

平成21年9月11日

各 位

会 社 名 中道リース株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 関 寛
(コード 8594 札幌証券取引所)
問 合 せ 先 総務部総務部長 木村 浩章
(TEL 011-280-2266)

株式給付信託（J-ESOP）の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の当社取締役会において、従業員の新しい福利厚生サービスとして自社の株式を給付し、当社の株価や業績との連動性をより高め、経済的な効果を株主の皆様と共有することにより、株価及び業績向上への従業員の意欲や士気を高めることを目的として、「株式給付信託（J-ESOP）」（以下、「本制度」といい、本制度に関してみずほ信託銀行株式会社と締結する信託契約を「本信託契約」といいます。また、本信託契約に基づいて設定される信託を「本信託」といいます。）を導入することにつき決議いたしましたのでお知らせいたします。

1. 導入の背景

当社では、従業員のインセンティブプランの一環として米国で普及している従業員向け報酬制度のESOP（Employee Stock Ownership Plan）について検討、平成20年11月17日に経済産業省より公表されました「新たな自社株式保有スキームに関する報告書」等で現行法制度下における論点について概ね整理されたこともあり、今般、現行退職金制度とは別に会社への貢献を従業員が実感できる報酬制度とし、退職時に株式を給付しその価値を処遇に反映するために「本制度」を導入することいたしました。

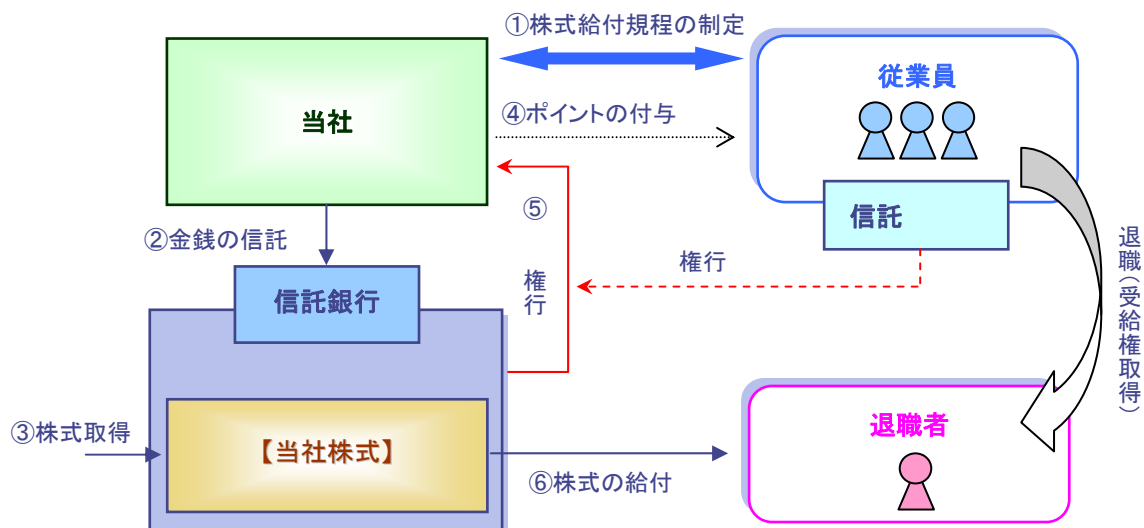
2. 本制度の概要

本制度は、予め当社が定めた株式給付規程に基づき、当社の従業員が退職した場合に当該退職者に対し当社株式を給付する仕組みです。

当社は、従業員に勤続や成果に応じてポイントを付与し、従業員の退職時に累積したポイントに相当する当社株式を給付します。退職者に対し給付する株式については、あらかじめ信託設定した金銭により将来分も含め取得し、信託財産として分別管理するものとします。

本制度の導入により、従業員の勤労意欲や株価への関心が高まるほか、優秀な人材の確保にも寄与することが期待されます。

< 株式給付信託の概要 >



- ① 当社は、本制度の導入に際し「株式給付規程」を制定します。
- ② 当社は、「株式給付規程」に基づき従業員に将来給付する株式を予め取得するために、信託銀行に金銭を信託（他益信託）します。
- ③ 信託銀行は、信託された金銭により、当社株式を取得します。
- ④ 当社は、「株式給付規程」に基づいて従業員に対し、勤続や成果に応じて「ポイント」を付与します。
- ⑤ 信託銀行は信託管理人からの指図に基づき、議決権を行使します。
- ⑥ 従業員は、退職時に信託銀行から、累積した「ポイント」に相当する当社株式の給付を受けます。

3. 日程

本信託契約の締結日 : 平成21年9月17日（予定）
 金銭を信託する日 : 平成21年9月29日（予定）（以下「本信託設定日」といいます。）
 本制度に係る株式給付規程の効力発生日 : 平成21年10月1日（予定）

4. 本信託設定日において当社が信託する金額（予定）

100,000,000円

5. 本制度の設計において現行法令との関係で特に留意している事項について

本制度は、経済産業省が平成20年11月17日に発表した「新たな自社株式保有スキームに関する報告書」（以下、「報告書」といいます。）を踏まえて、現行法令との関係で以下の点について特に留意して設計されております。

① 自己株式に関する規制の適用の有無

本制度では、本信託による当社株式の取得資金が当社の信託した金銭であるため、当社の計算による当社株式の取得として自己株式に関する取得規制の適用を受けないかが問題になります。

報告書においては以下に掲げる要素を総合的に考慮して会社の計算による取得であるか否かを判断すべきものとしているところ、以下に述べるとおり、本信託による当社株式の取得は、当社の計算による当社株式の取得に該当しない（自己株式に関する取得規制の適用を受けない）ものと考えております。

(i) 取得に用いる資金の出所との関係

報告書では、「財政的支援を行うことが従業員の福利厚生や勤労インセンティブの向上を図るための負担として合理的範囲にとどまるのであれば、当該財政的支援は、会社の計算と直ちに評価されるものではないと考えられる。」としているところ、本制度において退職者に給付される当社株式（または当社株式の時価相当の金銭）は、従業員（退職者）の福利厚生や勤労インセンティブの向上に資するものであり、当社が信託する金銭によって取得する株式数は将来の退職者に給付する株式数として合理的に算定した「給付予定株式総数」を上限としております（したがって当社が信託する金銭については当社の会計税務上適正に費用処理できるものと判断しております）。よって、本信託による当社株式の取得資金が当社の信託した金銭であるとしても、下記(iii)に示すように本信託が従業員のためにこれを受け取って当社株式の取得に充当するのであれば、当社の計算による当社株式の取得と評価されるものではないと考えております。

なお、本制度では当社株式を取得するために本信託が借入れを行うことは予定しておりません。

(ii) 導入企業株式の取得取引に関する意思決定権の所在との関係

報告書では、「スキーム導入後、ビークル（引用者注：本制度の場合は「本信託」）が保有する株式に対する支配が導入企業に帰属しないのであれば、スキームの導入につき導入企業が裁量を有しているからといって、直ちにビークルによる株式取得が会社の計算によると評価されるものではないと考えられる。」としているところ、本制度においては、下記(iii)に示すように、本信託が保有する当社株式に対する支配が当社に帰属しないよう手当てしております。

(iii) 取得した株式に対する支配の所在との関係

報告書では、(i)「株式の処分や株主権行使に関する判断の独立性が確保されていること」と (ii)「配当や売買差損益が導入企業に帰属しないこと」を「ビークルが保有する株式に対する支配が導入企業にないと考え重要な事情」としております。

(イ)株式の処分や株主権行使に関する判断の独立性が確保されていること

報告書では、「(i)議決権行使についての判断や、(ii)導入企業に対する敵対的又は友好的買収が仕掛けられた局面における、これに応じるか否かについての判断の独立性が確保されていること」が「特に重要であると考えられる」としているところ、本制度では、本信託が保有する当社株式の処分や株主権行使について当社が指図ないし介入する権限を一切有しません。本制度は、議決権行使について、報告書が例示する「個別議案に対する従業員の意識調査に従った議決権行使を行う方法」を採用し、また、本信託の受託者に対し議決権行使指図を行う信託管理人には「取締役など、導入企業経営陣や導入企業経営陣と利害関係が強いと認められる者」以外の者を選定することにより、議決権行使の独立性を確保しております。

(ロ)配当や売買差損益が導入企業に帰属しないこと

本制度では、本信託において受け取る配当や本信託において生じる売買差損益その他の当社株式に起因して生じる経済的利益（損失）が全て受益者（株式給付規程に基づいて当社株式または時価相当の金銭の交付を受ける退職者）に帰属し、導入企業には一切帰属しません。本制度では、本信託による借入れ（当社の保証を付した借入れ）を行わないため、当社が借入債務を保証することを通じて本信託に帰属する当社株式の売買差損（借入金の弁済不足額）を負担することはありません。

以上の点を総合的に考慮すると、(i)本制度において取得する株式の取得資金の出所は当社であるものの、その金額は従業員のための支出として正当化できる合理的な金額にとどまっており、かつ、上記(ii)および(iii)で述べた点からすれば、本信託は従業員（将来において株式給付規程に基づいて当社株式または時価相当の金銭の交付を受ける退職者）のためのベークルであるといえます。このように、当社から見ていわば独立した第三者たる（従業員に実質的に帰属する）本信託が、当社から従業員のための支払を確定的に受領したうえで従業員のために当社株式の取得に充当する場合には、これを当社の計算による当社株式の取得ということとはできず、自己株式に関する取得規制の適用を受けることはないと考えております。

② 利益供与との関係

本制度では、当社が信託した金銭で当社株式を取得するため、これが株主の権利行使に関する利益供与の禁止規定に抵触しないか否かが問題となります。

報告書では、「導入企業の主観的な意図が正当なものであることに加えて、新スキームの内容から見ても、当該財政的支援が『株主の権利の行使に関し』（会社法120条1項）で行われるものではないことが担保されている」（「少なくともベークルや従業員による議決権行使の独立性が確保されている」）ことが、「利益供与の禁止に抵触しないために必要と考えられる」としているところ、本制度では、上記①(i)で述べたとおり、当社が信託する金銭は従業員の福利厚生や勤労インセンティブの向上を図るための負担として合理的範囲内にとどまっており、また、上記①(iii)(イ)で示したとおり、本信託に属する当社株式について議決権行使の独立性が確保されています。したがって、株主の権利行使に関する利益供与の禁止規定に抵触することはないと考えております。

③ 有利発行規制との関係

本制度では、本信託による株式取得について、その取得資金が当社の信託した金銭であることが、払込金額を実質的にディスカウントしているものと評価されることにより、実質的にみて株式の有利発行に該当しないかが問題となります。

報告書では、「ピークルによる株式取得が導入企業の『会社の計算による』自己株式の取得にあたらない場合」には、「払込金額自体が『特に有利な金額』（会社法199条3項）にあたらない限り、有利発行にも該当しないと考えられる。」としているところ、本制度では、上記①で示したように、本信託による当社株式の取得は「会社の計算による」自己株式の取得にあたらず、また、払込金額も「特に有利な金額」にはあたらないものと考えております。

④ 賃金通貨払いの原則との関係

本制度では、当社から本信託を通じて退職者に無償で給付される当社株式が労働基準法（以下、「労基法」といいます。）上の「賃金」（労基法11条）に該当することにより、賃金を通貨で支払うことを原則とする「賃金の通貨払いの原則」（労基法24条）に抵触するか否かが問題となります。

報告書では、下記(i)から(iii)の「3つの要件をいずれも満たす場合」は、「『通貨払いの原則』にも抵触しないものと整理できる」としているところ、本制度は下記の3要件を充足するように設計されており、「賃金の通貨払いの原則」（労基法24条）に抵触しないと考えております。

- (i) 通貨による賃金・退職金を減額することなく付加的に給付されるものであること。
- (ii) 労働契約や就業規則において賃金・退職金として支給されるものとされていないこと。
- (iii) 通貨による賃金と退職金の額を合算した水準と、スキーム導入時点の株価を比較して、労働の対償全体の中で、前者が労働者が受ける利益の主であること。

以 上