

「企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン)」の改正(案)に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方

凡例

本「コメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方」においては、以下の略称を用いています。

正式名称	略称
金融商品取引法	金商法
金融商品取引法施行令	金商法施行令
企業内容等の開示に関する内閣府令	開示府令
企業内容等の開示に関する留意事項について	開示ガイドライン
譲渡制限付株式	RS
取締役、会計参与、監査役、執行役又は使用人	取締役等

No.	コメントの概要	金融庁の考え方
●開示ガイドライン		
▼4-2-1		
1	開示ガイドライン4-2-1では「…の定めを設けることを妨げるものではない」と規定されているが、金商法施行令2条の12第1号の「譲渡が禁止される旨の制限」という要件の該当性との関係が必ずしも明らかではなく、改正の趣旨が正確に反映されていないと考えられる。そこで、例えば、「…の定めを設ける場合であっても、当該「譲渡が禁止される旨の制限」の要件に該当しなくなるものではない」のように規定を修正してはどうか。	ご指摘を踏まえ、開示ガイドライン4-2-1の文言を修正しました。
2	開示ガイドライン4-2-1が対象としている場合について、金商法施行令2条の12第1号の特例の要件を満たし、有価証券届出書の提出が不要であることを明確化すること自体は、賛成である。もっとも、このような明確化にあたっては、法的拘束力のない開示ガイドラインよりも、法的拘束力のある法令を改正することがより適切なのではないか。	本改正にご賛同いただき、ありがとうございます。貴重なご意見として承りますが、本改正は、これまでの実務の進展を踏まえ、金商法施行令2条の12第1号の規定の趣旨を踏まえた実質的な解釈・運用に向けた指針を示すことを企図したものです。
3	開示ガイドライン4-2-1では「社内規程等」と規定されているが、譲渡制限やその解除については、会社と対象者との間の契約で定めるこ	ご理解のとおり、「社内規程等」には、発行会社と取締役等との間で締結される、RSの割当契約も含まれます。ご指摘を踏まえ、開示ガイド

No.	コメントの概要	金融庁の考え方
	とも多いと認識している。そのため、「社内規程等」に契約が含まれる点を明確化してはどうか。	イン4-2-1の文言を修正しました。
4	開示ガイドライン4-2-1では、「社内規程等」において一定の場合に譲渡制限を解除する旨の定めを設けることを妨げるものではないと規定されているところ、実務上は、RSの交付の際に発行会社と交付対象者との間で締結されるRSの割当契約において、一定の場合に譲渡制限を解除する旨の定めを設けることが通例である。開示ガイドライン4-2-1に規定されている「社内規程等」には、かかるRSの割当契約も含まれるという理解でよいか。	
5	本改正の適用日より前に金商法施行令2条の12第1号に基づき募集を行い、RSを交付した場合については、社内規程等において、開示ガイドライン4-2-1に掲げる場合には、株券等の譲渡制限を解除する旨の規定が設けられていないことが考えられる。この場合には、社内規程等を変更して、開示ガイドライン4-2-1に掲げる場合には、RSが交付された日の属する事業年度経過後3か月を超える前であっても株券等の譲渡制限を解除する旨の定めを追加することは妨げられないという理解でよいか。	ご理解のとおりです。 また、ご指摘の場合において、金商法施行令2条の12第1号に基づく募集の際に臨時報告書を提出しているときは、当該臨時報告書における「勧誘の相手方と提出会社との間の取決めの内容」(開示府令19条2項2号の2イ(5))の記載に変更があると考えられます。もっとも、本改正により、開示ガイドライン4-2-1に掲げる場合には、株式の譲渡制限が解除される可能性があることが一般投資家にも明確になることを踏まえると、ご指摘のような社内規定等の変更は、一般投資家の投資判断にとって重要な変更であるとは考えられず、「記載すべき重要な事項の変更」(金商法24条の5第5項、同法7条1項)とはいえないと考えられます。したがって、当該社内規定等の変更に伴い、訂正報告書を提出することは不要であると考えられます。
▼「その他正当な理由」		
6	開示ガイドライン4-2-1(1)では「その他正当な理由」が例示列挙されているが、列記されている①から④まで以外の事由で、RSを付与された取締役等が、会社が正当と認める事由により任期途中で退任した場合(報酬委員会等の然るべき機関が設置されており、当該機関が正当性を判断することを前提とする。)についても、4-2-1(1)に規定する「その他正当な理由」による退任又は退職に含まれるという解釈・運用でよいか。	株式を一般投資家に広く勧誘する場合には、投資判断に必要な情報を提供する観点から、有価証券届出書の提出が必要となる(金商法5条1項)ところ、取締役等に報酬として交付される株式等については、譲渡制限が付され、一般投資家に広く勧誘することが想定されないことから、有価証券届出書に代えて臨時報告書の提出で足りるとする特例を設けています(金商法施行令2条の12第1号)。そして、当該特例の要件の一つとして、株式に譲渡制限が付されていることを求めているのは、譲渡制限が付されていない場合は、必要な情報が開示されないまま、取締役
7	開示ガイドライン4-2-1(1)①から④までに掲げられている事項は、「その他正当な理由」の	

No.	コメントの概要	金融庁の考え方
	<p>例示であると規定されている。この「その他正当な理由」に該当するか否かについては、法令及び開示ガイドラインに則った客観的な判断がなされる限り、その判断手続上、「社内規程等」の定めに従って取締役会又はその授権を受けた代表取締役等の決定を経ること自体は妨げられないという理解でよい。</p>	<p>等を介して一般投資家に株式が広く勧誘される可能性があり、かかる規制の潜脱を防止する観点を踏まえたものです。</p> <p>以上を前提に、「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」の該当性を検討するにあたっては、取締役等が退職・退任する場合におけるその退職・退任事由について、会社の取締役会等の機関が、個別の事情や社会通念等の観点から正当であると認めるか否かを基準にすべきであると考えられます。</p>
8	<p>開示ガイドライン4-2-1(1)に規定する「その他正当な理由」には、RSの発行会社及び当該RSの交付を受けた取締役等の双方の合意による退任・退職のケースも含まれると考えてよい。①から④までの事由が例示列挙されているのは、中長期の企業価値創造を引き出すという趣旨に照らし、取締役等の責めに帰すべきでない事由による株券等の譲渡制限の解除が「正当な理由」に該当することを明確にし、自由な制度設計を促進する趣旨によるものと理解されるところ、契約当事者双方の合意があるケースでも、例示列挙されている①から④までと同等の「正当」性があると認めてよいのではない。</p>	<p>なお、当然のことながら、会社が、必要な情報を開示しないまま、取締役等を介して一般投資家に株式を広く勧誘する等、開示規制の潜脱を意図して退任・退職の理由を正当であると認めた場合や、このような意図で退任・退職に合意した場合等、株式に譲渡制限が付されていることを特例の要件としている趣旨を損なうような場合には、「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」に該当するかどうかにかかわらず、譲渡制限を解除することはできないと考えられます。</p>
9	<p>執行役員又は従業員に対するRSについては、交付対象者の取締役への就任と同時に執行役員又は従業員を退任又は退職する場合に譲渡制限を解除する事例が多い。取締役への就任に伴う執行役員又は従業員の退任又は退職時に譲渡制限を解除する旨が「社内規程等」に定められている場合には、当該退任又は退職は、株主総会決議による会社法上の役員の選任に伴う使用人の地位の喪失であるため、「任期の満了」や「定年に達したこと」に準じ、「その他正当な理由」により退任又は退職するものとして譲渡制限の解除は妨げられないという理解でよい。</p>	<p>執行役員又は従業員であった交付対象者が取締役に就任すると同時に、執行役員又は従業員としての地位を失う場合は、株主総会が、当該交付対象者について、個別の事情等を踏まえ、取締役への就任が正当であると認めたと考えられます。また、取締役としての報酬は、使用人としての報酬と区別して、株主総会で決議される必要があることを踏まえると、会社が、執行役員又は従業員であった者に対して、執行役員又は従業員であった際に交付されたRSの譲渡制限を解除することは考えられます。</p> <p>したがって、執行役員又は従業員であった交付対象者が取締役に就任すると同時に、執行役員又は従業員としての地位を失う場合において、(取締役としての報酬と区別された)使用人としての報酬を付与するようときには、「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」に含まれると考えられます(開示ガイドライン4-2-1(1))</p>
10	<p>執行役員は、いわゆる委任型の執行役員と雇用型の執行役員があるが、いずれも「重要な使用人」(会社法362条4項3号)として使用人に該</p>	<p>「使用人」(金商法施行令2条の12第1号)には、一般的に、委任型の執行役員も含まれると考えられます。</p>

No.	コメントの概要	金融庁の考え方
	<p>当し、かつ、その任期は1年又はそれ以上の期間として、社内規程又は契約等において定められていることが一般的と考えられる(なお、任期の満了前に退任した執行役員に代わって就任した執行役員の任期については、退任した執行役員の任期満了時までの期間とするなど、1年未満の期間となることがある。)</p> <p>「その他正当な理由」としての「任期の満了」による譲渡制限の解除は、取締役のみならず、このような条件を満たす執行役員の任期の満了も含むものと考えているが、そのような理解でよいか。</p>	<p>その上で、「使用人」に該当する執行役員が、「任期の満了」により退任又は退職をした場合も、「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」に含まれると考えられます(開示ガイドライン4-2-1(1)③)。</p>
11	<p>いわゆる雇用の執行役員制度を導入している企業の場合、執行役員はあくまでも任期のある使用人の職位として位置付けられる。その場合、執行役員は、任期の満了をもって退職する場合もあれば、任期の満了に伴い、使用人としての地位を有したまま、部長職その他の使用人の職位に就任することもある。</p> <p>このように、いわゆる雇用の執行役員が任期の満了により退職した場合(使用人の身分を失った場合)だけでなく、任期の満了に伴い部長職その他の使用人の職位に就任した場合にも、「任期の満了」により退任するものとして譲渡制限の解除は妨げられないという理解でよいか。</p>	<p>雇用の執行役員が、執行役員としての任期の満了に伴い部長職その他の職位に就任するという場合は、いわゆる降格人事が想定されます。このような降格人事を前提とすると、ご指摘の雇用の執行役員が「使用人」(金商法施行令2条の12第1号)に該当する場合には、会社の機関の決定により社内の肩書が変わるのみであるものの、「使用人」が「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」(開示ガイドライン4-2-1(1)③)に含まれると考えられます。</p> <p>一方で、譲渡制限期間(「事業年度経過後三月(外国会社にあつては六月)」)の潜脱を企図して、会社の機関の決定により社内の肩書を変えることを以て譲渡制限を解除することは、開示ガイドライン4-2-1(1)の趣旨に反しできないと考えられます。</p>
12	<p>従業員向けのRSについては、交付対象者が定年後再雇用された場合には、定年退職時点では譲渡制限を解除せず、再雇用期間の満了時に譲渡制限を解除する事例が多い。このように、再雇用期間において、発行会社との間で期間の定めのある労働契約を締結している者が当該労働契約の期間の満了により退職した場合には、開示ガイドライン4-2-1(1)④に規定する「定年に達したこと」に準じ、「その他正当な理由」により退職するものとして譲渡制限の解除は妨げられないという理解でよいか。</p>	<p>交付対象者が定年に達して退職した後、再雇用され、再雇用に係る(期間の定めのある)労働契約の期間の満了により再び退職した場合であっても、再雇用期間の満了時点で「任期の満了」があったと考えられます。</p> <p>したがって、このような場合も、会社が開示規制の潜脱を意図して退任・退職の理由を正当であると認めたような場合を除き、「任期の満了」として、「その他正当な理由により退任又は退職をした場合」に含まれると考えられます(開示ガイドライン4-2-1(1)③)。</p>
13	<p>改正後欄の3行目「4-2-1」に付した二重下線は不要ではないか。</p>	<p>本改正においては、法令における改正方法にならない、新設する項目を二重下線で示しております。</p>