

論 考

自社株の活用拡大

神奈川大学名誉教授 蒨田英人

● 1 はじめに

企業の成長投資を後押しすることを目的に、経済産業省は、企業が保有する自社株を柔軟に活用できるようにし、従業員や子会社役職員（以下「従業員等」という。）への自社株の無償交付や、海外企業の合併・買収（M&A）の際に相手企業の株主に自社株を交付する会社法改正に向けた報告書を、4月に始まった法制審議会での議論に反映する目的で取りまとめた。

現行法では自社株の無償交付は取締役等に限られており、従業員等がより簡易な方法で取得することができるようになれば、従業員の働くモチベーションの向上につながる。さらに、子会社役職員への自社株の無償交付は、グループ

企業全体の企業価値向上を図るためのインセンティブとなり、競争力強化に役立つものと考ええる。

また、海外企業のM&Aの対価として自社株を活用できれば、資金調達をしなくても柔軟に海外企業との組織再編が可能となる。

そこで、本稿においては、株式報酬や自社株対価M&Aについて概観し、従業員等に対する株式報酬の無償交付導入や自社株対価M&Aの活性化について検討する。さらに、これらに関する会社法改正案の内容と方向性について考察する。

● 2 従業員・子会社役職員に対する株式報酬の無償交付導入

(1) 株式報酬の意義と課題

令和元年に改正された会社法により、上場企業が取締役等の報酬として自社株を交付する際に金銭の払い込みが不要となり、株式の無償交付が認められた。この改正によって、上場企業では取締役等への報酬として、金銭を支払なくても自社株を直接交付することが可能となり、報酬制度に新たな選択肢が増えた。

一方、従業員等に対する株式報酬と自社株の無償交付は、具体的な仕組みが異なる。従業員等への株式報酬は、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方法（現物出資構成）で自社株が付与される。

また、子会社役職員への自社株の付与は、親会社と子会社の間で併存的債務引受契約を締結した上で、金銭債権の現物出資により行われている。

このように現行の会社法では、従業員等に株式報酬として自社株を無償で直接交付することは認められていない。そこで、自社株無償交付の対象者が具体的な内容を理解しにくいという問題点や運用が煩雑であることから、簡易な方