



賢人の 警告鐘

みさき投資
代表取締役社長

● 中神康議

- 日覺昭廣
- 三枝匡
- ビル・エモット
- 土屋哲雄
- 長谷川真理子
- 村木厚子
- イアン・ブレマー
- 柿木厚司
- 川本裕子

PROFILE

アクセントなど計20年弱にわたり経営コンサルティングに従事。2013年にみさき投資を設立。「働く株主」をコンセプトに株式保有しながら経営にも積極関与する長期エンゲージメント投資に取り組んでいる。日本取締役協会の副会長も務める。

「株式報酬年次バーンレート」という言葉をご存じだろうか？ 企業の発行済み株式総数のうち、役員や従業員に対して単年度で付与される株数の比率だ。世界各国で普及している「株式報酬」制度のキーワードでもある。報酬コンサルティング会社ペイ・ガバナンスの調査によれば、米国の代表的IT（情報技術）企業群、いわゆるGAFAM（グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン、マイクロソフトの総称）の年次バーンレートは平均1.36%（2019年）だった。

低いほうのアップルでも0.83%だが、時価総額は当時約100兆円なので約8300億円の株式が幅広く付与されたことになる。総額の98%がチーフオフィサー（CxO）未満の従業員へ付与され、1人当たりで換算すると600万円という高額になる。すでに十分高い給与と賞与に加えて、これだけの株式報酬が与えられている。

19年当時は約50ドルだった株価は、22年には約150ドルまで上昇した。つまり付与を受けた従業員は平均して総額1800万円もの資産を手にしたことになる。繰り返すがこれは単年度の数字だ。2～3年勤めればその倍や3倍の資産を作れたはずだ。

人間はもちろん金銭的欲求だけで動く存在ではない。それを理解したうえでこの制度を見てみると、その背後には「世界最高の才能をひきつける」「会社への長期の貢献に報いる」「従業員と株主の利益を一致させる」という報酬哲学が共通して開示されていることに気づく。従業員に自社株を手厚く与えることでイノベーションを促し、企業価値を上げる。その果実を投資家だけでなく、経営者や従業員も一緒に享受しようという仕組みなのだ。株価は短期では気ま

ぐれに動くが長期では企業価値に取れんしていく、という骨太な思想も通底している。このような株式報酬制度は近年株価が絶好調であったIT業界だけでなく、消費財メーカーや小売業・金融業といった他産業にも、米国では広く普及している。

転じてみれば、日本の技術系企業群平均の年次バーンレートはわずかに0.074%。GAFAMの約20分の1という水準だ。欧州と比較しても我が国の従業員持ち株比率は低いという学術研究もある。

今の日本の報酬制度や株式保有状況では

先端的・革新的人材を世界中からひきつけたり、定着させたりすることは難しい。世を挙げて賃上げの議論が盛んだが、賃上げのみで世界各国と拮抗する豊かさを形成するのもまた難しい。賃上げ機運が高まっている今こそ、我が国でもイノベーションを興し、長期的な企業価値上昇をみなで享受するための報酬哲学や従業員向けの株式報酬制度の導入を検討しよう。

株式報酬制度が日本で広まっ

ていない理由はいくつかありそうだが、その一つに「賃金現金払いの法則」がある。現金以外は福利厚生で報いることが慣習として染みついている。心理的ハードルも労使双方にある。従業員は値段が上下する株を欲しがらず、経営側はコストの増加ととらえてしまう。

こうした慣習や心理は短期的思考に思われる。企業価値上昇に伴ってバリュエーションがつく株価は、長期的に考えれば賃金や福利厚生以上に上昇するはずなのだ。むしろその前提として企業価値を上げ続ける経営能力の高さと、経営陣の自信と覚悟が問われることは言うまでもない。

「優秀な人材獲得のため
賃上げだけでなく、
株式報酬を増やすべきだ」