コーマン㈱でも同様であり、いずれにおいても就任から12年目を迎えた頃を境に賛成率が低下していることがうかがわれる。

前記に鑑みると、ＩＳＳの新基準は長期在任役員に対する賛成率の低下を加速させたと評価できるものの、ＩＳＳの新基準以前から市場は長期在任役員に対して厳しい視線を送っていたという評価ができる。

また、楽天グループ㈱のケースおよびキッコーマン㈱のＴ・Ｉ氏のケースをみる限り、少なくとも２０２０年に開催された株主総会時点では、長期在任役員の賛成率の低下という事象は生じていなかったようにも見受けられ、これは、前記の国内機関投資家が２０２０年頃から在任基準を導入し始めたことと整合するように思われる。

こうした賛成率の低下は、当該企業のガバナンス体制に対する市場の評価に直結し得るものであり、経営陣としては看過できない事態である。特に、賛成率が50％を下回った場合には再任が否決されるリスクがあるほか、50％は超えたものの低水準にとどまった場合であっても、投資家との対話において説明責任を果たす必要が生じることになる。

なお、在任期間の長期化が影響を及ぼす範囲は、当該社外取締役の選任議案の賛成率にとどまらない。読者においても注意を要する点として、次の論点が挙げられる。

まず、ＩＳＳの基準においては、買収防衛策の特別委員会の委員「全員」が出席率に問題のないＩＳＳの独立性基準を満たす社外取締役または社外監査役であることが、反対推奨とされないための要件の1つに含まれている[11]。すなわち、在任期間が長期化したＩＳＳ基準上独立性に欠けるとされる社外取締役が特別委員会の委員である場合、買収防衛策自体に対しても反対推奨がなされるリスクがある。

次に、在任期間が長期化した社外取締役が取締役会議長を務めている場合、取締役会のアジェンダ設定や運営に対する独立性の観点からの懸念が指摘される可能性がある。近時、取締役会の議長を社外取締役が務める企業が増加しているが、かかる議長が長期在任である場合、モニタリング機能の実効性に疑義を持たれる可能性がある。

さらに、指名委員会や報酬委員会の委員である社外取締役の在任期間が長期化した場合、当該委員会の独立性・客観性に対しても疑問が呈されるおそれがある。指名委員会の委員が長期にわたり経営陣と人的関係を深めている場合、経営陣の後継者選定や役員候補者の選定プロセスにおいて、経営陣からの独立性を十分に発揮できているのかという点が問題になり得る。

このように、在任期間の長期化の影響は、当該社外取締役の選任議案の賛成率の低下にとどまらず、買収防衛策、取締役会の運営、任意の委員会の独立性など、多岐にわたる。企業としては、ＩＳＳやグラス・ルイスの議決権行使基準や機関投資家の動向を踏まえたうえで、これらの波及効果も含め、自社の社外取締役の在任期間に関する方針をあらためて検討することが重要である。

(11) 前掲注8の31頁参照。

第4章

長期在任のメリット・デメリットをみて判断

社外取締役の在任期間の上限を設定する場合の留意点

【この章のエッセンス】

●在任期間の上限設定は有効な施策であるが、長期在任の積極的意義も踏まえ、ＩＳＳやグラス・ルイスの基準に機械的に従うのではなく、各社の実情に応じた判断が必要である。

●サクセッションプランの整備、経過