

コーポレートガバナンス・コード改訂案の公表

1. コーポレートガバナンス・コード改訂案等の公表

金融庁と東京証券取引所が共同で事務局を務める「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」は、本年4月6日、「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂について」と題する提言（「本提言」）を取りまとめました。

本提言を踏まえて、同月7日より、東京証券取引所にてコーポレートガバナンス・コードの改訂案について¹、金融庁にて「投資家と企業の対話ガイドライン」の改訂案について²、それぞれパブリックコメント手続きが、いずれも本年5月7日までの間、実施されています。

以下では、そのうちコーポレートガバナンス・コードの改訂案の概要について取り上げます。

2. 市場区分の見直しと改訂コードの適用関係

コーポレートガバナンス・コードは、東京証券取引所の有価証券上場規程の別添として位置付けられています。上場会社は、同規程436条の3に基づき、コーポレート・ガバナンス報告書（「CG報告書」）において、コードの各原則について、実施するか、実施しない場合の理由の説明（コンプライ・オア・エクスプレイン）をすることが求められています。

この点、東京証券取引所は、2022年4月4日より、現状の市場第一部・市場第二部・マザーズ・JASDAQ（スタンダードおよびグロース）という5つの市場区分について、スタンダード市場・プライム市場・グロース市場という3つの市場区分に見直しを行うこととなっています。かかる新たな市場区分の下では、スタンダード市場およびプライム市場の上場会社は基本原則・原則・補充原則について、グロース市場の上場会社は基本原則について、コンプライ・オア・エクスプレインすることが求められることとなります。

改訂コードの実施時期は本年6月目途とされており、これによってCG報告書の内容に変更が生じた上場会社においては、準備ができ次第速やかに、遅くとも本年12月末日までに、変更後のCG報告書を提出することが求められています。

ただし、以下に説明するとおり、改訂コードの各原則に規定された内容の中には、プライム市場の上場会社のみを対象とするものがあるところ、当該内容については、上記の新市場区分への移行時である2022年4月4日より適用されることとなります。

¹ <https://www.jpx.co.jp/rules-participants/public-comment/detail/d1/20210407-01.html>

² <https://www.fsa.go.jp/news/r2/singi/20210407.html>

3. 改訂コード案のポイント

改訂コード案のポイントについて、本提言で示されている基本的な考え方に沿って整理すると、大きく、(1) 取締役会の機能発揮、(2) 企業の中核人材における多様性（ダイバーシティ）の確保、(3) サステナビリティ（ESG 要素を含む中長期的な持続可能性）を巡る課題への取組み、(4) その他個別の項目に分けられます。

(1) 取締役会の機能発揮

改訂コード案では、不連続的な変化に晒されている事業環境下における取締役会における迅速果断な重要意思決定と、実効性の高い監督の重要性を踏まえて、取締役会の機能発揮のために、以下のような改訂が盛り込まれています。

- プライム市場上場会社においては、独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上選任すべきこと。必要と考える場合には、過半数の独立社外取締役を選任すべきこと（原則 4-8）
- プライム市場上場会社においては、後継者計画を含む経営陣幹部・取締役の指名および報酬に関する指名委員会・報酬委員会に関して、構成員の過半数を独立社外取締役とし、構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきこと（補充原則 4-10①）
- 経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、各取締役のスキル等を一覧化したスキル・マトリクスなどの適切な形で開示すべきこと。その際、独立社外取締役については、他社での経営経験を有する者を含めるべきであること（補充原則 4-11①）

上記のように、取締役会の機能発揮のために、独立社外取締役の重要性が一層強調されており、単なる数合わせのお飾りではなく、経営陣に対する牽制として実効的に機能することが求められています。この点に関しては、当事務所ニュース 2020 年秋号で解説させていただいております³、2020 年 7 月 31 日に経済産業省から公表されている「社外取締役の在り方に関する実務指針（社外取締役ガイドライン）」も参照してください。

(2) 企業の中核人材における多様性（ダイバーシティ）の確保

多様性の確保は、従来より、日本企業の大きな課題の一つとして言われてきました。本提言においても、コロナ後の不連続な変化の中で新たな成長を実現していくためには、取締役会・経営陣にて多様な視点や価値観を備えることが必要との認識が示されています。そのためには、ジェンダー・国際性・職歴・年齢等の多様性が確保され、そのような中核人材が登用される仕組みが構築されることが重要であるとして、改

³ https://www.clo.jp/wp-content/uploads/2020/10/news_100.pdf

訂コード案で以下のような内容が盛り込まれています。

- 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と測定可能な自主目標を設定し、その状況を開示すべきこと（補充原則 2-4①）
- 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針について、その実施状況とあわせて開示すべきこと（前同）

(3) サステナビリティ（ESG 要素を含む中長期的な持続可能性）を巡る課題への取組み
サステナビリティへの取組みについても、近時はニュースで聞かない日は無いというほどにグローバルベースでその重要性が急激に高まっています。

本提言でも、企業においても、サステナビリティを巡る課題への対応が、単にリスクとしてだけでなく収益機会として捉えて、積極的・能動的に取り組んでいくことが必要であるとされており、こうした考え方を踏まえて、改訂コード案で以下のような内容が盛り込まれています。

- 経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティの取組みを適切に開示すべきこと。人的資本や知的財産への投資等についても、具体的に情報を開示・提供すべきこと。プライム市場上場会社においては、TCFD 又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量の充実を進めるべきこと（補充原則 3-1③）
- 自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきこと（補充原則 4-2②）

(4) その他個別の項目

上記の各点に加えて、その他個別の項目として重要と考えられるのは、以下のような内容です。

- プライム市場上場会社においては、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきこと（補充原則 1-2④）
- プライム市場上場会社においては、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきこと（補充原則 3-1②）
- 上場子会社における少数株主保護のためのガバナンス体制の向上の観点から、支配株主を有する上場会社は、独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上（プライム市場上場会社においては過半数）を選任するか、支配株主と少数株主の利益相反管理のための特別委員会を設置すべきこと（補充原則 4-8③）

4. 改訂コードへの対応

前記のとおり、改訂コード案の内容は、全く新しい取り組みを求めるものというよりも、

従前から課題と言われてきたポイントについて、企業における取組みを一層推し進めていくことを求めるものが多いといえます。

ただ、いずれの点についても、コロナ禍やデジタルトランスフォーメーションの進展で、企業の経営環境が大きく変化している中で持続的な成長を果たしていくために真剣に取り組むことが必要なものであると考えられます。

各企業においては、改訂コードについて、さらなるガバナンス向上を推進するための好機と前向きに受け止めて、取組みを進めていくべきと思われます。

以上