

2006年6月27日

《ストックオプション導入概況(速報)》  
～ スtockオプション付与をプレスリリースした企業は減少、  
一方、株式報酬型ストックオプション導入企業は増加～

米国大手人事コンサルティング会社のタワーズペリン東京支店と日興コーディアル証券株式会社コーポレート・サービス部は共同調査を実施し、2005年7月1日～2006年6月末日までのストックオプション導入を発表した企業を集計致しました。

この一年間にストックオプションの導入を発表した上場企業は533社(複数回目の実施も含む。前年同様の調査では651社)で、1997年の商法改正による解禁以降、導入企業は1,574社(全上場企業の約41%)に上ります。また、株式報酬型ストックオプションを導入した企業は前年の64社(2005年本調査のプレスリリース時点)から増加し、92社となりました。

【調査方法】

2005年7月1日から2006年6月末日までの期間において、ストックオプションの導入を株主総会等における決議の実施もしくは実施予定を発表した企業(2006年6月17日現在)を、プレスリリース、新聞等により集計。ただし、会社法施行により、株主総会へのストックオプション導入についての議案の上程が必須ではなくなったため、上記調査結果以外にも今後同時期にストックオプションを導入する企業が出てくる可能性があることにご留意下さい。

次ページに、調査を実施した2社それぞれの見解を記載しております。

## 《タワーズペリン 駐日代表 阿部直彦》

この1年間にストックオプションの付与を発表した企業は533社で、昨年度と比較すると118社(約18%)減少した。付与を見送った企業が増加した主たる原因としては、本年5月に施行された新会社法における株主総会手続きに関して実務が混乱した事に加えて、ストックオプションに関する会計費用計上の義務化があげられる。前者の総会実務に関しては、来期には実務が定着し、問題は解決されると理解している。ストックオプション費用義務化は、弊社の調査において、費用計上の結果、企業の利益が減少しても株価には影響が出なかったことが検証(添付資料③を参照)されている事、また経営者のアカウンタビリティの観点から報酬の業績連動化は引き続き企業にとってコーポレートガバナンス上の課題である事から、費用化即ストックオプション廃止と言う判断には疑問が残る。役員退任慰労金の廃止等にあわせて株式報酬型ストックオプションを付与する企業は92社(昨年は64社)となり、今後拡大していくものと予想される。

## 《日興コーディアル証券 コーポレート・サービス部 木村智幸》

### 制度解禁後 初の大幅減少

一昨年「停滞」から昨年「拡大」へ転換したストックオプションの導入企業数であったが、今年は1997年の日本におけるストックオプション制度の解禁以後、初の大幅な減少となった。その理由は、主に以下の2点と考えられる。

- ① 新会社法の施行に伴い、税法・証取法等の関係法制も含む実務上の混乱を嫌った企業の見送り
- ② 会計上の費用化により、過大なストックオプションを実施していた企業の制度廃止

なお、米国企業におけるストックオプション廃止＝現物株支給という事例が、ストックオプションの会計上の費用化の影響と報道されているが、現物株支給についても同様に費用計上する必要があるため、他の要因も影響していると考えられるべきだろう。

### 大きな制度変更とその本質

ストックオプションの会計ルールの変更により、短期的な会計上の影響を嫌った企業があったのは事実であるが、この新ルールにより、ストックオプションの乱用が回避されることや、企業価値拡大という成果が上げられず、権利行使が進まなかった企業では中長期的には人件費計上分が後々戻り益となるという、現金報酬にはない株主にとってのメリットがあることを、今一度冷静に評価する必要がある。

また、新会社法についても、その施行によりストックオプション実務手続きについて混乱が生じ、課題が残っていることは事実であるが、一方その立法の精神を読み取ると、ストックオプション制度をより機動的な仕組みとしたことを評価するべきだと考える。

さらに会計・会社法以外にも、法人税法の改正により以下の場合に「損金算入」という税メリットが新たに認められ、使い勝手に問題は残るものの、役員の業績連動報酬制度における税制上の大きな方針転換が図られている。

- ① スtockオプションの人件費計上分が非適格行使された場合
- ② 役員の業績連動賞与について一定の要件を満たした場合

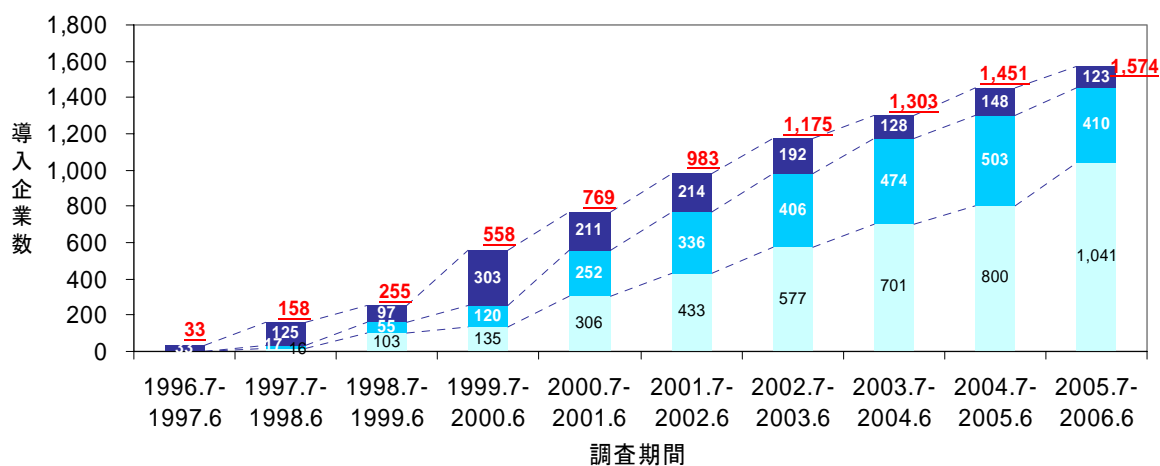
### 制度利用の深化と今後の見通し

これらの制度変更を近視眼的な観点ではなく中長期的な観点で見た場合には、ストックオプションを含む「企業業績等に連動する報酬制度」に対して政策的バックアップが行われていると理解できる。経済環境の好転による人材市場の逼迫感が強まる中で、企業がその経営戦略を有利に進めるには、より「有効な報酬」体系の構築がますます重要な課題となりつつある。

今年の調査結果でも、株式報酬型ストックオプションについては実施企業の大幅な増加が見られ、また、その中でもTOPIXのパフォーマンスを自社株価が上回った場合にのみ権利行使が可能となる「インデックス条項」を用いた「バンダイナムコホールディングス」や、中期経営計画等の達成度と行使比率をリンクさせた「資生堂」など、よりフェアな設計をストックオプションに組み込もうという意気込みが伝わる事例も出てきていることから、表面的な社数だけでは分からない株式報酬としてのストックオプション利用法の深化が図られている。

今年は大幅減少したが、政策面、経済環境というマクロ的な変化やよりフェアな設計を重視するミクロ的な企業側のメッセージに対する投資家の理解が進むことにより、今後も日本においてストックオプション制度が浸透していくと予想している。

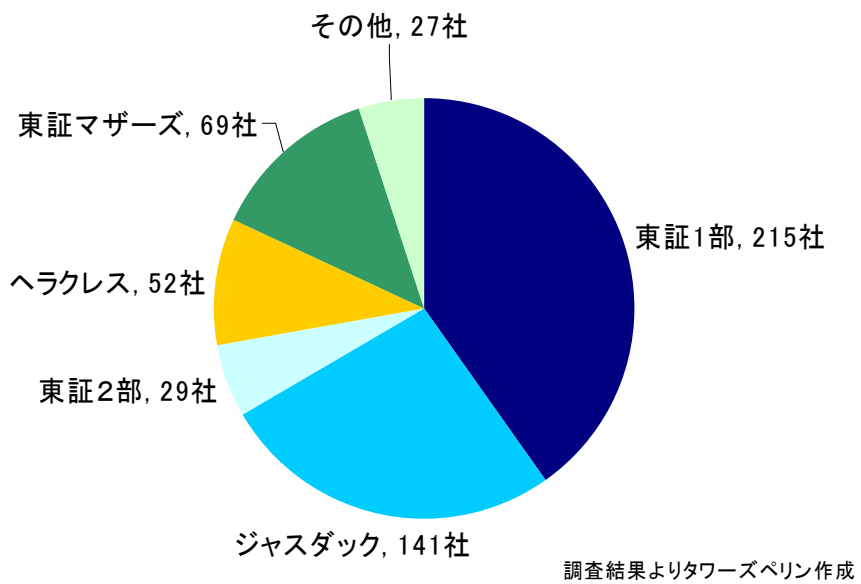
### ストックオプション導入企業数累計の推移



■ 過去導入済みで当該期間未導入の企業数      ■ 導入企業数：複数回目      ■ 導入企業数：新規

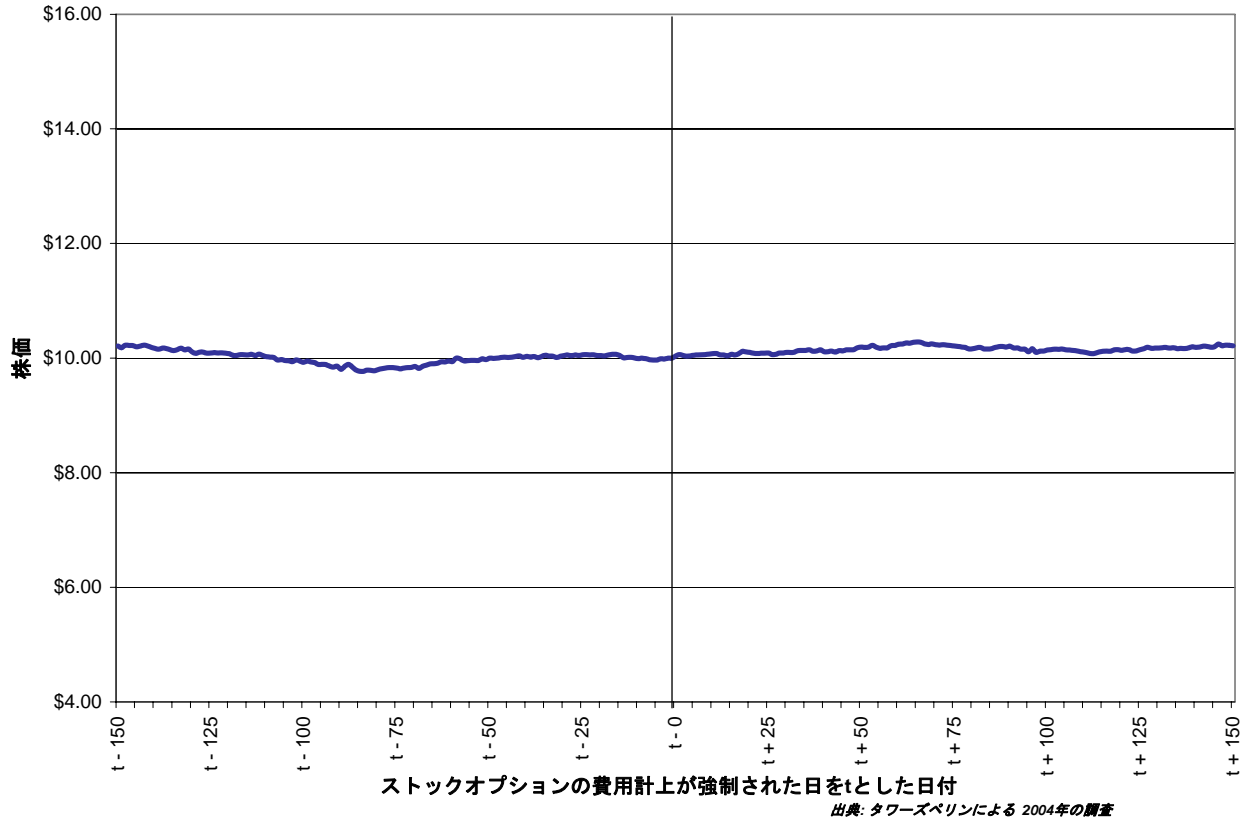
調査結果よりタワーズペリン作成

### 2005.7.1-2006.6.30 市場別導入状況



添付資料③

米国Standard and Poors時価総額上位500社  
米国Standard and Poors中型株 時価総額上位400社を対象とした  
ストックオプション費用計上をもたらす株価への影響調査



上記のグラフは、米国においてストックオプションの費用計上が強制された日付を t とし、この費用計上  
が株価に与える影響を調査したものである。

グラフから分かるように、ストックオプションの費用計上日の前後において、株価には大きな影響は出  
ておらず、株式市場においては、すでに開示されていたストックオプションの潜在的コストは織り込まれて  
いたと解することができる。