

グロース市場時価総額上位 100 社における役員報酬の支給実態調査

(2024 年度版)

1. 社内取締役の報酬水準とペイレシオ、役員の労働分配率（以下、労働分配率）

社内取締役（執行役含む、監査等委員を除く）の報酬の内訳を整理した。（図表 1 - 1）

図表 1 - 1 社内取締役 1 人当たり平均報酬水準¹

人数 (人)	平均総報酬	(各社1人あたり平均額の平均値)					(百万円)
		基本報酬	賞与	株式報酬	退職慰労金	その他報酬	
345	30.3	24.5	1.4	4.2	0.2	0.003	

出所：筆者作成

社内取締役のペイレシオ（役員の 1 人当たりの平均総報酬÷従業員平均年間給与）の中央値は 3.9 倍であった。TOPIX500 の 8.9 倍の半分に満たない水準である。

グロース市場のペイレシオが低い原因は、シンプルにいうと TOPIX500 と比較して当期純利益水準が低いためである。利益水準が高いと、役員報酬水準を上げても労働分配率（当期純利益に対する役員報酬総額の割合）に効いてこない。グロース市場の労働分配率の中央値は 8.3% と TOPIX500 の 1.2% と比較して高く、利益との関係から役員報酬水準を上げ難い状況にあることがうかがえる。従業員の平均給与にそこまでの開きはないことから、ペイレシオの差は利益水準の違いからくる役員報酬水準にあるといえる。（図表 1 - 2）

図表 1 - 2 ペイレシオ²・労働分配率・従業員平均年間給与・当期純利益

	グロース市場	TOPIX500
ペイレシオ 中央値（倍）	3.9	8.9
労働分配率 中央値（%）	8.3	1.2
参考）従業員平均年間給与〔単体〕 中央値（千円）	6,451.5	8,009.0
参考）当期純利益〔連結〕 中央値（百万円）	568.5	37,049.0

出所：筆者作成

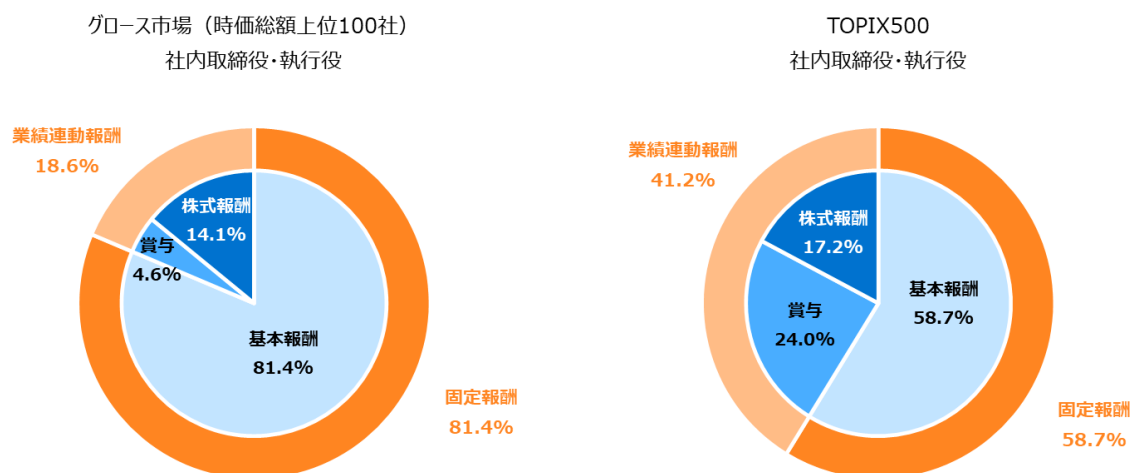
¹ 平均総報酬額は、各報酬項目の平均額を合計して算定した。

² ペイレシオは（役員 1 人あたりの報酬等の総額÷従業員平均年間給与）で計算したグロース市場の中央値である。

2. 社内取締役の報酬構成比率

グロース市場における社内取締役の報酬構成比率は基本報酬：81.4%、賞与：4.6%、株式報酬：14.1%である。参考までに TOPIX500 の構成比率は、基本報酬：58.7%、賞与：24.0%、株式報酬：17.2%である。グロース市場では固定報酬＝基本報酬比率が 8 割を超えており、報酬面でインセンティブ（業績や企業価値向上を動機づける）が機能する部分が限定的である。

図表 2 報酬構成比率（グロース市場と TOPIX500 の比較）



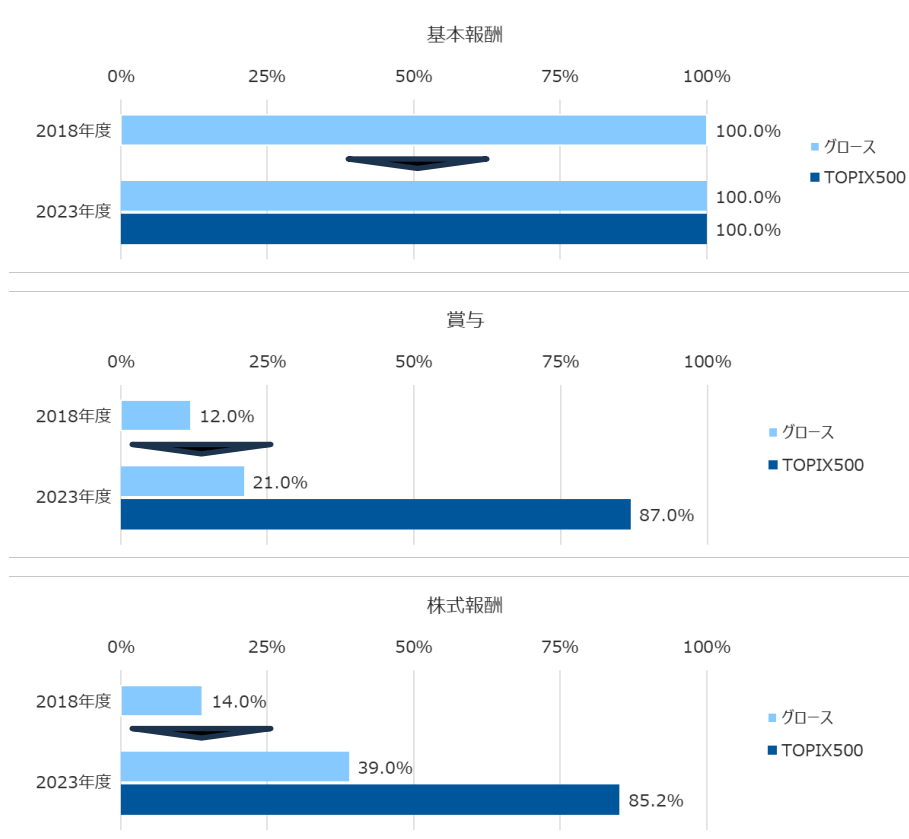
出所：筆者作成

3. 各報酬採用率

グロース市場の 2018 年度と 2023 年度の社内取締役の各報酬採用率を比較すると、株式報酬の導入社数が 14.0%→39.0%へ 25 ポイント上昇（25 社増）と 3 倍近く増加した。株式報酬に比べてペースは遅いが、賞与の導入社数も増加傾向にある。

上記からグロース市場において、業績連動報酬（賞与、株式報酬）の導入・整備が今後一層進んでいくことが想定される。

図表3 各報酬採用率（2018年度から2023年度の変化）

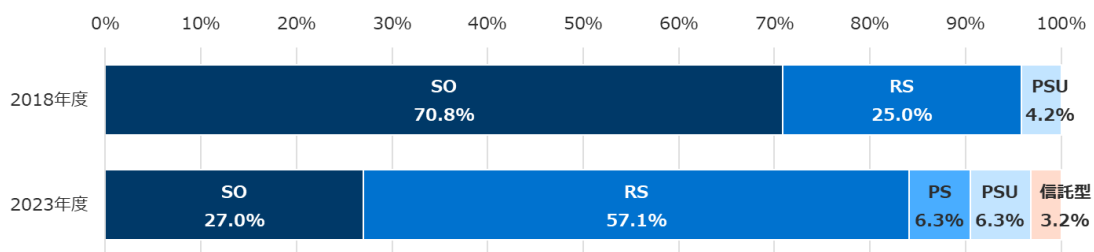


出所：筆者作成

4. 株式報酬制度

株式報酬制度を導入している企業のうち、2018年にはSOが70%を占めていたものの、プライム市場およびスタンダード市場の経験と同様に現物株を用いるRSやPS、PSUが主要なビークルになっている。

図表4 株式報酬制度採用比率



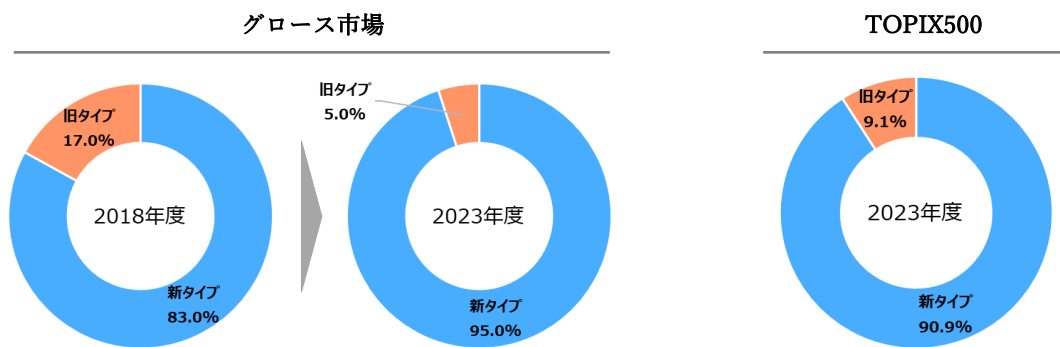
出所：筆者作成

5. 役位体系

2010 年頃には専務取締役や常務取締役のように業務執行取締役を序列化するような役位設計がまだ多くみられた。現在では現代ガバナンスの考え方が浸透し、代表権の有無を除いて取締役はフラットに、執行役位に序列を持たせる役員の役位体系が定着した。

グロース市場において 2018 年度は 17.0% あった旧タイプの役位体系が、2023 年度では 5% まで減少しており新タイプの役位体系への移行がほぼ完了しているといえるⁱ。グロース市場は会社として新しいゆえ、旧来の慣習にとらわれることなくスピーディに正しい形に改定が進んでいることがうかがえる。

図表 5 役位体系



出所：筆者作成

連絡先

リサーチ・コンサルティング部門
rcdweb@ml.jri.co.jp

ⁱ TOPIX100 は新タイプ 94.9%、旧タイプ 5.1%となっている。