役の報酬について意見を聞くよう要請しています（補充原則4-10①）。

ここで注目されるのは、同コードが「任意の報酬委員会」を取締役会の下に設置すべきとした点です。社長の下ではないのです。これは、報酬の配分を決めるのが取締役会であることを前提とした考え方です。

### 4. 近時の流れ

東証一部上場企業2085社（指名委員会等設置会社64社を除く）のうち約半数の1066社が任意の報酬委員会を設置しています（2019年8月27日現在）。多くの企業が取締役報酬の改革に取り組んでいることが分かります。

経営トップが各取締役の報酬額を決めるという実務的取り扱いの行方については、今後も見守っていきたいと考えます。