

2-7: コーポレートガバナンス・コード

2015年3月、金融庁と東京証券取引所が中心となって日本版「コーポレートガバナンス・コード(CGC)」を策定・公表し、同年6月から適用された。

その後わずか6年の間に2018年及び2021年6月の二度改訂され、今後も改訂の可能性がある。このスピード感が、ガバナンスに関する変化状況を表していると言えよう。

■ガバナンス・コード成立の経緯とは

背景には20世紀後半、特に冷戦終結後のグローバル化の「光」と「影」があると見てよい。影を克服するため、また特にグローバル企業の在り方を問うものの一つの方策がガバナンス・コードの策定と考えられる。

古くは英国版ガバナンス・コードから始まり、OECD原則、それらを発展させた

2015年「G20/OECDのコーポレートガバナンス原則」などがある。後者は「経済効率、持続可能な成長、及び金融安定をサポートする視点」から策定された。

CGCは「会社の持続的な成長と中長期的な価値の向上のために」という副題がついているように持続可能な発展推進のためのガバナンスの在り方の仕組みと行動規範となっている。

なお、CGCは金融サービス(投資・融資・保険など)の利用者である事業者などの側の規範であるのに対し、金融サービスを提供する側の規範が「スチュワードシップ・コード」である。

■「コンプライ・オア・エクスプレイン」

CGCは、会社が取べき行動について

詳細に規定する「ルールベース・アプローチ」(細則主義)ではなく、会社が各々の置かれた状況に応じて、実効的なコーポレートガバナンスを実現することができるよう、いわゆる「プリンシプルベース・アプローチ」(原則主義)を採用している。

また、「法令とは異なり法的拘束力を有する規範ではなく、その実施に当たっては、いわゆる『コンプライ・オア・エクスプレイン』(原則を実施するか、実施しない場合には、その理由を説明するか)の手法を採用している。」(2014年の「コーポレートガバナンス・コード原案」=コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議から引用)。

CGCは上場会社にとっては義務といってもソフトローであり、細則主義に慣れ親しんでいる日本の会社にとっては「何を」「どの程度」「どのように」などについてすべて自身で判断すべきことであり、その実行は容易ではないかも知れない。

しかし、いわゆる「規制の遵守」とは根本的に異なるものであり、「攻めのガバナンス」のためには必須の原則である。

具体的な構成は、5つの基本原則(図表2-13)の下に31の各論原則があり、さらに補充原則が47あり、総数83原則となっている。

■改訂の骨子とサステナ情報開示

改訂の骨子は図表2-14の通りである。サステナビリティ情報開示は主として基本原則3によって強化された。しかし、それをサポートする仕組みが以下(抜粋)のように処々にちりばめられた。

- ▶補充原則1-2① 株主への適確な情報提供
- ▶基本原則2 様々なステークホルダーとの適切な協働
- ▶基本原則2 「考え方」サステナビリティ課題への積極的・能動的な対応
- ▶原則2-1 中長期的な企業経営理念の策定
- ▶原則2-2 ステークホルダーとの適切な協働等について、構成員が従うべき行動準則の策定・実践
- ▶原則2-3 サステナビリティ課題についての適切な対応

その他、取締役の責務や報酬などの項目でもこうした事項を下支えしている。

■「なぜ」を重ね、「攻めのガバナンス」へ

2022年4月に株式上場の枠組みが変更されたことから、少なくともプライム市場上場企業は取り組んでいるであろうし、情報開示も進みつつある。しかし、単なる順守率が話題になるように、必ずしも原則主義等々が生かされているようには思えない。

近未来には、今はプライム市場上場企業に期待されている事項もいずれ全上場企業に広がろう。規模、業態などに応じて、原則主義とコンプライ・オア・エクスプレインを十二分に活用しプロアクティブに活用することが肝要である。

各事項について「なぜ(why)」の問いを重ねることで「攻めのガバナンス」の具体的な仕組みにつながろう。TCFDは情報開示の枠組みで主流化したが、攻めのガバナンスを動かすサポート情報源としてその提言・付属書などはたいへん有益と考えられる。

(後藤 敏彦)

図表2-13: 5つの基本原則

基本原則1	【株主の権利・平等性の確保】
基本原則2	【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】
基本原則3	【適切な情報開示と透明性の確保】
基本原則4	【取締役会等の責務】
基本原則5	【株主との対話】

図表2-14: CGC改訂の骨子

- 1. 取締役会の機能発揮**
 - ▶プライム市場上場企業において、独立社外取締役を3分の1以上選任(必要な場合には、過半数の選任の検討を^{しつよう}従ふ)
 - ▶指名委員会・報酬委員会の設置(プライム市場上場企業は、独立社外取締役を委員会の過半数選任)
 - ▶経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル(知識・経験・能力)と、各取締役のスキルとの対応関係の公表
 - ▶他社での経営経験を有する経営人材の独立社外取締役への選任
- 2. 企業の中核人材における多様性の確保**
 - ▶管理職における多様性の確保(女性・外国人・中途採用者の登用)についての考え方と測定可能な自主目標の設定
 - ▶多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況とあわせて公表
- 3. サステナビリティを巡る課題への取り組み**
 - ▶プライム市場上場企業において、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を充実
 - ▶サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取り組みを開示
- 4. 上記以外の主な課題**
 - ▶プライム市場に上場する「子会社」において、独立社外取締役を過半数選任又は利益相反管理のための委員会の設置
 - ▶プライム市場上場企業において、議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

出典:金融庁ホームページ