

インセンティブプラン (従業員持株会、ストックオプション制度の基本的ポイント)

1. インセンティブプランとは

インセンティブプランとは、役職員が自社株を実際に取得するか、若しくは、取得する権利を保有し、企業が成長した後自社株を売却することにより、キャピタルゲインを得る計画のことを言います。自社株取得のための制度が従業員持株会であり、また取得する権利とはストックオプションとしての新株予約権です。

2. インセンティブプランの実施状況

新規公開会社のインセンティブプランの採用状況は以下のとおりです。

(1) 従業員持株会

最近5年間で東証・店頭で新規上場した会社のうち、公開時に持株会を採用していた企業の比率は約9割となっています。

最近の新規公開社数(東証・店頭合計)と持株会実施社数

	H9年度	H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	累計
新規公開社数	106	77	104	136	124	547
持株会実施社数	100	71	98	108	110	487

公開時持株会実施比率 $487社 \div 547社 = 89.0\%$

(2) スtockオプション

平成7年12月、擬似ストックオプションとしての成功報酬型ワラントの概念が証券取引所の規則に導入されました。その後、平成9年5月の商法改正により商法によるストックオプションが可能となり、平成10年4月1日より優遇税制制度が施行され、本格的な採用が始まりました。

最近の新規公開会社における採用状況では、平成12年度から新規公開会社の約半数ほどが採用するに至っております。

平成14年4月1日施行の商法改正では、新株予約権によるストックオプションに統一され、付与対象者等の制限が緩和された事により、今後一層の採用社数増が見込まれています。

最近の新規公開社数（全市場）とストックオプション実施社数

	H10 年度	H11 年度	H12 年度	H13 年度	累 計
新規公開社数	93	124	199	174	590
ストックオプション 採用会社数	13	26	82	84	205

成功報酬型ワラント採用会社を含む。

公開時ストックオプション実施比率 205社 ÷ 590社 = 34.7%

3. インセンティブプラン導入の意義（メリット）

（1）企業サイドから見たインセンティブプランのメリット

① 従業員のモラルアップ

インセンティブプランを通じて自社株を取得することで、愛社心や企業との一体感が強まります。ひいては仕事に対する励みや生産性向上意欲が刺激され、企業収益への志向が強まるまで従業員のモラルアップをもたらすことが考えられます。

② 安定した雇用関係の確立

上記のように企業との一体感が育まれる結果、労使協調の気運が高まり、円満で安定した雇用関係の確立に役立ちます。

③ 人材確保の強力な武器

今は、従業員持株会・ストックオプションといったインセンティブプランの有無が学生の就職先を決める材料の一つとされる時代です。通常、未公開のベンチャー企業にとって会社の知名度・報酬等の点で優秀な人材確保には困難を伴いますが、インセンティブプランは優秀な人材を確保するための強力な武器となります。また、従業員の定着率を高めるためにも有効です。更に、優秀な人材を他社よりスカウトする場合、若しくは他社への引き抜きを防止するにも、ストックオプションの付与は強力な武器となります。

④ 増資手続きが容易

第三者割当増資は、通常従業員・取引先・金融機関・ベンチャーキャピタル等に割当てますが、その際従業員に対して個人別に割当てますと、50名以上となった場合に証券取引法でいう有価証券の「募集」に当り、増資手続きが極めて複雑になることがあります。これに対して、従業員持株会に一括して割り当てますと、持株会は1名としてカウントされますので通常の場合は募集に該当せず、従って増資手続きが簡単になります。（1名とカウントされるためには、持株会が一定の要件を備えることが必要です。）

又、非開示会社が以下の要件を充足する新株予約権を発行する場合、「募集」の人数から除外されます。

- 新株予約権証券に譲渡される旨の制限が付されていること
- 対象者が発行会社及び完全子会社の取締役又は使用人であること
- 営業報告書等を使用人に交付すること

5 株式事務・株主管理に有効

株式事務の簡素化

インセンティブの意味合いなどから従業員に株式の割当てを行うことがあります。その場合従業員持株会を発足させ持株会に割当てを行えば株式は持株会理事長名義にまとめられますので、従業員各個人に割当てを行った場合と比較して株主名義の管理、配当金の支払、支払調書の作成と税務署への提出等、株式事務が大幅に簡素化されます。

退会者持株の買取りの明確化

従業員持株会の場合には、規約において退会時には持分株式を所定の方法で計算された価格で持株会が全株買い取る旨を明記し、従業員は規約を承諾のうえ入会しますので、退会者持株の買取りに関するトラブルを防止するうえで極めて有効です。

株券の社外流出防止

持株会規約において、退会者の持株を持株会が買い取ること、また退会前に会員は持分株式を持株会から引き出して直接に所有することはできないことを規定することにより、従業員持株の社外流出を防ぐことができます。

売却株式の受皿

法人や個人株主から持株売却意向が示されたときに、その都度買主を見つけるのは意外に厄介なことです。

従業員持株会があれば売却株式の受皿として役立ちます。持株会には毎月の積立金が拠出されて資金の用意がありますので、あらためて資金作りをする必要はなく、また誰に持たせるか煩わされることもなく、事務上の煩雑さが省けて大変有効です。

(2) 従業員サイドから見たインセンティブプランのメリット

従業員持株会では、毎月給与天引きで小額の資金を積み立てることにより、個人では入手しにくい未公開の自社株を持株会を通じて買うことができます。ストックオプションでは、権利を取得する時点で資金負担がなく、公開前の低い価格で将来自社株を取得する権利を得られます。いずれも、従業員の自社株取得が円滑に行われるよう仕組みられたシステムです。

さらに、自社株が公開された暁には、通常大きな財産形成上のメリットを享受することができます。それは株式が公開されるまでは流通性に欠けるため、取引値段は本来よ

り低く抑えられますが、公開により証券取引所や店頭市場で売買される結果流通性が付与され、その株式本来の値段がつくようになるからです。

4 . 公開予定会社の取扱い

株式公開を目指して準備中である企業の増資や株式の移動には、一定期間の制限があります。これを「公開前規制」と呼び、その概要は以下の通りです。

