

産業競争力会議における提案 に対する法務省の考え方

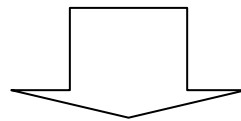
平成25年3月15日

法務大臣

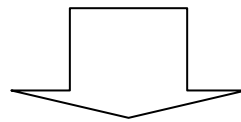
谷垣禎一

コーポレート・ガバナンスに関する規律の見直しについての問題意識

内外の投資家から、日本企業に対して、“日本企業では、十分な企業統治が行われておらず、適切な意思決定がされていない。これが、外国企業と比較して、日本企業の収益力が低く、株価も低迷している原因となっており、このような状況に対する投資家の不信感が高まっている”等の指摘



日本経済の成長のためには、コーポレート・ガバナンスを強化し、内外の投資家の不信を解消することにより、日本企業に対する投資を促進することが急務



法務大臣の諮問機関である法制審議会において、社外取締役が有する機能の活用等、コーポレート・ガバナンスの在り方の見直し等につき検討を行い、平成24年9月、「会社法制の見直しに関する要綱」の取りまとめに至る。

「独立取締役」の選任義務付けについて

- 経営者から独立した立場にある社外取締役(会社法第2条第15号)の選任の義務付けについて、法務大臣の諮問機関である法制審議会で議論したが、積極・消極の双方の立場の意見が激しく対立
- その結果、法制審議会在平成24年9月に取りまとめた「会社法制の見直しに関する要綱」では、双方の立場の合意点として以下の結論に至った。
 - ① 社外取締役が存しない一定の株式会社(※)は、社外取締役を置くことが相当でない理由を事業報告において株主等に開示するものとする。
 - ※ 「一定の株式会社」=監査役会設置会社(公開会社であり、かつ、大会社であるものに限る。)のうち、その発行する株式について有価証券報告書を提出しなければならない株式会社
 - ② 東京証券取引所等が定める規則において、上場会社は取締役である独立役員を一人以上確保するよう努める旨の規律を設けることを要望
- 法務省は、民間におけるコーポレート・ガバナンス強化に向けた自主的な取組を促進するためにも、上記結論に基づく所要の法整備の早期実現を目指す。

(参考) 会社法制の見直しに関する要綱の概要

諮問の概要

会社を取り巻く幅広い利害関係者からの一層の信頼を確保する観点から、コーポレート・ガバナンスを強化し、親子会社に関する規律等を整備する。

主な改正点

コーポレート・ガバナンスの強化

社外取締役の
機能活用

監査・監督委員会設置会社制度の創設

社外取締役等の要件の厳格化(親会社関係者・取締役等の近親者でないことを要件に追加)

社外取締役を置かない場合に、社外取締役を置くことが相当でない理由を開示

(注) 金融商品取引所の規則に取締役である独立役員を一人以上確保する努力義務を規定することを要望

会計監査人の
独立性強化

会計監査人の選解任等に関する議案の内容の決定権を監査役に付与

親子会社に関する規律等の整備

親会社株主の保護

多重代表訴訟制度の創設

組織再編等における
株主の保護

組織再編等の差止請求制度の拡充

詐害的会社分割
への対応

詐害的会社分割によって害される債権者の保護規定を新設

高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度

平成25年3月
法務省入国管理局

制度の概要・目的

高度人材(現行の外国人受入れの範囲内にある者で、高度な資質・能力を有すると認められるもの)の受入れを促進するため、高度人材に対し**ポイント制**を活用した**出入国管理上の優遇措置**を講ずる制度を平成24年5月7日より導入。

高度人材の活動内容を**高度学術研究活動**、**高度専門・技術活動**、**高度経営・管理活動**の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」、などの項目ごとにポイントを設け、**ポイントの合計が一定点数に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与える**ことにより、高度人材の我が国への受入れ促進を図ることを目的とする。

「高度人材」のイメージ

我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは・・・

「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」

(平成21年5月29日高度人材受入推進会議報告書)

例えば...

- ①高度学術研究活動...基礎研究や最先端技術の研究を行う研究者
- ②高度専門・技術活動...専門的な技術・知識等を活かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発等を担う者
- ③高度経営・管理活動...我が国企業のグローバルな事業展開等のため、豊富な実務経験等を活かして企業の経営・管理に従事する者

優遇措置の内容

- ・ 複合的な在留活動の許容
- ・ 在留期間「5年」の付与
- ・ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- ・ 入国・在留手続の優先処理
- ・ 配偶者の就労
- ・ 親の帯同
- ・ 高度人材に雇用される家事使用人の帯同

法令上の位置付け

- ・ 在留資格「特定活動」の一類型として整備
- ・ ポイント制における評価項目と配点は、告示で規定
- ・ 現在の在留資格に関する要件(在留資格該当性・上陸許可基準適合性)を満たす者の中から高度人材を認定する仕組みとする

制度開始後のフォローアップ

法務省において制度開始後1年をメドに実施状況を分析し、その結果を踏まえ、関係省庁、経済界・労働界を交えて制度の見直し及び在留期間の更新の取扱いについて検討する。

第4次出入国管理基本計画(抄)

(平成22年3月)

Ⅲ 出入国管理行政の主要な課題と今後の方針

1 我が国社会に活力をもたらす外国人の円滑な受入れ (6)外国人の受入れについての国民的議論の活性化

・・・外国人の受入れはどのようにあるべきか、我が国の産業、治安、労働市場への影響等国民生活全体に関する問題として、国民的コンセンサスを踏まえつつ、我が国のあるべき将来像と併せ、幅広く検討・議論していく必要がある。我が国の将来の形や我が国社会の在り方そのものに関わるこの問題について、国民的な議論を活性化し、国全体としての方策を検討していく中で、出入国管理行政においても、その方策の検討に積極的に参画していく。